



ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Бекжан Аскарлович Ахмедов

Чирчикский государственный педагогический университет

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы взаимодействия потенциальных работодателей и образовательных организаций высшего образования в деле подготовки кадров посредством анализа мнений представителей двух соответствующих групп, экспертный опрос показал, что в целом положительно оценивая качество высшего образования в Узбекистане и Ташкентской области, респонденты от реального сектора экономики критичнее в своих мнениях и ждут от вузов более подготовленных с практической и управленческой сторон специалистов, также образовательные организации и предприятия готовы к всестороннему сотрудничеству, что обуславливает необходимость совершенствования существующих и выработки новых механизмов их партнерства.

Ключевые слова

высшее образование, образовательная организация, подготовка кадров, работодатель, экспертный опрос.

Система высшего образования Узбекистана в ходе своего глобального реформирования претерпевает серьезные изменения, как в общих подходах к функционированию, так в конкретных методах и технологиях организации и управления. Один из современных трендов высшей школы – ее сближение с реальным сектором экономики, которое выражается в расширении спектра практико-ориентированных (прикладных) программ высшего образования, широком привлечении потенциальных работодателей к образовательному процессу, учете профессиональных стандартов при формировании образовательных программ и т. д., о чем активно заявляют авторы многих научных публикаций. Нельзя не согласиться с исследователями, утверждающими, что:

- «взаимодействие работодателя с высшим учебным заведением (вузом) должно быть неотъемлемой частью всех этапов учебного процесса».
- «сотрудничество между университетами и предприятиями является ключевым инструментом как повышения качества образования, так и наиболее эффективного использования знаний в сфере труда (на предприятиях)».
- «взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности деятельности вуза, одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда».
- «на рынке образовательных услуг сегодня действует новый игрок – работодатель. Решение задач подготовки нужных для экономики специалистов



возможно лишь при тесном взаимодействии вуза и предприятия, а для этого нужна система».

В данных обстоятельствах важнейшей задачей является анализ позиций двух сторон – образовательных организаций высшего образования и потребителей их продукции – предприятий и организаций. Он необходим, чтобы выявить, насколько схожи мнения и оценки, нет ли противоречий и недопониманий между представителями реального сектора экономики и образования по различным аспектам подготовки кадров в вузах, поскольку существует точка зрения, что в настоящее время ощущается отсутствие системного подхода к организации эффективного взаимодействия национальных вузов и работодателей, что слабо выражена инициатива как со стороны самих вузов, так и со стороны представителей бизнеса, что налицо нежелание работодателей выделять разного рода ресурсы на обеспечение эффективного взаимодействия с вузами.

Именно для изучения мнений руководящего состава вузов и работодателей о практике и перспективах их взаимодействия, а также о современной системе высшего образования и качестве подготовки выпускников в мае 2015 г. в Ташкентской области был проведен экспертный опрос, в котором приняли участие, с одной стороны, 23 руководящих работника образовательных организаций высшего образования (ректоры всех семи государственных вузов Ташкентской области, 9 проректоров, 1 директор и 2 заместителя директора института-филиала узбекского вуза, 1 директор и 1 заместитель директора института-филиала регионального вуза, 2 бывших ректора вуза, на момент исследования ведущих активную образовательную и научную деятельность), с другой стороны, 63 представителя реального сектора экономики (43 % опрошенных руководителей представляли ведущие отрасли Ташкентский – топливно-энергетический комплекс ТЭК), 30 % – прочие производственные предприятия, включая строительство и сельское хозяйство, и 27 % – организации, оказывающие различные услуги); 30 % экспертов принадлежат к малому бизнесу, 32 % – к среднему, 38 % – к крупному. Кстати, представители экспертного сообщества от работодателей оказались потребителями всех Ташкентских вузов, а также вузов других регионов, в основном, Чирчика. При этом методический инструментарий исследования предполагал очень близкие формулировки вопросов для обеих экспертных групп, чтобы была возможность провести полноценный сравнительный анализ их мнений.

