



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 6 Issue 05 | pp. 141-150 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

KADRLAR SALOHIYATINI RIVOJLANTIRISH ASOSIDA OLIY TA'LIM MUASSASALARI RAQOBATBARDOSHLIGINI BOSHQARISH METODOLOGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH



Annaqulov Kamol Xasanovich

TDIU mustaqil izlanuvchisi (PhD)

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori

Annotatsiya: Ushbu maqolada oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini kadrlar salohiyatini rivojlantirish orqali boshqarish metodologiyasini takomillashtirish masalasi tadqiq etiladi. Tadqiqotning dolzarbligi O'zbekistonda oliy ta'lim tizimi hajman keskin kengayayotgani, xususan 2024/2025 o'quv yili boshida oliy ta'lim tashkilotlari soni 222 taga, talabalar soni 1 432,8 ming nafarga, professor-o'qituvchilar soni esa 49,6 ming nafarga yetgani bilan izohlanadi. Maqolada inson kapitali nazariyasi, resurslarga asoslangan yondashuv va xalqaro reyting metodologiyalari asosida oliy ta'lim raqobatbardoshligining kadrlar bilan bog'liq determinantlari aniqlanadi. Tadqiqotda tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, statistik ko'rsatkichlar dinamikasi va integral baholash yondashuvi qo'llanildi. Natijalarda kadrlar salohiyati ta'lim sifati, ilmiy-innovatsion faollik, xalqaro integratsiya va ish beruvchilar bilan hamkorlik orqali raqobatbardoshlikka ta'sir qilishi asoslandi.

Kalit so'zlar: kadrlar salohiyati, oliy ta'lim, raqobatbardoshlik, inson kapitali, boshqaruv metodologiyasi, universitet strategiyasi, professor-o'qituvchilar, ilmiy salohiyat.

Abstract: This article examines the issue of improving the methodology for managing the competitiveness of higher education institutions through the development of human resources. The relevance of the study is explained by the fact that the higher education system in Uzbekistan is rapidly expanding in size, in particular, by the beginning of the 2024/2025 academic year the number of higher education institutions has reached 222, the number of students has reached 1,432.8 thousand, and the number of professors and teachers has reached 49.6 thousand. The article identifies the determinants of the competitiveness of higher education related to personnel based on the theory of human capital, resource-based approach and international rating methodologies. The study used a systematic analysis, comparative analysis, dynamics of statistical indicators and an integrated assessment approach. The results showed that human resources affect competitiveness through the quality of education, scientific and innovative activity, international integration and cooperation with employers.

Keywords: human resources, higher education, competitiveness, human capital, management methodology, university strategy, faculty, scientific potential.

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос совершенствования методологии управления конкурентоспособностью высших учебных заведений посредством развития человеческих ресурсов. Актуальность исследования объясняется стремительным ростом системы высшего образования в Узбекистане, в частности, к

началу 2024/2025 учебного года число высших учебных заведений достигло 222, число студентов – 1 432,8 тыс., а число преподавателей – 49,6 тыс. В статье определены факторы, влияющие на конкурентоспособность высшего образования в отношении кадров, на основе теории человеческого капитала, ресурсного подхода и международных рейтинговых методологий. В исследовании использованы систематический анализ, сравнительный анализ, динамика статистических показателей и комплексный подход к оценке. Результаты показали, что человеческие ресурсы влияют на конкурентоспособность через качество образования, научно-инновационную деятельность, международную интеграцию и сотрудничество с работодателями.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, высшее образование, конкурентоспособность, человеческий капитал, методология управления, стратегия университета, преподавательский состав, научный потенциал.

1. Kirish

Oliy ta'lim muassasasi raqobatbardoshligi bugungi kunda faqat qabul kvotasi yoki moddiy-texnik baza bilan belgilanmaydi. Zamonaviy universitetlar ta'lim sifati, ilmiy natijadorlik, xalqaro hamkorlik, raqamli transformatsiya, bitiruvchilarning mehnat bozoridagi o'rni va ish beruvchilar bilan integratsiyalashgan ekotizim orqali baholanmoqda. Ushbu omillarning markazida esa kadrlar salohiyati - ya'ni professor-o'qituvchilar, ilmiy xodimlar, akademik menejerlar va ma'muriy xodimlarning bilim, ko'nikma, motivatsiya, ijodkorlik va institutsional sodiqligi turadi.

