

KONFERENSIYALAR COM

ANJUMANLAR PLATFORMASI

**I RESPUBLIKA ILMIY-
AMALIY KONFERENSIYASI**

**YANGI DAVR ILM-
FANI: INSON UCHUN
INNOVATION G'OYA
VA YECHIMLAR**

YANVAR, 2026

ELEKTRON NASHR:

<https://konferensiyalar.com>



YANGI DAVR ILM-FANI: INSON UCHUN INNOVATSION G'OYA VA YECHIMLAR

**I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY
KONFERENSIYASI MATERIALLARI**

2026-yil, yanvar

TOSHKENT-2026

Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. 2-jild, 1-son (yanvar, 2026-yil). – 80 bet.

Mazkur nashr ommaviy axborot vositasi sifatida 2025-yil, 8-iyulda C-5669862 son bilan rasman davlat ro'yaxatidan o'tkazilgan.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

Konferensiya tashkilotchisi: "Scienceproblems Team" MChJ

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2026-yil, 8-yanvar

Mas'ul muharrir:

Isanova Feruza Tulqinovna

Annotatsiya

Mazkur to'plamda "Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar" mavzusidagi I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari jamlangan. Nashrda respublikaning turli oliy ta'lim muassasalari, ilmiy markazlari va amaliyotchi mutaxassislari tomonidan tayyorlangan maqolalar o'rin olgan bo'lib, ular ijtimoiy-gumanitar, tabiiy, texnik va yuridik fanlarning dolzarb muammolari va ularning innovatsion yechimlariga bag'ishlangan.

Ushbu nashr ilmiy izlanuvchilar, oliy ta'lim o'qituvchilari, doktorantlar va soha mutaxassislari uchun foydali qo'llanma bo'lib xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: ilmiy-amaliy konferensiya, innovatsion yondashuv, zamonaviy fan, fanlararo integratsiya, ilmiy-tadqiqot, nazariya va amaliyot, ilmiy hamkorlik.

Barcha huquqlar himoyalangan.

© Scienceproblems team, 2026-yil

© Mualliflar jamoasi, 2026-yil

MUNDARIJA

TEXNIKA FANLARI

Foziljonov Khojiakbar

KEY STAGES OF RECOVERY OF VISUAL INFORMATION FROM SIDE ELECTROMAGNETIC RADIATION VIDEO PATHS OF COMPUTING SYSTEMS 5-9

IQTISODIYOT FANLARI

Murtazayev Isabek

ZARAFSHON MINTAQASI SHAROITIDA

BUXORO VILOYATI SANOAT RIVOJLANISHI 10-13

Mamanov Muxammadamin

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA JARAYONIDA TURIZM KORXONALARINI SAMARALI

BOSHQARISHNING NAZARIY VA AMALIY ASOSLARI 14-18

FALSAFA FANLARI

Rahmatullayev Mardonbek

KIBER MAKONDA ERKINLIK VA XAVFSIZLIKNING ETIK CHEGARALARI 19-24

FILOLOGIYA FANLARI

Muzaffarov Javlon

UZUKLAR HUKMDORI" ROMANIDA ARXAIIK EPOS AN'ANALARI RIVOJI 25-27

Po'latova Lobar

O'ZBEKISTON MTRK AXBOROT DASTURLARIDA BOSHLOVCHINING NUTQ MADANIYATI VA

UNING AUDITORIYAGA TA'SIRI 28-36

PEDAGOGIKA FANLARI

Xomidjonov Abrorjon

PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALAR ORQALI O'QUV MOTIVATSIYASINI OSHIRISH

STRATEGIYALARI 37-42

Buriyeva Sobira

YAPONIYADA MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARI RAHBARLARINI TAYYORLASH VA

QAYTA TAYYORLASH TIZIMINING O'ZIGA XOS JIHATLARI 43-46

Nodirova Feruza

SHE'RIYATDA BADIY OBRAZNING O'ZIGA XOSLIGI

(Sa'dulla Hakim she'riyati misolida) 47-54

Sodiqova Gulnora

XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASIDA ISH BERUVCHILARNI KASBIY TA'LIM TIZIMIGA

JALB QILISHNING SAMARALI MEXANIZMLARI 55-60

Arustamyan Yana, Toshpulatov Omonullokhon

DATA-DRIVEN MANAGEMENT AND MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS (MIS) IN