В ходе экспертных опросов респонденты, прежде всего, оценивали качество подготовки кадров с высшим образованием в вузах Узбекистана в целом и в вузах Ташкентской области. На рис. 1 приведены оценки экспертов работодателей (ЭР) и вузовских экспертов (ВЭ). Они получены в ходе перевода ответов респондентов на вопрос: «Как в настоящее время Вы оцениваете качество подготовки кадров с высшим образованием в Узбекистана в целом и в



Ташкентской области?» в оценки по 5-балльной шкале и расчета средних значений. Этот прием часто использовался в исследовании, чтобы максимально интегрировать данные и сделать их более наглядными и сравнимыми. В данном случае следует помнить, что теоретическое среднее равно 3 баллам. И если оценки выше 3, то положительных ответов больше, чем отрицательных и наоборот

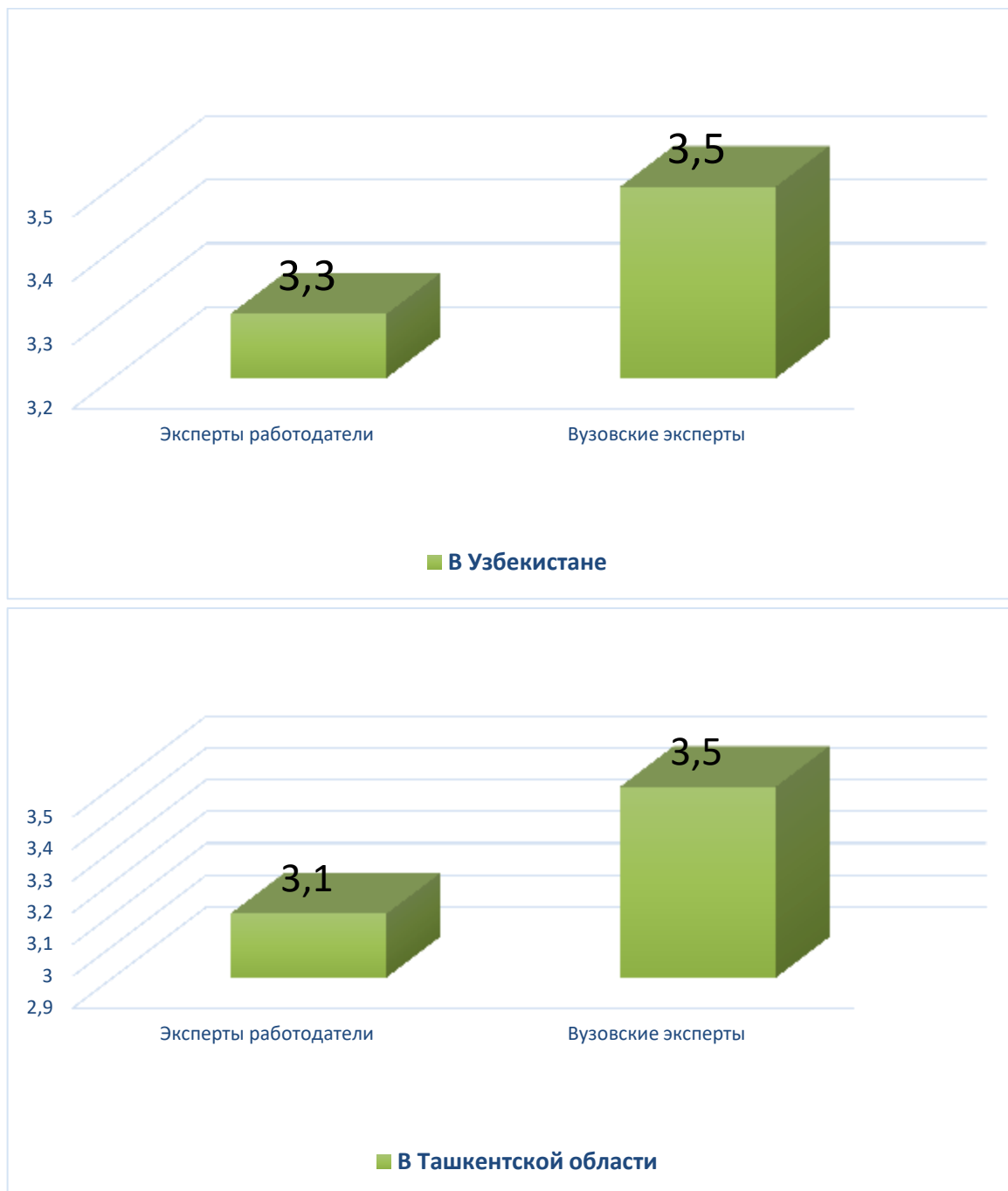


Рис. 1. Оценка качества подготовки кадров с высшим образованием в Узбекистане и в Ташкентской области

Таким образом, работодатели более критично оценивают систему высшего образования, чем руководящие работники вузов, особенно это касается

региональных образовательных организаций. Сравнительный анализ показал, что эксперты от предприятий ТЭК чаще других ставили высокие оценки узбекским вузам и реже – региональным. А представители организаций, оказывающих различные услуги, наоборот, были к региональным вузам более лояльны. И еще: чем меньше предприятие, тем выше оценки качества подготовки специалистов в Ташкентских вузах.