O'zbekiston oliy ta'lim tizimida so'nggi yillarda keskin kengayish kuzatilmoqda. Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra, 2020/2021 o'quv yilida 127 ta oliy ta'lim tashkiloti faoliyat yuritgan bo'lsa, 2024/2025 o'quv yili boshida ularning soni 222 taga yetgan. Xuddi shu davrda talabalar soni 571,5 ming nafardan 1 432,8 ming nafarga ko'paygan. Professor-o'qituvchilar soni esa 32,1 ming nafardan 49,6 ming nafarga oshgan. Bu ma'lumotlar tizimning ommaviylashuvi va kirish imkoniyatlari kengayganini ko'rsatsa-da, ta'lim sifati, ilmiy salohiyat va boshqaruv samaradorligini ta'minlash uchun kadrlar rivojini strategik boshqarish zarurligini ham kuchaytiradi (National Statistics Committee, 2025).

Tadqiqot muammosi shundan iboratki, oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha mavjud amaliyotlarda kadrlar salohiyati ko'pincha alohida ko'rsatkichlar - ilmiy daraja ulushi, malaka oshirish soni yoki shtat birliklari miqdori orqali baholanadi. Biroq bu ko'rsatkichlar kadrlarning real kompetensiyasi, ilmiy unumdorligi, xalqaro ko'rinuvchanligi, raqamli pedagogik mahorati va ish beruvchilar bilan hamkorlikdagi natijalarini to'liq aks ettirmaydi. Shuning uchun kadrlar salohiyatini integral, strategik va natijaga yo'naltirilgan boshqaruv metodologiyasiga aylantirish zarur.

Tadqiqotning maqsadi - kadrlar salohiyatini rivojlantirish asosida oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini boshqarish metodologiyasini takomillashtirish bo'yicha ilmiy-uslubiy yondashuv ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi: birinchidan, inson kapitali va universitet raqobatbardoshligi bo'yicha nazariy yondashuvlarni tahlil qilish; ikkinchidan, O'zbekistonda oliy ta'lim tizimining kengayish dinamikasini kadrlar salohiyati nuqtayi nazaridan baholash; uchinchidan, OTMLar uchun kadrlar salohiyatini rivojlantirishning indikatorlar tizimini

shakllantirish; to'rtinchidan, raqobatbardoshlikni boshqarishning bosqichli metodologiyasini taklif etish.

2. Adabiyotlar sharhi

Kadrlar salohiyatini tushuntirishda inson kapitali nazariyasi asosiy nazariy poydevor vazifasini bajaradi. Becker (1964) ta'lim va kasbiy tayyorgarlikni shaxsning unumdorligini oshiruvchi investitsiya sifatida talqin qiladi. Oliy ta'lim muassasasi kontekstida bu yondashuv professor-o'qituvchilarni muntazam qayta tayyorlash, ilmiy maktablar yaratish, xorijiy til va raqamli kompetensiyalarni oshirish hamda akademik karerani rag'batlantirish orqali institutsional qiymat yaratilishini anglatadi.

Resurslarga asoslangan yondashuvga ko'ra, tashkilotning barqaror raqobat ustunligi qimmatli, noyob, taqlid qilish qiyin va o'rnini bosish murakkab resurslarga tayanadi (Barney, 1991). Oliy ta'lim muassasasida bunday resurslar sifatida yuqori malakali professor-o'qituvchilar, ilmiy maktablar, grant jalb qilish tajribasi, xalqaro hamkorlik tarmoqlari, akademik reputatsiya va mehnat bozori bilan mustahkam aloqalarni ko'rsatish mumkin. Boshqa universitetlar moddiy bazani nisbatan tezroq takrorlashi mumkin, biroq kuchli ilmiy-pedagogik jamoa va akademik madaniyatni shakllantirish uzoq muddatli boshqaruv, motivatsiya va institutsional sodiqlikni talab qiladi.

