



PAPER

TA'LIM MUASSASALARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING MA'NAVY-AQSIOLOGIK ASOSLARI

Usmonova Gulchehra A'zamovna ^{1,*}

¹Tashkent international university of education xalqaro universiteti

* 2022htc11@gmail.com

Abstract

Maqolada ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning ma'naviy-aksiologik asoslari ilmiy-metodologik nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Tadqiqotda inson kapitali faqat iqtisodiy resurs sifatida emas, balki ma'naviy qadriyatlar tashuvchisi sifatida talqin qilinadi. Milliy va umuminsoniy qadriyatlarning integratsiyasi, boshqaruv jarayonida ularning o'rni hamda ta'lim muhitiga ta'siri asoslab beriladi. Shuningdek, sistemali, kompetentlik va gumanistik yondashuvlarning inson resurslarini boshqarishdagi ahamiyati yoritiladi. Maqolada kadrlar tanlash, motivatsiya va rivojlantirish mexanizmlarining ma'naviy mezonlar bilan uyg'unligi ochib berilgan. Raqamli texnologiyalar, jumladan LMS, VR/AR va Big Data vositalari orqali boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish masalalari ko'rib chiqiladi. Ayniqsa, maktabgacha ta'lim tizimida interaktiv va multimediaviy vositalar orqali ma'naviy tarbiyani samarali tashkil etish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ma'naviy qadriyatlarga asoslangan boshqaruv modeli ta'lim muassasalarida samaradorlikni oshirish, jamoaviy muhitni mustahkamlash va inson kapitalini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Key words: inson resurslarini boshqarish, aksiologik yondashuv, milliy qadriyatlar, umuminsoniy qadriyatlar, ta'lim menejmenti, kompetentlik, gumanistik yondashuv, motivatsiya, raqamli texnologiyalar, LMS, VR/AR, Big Data, maktabgacha ta'lim, ma'naviy tarbiya

Kirish

Zamonaviy globallashuv jarayonlari, raqamli iqtisodiyotning shakllanishi va bilimlarga

asoslangan jamiyat konsepsiyasining kengayishi ta'lim tizimi oldiga mutlaqo yangi vazifalarni qo'yimoqda. Ushbu jarayonlarda ta'lim muassasalari faqat bilim beruvchi institut sifatida emas,

Compiled on: May 3, 2026.

Copyright: ©2026 by the authors. Submitted to Advances in Science and Humanities for possible open access publication under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\) 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

balki shaxsni har tomonlama rivojlantiruvchi, uning ma'naviy, axloqiy va ijtimoiy kapitalini shakllantiruvchi strategik muhit sifatida namoyon bo'lmoqda. Shu nuqtayi nazardan, inson resurslarini boshqarish tizimi ham an'anaviy ma'muriy yondashuvdan chiqib, kompleks aksiologik va gumanistik paradigмага asoslangan holda qayta ko'rib chiqilishi zarur.

Inson resurslarini boshqarish (Human Resource Management) sohasidagi zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, tashkilot samaradorligi faqat texnik va iqtisodiy omillar bilan emas, balki inson kapitali, uning ma'naviy qadriyatlari va motivatsion tuzilmasi bilan ham bevosita bog'liq. Ta'lim muassasalarida esa ushbu omil yanada muhim ahamiyat kasb etadi, chunki pedagogik faoliyat nafaqat bilim berish, balki tarbiya berish bilan ham chambarchas bog'liqdir.

Shu bois, mazkur maqolada ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning ma'naviy-aksiologik asoslari, ularning metodologik jihatlari, amaliy mexanizmlari hamda raqamli texnologiyalar bilan uyg'unlashuvi ilmiy-metodologik nuqtayi nazardan tahlil qilinadi.

1. Inson resurslarini boshqarishning aksiologik paradigmasi

Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy nazariy konsepsiyasida aksiologik paradigma markaziy o'rinni egallab, insonni faqat funksional mehnat birligi sifatida emas, balki ko'pqirrali ma'naviy-axloqiy, madaniy va ijtimoiy qadriyatlar tizimining tashuvchisi sifatida talqin etadi. Ushbu yondashuvga ko'ra, tashkilot faoliyatining samaradorligi kadrlar salohiyati bilan bir qatorda ularning ichki aksiologik yo'nalishi, ya'ni qadriyatlar iyerarxiyasi va axloqiy pozitsiyasi bilan bevosita belgilanadi.