Следует помнить, что «основными внешними потребителями услуг высших учебных заведений являются работодатели (предприятия, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников вузов и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества». Отвечая на вопрос о соответствии уровня компетентности выпускников требованиям работодателей, Ташкентские эксперты от предприятий в большинстве случаев давали позитивные ответы. Вузовские эксперты, отвечая на подобный вопрос, но относительно выпускников Ташкентских вузов, рисовали более радужную картину. Обобщенные ответы респондентов представлены на рис. 2.

Высказывая в свободной форме замечания и претензии касательно качества подготовки кадров с высшим образованием в регионе, эксперты чаще всего (около 60 %) касались недостатка практических навыков и умений, которые требуются для успешного выполнения трудовых функций.



Рис. 2. Оценка соответствия уровня компетенций выпускников требованиям работодателей

Приведем несколько высказываний на эту тему: «мало уделяется внимания производственному обучению (производственной практике), поэтому специалисты подготовлены чаще всего только теоретически»; «образование, которое дает вуз, чаще всего далеко от реальной жизни. В вузах дают очень мало



практики»; «теоретические знания зачастую не подкреплены практикой, выпускники фактически заново знакомятся с профессией, на которую учились»; «недостаточный опыт практической работы по специальности, знания, полученные в ходе обучения, далеко не всегда применимы на практике, а знания, необходимые на практике, часто недополучены в ходе обучения».

Многие эксперты подчеркнули недостаток управленческих знаний у выпускников вузов, например, «при относительно приемлемой подготовке студентов как профессионалов очень низкий уровень подготовки студентов как руководителей. Практически полностью отсутствуют управленческие навыки»; «низкое качество в отношении управленческих качеств выпускников»; «отсутствие управленческих навыков»; «слабая менеджерская подготовка».

Вузовские эксперты также имели возможность назвать проблемы подготовки кадров с высшим образованием в Ташкентской области в свободной форме и в итоге обозначили самые актуальные из современных вузовских проблем – рост документооборота, дефицит финансового и материально-технического обеспечения образовательного процесса, проблемы взаимодействия с работодателями, недостаток практической подготовки студентов, сокращение контрольных цифр приема, уменьшение объемов непосредственной работы преподавателей с обучающимися и другие.

Уже отмечалось, что для качественной подготовки кадров необходимо тесное взаимодействие системы высшего образования и реального сектора экономики. В настоящее время эксперты, особенно вузовские, неплохо оценивают сотрудничество между предприятиями и вузами (рис. 3).



Рис. 3. Оценка взаимодействия предприятий и вузов

Наиболее распространенные формы взаимодействия предприятий и вузов, по мнению работодателей, – проведение на базе предприятий практик и других занятий; предоставление информации для написания курсовых, выпускных



работ, трудоустройство на предприятия выпускников вузов, направление работников предприятий в вузы на переподготовку и повышение квалификации, руководство сотрудниками предприятий курсовыми и выпускными работами. Эти формы сотрудничества набрали более 50 % голосов экспертов-работодателей в каждом случае.

О желаемых формах взаимодействия говорили эксперты и от предприятий и от вузов (таблица 1). По мнению работодателей, ими должны быть: направление работников предприятий в вузы на переподготовку и повышение квалификации; проведение на базе предприятий практик студентов и других занятий; трудоустройство молодых специалистов; предоставление информации для курсовых и выпускных квалификационных работ; проведение сотрудниками лекционных, практических и прочих занятий; участие представителей реального сектора экономики в государственной итоговой аттестации (ГИА). По мнению вузовских экспертов, – целевая подготовка кадров для предприятий, проведение практики и прочих занятий на предприятиях; проведение вузами научных исследований на предприятиях; функционирование на базе предприятий кафедр или их филиалов; участие представителей предприятий в ГИА.