Oliy ta'lim raqobatbardoshligini baholashda xalqaro reyting metodologiyalari ham muhim nazariy va amaliy manba hisoblanadi. Times Higher Education metodologiyasi universitet faoliyatini o'qitish muhiti, tadqiqot muhiti, tadqiqot sifati, xalqaro ko'rinuvchanlik va sanoat bilan hamkorlik ko'rsatkichlari orqali baholaydi (Times Higher Education, 2024). QS metodologiyasida esa akademik reputatsiya, ish beruvchi reputatsiyasi, professor-o'qituvchi va talaba nisbati, iqtiboslar, xalqaro professor-o'qituvchilar va xalqaro talabalar ulushi kabi indikatorlar muhim o'rin tutadi (QS, 2026). Mazkur metodologiyalar kadrlar salohiyati nafaqat ichki boshqaruv masalasi, balki universitetning global ko'rinuvchanligi va bozor qiymatini belgilovchi omil ekanini ko'rsatadi.

Lentjushenkova (2021) oliy ta'lim muassasalarida inson kapitalini rivojlantirish omillarini tahlil qilib, huquqiy-me'yoriy muhit, sifatni baholash tartiblari, xodimlar kompetensiyasi va institutsional strategiya o'rtasidagi bog'liqlikka e'tibor qaratadi. Ushbu yondashuv OTMlarda kadrlar rivoji yakka tartibdagi malaka oshirish kurslari bilan cheklanmasligi, balki sifat menejmenti, strategik rejalashtirish va tashkiliy madaniyat bilan uzviy bog'lanishi zarurligini tasdiqlaydi.

O'zbekiston tajribasida ham oliy ta'lim raqobatbardoshligini oshirish masalasi davlat strategik hujjatlarida muhim yo'nalish sifatida belgilangan. Oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasida oliy ta'lim qamrovini kengaytirish, sog'lom raqobat muhitini yaratish, kredit-modul tizimiga o'tish, amaliy ko'nikmalarga yo'naltirilgan ta'limni kuchaytirish, akademik mustaqillikni kengaytirish va kamida 10 ta OTMni xalqaro reytinglarning kuchli 1000 taligiga kiritish kabi vazifalar belgilangan (President of the Republic of Uzbekistan, 2019). Bu vazifalar bevosita kadrlar salohiyatini rivojlantirish, ilmiy maktablar yaratish va universitet boshqaruvini natijadorlikka yo'naltirishni talab qiladi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, OTM raqobatbardoshligi ko'p omilli hodisa bo'lib, u ta'lim, ilm-fan, innovatsiya, xalqaro hamkorlik, moliyaviy barqarorlik va mehnat bozori bilan uzviy aloqalar integratsiyasidan iborat. Tadqiqot bo'shlig'i esa kadrlar salohiyati bilan raqobatbardoshlik o'rtasidagi bog'liqlikni O'zbekiston oliy ta'lim tizimi sharoitida indikatorlar, bosqichlar va boshqaruv mexanizmlari orqali yaxlit metodologiyaga aylantirish zaruratida namoyon bo'ladi.

3. Metodlar

Tadqiqot konseptual-empirik yondashuvga asoslandi. Bir tomondan, inson kapitali nazariyasi, resurslarga asoslangan yondashuv va xalqaro reyting metodologiyalari asosida nazariy model shakllantirildi. Ikkinchi tomondan, O'zbekiston oliy ta'lim tizimiga oid rasmiy statistik ma'lumotlar asosida kadrlar salohiyati va tizim kengayishi o'rtasidagi nisbatlar tahlil qilindi.

Ma'lumotlar manbalari sifatida Milliy statistika qo'mitasining 2024/2025 o'quv yili boshidagi oliy ta'lim bo'yicha press-relezi, O'zbekiston oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi, Jahon bankining oliy ta'limni modernizatsiya qilish loyihasi bo'yicha ma'lumotlari, THE va QS reyting metodologiyalari hamda ilmiy adabiyotlardan foydalanildi. Statistik ma'lumotlar dinamik tahlil, o'sish sur'ati, nisbat ko'rsatkichlari va taqqoslash usullari orqali qayta ishlanib, kadrlar salohiyatini boshqarishga oid xulosalar chiqarildi.

