

# ЎЗБЕКИСТОНДА — ОЛИЙ ТАЪЛИМ —

Высшее образование в Узбекистане  
Higher education in Uzbekistan

илмий, ўқув-услубий, таҳлилий журнал



№4 2024 йил

ISSN 2181-3051

[www.edujournal.uz](http://www.edujournal.uz)

 /edujournal.uz

 /edujournal.uz

 /edujournal\_uz

 /edujournaluz



“Илм ўрганиш, нафақат  
одамни шарафга етказди,  
балки унинг руҳини  
поклаб, дунё ва охира  
саодатига элтади”.

**Алишер НАВОИЙ**

# ЎЗБЕКИСТОНДА — ОЛИЙ ТАЪЛИМ —

Таҳрир хайъати раиси:  
**Қўнғиротбой Шарипов**  
Олий таълим, фан ва инновациялар вазири

Бош муҳаррир:  
**Маҳмуджон Болтабоев**  
Олий таълимни ривожлантириш тадқиқотлари  
маркази директори

Таҳрир хайъати аъзолари:  
**Оқил Салимов**  
**Шавкат Аюпов**  
**Садриддин Туробжонов**  
**Иномжон Мажидов**  
**Қаландар Абдурахмонов**  
**Шухрат Сирождинов**  
**Шухрат Ёқубов**  
**Қобил Рўзиев (Англия)**  
**Ануш Айрапетова (Россия)**  
**Атхам Худойкулов**  
**Рустам Ўринбоев (Швеция)**  
**Мустафа Караташ (Туркия)**  
**Мухаммадолим Мухаммадсиддиқов**  
**Исмоил Саифназаров**  
**Акмарал Мағауова (Қозоғистон)**  
**Морозевич-Шилук Татьяна Анатольевна (Белоруссия)**  
**Халим Саидов**  
**Садокат Махсумова**  
**Нозима Муратова**  
**Музаффар Эсанов**  
**Тўйчи Аҳмедов**  
**Лочин Зарипов**  
**Жаҳонгир Усмонов**

Дизайнер:  
**Суннатулла Мусамедов**

Манзил: Тошкент шаҳри,  
**2 Чимбой кўчаси, 96 уй**  
Сайт манзили:  
**www.edujournal.uz**

Электрон почта:  
**press@devedu.uz**  
Телефон:  
**(+998 71) 207-03-43 (125)**

Журнал Ўзбекистондаги олий таълим  
муассасаларига тарқатилади.

Муассис:  
**Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва  
инновациялар вазирлиги,**  
**Олий таълимни ривожлантириш тадқиқотлари**  
**маркази.**

Журнал Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси  
хузуридаги Ахборот ва оммавий коммуникациялар агентлигидан  
**1495-рақамли гувоҳнома билан**  
**29.12.2021** санасида рўйхатдан ўтказилган.

“Ўзбекистонда олий таълим” журнали Олий аттестация комиссияси  
раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги №327/6 қарори билан  
иқтисодиёт, юридик, филология, педагогика ва сиёсий фанлар бўйича  
фалсафа доктори (PhD) ва фан доктори (DSc) илмий даражасига  
талабгорларнинг диссертация ишлари юзасидан диссертациялари  
асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган  
илмий нашрлар рўйхатига киритилган.

## МУНДАРИЖА:

### МИЛЛИЙ ТАЖРИБА

- 2 Баҳодиржон Шермуҳаммадов.** Олий таълимдаги ис-  
лоҳотлар самара бера бошлади
- 10 Муҳсин Ҳожиёв.** Набот таълимда, набот тарбияда, набот  
билимда!

### ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

- 21 Асқарали Каримов.** Қишлоқ даласидан Америкагача:  
“Сеҳрли диёр”ни забт этган инженер-олим
- 30 Жасур Рашидов.** Хитой давлатининг олий таълим соҳаси-  
даги тажрибаси

### VATANDOSH MINBARI

- 42 Dilsora Mirzaahmedova.** O'qituvchilarga erkinlik berilishi kerak

### NUQTAYI NAZAR

- 49 Sadoqat Maxsumova.** Oliy ta'lim sifati nima bilan belgilanadi?  
(Bu borada xitoylik talabalar qanday fikrda?)

### XORIJDA OLIY TA'LIM

- 52 Yorqinoy Ernazarova.** Yaponiyada malakali kadrlar kasbiy  
madaniyatini rivojlantirish mexanizmlari
- 65 Begali Xolmirov.** Davlat oliy ta'lim muassasalarining  
tijoratlashtirilgan ilmiy loyiha va grantlariga oid ko'rsatkichlari  
tahlili

### MINBARD A YOSHLAR

- 70 Rayhona To'xtayeva.** Universitetlardagi xalqaro bo'limlar  
nomiga mos ishlayaptimi?

### TADQIQOT

- 83 Go'zal Mamatova, Jasmina Shuhratova.** Gender teng-  
sizligining oliy ta'lim tizimi va raqamli iqtisodiyot rivojiga ta'siri





**Баҳодиржон  
ШЕРМУҲАММАДОВ,**

Фарғона давлат университети  
ректору, профессор

## ОЛИЙ ТАЪЛИМДАГИ ИСЛОҲОТЛАР САМАРА БЕРА БОШЛАДИ

**Ўзбекистонда юз бераётган учинчи Ренессанс даврида олий таълим тизими ҳам янгиланиш ва ислоҳотлар босқичидан ўтмоқда. Тизимда сифат ва самара шиддат билан кўтарилгани олий таълим олишнинг туб моҳиятини англаган ёшлар дунёқарашида, натижаларида яққол намоён бўла бошлади.**

Ёшлар учун кўплаб имтиёзлар, қулай имкониятлар яратилдики, бугун республика-миздаги олийгоҳлар сони икки юздан ортди. Демакки, ушбу тизимда “катта сакраш даври” рўй берди десам, айна ҳақиқат бўлади.

Шу ўзгаришлар жараёнида олий таълим соҳасида давлат-хусусий шериклиги

гуркираб ривожлана бошлади. Ҳудудларда давлат ва нодавлат олий таълим муассалари фаолиятини ташкил этиш асосида ёшларни олий таълим билан қамров даражаси ошиб борди. Узоқни кўзлаб амалга оширган ислоҳотлари натижасида кўплаб олийгоҳлар қаддини кўтариб, нуфузли





халқаро рейтинглар рўйхатидан ўрин эгаллади. Олийгоҳларга берилган академик мустақиллик эса Ўзбекистон олий таълим тизимини Марказий Осиёда халқаро таълим дастурларини амалга оширувчи “хаб”га айлантиришга, олий таълимнинг инвестициявий жозибадорлигини оширишга, хорижий таълим ва илм-фан технологияларини жалб этишга катта имконият яратди.

Эндиликда олий таълим муассасалари ўртасида соф рақобат, меҳнат бозорида ўзининг етук кадрлари билан муносиб ўрин эгаллаш учун кучли интилиш бошланди.

Яна бир муҳим қадам, бу тизимнинг рақамлашишидир, пировардида ёшларнинг олий таълим муассасасига ҳужжат топширишидан бошлаб, тест имтиҳонлари-

ни ўтказиш, уларни баҳолаш ва оммага етказишгача бўлган мукамал ва шаффоф тизим яратилдики, талаба ўзи ҳамма жараёни холис равишда махсус платформаларда бошқара олади. Онлайн трансляция орқали ота-оналаримиз олийгоҳларда яратилган шарт-шароитлардан бемалол фойдаланиб, фарзандларини имтиҳон жараёнида кузатиб бормоқдалар.

Талабалар ўқишини кўчириш ва тиклаш бўйича барча босқичларни очиқ амалга ошириш мақсадида аризаларни қабул қилиш, кўриб чиқиш ва қарор қабул қилиш жараёнлари учун махсус автоматлаштирилган онлайн дастур жорий қилинди.

Айниқса, Магистратура босқичига қабул жараёнлари абитуриентнинг бакалав-

рият диплом бали ўртача кўрсаткичи ҳамда хорижий тилни билиш даражаси бўйича тегишли миллий ёки халқаро сертификат асосида амалга оширилиши — коррупцион ҳолатлар илдизига болта урди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги 5847-сонли Фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш Концепцияси”да белгиланган ишлар ижросини таъминлаш мақсадида олий таълим тизимида таълим жараёнига кредит-модуль тизими жорий этилди. Шу билан бирга бу тизим таълим сифатини оширишга, шаффофликни таъминлашга, коррупцияга барҳам беришга, таълим олувчининг ҳақиқий билимини юзага чиқаришга ҳамда талабанинг мустақил ўқиб-ўрганиб, ўз устида ишлашига замин яратди.

Рақамлаштириш орқали қоғозбозлик камайиб, профессор-ўқитувчилар учун

асосий вақтларини билим бериш ва изла-ниш билан шуғулланишига имкон яратди. Бунинг меваси сифатида кўриндики, таълим сифати ва иш унумдорлиги сезиларли равишда орта бошлади. Профессор-ўқитувчилар ва талабаларга электрон таълим хизматларини кўрсатиш амалиёти такомиллашди.

Жорий йилда амалга оширилган му-ҳим ўзгаришлардан яна бири – Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 24 майдаги “Олий таълим ташкилотларига ўқишга қабул қилиш ва давлат буюртма-сини жойлаштириш тизимини такомил-лаштириш тўғрисида”ги Фармони асосида 2024/2025 ўқув йили қабулидан бошлаб давлат буюртмаси параметрларини дав-лат олий таълим муассасалари кесимида тақсимлаш амалиёти бекор қилиниб, бака-лаврият таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари бўйича кундузги





таълим шаклида тасдиқлаш тартиби жорий этилди. Шу билан бирга, давлат буюртмаси бўйича квоталар тақсимоотида муҳандислик, тиббиёт, аниқ ва табиий фанлар билим соҳаларига устуворлик берилди. Фармонда таълим олувчилар манфаатларини кўзловчи шу каби кўплаб янги тартиб ва ўзгаришлар белгиланган.

Ёшларимиз олий таълим муассасасига қабул қилингандан сўнг ҳам унинг талаба сифатидаги имкониятлари давом этади. Давлатимиз раҳбари эътибори билан жорий этилган имтиёзлар эндиликда уни сифатли таълим олиши ва ўз касбининг етук мутахассиси бўлиб етишиши учун даъват эта бошлайди. Яъни — Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 14 августдаги 376-сон қарорига мувофиқ, 2024/2025-ўқув йилидан бошлаб барча босқичлар талабалари учун давлат олий таълим муассасалари талабалар турар жойига жойлашиш онлайн шаклда амалга оширилди. Шунингдек, кўз касалликлари бўйича 1-2-гурӯх ногиронлиги борлар, чин етимлар (ота-онасининг ҳар иккиси вафот этганлар) ва етимлар (ота-оналаридан бири вафот этганлар), меҳрибонлик уйи тарбияланувчилари, ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар имтиёз асосида ётоқхона тўловларидан буткул озод қилинди.

Бу ислохотлар мевасини биргина Фарғона давлат университети мисолида кўришимиз мумкин. Жумладан, бундан олти йил аввал 7-8 минг талабани қабул қилган университет жамоаси ҳозирги кунда ўттиз мингга яқин ёшларга замонавий ва мамлакат эҳтиёжларига мос турли фан йўналишлари бўйича таълим бермоқда.

Яқин 4 йил ичида Фарғона давлат университетининг дунёнинг энг нуфузли олий таълим муассасалари ва рейтинг ташкилотлари билан халқаро алоқалари олдинлаб кетди. 2022/2024-ўқув йиллари давомида олийгоҳ дунёнинг бир нечта нуфузли халқаро рейтингларида юқори ўринларни эгаллади.

Жумладан, 2024 йил май ойида Грузиянинг халқаро университетлар рейтинг ташкилоти “Round University Ranking” – “RUR” рейтингда ўқитиш индикатори бўйича ТОП – 883-ўринни эгаллади. Шунингдек, 2024 йил 12 июнь куни Буюк Британиянинг дунёда ўз нуфузи билан ном қозонган Times Higher Education - “THE” рейтинг агентлиги рейтинг натижаларини эълон қилди. “Impact rankings”даги жами 17 та индикатордан Фарғона давлат университети 10 тасини танлаб олди ва улардан 5 тасида TOP 500 университетлар ичида, шунингдек, яна 4 тасида TOP 1000 талик университетлар рўйхатида эълон қилинди. Жами 100 баллдан 46,6 балл тўплади. Бунда олийгоҳ сифатли таълим бўйича 57,1 балл билан 401-600-ўринда эълон қилинди.

Шунингдек, Индонезиянинг “UI Green Metric World University Ranking” халқаро рейтинг агентлиги томонидан бутун дунё олий таълим муассасалари бўйича жорий йил рейтинг натижалари эълон қилинди. Қувонарлиси, Фарғона давлат университети халқаро “UI Green Metric World University Ranking” нуфузли рейтингда ТОП-1000 та олий таълим муассасалари қаторида барқарор ривожланаётган университет си-



фатида эътироф этилди ва дунё олийгоҳлари ичида 483-ўринни эгаллади.

Яқинда эса QS World University Rankings: халқаро рейтинг агентлиги 2025 йил натижаларини эълон қилди. Муҳими, Фарғона давлат университети ушбу катта нуфузга эга дунё рейтингида 801-850-ўриндан жой эгаллади. QS (Quacquarelli Symonds) Осиё рейтинги Осиёдаги университетларнинг сифатини баҳолашда муҳим аҳамиятга эга бўлиб, тадқиқотлар сифати, ўқитиш даражаси, халқаро ҳамкорлик, илмий нашрлар ва университетнинг ижтимоий обрўси каби мезонларни ўз ичига олади.

Айтиш керакки, QS – Осиё университетлари рейтинги методологияси университетларнинг ўқув ва тадқиқот сифати, халқаро ҳамкорлик даражаси, илмий нашрлар сони ва иқтибос олиш кўрсаткичларини баҳолашга асосланади.

2024 йил 22 январдаги Ўзбекистон – Хитой биринчи таълим форуми доирасида эришилган келишувларни амалга ошириш мақсадида Хитой Халқ Республикасининг Лоянг шаҳрида бўлиб ўтадиган “Ўзбек-Хитой дала археологиясида технологияларни ўқитиш” номли амалиёт курсида, таълим мазмунини археологик тадқиқот ва қидирув усуллари, қазилар ва маданий ёдгорликларни муҳофаза қилиш ҳамда музейлаштириш технологиясига қаратилган хорижий стажировкада иштирок этишга 1 нафар таянч докторанти ҳамда 8 нафар талаба Лоянг археологик тадқиқотлар институтига бир ойлик академик мобиллик дастури доирасида илмий-ўқув амалиёт курсига юборилди.

2024 йил ўқув йили давомида хорижда академик алмашинув дастурини амалга ошириш учун 20 нафар талаба ўқишга юборилди. Айнипайта университетимизда тахсил олиш учун 97 нафар талаба хорижий ОТМдан жалб қилинди.

Университетимизда бугунги кунда 1108 нафар профессор-ўқитувчи меҳнат қилмоқда. Улардан асосий ва ички ўриндошли асосида фаолият олиб бораётганларнинг 500 нафарга яқини илмий даражага эга бўлиб, шундан 150 нафарга яқини доцент, 40 нафарга яқини профессор илмий унвонига эга.

Охириги 4 йилда университет профессор-ўқитувчиларининг илмий салоҳияти муттасил ўсиб бораётганлигини эътироф этиш зарур. Натижада университетнинг умумий илмий салоҳияти бугунги кунда 56 фоизни ташкил этди. Эътироф этиш керакки, 30 йил давомида университет тарихида амалга оширилмаган жараён – жаҳоннинг нуфузли “Scopus”, “WEB of Science” базасига оид илмий журналларда мақолалар эълон қилиш, иқтибослик кўрсаткичлари даражаси сўнги 3 йилликда ошиб бормоқда.

Илмий даража олган профессор-ўқитувчилар ва тадқиқотчиларни моддий қўллаб-қувватлаш мақсадида, ҳар бир ҳимоя қилган диссертант ҳамда уларнинг илмий раҳбарларига бир ойлик иш ҳақи миқдорида моддий мукофотлаш тизими жорий этилди.

2024 йилда Ўзбекистон Республикаси ОАК раёсати қарорига мувофиқ



Фарғона Давлат Университетида 10.00.06 – “Қиёсий адабиётшунослик, чоғиштирма тилшунослик ва таржимашунослик”, 10.00.04 – “Европа, Америка ва Австралия халқлари тили ва адабиёти”, 13.00.02 – “Таълим ва тарбия назарияси ва методикаси (хорижий тиллар бўйича)”, 13.00.04 – “Жисмоний тарбия, спорт машғулотлари, соғломлаштириш ва адаптив жисмоний тарбия назарияси ва методикаси”, 09.00.04 – “Ижтимоий фалсафа” ихтисослиги бўйича илмий даражалар бериш йўлга қўйилди ва ихтисосликлар сони 15 тага, ихтисослашган илмий Кенгашлар сони 10 тага етказилди.

2024 йилнинг 10 ойи давомида ушбу ихтисослашган кенгашларда жами 75 та,

шундан 68 та фалсафа доктори (PhD) ва 7 та докторлик (DSc) диссертация ҳимоялари ўтказилиб, улардан 39 та ҳимоялар Фарғона давлат университети изланувчиларига тўғри келади.

Ҳозирги кунда университет кафедралари қошида илмий-тадқиқот марказлари ҳамда профессор ўқитувчилар томонидан 45 та умумий қиймати 485 млн сўмлик хизмат кўрсатиш ва хўжалик шартномалар амалга оширилган. Бундан ташқари, 2024 йилда университетнинг профессор-ўқитувчилари ва ёш тадқиқотчилар томонидан умумий қиймати 1,877 млрд. сўмлик 5 та илмий инновацион лойиҳалар инновацион ривожланиш агентлиги томонидан молиялаштирилди.



Ёшларни ҳар томонлама билимли ва маънавиятли қилиб етиштириш учун катта қадамлар ташланди. Бу борада университетнинг Ахборот-ресурс маркази 750 мингдан ортиқ фонд билан таъминланиб, замонавий дастурлар, платформалар, онлайн ўқиш имконияти яратилди. Айни вақтда кутубхона фонди 1 миллионга етиб бормоқда. Ахборот-ресурс маркази замон талабларига жавоб берадиган техника воситалар билан жиҳозланди, жумладан, 179 та замонавий энерготежамкор, иш унумдорлиги юқори бўлган компьютерлар харид қилинди, шундан 165 таси АРМ компьютер залига жойлаштирилган, компьютер зали талабалар, профессор-ўқитув-

чилар, магистрлар, тадқиқотчилар, ишчи-ходимлар ва ҳудуд аҳолисига хизмат кўрсатади. Ушбу имкониятлар асосида талабалар масофадан туриб ID рақами орқали компьютер ёки телефонидан университет базасидаги китобни онлайн олиб ўқиши мумкин. Бундан ташқари 150 ўринли Book Cafe фаолияти йўлга қўйилди. Бу ерда Интернет, WiFi ва анъанавий ўқиш имкониятлари мавжуд. 2021–2024 йиллар давомида университет профессор-ўқитувчилари томонидан жами 616 та ўқув адабиётлари, жумладан, 254 та дарслик, 362 ўқув қўланмалари яратилиб, нашр эттирилди.

Президентимизнинг мамлакатимизда ёшлар спортини ривожлантиришга қа-



ратаётган юксак эътибори, спорт соҳасида олиб борилаётган қатор ислохотлар натижасида бугун ёшларимиз юртимиз номи дунёга танитмоқда. Бу борада Фарғона давлат университетида жисмоний тарбия ва оммавий спортни янада ривожлантириш бўйича амалга оширилаётган ишлар ўз натижасини бермоқда.

Ёшларнинг оммавий спортга қизиқишларини янада ошириш, спорт турлари бўйича университет терма жамоаларини олий лига чемпионатларига олиб чиқиш, шунингдек, найза улоқтириш бўйича Паралимпиада олтин медали соҳиби Ёрқинбек Одилов, Ўзбекистон камончи хотин-қизлари тарихида илк бор камондан ўқ отиш бўйича жаҳон олимпиадасига чиққан Зиёда Абдусатторова, Черногориянинг Будва шаҳрида бокс бўйича ўтказилган жаҳон чемпионатида фахрли 3-ўринни эгаллаган Оиша Тоирова, Россия Федерациясининг Қозон шаҳрида кураш бўйича ўтказилган жаҳон чемпионатида 3-ўринни қўлга киритган Диёр Полвонбоев каби чемпион талаба-ёшларни дунёга етиштириб чиқариш борасида университет жамоаси ҳаракатдан асло тўхтагани йўқ.

Шунингдек, Тўмарис издошлари бўлган спортчи қизларимиз ҳам фақат олдинга интилмоқда. Яқинда олий таълим муассасалари талаба-ёшлари ўртасида ўтказилган “Беш ташаббус олимпиадаси”

спорт мусобақалари Республика босқичида спортнинг стритбол тури бўйича қизлар жамоасининг фахрли 1-ўринни эгаллагани — юқоридаги фикрларимизнинг тасдиғидир.

Ёшлар бандлигини таъминлаш ва уларнинг бўш вақтларини мазмунли ташкил этиш борасида олиб борилаётган ислохотлар натижасида талабаларни иш билан таъминлаш борасида университетнинг сиртқи таълим шаклида ҳам ўқиб, ҳам ишлаб даромад топаётган талабалар сони 5 минг нафардан ошди. Бу ишчи-талабалар олийгоҳга ажратилган “Оқбиллол”, “Дўстлик” ўқув тажриба агроучасткаларида ишлаб, чорвачилик, асаларичилик, гулчилик, анорчилик, боғдорчилик, узумчилик, сабзавотчилик ҳамда биогумус етиштириш ишларини йўлга қўйган. Худудий интеграция ишлари эса самарали давом этиб, маҳаллий корхоналар ва йирик агрокомпаниялар, вилоятдаги саноат марказлари, заводлар, фермер хўжаликлари, кластерларда ишлаб келаётган юзлаб талабалар ҳақиқий амалиётни кўряпти ва тажриба тўпламоқда.

Бу каби кенг масштабли ишлар барча олий таълим муассасаларида давом этмоқда. Бундан кейин ҳам уларнинг қамрови ортса ортадики, асло камаймайди. Боиси, олий таълим муассасалари бу тараққиёт пойдевори, ривожланишлар майдонидир.



**Муҳсин ҲОЖИЕВ,**

Гулистон давлат университети  
ректору, техника фанлари  
доктори, профессор

# Нажот таълимда, нажот тарбияда, нажот билимда!

***Бугунги кунда инсониятнинг янги марралар сари етакловчи омил – бу билим, илм ва тарбия эканлиги бот-бот уқтирилмоқда. Бу борада давлатимиз раҳбари Ш.Мирзиёев ҳам бир неча мартаба такрорлаб айтди.***

Юртимиз таълим тизимининг барча бўғинларида, жумладан, олий таълим тизимини модернизация қилиш, илм-фанни ривожлантириш, ўқитишнинг замонавий шакл ҳамда технологияларини жорий этиш бўйича ҳам кенг кўламли ишлар олиб

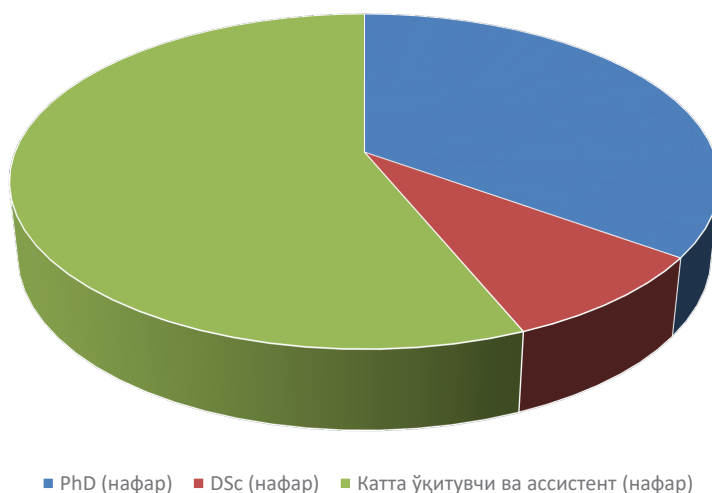
борилмоқда. Дастлабки йилларда ижтимоий ва иқтисодий соҳа эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда замонавий ўқув босқичлари жорий қилиниб, талаб юқори бўлган бакалаврият таълим йўналишлари ва магистратура мутахассисликлари бўйича

кадрлар тайёрлаш йўлга қўйилганлигига гувоҳ бўлиб турибмиз.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, Гулистон давлат университетида ўқув жараёни билан бир қаторда, илмий ҳамда маънавий-маърифий соҳаларда ҳам ижобий ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, 2024 йилда университетда асосий штатда жами 475 нафар профессор-ўқи-

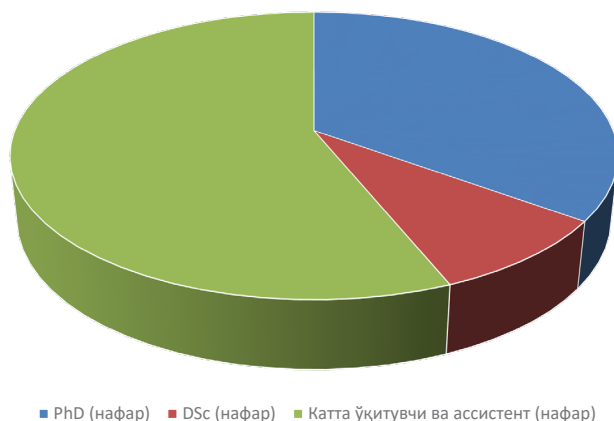
тувчилар фаолият юритади, шулардан илмий даражалилар 208 нафарни (шундан 42 нафари DSc, 166 нафари PhD), илмий унвонлилар 195 нафарни (шундан 30 нафари профессор, 165 нафари доцент), 267 нафар катта ўқитувчи ва ассистент фаолият олиб боради. Сўнгги 2 йилда университет илмий салоҳияти 37,2% дан 44% га ошган.

### УНИВЕРСИТЕТНИНГ ИЛМИЙ САЛОҲИЯТИ



Университетдаги илмий салоҳиятнинг ўсиш динамикасига эътибор берадиган бўлсак, 2021 йилда ҳимоялар сони 17 та, 2022 йилда 27 та, 2023 йилда 51 та, 2024 йилда эса 62 тани ташкил қилади. Сўнгги 3 йилда ҳимоялар сони 45 нафарга ортган.

### УНИВЕРСИТЕТДАГИ ИЛМИЙ САЛОҲИЯТНИНГ ЎСИШ ДИНАМИКАСИ

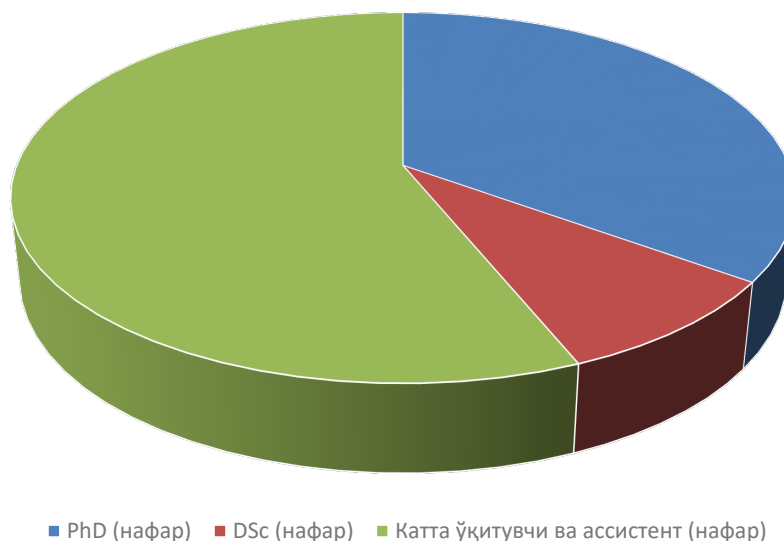




Шунинг баробарида, 2023 йил давомида университет профессор-ўқитувчилари томонидан 1287 та мақолалар нашр этилган бўлиб, шундан 72 та “Scopus” маълумотлар базасидаги илмий журналларда, “Web of Science” маълумотлар базасидаги илмий журналларда 22 та мақола, 942 та республика ОАК эътироф этган журналларда, 251 га яқини эса хорижий илмий журналларда эълон қилинганлиги олий таълим муассасасининг кенгайиб бораётганлигидан далолат беради.

Тадқиқотларнинг самарали жиҳати кейинги йилларда яна ўзгача қиёфа касб эта бошлади. 2024 йил давомида университет профессор-ўқитувчилари томонидан 1330 та мақолалар нашр этилган бўлиб, шундан 76 та “Scopus” маълумотлар базасидаги илмий журналларда, “Web of Science” маълумотлар базасидаги илмий журналларда 52 та мақола, 630 та республика ОАК эътироф этган журналларда, 272 га яқини эса хорижий илмий журналларда эълон қилинди.

### 2024 ЙИЛ ДАВОМИДА УНИВЕРСИТЕТ ПРОФЕССОР-ЎҚИТУВЧИЛАРИ ТОМОНИДАН НАШР ЭТИЛГАН МАҚОЛАЛАР



**Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, номли давлат стипендиялари танловида 13 нафар талабанинг совриндор бўлиши жуда ҳам қувонарли ҳол деб ўйлаймиз:**

Ўзбекистон Республикаси Президенти стипендианти – **1 нафар**;

А.Навоий номидаги стипендиант – **7 нафар**;

И.Каримов номидаги стипендиант – **1 нафар**;

М.Улуғбек номидаги стипендиант – **1 нафар**;

Бобур номидаги стипендиант – **1 нафар**;

Беруний номидаги стипендиант – **1 нафар**;

Паҳлавон Маҳмуд номидаги стипендиант – **1 нафар**ни ташкил этди.



Бу борадиги саъй-ҳаракатлар талабаларимизнинг келажакда рақобатбардош кадрлар бўлиб етишишини таъминлаб беради деган умиддамиз.

Албатта, олий таълим муассасасининг илмий ҳамда ўқув соҳаси маънавий-маърифий ишларсиз амалга ошмаслиги ҳаммамизга маълум. Чунки тарбия – шахсда муайян жисмоний, руҳий, ахлоқий, маънавий сифатларни шакллантиришга қаратилган амалий педагогик жараён бўлиб, уни инсоннинг жамиятда яшаши учун зарур бўлган хусусиятларга эга бўлишини таъминлаш йўлида кўриладиган чора-тадбирлар йиғиндиси сифатида баҳолаш мумкин.

Шуни алоҳида таъкидлаш мумкинки, 2024 ўқув йили давомида университет талаба-ёшларининг ҳуқуқ ва манфаатла-

рини ҳимоя қилиш, ёшларни ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, уларнинг ҳуқуқий ва интеллектуал салоҳиятини ошириш, жисмоний соғломлаштириш мақсадида ҳуқуқий, маънавий-маърифий, спорт-соғломлаштириш йўналишларида турли тадбирлар, танловлар ва мусобақалар ташкил қилинди.

Ушбу йўналишларда йил давомида 190 марта маънавий-маърифий тадбирлар (36155 нафар қамров), 9 марта ҳарбий ватанпарварликка оид тадбирлар (2800 нафар қамров), 64 марта 5 ташаббус доирасидаги тадбирлар (6899 нафар қамров) ўтказилди, Республика ва вилоят оммавий ахборот воситаларида ва ижтимоий тармоқларда 1000 мартадан ортиқ чиқишлар қилинган.