UZBEK HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS 61-64

Djamilov Nurali

TARIX DARSLARIDA TARIXIY ATAMALARNI O'QITISHDA ZAMONAVIY PEDAGOGIK

TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH 65-67

Abdullayeva Muyassar

BOSHLANG'ICH SINIF O'QUVCHILARINING TA'LIM MUHITIGA MOSLASHUVIDA SOG'LIQNI

SAQLASH TEXNOLOGIYALARINING ROLI 68-70

TIBBIYOT FANLARI*Hurmatmatova Nigina*

ДЕМЕНЦИЯ: ЭТИОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

К РАННЕЙ ДИАГНОСТИКЕ 71-73

PSIXOLOGIYA FANLARI*Ismoilov Temurbek*

VERBAL KOMMUNIKATSIYA ORQALI AUDITORIYA BILAN

SAMARALI MULOQOT O'RNATISH 74-79

XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBASIDA ISH BERUVCHILARNI KASBIY TA'LIM TIZIMIGA JALB QILISHNING SAMARALI MEXANIZMLARI

Sodiqova Gulnora Ergashaliyevna

Kasbiy ta'limni rivojlantirish instituti mustaqil tadqiqotchisi

Annotatsiya: Mazkur tezisada xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida ish beruvchilarning kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilinish mexanizmlari, ularning institutlar bilan hamkorlik shakllari, zamonaviy amaliyotlar va samaradorlik omillari tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasida institutsional integratsiyani rivojlantirishning zamonaviy modellari, shuningdek, turli mamlakatlarda qo'llanilayotgan strategiyalar va siyosiy mexanizmlarning taqqoslashini o'z ichiga oladi. Tezisada, shuningdek, ish beruvchilar jalb qilinishining ta'lim sifati va talabalar malakasiga ta'siri ham ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: Kasbiy ta'lim, ish beruvchi, institutsional hamkorlik, xorijiy tajriba, ta'lim samaradorligi, malaka rivoji, strategik integratsiya.

EFFECTIVE MECHANISMS FOR INVOLVING FOREIGN SPECIALISTS IN THE PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM

Sodiqova Gulnora Ergashaliyevna

Independent researcher at the Institute for the Development of Professional Education

Annotation. This thesis analyzes the mechanisms for involving employers in the vocational education system based on the experiences of foreign countries, the forms of collaboration with institutions, modern practices, and factors of effectiveness. The research results include contemporary models for developing institutional integration between employers and educational institutions, as well as a comparison of strategies and policy mechanisms employed in various countries. The thesis also examines the impact of employer involvement on the quality of education and the qualifications of students.

Key words: Vocational education, Employer, Institutional collaboration, Foreign experience, Educational effectiveness, Qualification development, Strategic integration.