Tadqiqotda asosiy o'zgaruvchilar quyidagicha tasniflandi: kirish resurslari - professor-o'qituvchilar soni, ilmiy darajali xodimlar ulushi, malaka oshirish va xalqaro tajriba; jarayon ko'rsatkichlari - ta'lim dasturlari sifati, raqamli pedagogika, ilmiy seminarlar, mentorlik va akademik boshqaruv; chiqish natijalari - ilmiy maqolalar, grantlar, patentlar, bitiruvchilar bandligi, ish beruvchilar qoniqishi; yakuniy natija - OTM raqobatbardoshligi, ya'ni talabalar talabi, reputatsiya, reyting ko'rsatkichlari va moliyaviy-institutsional barqarorlik.

Taklif etilayotgan metodologiya kadrlar salohiyatini besh yo'nalish bo'yicha baholashni nazarda tutadi: pedagogik kompetensiya, ilmiy-innovatsion salohiyat, raqamli va xalqaro kompetensiya, ish beruvchilar bilan hamkorlik kompetensiyasi hamda tashkiliy sodiqlik va liderlik. Har bir yo'nalish bo'yicha indikatorlar 0 dan 100 ballgacha normallashtiriladi, keyin ekspert og'irliklari asosida integral indeks hisoblanadi. Bu yondashuv OTM rahbariyatiga kadrlar rivojini tasodifiy tadbirlar majmuasi sifatida emas, balki raqobatbardoshlikni boshqaruvchi strategik instrument sifatida ko'rish imkonini beradi.

1-jadval.

Tadqiqotda qo'llanilgan indikatorlar va ularning mazmuni

| Blok | Asosiy indikatorlar | O'lchov usuli | Boshqaruv maqsadi |
|-----------------|---|---------------------------------|---|
| Kadrlar resursi | Professor-o'qituvchilar soni, ilmiy daraja, ish tajribasi, akademik lavozim | Miqdoriy va foiz ko'rsatkichlar | Akademik yuklama va sifat imkoniyatini baholash |

| | | | |
|-----------------------|---|------------------------------------|---|
| Kompetensiya | Pedagogik mahorat, raqamli didaktika, xorijiy til, tadqiqot metodologiyasi | 0-100 ballik kompetensiya xaritasi | Kadrlar rivoji ehtiyojini aniqlash |
| Ilmiy natija | Scopus/WoS maqolalari, grantlar, patentlar, monografiyalar, iqtiboslar | Normallashtirilgan indeks | Ilmiy raqobatbardoshlikni oshirish |
| Xalqaro integratsiya | Xorijiy hamkorlik, akademik mobillik, qo'shma dasturlar, xalqaro akkreditatsiya | Ulush va natija indikatorlari | Global ko'rinuvchanlikni kuchaytirish |
| Mehnat bozori aloqasi | Ish beruvchilar qoniqishi, dual ta'lim, amaliyot, bitiruvchilar bandligi | So'rovnoma va ma'muriy ma'lumotlar | Bitiruvchilar raqobatbardoshligini oshirish |

*Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

4. Natijalar

Rasmiy statistik ma'lumotlar O'zbekiston oliy ta'lim tizimida kengayish jarayoni yuqori sur'atda kechayotganini ko'rsatadi. 2020/2021-2024/2025 o'quv yillari oralig'ida OTMLar soni 74,8 foizga, talabalar soni 2,5 baravarga, professor-o'qituvchilar soni esa 54,5 foizga oshgan. Bunday farqlanish boshqaruv nuqtayi nazaridan muhim signal beradi: tizimga kirish imkoniyati tez kengaymoqda, ammo kadrlar bazasi va sifatni ta'minlash mexanizmlarini shunga mos ravishda rivojlantirish talab qilinadi.