Aksiologik paradigmaning nazariy-metodologik asosi inson qadr-qimmatini mutlaq ustuvorlik darajasiga ko'tarish orqali boshqaruv jarayonlarini gumanistik mazmun bilan boyitishga qaratilgan. Bu esa boshqaruv qarorlarini qabul qilishda normativ-huquqiy mezonlar bilan birga axloqiy-etik tamoyillarni ham integratsiya qilishni taqozo etadi. Natijada, inson resurslarini boshqarish tizimi formal-administrativ mexanizmdan chiqib, ma'naviy regulyatsiyaning dinamik modellaridan

biriga aylanadi.

Mazkur paradigma doirasida xodim shaxsi uning kasbiy kompetensiyalari bilan cheklanmay, balki uning ijtimoiy mas'uliyati, ma'naviy yetukligi va madaniy kapitali orqali baholanadi. Shu ma'noda, har bir individ tashkilot ichida nafaqat ish bajaruvchi subyekt, balki ma'naviy muhitni shakllantiruvchi faol agent sifatida qaraladi. Bu esa tashkilotning ichki ijtimoiy-psixologik muhitini barqarorlashtirish va institutsional ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi. Aksiologik yondashuvning muhim tarkibiy elementi sifatida shaxsiy rivojlanishni qo'llab-quvvatlash konsepsiyasi ilgari suriladi. Bu konsepsiyaga ko'ra, inson resurslarini boshqarish tizimi xodimlarning uzluksiz intellektual, kasbiy va ma'naviy o'sishini ta'minlashga yo'naltirilgan bo'lishi lozim. Ushbu jarayonda ta'lim muassasasi faqat bilim uzatuvchi institut emas, balki shaxsning aksiologik transformatsiyasiga ta'sir etuvchi muhit sifatida namoyon bo'ladi.

Jamoaviy qadriyatlarni shakllantirish esa aksiologik paradigmaning amaliy ifodasi sifatida qaraladi. Bu jarayonda korporativ madaniyat, ichki kommunikatsiya va hamkorlik mexanizmlari orqali umumiy ma'naviy maydon yaratiladi. Ushbu maydonda o'zaro hurmat, ishonch va hamjihatlik kabi qadriyatlar institutsional normalarga aylanadi va tashkilot faoliyatining barqarorligini ta'minlaydi.

Ta'lim muassasalari kontekstida aksiologik paradigmaning ta'siri ayniqsa pedagogik jarayonda yaqqol namoyon bo'ladi. O'qituvchining shaxsiy namunasi, uning axloqiy pozitsiyasi va qadriyatlarga bo'lgan munosabati ta'lim oluvchilarda ma'naviy oriyentirlarni shakllantirishda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan, pedagog faoliyati faqat bilim berish emas, balki ma'naviy yetakchilik funksiyasini ham o'z ichiga oladi.

Inson resurslarini boshqarishning aksiologik paradigmasi tashkilot faoliyatini insonparvarlashtirish, ma'naviylashtirish va barqaror rivojlantirishga xizmat qiluvchi kompleks nazariy-amaliy mexanizm hisoblanadi. Ushbu yondashuvni amaliyotga tatbiq etish orqali ta'lim muassasalarida yuqori darajadagi ijtimoiy ishonch, jamoaviy birlik va pedagogik samaradorlikka erishish mumkin.

2. Milliy va umuminson qadriyatlarining integratsiyasi

Ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarish tizimining barqarorligi va samaradorligi milliy va umuminson qadriyatlarining sinergetik integratsiyasiga bog'liq bo'lib, ushbu jarayon aksiologik muvofiqlashtirishning kompleks modeli sifatida namoyon bo'ladi. Mazkur yondashuv doirasida lokal madaniy meros va global etik tamoyillar o'zaro uyg'unlashgan holda institutsional boshqaruvning mazmun-mohiyatini belgilaydi.

Milliy qadriyatlar jamiyatning tarixiy tajribasi, ma'naviy merosi va ijtimoiy identifikatsiya mexanizmlariga asoslanib, tashkilot ichidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-axloqiy tizimni shakllantiradi. Ushbu qadriyatlar inson resurslarini boshqarishda jamoaviy birlikni ta'minlash, korporativ madaniyatni mustahkamlash va institutsional sadoqatni oshirishda hal qiluvchi omil sifatida xizmat qiladi.