DOI: <https://doi.org/10.47390/ydif-y2026v2i1/n10>

Global iqtisodiy o'sish va texnologik yangilanishlar davrida inson kapitalining sifatli rivoji har bir mamlakat uchun strategik ahamiyat kasb etadi. Shu nuqtai nazardan, kasbiy ta'lim tizimi va ish beruvchilar o'rtasidagi uzviy hamkorlik, ishchi kuchining malakasini oshirish hamda zamonaviy mehnat bozorining talablariga mos kadrlar tayyorlash mexanizmlari muhim tadqiqot obyekti sifatida ajralib turadi. Xorijiy mamlakatlar tajribasi ko'rsatadiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'limga jalb qilish nafaqat ta'lim sifatini oshirishga, balki mamlakatning iqtisodiy va innovatsion salohiyatini kuchaytirishga xizmat qiladi. Masalan, Germaniya kasbiy ta'lim tizimi (dual system) dunyoda eng ilg'or va samarali model sifatida tanilgan bo'lib, unda ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasida yaqin institutsional hamkorlik yo'lga qo'yilgan. Ushbu modelda talabalar amaliyotni to'liq ish beruvchi korxonalarda olib, nazariy bilimlarni esa kasbiy kollejlarda orqali o'zlashtiradi. Natijada, talabalar ish bozoriga tayyor holda kiradi, ish beruvchilar esa o'zlarining ehtiyojlariga mos malakali kadrlarni ta'minlaydi. Shuningdek, dual tizim ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga faol jalb qilish orqali kasbiy standartlarni belgilash, yangi texnologiyalarni

tatbiq etish va ishchi malakasini oshirish imkonini yaratadi. Xorijiy mamlakatlarning yana bir e'tiborli tajribasi — AQSh va Buyuk Britaniyada qo'llanilayotgan korporativ va sanoat sheriklik modellari hisoblanadi. Bu tizimlarda ish beruvchilar universitetlar va kasb-hunar maktablari bilan o'zaro hamkorlikda maxsus o'quv dasturlarini ishlab chiqadi, amaliy stajirovkalar va mentorlik tizimlarini tashkil etadi. Natijada, talabalar nafaqat nazariy bilimlarga ega bo'ladi, balki real ish jarayonlarini amalda qo'llash imkoniyatini ham oladi. Shu bilan birga, ish beruvchilar o'zlarining ixtisoslashgan malakali kadrlariga bo'lgan ehtiyojlarini oldindan qondiradi, bu esa korxona va ta'lim muassasasi o'rtasida strategik integratsiya shakllanishiga xizmat qiladi. Kasbiy ta'limda ish beruvchilarni jalb qilish mexanizmlari turli mamlakatlarda turlicha bo'lishiga qaramay, ular asosan uchta asosiy omilga tayanadi: birinchidan, amaliyot va stajirovkalarni tashkil etish; ikkinchidan, ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va yangilash jarayonida ish beruvchilarni jalb qilish; uchinchidan, mehnat bozorining talablariga mos malaka standartlarini belgilash va nazorat qilish. Xorijiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim jarayoniga jalb qilish