Nodavlat oliy ta'lim tashkilotlari sonining 5 tadan 99 taga ko'payishi raqobat muhitining kuchayganidan dalolat beradi. Biroq raqobatning son jihatidan kengayishi doimo sifat raqobatiga aylanishi uchun akademik standartlar, kadrlar malakasi, akkreditatsiya va natijadorlik monitoringi kuchaytirilishi lozim. Aks holda muassasalar sonining o'sishi diplomlar bozorini kengaytirishi mumkin, ammo ilmiy-pedagogik sifat va bitiruvchilar salohiyatiga ta'siri cheklangan bo'ladi.

2-jadval.

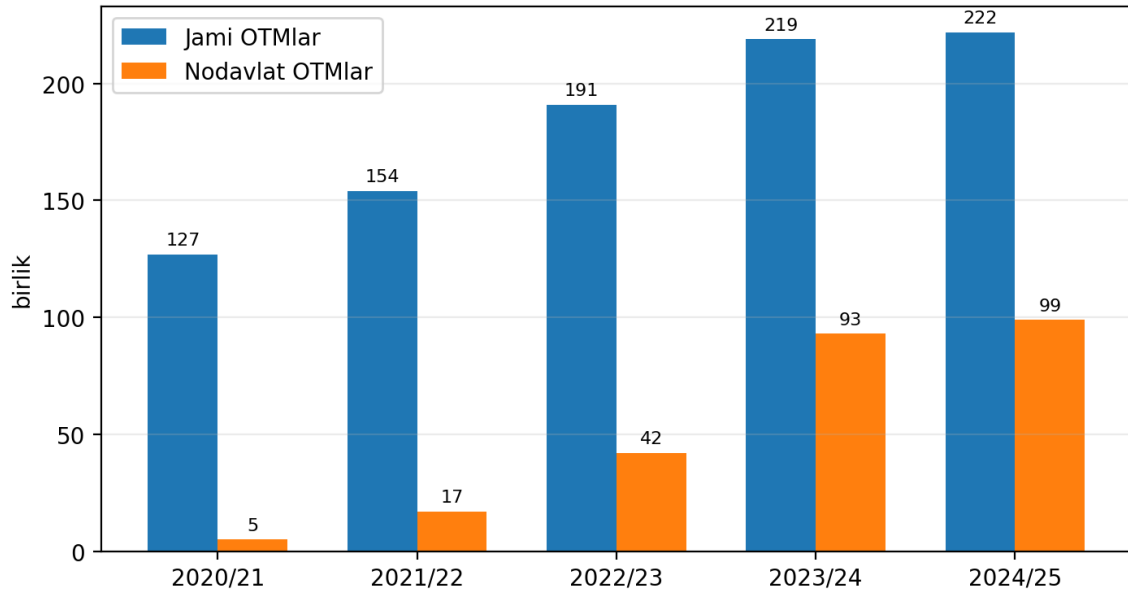
Oliy ta'lim tizimi kengayishi va kadrlar salohiyati dinamikasi

| Ko'rsatkich | 2020/2021 | 2024/2025 | Mutlaq o'zgarish | Nisbiy o'zgarish |
|------------------------------|-----------|-----------|------------------|------------------|
| OTMLar soni, birlik | 127 | 222 | +95 | +74,8% |
| Nodavlat OTMLar soni, birlik | 5 | 99 | +94 | 19,8 baravar |
| Talabalar soni, ming nafar | 571,5 | 1 432,8 | +861,3 | 2,5 baravar |

| | | | | |
|--|------|-------|--------|-------------|
| Professor-o'qituvchilar soni, ming nafar | 32,1 | 49,6 | +17,5 | +54,5% |
| Bitiruvchilar soni, ming nafar | 83,9 | 211,2 | +127,3 | 2,5 baravar |
| Talaba/professor-o'qituvchi nisbati | 17,8 | 28,9 | +11,1 | +62,2% |

Manba: National Statistics Committee (2025) ma'lumotlari asosida muallif hisob-kitoblari.