Университетда спортни ривожлантириш, профессор-ўқитувчилар ва талабалар ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғиб қилиш ва оммалаштириш мақсадида спортнинг мини футбол, волейбол, қўл тўпи, стол тенниси, енгил атлетика, шахмат, шашка, кураш, миллий спорт ўйинлари, Workout каби турлари бўйича 62 маротаба “Вазир кубоги”, “Ректор кубоги”, “Талабалар лигаси”, “Беш ташаббус олимпиадаси” каби мусобақалар ташкил этилган. Ушбу тадбирларда 5447 нафардан зиёд талабалар қамраб олинганлиги кўзни қувонтиради.

Демак, маънавий тадбирларнинг ҳосиласи ўлароқ, ўқув жараёнининг илгарилаб бораётганлигига гувоҳ бўлиб турибмиз, жумладан, университетимиз профессор-ўқитувчилари томонидан 31 та дарслик, 134 та ўқув қўлланма ва 213 та услубий кўрсатмалар яратилди. Энг асосийси яратилган бу асарлар, хорижий тажрибалар асосида бойитилган бўлиб, ҳудуддаги му-

аммолар ечимига қаратилганлиги алоҳида аҳамиятга эгадир.

Бинобарин, 2024 йили 71 та бакалавриат ҳамда 18 та магистратура мутахассисликлари бўйича кадрлар тайёрлаиб келинмоқда. Университетда ҳозирги кунда жами 15411 нафар талабалар таҳсил олиб, шундан бакалавриат кундузги таълим йўналиши талабалари сони 6917 нафарни, сиртқи таълим йўналиши талабалари сони 8189 нафарни ва кечки таълим йўналиши талабалар сони 20 нафарни ташкил этади. Магистратура мутахассисликлари бўйича 285 нафар магистрантлар таҳсил олишмоқда. Янги бакалавриат таълим йўналишлари бўйича 9 та, магистратура мутахассисликлари бўйича 3 та янги таълим йўналишлар бўйича кадрлар тайёрлаш йўлга қўйилди. Талабаларнинг келажақдаги истиқболини ўйлаган ҳолда Гулистон давлат университетида таълим йўналишлари ва мутахассисликлари ўқув-меъёрий ҳужжатлар-







нинг ТОП-300 таликдаги ОТМлар таълим дастурлари асосида 1-курсларнинг 50 та таълим йўналиши ва 17 та магистратура мутахассислиги бўйича 1166 та фанлардан 1166 та ўқув дастурлари ҳамда юқори курс (2, 3, 4) бакалавриат таълим йўналишлари магистратура мутахассислигида 1436 та фан бўлиб, 1436 фанлардан ишчи ўқув дастурлар тайёрланган.

Кейинги йилларда олий таълим тизимини ислоҳ қилиш юзасидан бир қатор ишлар амалга оширилмоқда, жумладан, таълим тизимини электронлаштириш, талабалар мустақил таълим олишини замонавий жиҳатдан юқори даражага етказиш олий мақсад эканлигидан далолат беради. Шулар асносида Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг 2024 йил 9 июлдаги 24 Қ/Қ билан университетда замонавий ахборот коммуникация тех-

нология воситалари билан жиҳозланган “Регистратор офиси” ташкил этилганлиги ўқув жараёнининг самарали ташкил этилганлигидан далолат беради.

Сўнги йилларда давлат олий таълим муассасаларининг академик ва ташкилий-бошқарув мустақиллигини ҳамда молиявий мустақиллик бериш натижасида бир қатор вазифалар юкланди ва уларнинг натижалари қуйидагиларга қаратилди:

биринчидан, хорижий халқаро рейтинг агентликлари билан ишлашда университетда тизимли ишлар амалга ошириб келинмоқда. Сўнгги 2 йил ҳамкорлик натижасида университет THE ва QS рейтингда кузатувчи ва THE рейтингда 1501 ўринни ва QS рейтингда 764 ўринни эгаллаган. 2025 йил рейтинг натижаларида кучли 1000 таликка кириши режалаштирилган.



Университет миллий рейтингда 2022 йилга қадар энг охирги ўринларни эгаллаган бўлса, 2022 ва 2023 йилларда амалга оширилган илмий тадқиқот ва инновация соҳасидаги натижалари (мақолалар сони 5 баробарга, ҳўжалик шартномалари 10 баробарга, ҳимоялар сони 3 баробарга ошган) улуши ҳисобига рейтингдаги ўрни 41 ўринни ташкил этди;

иккинчидан, 2024 йил давомида 62 нафар профессор-ўқитувчи Буюк Британия, Туркия Республикаси, Хитой Халқ Республикаси каби давлатларнинг нуфузли университетларида малака ошириб қайтишган. Бу борадаги ишлар ундан олдинги йилда 72 нафар профессор-ўқитувчилар Буюк Британия, Россия Федерацияси, Туркия Республикаси, Германия каби давлатларнинг нуфузли университетларида малака оширишганлиги билан белгиланади;

учинчидан, университет бўйича 4 млрд. 197 млн сўмлик лойиҳалар амалга оширилган бўлиб, сўнгги 3 йилда ўсиш 2 баробар ортди. Жумладан, 2024 йилда университетда қуйидаги лойиҳалар амалга оширилган:

А-ОТ-2021-143 “Махаллий буғдой донларининг биологик хусусиятларини технологик режимга ва ишлаб чиқарилаётган унга таъсирини ўрганиш” мавзусида 300.000.000 млн. сўм;

“Шўрга чидамли ўсимликлар ген-банки”даги истиқболли ўсимликлар гермоплазмаларини Оролнинг суви қуриган туби майдонларига экиш” мавзусидаги лойиҳа учун 672.000.000 млн. сўм;

АЛМ-202107011 “Сирдарё вилоятининг табиий шароитига мослаштирилган тарзда Павловния ўсимлигини етиштириш технологияси” мавзусидаги лойиҳа 950.000.000 млн. сўм;



А-ОТ-2021-119 “Шўрга чидамли ўсимликлар генетик коллекциясининг рақамлаштирилган маълумотлар базасини шакллантириш” мавзусидаги лойиҳа 475.000.000 млн. сўм;

“Тупроқ ва ўсимлик маҳсулотларини рақамли таҳлил қилиш электрон дастурини яратиш ва амалиётга татбиқ қилиш” мавзусидаги инновацион лойиҳа 500 млн сўм;

“Озиқ-овқат экинларининг сифат кўрсаткичларига таъсир этувчи асосий тупроқ хоссаларининг боғлиқлигини аниқлашни рақамлаштириш ва платформасини яратиш” мавзусидаги инновацион лойиҳа 500 млн. сўм;

GAT технологияси табиий асосида Сирдарё вилоятини туристик тарихий ва табиий” салоҳиятини кўтариш учун информацион геолокациясини яратиш” инновацион лойиҳа 500 млн сўмни ташкил этади;

тўртинчидан, университетнинг хўжалик шартномалари 2024 йилда 35 та 350 млн сўмлик, яъни 3 баробарга ортганлигини кузатишимиз мумкин.

Таҳлилий маълумотларни кузатдиган бўлсак, сўнгги уч йилда хўжалик шартномалари юзасидан кўрсаткич 10 баробарга ўсишга эришилган. Яна бир ҳолатни алоҳида таъкидлаш жоизки, инновацион ривожланиш агентлиги тавсиясига кўра, Навоий ёшлар технопарки тажрибаси асосида “Инкубация ва акселерация маркази” фаолияти йўлга қўйилган. Ушбу марказ замонавий жиҳозлар билан жиҳозланиб, вилоятда мавжуд тадбиркорлик субъекти таъсисчилари билан талаба-ёшларнинг инновацион ғояларини амалиётга жорий қилиш мақсадида доимий семинарлар ташкил этиш режалаштирилмоқда;





бешинчидан, университетда 560 ўринли замонавий янги АРМ биноси жорий йил фойдаланишга топширилади. Янги АРМ учун 540 дона замонавий компьютер жиҳозлари, тегишли мебеллар ва жиҳозлар хариди амалга оширилди. Университетда талабаларнинг билим олишлари ҳамда хорижий олий таълим муассасаларидан кам бўлмаган кадрлар тайёрлаш масаласи илгари турганлигидан далолат беради.

Ахборот-ресурс марказида бугунги кунда фойдаланувчиларга хизмат кўрсатишда қулай шароитлар яратиш мақсадларида университетнинг бош биносида 90 ўринли ўқув зали, 28 ўринли компьютер зали, 20 ўринли электрон ресурслар билан хизмат кўрсатиш хонаси, 12 ўринли оммавий-ахборот воситалари билан танишиш хоналари ўқув йилига шай ҳолатга келтирилган.

Бундан ташқари, университетнинг ахборот-ресурс марказининг жами босма нашрлар фонди 39546 номда 372972 нусхани ташкил этади. Шундан: ўқув адабиётлари: 15376 номда 240683 нусхада; илмий адабиётлар: 6577 номда 74221 нусхада; бадиий адабиётлар: 13618 номда 38226 нусхада; хорижий адабиётлар: 676 номда 3351 нусхада; бошқалар: 3299 номда 16491 нусхадаги адабиётлар талабаларга электрон шаклда ҳам тақдим этилмоқда. Бу адабиётлар ўзбек тилида(кирилл) –12092 номда; ўзбек тилида(лотин) – 9870 номда; рус тилида – 16228 номда; инглиз тилида – 858 номда; бошқа тилларда – 498 номда бўлганлиги талабаларнинг турли тилларда илм олишларига эътибор қаратилганидан далолат беради.

Ахборот-ресурс марказининг 46300 номдаги тўлиқ матнли электрон ресур-



сларни ўз ичига олган электрон каталоги орқали маълумотларни ички ва узоқ масофадан туриб фойдаланишда тезкор излаш имкониятини таъминловчи Unilibrary.uz – ягона электрон кутубхона ахборот тизими фойдаланувчиларга хизмат кўрсатишга тайёр.

Шу билан бирга, университетда portal.guldu.uz ва <http://res.guldu.uz> платформалари ишлаб турибди. Уларга ҳам 17 минг номдаги электрон адабиётлар киритилган.

АРМда фойдаланувчиларга кўрсатилаётган барча хизмат турлари бепул. Залда очиқ фонд усулида иш олиб борилади, барча компьютерлар Интернетга уланган, Wi-Fi зоналари мавжуд. Фойдаланувчиларга анъанавий усулда китоб бериш ҳамда телеграм каналлар орқали хизмат кўрсатиш йўлга қўйилган. Бундан

ташқари фойдаланувчилар учун нусха кўчириш ва скайнер қилиш имкониятлари мавжуд;

олтинчидан, талабаларни моддий-ижтимоий қўллаб-қувватлаш мақсадида 2024 йил давомида салмоқли ишлар амалга оширилди, жумладан:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 24 сентябрдаги 605-сонли қарори ижросини таъминлаш мақсадида 820 нафар талабаларнинг ижара тўловларининг 50% миқдори (1 080 311 974 сўм) давлат бюджети томонидан қоплаб берилди;

турли танлов ҳамда мусобақаларда фаол иштирок этган ва ғолиб бўлган талабаларни моддий рағбатлантириш мақсадида 104 нафар талабаларга жами 164 562 000 сўм миқдорида мукофот пуллари берилди;





имконияти чекланган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган 149 нафар (ногирон) талабаларнинг ҳар бирига 750 000 сўмдан жами 111 750 000 сўм моддий ёрдам пули берилди;

талабалар турар жойида яшаган 159 нафар ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар, жумладан, 7 нафар чин етим, 47 нафар ногирон, 3 нафар “Темир дафтар”да ва 61 нафар “Аёллар дафтари”да, 17 нафар “Ёшлар дафтари”да рўйхатда турувчи оила фарзандлари ҳамда ТТЖ кенгаши аъзолари бўлган 24 нафар фаол талабалар имтиёз асосида жойлаштирилиб, тўловлардан тўлиқ ёки 50 фоизга озод қилинган;

Бундан ташқари, 9 нафар ота-онаси қарамоғидан маҳрум бўлган (чин етим) талабаларга ҳар ойда стипендиянинг 50 фоизи миқдорида қўшимча стипендия, овқат пули, кийим пули, йўл пули, йилда бир марта китоб ва гигиена воситалари учун тўловлар берилганлигини алоҳида таъкидлаш мумкин.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, бугунги кунда жадал ривожланаётган Мустақил Ўзбекистон сўнгги йилларда жуда кўплаб янги натижаларни қўлга киритмоқда. Юртимизни тараққий эттириш мақсадида барча соҳалар қатори таълим тизимида ҳам туб ислохотлар олиб борилаётгани ёшларимизни илм-

фан, маърифат ва маънавият, тараққиёт ютуқлари, замонавий билимлар билан қуроллантириш ҳар қачонгидан ҳам муҳим бўлаётганини кўрсатмоқда. Бу борада таниқли маърифатпарвар Абдулла Авлониининг “Тарбия биз учун ё ҳаёт – ё мамот, ё нажот – ё ҳалокат, ё саодат – ё фалокат масаласидир” деган чуқур маъноли сўзлари нақадар ҳақиқат эканини яхши англаймиз. Тарбия масалаларига эътиборсиз қаралган вазиятда юзага келадиган кўнгилсизликлар ҳам, у келтириб чиқарадиган зарарли оқибатлар ҳам барчамизга аён. Лекин тарбиядан таълимни ажратиб бўлмаслигини тушунишдан осон нарса йўқ, бу борада Президентимиз Ш. Мирзиёевнинг “Биз учун ҳаёт ва мамот масаласи – таълим, таълим ва яна бир марта таълим. Болаларимизга яхши таълим бермас эканмиз, келажакни кўра олмаймиз. Буни ҳаммамиз яхши тушунишимиз керак!”, деган таъкидларини алоҳида қайд этиш зарур.

Шу сабабдан, юз минг йиллик тадқиқотларимиз асосида тарбия, билим ва илмнинг роли юқори эканлигини унутмаслигимиз лозимдир. Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш Янги Ўзбекистонни барпо этишнинг асосий пойдеворини ташкил этади, десак адашмаган бўламиз.





# Қишлоқ даласидан Америкагача: “Сехрли диёр”ни забт этган инженер-олим



Асқарали КАРИМОВ,  
техника фанлари доктори,  
муҳандис

**Х**аммамизда осмон қадар кенг, уммон қадар чексиз орзуларимиз бор. Бироқ уларнинг рўёбини барча бирдек кўравермайди. Нега барча орзулар ҳам амалга ошавермайди? Бугунги қаҳрамонимиз мулоҳазалари айна саволларга жавоб топишда сизга ёрдам беради.

Асқарали Каримов — Сурхондарёнинг Денов тумани ҳозирги Янгиқишлоқ қишлоғида туғилган. Ёшлигидан оғир меҳнатда катта бўлган. “Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти” миллий тадқиқот университетининг “Гидротехник иншоотлар муҳандислиги” йўналишида ўқиган. Орзуларини мақсадга айлантира олган А.Каримов чет тилларини пухта ўрганиб, магистратура босқичини АҚШда тамомлаган. Ўқиди, ўз устида тинимсиз ишлади, ҳаётнинг турли зарбаларини мардонавор енгиб ўтди. 22 йилдан буён Техасда яшаётган юртдошимиз — дунё тан олган мутахассисга айланди. Ҳозирда у техника фанлари доктори, муҳандис, шу билан бирга йирик инженерлик-консалтинг компаниясида сув хўжалигини лойиҳалаш бўлими директори бўлиб фаолият юритмоқда.

Қуйида ватандошимиз — Асқарали Каримов билан “сехрли диёр”нинг олий таълим тизими, унинг ўзига хослиги, у ердаги профессор-ўқитувчи ва талабаларнинг мақсадлари, таълим сифатли бўлиши учун эътибор қаратилиши керак бўлган жиҳатлар ҳақида суҳбатлашдик.



**— Сиз Ўзбекистонда ҳам, АҚШда ҳам таҳсил олгансиз. Бу икки мамлакат олий таълим тизими қай даражада бир-бирига яқин? Қўшма штатлар таълим тизимининг ўзига хослиги нимада?**

– Америкада давлат ва хусусий олий таълим муассасалари фаолият юритади. Бу ерда ҳар бир университет бошқарувда мустақил. Уларда Board of Regents кенгашлари университетларнинг молиявий режаси, бошқаруви, таълим йўналишлари, ўқув тили қайси тил бўлиши каби масалаларни тасдиқлайди. Хусусий университетлар эса давлатдан пул олмайди, донорлар, битирувчиларнинг хайриялари ҳисобига молиявий таъминотга эга бўлади.

Икки давлат олий таълим тизимида ўхшаш жиҳатлар ҳам бор. Хусусан, техника йўналиши бўйича дастурлар бир-бирига жуда яқин. Худди бизнинг талабалардек, америкалик талабалар ҳам олий таълимда кераксиз фанлар кўп, деб ҳисоблайди. Бироқ Америкада фан ҳаётга татбиқ қилинадиган шаклда ўргатилади. Шунингдек, мажбурий ва танлов фанлар орасида ҳам

фарқлар кўзга ташланади. АҚШ университетларида яна бир муҳим ютуқ — илмий ишлар қилинишида. Шу асосда талабалар гранд лойиҳаларда ишлашади. Профессор-ўқитувчиларнинг маошлари ҳам 30-40 фоиз лойиҳа маблағлари асосида тўланади. Техасда яшаганим учун шу ҳудуд мисолида айтаман. Университет кенгашлари раиси сифатида губернатор тайинлайди. Бошқа штатларда бундан фарқли бўлиши мумкин. Тўғри ўқув дастурлари Америкадаги барча университетларда бир хил бўлиши мумкин. Аммо айрим университетларда ўз қонун-қоидалари ҳам мавжуд. Бу ерда умумий таълимни мониторинг қилиш бўйича Таълим департаменти бор. Бу ташкилотнинг вазифаси дарсликларни ишлаб чиқиш ва олий таълим муассасаларига етказиб беришдан иборат. Аммо у университетлар фаолиятига аралашмайди.







**— Дунё тажрибасини гувоҳи бўлгансиз, шу нуқтаи назардан айтингчи, мамлакатимиз олий таълим тизимида қилинаётган ислохотлар таълим сифатини таъминлаш учун етарлими?**

— Ўзбекистонда сўнгги йилларда яхши ташаббусларга қўл урилди. Аммо белгиланган вазифалар ижросида сусткашликка йўл қўйилаётгани ҳам бор гап. Мисол учун, хусусий университетлар фаолиятига рухсат берилгани, муҳим қадамлардан бири бўлди, бу — рақобат дегани. Университетлар сонининг ортиши, ёшларда ўз шаҳри ёки вилоятида ўқиш имкониятини кенгайтирди. Хорижда ўқитишни эса ҳар кимнинг ҳам имконияти кўтармади. Яна бир жиҳат бу мамлакатимизда олий таълим тизимининг марказлашганидир. Албатта, ҳар бир нарсаси сифатли бўлиши, талабга жавоб бериши керак. Бироқ рақо-

батни чеклаш эмас, имкон бериш керак. Шунда бозорнинг ўзи сифатни сифатсиздан ажратиб олади. Маошлар яхшиланган, илм қилиш учун шароитлар яратилган. Назаримда, марказлашган тизимдан босқич-ма-босқич воз кечиш керак. Эркинлик бўлмаган жойда ижод, рақобат бўлмайди, керакли илмлар қилинмайди, кўчирмачилик давом этаверади.

Давлат тизими барча соҳалар бўйича дарсликларни ишлаб чиқаришни ташкил этиши керак. Қолган барча ваколат университетларнинг ўзига берилиши мақсадга мувофиқ. Қачонки, олий таълим муассасалари ўз-ўзини бошқарса,



шунда талаба учун курашади, сифатга эътибор беради, ривожланади. Вазирлик профессор-ўқитувчилар, талабалар учун грантлар эълон қилиши лозим. Таълимни, илмни қўллаб-қувватловчи хусусий фондлар ҳам кўпайиши керак. Катта ишлаб чиқарувчилар бирлашиб, ўз йўналиши бўйича талабаларга грандлар эълон қилиши, бунинг учун уларга солиқ

имтиёзлари каби қулайликлар берилиши айтиш мумкин. Ҳар бир йўналиш бўйича катта ишлаб чиқарувчиларга университетлар бириктирилса, биргаликда лойиҳалар қилинса, таълим жараёни амалиётга яқинлашиб бораверади. Техника ва тиббиёт йўналишларини яхшироқ билганим учун айтаман, бу йўналишларда дастурлар эскирган.

### — Аслида, университетнинг вазифаси нима?

— Кўпчилик университетнинг вазифаси мутахассис тайёрлаш деб айтади. Асло ундай эмас, унинг вазифаси 2 та, биринчиси, фундаментал – ҳаётда сизга ёрдам берадиган билимни бериш. Уларнинг аксарияти назариядаги билимлар ҳисобланади. Иккинчиси — сизга диплом бериш. Бу — инсониятга бу талаба шу уни-

верситетни битириб чиқди, мана сизга далил, талабага иш беришингиз мумкинлигидан далолат беради. Лекин бу мутахассис, дегани эмас. Дунёда университетнинг вазифаси битта бу — бизнес, шартнома, грандлар орқали илмни олға суриш, фундаментал таълим бериш. Унинг бошқа вазифаси йўқ.

### — Илмий изланишларингиз сув таъминотини яхшилаш, сув ресурсларининг мақсадли сарфи, инфраструктураси каби йўналишларни қамраб олади. Шу маънода, сўрамоқчиман, Ўзбекистондаги сув етишмаслиги муаммоларини ҳал қилишда қандай тавсиялар берасиз?

— Сув етишмаслиги муаммосини ўрганиш учун Ўзбекистонда ҳар бир шаҳарнинг генплани бўлиши, ёғингарчиликдан келиб чиқадиган сувлар (дренаж сувлар дейилади), тоза ичимлик суви таъминоти ва канализация тармоғи, инфраструктура, йўл тизимлари кўриб чиқилиши керак. Мамлакатда мастер планни ишлаб чиқмасдан туриб вазиятни баҳолай олмаймиз. Масалан, Тошкентдаги вазият бун-

дан кейин ҳам ёмонлашади. Сув ҳўжалиги, атроф-муҳит тозаллиги юзасидан ҳам шу хулосани бериш мумкин. Асосий муаммо – олий ўқув юртларида дренаж, мастер планни қилиш, лойиҳалаштириш каби лар ўқитилмаслигида. Балки ўқитилар, лекин бундан хабарим йўқ. АҚШда ўқитилади, хусусан, аҳоли сони ортгани ҳисобига сув тозалаш иншоотлари қайтадан дизайн қилиниб, катталаштирилиши, керак бўлса,



талабалар лабораторияларда шу масала устида ишлашади. Тошкентда 3 та оқава сув тозалаш иншооти бор: Бўзсув, Салар, Бектемир. Бироқ уларнинг аҳволи жуда ёмон. Ёмғир ёгганда сувларнинг ҳаммаси дарёларга боради. Бу канал яқинида яшайдиган аҳолининг турмуш тарзига таъсир кўрсатади. Шунинг учун давлат ҳозирдан глобал иқлим ўзгариши, аҳоли сонининг ортиши каби масалаларни ҳисобга олиб, ҳар бир ҳудуднинг дренаж, мастер плани ишлаб чиқирилиши керак. Баъзида мазкур соҳаларга хориждан маслаҳатчи ёллашади. Чунки бизда қотиб қолган қараш бор: “Мутахассис бошқа мамлакатдан бўлса, унда катта тажриба, билим бор

деган, уларга катта пул ҳам тўлаймиз”. Аммо ўзимизда ҳам етарли тажрибага эга мутахассислар кўп. Ватандошлардан ҳам маслаҳатчи сифатида фойдаланиш амалиёти йўлга қўйилиши керак. Бу соҳа ҳам хусусийлаштирилиши тарафдориман. Давлат ҳеч қачон қурилиш ишлари билан банд бўлиши керак эмас. Унинг вазифаси пул ажратиш, назоратни амалга оширишдан иборат. Бундан ташқари, Ўзбекистонда 80 фоиздан ортиқ сув қишлоқ хўжалигига ишлатилади. Бу соҳада сув тежаш технологияларидан кенг фойдаланмай туриб, натижага эриша олмаймиз. Барча масалаларни илмий тадқиқотлар олиб бориш билангина ҳал этиш мумкин.



### — Бу йўналишда мутахассис тайёрлашда нима ўзгартирилиши керак?

— Техас А & М университетида 10 йилдан буён амалиётда ишлайдиган мутахассисларни университетлар дарс жараёнига жалб қилиш тажрибаси бор. Яъни катта инженерлар, корпорация раҳбарлари университетга дарс бериш учун келади, уларга амалиётчи профессор унвони берилади. Талабалар амалиётда малакага

эга мутахассислар билан боғланади. Бу 2 та вазифани бажаради, биринчидан, ўрганган назарияларини татбиқ қилиш, иккинчидан, талабалар ўртасида рақобатни кучайтиради. Биласиз кўпчилик ўқийди, лекин қайси соҳада ишлашни билмайди. Амалиётчи мутахассислар эса талабага қайси соҳани танлашга ёрдам беради.

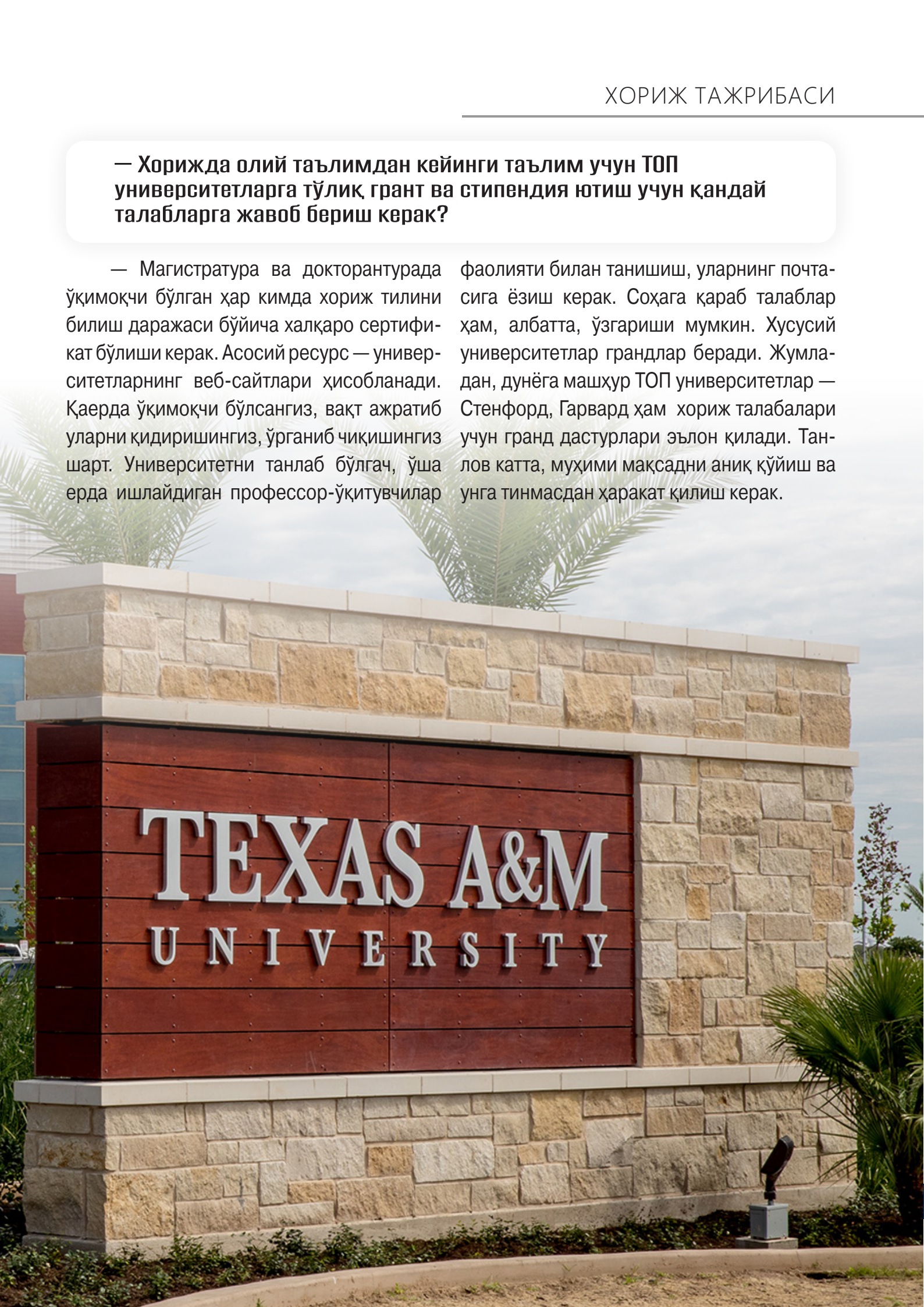




**— Хорижда олий таълимдан кейинги таълим учун ТОП университетларга тўлиқ грант ва стипендия ютиш учун қандай талабларга жавоб бериш керак?**

— Магистратура ва докторантурада ўқимоқчи бўлган ҳар кимда хориж тилини билиш даражаси бўйича халқаро сертификат бўлиши керак. Асосий ресурс — университетларнинг веб-сайтлари ҳисобланади. Қаерда ўқимоқчи бўлсангиз, вақт ажратиб уларни қидиришингиз, ўрганиб чиқишингиз шарт. Университетни танлаб бўлгач, ўша ерда ишлайдиган профессор-ўқитувчилар

фаолияти билан танишиш, уларнинг почтасига ёзиш керак. Соҳага қараб талаблар ҳам, албатта, ўзгариши мумкин. Хусусий университетлар грандлар беради. Жумладан, дунёга машҳур ТОП университетлар — Стенфорд, Гарвард ҳам хориж талабалари учун гранд дастурлари эълон қилади. Танлов катта, муҳими мақсадни аниқ қўйиш ва унга тинмасдан ҳаракат қилиш керак.

A large, rectangular sign for Texas A&M University. The sign is constructed from light-colored, irregularly shaped stones. The central part of the sign is a dark red wooden panel with the words "TEXAS A&M" in large, white, serif capital letters, and "UNIVERSITY" in smaller, white, serif capital letters below it. The sign is set against a background of a clear sky and some greenery, including palm trees and a small shrub in the foreground. A small, dark, cylindrical object, possibly a light fixture, is visible on the ground to the right of the sign.

TEXAS A&M  
UNIVERSITY



**— Ўзбекистонлик профессор-ўқитувчиларга илмий иш олиб бориш, тадқиқот мавзуларини танлаш, талабалар билан ишлаш, келажагини режалаштиришда қандай маслаҳатлар берасиз?**



— Университет профессор-ўқитувчисининг биттаю битта вазифаси илмий иш билан шуғулланиш бўлиши керак. Масалан, мен таҳсил олган “Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш муҳандислари институти” миллий тадқиқот университетининг профессорлари Ўзбекистон мастер планларни ишлаб чиқишда иштирок этиши лозим. Уларни ишлаб чиқишда талабалар асосий вазифани бажаради, устозлар уларга маслаҳатчи — йўл кўрсатувчилик қилишади. Буни орқасидан университетларга пул келади. Илмий иш мавзуларини танлашда амалиётдаги муаммолар ечимига эътибор қаратилиши мақсадга мувофиқ. Бу орқали тажриба тўпланади, илм ўрганилади, нетворкинг кенгайди. Бошқа университетлар билан ҳамкорликда маърузалар ўтказилиши ҳам яхши амалиёт. Мен ҳам Самарқанд Давлат университети билан ҳамкорликда муҳандислик марказини ташкил қилиш устида ишляпмиз. Ўзим ўқиган университетда онлайн форматда семинарлар ўтказишни режалаштиряпмиз. Хориж олий таълим муассасаларида ўқиётган, ишлаётган ватандошларимизни университетларга бириктирилиши, уларга қулайликлар яратиб берилиши керак. Агар менга таклифлар билан чиқилса, жон деб Ўзбекистондаги талаба ва профессор-ўқитувчиларни Техас университети фаолияти билан яқиндан таништираман.