Как видно, среди наиболее востребованных форм сотрудничества (набравших более 50 % голосов экспертов в каждой группе) только две были названы в обоих случаях – проведение на предприятиях практик и иных занятий; участие работодателей в ГИА. В данном случае нельзя не согласиться с мнением М. В. Гуськовой и В. И. Звонникова о том, что «в начале второго десятилетия XXI в. со стороны вузов и работодателей наметились обоюдные, скорее потенциальные, нежели реализованные попытки к сближению, поскольку с обеих сторон есть разные барьеры и ограничения». Поэтому вузам и предприятиям необходимо находить понимание, видеть потребности друг друга, тем более что их заинтересованность в сотрудничестве очень высока.

Таблица 1.

Желаемые формы взаимодействия предприятий и вузов, процент от числа опрошенных в экспертной группе

Формы взаимодействия	ЭР	ВЭ
1) подготовка кадров для предприятия на договорной (целевой) основе	39	78
2) проведение на базе предприятия практик, занятий	59	70
3) предоставление студентам информации для написания курсовых, выпускных работ	57	26
4) направление работников предприятия в вузы на переподготовку, повышение квалификации	65	30
5) совместная разработка или экспертиза основных образовательных программ	48	39
6) проведение сотрудниками предприятия лекционных, практических занятий со студентами	54	30
7) проведение сотрудниками предприятия отдельных мастер-классов,	50	22



деловых игр		
8) руководство сотрудниками предприятия курсовыми, выпускными квалификационными работами	46	13
9) участие сотрудников предприятия в итоговой государственной аттестации	52	52
10) функционирование на предприятии базовой кафедры или филиала кафедры	43	57
11) трудоустройство на предприятии выпускников вузов	59	30
12) проведение представителями вузов научных исследований на предприятии	39	58
13) спонсорская помощь вузам, студентам со стороны предприятия	30	22
14) другое	0	9

Современная система высшего образования находится в постоянном реформировании, причем отношение к этим преобразованиям неоднозначное. Руководящие работники вузов поделились своими мнениями на этот счет. Большинство экспертов давали средние оценки системе высшего образования Узбекистана, Ташкента, а также положению дел в своих образовательных организациях, что отразилось в интегральных баллах (рис. 4). При этом последствия реформ оценены немного критичнее (рис. 5).

Таким образом, вузовские эксперты в среднем неплохо оценивают ситуацию в системе высшего образования, однако и прогресса в ее развитии не отмечают, что нельзя считать положительным фактом.

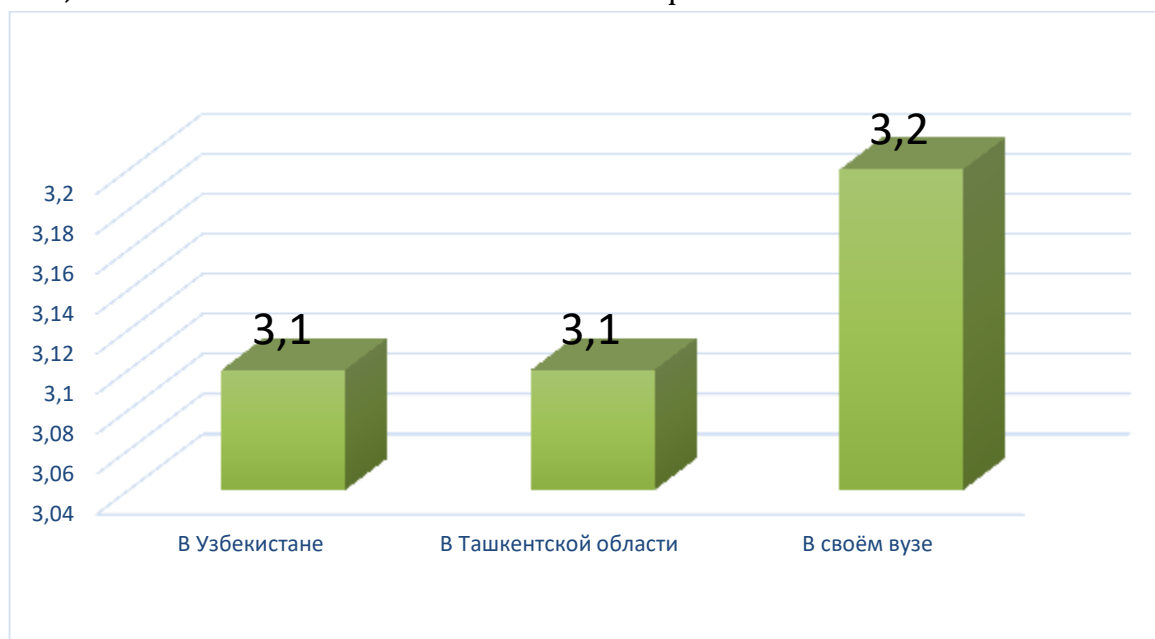


Рис. 4. Оценка состояния системы высшего образования в Узбекистане, в Ташкентской области и общего положения дел в своих вузах