Vatanparvarlik konsepti kadrlarning faoliyatini strategik maqsadlarga yo'naltirishda motivatsion resurs sifatida namoyon bo'lib, tashkilot manfaatlarini ustuvor qiymat sifatida qabul qilishga xizmat qiladi. Mehnatsevarlik esa kasbiy mas'uliyat va intizomni shakllantirish orqali ish samaradorligini oshirishga qaratilgan axloqiy mexanizm sifatida talqin etiladi. Shuningdek, kattaga hurmat va kichikka ehtirom tamoyillari vertikal va gorizontal munosabatlarda ijtimoiy muvozanatni ta'minlab, tashkilot ichidagi kommunikatsiya madaniyatini rivojlantiradi. Birodarlik va hamjihatlik esa jamoaviy hamkorlikni kuchaytirish orqali ijtimoiy integratsiyani ta'minlovchi muhim omil hisoblanadi.

Shu bilan bir qatorda, umuminson qadriyatlari inson resurslarini boshqarish tizimida universal axloqiy standartlarni belgilash orqali global boshqaruv paradigmasi bilan muvofiqlikni ta'minlaydi. Ushbu qadriyatlar insonparvarlik, adolat, erkinlik va tenglik kabi fundamental prinsiplarga asoslanib, tashkilot faoliyatida ochiqlik, shaffoflik va inklyuzivlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Insonparvarlik tamoyili har bir xodimning shaxsiy qadr-qimmatini himoya qilish, uning ehtiyoj va imkoniyatlarini inobatga olish

orqali boshqaruv jarayonlarini gumanizatsiya qilishga qaratilgan. Adolat prinsipi esa resurslarni taqsimlash, baholash va rag'batlantirish jarayonlarida tenglik va xolislikni ta'minlashni nazarda tutadi. Erkinlik va tenglik esa shaxsning ijodiy salohiyatini rivojlantirish va uning faol ishtirokini rag'batlantirish orqali tashkilotning innovatsion imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qiladi.

Mazkur ikki turdagi qadriyatlarining integratsiyasi natijasida inson resurslarini boshqarishda muvozanatli aksiologik muhit shakllanadi. Bu muhitda milliy identifikatsiya va global kompetensiyalar uyg'unlashib, kadrlarning professional va ma'naviy rivojlanishi uchun qulay sharoit yaratiladi.

Falsafiy nuqtayi nazardan, qadriyatlar integratsiyasi inson faoliyatining ichki va tashqi regulyatorlari o'rtasidagi dialektik uyg'unlikni ifoda etadi. Bu uyg'unlik insonning ichki axloqiy pozitsiyasi bilan tashqi institutsional talablar o'rtasidagi ziddiyatlarni bartaraf etib, barqaror rivojlanishga xizmat qiladi.

Amaliyotda mazkur yondashuv korporativ madaniyat kodekslari, tarbiyaviy dasturlar va boshqaruv qarorlarida o'z ifodasini topib, ta'lim muassasalarida ijtimoiy ishonch, jamoaviy birlik va samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Shu tariqa, milliy va umuminson qadriyatlarining integratsiyasi inson resurslarini boshqarish tizimini ma'naviy jihatdan boyituvchi va institutsional barqarorlikni ta'minlovchi asosiy omil sifatida namoyon bo'ladi.

Metodologik asoslar, amaliy mexanizmlar va raqamli transformatsiyaning integrativ modeli

Inson resurslarini boshqarishning ma'naviy asoslarini tadqiq etishda metodologik yondashuvlar ko'pqirrali va kompleks xarakter kasb etib, ularning o'zaro uyg'unligi institutsional samaradorlikni ta'minlovchi nazariy-amaliy poydevorni shakllantiradi. Ushbu jarayonda sistemali, kompetentlik va gumanistik yondashuvlar bir-birini to'ldiruvchi konseptual mexanizmlar sifatida namoyon bo'ladi.