### — Талаба-ёшларга нима дейсиз?

— Олдингизга катта мақсадларни қўйинг. Ҳаракатдан тўхтаманг. Мен 15 ёшимда Америкада ўқийман, 35 ёшимда доктор бўламан, деб мақсад қўйдим ва уларга етишдим. Мен ҳам пул топишим керак бўлган, мардикорлик ҳам қилганман, тешик оёқ кийимда ўқишга пиёда борганман. Би-

роқ мақсадларимдан асло воз кечмадим, тил ўргандим, кечқурунлари кутубхонада қолиб кетган кунларим ҳам бўлди, таслим бўлмадим. Пулни кетидан қувманг, илмингиз, билимингизни ривожлантириб боринг. Шунда пулнинг ўзи сизни топади. Ўз соҳангизда зўр илм олсангиз кўчада қолмайсиз.

### — Қандай режаларингиз бор?

— Муҳандислик соҳасида дунё талабига жавоб берадиган мутахассислар тайёрламоқчиман. Ўзбекистондаги ҳар

бир ҳудудда муҳандислик хизматини кўрсатиш марказларини ишга туширишни ҳам режалаштирганмиз.

### — Мазмунли суҳбат ва керакли тавсияларингиз учун раҳмат!

**Садоқат МАХСУМОВА**  
суҳбатлашди.





# Хитой давлатининг олий таълим соҳасидаги тажрибаси

**Жасур РАШИДОВ,**

техника фанлари бўйича фалсафа  
доктори (PhD), доцент

**Хитой олий таълим тизими мамлакатларимиз ўртасидаги халқаро ҳамкорликни ошириш омили сифатида алоҳида аҳамиятга эга. Таълим жараёни нафақат Ўзбекистон Республикаси ва Хитой ўртасидаги халқаро ҳамкорликни ривожлантириш ва юқори малакали мутахассисларни тайёрлашга хизмат қилиши, балки мамлакатларимиз ўртасидаги интеллектуал, тарихий ва маданий салоҳият ҳақида холис тасаввур ҳосил қилиш имконини беради.**

**Х**озирги кунда Хитой давлати аҳолиси орасида олий маълумотга эга бўлиш жуда кенг тарқалган. Хитой олий таълим тизимида 2 мингдан ортиқ университет, коллеж ва касб-ҳунар олий ўқув юртлари мавжуд бўлиб, уларда 9 миллионга яқин талаба таълим олади. 5,5 миллиондан ортиқ талабалар бакалаврият дастурларида, 300 мингга яқин талабалар магистратура ва докторантурада таҳсил

олишади. Мамлакатнинг 450 дан ортиқ университетлари чет эллик талабаларни қабул қилиш ҳуқуқига эга.

Хитой 1950 йилдан бошлаб университетларга чет эллик талабаларни қабул қилишни бошлаган. Ҳозирги кунда 175 мамлакатдан 78 мингдан ортиқ талабалар мамлакатнинг 31 вилоятидаги 360 олий таълим муассасаларида таҳсил олмоқда. Чет эллик талабалар сони бўйича етакчи университетлардан бири

Пекин университети (4 мингдан ортиқ талаба) ва Шанхайдаги Фудан университети (3 мингдан ортиқ талаба) ҳисобланади. Хорижий талабаларнинг 82% дан ортиғи Осиё давлатлари фуқаролари ҳисобланади [1-3].

Шу билан бирга, Хитой давлатида олий таълим тизими мамлакат иқтисодиёти каби жадал ривожланмоқда. Маҳаллий университетлар илмий нашрлар сони бўйича дунёда етакчи ҳисобланади. Мамлакатнинг энг нуфузли олийгоҳлари Тсингхуа университети (Tsinghua University) ва Пекин университети (Peking University) 2022 йилда QS рейтингида мос равишда илк бор 17 ва 18-ўринларни эгаллаган [2].

Чет эл фуқароси учун Хитой давлатида ўқиш нархи йилига ўртача 3000-5000 АҚШ долларини ташкил қилади.

Хитойда олий таълим тизимида қабул 11-синфдан сўнг (бакалавр даражаси учун) амалга оширилади. Абитуриентнинг GPA (ўртача балл) кўрсаткичлари камида 4.0 балл бўлиши лозим. Шу жумладан, имтиёз сифатида илмий салоҳият, ижодкорлик ва спортдаги индивидуал ютуқлар ҳисобга олинади.

Талабалар ўқитиш тили сифатида хитой ва инглиз тилларидан бирини танлашлари мумкин. Инглиз тилидаги ўқиш дастурлари умумий дастурнинг тахминан 30% ни ташкил қилади. Абитуриент олий таълим муассасасининг инглиз тили дастурларига қабул қилиниши учун, IELTS имтиҳонидан камида 5.5 балл ёки TOEFL тестидан камида 85 балл тўплаши лозим.

Бундай ҳолда, таълим йўналишига қараб, HSK (Меъёрлаштирилган Хитой







тилини билиш имтиҳони) 4-6 даражали сертификатни олиши лозим бўлади.

Кўпгина университетлар хитой тили курсларида таҳсил олишни таклиф қилишади. Бир йил давомида HSK имтиҳонига тайёргарлик кўриб ва кейинчалик хитой тилида бакалавр дастурида ўқишни давом эттириш мумкин. Тил курслари нархи ўртача 2500-5000 АҚШ долларни ташкил этади.

**Грант/Стипендия олиш.** Хитойда бепул ўқишнинг энг қулай усулларида бири Хитой ҳукуматидан грант олиш ҳисобланади. Хитой давлати бакалаврият, магистратура ва ҳатто тил курсларига кировчи аъло талабаларга грантлар тақдим этишда жуда саҳий ҳисобланади. Аммо университетларнинг ўзидан стипендия олиш мураккаб жараён ҳисобланиб, фақат

юқори даражадаги академик муваффақиятларга эришган абитуриентларга имтиёзлар тақдим қилинади.

Талабалар шахсий харажатлари учун ойига ўртача 300 АҚШ доллари миқдорида стипендия олади.

Хорижий талабалар учун аризалар январь ойидан март ойигача Хитой элчихонасига ёки тўғридан-тўғри Хитой ҳукумати томонидан бериладиган стипендиялар кенгашига (CSC) топширилиши лозим.

Минтақавий ҳукумат стипендиялари (маҳаллий ҳукумат стипендиялари) кўпроқ маҳаллий талабаларга берилади. Номзодлар университет жойлашган шаҳар ёки вилоят маъмурияти томонидан танланади. Грантлар қисман бўлиши ёки барча ўқиш ва яшаш харажатларини қоплаши мумкин.





Конфуций институти стипендиялари бошқа мамлакатларда хитой тили ва маданиятини тарғиб қилишга қаратилган. Грант ғолиблари одатда тегишли мутахассисликларда ўқишади. Кўпинча, бу хитой тилини чет тили сифатида ўргатишдан иборат. Грантлар учун университет одатда дастур ташкилотчилари томонидан танланади.

“Олий таълим муассасаларининг стипендиялари” олийгоҳлар томонидан юқори даражадаги академик муваффақиятга эришган абитуриентларга берилади. Бундай имконият ҳамма жойда ҳам мавжуд эмас. Номзод учун батафсил маълумот муассасанинг веб-сайтида кўрсатилиши лозим. Бўлажак талабанинг салоҳияти баҳолангандан сўнг, комиссия унга қуйидаги

стипендия тоифаларидан бирини бериши мумкин:

- A0-1 - бепул таълим + турар жой + стипендия;**
- A2 – бепул таълим;**
- A3 — ўқиш учун 50% чегирма;**
- A4 - ўқиш учун 20-25% чегирма.**

**Виза.** Бугунги кунда Хитой давлатида таълим учун мўлжалланган қуйидаги икки хил виза турлари мавжуд:

- 1) X1 – ўқиш учун узоқ муддатли (180 кундан ортиқ) талаба визаси керак бўлади. Ҳисобдаги маблағлар мавжудлигини тасдиқлаш талаб қилинмайди;
- 2) X2 – ёзги тил ёки қисқароқ мутахассислик курслари учун.



### **Ўқиш пайтида ишлаш имконияти.**

2020 йилдан бошлаб, Хитойда халқаро талабалар ярим кун ишлашларига рухсат берилади. Бунинг учун университетдан рухсатнома олиш лозим. Хитойда иш визаси бўйича ишга жойлашиш магистратура ўқишини тугатгандан сўнг амалга оширилади. Ишга жойлашишда юқори даражадаги академик кўрсаткичлар ва иш берувчининг шартномаси мажбурий шартлардан бири ҳисобланади.

**Олийгоҳларга қабул қилиш тартиби ва талаблар.** МДХ давлатларининг мактаб ўқувчилари 11-синфдан сўнг, ўз таълимини Хитойда давом эттиришлари мумкин. Талабалар ўқишни бошлашда 18 ёшга тўлиши лозим. Вояга етмаган талабалар Хитойда расмий васийга эга бўлиши керак: фуқаро ёки яшаш учун расмий рухсатнома эгаси бўлиши шарт.

Хитойдаги барча энг яхши ва машҳур университетлар давлатга тегишли ҳамда барча олий таълим даргоҳларига ўқишга топшириш учун талаблар бир хил ҳисобланади.

Ҳужжатлар йилига 2 марта топширилиши мумкин: кузги семестр учун мартдан-июнь ойигача ва баҳорги семестр учун октябрь-январь ойигача.

Намунавий ҳужжатлар тўпламига қуйидагилар киради: ариза, транскрипт, тиббий маълумотнома, паспортнинг нусхаси ва рўйхатдан ўтиш учун тўлов топшириғи нусхаси.

Аксарият университетлар аризаларни электрон форматда қабул қилади: абитуриент университет веб-сайтида ариза шаклини тўлдиради ва барча керакли ҳужжатларнинг сканерларини (асл нусхалар + тасдиқланган таржималарини) илова



қилади. CUCAS (Хитой университетлари ва коллежларига қабул қилиш тизими) марказлаштирилган қабул қилиш тизими ҳам мавжуд, аммо ҳамма ҳам ундан фойдаланиш имкониятига эга эмас.

Инглиз тилидаги таълимга ихтисослашган ва чет эллик талабалар билан ишлайдиган университетларда кўпроқ Foundation (бошланғич) дастурлари мавжуд. Йил давомида математика, физика, иқтисод, информатика каби ихтисослаштирилган фанлар асослари, шунингдек, асосий хитой тили ва маданияти ўрганилади. Тайёрлов курслари асосан инглиз тилида олиб борилади.

**Бакалаврият.** Чет эллик абитуриентлар ўрта мактаб ёки техник мактабни тугатгандан сўнг, дарҳол Хитой университетининг бакалаврият дастурига кириш имконияти мавжуд. Талабалар 4 йиллик ўқишдан сўнг ўртача 130–170 кредит баллини тўплаган ҳолда, бакалавр даражасига эга бўлишади. Тиббиёт, архитектура ва баъзи муҳандислик мутахассисликлари бундан мустасно бўлиб, унда талабалар 5 йилдан 8 йилгача таҳсил олишлари мумкин [4-6].

*Одатда, бакалаврларда битирув ма-лакавий ишининг ҳажми 50-70 саҳифадан иборат бўлади. Шунингдек, ўқиш даврида етарлича юқори ўртача баллга эга бўлмаган ёки якуний имтиҳонлардан бирини топширмаган талабаларга бакалаврият даражасисиз курсни тамомлаганлик тўғрисидаги диплом берилади.*

**Ўқув режаси, одатда, қуйидаги тўртта тоифадаги фанлардан иборат бўлади:**

- 1. Умумий мажбурий фанлар:** компьютер саводхонлиги асослари, инглиз тили, сиёсат, мафкура ва спорт;
- 2. Мутахассислик бўйича мажбурий фанлар;**
- 3. Ўз соҳасидаги танлов фанлари:** илмий ёки гуманитар;
- 4. Талабанинг ихтиёрига кўра исталган соҳадан танлов фанлари.**

**Магистратура.** Хитойда магистрлик дастурларига ҳужжат топшириш учун талабгорга тегишли равишда диплом нусхаси, иккита тавсиянома (илмий даражали профессор-ўқитувчидан ёки иш берувчидан) тиббий маълумотнома ва паспортнинг нусхаси керак бўлади. Хитой мамлакатада магистратура дастурларининг ўқиш муддати асосан 2 (камдан-кам 3) йил давом этади. Бу вақт ичида талабалар ўртача 27–39 кредит баллни тўплаш имкониятлари мавжуд.

Магистратура таълими талаб бўйича илмий ва касбий йўналишларга йўналтирилган бўлиши лозим. Иккала ҳолатда ҳам қабул қилиш жараёни учун бир хил ёки тегишли соҳада бакалавр даражаси талаб қилинади. Лекин баъзида, ўз соҳасида бир неча йиллик иш тажрибасига ва коллеж даражасидаги маълумотга эга бўлган номзод ҳам кўриб чиқилиши мумкин.



**Хитойда магистратураининг қу-  
йидаги 2 тури мавжуд:**

**1-чисида** талаба ўқишни та-  
момлагандан сўнг, 100–120 бетлик диссер-  
тация ишини ёзиши шарт. Ушбу босқични  
ўзлаштирганлар тўлиқ магистрлик дара-  
жасини оладилар;

**2-чисида** талаб қилинган ўқув  
курсларини диссертация ишини ёзмасдан  
тамомлаганлар дипломсиз битирувчилик  
сертификатини олишади. Шу жумладан,  
хорижий талабалар бу сертификат билан  
иш визасини ололмайди.

Хитойнинг кўплаб олийгоҳлари МВА  
(бизнес таълим) бўйича жаҳоннинг етакчи  
корпорациялари билан ҳамкорликда ўз  
дастурларини ишлаб чиқишади. Мисол та-  
риқасида, Цингхуа университети (Tsinghua

University) Гарвард бизнес мактаби билан  
доимо ҳамкорликда ишлайди.

**Докторантура (PhD).** Хитой олий-  
гоҳларида докторантура дастурига тегиш-  
ли йўналиш бўйича магистратура ёки  
бакалавр даражасидан сўнг ҳужжатларни  
топшириш имконияти мавжуд. Докторан-  
турада камида беш йил ўқилади.

Хитой университетларида инглиз ти-  
лида докторлик дастурлари мавжуд, аммо  
уларга жуда кам квоталар ажратилади ва  
унга кириш мураккаб ҳисобланади. Бугун-  
ги кунда Хитой давлатида докторлик дис-  
сертация иши устида ишлаш халқаро та-  
лаба учун ажойиб имконият ҳисобланади,  
мисол учун, докторантнинг ўқиш ва яшаш  
учун барча харажатларини қоплайдиган  
тадқиқот гранти соҳиби бўлиши учун кўп-  
лаб имкониятлар мавжуд.



Хитой таълим муассаларида ўқитувчилик лавозимлари учун юқори рақобат мавжуд: ҳар бир ўринга 15 та профессор-ўқитувчи тўғри келади.

Ушбу касб эгалари мамлакатда юқори даражадаги ҳурмат-эътибор ва яхши маошга эга: Хитойда (PhD) даражасини тугатгандан сўнг кичик илмий лавозимни эгаллаш учун докторлик даражасидан ташқари, илмий нашрлар ва тадқиқот лойиҳаларида иштирок этиш тажрибасига эга бўлиши лозим. Агар номзод чет элда, айниқса, Европа давлатларининг ёки АҚШнинг нуфузли университетларида таълим олган бўлса, унга таълим даргоҳида дарҳол юқори лавозимли иш таклиф қилиниши мумкин.

Бундан ташқари, хориждан келган профессор-ўқитувчилар университет ҳисобидан уй-жой билан таъминланади. Бироқ, Хитойда ишлашнинг барча афзалликларига қарамай, чет эллик ўқитувчилар кўпинча академик эркинлик чекланганидан шикоят қиладилар, хусусан, мамлакат таълим даргоҳларининг аксарияти бевосита давлат томонидан назорат қилинади ва қатъий сиёсий мафкурага амал қилишлари лозим. Хитойдаги илмий лавозимлар анъанавий Ғарб давлатларининг тизимига ўхшаш ва улар қуйидагилардан иборат:

Assistant Lecturer – ўқитувчи ёрдамчиси. Университетнинг тажрибали ходими раҳбарлигида кичик курс талабалари учун маърузалар олиб боради. Ўртача иш ҳақи: ойига 1 947 АҚШ доллари.

Lecturer – ўқитувчи, маърузачи. Турли ёшдаги талабалар учун ўз мутахассислиги фани бўйича дарсларни олиб боради. Шу билан бирга, у ҳамкасблари билан бирга тадқиқот фаолияти билан шуғулланади. Ўртача иш ҳақи: ойига 3 595 АҚШ доллари.

Associate Professor – доцент. Қоида тариқасида, ушбу босқичда олимлар аллақачон университетлар билан узоқ муддатли шартномаларга эга бўлиб, ўзларининг илмий лойиҳалари учун илмий жамоаларини шакллантирган ҳолда, ўз илмий ишларини фаол чоп қилишлари талаб этилади. Ўртача иш ҳақи: ойига 4 643 АҚШ доллари.

Professor – профессор. Бу олий илмий унвон илмий ҳамжамиятдаги беқиёс хизматлари ва муайян соҳани ўрганишга қўшган ҳиссаси учун берилади. Ўртача иш ҳақи: ойига 8 987 АҚШ доллари.

Хитойда олий таълим даргоҳларида фақат иқтидорли талабаларга стипендия берилади.

Катта ёшдаги инсонлар учун ҳам таълим олиш имкониятлари мавжуд (унда ёш чегараси йўқ) бўлиб, асосий эътибор саводсизликни тугатишга қаратилган.

Хитой давлатида олий таълимда таҳсил олишнинг афзалликлари:

**Тил билиш қўникмаси.** Талаба ўқиш даври давомида ўз мутахассислиги бўйича юқори малакага эга бўлмаса ҳам, 4 йил ичида у хитой тилини юқори даражада ўзлаштири олади. Бугунги кунда ушбу мураккаб тил кўплаб профессионал соҳаларда талабгор ҳисобланади. Мамлакатда



жаҳонга машҳур компанияларнинг филиаллари ҳам мавжуд бўлиб, уларда хитой тилини юқори даражада биладиган мутахассислар доимо талабгир ҳисобланади.

**Кўп стипендиялик тизим имкониятлари.** Хитой ҳукумати ва олий ўқув даргоҳлари олий таълимнинг барча даражалари учун кўплаб стипендиялар ва грантларни таклиф қиладилар. Ҳар бир давлат учун алоҳида квота ажратилади.

Стипендияни тўлиқ молиялаштириш учун талабгор хитой тилини билиш даражаси В2 дан паст бўлмаган сертификатни, яхши баҳолардан иборат аттестатни ва индивидуал ютуқларга эришганлиги тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиши лозим. Бироқ, инглиз тилидаги таълим дастурлари учун стипендиялар деярли мавжуд эмас.

**Турар жой масаласи.** Аксарият олийгоҳлар халқаро талабаларни ўз ҳудудида ёки унга яқин бўлган масофада арзон ва ҳаттоки бепул ётоқхоналар билан таъминлайди. Шу жумладан, кўпинча хориж талабалари учун маҳаллий талабаларга қараганда, яшаш учун анча қулай шароитлар яратилади.

**Кучли рақобат муҳити.** Ҳар йили мамлакат фуқаролари ўртасида энг яхши университетга кириш учун ҳар бир ўринга ўртача 200-300 талабгор тўғри келади.

**Хитой маданияти.** Хитой давлати ўқиш жараёнида кўплаб ижобий таассуротларни қолдиради, хусусан, қадимий цивилизация ўрнида пайдо бўлган жуда хилма-хил мамлакат ҳисобланади. Унинг

ҳудудида 56 этник гуруҳ истиқомат қилади, уларнинг ҳар бири ўз урф-одатларига ва миллий таомларига эга. Чет эллик талабалар бир неча йил давомида ҳар бир халқнинг маданий хусусиятлари ҳақида кўпроқ маълумотга эга бўлиб, маҳаллий лаззатга шўнғишади.

Хитой давлатида олий таълимнинг камчиликлари ва ўзига хос хусусиятлари:

**Тилни ўрганиш муаммоси.** Хитой тили дунёдаги энг мураккаб ўрганиладиган тиллардан бири ҳисобланади. Бу ёзишга ва талаффузга ҳам тааллуқли. Бир йиллик тайёргарлик курсларида уни керакли даражада ўзлаштириш мушкул ҳисобланади. Бундан ташқари, мамлакатнинг ўзида 10 га яқин турли тил лаҳжалари мавжуд.

**Чет эллик талабаларга нисбатан ўзгача муносабат.** Хитойнинг олийгоҳларида хорижий давлатлардан қанча кўп талабалар таҳсил олса, ўша таълим муассасаси нуфузли ҳисобланади. Чет эллик талабаларга ўқув жараёнида, маҳаллий талабаларга қараганда, фанларни ўзлаштиришда ёрдам берилади, яъни хорижий талабаларга нисбатан маҳаллий ўқитувчилар томонидан талаб кучли эмас. Натижада, хориж талабаларининг олинган билим-кўникмалар сифати ёмонлашади.

**Ишга жойлашиш учун юқори рақобат.** Хитойлик талабалар жуда интизомли ва меҳнаткаш ҳисобланишади. Бу фазилатлар уларда том маънода боғчадан бошлаб тарбияланади. Шу сабабли, чет элдан келган талаба Хитойнинг энг яхши университетларидан

бирида сифатли таълим олган тақдирда ҳам, маҳаллий аҳоли билан иш ўринлари учун рақобат қилиш жуда мураккаб ҳисобланади. Мамлакат компаниялари томонидан тақдим этилган бўш иш ўринларга талаб кучли бўлгани учун танлов бир нечта саралаш босқичларидан иборат бўлади. Шу жумладан, хитойлик талабалар охирги курсда берилган имкониятлардан фойдаланиш учун ўзи ҳақида камида 100 га яқин CV маълумотларни ўз соҳаси бўйича тегишли идораларга юборади.

Ўзбекистон ва Хитойда олий таълим ўртасида бир қанча фарқлар мавжуд. Қуйидаги баъзи асосий фарқлар:

1. Олий таълим олиш имконияти: Ўзбекистонда олий таълим олиш имконияти юқори рақобатбардош ва университет

ўринлари сони чекланган. Кириш имтиҳонлари танлов жараёнида ҳал қилувчи омил ҳисобланади. Хитойда кириш имтиҳонлари ҳам муҳим омил бўлса-да, университетларда кўпроқ жойлар мавжуд ва мамлакат олий маълумот олиш имкониятини кенгайтиришга катта маблағ сарфлайди.

2. Ўқув режаси ва дарс мазмуни: Ўзбекистон ва Хитойда ўқув режаси ва дарс мазмуни бир-биридан сезиларли фарқ қилади. Ўзбекистонда ўқув дастури яхши тuzилган бўлиб, назарий билим ва ёдлашга алоҳида эътибор қаратилган. Хитойда ўқув дастури янада мослашувчан ва амалий билим ва кўникмаларга кўпроқ эътибор қаратади.

3. Ўқитиш усуллари: Ўзбекистон ва Хитойда қўлланиладиган ўқитиш усулла-







ри ҳам бир-биридан фарқ қилади. Ўзбекистонда ўқитиш асосан маърузаларга асосланади, шу билан бирга талабалар ва ўқитувчилар ўртасида деярли ўзаро алоқалар мавжуд эмас. Хитойда гуруҳиши, амалий тадқиқотлар ва лойиҳалар каби интерфаол таълим усулларига кўпроқ эътибор қаратилмоқда.

4. Тадқиқот ва инновациялар: Хитой тадқиқот ва инновацияларга катта маблағ сарфлайди, ҳукумат илм-фан ва технологияни ривожланишнинг асосий йўналишлари сифатида биринчи ўринга қўяди. Ўзбекистон ҳам тадқиқот ва инновацияларга сармоя киритади, аммо инвестициялар даражаси Хитойга қараганда паст.

5. Халқаролаштириш: Хитойда кўплаб

халқаро талабалар таҳсил олишади ва кўплаб университетлар инглиз тилида курсларни таклиф қилишади.

Ўзбекистон, шунингдек, халқаро талабаларни жалб қилади, аммо Хитойга қараганда камроқ даражада. Умуман олганда, Ўзбекистон ва Хитойда олий таълим ўртасидаги ўхшашликларга қарамай, кириш, ўқув режаси, ўқитиш усуллари, тадқиқот ва инновациялар, халқаролаштириш нуқтаи назаридан ҳам сезиларли фарқлар мавжуд.

Бугунги кунда Хитой давлати дунёдаги энг ривожланган йирик олий таълим тизимини барпо этди. 2019 йилдан бошлаб қабул қилинган “Коннотатив ривожланиш концепцияси”га кўра, Хитойнинг олий таълим тизими барқарор ривожланди, олий



таълим сифати, айниқса, бакалаврият таълимининг такомиллашуви ҳисобига энг илғор инновациялар жорий қилиниши давом эттирилди. Шу жумладан, олий таъ-

лим тизимида катта ислоҳотлар ва ривожланиш бошланди, ҳудудий олий таълим муассасаларининг кластер самарадорлиги шаклланди.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Liu Xiaoping, Zheng Chunsheng (2021). Annual Report on the Development of China's Higher Education (2020-2021). Social Sciences Academic Press.
2. <https://www.campuschina.org/universities/index.html>
3. <https://www.findamasters.com/guides/masters-study-in-china>
4. Mei, W., & Symaco, L. P. (2021). Higher Education for Development: The Role of University Towns in China. SAGE Open. <https://doi.org/10.1177/21582440211046586>
5. Xiong, W., Yang, J., & Shen, W. (2022). Higher education reform in China: A comprehensive review of policymaking, implementation, and outcomes since 1978. China Economic Review, 101752.
6. Dai, F., Xu, L., & Zhu, Y. (2022). Higher education expansion and supply of teachers in China. China Economic Review, 71, 101732.



# O'QITUVCHILARGA ERKINLIK BERILISHI KERAK

**Dilsora MIRZAAHMEDOVA,,**

Xitoy Xalq Respublikasi Markaziy  
millatlar universiteti Rus-Markaziy  
Osiyo tillari fakulteti dotsenti, PhD

**O'zga mamlakatlarga chiqqaningda senga faxr baxsh etadigan tuyg'u vatandoshlaringni shu davlatda o'z o'rnini topgani, bilimi, salohiyati bilan jamoasida hurmat va e'tibor qozonganidir. Xitoyga safarim davomida ko'plab mutaxassislar bilan suhbatda bo'ldim, tajribalarini o'rgandim, kerakli jihatlarni qayd etib oldim. Muloqotlarim orasida meni to'liqlantirgani, qalbimda iftixor uyg'otgani Xitoy Xalq Respublikasi Markaziy millatlar universiteti Rus-Markaziy Osiyo tillari fakulteti dotsenti, PhD, tarjimon Dilsora Mirzaahmedova bilan qilgan suhbatim bo'ldi. Dilsora opa bilan Xitoy oliy ta'lim tizimining o'ziga xosliklari, to'plagan tajribalari, chiqargan xulosalari haqida fikrlashdik. Quyida ana shu suhbatni e'tiboringizga havola qilamiz.**

## — Ikki mamlakat oliy ta'limidagi o'xshashliklar qaysi o'rinlarda ko'zga ko'proq tashlanadi?

— O'zbekiston va Xitoy oliy ta'limi o'rtasidagi o'xshash va farqli jihatlar juda ko'p. Masalan, oliy ta'limning mustaqilligini aytishimiz mumkin. Xitoyda oliy ta'lim dargohlari ish rejalari, semestrlarning boshlanish va tugash muddatlari, shuningdek, o'quv rejalari mustaqil ravishda hal qiladi.

Shuningdek, oliy ta'lim tizimida o'qituvchilar faoliyatini boshqarish juda yaxshi tashkil qilingan. Masalan, fakultetdagi bir kafedrada o'n nafar o'qituvchi ishlasa, ularning olti nafari dars beradi, qolgan to'rt nafari maxsus administratsiya o'qituvchilari, ya'ni turli qog'ozbozlik, tashkiliy ishlarni olib boruvchi ustozlar hisoblanadi. Ular dars jad-

vallari tuzish, dars mavzularini tasdiqlash, talabalarning kelib-ketishi, qaysi talaba ruxsat olgan yoki olmaganini nazorat qilish kabi ishlarni bajaradi. Bu dars beradigan o'qituvchiga katta imkoniyat yaratadi, u qog'ozbozlik ishlariga o'ralashmasdan, turli jadval va anketalar to'ldirmasdan, sinf rahbari kabi boshqa ishlarga chalg'imasdan faqat ilmiy faoliyat olib borishi va darsga to'liq tayyorlanishi mumkin. Yana bir ijobiy tajriba bu universitetlarda turli kichik va katta loyihalarning mavjudligidir. Xususan, moliyaviy loyihalar juda ko'p. Bakalavr birinchi bosqich talabalari ham ilmiy tadqiqot ishlarni boshlashi va qo'shimcha mablag' topishi mumkin. Ular bu izlanishlarini magistratura va doktorantura







bosqichlarida ham davom ettirishadi. Masalan, hozirda 1- bosqich talabalariga atlas matosi tarixi bo'yicha kichik ilmiy guruhga rahbarlik qilyapman. Loyiha doirasida talabalar Xitoydagi atlas va Markaziy Osiyo atlas tarixi bilan bog'liq afsona, hikoyalarni qiyoslab o'rganishadi.

Xitoy oliy o'quv yurtlarida ham majburiy va tanlov fanlar ajratilgan. Mutaxassislik – majburiy fanlarga barcha talabalar kirishi shart. Lekin tanlov fanlarini o'zlari mustaqil tanlashadi. Semestr boshida tanlagan faniga talaba qatnashishi va baho olishi kerak. Ikki oliy ta'lim dargohida bitta nomdagi fan bo'lishi mumkin, ammo ulardagi mavzular, qamrov bir-biridan farq qiladi.

O'zbekistondagi oliy o'quv yurtida ham dars berganman. O'sha vaqtda, tanlov fanlarini o'qituvchi yoki kafedra tanlar va barcha talabalarga fakultativ fanlarni o'qish majburiy edi. Xitoyda esa bunday emas. Talaba boshqa fakultet yoki umuman boshqa universitetdan fan tanlab,

u yerda dars jarayonlarida ishtirok etishi mumkin. Universitetlar o'rtasidagi aloqalar mustahkam. Masalan, Guangjoudagi taniqli olim o'zining maxsus leksiylari bilan Xitoyning boshqa rivojlanmagan joylariga borib, ma'ruza o'qishi odatiy hol. O'zim ham Guangjoudagi Jongshan universiteti (Sun Yatsen universiteti)da Jou Siaobing degan mashhur olimning qo'l ostida ilmiy izlanishlar o'tkazishni juda xohlaganman. Ammo doktoranturaga hujjat topshirgan yilimda u olimning guruhlar to'lgan edi. Keyinchalik hozirgi ilmiy rahbarim qo'l ostiga kelib, Pekinda tahsil oldim. O'sha yili men kirgan universitetga ustoz Jou Siaobing o'zi kelib, uch kunlik maxsus leksiya o'tgan. Bu darslarda men ham qatnashganman.

O'zbekiston oliy o'quv yurtlari professorlari va ilm ahli Qashqadaryo, Xorazm yoki Namanganga borib, ma'ruzalar o'tkazishsa va ushbu ma'ruzalarga talabalar qatnashsa, qilingan ilm ommalashadi. Natijada universitetlar o'rtasidagi ilmiy aloqalar ham yaxshilanadi.

**— So'nggi mulohazangizdan kelib chiqib savol bersam. Ayting-chi, O'zbekistondagi oliy ta'lim muassasalarida qanday loyihalarni va o'zgarishlarni amalga oshirish kerak?**

— O'zbekistondagi oliy ta'lim dar-gohlarida, birinchi navbatda, o'qituvchiga erkinlik berilishi kerak. Ya'ni, u ilmiy tadqiqot o'tkazishi, o'z ustida ishlashi uchun vaqt berilishi shart. Shuningdek, qog'ozbozlik ishla-ridan va byurokratizmdan xalos qilish uchun maxsus administrativ o'qituvchilar shtati ko'paytirilishi lozim.