Одно из новшеств последних лет – внедрение уровневой подготовки кадров в вузах (бакалавриат, магистратура, аспирантура) с одновременным сохранением по ряду направлений подготовки молодого специалиста.



Рис. 5. Оценки последствий реформирования системы высшего образования

В ходе экспертного опроса работодателям был задан вопрос, понятна ли им уровневая система и какие выпускники им требуются. Треть экспертов от предприятий и организаций (35 %) полагают, что уровневая подготовка вполне адекватно понимается большинством работодателей, пятая часть считают, что лишь половиной, а около 40 % – меньшинством. О большей информированности работодателей о современной структуре подготовки кадров в вузах говорили эксперты от «прочих» производственных предприятий с численностью работающих от 200 до 1000 человек (средние предприятия), а о меньшей – представители топливно-энергетического комплекса. Кстати, вузовские эксперты были очень близки к оценке восприятия работодателями уровневой системы. Близким оказалось и отношение к ней – не восторженное, но и вполне удовлетворительное (рис. 6).

Достаточно близким было мнение двух экспертных групп и по поводу востребованности выпускников: и представители реального сектора экономики и, особенно, руководители вузов считают, что предприятиям чаще всего нужны специалисты, подготовка которых по многим направлениям теперь прекращена.



Рис. 6. Оценки уровневой подготовки в вузах

Важно подчеркнуть и тот факт, что самый распространенный в настоящее время уровень подготовки – академический бакалавриат – является, по мнению экспертов, наименее интересным для реального сектора экономики (таблица 2).

Таблица 2.

Ответы на вопрос: «Выпускники какого уровня подготовки более предпочтительны для вашего предприятия (для современных работодателей)?», процент от числа опрошенных

Уровень подготовки	ЭР	ВЭ
1. Прикладные бакалавры	26	26
2. Академические бакалавры	11	0
3. Специалисты	69	96
4. Магистры	23	17
5. Другое	3	0
6. Затруднились ответить	3	0

Еще одна интересная тема, затронутая в исследовании: кого надо готовить вузам – кадры общего (широкого) профиля или узких специалистов. В каждом из двух вариантов есть свои плюсы и свои минусы, причем они связаны, прежде всего, с субъектом оценки, что нашло отражение в ответах экспертов. По мнению вузовских экспертов, ситуация весьма полярная – предприятиям выгодны «узкие» специалисты, вузам и выпускникам – «широкие». Эксперты от предприятий по поводу вузов и выпускников соглашаются с экспертами от вузов, хотя их мнения не так однозначны, а по поводу работодателей их позиции



разделились: 43 % считают, что реальному сектору экономики требуются узкие специалисты, и столько же – широкие (таблица 3).

Таблица 3.

Предпочитаемый вариант	Для работодателей		Для вузов		Для выпускников	
	ЭР	ВР	ЭР	ВР	ЭР	ВР
1. Углубленная подготовка по «узкому» профилю	43	82	29	18	16	18
2. Подготовка кадров по широкому перечню общепрофессиональных компетенций	43	18	51	82	60	82
3. Не ответили	14	0	20	0	24	0

Итак, экспертный опрос руководящих работников Ташкентских вузов и различных предприятий Ташкентской области показал, что специалисты преимущественно положительно оценивают качество подготовки кадров с высшим образованием, как в Узбекистане в целом, так и в Ташкенте, однако перевес плюсов над минусами не велик, особенно, у работодателей относительно местных образовательных организаций. Представители реального сектора экономики в первую очередь сетуют на недостаточную практическую и управленческую подготовку студентов, что обуславливает необходимость более тесного взаимодействия предприятий и организаций, с одной стороны, и образовательных учреждений, с другой, в деле подготовки высококлассных специалистов. При этом эксперты от предприятий ниже экспертов от вузов оценивают существующую практику сотрудничества реальной экономики и образования. Не совпали точки зрения двух экспертных сообществ и по поводу наиболее востребованных форм взаимодействия, хотя его необходимость понимают и те, и другие.