Sistemali yondashuv doirasida ta'lim muassasasi o'zaro bog'liq elementlardan tashkil topgan dinamik tizim sifatida qaralib, inson resurslari

mazkur tizimning markaziy va integratsiyalovchi komponenti sifatida talqin etiladi. Bu yondashuv kadrlar siyosati, ta'lim jarayoni va boshqaruv qarorlari o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni ta'minlash orqali institutsional barqarorlikni kuchaytiradi. Shu nuqtayi nazardan, inson resurslarini boshqarish tizimi alohida funksional bo'lim emas, balki butun tashkilot faoliyatini muvofiqlashtiruvchi strategik mexanizm sifatida namoyon bo'ladi.

Kompetentlik yondashuvi esa xodimlarning kasbiy bilimlari bilan bir qatorda ularning shaxsiy, kommunikativ va ma'naviy kompetensiyalarini baholash va rivojlantirishga qaratilgan. Ushbu yondashuv doirasida kadrlarning faoliyati ko'p olchamli mezonlar asosida tahlil qilinib, ularning individual rivojlanish trayektoriyasi shakllantiriladi. Bu esa inson kapitalini sifat jihatdan takomillashtirishga xizmat qiladi.

Gumanistik yondashuv insonni boshqaruv jarayonining markaziy subyekti sifatida e'tirof etib, uning ehtiyojlari, qiziqishlari va ichki motivatsiyasini hisobga olishni nazarda tutadi. Mazkur yondashuv orqali boshqaruv tizimi insonparvarlik mazmuni bilan boyitilib, shaxsiy rivojlanish va ijtimoiy qoniqish darajasi oshiriladi.

Amaliy mexanizmlar nuqtayi nazaridan inson resurslarini boshqarish jarayoni kadrlar tanlash, motivatsiya va rivojlantirish kabi asosiy bosqichlar orqali amalga oshiriladi. Kadrlar tanlash jarayonida nomzodlarning faqat kasbiy kompetensiyalari emas, balki ularning ma'naviy-axloqiy fazilatlarini ham kompleks baholanadi. Bu esa tashkilotda sog'lom ma'naviy muhitni shakllantirishga xizmat qiladi.

Motivatsiya tizimida moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining integratsiyasi amalga oshirilib, xodimlarning ichki va tashqi motivatsiyasi o'rtasida muvozanat ta'minlanadi. Ma'naviy rag'batlantirish mexanizmlari esa shaxsning ichki qoniqishini oshirish orqali uning faoliyatida barqarorlikni ta'minlaydi.

Rivojlantirish jarayonida xodimlarning uzluksiz ta'lim olishi va malakasini oshirishga alohida e'tibor qaratiladi. Bu jarayonda ta'lim muassasasi bilimlar translyatsiyasi markazi emas, balki innovatsion rivojlanish muhiti sifatida namoyon bo'ladi.

Raqamli transformatsiya inson resurslarini boshqarish tizimini sifat jihatdan yangi bosqichga

olib chiqib, uning samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi innovatsion omil sifatida qaraladi. Raqamli texnologiyalar orqali ma'lumotlarni yig'ish, qayta ishlash va tahlil qilish imkoniyatlari kengayib, qaror qabul qilish jarayonida aniqlik va tezkorlik ta'minlanadi.

LMS platformalari orqali xodimlarning bilim va ko'nikmalarini masofaviy shaklda rivojlantirish imkoniyati yaratilib, ta'lim jarayonining individuallasuvi ta'minlanadi. Immersiv texnologiyalar, jumladan VR va AR vositalari, ta'lim jarayonini vizual va interaktiv formatga olib chiqib, bilimlarning o'zlashtirilish darajasini oshiradi.

Big Data texnologiyalari esa inson resurslari faoliyatini chuqur tahlil qilish, tendensiyalarni aniqlash va strategik qarorlarni ilmiy asosda qabul qilish imkonini beradi. Bu orqali inson resurslarini boshqarish tizimi prognozlashtiruvchi va adaptiv xususiyat kasb etadi.

Falsafiy nuqtayi nazardan, mazkur integrativ model inson faoliyatining ichki ma'naviy omillari bilan tashqi texnologik muhit o'rtasidagi dialektik uyg'unlikni ifoda etadi. Bu uyg'unlik esa inson resurslarini boshqarishni faqat texnik jarayon emas, balki ma'naviy va intellektual rivojlanishga xizmat qiluvchi kompleks tizim sifatida shakllantiradi.