Xususiy universitetlarning ko'paygani yaxshi, natijada imtihon tizimi o'zgardi, oliy ta'lim muassasalariga kirishda ma'lum dara-jada korrupsiyaga chek qo'yildi. Yaxshi o'qiy-

diganlar endi O'zbekistonda bermalol talaba bo'la olyapti. Bu ta'lim sifatiga juda yaxshi ta'sir qiladi. Endi ularning ta'lim darajasi va talabiga muvofiq, o'qituvchilar ham bilim be-rishi kerak. Buning uchun o'qituvchilar mala-ka oshirish kurslari yoki turli seminarlar, kon-ferensiyalarda ko'proq ishtirok etishi, xorijdan tajriba olishi, o'rganganlarini O'zbekistonda qo'llashi kerak, deb hisoblayman. Afsuski, juda ko'p o'qituvchilarimiz faqat O'zbekiston yoki faqat bitta universitet doirasida chega-ralanib qolgan, bu juda achinarli.

**— Qachon talaba mavzularni to'liq o'zlashtiradi? Buning uchun mashg'ulotlar qanday tashkil qilinishi maqsadga muvofiq?**

— O'zbekistonlik talabalarga il-miy loyihalar juda kerak. Ularni moliyaviy rag'batlantirish, g'oyalarini qo'llab-quv-vatlash lozim. Shuningdek, darslarni ham auditoriyada, ham amaliyotda o'tishni rivojlantirish vaqti keldi. Esimda, "Xalqaro jurnalistika" yo'nalishida o'qiganimizda "Ma'rifat" gazetasida amaliy mashg'ulot-lar olib borilardi. Shu tajribani respublika darajasiga olib chiqish, qo'llash lozim. Nafaqat jurnalistlar, balki shifokorlar, muhandislar, arxitektorlar, iqtisodchilar ham o'z nazariyotchi o'qituvchisi bilan amaliyotga borib, ma'ruzalarni jonli tin-glasa, natijasi ko'proq bo'ladi. Kutilgan samaraga erishiladi.





**— O‘z mutaxassisligingiz yo‘nalishida kadr tayyorlovchi universitetlarga qanday tavsiyalar berasiz?**

— Mutaxassisligim xalqaro til ta‘limi, ya‘ni ona tilisi xitoy tili bo‘lmaganlarga xitoy tilidan dars berish. Men O‘zbekiston Jahon tillari yoki Sharqshunoslik universitetida dars berishim mumkin. Umuman olganda, O‘zbekistonda bugungi kunda xitoy tili ta‘limi yomon emas, lekin uni rivojlantirish kerak, deb hisoblayman. Men quyi bosqichlarda, ya‘ni maktab bosqichlarida xitoy tilini o‘rganuvchilar

sonini ko‘paytirib, keyingi bosqichlarda – litsey va kollejlarda undan kamroq qilib, universitetlarda hozirgi holatda saqlab qolishni taklif qilaman. Bizda quyi bosqichda juda kam bo‘lgani uchun keyingi bosqichlarda til o‘rganuvchilar soni ozchilikni tashkil qiladi. Shu sababli tizim mutlaqo rivojlanmagan. Bu piramida tizimi deyiladi. O‘qitishda kerakli tizim qo‘llanilsa, sifatli kadrlar tayyorlash osonlashadi.

**— Xorijda ta‘lim olish qimmat. Bunga hammaning ham qurbi yetmaydi. Turli grant dasturlarda ishtirok etishning esa o‘z qonun-qoidalarini bor. Xitoyda ta‘lim olish grantlarida ishtirok etish uchun qanday talablar qo‘yiladi?**

— Doim grant dasturlarida ishtirok etish va ularni olishga harakat qilganman. Xitoyda grant olish oson, lekin o‘qish qiyin. Til bilish

(ingliz yoki xitoy tili) darajangiz yuqori bo‘lishi kerak. Universitetda yaxshi o‘qigan bo‘lishingiz ham muhim. Shuningdek, oldindan ilmiy tad-





qiqotlar bilan shug'ullangan bo'lishingiz, ilmiy maqolalar yozgan yoki ilmiy tadbirlarda ishtirok etganingiz ham inobatga olinadi. Afsuski, bizda volontyorlik faoliyatlariga talabalar yetarlicha e'tibor bermaydi. Lekin shu ishga e'tibor

berib, turli volontyorlik tadbirlarida qatnashish va sertifikatlarni qo'lga kiritish grant dasturlarida foyda beradi. Agar universitetga topshirmoqchi bo'lsangiz, unda maktabda yaxshi o'qigan va faol bo'lishingiz lozim.

### — O'zbekistonda qilinayotgan ilmiy izlanishlarni kuzatib borasizmi? Ularni qanday baholaysiz?

— Albatta, kuzataman. Ilmiy daraja olish uchun yozilgan dissertatsiyalarni o'qib chiqaman. Fikrimcha, O'zbekistonda tadqiqot uchun umumiy mavzular keng olinadi. Aynan o'zimning soham misolida aytaman, bitta yo'nalishni kengroq ochib berishga juda kam ahamiyat beriladi. Buni soddalashtirgan holda ilmiy natijasi

e'lon qilinsa, yangi nazariyalarga asos yaratilsa, maqsadga muvofiq bo'lar edi. Ilmiy darajam PhD, bu Xitoyda doktorantura hisoblanadi. O'zbekistonda ham ilmiy ish qilish niyatim bor. Hozirda "Markaziy Osiyo va Xitoy xalq og'zaki ijodi qiyosiy tahlili" mavzusida katta ilmiy ishda ishtirok etyapman.





**— Olima Dilsora Mirzaahmedovaning muvaffaqiyatga erishish formulasi qanday? Sizga havas qilayotganlarga qanday tavsiyalar berasiz?**

— Hayotda “Yiqilsangiz ham oldinga qarab yiqiling” yoki “Bundan ham yomoni bo‘lishi mumkin edi”, degan ta’kidga amal qilaman. Dunyoning eng a’lochi, eng yaxshi, eng aqlli, eng intizomli talabasi bo‘lmagandirman, lekin qo‘ygan maqsadimga erishishga doim harakat qilaman. Yutuqqa erishgan insonlarga e’tibor berib qarasam, hammasida, ha, o’sha hammasida eng avval maqsadga intilish bor. Qolaversa, atrofdagilar bilan to‘g‘ri va yaxshi

muomala qila olish, kirishimli bo‘lish ham asqatadi.

Har qanday natija uchun ilm kerak. Farzandinga doim aytaman, bugun erishgan hamma narsalarimda mustahkam poydevor bo‘lgan narsa bu – o‘qigan kitoblarim. To‘qqizinchi sinfgacha juda ko‘p kitob o‘qish kerak. Kitob odamni shakllantiradi, fikrini teran qiladi, tasavvur dunyosini kengaytiradi va bu har qanday sohada odamning muvaffaqiyatga erishishiga yordam beradi.

**— O‘rinli fikrlar, kerakli xulosa va foydali maslahatlaringiz uchun rahmat!**

**Sadoqat MAXSUMOVA suhbatlashdi.  
Toshkent — Xitoy — Toshkent**



# Oliy ta'lim sifati nima bilan belgilanadi?

## (Bu borada xitoylik talabalar qanday fikrda?)

**J**oriy yilning noyabr oyi yakunida xizmat safari bilan Xitoyda bo'ldim. Bizni aeroportdan talabalar kutib oldi. Mashg'ulotlarga tayyorgarlik ishlari, dastur asosida rejalashtirilgan barcha madaniy tadbirlar ham talabalar tomonidan olib borildi. Professor-o'qituvchilar, mas'ul tashkilot vakillari faqatgina ma'ruzalarda qatnashishdi. Talabalar yosh bo'lishiga qaramay, hammasini risoladagidek bajarishdi, dasturda belgilangan barcha ishlar to'liq amalga oshirildi. Yosh bo'lsa-da, biz bilan to'g'ri muloqot o'rnata olgan, kirishimli va madaniyatli bu talabalarga havasim keldi. Ularning dunyoqarashi, fikrlashi bilan ham qiziqdim va "Oliy ta'limda sifatni qaysi omil belgilaydi", degan savolga mulohazalarini bilmoqchi bo'ldim.

Xitoydagi universitetlar orasida o'z mavqeiga ega, Hangjou shahrida joylashgan ZheJiang universiteti talabalarining javoblari esa quyidagicha bo'ldi:







**Sun Yuewei, 3-bosqich talabasi:**

— Menimcha, eng muhimi talabalarga erkinlik berish va resurslardan foydalanish uchun qulay platforma yaratishdan iborat. Talabalarni rag'batlantirish, ularning qiziqishlari va intilishlarini qo'llab-quvvatlash va maqsadlariga erishishda yordam berish ham universitet diqqat markazida bo'lishi kerak. E'tiborni his qilgan, uning fikrlari bilan qiziqishayotganini bilgan har bir talaba o'z ustida ishlaydi, darslarga mas'uliyat bilan qaraydi. Natijada ta'lim sifati yaxshilanadi.



**Xu Ziqian, 4-bosqich talabasi:**

— Fikrimcha, ta'limda sifatni ta'minlash juda muhim. Buning uchun tadqiqotlar o'tkazish va xalqaro aloqalarni mustahkamlash kerak. Bundan tashqari, oliy ta'lim muassasalarining infratuzilmasi, unda mavjud resurslardan foydalana olishi lozim. Shu orqali ta'limda kutilgan sifat natijasiga erishish mumkin.







**Zhou Yue, 3-bosqich talabasi:**

— Boshqa universitetlar bilan hamkorlik qilish, turli loyihalarni amalga oshirish ta'lim sifatini yaxshilashga xizmat qiladi. Xalqaro hamkorlik aloqalarini kengaytirish orqali talabalar almashinuvi tizimini joriy qilish boshqa davlatlar tajribalarini o'rganishga imkoniyat yaratadi.



**Yu Hao, 4-bosqich talabasi:**

— Menimcha, eng muhim ko'rsatkich bu professor-o'qituvchilar va talabalarning birgalikdagi faoliyatidir. Shaxsiy tajribamdan kelib chiqib aytaman, faqat taqdimotga qarab dars beradigan ustozlarni ham uchratdim. Shu bois professor-ustozlar doim o'z ustida ishlashi, yangiliklarni talabalarga yetkazishi, darslarda innovatsion usullardan foydalanishi kerak. Shunda mashg'ulotlar foydali va talaba uchun qiziqarli o'tadi.



**Luo Ling, 4-bosqich talabasi:**

— Fikrimcha, ta'limda turli o'qitish metodlaridan foydalanish kerak.

**Sadoqat MAXSUMOVA,**  
Toshkent — Xitoy — Toshkent





# Yaponiyada malakali kadrlar kasbiy madaniyatini rivojlantirish mexanizmlari

**Yorqinoy ERNAZAROVA,**  
falsafa fanlari doktori (DSc),  
dotsent

**Yaponiyada mehnat resurslarini, shu jumladan, davlat xizmatchilari faoliyatini boshqarish jarayonida kadrlarga ish haqi to'lashning samarali tizimi, tashkilotlarda shakllantirilgan, xodimlarning mehnat qilishlari uchun tashkil qilingan ish joylari holatining tahlili, muayyan holatlarda xodimlarning attestatsiyasidan ham sifatni ko'tarish maqsadida foydalanishadi.**

Yaponiyada kadrlar ish faoliyatini ushbu kompaniyaning salohiyati, xalqaro obro'si, benuqson imijiga o'xshatish xodimlarga ma'naviy va yuksak darajadagi ruh beradi. Yaponiyadagi kadrlarni, davlat xizmatchilari faoliyatini boshqarish tizimida, kadrlar yutuqlariga o'xshatishni kuchaytirishga harakat qiladi.<sup>1</sup> Kadrlarning o'z kompaniyalariga sadoqatliligi, ular mehnatining qadrlanishi, munosib sur'atda rag'bat-

lantirilishining bosh mezonidir. Kadrlarning mehnatiga bunday munosabat, yuqori mansabdorlardan boshlab, quyi bo'g'ingacha, xodimlar o'zlarini korporatsiya vakillari deb hisoblaydilar. Yaponiyada har bir xodim kompaniya uchun zarur shaxsligiga ishonadi. Shuning uchun ham, yaponiyalik kadrlar o'z kompaniyasi uchun sadoqat bilan shaxsiy namuna bo'lish uchun mehnat qilishga harakat qiladi. Yana bir muhim tomoni shundaki, Yaponiya kompaniyasi xodimlari savolga javob berishda kompaniyaning nomi va qayerda

<sup>1</sup> Особенности и основные черты японского менеджмента. <https://miuki.info/2012/12/osobennosti-i-osnovnye-cherty-yaponskogo-menedzhmenta>

ishlayotganligini aytadi. Savol berayotgan shaxs javobga qoniqadi, chunki bunday vaziyatlarda u kompaniyaning nomini biladi, unga ishonadi. Yaponiyaliklarning kundalik “kasb” soʻzi amalda tashkilotni va qayerda ishlashini bildiradi. Kompaniyadagi xodimlar qisqa muddatda dam olib, dam olish oʻrniga samarali ishlashni davom ettiradilar. Yaponiya korxonalarida ishga sababsiz kelmaslik kam kuzatiladi. Yapon xodimlar uchun bu koʻrsatkich miqdori oʻrtacha 1,6%ni tashkil qiladi (1000 kishidan ortiq ishchisi boʻlgan kompaniyalarda bu koʻrsatkich atigi 7,5%ni koʻrsatadi)<sup>2</sup>.

Yaponiya kompaniyalarida mehnat qilayotgan xodimlar mehnat taʼtili uchun ajratilgan toʻlovlarini toʻliq ishlatmaydilar. Xodimlarning fikricha, taʼtil toʻlovlarini olish kompaniyaga boʻlgan sadoqatiga xilof hisoblanadi. Kompaniya manfaati uchun ishlashni ular oʻz burchi deb bilishadi. Yaponida kadrlar faoliyatining oʻziga xos xususiyatidan yana biri, nazariy jihatdan shaxs biron-bir tashkilotda qanchalik koʻp ishlasa, shuncha unga samimiy sadoqatini namoyish qiladi degan qarash mavjud.

Yaponiyada xodimlar mehnatini ragʻbatlantirish, ijtimoiy himoya tizimi yaxshi yoʻlga qoʻyilgan. Xodimlarni ragʻbatlantirish tizimi ularni mehnat stajiga qarab ishlatilishini kafolatlaydi, chunki bu ishchining boshqa firmaga oʻtishini bartaraf etadi. Har qanday shaxs biron-bir kompaniyada qancha koʻp ishlasa, uning ish haqi va mansabi shunchalik yuqori boʻladi. Boshqa bir kompaniyaga ish-

ga oʻtsa, u oʻz mehnat stajidan voz kechib, ish stajini yangidan boshlaydi<sup>3</sup>. Xodimning kompaniyadagi xizmatda yuqori pogʻonaga koʻtarilishi birinchi navbatda necha yil xizmat koʻrsatganiga bogʻliq. Jumladan, davlat xizmatchilari va katta korporatsiyadagi xodimlar, universitet taʼlimini olganlarning xizmatda yuqori pogʻonaga koʻtarilishi avtomatik ravishda amalga oshmaydi, ushbu jarayon uning oʻqishiga, kasbiy malakasini oshirganligiga bogʻliq. Xodim majburiyatlarini yaxshi bajarmagan holatda lavozim boʻyicha yuqoriga koʻtarilishi oʻrtacha darajada boʻladi. Jamiyatning modernizatsiyalashuvi davomida bu jarayon oʻzgarib, xizmatda yuqori koʻtarilish mehnat stajiga, kasbiy layoqatliligi, majburiyatlarini bajarishiga bogʻliq, shuningdek, xodimning maoshi har yili oshadi. Xodim yuqori, yaʼni boshqaruv lavozimiga erishish uchun ishga boʻlgan layoqatligini va oʻz majburiyatlarini aʼlo darajada namoyon etishi kerak. Biroq xodimning xizmatda yuqoriga koʻtarilishi bevosita mehnat stajiga bogʻliq. Jumladan, yosh xodim mehnatga layoqatligini yuqori darajada koʻrsatgan boʻlsa-da, maʼlum vaqt ishlamaguncha boshqarish lavozimi darajasiga erisha olmaydi. Koʻpincha yirik korporatsiyalar xizmatda koʻtarilish yoshga qarab cheklangan, masalan, eng kichik administrator 30 yosh, kattasiga 35 yosh<sup>4</sup>. Yaponiya menejmentida kadrlar va davlat xizmatchilarining xizmatda koʻtarilish tizimi doimo takomillashmoqda<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>4</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>5</sup> Барон Л. От чего зависит процветание японских компаний. // Человек и труд. № 9. 1995 г.

<sup>2</sup> <https://arm.sies.uz>/Nazarova G.G. va boshqalar. Inson resurlari menejmenti. Oʻquv qoʻllanma. – Toshkent, 2021. – 177-bet.





Xususan, Yaponiya xususiy universitetlarida xizmatda ko'tarilish ma'lum qoidalar asosida amalga oshiriladi. Doktoranturani tugatgandan keyin shaxs ma'lum ishga professor assistenti sifatida qabul qilinadi va ikki oydan keyin dotsent vazifasiga tayinlanishi mumkin. Olti oy davomida dotsent xizmatini o'tagandan keyin professor lavozimiga o'tkaziladi. Lekin u o'z majburiyatlarini a'lo darajada bajarmaganligi uchun uni mansabi ko'tarilishini cheklashi mumkin. Shu tariqa xizmatda ko'tarilish kadrlar layoqatligiga va kasbiy majburiyatlarini samarali bajarishiga bog'liq, ya'ni assistent xalqaro mukofot sohibi bo'lsa-da, professor bo'lish uchun 8 oy ishlashi kerak. Xizmat pog'onalarida ko'tarilishning zamonaviy tizimi mehnat staji va o'z majburiyatlarini talab darajasida samarali bajarishi bilan bog'liq deb hisoblashadi. Yaponiyadagi ijtimoiy muhitda yuqori darajadagi samarali imkoniyat kompaniya manfaatlariga

mos sur'atda faoliyat olib borishdan iboratdir. Xizmatchi doimiy ishlashi va mehnat staji tizimi yaponlarning urf-odatiga bog'liq emas, balki xodimlarning mehnat qilish tizimini boshqarish strategiyasi hisoblanadi<sup>6</sup>.

Yaponiya jamiyati modernizatsiyalashuvi davrida malakali kadrlar murakkab texnologik ishlarni bajarishga tayyor edi. Bunday samarali mehnat natijasiga ko'ra, yuqori hajmda maosh olganda malakali kadrlar bir kompaniyadan boshqa bir kompaniyaga o'tar edi. Ayrim sanoat kompaniyalari, masalan, "Mitsubishi Shipbuilding" zarur bo'lgan malakali kadrlarni o'zi tashkil etgan maxsus malaka oshirish kurslarda o'qitishni tashkil qildi. Bu xarajatlarni kompaniya to'lardi, biroq malakali kadrlar tanqis bo'lganligi uchun malaka oshirganidan keyin ish haqi yuqori bo'lgan kompaniyaga o'tishni istar edi. Kompaniya malakali xodimlarni ushlab qolish uchun doimiy yollash va ish stajiga bog'liq holda haq to'lash tizimini qabul qilgan<sup>7</sup>.

Xodimning boshqa kompaniyaga ishga o'tishi kelajakdagi afzalliklarni yo'qotishni bildiradi. Bu tizimini qabul qilgandan keyin kompaniya qisqa muddat ichida yuqori mehnat xarajati muammosini hal qildi. Natijada, doimiy jalb qilingan kadrlarning ish haqi o'sishi natijasida mehnat haqini ushlab qolish o'sa boshladi. Bu muammo sanoat o'sishi natijasida hal bo'ldi. Bunday jarayon tufayli kompaniyalarga iqtidorli yoshlar jalb etildi. Boshqaruv tizimidagi bunday

<sup>6</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>7</sup> <https://arm.sies.uz> /Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. wikipedia.org/wiki/Mitsubishi\_Heavy\_Industries. 27.03.2022.







usulni qo'llash orqali kadrlar va kompaniya orasidagi sadoqatlilikni kuchaytirish, ish beruvchi hamda yollangan kadrlar orasidagi o'zaro aloqalarning rag'batlantirilishiga erishildi. Natijada bir qator ijtimoiy mazmundagi muomala tizimlari amal qila boshladi. Bunday faoliyatni ommalashtirish maqsadida, Yaponiya korporatsiyalari rasmiy uchrashuvlar o'tkazadilar: ertalabki miting, sex majlislari va kichik guruh majlislari shulardan iborat. Mitinglar har doim ertalab ish boshlanishidan oldin o'tkaziladi (ayrim kompaniyalarda haftada bir marta). Odatda, boshqaruvchi xodimlarga kompaniyaning siyosati yoki biznes etikasi bo'yicha savol bilan murojaat qiladi. Uning nutqidan keyin odatda ertalabki gimnastika o'tkaziladi va ayrim vaziyatlarda uchrashuv umumiy qichqiriqlar, ya'ni "Jonbozlik bilan ishlaymiz"

kabilar bilan tugaydi. Ertalabki mitingdan keyin xodimlar sex uchrashuvlarida qatnashishi mumkin, unda har bir xodimga berilgan ish hajmi, bugun bajarilishi shart deb aytiladi va buning uchun zarur ma'lumotlar beriladi. Savol va javoblardan keyin muayyan ishni bajarish metodikasi va vazifalari muhokama qilinadi. Kadrlar faoliyatiga doir, ya'ni ish mazmuniga aloqador uchrashuvlarning asosiy maqsadi sex boshlig'i buyruqlarini xodimlarga yetkazish hisoblanadi. Kadrlar orasidagi o'zaro munosabatlar korporatsiya yordamida mustahkamlanadi. Boshqa turdagi ijtimoiy aloqa kichik guruhlarini jalb etadi va sex yoki ofisda tashkil etiladi. Kichik guruhlar vazifalarni bajarish yo'llarini ishlab chiqadi. Ijtimoiy muammolar muhokamasi bunday guruhning oddiy faoliyat shakli hisoblanadi. Kichik guruhlar – Yaponiyada



sifatni kuzatuvchi va nuqsonlarni monitoring qiluvchi guruhlar mahsulot sifati va ishlar mazmunini oshirish javobgarligini oladi. Bu esa texnik rivojlanish va yaqin muomala yordamida kompaniya hamda jalb etilgan shaxs o'rtasida sadoqatlilik kuchayadi. Yaponiya korporatsiyalari ijtimoiy mazmun kasb etadigan, kompaniyaning yangi ofisi yoki zamonaviy tovarlar ishlab chiqaradigan zavod ochilishini, yangi yil boshlanishini yoki shaxsni doimiy xizmatga yollanishga kelgan vaqti bo'yicha rekordlarni nishonlash tadbirlarini o'tkazadilar. Jumladan, har yili kuzda kompaniya sport uchrashuvlari, bir yoki ikki marotaba turistik safarlarni o'tkazadi. Sport uchrashuvlarini tashkil qilishda kompaniya xarajatlarini va safarning yarim xarajatlarini to'laydi. Yaponiya korporatsiyalarida sport bo'yicha beysbol, futbol, regbi va xokkey komandalarga ega kompaniyalar o'rtasida bo'ladigan musobaqalarga xodimlar qatnashishi juda yuqori. Bunday tadbirlar kompaniya xodimlarining jipslashishi, uning ma'naviy ruhi va kompaniya bilan personal o'rtasida sadoqatlilikni kuchaytirib boradi<sup>8</sup>.

Ta'kidlash lozimki, yaponlarda yollangan xodimlar o'rtasidagi aloqani kuchaytirishning innovatsion tizimi mavjud, ya'ni bo'limning hamma a'zolari, shu jumladan, boshqaruvchilar ham katta bir xonani egalashadi. Odatiy ishga doir aloqalar ofisda

oson amalga oshadi, xohlagan paytda bo'lim a'zolari bir-biri bilan muomala qilishi va boshqaruvchi xodimga murojaat qilishi mumkin. Shu munosabat bilan ta'til va bayram kunlarida bir kompaniyadan bo'lgan o'rtoqlar odatda sport o'yinlarini o'ynash, dam olish uchun yig'ilishadi<sup>9</sup>. Yaponiya korporatsiyalari o'z xodimlariga sport, beysbol maydonlari, tennis kortlarini ta'minlab turadi<sup>10</sup>.

Yaponiya kompaniyalarida kadrlar mehnatini samarali tashkil etish tizimi muntazam takomillashib bormoqda. Kadrlar mehnatiga ish haqi hajmi, birinchi navbatda, mehnat stajiga qarab aniqlanadi. Muntazam sur'atda yirik korporatsiyalar xodimlarga qo'shimcha imtiyozlar yaratadi. Jumladan, kompaniya xodimlarga yo'l xarajatlarini to'laydi, xodimlar va ularning oila a'zolarining davolanish xarajatlarini qoplaydi. Kompaniya uy-joylarni ham xodimlar uchun qulay narxda ta'minlaydi. Shuningdek, bunday uylar yetarli bo'lmasa, kompaniya bu uylarni ijaraga olib, o'z xodimlariga past narxda taqdim etadi<sup>11</sup>.

Tahlillarimiz jamiyatning modernizatsiyalashuvi sharoitida Yaponiya iqtisodiyoti, ijtimoiy hayoti rivojining asosiy omili kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirishga bog'liqligini ko'rsatdi. Ushbu omilning asosiy xususiyati kompaniya tarkibida qayta tayyorgarlikdan o'tishdir.

<sup>8</sup> <https://xreferat.com/47/3632-9-osobennosti-organizacii-dosuga-v-yaponii.html>. 27.03.2022.

Особенности организации досуга в Японии.

<sup>9</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>10</sup> <https://works.doklad.ru/view/85GGZPGsuQY/all.html>. Современное состояние Японии. 27.03.2022.

<sup>11</sup> <https://arm.sies.uz>

*Kompaniya tarkibida kadrlar malakasini oshirish tizimining zaruriyati va samaradorligi quyidagi omillar bilan izohlanadi:*

**1.** Yaponlarning o'rta maktabda o'ladigan fundamental bilimlarga asoslangan ta'lim sifatining yuqori darajasi.

**2.** Yaponiya kompaniyalari tomonidan kadrlarni "korxona ichida tayyorlash" an'anaviy amaliyoti mavjudligi.

**3.** Kadrlarni ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirishning imkoniyati va professional salohiyatidan samarali foydalangan holda kadrlarni boshqarish tizimining mavjudligi;

**4.** Kompaniya tarkibida malaka oshirishni takomillashtirishga qaratilgan tashkiliy ishlar muntazam olib borilishidan iboratdir.

Kompaniya tomonidan kadrlar malakasini oshirishdan tashqari kadrlar tayyorlash tizimiga davlat munitsipal kasbiy o'qitishi ham kiradi va u tashkilot ichida kadrlarning muntazam malakasini oshirishga yo'naltirilgan o'qitishga yordamchilik qilish vazifasini bajaradi.

Yaponiya aholisining ta'lim olishga, aniq mutaxassislikni egallashga, kasbiy malakasini oshirishga, kasbiy ko'nikmalarini takomillashtirishga bo'lgan ishtiyoqi juda yuqori. Ta'lim olishga, yetuk mutaxassis bo'lishga intilish bo'lajak davlat xizmatchilari va korporatsiyalar xodimlarining yuqori malakasini ta'minlovchi asosiy omil hisoblanadi. Yaponiya hukumati tomonidan ta'lim tizimi uchun zarur bo'lgan mablag' ajratilgan. Maktab, kollejlari va universitetlar-

da ishlaydigan o'qituvchilar, professorlarni tayyorlash tizimi muntazam ravishda tizimli takomillashtirilgan. Uzlüksiz ta'limga bunday e'tibor jamiyat taraqqiyoti uchun zarur bo'lgan "ta'lim portlashi" deb nomlangan samaradorlikni ta'minlagan.

Yaponiya jamiyatining samaradorligini ta'minlagan, uni insoniyat taraqqiyotida oldingi o'rinlarga olib chiqqan omil – uzluksiz ta'limga bo'lgan e'tiborning samarasi hisoblanadi. Maktablarni takomillashtirishga qaratilgan kompleks islohotlar ta'lim rivojining asosini tashkil qiladi. Ushbu maqsadda "maktab ta'limi tizimi" haqidagi farmon qabul qilingan va ushbu tizimni jamiyat maqsadlariga mos ravishda birlashtirishga erishilgan. Maktablarni unifikatsiya qilish orqali bir yo'nalishli ta'lim tizimi joriy qilingan<sup>12</sup>. Ushbu islohotlarda ijtimoiy taraqqiyotga alohida e'tibor bergan hukumatning ijobiy faoliyati muhim rol o'ynagan. Natijada yapon millati vakillari ijtimoiy kelib chiqishidan qat'i nazar, sifatli, jamiyat talablari darajasida ta'lim olish imkoniyatiga ega bo'ldi. Bunday islohot bir yo'nalishli ta'lim tizimi orqali bilim oluvchilar orasida raqobatga va hozirgi taraqqiy etgan, modernizatsiyalashgan ta'lim tizimi mavjud bo'lgan yapon jamiyatiga olib keldi<sup>13</sup>.

Darhaqiqat, Yaponiyada uzluksiz ta'limni rivojlantirish orqali jamiyat taraqqiyoti uchun zarur bo'lgan ta'lim darajasining oshishi va sanoat tarkibining modern-

<sup>12</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>13</sup> Кратко об образовании в Японии. 24 февраля 2022 года. [https://www.unipage.net/ru/education\\_japan](https://www.unipage.net/ru/education_japan)



izatsiyalashuvi ta'minlangan. Yaponiyada majburiy to'qqiz yillik ta'limni tamomlab, yuqori o'rta maktablarga kirganlar miqdori 1960-yilda 60% bo'lgan bo'lsa, 1970-yilga kelib 80%, 2000-yilda 94%ga yetdi. Yuqori maktabni tamomlab oliy o'quv yurtlariga va 2 yillik kollejlarga kirganlar yuqoridagi yillarga mos ravishda 10, 24 va 37% ga teng bo'ldi, 1992-yilga kelib esa 39%ga yetdi. Yuqori o'rta maktablarni tamomlab universitetlarga kirganlar darajasi juda yuqori. Bu ko'rsatkich Angliyada 32%, Germaniyada – 33%, Fransiya – 38% va AQSHda 45%ga teng. Oliy ta'limga qilinadigan xarajatlar Yaponiyada 0,6 % (YaMMga nisbatan), AQSHda 1,25% (1989 y), Angliyada -1,2%; Germaniyada – 1,4%ga teng<sup>14</sup>. Yaponiyada davlat sektori oliy o'quv yurtlari xarajatlarining 90% davlat va munitsipal hukumat hisobiga bo'lsa, xususiy sektor oliy o'quv yurtlari xarajatlarining 15 %ini davlat qoplaydi. Yapon oilalarida farzandlarni o'qitish uchun sarflanadigan xarajatlarni ko'paytirish kapital qo'yilmani amalga oshirish yoki bu farzandlar kelajagi uchun ma'qul meros deb qarash an'anasi mavjud. Shu sababli, oila byudjetidan ta'lim xarajati uchun zarur mablag' ajratiladi. Aholining ta'lim darajasini oshirish innovatsion ta'lim tizimi va sanoat tarmoqlarini modernizatsiya qilishga yordam beradi. Bunga iqtisodiyot sohalari bo'yicha oliy o'quv yurtlari bitiruvchilarining taqsimlanishiga qarab guvoh bo'lish mumkin. Yuqori o'rta maktablar bitiruvchilarining 34 % texnika va ishlab chiqarish sohasiga, 2,6 % ish yuritish sohasiga va 16 % savdo sohasiga boradi. Ikki yillik kollejlarda

bitiruvchilarining 58 % ish yuritish sohasiga, 27 % professional texnika sohasiga ishga joylashadilar, universitetlar va institutlar bitiruvchilarining 37 % professional texnika sohasi tarmoqlariga, 40 % ish yuritish sohasiga va 19 % savdo sohasiga joylashadilar<sup>15</sup>.