nafaqat talabalarning kompetensiyalarini oshiradi, balki ta'lim muassasalarining innovatsion va pedagogik salohiyatini ham mustahkamlaydi. Yaponiya va Janubiy Koreya tajribasida ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning korporativ mexanizmlari alohida e'tiborga loyiqdir. Ushbu mamlakatlarda kompaniyalar o'zlarining maxsus o'quv markazlari orqali xodimlar tayyorlaydi, shuningdek, kollej va universitetlar bilan hamkorlikda talabalarni amaliy mashg'ulotlarga jalb qiladi. Bu model kadrlar tayyorlash jarayonini markazlashtirilgan va strategik yo'naltirilgan holga keltiradi. Shu bilan birga, talabalar va ish beruvchilar o'rtasidagi uzviy aloqalar mustahkamlanadi, ish bozori ehtiyojlari va kasbiy ta'lim o'quv dasturlari o'rtasida samarali muvofiqlik yuzaga keladi. Kasbiy ta'limga ish beruvchilarni jalb qilishning ilmiy ahamiyati shundaki, bu jarayon ta'lim sifatini oshirish va mehnat bozoriga tayyor kadrlar yetkazib berish bilan chegaralanmaydi. Shu bilan birga, u mamlakatning iqtisodiy raqobatbardoshligini oshirish, innovatsion texnologiyalarni keng tatbiq etish va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Shu sababli, xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganish va uni mahalliy sharoitga moslashtirish mamlakat ta'lim tizimini rivojlantirish strategiyasining ajralmas qismidir. Shuningdek, tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning samaradorligi bir qator institutsional, siyosiy va iqtisodiy omillarga bog'liq. Xususan, ish beruvchilarni rag'batlantiruvchi moliyaviy va nodavlat mexanizmlar, ta'lim muassasalari bilan uzviy hamkorlik shartnomalari, hamkorlikni qonuniy va tartibga soluvchi mexanizmlar muhim hisoblanadi. Masalan, Germaniyada dual tizimning muvaffaqiyati ish beruvchilar va davlat o'rtasidagi institutsional kelishuvlar, moliyaviy rag'batlar va malaka standartlarini belgilovchi aniq mexanizmlarga tayanadi[1]. Shu bilan birga, Buyuk Britaniyada ish beruvchilar bilan hamkorlikni rivojlantirish uchun ko'plab sanoat kengashlari va professional uyushmalar faoliyat ko'rsatadi. Natijada, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilish mexanizmlari zamonaviy ta'lim siyosatining asosiy tarkibiy qismi hisoblanadi. Ular ta'lim sifatini oshirish, talabalarni ish bozoriga tayyorlash, innovatsion va iqtisodiy rivojlanishga hissa qo'shish kabi vazifalarni bir vaqtning o'zida amalga oshiradi. Shu nuqtai nazardan, xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganish va tahlil qilish mamlakatimiz kasbiy ta'lim tizimini yanada samarali va integratsiyalashgan shaklda rivojlantirish uchun ilmiy va amaliy asos yaratadi.