Muhokama

Maktabgacha ta'lim tizimida raqamli texnologiyalarni qo'llash bolalarning ma'naviy-axloqiy rivojlanishini zamonaviy pedagogik vositalar orqali tashkil etishning muhim yo'nalishi hisoblanadi. Bu jarayonda raqamli muhit faqat texnik yordamchi vosita emas, balki bolaning idroki, hissiy qabul qilishi, muloqot madaniyati va qadriyatlarga munosabatini shakllantiruvchi tarbiyaviy maydon sifatida namoyon bo'ladi. Shu ma'noda, interaktiv o'yinlar, multimedia materiallari va virtual sayohatlar bolalar ongiga ezgulik, mehr-oqibat, hurmat, mas'uliyat va hamjihatlik kabi ma'naviy tushunchalarni tabiiy, qiziqarli va ta'sirchan shaklda singdirish imkonini beradi.

Interaktiv o'yinlar bolaning faol ishtirokini ta'minlab, axloqiy tanlov, ijobiy xulq va jamoaviy munosabatlarni amaliyotda anglashga xizmat

qiladi. Bunday o'yinlarda bola tayyor ma'lumotni qabul qiluvchi passiv subyekt emas, balki vaziyatni baholovchi, qaror qabul qiluvchi va o'z harakati oqibatini his etuvchi ishtirokchiga aylanadi. Multimedia materiallari esa tasvir, ovoz, harakat va hikoya uyg'unligi orqali bolalarda ma'naviy mazmunni emotsional qabul qilishni kuchaytiradi. Virtual sayohatlar orqali milliy meros, tabiat, oilaviy qadriyatlar va ijtimoiy muhit haqidagi tasavvurlar kengayib, bolada o'zligiga hurmat va atrofda qilargalarga e'tibor tuyg'usi shakllanadi.

Muhokama nuqtayi nazaridan, ma'naviy qadriyatlarga asoslangan inson resurslarini boshqarish ta'lim muassasasining ichki barqarorligi, pedagogik jamoa birligi va tarbiyaviy muhit sifatini oshiruvchi muhim omil sifatida baholanadi. Agar boshqaruv tizimi faqat ma'muriy buyruq va nazoratga tayansa, u tashqi intizomni ta'minlashi mumkin, ammo ichki mas'uliyat, sadoqat va ijodiy tashabbusni to'liq shakllantira olmaydi. Aksincha, ma'naviy-aksiologik yondashuv xodimni tashkilotning tirik qadriyatlar tashuvchisi sifatida e'tirof etadi va uning kasbiy faoliyatini ichki ishonch, vijdon, burch va jamoaviy manfaat bilan bog'laydi.

Ta'lim muassasalarida samarali boshqaruvning asl mazmuni insonni boshqarish emas, balki uning salohiyatini ochish, mas'uliyatini uyg'otish va umumiy maqsad atrofida ma'naviy birlik hosil qilishdan iboratdir. Bu yerda rahbarlik faqat lavozimiy vakolat emas, balki ishonch, adolat va ibrat orqali ta'sir ko'rsatish san'ati sifatida namoyon bo'ladi. Shu bois kadrlar tanlash, motivatsiya, baholash va rivojlantirish jarayonlari ma'naviy mezonlar bilan boyitilganda, ta'lim muassasasida sog'lom korporativ madaniyat, pedagogik mas'uliyat va ijtimoiy ishonch mustahkamlanadi.

Xulosa qilib aytganda, ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning ma'naviy asoslari strategik ahamiyatga ega bo'lib, ular milliy qadriyatlar, umuminson axloqiy me'yorlar, zamonaviy metodologik yondashuvlar va raqamli texnologiyalar integratsiyasi orqali amaliy samara beradi. Maktabgacha ta'limda raqamli vositalardan maqsadli foydalanish esa bolalarning ma'naviy tarbiyasini zamonaviylashtirib, uning ta'sirchanligini oshiradi. Demak, ma'naviylik va texnologiya qarama-qarshi emas, aksincha,

to'g'ri metodologik asosda uyg'unlashganda ta'lim sifatini, jamoa madaniyatini va inson kapitalini rivojlantiruvchi kuchli omilga aylanadi.

Xulosa

Ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning ma'naviy-aksiologik asoslari pedagogik tizimning ichki barqarorligi, jamoaviy hamjihatligi va ijtimoiy samaradorligini ta'minlovchi muhim strategik omil hisoblanadi. Mazkur yondashuv insonni oddiy mehnat resursi sifatida emas, balki ma'naviy qadriyatlar, kasbiy mas'uliyat, axloqiy pozitsiya va ijtimoiy faollik tashuvchisi sifatida baholashni talab etadi.