Yaponiya korxonalarining vakillari o'quv yurtlarini tamomlaganlar orasidan asosiy xodimlarni tanlab oladilar va uzoq muddatli bandlikni hisobga olgan holda, korxonalar yo'nalishlari uchun mos keladigan kadrlarni ishga qabul qiladilar. Yaponiya kompaniyalarida xodimlar, ishga qabul qilinganlarga tayinlanadigan mansab ularning malaka va qobiliyatlariga qarab belgilanadi. Shu sababdan kadrlarni xizmatga qabul qilish jarayonida nomzodlarning professional bilimlari, malakaviy salohiyati va shaxsiy xususiyatlaridan tashqari, ularning innovatsion axborotlarni qabul qilish qobiliyatlari, ulardan amaliyotda foydalanishlari, ishlab chiqarish, muayyan tizimga rahbarlik qilish jarayoniga moslasha olishlariga alohida e'tibor qaratiladi. Yaponiyada kadrlarni ishga qabul qilish jarayoni boshqa taraqqiy etgan mamlakatlardan keskin farq qiladi. Ularni chuqur ilmiy yondashuv asosida maktablarda, kasb-hunar kollejlarda va universitetlarida fundamental bilim olganligiga e'tibor qaratilganligi, kadrlarning yangi avlodini tayyorlash tizimi innovatsion konsepsiyalarga asoslanganligi bilan ajralib turadi. Zamonaviy tashkilot va kompaniyada ishlashni maqsad qilgan kadr uchun uning

<sup>14</sup> <https://arm.sies.uz/>/Nazarova G.G. va boshqalar.

Inson resurlari menejmenti. O'quv qo'llanma. – Toshkent, 2021. – 183-bet.

<sup>15</sup> <https://arm.sies.uz/>/Д.Кемпбел, Дж.Стоунхаус, Б.

Хьюстон. Стратегический менеджмент. Учебник. – М.: ООО "Издательство проспект". 2003. – Стр. 156.



kasbi, lavozimi uchun zarur bo'ladigan maxsus malaka va texnik bilim tashkilot ichidagi malaka oshirish jarayonida berib boriladi.

**Yaponiyada bo'lajak xodimlar faoliyatining fundamental asoslarini vujudga keltirishda yuqori o'rta maktab, umumta'lim va kasb maktablari muhim rol o'ynaydi. 1990-yilda yuqori o'rta maktab o'quvchilarining 13% texnika maktablari hissasiga to'g'ri kelgan bo'lsa, 2000-yilda 10%ga yetdi<sup>16</sup>.**

Texnika yo'nalishida ta'lim beradigan maktablar bitiruvchilari yuqori texnik malaka talab qiluvchi instrumentlar va tajriba uchastkalariga taqsimlanadilar. Texnikaga ixtisoslashgan maktablarni bitirganlar o'rta bo'g'in injener-texnik xodimlarini tayyorlashga mo'ljallangan bo'lsa-da, hozirgi kunda ularni tamomlaganlar malakali xodimlar sifatida yuqori lavozimlarga ishga joylashmoqda.

Yaponiyadagi iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti mutaxassislari xodimlar mehnatidan samarali foydalanish borasida olib borilayotgan tajribani tahlil qilib, "Yaponiyadagi xodimlar kuchi siyosati" nomli hisobot tayyorlashdi. Tahlil jarayonida "Qanday qilib professional tayyorgarlikka ega bo'lmagan bitiruvchilar ishga qabul qilingach malakali mutaxassislarga aylanadi?" degan savol bilan tekshirish olib borilgan. Natijada, kadrlar korxonalarda ma'lum darajada o'qitiladi, le-

kin bu qisqa muddatli o'qitish bo'lib, shunga muvofiq ravishda moddiy rag'batlantirish olmaydi. Ish vaqtida o'qitish tufayli mutaxassislari tayyorlanishi davom etadi<sup>17</sup>.

Yaponiyadagi muntazam professional o'qitish yevropa standartlariga muvofiq emas, ammo shunga qaramasdan bu mamlakatda malakali mutaxassislari, salohiyatli kadrlar salmog'i juda yuqori. Bunday holat mamlakatning ijtimoiy, iqtisodiy salohiyatini belgilovchi, jahondagi yetakchi davlatlardan biriga aylanish potensialini ta'minlagan omildir. Shu bois, Yaponiyada kadrlarni tayyorlash, ulardan samarali foydalanishda kompaniya, firma ichida o'qitish, malakasini oshirish tizimi o'ziga xosdir.

Yaponiya korxonalarida kadrlar malakasini oshirish, ichki imkoniyatlardan foydalanigan holda kompaniya xodimlarini ishdan tashqarida o'qitish tizimiga va malaka oshirishda mustaqil o'qishga ham asoslanadi. Kompaniya ichki imkoniyatlaridan samarali foydalanilgan malaka oshirishga ko'proq ahamiyat beriladi. Buning asosiy sababi xodimlarga "ko'rgin va taqlid qil" tushunchasi amal qiladi<sup>18</sup>.

E'tiborlisi, Yaponiya korxonalarida xodim mehnatining tarbiyaviy xislatlari ichki o'qishning samaradorligini oshiradi. Shu sababli, kadrlar malaka oshirish tizimida tashkiliy-metodik xususiyatlar muhim hisoblanishini tahlillarimiz natijasida aniqlashga erishdik:

<sup>17</sup> <https://present5.com/podgotovka-i-povyshenie-kvalifikacii-v-yaponii/> Подготовка и повышение квалификации в Японии. 27.03.2022.

<sup>18</sup> <https://present5.com/podgotovka-i-povyshenie-kvalifikacii-v-yaponii/> Подготовка и повышение квалификации в Японии. 27.03.2022.

<sup>16</sup> <https://arm.sies.uz/> Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач. Пер. с англ. Р. Мереди́т Белбин. - М.: HIPP, 2003. - С. 315.



**kompaniyalarda ichki mehnat bozori imkoniyatlaridan foydalanib kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirishning maqsadga muvofiqligi; industrial jamiyatlarda o'zining kadrlariga bo'lgan ijtimoiy talabini tashqi ishchi kuchi bozorida (firmadan tashqaridagi) qondirish tajribasi mavjudligi;**

**kadrlar mehnat sharoitini yaxshilash orqali korxonalar uchun malakali kadrlar korpusi tayyorlanadi, Yaponiyada esa tadbirkorlarning fikricha, korxonaning rivojlanishi va yashovchanligining muhim sharti – bu uzoqni ko'zlagan holda malakali kadrlarni korxonada tayyorlash ekanligi;**

**iqtisodiyotning jadal rivoji davrida korxona xodimlarining uzoq muddatli bandligidan manfaatdor bo'lsa, ularning moslashuvchanlik xususiyatlarini yuqori darajada ushlab turishi, shu bilan birga kompaniya ham ichki va tashqi bozordagi o'zgarishlarga moslashuvchanligi.**

Shu sababli Yaponiya korxonalari kadrlarni o'qitishning maqsadi, xodimlarni murakkab texnologik jarayonlarga tayyorlash va malakasini oshirish raqobatbardoshlikni ta'minlashdagi muhim omil hisoblanadi. Bunday natijaga kadrlarni rotatsiya va bir ishdan boshqasiga o'tkazish orqali ham erishiladi.

Yaponiyada kadrlarning, jumladan, davlat xizmatchilarining kasb madaniyatini

oshirishda, ularning kreativ fikrlashi, intellektual salohiyati darajasiga o'ta muhim darajada e'tibor beriladi. Kadrlar imkoniyatlariga bunday yondashuv, korxonalar uchun zarur bo'lgan, nostandart fikrlovchi va qaror qabul qiluvchi malakali kadrlarni tayyorlash va ularni o'qitishning turli shakllaridan samarali foydalanilgan holda, ularga zarur bo'lgan ko'nikma va malakalarni bevosita ish jarayonida oshirishga imkon beradi. Biroq, korxonalardagi ichki o'qitish tizimi bu bilan cheklanib qolmaydi. Jumladan, malakali kadrlar tomonidan, faqat boshlang'ich bosqichda masalani to'g'ri qo'ya bilish va yechimini topa olish xususiyatlarini shakllantirishga katta e'tibor beriladi<sup>19</sup>. Korxona manfaatlariga mos bo'lgan vazifalar kadrlar tomonidan ijro etiladi va umumiy taraqqiyot konsepsiyasi kadrlarning hammasiga tegishli hisoblanaadi. Xodimlar muammoli holatlar to'g'risida o'z mustaqil fikrlari va asoslangan takliflarini bildirishlari lozim. Shu sababdan sifat ustidan monitoring va asoslangan, innovatsion mazmunga ega bo'lgan taklif berishga katta e'tibor beriladi. Shuningdek, xodimlarga lozim bo'lgan paytlarda, kompaniyada belgilangan metodikadan voz kechib, mustaqil harakat qilishga imkon beriladi<sup>20</sup>.

Yaponiyada kadrlar bilan ishlash jarayonida kompaniya xodimlariga egiluvchan va ko'p funksiyali ish sharoitini yaratib berishga intilishadi. Taraqqiy etgan iqtisodiyot sharoitida mehnatni tashkil qilish bo'yicha nazariyotchilar Teylor va Ford tizimlarining tamoyil-

<sup>19</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>20</sup> Подготовка и повышение квалификации в Японии. <https://present5.com/podgotovka-i-povyshenie-kvalifikacii-v-yaponii/>.27.03.2022.



lariga muvofiq, ajratilgan va me'yorlashtirilgan ish, xodimlarni alohida mustaqil bo'lishini ta'minlamaydi, to'plangan tajriba asosida malakani oshirishni inkor etadi<sup>21</sup>. XX asrning so'ngi choragida jahondagi yuqori iqtisodiy o'sish davrida Yaponiya korxonalarida ishlab chiqarish kengayishiga e'tibor berildi. Ammo kompaniyalarning muayyan qismida ishni bu tarzda tashkil etish kadrlar axloqining susayishiga sabab bo'lishiga e'tibor berishdi. Natijada muayyan ixtisoslikka ega bo'lgan, malakali kadrlarni tayyorlashga va ularning har biriga mutaxassisligiga oid ish bilan ta'minlashga intila boshladilar. Shu bilan birga, Yaponiya jamiyatida ro'y bergan innovatsion o'zgarishlar, xususan, mikroelektronika inqilobi, ijtimoiy, iqtisodiy sifat darajasining

ortishi, kadrlardan chuqur texnik bilimni, raqamli iqtisodiyotga moslashuvchanligi, masalani tushunish va innovatsiya talablariga muvofiq, hal qila olish qobiliyati bo'lishini talab qildi. Bunday sharoitda korporatsiyalar, korxonalar xodimlarning texnik, informatsion texnologiyalarga, raqamli iqtisodiyotga xos bilimlar va malakalarini oshirishga e'tibor bera boshlashdi. Modernizatsiyalash davrida elektron hisoblash dasturlari bilan jihozlangan stanoklarga xizmat ko'rsatish, mahsulot sifati ustidan monitoring, mehnat xavfsizligi, "o'z vaqtida yetkazib berish" tizimi bo'yicha xodimlarni ichki imkoniyatlar asosida o'qitishning, malaka oshirishning amaliy ahamiyati ortib bormoqda. Shu sababli, jamoa rahbarlariga yuqori lavozimli xodimlarga zarur bilimlar va malakalarni olishlari uchun

<sup>21</sup> <https://arm.sies.uz>



qisqa muddatli tajriba orttirish kurslari tashkil etilmoqda<sup>22</sup>.

Yaponiyadagi yirik kompaniyalar bilan birgalikda, kichik va o'rta hajmdagi firmalar, tadbirkorlik subyektlari xodimlari tajriba o'rganish uchun bosh kompaniya, stanoklarning so'ngi avlodini ishlab chiqaruvchilar va o'quv yurtlari, universitetlar bilan ilmiy, ijodiy hamkorlik qiladilar<sup>23</sup>. Kompaniya ichida o'qitishga davlat tashkilotlari muhim e'tibor qaratadi. Buning asosiy sababi jamiyatda fuqarolarning mustaqil bilim olishlari natijasida, ijtimoiy masalalarning muayyan yechimi topiladi. Aholi, jumladan, yoshlar o'rtasida ishsizlik kamaydi<sup>24</sup>. Shuning uchun ham keyingi davrda kompaniya ichida o'qitish borasidagi davlat siyosati ikkita asosiy maqsadni ko'zlagan: firma ichida kadrlar malakasini oshirishga ko'mak berish hamda kadrlarning malakasi va ijtimoiy mavqeyini ko'tarish. Bunga erishish maqsadida ta'lim sohasida bir qator chora-tadbirlar qo'llangan va jahondagi yetakchi professional ta'lim tizimidan model sifatida foydalanilgan. Yaponiyada qabul qilingan "Mehnat standartlari to'g'risida"gi qonunda malakali kadrlar tayyorlash tartibi belgilandi. Amaliy va ilmiy asoslangan standartlar bo'yicha malakali instruktorlar rahbarligida ayrim mutaxassisliklar xodimlarini uch yil mobaynida muntazam o'qitish mo'ljallangan bo'lib, shu

<sup>22</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>23</sup> [http://www.chusho.meti.go.jp/sme\\_english/outline/04/20131007.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/sme_english/outline/04/20131007.pdf)//Japan's Policy on Small and Medium Enterprises (SMEs) and Micro Enterprises // The small and Medium Enterprise Agency, 2013.

<sup>24</sup> [http://vasilieva.narod.ru/15\\_5\\_97.htm](http://vasilieva.narod.ru/15_5_97.htm)//Цветова И. Политика стимулирования малого бизнеса: опыт Японии. 27.03.2022.

asosda "Kasbiy o'qitish to'g'risida"gi qonun qabul qilingan. Agar tadbirkorlar korxonadagi kadrlarini davlat tomonidan tasdiqlangan standartlar asosida o'qitsa, u holda ular davlat tomonidan rag'batlantiriladi. Rasman sertifikatlashtirilgan kompaniya ichida o'qitish tizimida o'quvchilar soni hozirgi davrga kelib eng yuqori cho'qqisiga chiqdi. Rasman sertifikatlashtirilgan kasbiy o'qitish tizimi o'z moddiy ahvol tufayli yuqori o'rta maktablarda o'qishni davom ettira olmaydigan bitiruvchilarning ham malakali xodimlar bo'lib yetishishini ta'minlab berdi. Shu bilan birgalikda yuqori o'rta maktablarda o'qituvchilar sonining o'sishi bilan rasman sertifikatlashtirilgan kasbiy o'qitish o'quvchilar yetishmasligi muammosiga duch keldi. Bundan tashqari, yuqori o'rta maktablar bitiruvchilari kasbni tez o'zlashtira olardilar<sup>25</sup>. XX asr so'ngi choragida rasman sertifikatlashtirilgan firma ichida o'qitish tizimi tanazzulga yuz tuta boshladi. Mehnat vazirligi yangi bir yillik o'qitish standartini joriy qilish va boshqa chora-tadbirlar bilan bu jarayonni to'xtatib qolishga harakat qildi. Lekin bu tanazzulning oldini olish imkoni bo'lmadi va o'quvchilar soni kamaydi. Shunday qilib, uzoq muddatli o'qitish asosida malakali kadrlarni tayyorlovchi korxonalarning soni pasaydi. Biroq, so'nggi yillarda texnika yo'nalishidagi mutaxassislarni o'qitish maqsadida, kollejlarni ochgan korxonalar soni ortib bormoqda. Bunday sharoitda davlat tomonidan standartlashtirilgan kasbiy o'qitishni kengaytirishga yo'naltirilgan chora-tadbirlar samaradorligini tasdiqladi

<sup>25</sup> <https://arm.sies.uz>



va ishlab chiqarish sohasida kadrlar tayyorlash usulida o'zgarishlar ro'y berdi. Ilgari o'qitishga sarflanadigan mablag'lar ko'proq yangi ishga olinganlarni tayyorlab borishga yo'naltirilgan bo'lsa, asta-sekin turli toifadagi kadrlarni qisqa muddatli o'qitishga e'tibor berila boshlangan. Shu bilan birga, kasbiy o'qitishning asosini ichki o'qitish tashkil etadi, deb o'ylovchi korxonalardan farqli o'laroq mehnat vazirligi fikriga ko'ra, firma ichida o'qitish asosida auditoriyalar va o'quv laboratoriyalarida maxsus tashkil etiladigan tizim bo'lishi lozim<sup>26</sup>.

Yaponiyada "Kasbiy o'qitish to'g'risida"gi qonunga o'zgartirishlar kiritilib, yangi o'qitish tizimini tashkil qilish belgilandi. Bunda uzluksiz ta'limga muvofiq, xodimlar professional karyalarining qaysi bosqichida bo'lishiga qarab, shunga mos ravishda o'qitilishi lozim. Yangi tizimda o'qitishning tayanch tayyorlov, malaka oshirish, qayta tayyorlash va boshqa shakllari tartibga solindi. Uzluksiz, ta'lim tizimini mustahkamlash uchun moddiy asos talab etilganligi sababli bandlik sug'urtasida qo'shimcha to'lovlarni joriy etish hisobiga o'qitishni subsidiyalovchi maxsus jamg'arma tashkil etildi. Hozirgi kunga kelib ish haqi fondining 0,35 % ni ish beruvchilarning bandlik sug'urtasiga ajratadigan to'lovlari tashkil etadi<sup>27</sup>.

Mazkur davlatda uzluksiz umrbod ta'limni va ilmiy-texnik taraqqiyotni qo'llab-quvvatlovchi tizim joriy etilgan. Bu tizimga muvofiq tadbirkorlikning o'rta va katta yoshli ishchilarni o'qitishga qiladigan xarajatlari qisman subsidiyalashtirilgan.

Yaponiyadagi mavjud "Kasbiy o'qitish qonuni" "inson resurslarini kasbiy rivojlantirish to'g'risida"gi qonunga almashtirildi. Asosiy maqsadi "ko'k yoqali" xodimlarni o'qitishga mo'ljallangan oldingi qonundan farqli ravishda, yangi qonun barcha kadrlarni ("oq yoqali") kasbiy qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan<sup>28</sup>. Shuningdek, yangi qonun turli xildagi uzluksiz umrbod o'qitish tizimlarini rivojlantirishga yordam berdi va ular davlat tomonidan belgilangan o'qitish standartlari bilan chegaralanib qolmadi. Korxonalarida "inson resurslarini" kasbiy rivojlantirish bo'yicha mas'ul shaxsni belgilash tartibi joriy etilgan. Axborot va tajriba almashish maqsadida o'tkaziladigan konferensiyalarga subsidiyalar ajratilgan. Shuningdek, kadrlarni o'qitishning samarali usuli to'g'risida axborotlar bilan ta'minlovchi markazlar<sup>29</sup> bo'lib, ular tomonidan rasman sertifikatlashtirilgan ta'limni baholash tizimi amalga oshiriladi. Rasman sertifikatlashtirilgan o'qitish tizimi yordamida malakali, professional ixtisoslik bo'yicha kadrlarni tayyorlash boshqaruvchi xodimlar va Yevropa hamda AQSH kompaniyalari tomonidan ishlab chiqarilgan texnikalar, asbob-uskunalarining funksiyalarini bajaruvchi malakali kadrlarni olishga imkon beradi. Jumladan, Yaponiya korporatsiyalarida xodimlarni tayyorlash tizimi nafaqat o'quv yurtlaridan va markazlashgan ta'lim tizimidan, shu bilan birga, ichki ta'lim imkoniyatlaridan ham samarali foydalaniladi.

<sup>28</sup> Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач. Пер. с англ. Р. Мереди́т Белбин. - М.: НПП, 2003. - С. 315.

<sup>29</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>26</sup> <https://arm.sies.uz>

<sup>27</sup> <https://arm.sies.uz>





Yaponiya qonunchiligida davlat xizmatchilarining intizomiy javobgarligi nazarda tutilgan bo'lib, uni xizmat bo'yicha boshliqlar va personal kengashi qo'llaydi. Quyidagilar intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'lib xizmat qilishi mumkin: "Davlat xizmatchilari to'g'risida"gi qonun va qoidalariga rioya qilmaslik; lavozim majburiyatlarini bajarmaslik; davlat xizmatchisining butun "xalq xizmatkori" sifatidagi maqomiga raxna soluvchi harakatlarni sodir etish. Intizomiy jazolarning asosiy turlari sifatida lavozimdan bo'shatish; egallab turgan lavozimidan bir kundan bir yilgacha muddatga vaqtincha chetlatish (bu muddatda qoida tariqasida davlat xizmatchisi mansab maoshini olmaydi). Yaponiyada davlat xizmatchilarining odob-axloq qoidalari davlat xizmatini tartibga soluvchi qonun hujjatlarining normalarini (masalan, sovg'alar olish yoki to'lovlar, haq, o'yin-kulgi kabi imtiyozlarga ega bo'lish, ishdan keyingi cheklovlar, xodimning o'z majburiyatlarini bajarganligi yoki bajarmaganligi manfaatlariga ta'sir etadigan shaxslar va tashkilotlardan yozma va og'zaki to'lovlarni, yeguliklarni qabul qilmaslik, rasmiy xizmat safari, daromad keltiradigan korxonalarda ishga kirishni cheklash va boshqa xo'jalik yurituvchi subyektlar yoki tadbirkorlik faoliyatida ishtirok etishni cheklashni o'z ichiga oluvchi davlat xizmatidan tashqaridagi faoliyat va h.k) ham qamrab olgan va davlat xizmati etikasiga kompleks yondashilgan.

Yaponiyada davlat xizmatining xulq-atvor standartlari "Milliy davlat xizmatining etikasi to'g'risida"gi qonun va har bir vazirlik

hamda idorada o'rnatilgan axloq kodekslarida bayon etilgan. Ularda yuqori lavozimli amaldorlarning 5 000 iyenadan yuqori bo'lgan qiymatdagi sovg'alar, xayriya va hokazolarni olinganligi haqida hisobot berish majburiyati hamda juda yuqori lavozimdagi amaldorlarga o'z aksiyalari va daromadlari to'g'risida hisobot berish majburiyati yuklatilgan. Kadrlar Milliy Boshqarmasi huzuridagi Davlat xizmatining Etika Kengashi davlat xizmati etika qoidalari bilan bog'liq masalalar, jumladan, seminarlar o'tkazish, hisobotlarni ko'rib chiqish, etikaga zid xatti-harakatlarni tergov qilish va jazolash masalalari bo'yicha mas'ul hisoblanadi. Yaponiyada "Har bir xodim xalqning xizmatkori sifatida, o'z vazifalarini xalq manfaati uchun bajaradi va o'z vazifalarini bajarishda bor kuchini sarflaydi" deb belgilab qo'yilgan (Milliy davlat xizmatining etikasi to'g'risida"gi Qonun, 96-modda, 1-bo'lim). Ushbu Qonunning 3-moddasida ("Axloqiy prinsiplar") quyidagilar belgilangan: a) Xodimlar fuqarolarga nisbatan adolatsiz ravishda kamsituvchi munosabatda bo'lmasliklari va o'zlarining burchlarini adolatli ravishda bajarishlari, butun xalqning xizmatkori ekanliklarini tan olishlari kerak. b) Xodimlar o'z vazifalari yoki lavozimlaridan shaxsiy foydalar uchun foydalanmasliklari kerak<sup>30</sup>.

Yuqoridagilarni inobatga olib, rivojlangan davlatlar, xususan, Yaponiya tajribasini chuqur o'rganib, tahlil etib, ulardan respublikamizda kadrlarni tayyorlash va inson omilini rivojlantirishda o'rinli foydalana olish tizimini vujudga keltirish maqsadga muvofiq.

<sup>30</sup> [www.minjust.uz](http://www.minjust.uz)/Сафарова А. Давлат хизматчисининг одоб-ахлоқи қандай бўлиши керак?. Тошкент, Адлия вазирлиги. 22.06.2020



# Davlat oliy ta'lim muassasalarining tijoratlashtirilgan ilmiy loyiha va grantlariga oid ko'rsatkichlari tahlili



**BEGALI XOLMIROV,**

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy ta'limni rivojlantirish tadqiqotlari markazi Ta'lim tashkilotlari faoliyatini monitoring qilish bo'limi boshlig'i

**O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 3-iyundagi "Ma'muriy islohotlar doirasida oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar sohasida davlat boshqaruvini samarali tashkil qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ–200-son qarorining tegishli bandiga asosan oliy ta'lim muassasalarining tijoratlashtirilgan ilmiy loyiha va grantlariga oid ko'rsatkichlari tahlil qilindi [1]. Oliy ta'lim muassasalarini "Universitet 3.0" tamoyillari asosida rivojlantirish fan-ta'lim bilan bir qatorda innovatsiya va ilmiy-tadqiqotlar natijalarini tijoratlashtirish faoliyatini zamonaviy talablar asosida yo'lga qo'yishga imkon beradi.**



**Xorij tajribasi. Rossiya Federatsiyasi-** dagi ***Samara milliy tadqiqot universiteti*** – muhandislik, samolyotsozlik hamda kosmik tadqiqotlar sohasiga ixtisoslashgan. Ushbu oliy ta'lim muassasasi 2024-yilda jami **409** ta ilmiy loyihalarni tijoratlashtirgan. Ushbu loyihalar OTM byudjetiga **837 377, 2 ming** rubl daromad keltirgan. Ushbu ilmiy loyihalarning **241** tasi (66 foizi) davlat buyurtmasi asosida,

**168** tasi (34 foizi) esa byudjetdan tashqari tashkilotlar, jumladan, xorijiy kompaniyalar buyurtmalari asosida bajarilgan. Ushbu ilmiy loyihalarning **7** tasi Rossiya Federatsiyasi Prezidenti granti, **1** tasi Rossiya Federatsiyasi hukumati granti, **29** tasi Fan va ta'lim vazirligi grantlaridan iborat [2].

**Qozon federal universiteti** barcha fan tarmoqlari va sohalar bo'yicha mutaxassislar



tayyorlaydigan oliy ta'lim muassasasi hisoblanadi. Ushbu oliy ta'lim muassasasi 2024-yil holatiga ko'ra tibbiyot, neft-gaz, kimyo kabi asosan aniq, tabiiy hamda texnika fanlaridagi dolzarb muammolarga doir fundamental tadqiqotlarni qamrab oluvchi **175 ta** ilmiy grantlarga ega. Ushbu grantlarning **2 tasi** xorijiy grantlar hisoblanadi. ***Ijtimoiy fanlar sohasida Moskva davlat lingvistika universiteti 17 ta*** grant loyihalarni bajarayotgani aniqlandi [3].

**Qozog'iston Respublikasida** ham xuddi shunday holatni ko'rishimiz mumkin. Jumladan, 2022-yil holatiga ko'ra, ***Farobiy nomidagi Qozog'iston Milliy universiteti*** jami **305 ta** mahalliy grant loyihalarini bajarmoqda. Ulardan **13 nafari** xususiy sektor bilan xo'jalik shartnomalaridan iborat. Bundan tashqari ushbu oliy ta'lim muassasasida faoliyat yurituvchi professor-o'qituvchilar **189 ta** xorijiy grant loyihalarini bajarganlar. Ulardan **42 tasi** hamkorlikdagi grant loyihalari hisoblanadi [4].

**Qarag'anda davlat universiteti** 2021-2023-yillar uchun mo'ljallangan **18 ta** davlat buyurtmasi asosidagi grant loyihalari, **12 ta** sohalar buyurtmalari asosidagi xo'jalik shartnomalarini bajargan. Shunga asoslanib aytishimiz mumkinki, xorijda ham ijtimoiy sohaga ixtisoslashgan oliy ta'lim muassasalarining ilmiy loyiha va grantlarni tijoratlashtirishga doir faoliyati sustroq (***lekin O'zbekiston OTMLaridan yuqori natijada***). Buni sanoat sohalari-ga nisbatan ijtimoiy sohaga oid tadqiqotlarga talab pastligi bilan izohlash mumkin. Biroq, xorij tajribasiga ko'ra, davlat va xalqaro ilmiy loyiha va grantlarning sohalar buyurtmalari asosidagi ilmiy loyiha va grantlarga (xo'jalik

shartnomalariga) nisbatan muvozanatlashgan ulushga egaligini kuzatish mumkin.

Respublikamizdagi **114 ta** OTMda jami **3474 ta** ilmiy loyiha va grantlar tijoratlashtirilgan hamda shartnoma asosida xizmatlar ko'rsatilgan. Shundan **2960 tasi** sohalar buyurtmalari asosidagi xo'jalik shartnomalari, **299 tasi** – respublika, **215 tasi** – xalqaro ilmiy loyiha va grantlardan iborat.

Ilmiy tadqiqotlar va innovatsiyalarni tijoratlashtirish bo'yicha amalga oshirilgan ishlar bo'yicha muayyan tajribalar shakllanmoqda.

Toshkent davlat pedagogika universiteti **65 ta (5 mlrd. 984 mln.)**, Buxoro davlat universiteti **45 ta (1 mlrd. 285 mln.)**, Toshkent davlat texnika universiteti **33 ta (1 mlrd. 692 mln.)**, O'zbekiston Milliy universiteti **6 ta (1 mlrd. 168 mln.)**, Toshkent to'qimachilik va yengil sanoat instituti **23 ta (720 mln.)**, Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti **12 ta (240 mln.)**, Samarqand agroinnovatsiyalar va tadqiqotlar instituti **9 ta (195 mln.)** xo'jalik shartnomalari asosida xizmat ko'rsatgan. Ushbu oliy ta'lim muassasalarining har birida sohalar buyurtmasi asosida tijoratlashtirilgan ilmiy loyihalarning qiymati bir milliard so'mdan ko'pligini kuzatish mumkin.

Tijoratlashtirish bo'yicha samarali faoliyat yuritgan OTMLar yirik korxonalar bilan uzoq muddatli hamkorlik aloqalarini o'rnatgan. Misol uchun, **Toshkent davlat texnika universiteti** Navoiy kon-metallurgiya kombinati, Olmaliq kon-metallurgiya kombinati, "O'zmetkombinat" AJ kabi yirik sanoat korxonalari bilan hamkorlikni yo'lga qo'ygan.



**Samarqand agroinnovatsiyalar va tadqiqotlar instituti** Samarqand viloyat hokimiyati tomonidan tashkil etilgan **“Samarqand viloyati yoshlarining innovatsion g‘oyalari va startap loyihalarini qo‘llab-quvvatlash dasturi”** doirasida **5 ta** startap loyihani tijoratlashtirishga erishgan va **mahalliy tadbirkorlar bilan buyurtma asosida hamkorlik qilishga doir shartnomalar tuzishga muvaffaq bo‘lgan.**

**Buxoro davlat universitetida** tijoratlashtirish bo‘limi, innovatsion jamg‘arma hamda iqtisodiyot, biotexnologiya hamda xorijiy tillarga doir xizmat va mahsulotlarni taqdim etishga ixtisoslashgan **“BukhsU Scientific Biotechnology”, “I-Innoturizm”, “BukhsU Rainmaker”** kabi istiqbolli spin-off korxonalar mavjudligi aniqlandi.

**Toshkent to‘qimachilik va yengil sanoat instituti** bilan soha uyushmalari va ularning

tarmoq korxonalari hamkorligida kafedra filiallari tashkil etilgan bo‘lib, unda soha vakillari va institut professor-o‘qituvchilari bilan birgalikda korxonalardagi mavjud muammolar bartaraf etilmoqda. Yuqori salohiyatli olimlar tomonidan tarmoq korxonalaridagi muammolarga ilmiy asoslangan yechimlar taqdim etilayotgani aniqlandi.