XXI asr global iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy transformatsiyalar davri hisoblanadi. Ushbu davrda davlatlar o'z raqobatbardoshligini oshirish, iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash va innovatsion salohiyatni rivojlantirish uchun inson kapitalini sifatli rivojlantirishga katta e'tibor qaratmoqda. Shu nuqtai nazardan, kasbiy ta'lim tizimi va ish beruvchilar o'rtasidagi samarali hamkorlik mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyasida ajralmas element sifatida qaraladi. Mavzuning dolzarbligi aynan shundaki, mehnat bozori dinamikasi tezkor o'zgarishlar bilan yuzaga keladi, yangi texnologiyalar va ish uslublari doimiy ravishda paydo bo'ladi, va bu o'z navbatida malakali kadrlar tayyorlashga bo'lgan talabni oshiradi[2]. Xorijiy mamlakatlar tajribasi ko'rsatadiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilish mamlakatning ta'lim strategiyasi va mehnat bozori talablarini integratsiyalashgan holda muvofiqlashtirishning asosiy mexanizmi hisoblanadi. Masalan, Germaniyada dual kasbiy ta'lim tizimi nafaqat ta'limning sifatini oshirishga, balki iqtisodiyotning malakali ishchi kuchi bilan ta'minlanishiga ham xizmat qiladi. Bu tizimda talabalar o'qish jarayonida nazariy bilimlarni kasb-hunar maktablarida o'zlashtiradi va shu bilan birga ish beruvchilarning korxona sharoitida amaliy tajriba orttiradi. Shu bilan, ish beruvchilar o'zlarining ehtiyojlariga mos kadrlarni shakllantirish imkoniyatiga ega bo'ladi[3]. Mavzuning dolzarbligi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy va siyosiy nuqtai nazardan ham izohlanadi. Zamonaviy jamiyatlarda kasbiy ta'limning ish beruvchilar bilan integratsiyasi mehnat bozoridagi moslashuvchanlikni oshiradi, ishchi kuchining malakasini yaxshilaydi va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi. Shu bilan birga, global iqtisodiyotda raqobatbardoshlikni ta'minlash uchun mamlakatlar yangi texnologiyalar va innovatsion yechimlarni tatbiq etadigan malakali kadrlar tayyorlashga majbur. Ish beruvchilarni kasbiy ta'lim jarayoniga jalb qilish esa bu jarayonni samarali amalga oshirishning eng muhim vositasi hisoblanadi. Xorijiy tajribalardan kelib chiqadigan yana bir muhim jihat shundaki, ish beruvchilarni jalb qilishning samarali mexanizmlari kasbiy ta'limning institutlararo barqarorligini ta'minlaydi. AQSh va Buyuk Britaniyada korporativ va sanoat sheriklik modellari mavjud bo'lib, bu tizimlarda ish beruvchilar universitetlar va kasb-hunar maktablari bilan hamkorlikda maxsus o'quv dasturlarini ishlab chiqadi, talabalarni amaliy stajirovkalar va mentorlik tizimlariga jalb qiladi[4]. Natijada, talabalar nafaqat nazariy bilimlarni egallaydi, balki real ish jarayonlarini ham amalda qo'llash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga, ish beruvchilar o'z korxonalari uchun zarur bo'lgan malakali kadrlarni oldindan tayyorlab, mehnat bozoridagi ehtiyojlarini samarali qondiradi. Mavzuning dolzarbligini oshiradigan yana bir omil texnologik o'zgarishlar va global ish bozoridagi raqobatbardoshlikdir. Yaponiya va Janubiy Koreya tajribasida korporativ va davlat institutlari o'rtasidagi strategik hamkorlikning yuqori samaradorligi kuzatiladi[5]. Kompaniyalar o'z maxsus o'quv markazlari orqali xodimlarni tayyorlaydi, kollej va universitetlar bilan hamkorlikda talabalarni amaliy mashg'ulotlarga jalb qiladi. Shu orqali kadrlar tayyorlash jarayoni markazlashtirilgan, strategik yo'naltirilgan va ish beruvchilarning ehtiyojlariga moslashtirilgan bo'ladi. Shuni ta'kidlash lozimki, ish beruvchilarni kasbiy ta'limga jalb qilishning ilmiy va amaliy ahamiyati ko'p qirrali: bir tomondan, bu talabalar kompetensiyasini oshiradi, ta'lim muassasalari pedagogik va innovatsion salohiyatini rivojlantiradi, ikkinchi tomondan, bu mehnat bozori ehtiyojlarini qondirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qiladi[6]. Shu sababli, xorijiy mamlakatlar tajribasini chuqur tahlil qilish va uni mahalliy sharoitga moslashtirish mamlakatimiz kasbiy ta'lim tizimini yanada integratsiyalashgan va samarali shaklda rivojlantirish uchun ilmiy va strategik asos bo'lib