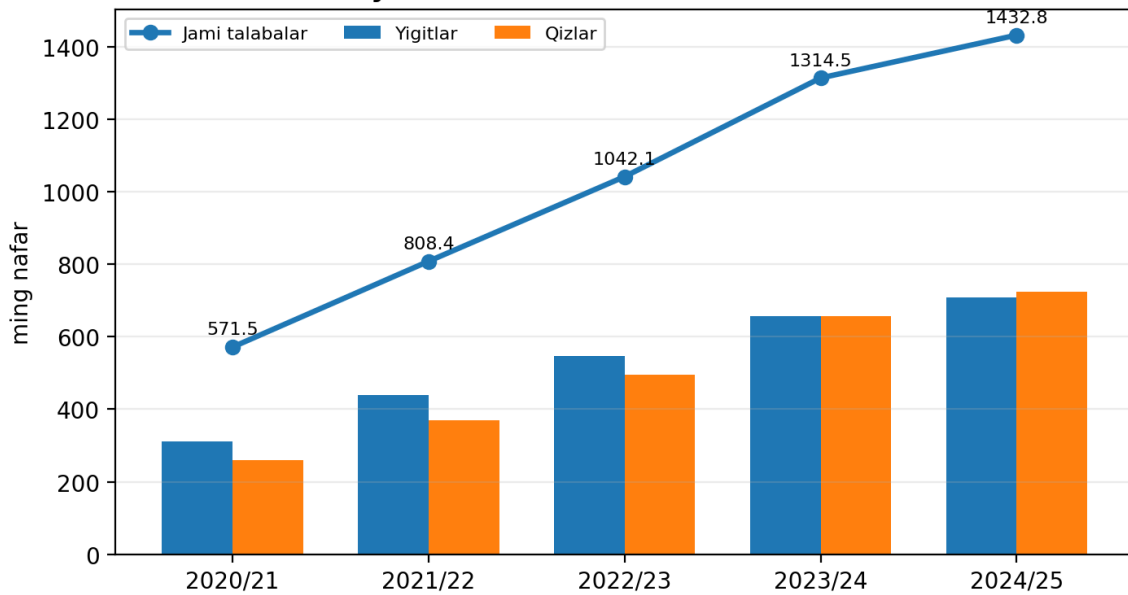
O'zbekistonda oliy ta'lim tashkilotlari soni



1-rasm. Oliy ta'lim tashkilotlari soni dinamikasi.

Manba: National Statistics Committee (2025).

Oliy ta'limda talabalar soni dinamikasi

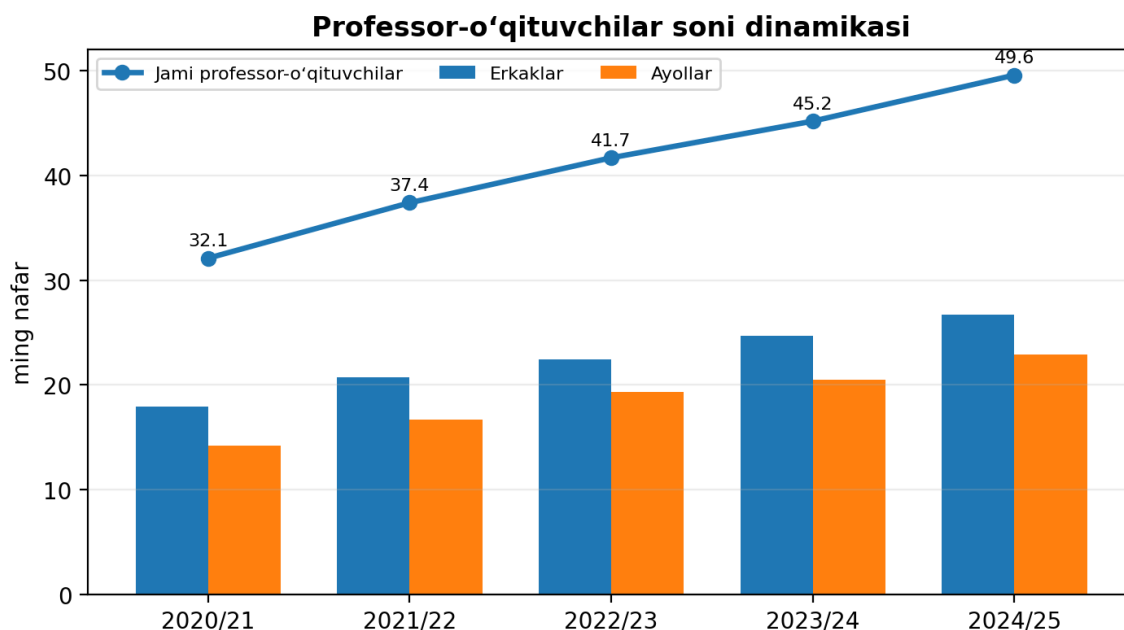


2-rasm. Oliy ta'limda talabalar soni dinamikasi.