Shu bilan birga, muayyan oliy ta’lim muassasalarida xo‘jalik shartnomalari soni ko‘p bo‘lsa-da, tijoratlashtirilgan ilmiy **loyihalarning iqtisodiy qiymati pastligini kuzatish** mumkin.

Farg‘ona jamoat salomatligi tibbiyot instituti **135 ta** xo‘jalik shartnomalariga ega, biroq, ushbu shartnomalar doirasida tijoratlashtirilgan ilmiy loyihalarning umumiy qiymati **162 mln.** so‘mni tashkil etgan. O‘zbekiston davlat san‘at va madaniyat instituti Farg‘ona mintaqaviy filiali **62 ta** xo‘jalik shartnomalariga ega bo‘lsa-da,



sohalar buyurtmalari asosida tijoratlashtirilgan ilmiy loyihalarning umumiy qiymati **57 mln.** soʻmdan iborat.

Bu ushbu oliy taʼlim muassasalarida sohalar buyurtmalari asosida **tijoratlashtirish faoliyatida muammolar mavjudligini, asosiy eʼtibor shartnomalarni rasmiylashtirishga qaratilganligini koʻrsatadi.**

Ayrim OTMlarda tijoratlashtirishga masʼul boʻlimning vazifasi boshqa bir xodimga yuk-

latilganligi, sohaga doir bilim va koʻnikmaga ega xodimlarning maosh kamligi uchun mazkur boʻlimda ishlashni xohlamayotganligi (qoʻnimsizlik), innovatsion faoliyat, tadqiqot natijalarini amaliyotga keng joriy etish, ilmiy ishlanmalarni tijoratlashtirish, ilmiy-tadqiqot ishlariga iqtidorli yoshlarni jalb etish natijadorligi yetarli emasligi tufayli tijoratlashtirish umuman talabga javob bermaydi.



### **YUQORIDAGILARDAN KELIB CHIQIB, QUYIDAGILAR TAKLIF QILINADI:**

1. Tijoratlashtirish boʻlimlarida loyiha boshqaruvi (Project Management) koʻnikmasiga ega xodimlarni jalb etish uchun OTMning byudjetdan tashqari mablagʻlaridan tijoratlashtirish boʻlimi xodimlariga ustama ajratish;
2. Oliy taʼlim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy taʼlim tizimi kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti tijoratlashtirish koʻnikmalarini rivojlantirishga qaratilgan malaka oshirish tizimini yoʻlga qoʻyish, tizimli ravishda mazkur boʻlim xodimlari ishtirokida seminar-treninglar tashkil etish;
3. OTMlarning faoliyat yoʻnalishi xususiyatlaridan kelib chiqqan holda Biznes-in-kubatorlar va Akselleryator markazlari faoliyatini takomillashtirish;
4. OTMlarning ishlab chiqarish korxonalari bilan hamkorligini kuchaytirish, ilmiy-innovatsion faoliyat natijasida olingan mahsulotlar taqdimotini oʻtkazish, koʻrgazma (yarmarkalar) tashkil etish;
5. Respublikadagi OTMlar uchun “Ilm-fan ixtirolari” sayтини yaratish va muntazam ravishda OTMlar tomonidan ishlab chiqilayotgan ishlanmalar haqida maʼlumotlar kiritib borish.

### **Foydalanilgan manbalar roʻyxati:**

1. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 3-iyundagi “Maʼmuriy islohotlar doirasida oliy taʼlim, fan va innovatsiyalar sohasida davlat boshqaruvini samarali tashkil qilish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PQ–200-son qarori. <https://lex.uz/docs/-6518515>
2. <https://ssau.ru/>
3. <https://kpfu.ru/>
4. <https://www.kaznu.kz/ru>
5. <https://buketov.edu.kz/ru/>



# XALQARO bo'limlar nomiga mos ishlayaptimi?

**Bu sonimizda ayni shu savol bilan grant dasturlarda ishtirok etib xorijda tahsil olayotgan va olgan, shu bilan birga olishni istayotgan talabalarga yuzlandik.**



***Saidakbar Toshbekov, Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti talabasi, NSP dasturi bo'yicha Slovakiyada, Comenius universitetida tahsil olmoqda:***

— Men Slovakiya Milliy stipendiyasi dasturi asosida ushbu Comenius universitetida bir semestr davomida ta'lim olayman. Bu yerga kelishimdan avval ham mazkur universitet Xalqaro bo'limi bilan doimiy aloqada bo'ldim. Bo'limning muloqotga ochiqligi va tezkorligi universitetga moslashuvimni osonlashtirdi.

Xalqaro bo'limning asosiy maqsadi universitetning xalqaro hamkorligini rivojlantirish va talabalar uchun qulay ta'lim sharoiti yaratishdan iborat. Universitet Erasmus+ kabi xalqaro dasturlarda ishtirok etadi va o'z aloqalarini doimiy kengaytirishga harakat qiladi.

Bu nafaqat talabalar almashinuvi, balki ilmiy tadqiqotlar va konferensiyalar tashkil etishni ham o'z ichiga oladi. Shaxsan men hali biror hamkorlikda bevosita ishtirok etmaganman. Ammo yaqin kelajakda universitet doirasida Uzbek Party tashkil etishni rejalashtiryapman. Bu tadbirda Xalqaro bo'limning amaliy yordam ko'rsatishga tayyor ekanligi menga katta kuch beradi. Universitetning xalqaro hamkorlik faoliyati keng ko'lamli bo'lib, xorijiy universitetlar bilan ikki tomonlama bitimlar tuzish, talabalar va professor-o'qituvchilar almashinuvi, shuningdek, ilmiy loyihalar ustida ishlashga e'tibor qaratiladi. Nazarimda, Xalqaro bo'lim onlayn ta'lim yo'nalishida ham faoliyatini kengaytirishi lozim, chunki bu talabalar uchun masofaviy ta'lim olish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Xalqaro bo'lim biz talabalar uchun turli grantlar, o'quv dasturlari, amaliyot va almashinuv imkoniyatlari haqida ma'lumotlarni e-mail orqali yetkazib boradi. Bu, albatta, talabalarining imkoniyatlardan maksimal darajada foydalanishiga yordam beradi. Shaxsan men Xalqaro bo'lim faoliyatidan to'liq qoniqish hosil qilganman. Talabalikning dastlabki kunlarida universitetga moslashish uchun Welcome Week tashkil etilgan edi. Ushbu haftalik davomida o'quv dasturlari tanishtirilib, talabalar uchun esdalik sovg'alari taqdim etildi. Xalqaro bo'limning samimiy va iliq munosabati talabalar uchun katta qulaylik yaratadi.

Yana bir ijobiy tajribamni alohida ta'kidlamoqchiman. O'quv jarayonining dastlabki ikki haftasida fanlar tanlash jarayonida bir muammoga duch keldim. Xalqaro bo'lim xodimlari

ushbu muammoni aniqlab, tegishli o'qituvchi bilan bog'lanishdi va muammoni tezda bartaraf etishda yordam berishdi. Bu ularning har bir talabaga nisbatan mas'uliyatli yondashuvini ko'rsatadi. Umuman olganda, Comenius universitetining Xalqaro bo'limi faoliyatini faqat ijobiy baholayman. Ularning talabalarni qo'llab-quvvatlashdagi yuksak professional yondashuvi universitet hayoti yanada samarali va mazmunli o'tishiga xizmat qilmoqda.

***Fazliddin Murodov, Samarqand Davlat tibbiyot universiteti 6-bosqich talabasi, hozirda NSP dasturi asosida Slovakiya-ning Trnava universitetida o'qimoqda:***

Yevropadagi oliy ta'lim muassasalarining xalqaro bo'limlari juda faol ishlaydi va ular turli mamlakatlardan kelgan talabalarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan keng ko'lamli xizmatlarni taqdim etadi. Bu, ayniqsa, Yevropa Ittifoqining Erasmus dasturi doirasida seziladi. Erasmus dasturi orqali talabalar turli muddatlarga boshqa universitetlarda o'qish imkoniga ega bo'lishadi. Xalqaro bo'limlarning asosiy vazifasi boshqa universitetlardan kelgan talabalarni zarur ma'lumotlar, hujjatlar va sharoitlar bilan ta'minlashdan iborat.

Trnava universitetining Xalqaro bo'limi hali Slovakiyaga kelmasimdan oldin menga katta yordamberdi. Grantiyutganimgandanso'ngularmen bilan doimiy aloqada bo'lib, kerakli hujjatlarni tayyorlashda yaqindan ko'maklashishdi. Ular "Slovakiyaga kelishimni haqiqatdan istagan kishilardek" samimiy yordam berishdi. Bu ularning har bir talaba bilan individual tarzda ishlashga intilishlarini yaqqol namoyon etadi. Slovakiyaga kelganimdan so'ng ham xalqaro



bo'lim xodimlari men bilan doimiy bog'lanib turishdi. Talabalik guvohnomasi, yotoqxona shartnomasini rasmiylashtirish, bank hisob raqamini ochish kabi jarayonlarda ular bevosita yordam ko'rsatishdi. Boshqa talabalar ham xalqaro bo'lim haqida iliq fikrlar bildirishdi.

Yevropadagi oliy ta'lim muassasalari o'rtasida faol hamkorlik mavjud. Talabalar Slovakiyadan Portugaliyaga yoki Gretsiyadan Slovakiyaga o'qishga borishlari odatiy hol. Erasmus dasturi bu jarayonda muhim ahamiyatga ega bo'lib, ko'plab talabalar uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Afsuski, O'rta Osiyo davlatlarining oliy ta'lim muassasalari Erasmus dasturiga kirmagan. Shu sababli, Yevropada o'zbekistonlik talabalarni uchratish juda noyob hodisa. Odamlar qayerdan ekanligimni bilib, buni ajablanib qabul qilishadi. Bu yerda turk talabalarining ko'pligi diqqatimni tortdi. Ular Erasmus dasturida faol ishtirok etadi. Istardimki, O'rta Osiyo oliy ta'lim muassasalari

uchun ham shunday dasturlar kengaytirilsa va bizning talabalarimiz ham Yevropada o'qib, malakalarini oshirish imkoniga ega bo'lishsa.

Trnava universitetining xalqaro bo'limi talabalarga chet eldagi almashinuv dasturlarida qatnashishda katta yordam beradi. Grant asosida o'qishga kelgan xalqaro talaba sifatida bu yordamdan to'liq qoniqayotganimni aytishim mumkin. Xalqaro bo'lim talabalariga faqat rasmiy ma'lumotlar bilan cheklanib qolmay, ularning shaxsiy rivojlanishiga ham e'tibor qaratadi. Shuningdek, Trnava universitetida xalqaro talabalarni qo'llab-quvvatlash uchun maxsus talabalar jamiyati faoliyat yuritadi. Ushbu jamiyat xalqaro talabalar uchun haftasiga bir-ikki marta tadbirlar tashkil etib, ularga yangi madaniyatlar bilan tanishish va do'stlar orttirish imkoniyatini yaratadi. Men Ispaniya, Germaniya, Chexiya, Turkiya, Keniya, Ukraina va Hindistondan ko'plab do'stlar orttirdim.



**Ozoda Choriyeva, O'zbekiston jurnal-istika va ommaviy kommunikatsiyalar universiteti magistratura bo'limi 2-bosqich talabasi, hozirda Slovakiyaning "University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava" universitetida o'qimoqda:**

– Slovakiyaning Trnava shahrida joylashgan University of Ss. Cyril and Methodiusda ta'lim olish davomida xalqaro bo'lim faoliyati bilan yaqindan tanishdim. Ta'lim jarayoni boshlanishidan avval grant dasturiga ariza topshirish uchun universitetni tanlash va kerakli hujjatlarni tayyorlash bosqichlaridan o'tdim. Dastlab universitet xalqaro bo'limi koordinatori bilan elektron pochta orqali bog'landim. Ular qabul jarayoni va universitet tomonidan qo'yilgan talablarni batafsil tushuntirib, zarur hujjatlarni tayyorlashda ko'maklashishdi. Qabul xatini olish va grant dasturiga muvaffaqiyatli ariza topshirish jarayonida xalqaro bo'lim xodimlarining tezkorligi va ochiqligi muhim rol o'ynadi.

Grant yutib olganimdan so'ng xalqaro bo'lim bilan yanada yaqin hamkorlik qilishga to'g'ri keldi. Ular menga yotoqxona joylashu-



vi, shart-sharoitlari va to'lovlar tartibi haqidagi ma'lumotlarni to'liq taqdim etishdi. Universitet tizimiga oid qo'shimcha ma'lumotlar, masalan, Wi-Fi kodlari, o'quv binolarining joylashuvi, yaqin atrofdagi xizmatlar va infratuzilma haqida ham batafsil yo'riqnomalar berishdi. Bu jarayon talabalarining yangi muhitga tez moslashishini osonlashtirdi.

Trnavadagi ta'lim jarayoni xalqaro talabalar uchun juda keng imkoniyatlarni taqdim etadi.



# ESN

## Erasmus Student Network



Erasmus dasturi doirasida boshqa davlatlardan kelgan talabalar bilan birga yashash va ta'lim olish tajribasi menga katta ta'sir ko'rsatdi. Erasmus Student Network (ESN) tomonidan madaniyatlararo almashinuvni mustahkamlash maqsadida turli tadbirlar, seminarlar va ekskursiyalar tashkil etiladi. Ushbu tadbirlar nafaqat talabalarning madaniy bilimini boyitadi, balki ularning akademik va shaxsiy rivojlanishiga ham katta hissa qo'shadi.

Xalqaro bo'limning faoliyati grant va dasturlar haqida muntazam xabardor qilish, talabalarning savollariga javob berish va ularga har tomonlama ko'maklashishni o'z ichiga oladi. Slovakiyada ta'lim olish uchun hujjatlarimni tayyorlashda xalqaro bo'lim xodimlarining yordami juda katta bo'ldi. Ular barcha kerakli jarayonlarni muvofiqlashtirib, talabalarga kerakli ko'nikmalar va ma'lumotlarni taqdim etdilar. Bundan tashqari, universitetning ich-

ki tizimlari, jumladan, yotoqxona to'lovlari va boshqa xizmatlar bo'yicha ham ulkan yordam ko'rsatishdi. Xalqaro bo'lim xodimlari har doim samimiy va ochiq muloqotga tayyor bo'lib, talabalar ehtiyojlarini inobatga oladi. Bu yondashuv ular bilan ishlash jarayonini osonlashtiradi va talabalarning o'z maqsadlariga erishishida muhim omil bo'ladi. Misol uchun, yotoqxonaga joylashish va boshqa tashkiliy masalalarda ular barcha jarayonlarni batafsil tushuntirib, amaliy yordam ko'rsatishdi.

Umuman olganda, University of Ss. Cyril and Methodius xalqaro bo'limi samarali faoliyat olib boradi. Ularning talabalarga ko'rsatayotgan yordami va e'tibori ta'lim jarayonini yanada boyitib, o'ziga xos tajriba yaratmoqda. Bu tajriba xalqaro bo'limlarning ahamiyatini ko'rsatadi va boshqa oliy ta'lim muassasalari uchun ham yaxshi namuna bo'la oladi.



**Nurjona Rahmonboyeva, Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti 2-bosqich talabasi:**

— Toshkent Davlat sharqshunoslik universitetining Xalqaro bo‘limi faoliyati bilan talabalikning ilk kunlaridayoq yaqindan tanishganman. Universitetimizda sharq tillari o‘qitilgani bois Xitoy, Yaponiya, Koreya, Hindiston, Turkiya va boshqa ko‘plab sharq mamlakatlari bilan hamkorlik yo‘lga qo‘yilgan. Shu bilan birga talabalar almashinuv dasturlari ham mavjud. Sharq tilini mukammal o‘rgangan talabalar ushbu davlatlarda mutlaqo tekinga tahsil olish imkoniyatiga ega bo‘lishadi.

Xususan, Turkiya xalqaro antologiyasida maqolam e‘lon qilingach, Antalyada o‘tkaziladigan konferensiyada qatnashish taklifi berildi. Biroq, ushbu tadbir universitetlararo hamkorlik doirasida bo‘lmagani uchun Xalqaro bo‘lim xodimlari moliyaviy yordam ko‘rsata olmasliklarini tushuntirishdi. Shunga qaramay, ular zarur ko‘rsatmalar va maslahatlar berdi. Bu jarayon menga universitetlar o‘zini o‘zi moliyalashtirayotgan sharoitda iqtidorli talabalarni qo‘llab-quvvatlash uchun moliyaviy yordam tizimini yo‘lga qo‘yishning naqadar muhimligini anglatdi. Bu tizim talabaning muvaffaqiyatli rivojlanishiga asos bo‘lib xizmat qilgan bo‘lardi.

Universitetimizda asosan sharq tillari o‘qitiladi. Shu bilan birga, “Filologiya”, “Iqtisod”, “Tarix” va “Xalqaro munosabatlar” yo‘nalishlarida tahsil olayotgan talabalar ham sharq tillarini o‘rganishadi. Masalan, indonez-ingliz guruhida o‘qiydigan kursdoshimning Indoneziyaga to‘liq grant asosida tahsil olishga yol-



langanini eshitganimda hayratlandim. Chunki talaba tilni o‘rganganiga atigi bir yil bo‘lgan edi. Bu kabi imkoniyatlar talaba almashinuv dasturlarining samarali yo‘lga qo‘yilganini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, universitetdan tashqari grant yutgan talabalarga ko‘proq e‘tibor qaratilib, ularning muvaffaqiyatlarini yanada qo‘llab-quvvatlash lozim, deb o‘ylayman.

Universitetimiz Xalqaro bo‘limi barcha tadbirlar, seminarlar vaqti hamda joyi haqidagi e‘lonlarni rasmiy kanallar orqali muntazam yetkazib turadi. Bu talabalar uchun juda qulay bo‘lib, ular doimiy ravishda yangiliklardan xabardor bo‘lishadi. Xalqaro bo‘limda ommaviy axborot vositalari bilan ishlashga mas‘ul xodimlar talabalarni universitet hayoti bilan yaqindan tanishtirishda faol ishtirok etishadi.

Umuman olganda, Xalqaro bo‘limning faoliyati ijobiy tajribalarga boy. Ularning talabalarni tadbirlar, seminarlar va grantlar haqidagi ma‘lumotlar bilan ta‘minlashi katta ahamiyatga ega. Shuningdek, yangi iste‘dodlarni aniqlash va ular uchun imkoniyatlar yaratishda yanada faolroq ishlashlari kerak, deb o‘ylayman.





***Zumrad Nurullayeva, O‘zbekiston davlat jahon tillar universiteti magistratura bosqichi 1-kurs talabasi:***

— Bakalavriat bosqichida universitetimizdagi Xalqaro bo‘limning asosiy vazifalaridan biri chet elga almashinuv dasturlari haqida talabalarni xabardor qilish edi. Ushbu bo‘lim universitetimizda talabalarga xalqaro miqyosda o‘qish va tajriba orttirish imkoniyatlarini taqdim etuvchi muhim bo‘g‘inlardan biridir. Xalqaro bo‘lim xodimlarining yordami bilan men almashinuv dasturiga zarur bo‘lgan hujjatlarni tayyorlashda katta yordam oldim. Ularning tajribasi va tashkilotchilik qobiliyati bu jarayonni sezilarli darajada osonlashtirdi va vaqtimni tejadi. Bu boradagi yordamlari nafaqat mening, balki boshqa talabalar uchun ham foydali bo‘lganini bemalol ayta olaman.

Nazarimda, bo‘lim Yevropa va AQSH universitetlari bilan hamkorlikni yanada kengaytirishi maqsadga muvofiq. Bu talabalarga xalqaro miqyosdagi o‘qish imkoniyatlarini yanada oshiradi. Shu bilan birga, xalqaro bo‘lim dasturlar bo‘yicha ma‘lumotlarni taqdim etadi, lekin talabalar o‘zlari mustaqil ravishda topib, topshirayotgan universitetlar yoki dasturlar haqida batafsil ma‘lumot olishda qiyinchiliklarga duch kelishlari mumkin. Bu borada bo‘lim faoliyatini kuchaytirish va kengroq ma‘lumot bazasini yaratish foydali bo‘lardi.



Bo‘lim tomonidan o‘tkaziladigan maxsus seminarlar yoki uchrashuvlar haqida menga oldin hech qanday ma‘lumot yetkazilmagan. Agar bu kabi tadbirlar tashkil qilinsa va barcha talabalarga kengroq xabar berilsa, bu talabalarni xalqaro imkoniyatlar bilan tanishtirishda muhim qadam bo‘lardi. Xalqaro bo‘lim xodimlarining muomalasi yaxshi. Ammo taklif o‘rnida aytaman, bu lavozimda aynan chet elda o‘qib kelgan, xalqaro tajribaga ega bo‘lgan mutaxassislar ishlashi samaradorlikni yanada oshiradi. Mutaxassis o‘z tajribasidan kelib chiqib, talabalar uchun ko‘proq foydali maslahat va amaliy yordam berishi mumkin. Bu bo‘limning mavjudligi va ko‘rsatadigan xizmatlari talabalar uchun katta yordamdir. Ammo mazkur faoliyatni rivojlantirish va kengaytirish uchun yuqorida sanab o‘tilgan takliflar joriy etilsa, yanada yaxshi bo‘lar edi.

***Farangiz Hakimova, Ajiniyoz nomidagi Nukus davlat pedagogika instituti 4-bosqich talabasi***

— Institutimiz xalqaro bo‘limi talabalarining boshqa davlatlarda bilim oshirishi, turli xalqaro konferensiyalarda ishtirok etishi uchun imkoniyat yaratish kabi muhim vazifalarni amalga oshiradi. Men ushbu bo‘limning faoliyati bilan ikkinchi kursdan boshlab yaqindan tanishman. Shu vaqt ichida xalqaro bo‘limning qanday ulkan imkoniyatlar yaratayotganiga guvoh bo‘ldim. Xalqaro bo‘limimiz, asosan, Tatariston, Rossiya, Qozog‘iston va Hindistondagi universitetlar bilan samarali hamkorlik olib boradi. Bu hamkorlik doirasida turli xalqaro konferensiyalar tashkil etiladi, ularda talabalarining ishtiroki onlayn va oflayn shakllarda ta‘minlanadi. O‘tgan yili, masalan, Rossiyadan kelgan talabalar institutimizga tashrif buyurdi. Shu davrda xalqaro bo‘limimiz va boshqa bo‘lim vakillari ishtirokida yirik konferensiya tashkil etildi. Bu konferensiya talabalarimiz uchun boshqa davlatlardagi universitetlar bilan samarali aloqa o‘rnatishda katta imkoniyat yaratdi.

Bundan ikki yil oldin Tataristondagi konferensiyada qatnashdim. Ushbu jarayonda xalqaro bo‘lim mutaxassislarining yordami katta bo‘ldi. Konferensiyaga ketish va qaytish bilan bog‘liq barcha xarajatlarni



institutimiz qoplab berdi. Bu kabi moddiy qo‘llab-quvvatlash talabalar uchun juda qadrlidir. Bu yil esa men Slovakiyada xalqaro grantga hujjat topshirish jarayonida xalqaro bo‘limning yordami bilan yana bir bor muvaffaqiyatga erishdim. Bo‘limimiz faqat men bilan emas, balki o‘qiyotgan universitetim bilan ham faol hamkorlik olib bormoqda.

Mening fikrimcha, xalqaro bo‘limimiz faoliyatini yanada kuchaytirish uchun nafaqat O‘rta Osiyodagi, balki Amerika, Yangi Zelandiya, Yevropa, Yaponiya va Koreya universitetlari bilan ham hamkorlik aloqalarini yo‘lga qo‘yish lozim. Bunday hamkorlik natijasida o‘quv almashinuvi, seminar va konferensiyalarni tashkil etish imkoniyatlari yanada kengayadi. Bu esa talabalarining bilimga bo‘lgan qiziqishini





oshiradi va xalqaro bo'limning nufuzini yangi darajaga olib chiqadi. Xalqaro bo'limimiz har oyda turli stipendiyalar, grantlar va akademik almashinuv dasturlarini taqdim etadi. Bu yangiliklar telegram kanali va rasmiy veb-sayt orqali muntazam e'lon qilinadi. Talabalar bu imkoniyatlardan xabardor bo'lib, o'zlari ta-shabbus ko'rsatishi muhim. Hujjatlarni tayyor-lashda xalqaro bo'limning ko'magi doim o'z samarasini beradi. Ushbu yordam talabalar-ning orzu va maqsadlarini amalga oshirishda katta ahamiyat kasb etadi.

Xalqaro bo'lim tomonidan tashkil etil-gan konferensiya va uchrashuvlar menga katta motivatsiya berdi. Turli davlatlardan

kelgan vakillar bilan muloqot qilib, ularning mamlakatlari qanday rivojlanayotganligini o'rganish, o'z mamlakatimni ham shu da-rajaga ko'tarish istagini uyg'otdi. Har bir uchrashuv va seminar talabalarga yangi bilim va g'oyalar beradi. Xalqaro bo'limdagi xodimlar har bir talaba bilan ochiq mulo-qotda bo'lib, ularning ehtiyojlariga e'tibor bilan yondashadi. Ularning ekstrovertligi va ochiqligi talabalar bilan samarali hamkorlik-ni ta'minlaydi. Shu paytgacha men xalqaro bo'lim bilan faqat ijobiy tajriba orttirganman va bu bo'limning imkoniyatlari talabalarning kelajagi uchun juda katta ahamiyatga ega ekaniga ishonaman.



**Marjona Nurmuhamedova, Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti 4-bosqich talabasi:**

— Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti (TDIU) Xalqaro bo‘limning imkoniyatlari va talabalarga ko‘rsatayotgan yordami haqiqatan e‘tiborga loyiq. Xalqaro bo‘limning asosiy vazifasi talabalarni xorijiy oliy ta‘lim muassasalariga yuborish uchun zarur akademik dasturlarni amalga oshirish, grantlar va xalqaro ta‘lim hamkorliklari haqida muntazam ma‘lumotlar yetkazib berishdan iboratdir. Xususan, turli grantlar haqida ma‘lumot berib boriladi. Ushbu dasturlar talabalar uchun xorijda ta‘lim olish imkoniyatlarini taqdim etadi. Bundan tashqari, bo‘lim talabalar hujjatlarini rasmiylashtirishda va boshqa jarayonlarda amaliy yordam ko‘rsatadi.

Universitetga kirgan yilimdan boshlab, xorijda tahsil olayotgan talabalarga havas qilib, grantlarga qiziqishni boshlaganman. Xalqaro bo‘limning rasmiy kanallari orqali chet elda amaliyot o‘tayotgan talabalar haqidagi ma‘lumotlar bilan tanishdim va grantlarga ro‘yxatdan o‘tishga harakat qildim. Hujjat tayyorlash jarayonida xalqaro bo‘lim xodimlari motivatsion xat, tavsiyanomalar va boshqa zarur hujjatlarni tayyorlashda juda katta yordam ko‘rsatishdi. Shaxsan o‘zim Slovakiya Milliy Granti (NSP)ni yutib, xalqaro bo‘lim xodimlari ko‘magi bilan hujjatlarimni tez va oson rasmiylashtirdim. Viza jarayonidagi kechikishlarga qaramasdan, xalqaro bo‘lim xodimlari xorijdagi universitet fanlarini moslashtirish va kreditlarni tan olishda barcha zaruriy hujjatlarni o‘z vaqtida tayyorlab berishdi.



TDIU xalqaro bo‘limi Malayziya, Koreya, Buyuk Britaniya, Avstriya, Germaniya, Qozog‘iston va Qirg‘iziston kabi mamlakatlarning top oliy ta‘lim muassasalari bilan faol hamkorlik qiladi. Har o‘quv yilida bir yoki ikki semestr davomida talabalarni xorijiy oliy ta‘lim muassasalariga yuborish uchun turli dasturlar va grantlar targ‘ib qilinadi. Talabalar xalqaro bo‘lim bilan e-mail yoki yuzma-yuz uchrashuvlar orqali o‘zlarini qiziqtirgan savollarga javob olish imkoniyatiga ega. Fikrimcha, xalqaro bo‘lim amaliyot dasturlarini ham tashkil qilsa, bu talabalarning nazariy bilimlarini amaliyotda qo‘llash imkoniyatlarini oshiradi va ularga raqobatbardoshlikni ta‘minlashda yordam beradi.

# DAAD

**Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service**





Xalqaro bo'lim o'zining telegram va instagram kanallari orqali haftalik grant va dasturlarni e'lon qiladi. Ushbu platformalarda grant g'oliblari va nomzodlar uchun ovozli va videochatlar o'tkazilib, dolzarb masalalar muhokama qilinadi. Hamkor universitetlarning vakillari va elchilari bilan o'tkaziladigan targ'ibot ishlari talabalarda universitetga nisbatan ishonch va qiziqishni oshiradi. Ushbu faoliyat talabalarning grant va dasturlarga tayyorgarlik ko'rishda ulkan yordam beradi.

Universitet hayotiga oid xotiralarimni o'ylaganimda, TDIUda tashkil etiladigan tadbirlar, seminarlar, festival va bayramlar diqqatga sazovor. Biroq, xalqaro bo'lim tomonidan tashkil etiladigan akademik uchrashuvlar va job fair kunlari ko'proq bo'lsa, talabalar uchun yanada foydali bo'lar edi. Talabalar faqatgina madaniy tadbirlarda emas, balki akademik

muhokama va xalqaro elchilar bilan uchrashuvlarda ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'lishlari kerak, deb o'ylayman.

Xalqaro bo'limning mas'ul xodimlari o'z ishini ustasi va talabalarni yaxshi tushundirgan kadrlardir. Ular grant yutish va hujjat tayyorlash jarayonida yuzaga keladigan muammolarni hal qilishda katta tajribaga ega. Online botlar va e-mail orqali doimiy muloqotda bo'lishlari talabalar uchun qulaylik yarata-di. TDIU Xalqaro bo'limi bilan bog'liq ijobiy xotiralarim ko'p. Masalan, Mustaqillik bayrami arafasida xalqaro bo'lim xodimlari dam olish kuni bo'lishiga qaramay, hujjatlarimni rasmiylashtirishga yordam berishdi va vaqtida Slovakiyaga uchib kelishimni ta'minlashdi. Hozir ham xalqaro bo'lim xodimlari biz bilan bog'lanib, o'qish jarayonlari va hayot tarzimiz haqida qiziqib turishadi.



**Marjona Qurbonova, O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti 4-bosqich talabasi:**

— O'zbekiston davlat jahon tillari universitetining Xalqaro bo'limi bilan uchinchi kursdan boshlab yaqindan tanishgandim, chunki universitetning asosiy kampusida o'qishni boshlaganim va xorijda ta'lim olish imkoniyatlariga qiziqish bildirganimdan so'ng ular bilan muloqotda bo'lishimga sababchi bo'lgan. Xalqaro bo'lim rahbari Husan aka va ularning jamoasi bilan bir necha marta muloqot qilganman. Ularning asosiy vazifasi chet eldagi universitetlar bilan hamkorlik aloqalarini yo'lga qo'yish, xalqaro tadbirlar va forumlarni tashkil etish, shuningdek, talabalarni xorijiy grant va dasturlardan xabardor qilishdan iborat.

Xalqaro bo'lim bilan birinchi yirik hamkorligim Malayziyadagi bir oylik malaka oshirish dasturida ishtirok etishim bilan bog'liq bo'ldi. Ushbu dastur haqida telegram kanalida e'lon berilganini ko'rib, hujjatlarni tayyorlash va topshirishga kirishdim. Saralash jarayonlaridan muvaffaqiyatli o'tib, boshqa talabalar bilan



birgalikda Malayziyaga jo'nadim. Ushbu tajriba nafaqat mening bilim va ko'nikmalarimni oshirdi, balki madaniy almashinuvda ham katta foyda keltirdi. Bu xalqaro bo'limning samarali faoliyatining yorqin misoli bo'ldi.