Тесное сотрудничество высшей школы и реального сектора экономики диктует жизнь, и требуются серьезные организационные усилия для налаживания продуктивного диалога между ними, поскольку он является важнейшим фактором повышения качества подготовки кадров с высшим образованием. А «важнейшим мероприятием в рамках проведения политики занятости должно стать четкое формирование процедуры взаимодействия вузов и работодателей, в первую очередь на региональном уровне. Это позволит снизить напряженность на рынке труда, сократить безработицу, повысить эффективность функционирования предприятий и увеличить объем внутреннего регионального продукта».



ЛИТЕРАТУРА

1. Борисова А. А., Тимофеева А. Ю. Конкурентоспособность выпускников вузов: факторы-детерминанты и методика диагностики // Университетское управление: теория и практика. 2014. № 6.
2. Гуськова М. В., Звонников В. И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2012. Т. 18. № 6. С. 48 – 52.
3. Кононенко Т.Е., Бондаренко О.В. Особенности рынка образовательных услуг и проблема взаимодействия вузов с работодателями // Современные наукоемкие технологии, 2014. № 7. С. 53 – 55.
4. Лысенко Н. Н. Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3(19). С. 125 – 129.
5. Морозова Е. А. Подготовка кадров с высшим образованием для региональной экономики: экспертное мнение руководящих работников вузов Ташкентской области // Russian Journal of Management. 2015. Т. 3. № 2. С. 191 – 198.
6. Ахмедов, Б. А. (2024). Модель трудоустройства молодого специалиста в современном обществе. Проблемы применения инновационных и цифровых технологий в системе образования, 1(1), 955-970.
7. Ахмедов, Б. А. (2023). Реформирование трудоустройства молодых специалистов в условиях нового этапа развития Республики Узбекистан. Мировая наука – Проблемы и перспективы развития, 1(1), 92-115.
8. Ахмедов, Б. А. (2023). Анализ эффективности формы профессиональной подготовки молодых специалистов в процессе трудоустройства. Вестник НамГУ, 1(4), 125-131.
9. Ахмедов, Б. А. (2023). Модель управления процессами распределения молодых специалистов в профессию. БухГУ Образование и инновационные исследования, 1(3), 339-350.
10. Ахмедов, Б. А. (2022). Развития индикаторов рынка труда молодежи в условиях трансформационных преобразований. Вестник НамГУ, 4(1), 77-85.
11. Ахмедов, Б. А. (2022). Профессиональный выбор и предпочтения молодых специалистов вузов Узбекистана. Хорезмская академия Маъмуна, 5(2), 209-218.
12. Akhmedov, B. A. (2022). Methodology of teaching informatics in under-developed schools of the Tashkent region. FIZIKA MATEMATIKA va INFORMATIKA, 1(6), 66-74.
13. Axmedov, B. A. (2023). Umumta'lim maktablarida informatika va axborot texnologiyalari fanini muammoli o'qitish metodlarining turlanishi. Ta'lim fan va innovatsiya, 6(1), 478-480.
14. Axmedov, B. A. (2023). Muammoli ta'limda Suqrotona yondashuv metodikasi. Mugallim, 6(3), 126-130.