Manba: National Statistics Committee (2025).

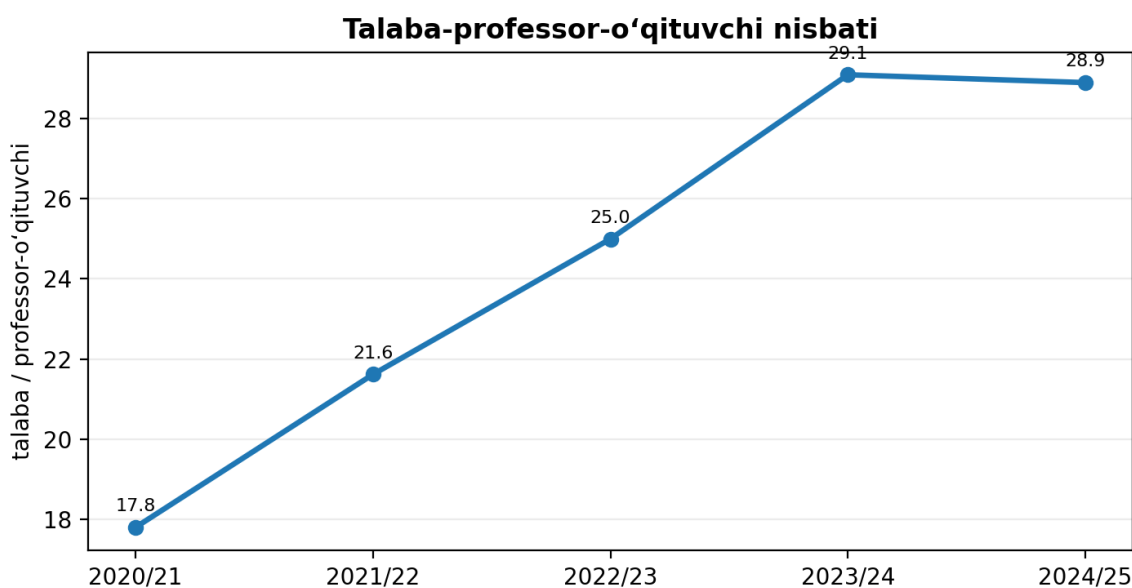
Talabalar sonining tez o'sishi professor-o'qituvchilar mehnat yuklamasiga bevosita ta'sir qiladi. Hisob-kitoblarga ko'ra, 2020/2021 o'quv yilida bitta professor-o'qituvchiga o'rtacha 17,8 nafar talaba to'g'ri kelgan bo'lsa, 2024/2025 o'quv yilida bu ko'rsatkich 28,9 nafarga yetgan. Bu o'sish o'quv jarayoni sifati, individual yondashuv, ilmiy rahbarlik, akademik maslahat va tadqiqotga ajratiladigan vaqtni boshqarishda yangi metodologik yondashuv zarurligini ko'rsatadi.

Hududiy taqsimot ham raqobatbardoshlikni boshqarishda muhim ahamiyatga ega. 2024/2025 o'quv yilida talabalar sonining 37,6 foizi Toshkent shahriga to'g'ri kelgan. Professor-o'qituvchilarning ham 38,1 foizi Toshkent shahrida jamlangan. Bu holat poytaxt oliy ta'lim ekotizimining kuchli kontsentratsiyasini ko'rsatadi, biroq hududiy OTMlarda kadrlar salohiyatini maqsadli rivojlantirish, akademik mobillik, masofaviy malaka oshirish va ilmiy hamkorlik tarmoqlarini kengaytirish zarurligini ham anglatadi.