Milliy va umuminson qadriyatlarining uyg'unligi ta'lim muassasasida sog'lom korporativ madaniyat, o'zaro ishonch, adolatli boshqaruv va ma'naviy birlikni shakllantiradi. Sistemali, kompetentlik va gumanistik yondashuvlar esa kadrlar siyosatini ilmiy asosda tashkil etish, xodimlarning kasbiy hamda shaxsiy salohiyatini rivojlantirish imkonini beradi.

Kadrlar tanlash, motivatsiya, baholash va malaka oshirish jarayonlarida ma'naviy-axloqiy mezonlarning qo'llanilishi ta'lim muassasasida mas'uliyat, sadoqat, tashabbuskorlik va jamoaviy manfaatga xizmat qilish madaniyatini kuchaytiradi. Raqamli texnologiyalarning integratsiyasi esa inson resurslarini boshqarishni yanada ochiq, tezkor, tahliliy va innovatsion yo'nalishga olib chiqadi.

Maktabgacha ta'limda interaktiv o'yinlar, multimedia materiallari va virtual vositalardan foydalanish bolalarning ma'naviy-axloqiy tarbiyasini ta'sirchan, qiziqarli va zamonaviy shaklda tashkil etishga xizmat qiladi. Shu asosda ma'naviylik va texnologiya o'zaro zid emas, balki to'g'ri metodologik boshqaruv orqali bir-birini to'ldiruvchi kuchli omillar sifatida namoyon bo'ladi. Xulosa qilib aytganda, ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning ma'naviy asoslarini raqamli transformatsiya bilan uyg'unlashtirish pedagogik jamoa samaradorligini oshirish, ta'lim-tarbiya jarayonini sifat jihatdan yangilash va inson kapitalini barqaror rivojlantirishning muhim shartidir.

References

1. Abdullayev A. Ma'naviyat va ma'rifat asoslari. – Toshkent: O'zbekiston, 2018.
2. Azizxodjayeva N.N. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. – Toshkent: Fan, 2019.
3. Begmatov E.B. Milliy qadriyatlar va ta'lim tarbiya. – Toshkent: Ma'naviyat, 2017.
4. Jo'rayev R.X. Ta'lim menejmenti va boshqaruv asoslari. – Toshkent: Tafakkur, 2020.
5. Ishmuxamedov R.J. Innovatsion ta'lim texnologiyalari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2021.
6. Qurbonov Sh.Sh. Kadrlar boshqaruvi nazariyasi va amaliyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2019.
7. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2022.
7. Muslimov N.A. Kasbiy kompetentlikni rivojlantirish metodikasi. – Toshkent: Fan, 2020.
8. Nishonova S.S. Ta'limda ma'naviy-axloqiy tarbiya. – Toshkent: Ma'naviyat, 2018.
9. Raximov B.A. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
11. Toshpo'latov Sh.G'. Pedagogik psixologiya asoslari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2019.
10. Xodjayev B.X. Ta'lim tizimida boshqaruv va liderlik. – Toshkent: O'qituvchi, 2020.
11. Yuldashev J.G. Zamonaviy ta'lim texnologiyalari. – Toshkent: Fan, 2021.
12. Yakubov B.A. Ma'naviy tarbiya va ijtimoiy rivojlanish. – Toshkent: Ma'naviyat, 2017.
13. Шакирова, М. Р. "ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЛЕКСИКИ КЫРГЫЗСКОГО ЯЗЫКОЗНАНИЯ." Вестник Жалал-Абадского государственного университета 1 (2015): 243-246.
14. Шакирова, М. Р., and З. С. Калыбекова. "ИЛИМ. БИЛИМ. ТЕХНИКА." ИЛИМ. БИЛИМ. ТЕХНИКА Учредители: Киргизско-Узбекский международный университет им. Б. Сыдыкова 1: 129-134.
15. Шакирова, М. Р., and З. С. Калыбекова. "НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВКЛЮЧЕНИЯ ТЕРМИНОВ В КЫРГЫЗСКОРУССКИЙ СЛОВАРЬ КК ЮДАХИНА. Наука. Образование. Техника" 2 (2021).