xizmat qiladi. Ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning dolzarbligi quyidagi omillar bilan belgilanadi: global iqtisodiy raqobat, texnologik yangilanishlar, mehnat bozorining malakali kadrlar talabining oshishi, ta'lim sifatini oshirish va strategik integratsiyani ta'minlash, shuningdek, ijtimoiy barqarorlik va innovatsion salohiyatni kuchaytirish. Shu bois, mazkur mavzu ilmiy, amaliy va strategik nuqtai nazardan jiddiy ahamiyatga ega bo'lib, uni xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida o'rganish va tahlil qilish dolzarb ilmiy vazifa hisoblanadi.

Xorijiy mamlakatlar tajribasi bu jarayonning samaradorligini yanada aniq ko'rsatadi. Masalan, Germaniyada dual kasbiy ta'lim tizimi dunyo miqyosida eng samarali va muvaffaqiyatli model sifatida e'tirof etilgan. Bu tizimda talabalar o'qish jarayonida nazariy bilimlarni kasb-hunar kollejlari egallash bilan birga, ish beruvchilarning korxona sharoitida amaliy tajriba orttiradi[7]. Shu orqali talabalar ish bozoriga tayyor holda kiradi, ish beruvchilar esa o'zlarining ehtiyojlariga mos kadrlarni shakllantiradi. Germaniya tajribasi shuni ko'rsatadiki, ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga jalb qilish orqali kadrlar tayyorlashning sifatini oshirish, mehnat bozorida moslashuvchanlikni kuchaytirish va innovatsion texnologiyalarni tatbiq etish mumkin. AQSh va Buyuk Britaniya tajribalarida ish beruvchilarni jalb qilishning korporativ va sanoat sheriklik modellari keng qo'llaniladi. Bu mamlakatlarda ish beruvchilar universitetlar va kasb-hunar maktablari bilan hamkorlikda o'quv dasturlarini ishlab chiqadi, talabalarni amaliy stajirovkalar va mentorlik tizimlariga jalb qiladi[8]. Natijada, talabalar nafaqat nazariy bilimlarni egallaydi, balki real ish jarayonlarini amalda qo'llash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu bilan birga, ish beruvchilar o'z korxonalari uchun malakali kadrlarni oldindan tayyorlab, mehnat bozori ehtiyojlarini samarali qondiradi. Yaponiya va Janubiy Koreya tajribasida ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning korporativ mexanizmlari alohida e'tiborga loyiqdir. Bu mamlakatlarda kompaniyalar o'z maxsus o'quv markazlari orqali xodimlarni tayyorlaydi, shuningdek, kollej va universitetlar bilan hamkorlikda talabalarni amaliy mashg'ulotlarga jalb qiladi. Natijada, kadrlar tayyorlash jarayoni markazlashtirilgan, strategik yo'naltirilgan va ish beruvchilarning ehtiyojlariga moslashtirilgan bo'ladi. Shu bilan birga, talabalar va ish beruvchilar o'rtasidagi uzviy aloqalar mustahkamlanadi, ish bozori ehtiyojlari va kasbiy ta'lim o'quv dasturlari o'rtasida samarali muvofiqlik yuzaga keladi[9]. Shuningdek, xorijiy tajribalar ish beruvchilarni jalb qilishning turli shakllarini ko'rsatadi: moliyaviy rag'batlar, stajirovkalar, mentorlik tizimlari, sanoat kengashlari orqali strategik hamkorlik, o'quv dasturlarini ishlab chiqishda ekspert sifatida ishtirok etish va ta'lim standartlarini belgilash. Shu bilan, ish beruvchilar nafaqat malakali kadrlarni tayyorlashga hissa qo'shadi, balki ta'lim tizimining innovatsion va institutsional barqarorligini ham ta'minlaydi. Mavzuning dolzarbligi shundaki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilish mehnat bozorining malakali kadrlar talabini qondirish, ta'lim sifatini oshirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirishga xizmat qiladi. Shu bois, xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganish va uni mahalliy sharoitga moslashtirish mamlakatimiz kasbiy ta'lim tizimini yanada samarali va integratsiyalashgan shaklda rivojlantirish uchun ilmiy va amaliy ahamiyatga ega. Xorijiy tajribalar ko'rsatadiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning asosiy maqsadi talabalarni ish bozoriga tayyorlash, ta'lim sifatini oshirish, innovatsion va iqtisodiy salohiyatni kuchaytirishdir. Germaniya, AQSh, Buyuk Britaniya, Yaponiya va Janubiy Koreya tajribalari shuni isbotlaydiki, ish beruvchilarni jalb qilish mexanizmlari ta'lim jarayonini mehnat bozori bilan muvofiqlashtirishning samarali

vositasi hisoblanadi va mamlakatlar iqtisodiy rivojlanishining strategik tarkibiy qismiga aylangan[10]. Mazkur maqolada xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning samarali mexanizmlari ilmiy tahlil qilindi va ularning ahamiyati keng ko'lamda yoritildi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga jalb qilish nafaqat talabalarning nazariy va amaliy kompetensiyalarini oshirishga xizmat qiladi, balki mamlakatning iqtisodiy va innovatsion salohiyatini mustahkamlash, mehnat bozorining dinamik ehtiyojlariga mos kadrlar tayyorlash, shuningdek, ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash imkonini ham beradi.