15. Akhmedov, B. A. (2024). Dialogue Leading to a Problematic Situation and Its Place In School Education. *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 28, 17-21.
16. Akhmedov, B. A. (2023). Socratic methods in education based on conflict dialogue. *Sciental Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 1(3), 1-7.
17. Akhmedov, B. A. (2024). Reorganization of teaching manual in higher education in Tashkent region. *Uzbek Scholar Journal*, 24, 13-25.
18. Akhmedov, B. A. (2024). Methods Of Improving the Quality of Dissertation Works in The Exact Sciences of The Tashkent Region. *Pedagogical Cluster-Journal of Pedagogical Developments*, 2(1), 39-57.
19. Akhmedov, B. A. (2023). Socratic dialogue as a response to the challenge of the Epoch. *Sciental Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 1(1), 1-9.
20. Akhmedov, B. A. (2023). Physics is a Science Forming Knowledge About Health. *Diversity Research: Journal of Analysis and Trends*, 1(3), 350-355.
21. Тангиров, И. X., & Ахмедов, Б. А. (2021). Перспективы развития правового государства. *Политика и общество*, 7(18), 178-186.
22. Axmedov, B. A., & Muxamedov, G. I. (2021). Klaster Mobile DGU 09834.
23. Akhmedov, B. A. (2023). Use of information technology in medicine, history, biology, literature, physical education. *Uzbek Scholar Journal*, 22, 17-29.
24. Inomjonov, N., Axmedov, B., & Xalmetova, M. (2023). Kasbiy faoliyatida axborot-kommunikativ kompetentlikni oshirish usullari. *Academic research in educational sciences*, 4(CSPU Conference 1), 580-586.
25. Akhmedov, B. A., & Khimmataliyev, D. O. (2023). The emergence-theoretical aspects of dialogue in education. *Sciental Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 1(2), 1-7.
26. Akhmedov, B. A. (2023). Prospects and trends of digital twins in education. *Uzbek Scholar Journal*, 23, 6-15.
27. Akhmedov, B. A., Makhmudova, D. M., & Akhmedjonov, D. G. (2024). Using the Socrates method in improving the quality of education in pedagogical universities. *Sciental Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 2(1), 16-24.
28. Smatillayevna, J. M. (2024). Pedagoglarda kreativ faoliyatni tashkil etish va shakllantirish. *PEDAGOG*, 7(2), 409-412.
29. Smatillayevna, J. M., & Serkebayevna, T. L. (2023). Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida o'yin texnologialaridan foydalanishning ahamiyati. *Journal of science, research and teaching*, 2(12), 105-108.
30. Smatillayevna, J. M. (2023). Sport menejerining boshqaruvchanlik qobiliyatini rivojlantirish. *Journal of science, research and teaching*, 2(12), 102-104.
31. Janbayeva, M. S. (2023). Development of the National Etiquette Culture of Future Teachers Based on A Synergistic Approach. *Diversity Research: Journal of Analysis and Trends*, 1(3), 5-7.
32. Janbayeva, M. S. (2023). Innovatsion jamiyat sharoitida zamonaviy o'qituvchilarga bo'lgan ehtiyojlar. *Muallim ham uzluzsiz bilimlendiru* <https://lib.cspi.uz/index.php>.



33. Pazilova, M. E. (2024). Development of learning competencies of students in the process of independent study. *Journal of social sciences and humanities research fundamentals*, 4(04), 10-14.
34. Kanoatova, F. B. (2020). Gender equality: the importance of supporting women in Uzbekistan. *Экономика и социум*, (11 (78)), 164-168.
35. Каноатова, Ф. Б. (1997). Место системы народного образования в повышении интеллектуальной активности учащейся молодежи (Социально-философский аспект).
36. Bobokulovna, K. F. (2024). Development of women's entrepreneurship in Kashkadarya. *American Journal Of Social Sciences And Humanity Research*, 4(03), 161-169.
37. Qanoatova, F. B. (2024). Respublika Tadbirkor ayol uyushmasining ayollar tadbirkorligini rivolantirishdagi roli. *Tadqiqotlar*, 1(35), 111-113.
38. Qanoatova, F. B. (2024). Qashqadaryo viloyatida ayollar tadbirkorligini rivojlanishining ahamiyati. *Ўзбекистон музейларининг долзарб муаммолари*, 1(1), 35-39.
39. Каноатова, Ф. Б. (2024). Роль ассоциации Женщины-предприниматели в поддержке женского предпринимательства в республике Узбекистан. *ilm va tafakkur*, 1(4), 34-38.
40. Kanoatova, F. B. (2023). Historical significance of the development of family business in Uzbekistan. *American Journal Of Social Sciences And Humanity Research*, 3(12), 291-298.
41. Bobokulovna, K. F. (2023). Development of household activity in women in Uzbekistan. *International Journal of Advance Scientific Research*, 3(11), 348-359.
42. Qanoatova, F. B. (2023). O'zbekistonda ayollar tadbirkorlik faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari. *Xorazm Ma'mun akademiyasi*, 6(2), 78-82.
43. Qanoatova, F. B. (2023). O'zbekistonda xotin-qizlar tadbirkorlik faoliyatining rivojlanish tarixi (1991-2021 yy). *Konferensiya*, 1(1), 34-38.
44. Каноатова, Ф. Б. (2022). Необходимость усиления социальной защиты и гарантий женщин предпринимателей. In *Актуальные вопросы гуманитарных наук: теория, методика, практика* (pp. 101-104).
45. Каноатова, ФБ (2022). Необходимость усиления социальной защиты и гарантий женщин предпринимателей. *Актуальные вопросы гуманитарных наук: теория, методика, практика*, 2(2), 101-104.
46. Каноатова, Ф. Б. (2021). Шахс маънавиятини шакллантиришда оилавий тарбия асосий компонент сифатида. *Взгляд в прошлое*, 4(6), 34-39.
47. Каноатова, ФБ (2020). Формирование духа национальной и религиозной толерантности в процессе преподавания общественно-гуманитарных наук. *Актуальные вопросы гуманитарных наук: теория, методика, практика*, 2(2), 131-137.
48. Каноатова, ФБ (2019). Культура чтения книг как основной критерий формирования образованной личности. *Актуальные вопросы гуманитарных наук: теория, методика, практика*, 2(2), 137-144.