Universitetda asosan ingliz tilida ta'lim berilganiga qaramasdan, ispan, nemis, fransuz, xitoy va koreys tillari bo'yicha ham keng imkoniyatlar mavjud. Ushbu tillar asosiy bo'lgan davlatlar bilan hamkorlik shartnomalari ko'proq ekanligi sababli, bu tillarni o'rganuvchi talabalar uchun xorijiy universitetlarda ta'lim olish imkoniyatlari kengroq. Ingliz tili bo'yicha ta'lim olayotgan talabalar uchun







AQSh va Buyuk Britaniya kabi mamlakatlar bilan shartnomalar soni kamroq bo'lgani uchun imkoniyatlar nisbatan cheklangan.

Xalqaro bo'limning telegram kanali talabalar uchun juda foydali manba bo'lib, unda grantlar, stipendiyalar va dasturlar haqidagi yangiliklar muntazam ravishda e'lon qilib boriladi. Talabalar ushbu kanal orqali zarur ma'lumotlarni o'z vaqtida olish imkoniyatiga ega. Shaxsiy tajribamdan kelib chiqib aytishim mumkinki, xalqaro bo'lim xodimlari har bir talabaga individual yondashadi va zarur hollarda hujjatlarni tayyorlashda amaliy yordam ko'rsatishadi.

Xalqaro bo'lim xodimlari har doim samimiy va ochiq muloqotda bo'lib, talabalar savollariga batafsil javob berishadi. Har bir fakultetda talabalarga mas'ul shaxslar mavjud bo'lib, ular yangi grantlar va imkoniyatlar haqida

ma'lumot yetkazishadi. Ushbu yondashuv talabalarga o'z maqsadlariga erishishda katta yordam beradi.

Shuningdek, xalqaro bo'limning faoliyati nafaqat akademik yo'nalishda, balki madaniy hamkorlikni rivojlantirishda ham sezilarli darajada. Tadbirlar, forumlar va grant dasturlari talabalarining bilim va ko'nikmalarini oshirishga xizmat qiladi. Umuman olganda, universitetimizning xalqaro bo'limi faoliyati talabalarni xorijda ta'lim olish imkoniyatlari bilan ta'minlashda, ular uchun qulay sharoitlar yaratishda va har qanday yordamni ko'rsatishda yuqori saviyada ishlaydi. Ularning xizmatlari va yordamlari tufayli o'z maqsadlarimga erishganman, deb ayta olaman.

**Rayhona TO'XTAYEVA**  
yozib oldi.

# Gender tengsizligining oliy ta'lim tizimi va raqamli iqtisodiyot rivojiga ta'siri

**Go'zal MAMATOVA,**

Qarshi Iqtisodiyot va pedagogika universiteti  
katta o'qituvchisi

**Jasmina SHUHRATOVA,**

O'zbekiston davlat jahon tillari  
universiteti talabasi

*Zamonaviy jamiyatda gender tengsizligi masalasi, ayniqsa, oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyot sharoitida tobora dolzarb va muhim bo'lib bormoqda. Ta'lim va professional sohadagi gender tengsizligi nafaqat individual imkoniyatlarni cheklaydi, balki jamiyatning raqamli transformatsiyaga qo'shadigan hissasini ham kamaytiradi. Ushbu maqolada oliy ta'lim sohasidagi gender tengligining raqamli iqtisodiyot rivojlanishiga ta'siri va jamiyatning barcha a'zolari uchun teng imkoniyatlar yaratishdagi rolini ko'rib chiqamiz.*

Oliy ta'lim tizimidagi gender tengsizligining hozirgi holatini tahlil qilish va uning raqamli iqtisodiyotga bo'lgan ta'sirini aniqlashdan iboratdir. Oliy ta'lim sohasidagi gender tengsizliklarini tushunish va gender tengligining raqamli iqtisodiyotga ta'sirini tahlil qilish, shuningdek, oliy ta'lim sohasida gender tengligini yaxshilash va

uning raqamli iqtisodiyotga qo'shadigan hissasini oshirish uchun strategiyalar va siyosatlar ishlab chiqishdan iboratdir:

1. Oliy ta'limning turli ta'lim dasturlari, jumladan, texnik va gumanitar yo'nalishlar bo'yicha talabalarning jinslar bo'yicha taqsimlanishining hozirgi holatini tahlil qilish.



2. Axborot texnologiyalari va raqamli iqtisodiyot sohasida ayollar va erkaklarning ta'lim resurslaridan teng foydalanishiga to'sqinlik qilayotgan sabablarni o'rganish.

3. Ta'limdagi gender tengsizlikning bitiruvchilarning professional imkoniyatlari va karera rivojlanishiga, ayniqsa, raqamli texnologiyalar sohasida ko'rsatgan ta'sirini baholash.

4. Xotin-qizlarning oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyotda ishtirokini oshirishga qaratilgan mavjud dastur va tashabbuslarning samaradorligini o'rganish.

5. Oliy ta'limda gender tengsizliklarini bartaraf etish, jumladan, yanada inklyuziv ta'lim muhitini yaratish va kasbiy sohada ayollarni qo'llab-quvvatlashni rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlar ishlab chiqish.

6. Oliy ta'lim orqali ayollarning raqamli iqtisodiyotda teng ishtirokini ta'minlash maqsadida taklif etilgan chora va dasturlarni joriy etish samaradorligini monitoring qilish va baholash zaruriyatini o'rganish.

**Tadqiqotning asosiy vazifalari** oliy ta'limdagi gender tengsizligi va uning raqamli iqtisodiyot bilan aloqasi bo'yicha adabiyotlar va mavjud tadqiqotlarni ko'rib chiqishdan iborat. Universitetlar va ilmiy markazlarda talabalar, o'qituvchilar va tadqiqotchilarning jinslar bo'yicha taqsimlanishi bo'yicha statistik ma'lumotlar to'plandi va tahlil qilindi. Oliy ta'limda gender tengligini ta'minlashga qaratilgan siyosat va dasturlar hamda ularning raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishga ta'siri o'rganildi. Qo'shimcha ma'lumotlar olish va mavjud vaziyatni baholash maqsadida oliy ta'limning manfaatdor tomonlari va gender tengsizligi hamda raqamli iqtisodiy-

ot sohasidagi ekspertlar bilan suhbatlar o'tkazildi. Oliy ta'limda gender tengligiga erishish va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hisssasi yo'lidagi to'siq va muammolar aniqlandi. Xotin-qizlarning oliy ta'limdagi mavqei va raqamli iqtisodiyotdagi ishtirokini yaxshilash, shuningdek, gender tengsizligi bo'yicha dasturlar samaradorligini oshirish bo'yicha tavsiyalar taklif etilmoqda.

Oliy ta'limda erkaklar va ayollar o'rtasidagi ta'lim olish, kasb tanlash, maosh va martaba ko'tarilishdagi farqlar o'rganilib, bu borada tahlillar olib borildi. Bunday tengsizliklarning shakllanishida gender stereotiplari va diskriminatsiyaning rolini o'rganishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bunda, STEM (fan, texnologiya, muhandislik va matematika) sohalarida ayollarning ishtiroki, tadqiqotlar va innovatsiyalardagi roli, shuningdek, gender tengligining raqamli texnologiyalarni ishlab chiqish va joriy etishga ta'siri kabi masalalar ko'rib chiqildi. **Natijada** talabalar oliy ta'limda gender tengsizligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shgan hissasini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarga ega bo'ldilar.

Oliy ta'lim sohasidagi gender tengligi raqamli iqtisodiyotning rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqotning ahamiyati quyidagi jihatlar bilan asoslanadi:

**Iqtisodiy jihat:** Oliy ta'limda gender tenglik darajasini oshirish raqamli iqtisodiyotda malakali kadrlar sonining ko'payishiga olib kelishi mumkin, bu esa uning rivojlanishiga xizmat qiladi.

**Innovatsion salohiyat:** Har ikki jins vakillari uchun ta'lim olish va professional o'sish



imkoniyatlarining teng ta'minlanishi innovatsiyalarga kengroq kirishni va g'oyalarning xilma-xilligini rag'batlantiradi, bu esa raqamli iqtisodiyotdagi innovatsion loyihalarni rivojlantirishga xizmat qiladi.

**Davomli bozor istiqboli:** Ta'limdagi gender tafovutlarining davom etishi yoki ko'payib ketishi, malakali mutaxassislar va iste'dodlarni yo'qotishga olib kelishi mumkin, bu esa raqamli iqtisodiyot sohasida mamlakatning raqobatbardoshligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

**Ijtimoiy adolat:** Oliy ta'limda xotin – qizlarning ta'lim olish uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash, jinsidan qat'i nazar, har bir insonning raqamli iqtisodiyotda o'z salohiyatini amalga oshirishi uchun sharoit yaratadigan adolatli jamiyatni shakllantirishga xizmat qiladi.

**Uzoq muddatli foyda:** Oliy ta'limda xotin – qizlarning ta'lim olishiga sarmoya kiritish raqamli iqtisodiyot va jamiyatning barqaror rivojlanishiga hissa qo'shadigan uzoq muddatli strategik qadam hisoblanadi.

Shunday qilib, oliy ta'limda gender tengsizligi va uning raqamli iqtisodiyotga ta'sirini o'rganish ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tushunish va samarali rivojlanish strategiyalarini shakllantirish uchun muhim ahamiyatga egadir.

**Dolzarbliqi:** Oliy ta'limda gender tengsizligi masalalari raqamli iqtisodiyot sharoitida tobora dolzarb mavzuga aylanib bormoqda. Bugungi kunda ayollar erkaklar bilan teng ravishda oliy ma'lumot olishmoqda, ammo ularning texnologik va muhandislik sohalarida ularning ishtiroki yetarli darajada emas. Ayollarning ushbu sohalarda ishtirokini oshirish innovatsiyalarning rag'batlantirilishi, mehnat resurslarining yaxshilanishi va raqamli iqtisodiyotning rivojlanishiga yordam berishi mumkin.

#### **Tadqiqotning ahamiyatliligi:**

Ushbu tadqiqot raqamli iqtisodiyot rivoji kontekstida muhim ahamiyatga ega, chunki u ayollarning ushbu sohadagi ishtirokini oshirish uchun rivojlantirilishi kerak bo'lgan salohiyatni aniqlashga yordam beradi. Taklif etilgan tav-



siyalar ayollar tajribasi va xilma-xilligi bilan boyitilgan, yanada inklyuziv va innovatsion raqamli iqtisodiyotni yaratishga ko'maklashishi mumkin.

**Adabiyot manbalarida keltirilgan umumiy ma'lumotlar o'rganilganida quyidagilar aniqlandi:** Zamonaviy dunyoda gender tengsizligi masalasi, ayniqsa, oliy ta'lim va uning raqamli iqtisodiyotga ta'siri sharoitida tobora dolzarb bo'lib bormoqda. Barcha uchun ta'limni rivojlantirish bo'yicha katta sa'y-harakatlarga qaramay, gender tengsizliklari hali ham muhim muammo bo'lib qolmoqda.

**Gender tengsizligi – bu** har xil jins vakillarining resurslar, imkoniyatlar, huquqlar va erkinliklarga teng kirish imkoniyatiga ega bo'lmashlik holatidir. Bu holat har qanday faoliyat sohasida, jumladan, ta'limda ham kuzatilishi mumkin. Gender tengsizlikni aniqlash uchun birinchi va eng aniq ko'rsatkich erkaklar va ayollar bir xil lavozimdagi o'rtacha ish haqlarini taqqoslash bo'lishi mumkin (1-rasm). Bundan tashqari, tashkilot rahbarlarining gender tuzilmasini hisobga olish zaruriyati mavjuddir.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar oliy



ta'lim, ayniqsa, raqamli iqtisodiyotda muhim rol o'ynaydigan texnik va muhandislik mutaxassisliklariga kirishda hali ham to'siqlarga duch kelmoqdalar. Shunga qaramay, axborot texnologiyalari va kompyuter fanlari sohasida ta'lim olayotgan ayollar sonining oshishi ijobiy tendensiyalarni namoyon qilmoqda. Biroq, oliy ta'limda gender tengligiga erishish faqatgina texnik mutaxassisliklardagi ayollar sonini ko'paytirish bilan cheklanib qolmasligi kerak. Shuningdek, ayollarga akademik sohada, jumladan, tadqiqotlarda va rahbarlik lavozimlarida teng imkoniyatlarni ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Tajriba va qarashlar xilma-xilligi innovatsiyalarni rag'batlantiradi hamda ta'lim va tadqiqotlarning sifatini yaxshilaydi. Bundan tashqari, oliy ta'lim sohasida gender tengligi raqamli iqtisodiyot shakllanishida muhim rol o'ynaydi. Ayollarning ilm-fan va texnologiyalar sohasidagi ishtiroki va ta'lim darajasining oshishi innovatsiyalarni rivojlantirishga, yangi texnologik yechimlar yaratishga va iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishga xizmat qiladi.

**Mualliflar adabiyotlar sharhini asosan Scopus va Google Scholar** ma'lumotlar bazalaridan foydalangan holda amalga oshirgan. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, so'nggi 5 yil – 2020-2024-yillar ichida Scopus ma'lumotlar bazasida ushbu mavzu bo'yicha 8 970 ta maqola va Google Scholar ma'lumotlar bazasida 11 200 ta natija topilgan. Bu esa olib borilayotgan tadqiqotning o'tmishda, bugungi kunda va kelajakdagi dolzarbligini ko'rsatadi.

Tadqiqot davomida raqamli gender tafovutining asosiy sabablariga e'tibor qaratildi, jumladan, past ta'lim darajasi, oilaviy cheklovlar

va ijtimoiy stereotiplar, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasida oliy ta'lim olish imkoniyatlari, kiberfiribgarlik va kiberzo'ravonlik kabilar o'rganildi. Shuningdek, raqamli gender tafovutining ikkinchi darajali sabablariga ham e'tibor berildi: Internet va texnologiyalarning narxiy qulayligini tahlil qilish, Internet sifati va tezligi, til to'siqlari hamda yuqorida qayd etilgan to'siqlarni bartaraf etish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqildi. Tadqiqot so'ngida raqamli inqilob sharoitida gender tengsizligini yaxshilashga yordam beradigan bir qancha tavsiyalar taklif etiladi. Kiberfiribgarlik va kiberzo'ravonlik uchun javobgarlikni kuchaytirish, kiberxavfsizlik sektori xodimlarini o'qitish va malakasini oshirish zarur. Kiberjinoyatlarga qarshi kompleks kurashish uchun, shuningdek, birinchi navbatda, ushbu sohada ishlaydigan xodimlarni tayyorlash, kiberzo'ravonlik va kiberfiribgarlik qurbonlari bo'lgan ayollarni himoya qilishni qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish zarurdir. Ta'lim muassasalarining **ESG indikatorlar tizimi** (E – ekologik, S – ijtimoiy, G – boshqaruv) ta'lim jarayonida elektron qurilmalardan foydalanish, mehnat haqidagi gender shkalalari, boshqaruv guruhlaridagi gender tengsizligi, yosh kadrlar soni va boshqalarni hisobga oladi. Oliy ta'lim tizimidagi o'quv va rivojlanish jarayoni ta'lim hamda boshqaruv faoliyati va ta'lim jarayonining rivojlanishiga bo'linadi [2]. Tashkilotlarda gender siyosatini inson resurslarini rivojlantirish bo'yicha umumiy strategiyaning bir qismi sifatida ko'rish mumkin. Bu siyosat belgilangan maqsadlarga erishishni ta'minlaydigan chora-tadbirlar, amaliyotlar va vositalar to'plamidan iborat. Biroq, gender siyosati ustuvorliklari



va ESG maqsadlarini hisobga olishda sezilarli takomillashtirish salohiyati mavjud. Bu faqat asosiy hujjatda ko'rsatilgan ma'lumotlarning to'liq spektrini taqdim etish orqali emas, balki gender tengsizligi muammolarini hal qilish bo'yicha choralarni e'lon qilish orqali ham amalga oshirilishi mumkin [3]. Ayollar dunyo aholisining 49,5 foizini yoki 3,98 milliard kishini tashkil etadi. **Shunga qaramay, ularning iqtisodiy ko'rsatkichlar, o'sish va farovonlikka qo'shgan hissasi ularning salohiyatidan ancha past bo'lib**, bu jiddiy makroiqtisodiy oqibatlarga olib keladi. Yoshligimizdan bizga "ayollar" va "erkaklar" kasblari haqida tushunchalar singdiriladi, bu tushunchalar ijtimoiy stereotiplar va jamiytdagi erkaklar va ayollarning roli haqidagi noto'g'ri qarashlarga asoslangan bo'ladi. Afsuski, ayniqsa, karyeraning ilk bosqichlarida ijtimoiy bosim jiddiy to'siq bo'lib, hamma ham bu bilan kurasha olmaydi [4]. Talabalar jinsiga oilaviy holati va ta'lim darajasi ta'sir qiladimi? Marokash universitetlari talabalari o'rtasida jinsiy tafovut tadqiq qilinganda, bakalavriat bosqichida o'qiyotgan va turmushga chiqmagan ayol talabalar erkak talabalar bilan solishtirilganda, tadbirkorlik qobiliyatiga ko'proq ega ekanligi aniqlangan. Ushbu natijalar oliy ta'lim muassasalari va siyosat ishlab chiquvchilar uchun amaliy ahamiyatga ega [5].

**Blockchain texnologiyasi (BT)** gender tengligini ta'minlash va inklyuziv jarayonlarga yordam beradi. BT raqamli texnologiyalardagi gender tafovutini bartaraf etishga qodir, ammo Blockchain qo'llaniladigan dasturlar hozirgi rivojlanish darajasida gender tengligiga

yetarlicha e'tibor qaratmayapti. Ayniqsa, yangi texnologiyalarni ayollarning turli kontekstlardagi jarayonlardagi roli uchun yo'naltirish imkoniyatlariga kam e'tibor berilmoqda, bu esa gender farqlarining haddan tashqari ta'kidlanishiga olib kelishi mumkin [6]. Raqamli iqtisodiyotning turli xil ta'sir va oqibatlarini tahlil qilish uchun ish haqi va gender tafovutini shakllantirishda ish vaqti rolini o'rganadigan kompleks ish haqi va ta'sirlarni yumshatish modeli ishlatiladi. Ayollarni, ayniqsa, past va o'rta malakali ishlar bilan band bo'lganlarini, raqamli iqtisodiyot elementlarini zaif hududlar va himoyaga muhtoj guruhlar orasida kengroq tarqatish maqsadida, raqamli ko'nikmalarni chuqurroq va yetarlicha o'rgatishga yo'naltirish zarur [7]. Ispaniyada bakalavriat darajasidagi ta'lim yo'nalishlari bo'yicha gender tengsizligi va bu farqlarning bitiruvchilar tomonidan o'qishni tugatganidan bir, ikki va uch yil o'tib ijtimoiy ta'minot tizimida ishtirok etish darajasiga ta'siri o'rganilgan. Ushbu tadqiqot tematik izlanish bilan to'ldirilgan bo'lib, juft tanlama usulida eksperimental bo'lmagan usullardan foydalanilib, ikkita fan bo'yicha gender tengsizligi raqobatli gipotezasi qabul qilinishi mumkinmi yoki yo'qligini aniqlash uchun o'quv natijalari baholash vositasi sifatida qo'llanilgan [8]. Bundan tashqari, raqamlashtirishning bandlikdagi gender tafovutiga ta'siri unchalik aniq emas, chunki raqamli iqtisodiyot ayollar uchun gender tengligini rag'batlantirish bo'yicha foyda keltiradi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalardan foydalanishdagi gender tafovutining ortishi raqamli iqtisodiyotni gender tafovutini qisqartirishda kam samarador

qiladi [9]. 1984-yildan 2019-yilgacha bo'lgan yillik ma'lumotlar asosida Bangladeshdagi kechiktirilgan chegaralar bilan avtokorrelyatsiya testi ayollar mehnati va siyosiy globallashuv o'rtasida teskari U-shaklidagi bog'liqlikni aniqladi. Siyosiy globallashuv dastlab ayollar mehnatini rag'batlantiradi, biroq maksimal chegaraviy darajaga erishilgandan keyin uning ulushi asta-sekin kamayadi. Bu xizmatlar sohasida ayollarni ish bilan ta'minlash imkoniyatlarining boshlang'ich yaratilishi ayollar va mehnat bozorini rivojlantirish darajasini oshirishi haqidagi ma'lumotlarni tasdiqlaydi. Ushbu tadqiqot natijalari Bangladeshdagi ayollar mehnatini rag'batlantirishga qaratilgan tegishli siyosatni ishlab chiqish uchun muhim ahamiyatga ega [10]. Ma'muriy qoidalar bilan an'anaviy jamoalar o'rtasidagi tafovut kuchayib bormoqda, bunda ayollar hanuzgacha erkaklar ustunligiga duch kelmoqdalar. Ayollarning turizm bo'yicha bakalavriat dasturlariga kirish huquqini "yetib olish vaqti" yetib keldi. Bu Udayana universitetida bakalavriat darajasida ayollar soni 2013-yildan beri ko'proq bo'lganini, Bali davlat texnik universitetida esa yaqinda (2019-yilda) ayollar soni erkaklar sonidan oshganini ko'rsatadi [11].

Shuningdek, Indoneziyada raqamli savodxonlikdagi gender va avlodlararo farqlarni ko'rish mumkin, bunda erkaklarning raqamli savodxonlik darajasi ayollarnikiga qaraganda yuqoriroq. Katta avlodlar ko'pincha pastroq raqamli savodxonlik darajasiga ega bo'lishadi. Raqamli savodxonlikdagi gender farqlari keksa odamlar orasida yanada ko'proq seziladi. Gender farqlarining aksariyati kuzatiladigan

xususiyatlar taqsimotidagi gender tafovutlari bilan izohlanadi. Ushbu xususiyatlar taqsimotidagi farqlar raqamli texnologiyalar sohasidagi saqlanib qolgan gender tengsizliklari bilan bog'liq bo'lib, bu ayollarning moliyaviy bilimlarini kengaytirishga to'sqinlik qiladi [12].

Shunday qilib, oliy ta'limda gender tengligini ta'minlash nafaqat ijtimoiy va madaniy nuqtai nazardan, balki raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish kontekstida ham katta ahamiyatga ega. Ta'lim va ilmiy sohadagi gender tafovutlarini qisqartirishga qaratilgan siyosat va dasturlarni rivojlantirish adolatli va innovatsion jamiyatni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi.

Ushbu tadqiqotda jurnallarda chop etilgan ilmiy maqolalar qidiruvi amalga oshirildi. Asosiy vazifa ta'limni, xususan, raqamli oliy ta'limni rivojlantirish bosqichlarini hisobga olgan holda tadqiqot doirasini aniqlash edi. Ayollar oliy ta'limi va uning samaradorligi doirasida raqamli oliy ta'limning rivojlanish bosqichlari o'rganildi. Buning uchun Scopus (ScienceDirect) va Google Scholar ma'lumotlar bazalarida qidiruv so'rovlari soni, shuningdek, ijtimoiy fanlar, ta'lim, gender tengligi, raqamli iqtisodiyot texnologiyalari kategoriyalari bo'yicha reytinglar asos sifatida ishlatildi. Ushbu maqolada so'nggi besh yil ichida (2020–2024-yillar) oliy ta'limni raqamlashtirish bo'yicha nashrlar tahlil qilingan. Mavzuga oid eng so'nggi adabiyotlardan foydalanilgan. E'tibor asosan universitetlarni raqamlashtirish va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda ayollarning ishtirok etish darajasiga bag'ishlangan ilmiy tadqiqotlarga, shuningdek, universitetlarning raqobatbardoshligini oshirishning asosiy yondashuvlariga qaratilgan. Mavzu bo'yicha



eng so'nggi adabiyotlardan foydalanildi. Asosiy e'tibor universitetlarni raqamlashtirish va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda xotin-qizlarning ishtiroki darajasi, shuningdek, universitetlarning raqobatbardoshligini oshirishning asosiy yondashuvlari bo'yicha ilmiy izlanishlarga qaratilgan. Oliy ta'limning roli va ayollarning mamlakat iqtisodiyoti hamda rivojlanishiga qo'shgan hissasini aks ettiruvchi muhim nashrlar orasida quyidagilarni misol qilib keltirish mumkin: "Raqamli inqilobdagi gender to'siqlari: raqamli gender tafovut" (2024), "BGUIR talabalari nigohida IT-sohasidagi gender tengsizlik" (2023), "Avlodlar o'rtasida raqamli savodxonlikdagi gender tafovuti: Indoneziyadan dalillar" (2023).

**Ushbu tahlil asosida quyidagi tavsiyalarni shakllantirish mumkin:**

**Ta'lim olish imkoniyatini oshirish:** Barcha jinslar uchun oliy ta'limga teng kirish imkoniyatini ta'minlash, jumladan, onlayn kurslar va masofaviy ta'limga kirishni osonlashtirish orqali ta'lim olishda gender tengsizliklarini kamaytirish.

**Qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratish:** Talabalarning barcha jinslari uchun inklyuziv va qo'llab-quvvatlovchi muhitni shakllantirish, jumladan, gender stereotiplarini bartaraf etishga va o'ziga ishonchni oshirishga qaratilgan qo'llab-quvvatlash va mentorlik dasturlarini joriy etish.

**Ayollarga STEM sohalarida faoliyat yuritishlariga imkoniyat yaratib berish:** Ayollarni fan, texnologiyalar, muhandislik va matematika (STEM) sohalariga jalb qilish va ularni ushbu sohalarida saqlab qolishga qaratilgan dastur va tashabbuslarni kengaytirish, jumladan, stipendiyalar, mentorlik va kasbiy rivojlanish dasturlari.

**Gender nuqtai nazarini o'quv dasturlariga integratsiya qilish:** O'quv rejasiga gender masalalari va tenglikka bag'ishlangan o'quv kurslari va modullarni, ayniqsa, raqamli iqtisodiyot bilan bog'liq sohalarida kiritish.

**Xotin-qizlarning raqamli iqtisodiyot sohasida olib boradigan tadqiqotlarini qo'llab-quvvatlash:** Gender jihatlarini raqamli iqtisodiyotning rivojlanishiga va aksincha ta'sirini



tahlil qilishga qaratilgan tadqiqot loyihalarini moliyalashtirish va ilmiy konferensiyalar o'tkazish.

**Raqamli iqtisodiyot sohaslarida teng imkoniyatlar yaratish:** Texnologik kompaniyalar va startaplarda ayollarning vakilligini oshirishga qaratilgan tashabbuslar, shuningdek, raqamli sohalarda gender to'siqlarni bartaraf etishga yo'naltirilgan siyosatni ilgari surish.

**Taraqqiyotni monitoring qilish va baholash:** Raqamli sohadagi talabalar va o'qituvchilarning gender tarkibi, shuningdek, ularning muvaffaqiyatlari va yutuqlari to'g'risidagi ma'lumotlarni muntazam monitoring qilish va baholash, rivojlanishni aniqlash va takomillashtirish zarur bo'lgan sohalarni belgilash.

Oliy ta'limda gender tenglikni qo'llash erkaklar va ayollar uchun teng imkoniyatlar yaratish, ta'lim resurslari va o'quv dasturlariga kirishda gender tengsizliklarini kamaytirishni, shuningdek, o'qituvchilar va ma'muriy xodimlar orasida gender xilma-xilligini rag'batlantirishni o'z ichiga oladi. Raqamli iqtisodiyot kontekstida bu STEM ta'limi (fan, texnologiyalar, muhandislik, matematika) orqali ayollarning raqamli sohalarda ishtirokini qo'llab-quvvatlash, texnologik sohalarda gender tafovutini kamaytirish va innovatsion hamda texnologik korxonalarda ayol rahbarlar sonini oshirishni o'z ichiga oladi.

**Tadqiqot olib borishda foydalaniladigan usullar.** Oliy ta'limda gender tengsizligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shgan hissasi-ni o'rganish uchun oliy ta'lim muassasalarida, shuningdek, raqamli iqtisodiyotda erkaklar va ayollar nisbati bo'yicha statistik ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish kabi quyidagi usullar-

dan foydalanildi. Bu talabalar va o'qituvchilar soni jinsiy ko'rsatkichlar bo'yicha, shuningdek, raqamli sohalardagi ish bilan bandlik darajasini o'z ichiga oladi.

Talabalar, o'qituvchilar va raqamli iqtisodiyot sohasidagi xodimlar o'rtasida so'rovnomalar o'tkazilib, ularning gender tengligi, to'siqlar va imkoniyatlar haqidagi fikr va tajribalari o'rganildi. Shuningdek, oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyot sohaslarida turli jins vakillari bilan suhbatlar o'tkazilib, individual tajribalar, muammo va yutuqlar aniqlangan. Ayollar ishtirokini oshirishga qaratilgan muvaffaqiyatli dasturlar yoki oliy ta'limda gender tengsizliklarini bartaraf etishga qaratilgan tashabbuslar kabi aniq loyihalar o'rganildi. Gender tengligi, oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyotning o'zaro bog'liqligi mavzusida ilmiy tadqiqotlar, maqolalar va hisobotlar tahlil qilindi. Turli davlatlar yoki tashkilotlar tomonidan qo'llanilgan siyosatlar, dasturlar va amaliyotlar taqqoslanib, gender tengligiga erishish choralarining samaradorligi va ularning raqamli iqtisodiyotga ta'siri o'rganildi.

Ushbu yondashuv barcha jinslar uchun oliy ta'limga teng imkoniyatlar va kirishni ta'minlash maqsadida amalga oshirildi. Oliy ta'lim sohasida gender tengligi juda muhim, chunki ta'limga kirish yoki imkoniyatlardagi tafovutlar raqamli iqtisodiyotda tengsiz va yo'qolgan imkoniyatlarga olib kelishi mumkin.

Shu bilan birga, raqamli iqtisodiyot tobora muhim ahamiyat kasb etib, yuqori malakali mutaxassislarni talab qilayotgan bir paytda, ayollarning ushbu sohaga qo'shgan hissasi uning to'liq salohiyatiga erishish va adolatli rivojlanishni ta'minlash uchun zarur hisoblanadi.



### **Tadqiqotning yangiligi:**

Oliy ta'lim sohasida gender tengligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hissasini o'rganish gender tengsizliklari va raqamli texnologiyalar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni o'rganishga qaratilgan dastlabki tahlildir. Ushbu tadqiqot STEM (fan, texnologiya, muhandislik, matematika) sohalarida ayollarning oliy ta'limda ishtiroki, shuningdek, ularning raqamli iqtisodiyotning rivojlanishiga qo'shayotgan hissasi bilan bog'liq joriy tendensiyalar, to'siqlar va imkoniyatlarni tahlil qilishga intiladi. Oliy ta'limda gender tengligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hissasi bugungi kunda dolzarb tadqiqot yo'nalishlaridan biri bo'lib, zamonaviy jamiyat rivojlanishiga muhim hissa qo'shmoqda. Biroq, yaqin vaqtgacha oliy ta'limdagi gender tengligining raqamli iqtisodiyotga bo'lgan ta'sirini o'rganishga qaratilgan tadqiqotlar nisbatan kamchilikni tashkil etadi. So'nggi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, oliy ta'limda gender tengligiga erishish raqamli iqtisodiyot sohasida ko'proq xilma-xil va inklyuziv jamoalarning shakllanishiga yordam beradi. Texnik va axborot texnologiyalari yo'nalishida sifatli oliy ta'lim olgan ayollar raqamli bozorning faol ishtirokchilariga aylanib, xilma-xillik va innovatsiyalarga hissa qo'shmoqda. Bundan tashqari, oliy ta'limda gender tengligi raqamli iqtisodiyotda ayollar uchun qulay muhit yaratishga yordam beradi, ish haqidagi gender tafovutini kamaytiradi va martaba o'sishi uchun teng imkoniyatlar yaratadi. Bu esa raqamli sektorning samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi. Shunday qilib, oliy ta'limda gender tenglikning raqamli iqtisodi-

yotga ta'sirini o'rganish zamonaviy dunyoda rivojlanish va innovatsiyalar salohiyatini ochib beradigan muhim tadqiqot yo'nalishidir.