Germaniyada dual kasbiy ta'lim tizimi, ish beruvchilarni korxona sharoitida amaliy mashg'ulotlar va mentorlik jarayonlariga jalb qilish orqali talabalarni ish bozoriga to'liq tayyorlaydi. Shu bilan birga, ish beruvchilar o'z korxonalarining ehtiyojlariga mos kadrlarni shakllantirish, yangi texnologiyalar va innovatsion jarayonlarni tatbiq etish imkoniyatiga ega bo'ladi. AQSh va Buyuk Britaniyada esa korporativ va sanoat sheriklik modellari orqali ish beruvchilar universitetlar bilan hamkorlikda maxsus o'quv dasturlarini ishlab chiqadi va talabalarni amaliy stajirovkalar orqali ish jarayonlariga jalb qiladi. Bu jarayon ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasidagi institutsional aloqalarni mustahkamlash, talabalar kompetensiyasini oshirish va malaka standartlarini zamonaviy mehnat bozoriga moslashtirishga yordam beradi.

Yaponiya va Janubiy Koreya tajribasida ish beruvchilarni jalb qilishning korporativ mexanizmlari nafaqat amaliy tayyorgarlik, balki strategik yo'naltirilgan kadrlar tayyorlashga xizmat qiladi. Bu mamlakatlarda kompaniyalar o'z maxsus o'quv markazlari orqali xodimlarni tayyorlaydi, kollej va universitetlar bilan hamkorlikda talabalarni amaliy mashg'ulotlarga jalb qiladi, natijada kadrlar tayyorlash jarayoni markazlashtirilgan, institutsional va strategik jihatdan uyg'unlashgan bo'ladi. Shu orqali ish beruvchilar va talabalar o'rtasidagi uzviy aloqa mustahkamlanadi, ish bozori ehtiyojlari va ta'lim dasturlari o'rtasida samarali muvofiqlik yuzaga keladi. Shuningdek, ish beruvchilarni kasbiy ta'limga jalb qilishning samarali mexanizmlari moliyaviy rag'batlar, sanoat kengashlari orqali strategik hamkorlik, ta'lim standartlarini belgilash va ta'lim dasturlarini ishlab chiqishda ekspert sifatida ishtirok etish kabi shakllarda ham namoyon bo'ladi. Masalan, Buyuk Britaniyada sanoat kengashlari va professional uyushmalar ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga jalb qilishning muhim vositasi sifatida faoliyat yuritadi, bu esa kadrlar tayyorlashning sifatini va mehnat bozoriga mosligini oshiradi. Shu bilan birga, ish beruvchilarni jalb qilish ta'lim muassasalari va korxonalar o'rtasida strategik integratsiyani kuchaytiradi, amaliy ko'nikmalarni rivojlantiradi va mehnat bozorining real ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi.

Xulosa: Mazkur tezisada xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning samarali mexanizmlari tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, ish beruvchilarni jalb qilish nafaqat ta'lim sifatini oshirishga, balki mehnat bozoriga tayyor malakali kadrlarni yetkazib berishga, shuningdek, mamlakatning iqtisodiy va innovatsion salohiyatini mustahkamlashga xizmat qiladi. Germaniya dual tizimi, AQSh va Buyuk Britaniyada qo'llaniladigan korporativ-sanoat hamkorlik modellari, Yaponiya va Janubiy Koreya korporativ tayyorlash tizimlari ish beruvchilarni kasbiy ta'limga jalb qilishning muvaffaqiyatli mexanizmlari sifatida ajralib turadi. Tahlil shuni ko'rsatdiki, ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga jalb qilishning asosiy mexanizmlari quyidagilardan iborat: amaliyot va stajirovkalarni tashkil etish, ta'lim dasturlarini ishlab chiqishda ekspert sifatida