49. Kadirova, Z. Z. (2024). ALISHER NAVOIY NASRIY ASARLARIDAGI PERIFRAZALARNING MORFOLOGIK XUSUSIYATLARI. *Philological research: language, literature, education*, 3(3), 38-42.
50. Rahmonberganovna, K. Z. (2020). Zoroastrian Teachings And Rituals. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology*, 83-85.
51. Raxmonberganovna, K. Z. (2023). THE PROCESS OF URBANIZATION IN THE EASTERN FERGANA VALLEY. *CURRENT RESEARCH JOURNAL OF HISTORY*, 4(05), 40-48.
52. Zulxumor, K., & Nilufar, K. (2023). OLIYGOHLARDAGI SIFATLI TA'LIM JARAYONIDAGI AYRIM MUAMMOLAR. In *Oriental Conferences* (Vol. 1, No. 1, pp. 885-893). OOO «SupportScience».
53. Kuchkarova, Z. R. (2022). Southeastern Ferghana Valley Nomadic Pastoral Culture. *Telematique*, 4377-4382.
54. Кучкарова, З. (2022). Вклад талантливое ученого-археолога Натальи Григорьевны Горбуновой в изучение материальной культуры древней Ферганы. *Актуальные проблемы истории Узбекистана*, 1(1), 16-23.
55. Kuchkarova, Z. R. (2021). Some Feedback on the Formation of the Anthropogenic Landscape in Ancient Ferghana. *International Journal on Integrated Education*, 4(9), 182-184.
56. Kuchkarova, Z. R. (2021). UZLUKSIZ TA'LIMDA ARXEOLOGIYA FANIDAGI INNOVATSIYALAR. *Academic research in educational sciences*, 2(CSPI conference 1), 667-671.
57. Муминова, А. А. (2022, September). СТРУКТУРНО-КОМПОЗИЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕКЛАМНОГО ТЕКСТА. In *INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE" INNOVATIVE TRENDS IN SCIENCE, PRACTICE AND EDUCATION"* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-49).
58. Мухаммаджонов, С. (2023). ФЕНОМЕН КРЕОЛИЗОВАННОГО РЕКЛАМНОГО ТЕКСТА. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 6(6), 176-178.
59. Муминова, А. А. (2021). РЕКЛАМА МАТНЛАРИДА УНДАШ КАТЕГОРИЯСИНИНГ СУГГЕСТИВ ТУРИ. *МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЖУРНАЛ ИСКУССТВО СЛОВА*, 4(2).
60. Муминова, А. (2021). СРЕДСТВА ВЫРАЖЕНИЯ КАТЕГОРИИ ПОБУДИТЕЛЬНОСТИ В РЕКЛАМНОМ ТЕКСТЕ. *Journal of science. Lyon*, (17-1), 47-52.
61. Муминова, А. (2021). Order, permission, prohibition and instructions in the category of motivation. *Danish Scientific Journal*, (45-2), 20-23.
62. МУМИНОВА, А. А. (2020). КАТЕГОРИЯ ПОБУЖДЕНИЯ В РЕКЛАМНЫХ ТЕКСТАХ. *Иностранные языки в Узбекистане*, (5), 107-117.
63. Муминова, А. А. (2020). ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ РАКУРС ИЗУЧЕНИЯ РЕКЛАМНОГО ТЕКСТА. *Кўп мазъниятле арауықта тел һәм әзәбиәт: хәзерге торшо һәм үсеш перспективалары* (pp. 310-313).



64. Муминова, А. А. (2015). Узбекский речевой этикет: сен (ты), сиз (вы, вы). *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Теория языка. Семиотика. Семантика*, (3), 95-103.