### **Tadqiqot tahlili va kutilayotgan natijalar:**

Oliy ta'limdagi gender tengligining hozirgi holati va uning raqamli iqtisodiyot bilan aloqasi haqida tushuncha. Gender tengligiga erishish yo'lidagi asosiy muammo va to'siqlarni aniqlash. Ta'lim va tadqiqot faoliyati orqali ayollarning raqamli iqtisodiyotga qo'shgan hissasini oshirish orqali vaziyatni yaxshilash taklif etilmoqda.

### **Tadqiqotda quyidagi tahlillar o'rganildi:**

#### **Oliy ta'limda gender tengligining hozirgi holati:**

Oliy ta'limga, ayniqsa, STEM (fan, texnologiya, muhandislik, matematika) sohalariga kirishda erkaklar va ayollar o'rtasida tengsizlik mavjud. Garchi ushbu sohalarda oliy ta'lim olayotgan ayollar soni ortib borsa ham, ular hanauz ozchilikni tashkil qilmaydi.

#### **STEM sohasida ayollar uchun to'siqlar:**

Ijtimoiy-madaniy stereotiplar, ayollarning murabbiy va mentor sifatida kam ishtiroki, shuningdek, ish joylarida kamsitish kabi omillar ayollar uchun STEM sohasida martaba tanlash va raqamli iqtisodiyotda ishtirok etishga to'siq bo'lishi mumkin.

#### **Ta'limning raqamli iqtisodiyotga bo'lgan ta'siri:**

Ta'lim raqamli iqtisodiyot rivoji uchun zarur bo'lgan iste'dodlar va ko'nikmalarni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. STEM sohalarida ayollarning ishtirokini oshirish va ularning oliy ta'lim muassasalaridagi muvaffaqiyatli o'qishi raqamli iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlashga yordam beradi.

### Raqamli iqtisodiyotda inklyuzivlikning ahamiyati:

Raqamli iqtisodiyotning rivoji inklyuziv bo'lishi kerak, ya'ni jamiyatning barcha a'zolari, jumladan, ayollarning ham ishtiroki va hissasi inobatga olinishi lozim. Inklyuziv raqamli iqtisodiyot yanada barqaror va progressivroq bo'lishi mumkin.

### Siyosatlar va amaliyotlarni ishlab chiqish va rivojlantirish:

Oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyotda mehnat bozorida gender tengsizliklarini bartaraf etishga qaratilgan siyosatlar ishlab chiqish va ularni amalga oshirish gender tengligiga erishish va innovatsiyalarni rag'batlantirishda muhim qadamdir.

### Qo'shimcha tadqiqot va monitoring zarurati:

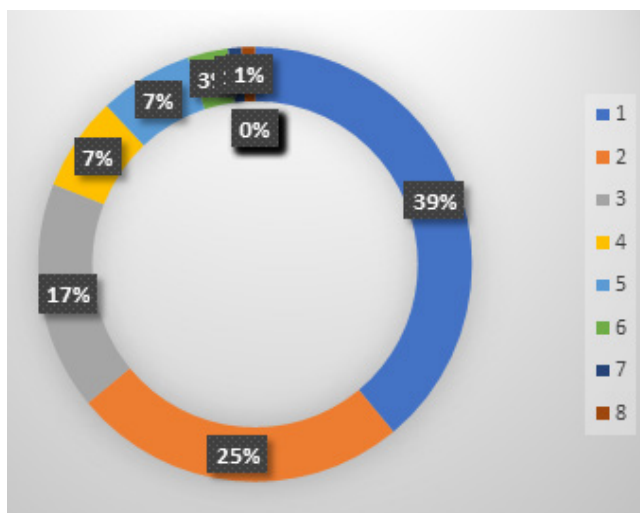
Oliy ta'lim sohasida gender tengsizliklarini hal qilish va uning raqamli iqtisodiyotga ta'sirini o'rganish uchun tizimli tadqiqotlar va ushbu sohadagi o'zgarishlarni muntazam monitoring qilish zarur.

Olib borilgan ushbu tahlillar oliy ta'limda ayollar ishtirokini, xususan, STEM sohalarida, rag'batlantiruvchi inklyuziv muhit yaratish zarurligini ko'rsatadi. Bu ayollarning raqamli iqtisodiyotga qo'shgan hissasini oshirishga, natijada esa jamiyatning barqaror va innovatsion rivojlanishiga hissa qo'shishi mumkin.

**OLINGAN NATIJALAR.** Oliy ta'lim sohasida gender tengligi mavzusi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hissasi ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ayollarning STEM sohalarida (fan, texnologiya, muhandislik va matematika) ta'lim olish imkoniyatlarini oshirish xilma-xil va innovatsion ishchi

kuchini shakllantirishga yordam beradi, bu esa o'z navbatida, raqamli iqtisodiyotning o'sishini rag'batlantiradi. Oliy ta'limda gender tengsizliklarini qisqartirishga qaratilgan siyosatlarini ishlab chiqish va ayollarning texnologiyalar va innovatsiyalar sohasida martaba o'sishini qo'llab-quvvatlash inklyuziv va dinamik raqamli iqtisodiyotni shakllantirishga yordam beradi.

Ish haqi bo'yicha gender tafovutini shakllantiruvchi turli omillar mavjud. Ulardan uchdan bir qismi oila va bolalar bilan bog'liq. 1-rasmda keltirilgan ma'lumotlarga e'tibor qaratamiz.



### Ish haqi bo'yicha gender tafovutini shakllantiruvchi omillar

#### 1-rasm. Ish haqi bo'yicha gender tafovutini shakllantiruvchi omillar.

1. Gender stereotiplari va kamsitishlar – 39%
2. Ayollarning kasbiy faoliyatidagi tanaffuslar – 25%
3. Erkaklar va ayollarning iqtisodiyotning turli sektorlarida bandligi – 17%
4. To'liq bo'lmagan yoki qisqartirilgan ish vaqti – 7%



5. Haq to'lanmaydigan mehnat va uy ishlari – 7%
6. Ayollarning yoshi – 3%
7. Hozirgi ish beruvchida faoliyat olib borish – 1%
8. Boshlang'ich va yo'naltiruvchi tashkilotlarda ishlash – 1%

**Manba.** Muallif tomonidan ko'rsatkichlar bo'yicha maxsus adabiyotlarni o'rganish asosida ishlab chiqilgan [<https://nonews.co/directory/lists/countries/global-gender-gap>] va Head Hunter qidiruvlari [hh.ru].

1-rasmda ish haqi bo'yicha gender tafovutini shakllantiruvchi omillar ko'rsatilgan. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, gender stereotiplari va kamsitishlar, shuningdek, ayollarning kasbiy faoliyatidagi tanaffuslar, erkaklar va ayollarning iqtisodiyotning turli sektorlarida bandligi gender tafovutiga katta ta'sir ko'rsatadi va gender tengsizliklarini keltirib chiqaradi. Shuningdek, to'liq bo'lmagan yoki qisqartirilgan ish vaqti, haq to'lanmaydigan mehnat va uy ishlari, ayollarning yoshi ularning ish bilan ta'minlanishi va ish haqiga ta'sir qiladi. Quyida gender tengligi darajasi bo'yicha davlatlar reytingiga ko'ra dunyoda gender tenglik holati quyidagicha baholanadi.

### **Dunyo bo'yicha gender tengsizligini kamaytirish va raqamli iqtisodiyotda ayollarning ishtirokini oshirish uchun quyidagi asosiy natijalar aniqlangan:**

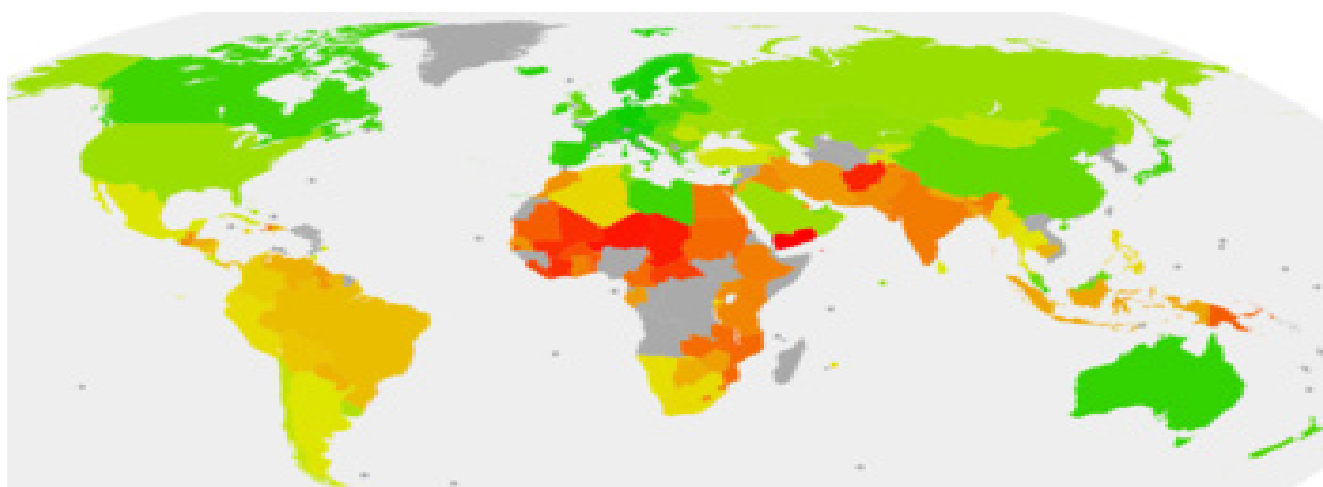
1. Ayollarning STEM (fan, texnologiya, muhandislik va matematika) sohalarida oliy ta'lim olishlari gender tengligini oshirishga yordam beradi.

2. STEM sohalarida ayollar uchun ta'lim resurslari va imkoniyatlarga kirishni kengaytirish, turli va innovatsion ishchi kuchini yaratishni rag'batlantiradi.

3. Texnologiya va innovatsiyalar sohasida akademik va kasbiy martabalarda ayollarning rivojlanishini qo'llab-quvvatlash ularning raqamli iqtisodiyotdagi ishtirokini oshiradi.

4. Inklyuziv muhit yaratish va oliy ta'lim hamda mehnat bozorida gender tengsizliklarini bartaraf etishga qaratilgan siyosatlarni ishlab chiqish raqamli iqtisodiyot rivojlanishiga sezilarli hissa qo'shadi.

5. Ayollarning raqamli texnologiyalar sohasida lider va tadbirkor sifatida rivojlanishini qo'llab-quvvatlash raqamli iqtisodiyotda xilma-xillik va innovatsiyalarni kuchaytiradi.



**2-rasm.** Mamlakatlarda gender tengsizlik indeksi.

Ushbu natijalar erkaklar va ayollarning oliy ta'limda muvozanatli ishtirokini hamda ularning raqamli iqtisodiyotda teng vakilligini ta'minlash barqaror va inklyuziv rivojlanishga erishish uchun muhimligini ta'kidlaydi.

**Manba.** *Dunyo mamlakatlarida gender tengsizlik indeks bo'yicha yashil – ayollar haqu huquqlari yuqori va qizil rangda yuqori ko'rsatkich keltirib o'tilgan. [Gender tengsizligi indeksi].*

Ulardan 1-o'rinda Islandiya (0.892), 2-o'rinda Finlyandiya (0.861), 3-o'rinda Norvegiya (0.849), 4-o'rinda Yangi Zelandiya (0.840), 5-o'rinda Shvetsiya (0.823). Belarus 32-o'rinda (0.758), Ukraina 74-o'rinda (0.714), Qozog'iston 79-o'rinda (0.710), Rossiya 81-o'rinda (0.708). Tadqiqot dunyoning 156 davlatini qamrab olgan. Boshqa rivojlangan davlatlar esa pastroq o'rinlarda joylashgan.

Oliy ta'limda gender tengligi va uning raqamli iqtisodiyotga ta'siri inklyuziv va barqaror rivojlanishga intilish kontekstida tobora dolzarb bo'lib bormoqda. Ushbu tadqiqot oliy ta'limdagi gender tengligining joriy holatini tahlil qilib, uning raqamli iqtisodiyotni shakllantirishga ta'sirini ko'rib chiqadi.

#### **Bugungi kunda oliy ta'limda gender tengligi holati:**

- Ta'limga kirish: Ayollar butun dunyo bo'ylab oliy ta'limga kirish bo'yicha yuqori ko'rsatkichlarga ega, biroq ular hali ham ayrim sohalarda va akademik karera bosqichlarida to'siqlarga duch kelmoqda.

- Vakillik: Ayrim sohalarda, masalan, STEM (fan, texnologiya, muhandislik va matematika), ayollar yetarli darajada vakillik qilmayapti, bu esa ularning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hissasini sekinlashtirishi mumkin.

- Resurslarning taqsimlanishi: Ayollar moliyalashtirish, murabbiylik va kasbiy rivojlantirish imkoniyatlari kabi resurslarga kirish huquqida nomutanosiblikka duch kelmoqda, bu ularning akademik sohadagi kasbiy o'sishiga ta'sir ko'rsatadi.

#### **Gender tengligining raqamli iqtisodiyotga qo'shadigan hissasi:**

**Innovatsiyalar va ijodkorlik:** Ta'limdagi gender xilma-xilligi turli fikrlar va yondashuvlar paydo bo'lishiga olib keladi, bu esa innovatsiyalar va raqamli texnologiyalar rivojlanishini rag'batlantiradi.

**Talant va kadrlar:** Ayollarning oliy ta'lim va STEM kasblarida ishtirokini oshirish kengroq kadrlar zaxirasiga kirish imkonini beradi, bu esa raqamli iqtisodiyot rivojlanishini qo'llab-quvvatlaydi.

**Bozor raqobatbardoshligi:** Gender jihatidan xilma-xil jamoalarga ega kompaniyalar raqobatbardoshlik va yaxshiroq natijalarni ko'rsatmoqda, bu raqamli iqtisodiyotda muhim omil hisoblanadi.

Oliy ta'limda gender tengligi raqamli iqtisodiyotni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. Ayollarning ta'limga kirish imkoniyatlarini oshirish va ularning kasbiy o'sish yo'lida duch keladigan to'siqlarni bartaraf etish inklyuziv va innovatsion raqamli iqtisodiyotni yaratish uchun muhim qadamlar hisoblanadi. Bunday iqtisodiyot barqaror rivojlanish va farovonlikni ta'minlashga qodir.

Oliy ta'limda gender tengligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shayotgan hissasi bilan bog'liq kamchilik va afzalliklari quyidagi 1.1-jadvalda keltirilgan.



**Xotin – qizlarning raqamli iqtisodiyotdagi faoliyati  
kamchiliklari va afzalliklari: qiyosiy tahlil.**

| KAMCHILIKLARI                                                                                                                                                                                                                                                         | AFZALLIKLARI                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tengsizlik masalasi:</b> Ayollar STEM (fan, texnologiyalar, muhandislik va matematika) sohalarida ko‘pincha kamroq vakillikka ega bo‘lishadi, bu esa raqamli iqtisodiyotdagi innovatsiya va rivojlanish salohiyatini pasaytiradi.                                  | <b>Talantlarni rivojlantirish:</b> Oliy ta’limda gender tengligi iqtidor va qobiliyatlarining jinsdan qat’i nazar rivojlanishiga yordam beradi, bu esa inson salohiyatidan maksimal darajada foydalanishni ta’minlab, raqamli iqtisodiyotga hissa qo‘shadi.        |
| <b>Ish haqi va martaba imkoniyatlari:</b> Oliy ta’lim sohasidagi ayollar ko‘pincha ish haqidagi tengsizlik va martabada ko‘tarilish imkoniyatlarining cheklanganligi bilan duch kelishadi, bu esa ularning raqamli iqtisodiyotga qo‘shgan hissasini cheklashi mumkin. | <b>Turli-tumanlik va innovatsiyalar:</b> Ayollarning ta’lim dasturlaridagi ishtiroki turli-tumanlik va innovatsiyalarni oshiradi, chunki turli qarashlar va tajribalar ijodiy fikrlash va yangiliklar yaratilishini rag‘batlantiradi.                              |
| <b>Ta’lim va resurslarga kirish:</b> Ayollar ko‘pincha ta’lim resurslari, texnologik vositalar va qo‘llab-quvvatlashga kirishda qiyinchiliklarga duch kelishadi, bu esa ularning raqamli iqtisodiyotdagi ishtirokini cheklaydi.                                       | <b>Texnologiyalarga kirish:</b> Ayollarning raqamli ko‘nikmalarini kengroq rivojlantirish ularning texnologiyalarga kirish imkoniyatlarini oshiradi va raqamli iqtisodiyotda faol ishtirokini mustahkamlaydi.                                                      |
| <b>Madaniy stereotiplar va tarafkashlik:</b> Texnik va ilmiy sohalarda ayollarning roliga oid noto‘g‘ri qarashlar va stereotiplar ularning ambitsiyalari va imkoniyatlarini oliy ta’lim va raqamli iqtisodiyotda cheklashi mumkin.                                    | <b>Iqtisodiy o‘shish:</b> Har ikkala jins uchun ham ta’lim va raqamli sohadagi imkoniyatlarga teng kirish iqtisodiy o‘shishga hissa qo‘shadi, chunki bu raqobatbardosh va innovatsion jamiyatlarni shakllantirishga yordam beradi.                                 |
| <b>Rol modellarning yetishmasligi:</b> Oliy ta’lim va raqamli iqtisodiyot sohalarida ayollarning rol modellari kamligi ayollarning to‘siqlarni yengish va ushbu sohalarda muvaffaqiyatga intilish motivatsiyasini pasaytirishi mumkin.                                | <b>Stereotiplarni yo‘q qilish:</b> Oliy ta’limda gender tengligini targ‘ib qilish jinslar rollariga oid stereotiplarni bartaraf etishga yordam beradi va raqamli transformatsiyaning muhim jihati bo‘lgan adolatli va teng jamiyat yaratishni qo‘llab-quvvatlaydi. |

Oliy ta’limda gender tengligi raqamli iqtisodiyotni shakllantirishda muhim rol o‘ynaydi. Ayollarning ta’limga kirish imkoniyatlarini kengaytirish va ularning kasbiy rivojlanish yo‘lidagi

to‘siqlarni bartaraf etish barqaror rivojlanish va farovonlikni ta’minlay oladigan inklyuziv va innovatsion raqamli iqtisodiyotni yaratish uchun hal qiluvchi qadamdir.

**Tadqiqotning maqsadi va vazifalari:** Tadqiqotning maqsadi raqamli texnologiyalar sohasida oliy ta'lim olish imkoniyatiga gender tengsizliklarining ta'sirini tahlil qilish, turli ta'lim dasturlari va kasblarida jinslarning taqsimlanishini baholash bo'lishi mumkin. Bunday tadqiqotlar ayollar uchun ushbu sohadagi to'siqlar va imkoniyatlarni aniqlashga yordam beradi va kamsitishlarni bartaraf etish va ularning raqamli iqtisodiyotdagi ishtirokini rag'batlantirish choralari taklif qiladi. Bularga xotin – qiz talabalar va o'qituvchilarning gender tarkibini tahlil qilish, ta'lim va raqamli texnologiyalardan foydalanish imkoniyatini baholash, mutaxassislik va martaba yo'nalishini tanlashda gender farqlarini o'rganish, ta'lim sifati va bandlikdagi gender tengsizligini baholash, gender tengsizliklarini kamaytirish yo'llarini izlash va teng huquqli martaba imkoniyatlarini ilgari surish chora-tadbirlari misol bo'la oladi.

**Xulosa va tavsiyalar.** Oliy ta'limda gender tengsizligi raqamli iqtisodiyotni shakllantirishda muhim o'rin tutadi. Axborot texnologiyalari va boshqa raqamli kasblar bo'yicha ta'lim olishda erkaklar va ayollar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash iste'dodlar jamg'armasi va innovatsiyalarni kengaytirishga yordam beradi. Oliy ta'lim olish va martabani qo'llab-quvvatlash orqali STEM sohalarida (fan, texnologiya, muhandislik, matematika) ayollar ishtirokini oshirish raqamli iqtisodiyotdagi gender tafovutlarini kamaytirishga va uning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi. Umuman olganda, oliy ta'limdagi gender tengsizligi nafaqat ijtimoiy tenglikni oshiradi, balki innovatsiyalar va iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi. Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda oliy ta'limda gender tengsizligi

asosiy o'rin tutadi. Tadqiqotda mualliflar ushbu mavzu bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqdilar:

**Inklyuziv muhit yaratish:** Gender xilma-xilligini olqishlaydigan va qo'llab-quvvatlaydigan universitet muhitini yaratishga intiling. Bu diskriminatsiyaga qarshi dasturlar, gender tengsizligi bo'yicha treninglar va gender tengsizlikni bartaraf etish uchun ishchi guruhlarni yaratishni o'z ichiga olishi mumkin.

**Ta'lim olish imkoniyatini oshirish:** Oliy ta'limni ayollar va boshqa jinslar, jumladan, stipendiyalar, martaba qo'llab-quvvatlash va moslashuvchan o'quv dasturlari uchun ochiq qilish.

**STEM ta'limini rivojlantirish:** ayollarning STEM (fan, texnologiya, muhandislik, matematika) dasturlarida ishtirokini rag'batlantirish, shu jumladan, mentorlik dasturlari, stajirovkalar va gender xilma-xil seminarlar yaratish orqali.

**Ayollarning ilmiy va ishlab chiqarish sohalarida rivojlanishi:** ilmiy va texnik sohalarda ayollar va boshqa jinsdagi odamlarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan yetakchilik va murabbiylik dasturlarini ishlab chiqish. Karyera rivojlanishiga yordam beradigan professional tarmoq va tadbirlarni rag'batlantirish.

**Muvozanatli vakillik:** Universitet o'quv dasturlari, ilmiy qo'mitalar va tashkiliy tuzilmalarda ayollar va erkaklarning mutanosib vakilligini ta'minlash.

**Tadqiqot va tahlil:** muammolarni tushunish va yechimlar uchun samarali strategiyalarni aniqlash uchun oliy ta'limdagi gender xilma-xilligi va uning raqamli iqtisodiyotga ta'siri bo'yicha tadqiqot va ma'lumotlar to'plash.

**Tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash:** Ayollarni va boshqa jinsdagi odamlarni raqamli iqtisodiyotda tadbirkor bo'lishga undash, masalan,



startup-inkubatorlar yaratish va yangi biznesni qo'llab-quvvatlash dasturlari.

**Ta'limda gender tengligini ta'minlash:** raqamli texnologiyalar sohasida ayollarning oliy ta'lim olish imkoniyatini oshirishga qaratilgan tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish. Bunga stipendiya dasturlari, murabbiylik va ushbu sohaga ko'proq ayollarni jalb qiladigan tadbirlarni tashkil etish kiradi.

**Qo'llab-quvvatlash dasturlarini ishlab chiqish:** Raqamli iqtisodiyotda ish boshlagan ayollarni qo'llab-quvvatlash dasturlarini yaratish. Ushbu dasturlarga yetakchilik treningi, murabbiylik dasturlari, ish qidirish va martaba rivojlanishiga yordam berish kiradi.

**Madaniy stereotiplarni o'zgartirish:** jamiyat va texnologiya sohalarida ayollarning roli bilan bog'liq stereotiplarni o'zgartirish ustida ishlash. Bunga axborot kompaniyalari, jumladan, o'quv materiallari va ommaviy tadbirlar orqali erishish mumkin.

**Ogohlikni oshirish:** raqamli iqtisodiyotda gender tengligining ahamiyati va uning butun jamiyat uchun foydalari haqida xabardorlikni oshirishga qaratilgan seminarlar, konferensiyalar va boshqa tadbirlarni o'tkazish.

**Maqsadlarni belgilash va monitoring chora-tadbirlari:** Oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyotda gender tengsizligi bo'yicha erishilgan yutuqlarni baholash bo'yicha aniq maqsadlar va monitoring chora-tadbirlarini belgilash hamda ularning amalga oshirilishini muntazam nazorat qilish.

**Moslashuvchan mehnat sharoitlarini rag'batlantirish:** Ayollarga ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanatni yaxshilashga imkon beradigan, ularning raqamli iqtisodiyotdagi

ishtirokini oshirishga yordam beradigan yanada moslashuvchan mehnat sharoitlarini yaratishni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish.

Ushbu chora-tadbirlar oliy ta'lim va raqamli iqtisodiyotda yanada inklyuziv va rang-barang muhitni yaratishga yordam berishi mumkin, bu esa pirovardida gender tengsizligi va jamiyatning innovatsion rivojlanishiga olib keladi.

**Xulosa:** Oliy ta'limda gender tengsizligi raqamli iqtisodiyotni shakllantirishda asosiy rol o'ynaydi. Ayollarga ham, erkaklarga ham o'qitish va rivojlanish uchun teng imkoniyatlarni taqdim etish yanada inklyuziv va xilma-xil ishchi kuchini yaratishga yordam beradi. Natijada axborot texnologiyalari va raqamli innovatsiyalar sohasida iqtidorli mutaxassislar safi kengayib bormoqda. Tadqiqot davomida ta'lim muassasalari va davlat organlariga ta'lim orqali raqamli iqtisodiyotda ayollar ishtirokini kuchaytirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqildi. Oliy ta'limda gender tengsizligi va uning raqamli iqtisodiyotga qo'shgan hissasi bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar quyidagi natijalarni ko'rsatmoqda:

Ta'lim olish imkoniyatini oshirish: Oliy ta'limda gender tengligini targ'ib qiluvchi dasturlar va siyosatlarni ishlab chiqish ayollarning ta'lim olish imkoniyatini oshirishga olib keladi, bu esa inson kapitalini rivojlantirishga va raqamli iqtisodiyotda malaka oshirishga yordam beradi.

Ishga qabul qilish imkoniyatlarini kengaytirish: Gender tengsizliklari haqida xabardorlikni oshirish va oliy ta'limda kamsitishlarga qarshi kurash ayollarning STEM va boshqa sohalarda martaba imkoniyatlarini kengaytiradi, raqamli iqtisodiyotda innovatsiyalar va raqobatbardoshlikni qo'llab-quvvatlaydi.

Bandlikning oshishi va iqtisodiy o'sish: Ta'lim sohasidagi teng imkoniyatlar ayollar o'rtasida bandlikni oshirishga va ularning raqamli iqtisodiyotda faol ishtirok etishiga olib keladi, bu esa barqaror iqtisodiy o'sish va rivojlanishga hissa qo'shadi.

Innovatsiyalar va texnologiyalarni rivojlantirish: Ta'lim va tadqiqotda ayollar vakilligini oshirish kengroq istiqbollar va tajribalar orqali raqamli sohada innovatsiyalar va yangi texnologiyalarni targ'ib qiladi.

Xulosa o'rnida shuni ta'kidlash mumkinki, raqamli iqtisodiyotni shakllantirishda oliy ta'limda gender tengsizligi asosiy o'rin tutadi. Erkaklar va ayollarning ta'lim olishlari va oliy ta'lim muassasalarida lavozimlarni egallashlari uchun teng imkoniyatlar jinsidan qat'i nazar, har kim

o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi mumkin bo'lgan inklyuziv ta'lim muhitini yaratishga xizmat qilmoqda. Bu, o'z navbatida, raqamli iqtisodiyotda iqtidorli odamlar sonini ko'paytirishga yordam beradi, fikrlash va muammolarni hal qilishda yondashuvlar xilma-xilligini ta'minlaydi. Shu bois raqamli iqtisodiyotning barqaror va innovatsion rivojlanishini ta'minlash uchun oliy ta'lim muassasalarining barcha talabalari va o'qituvchilari uchun teng imkoniyatlar yaratish bo'yicha sa'y-harakatlarni davom ettirish muhim ahamiyatga ega.

Umuman olganda, oliy ta'limda gender tengsizligi raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda muhim rol o'ynab, uning barqarorligi, innovatsion o'sishi va ijtimoiy inklyuziyaga hissa qo'shadi.

### Foydalanilgan manbalar ro'yxati:

1. Solieva S. R. (2024). Raqamli inqilobdagi jinsiy to'siqlar: digital inqilob. Science and Innovation, 3(Special Issue 15), 433-437. [file:///C:/Users/HP/Desktop/gendernye-bariery-v-tsifrovoy-revolutsii-tsifrovoy-gendernyy-razryv.pdf]
2. Syaglova Yu V., Chetin, A. M. (2023). Raqamli iqtisodiyotning o'zgaruvchan sharoitlari natijasida ta'lim tizimida ESG omillarini qo'llash. Iqtisodiyot. Soliqlar., 16(2), 68-76.[file:///C:/Users/HP/Downloads/primenenie-esg-faktorov-v-sisteme-obrazovaniya-vsledstvie-izmenyayuschisya-usloviy-tsifrovoy-ekonomiki.pdf]
3. Zibrova E.A. Rossiya davlat kompaniyalarining moliyaviy bo'lmagan hisobotlarida gender siyosati ustuvorliklari va ESG maqsadlarini hisobga olgan holda. Rossiya davlat gumanitar universiteti axborotnomasi "Falsafa. Sotsiologiya. San'at tarixi". 2022;(1):372-382. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-1-372-382>
4. Metlitskaya E. A. IT sektoridagi gender tengsizligi BSUIR talabalari nazarida, E. A. Metlitskaya, Iqtisodiyot va axborot texnologiyalarining dolzarb masalalari: magistrantlar va talabalarining 59-ilmiy konferensiyasi tezislari va ma'ruza maqolalari to'plami. BSUIR, Minsk, 2023 yil 17-21 aprel / Belarus davlat informatika va radioelektronika universiteti. - Minsk, 2023. – C. 238-240. [https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/52790]
5. José María Biedma-Ferrer, Miguel Ángel Montañés-Del Río, Carmen Virues, Jose M. Sanchez, Entrepreneurial attitude: Gender differences in Moroccan university students,



The International Journal of Management Education, 22 (1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100895>

6. Assunta Di Vaio, Rohail Hassan, Rosa Palladino. (2023). Blockchain technology and gender equality: A systematic literature review, International Journal of Information Management, 68, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102517>.

7. Cheng Zhang, Xuan Tian, Xiaozhong Yang, Bing Xu, Qinghai Li. (2023). The iron-out effect of the digital economy: A discussion on gender wage rate discrimination for working hours, Journal of Business Research, 156, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113399>

8. Ascensión Palomares-Ruiz, Antonio Cebrián-Martínez, Eduardo García-Toledano, Emilio López-Parra. (2021). The digital gender gap in university education in Spain. Study of a case for paired samples, Technological Forecasting and Social Change, 173, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121096>

9. Jing Lu, Qinglan Xiao, Taoxuan Wang. (2023). Does the digital economy generate a gender dividend for female employment? Evidence from China, Telecommunications Policy, 47 (6), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2023.102545>

10. Humaira Husain, Mohammad Ashraful Ferdous Chowdhury, Zunaidah Sulong. (2024). Does political and social globalization promote female labor in Bangladesh? An empirical reassessment, World Development Sustainability, 4, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2023.100121>

11. Sylvine Pickel-Chevalier, Putu Sucita Yanthy. (2023). Gender, work, tourism, and higher education in Bali, Annals of Tourism Research, 100, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103574>

12. Trinh Quang Long, Trang Cam Hoang, Betty Simkins. (2023). Gender gap in digital literacy across generations: Evidence from Indonesia, Finance Research Letters, 58 (D), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104588>