ishtirok etish, mehnat bozorining talablariga mos malaka standartlarini belgilash va institutsional integratsiyani ta'minlash. Shu bilan birga, ish beruvchilarni jalb qilish ta'lim muassasalari va korxonalar o'rtasidagi strategik hamkorlikni kuchaytiradi, talabalarning amaliy ko'nikmalarini rivojlantiradi va mehnat bozorining real ehtiyojlarini qondirishga yordam beradi. Xorijiy mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatdiki, ish beruvchilarni kasbiy ta'lim tizimiga jalb qilishning samaradorligi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy va siyosiy jihatlarini ham qamrab oladi. Shu nuqtai nazardan, ushbu mexanizmlarni o'rganish va mahalliy sharoitga moslashtirish mamlakatimiz kasbiy ta'lim tizimini yanada samarali, integratsiyalashgan va innovatsion shaklda rivojlantirishga xizmat qiladi. Natijada, ish beruvchilarni kasbiy ta'limga jalb qilish xorijiy tajribalar asosida strategik jihatdan samarali mexanizm sifatida baholanadi, u ta'lim sifatini oshirish, malakali kadrlar tayyorlash va iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirishning muhim vositasidir. Shu bilan birga, bu jarayon mamlakatning ijtimoiy barqarorligi va mehnat bozoridagi integratsiyaning mustahkamlanishiga xizmat qiladi.

Adabiyotlar/Литература/References:

1. Xodjaboyev A. R., Husanov I. Kasbiy ta'lim metodologiyasi //Toshkent. Fan texnologiyasi nashriyoti. – 2007.
2. Shomurotova N. КАСБИЙ ТАЪЛИМ МЕТОДИКАСИ //Архив научных исследований. – 2020. – №. 22.
3. Sharipov S. КАСБИЙ ПЕДАГОГИКА //Архив Научных Публикаций JSPI. – 2020.
4. Qo'ysinov O. Касб таълими ўқитувчиларининг касбий компетентлигини шакллантириш технологияси //Nordic_Press. – 2024. – Т. 2. – №. 0002.
5. Shohbozbek, E. (2025). Theoretical foundations for the development of the spiritual worldview of youth. Maulana, 1(1), 29-35.
6. Orishev J. B. Таълим тизимини бошқаришда узвийликни таъминлаш //Архив Научных Публикаций JSPI. – 2020.
7. Sharipov S. КАСБИЙ ТАЪЛИМ ПЕДАГОГИКАСИ МЕТОДИК ҚЎЛЛАНМА (ЖАДВАЛЛАР) //Архив Научных Публикаций JSPI. – 2020.
8. Хамидов В. С. и др. Электрон таълим муҳитида касбий компетентликни такомиллаштириш //Монография, Тошкент-2018 йил. – 2018.
9. АКРАМОВА Ф. А., ОЧИЛОВА Г. О. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ўқув методик бирлашмалар фаолиятини Мувофиқлаштирувчи Кенгаш томонидан “Касбий таълим” таълим йўналиши талабалари учун ўқув қўлланма сифатида тавсия этилган.
10. Ергашбаев, Ш. (2025). O'zbekiston sharoitida uzluksiz ta'lim tizimi orqali yoshlarning ma'naviy dunyoqarashini rivojlantirish. Объединяя студентов: международные исследования и сотрудничество между дисциплинами, 1(1), 314-316.

YANGI DAVR ILM-FANI: INSON UCHUN INNOVATSION G'OYA VA YECHIMLAR

I RESPUBLIKA ILMIY-AMALIY KONFERENSIYASI MATERIALLARI

2026-yil, yanvar

Mas'ul muharrir: *F.T.Isanova*
Texnik muharrir: *N.Bahodirova*
Diszayner: *I.Abdihakimov*

Yangi davr ilm-fani: inson uchun innovatsion g'oya va yechimlar. I Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. 2-jild, 1-son (yanvar, 2026-yil). – 80 bet.

Mazkur nashr ommaviy axborot vositasi sifatida 2025-yil, 8-iyulda C-5669862 son bilan rasman davlat ro'yaxatidan o'tkazilgan.

Elektron nashr: <https://konferensiyalar.com>

Konferensiya tashkilotchisi: "Scienceproblems Team" MChJ

Konferensiya o'tkazilgan sana: 2026-yil, 8-yanvar

Barcha huquqlar himoyalangan.
© Science problems team, 2026-yil.
© Mualliflar jamoasi, 2026-yil.