3-rasm. Professor-o'qituvchilar soni dinamikasi.

Manba: National Statistics Committee (2025).



4-rasm. Talaba-professor-o'qituvchi nisbati.

Manba: muallif hisob-kitoblari.

3-jadval.

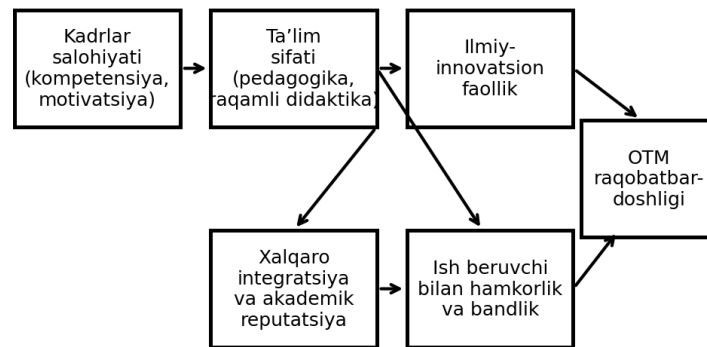
Taklif etilayotgan kadrlar salohiyati-raqobatbardoshlik indeksi

| Yo'nalish | Vazn | Asosiy indikatorlar | Raqobatbardoshlikka ta'siri |
|---------------------------------|------|---|---|
| Pedagogik kompetensiya | 0,25 | Talabalarning qoniqishi, innovatsion metodlar, kredit-modul sifati, raqamli kontent | Ta'lim sifati va talabalar talabini oshiradi |
| Ilmiy-innovatsion salohiyat | 0,25 | Maqolalar, grantlar, patentlar, ilmiy maktab, magistr/doktorant rahbarligi | Akademik reputatsiya va reyting imkoniyatini kuchaytiradi |
| Xalqaro va raqamli kompetensiya | 0,15 | Xorijiy til, mobillik, qo'shma dasturlar, LMS va AI vositalari | Global integratsiya va ko'rinuvchanlikni oshiradi |
| Ish beruvchilar bilan hamkorlik | 0,15 | Amaliyot, dual ta'lim, ish beruvchi bahosi, bitiruvchilar bandligi | Mehnat bozori mosligini kuchaytiradi |
| Tashkiliy sodiqlik va liderlik | 0,20 | Motivatsiya, akademik etika, mentorlik, jamoaviy loyiha, institutsional sodiqlik | Barqaror rivojlanish va strategik boshqaruvni ta'minlaydi |

Izoh: vaznlar ekspert baholash va xalqaro reyting indikatorlari mazmunidan kelib chiqqan holda muallif tomonidan taklif etildi.

Taklif etilayotgan metodologiya besh bosqichdan iborat. Birinchi bosqich - strategik diagnostika: har bir kafedra, fakultet va OTM bo'yicha kadrlar portfeli, ilmiy salohiyat, o'quv yuklama, yosh tarkibi, akademik mobillik va natijadorlik indikatorlari aniqlanadi. Ikkinchi bosqich - kompetensiya xaritasi: har bir xodimning pedagogik, ilmiy, raqamli, xalqaro va amaliy hamkorlik kompetensiyalari baholanadi. Uchinchi bosqich - differensial rivojlantirish trayektoriyasi: yosh o'qituvchilar uchun mentorlik, tajribali o'qituvchilar uchun ilmiy rahbarlik va grant yozish, rahbar kadrlar uchun strategik boshqaruv va sifat menejmenti dasturlari ishlab chiqiladi.

To'rtinchi bosqich - KPI va rag'batlantirish tizimi: malaka oshirish natijalari, ilmiy maqola sifati, talaba qoniqishi, ish beruvchilar bilan loyiha, xalqaro hamkorlik va raqamli kontent yaratish ko'rsatkichlari moddiy va nomoddiy rag'batlar bilan bog'lanadi. Beshinchi bosqich - monitoring va qayta aloqa: kadrlar salohiyati indeksi har semestr yoki yil yakunida yangilanadi, natijalar OTM strategik kengashida muhokama qilinadi va keyingi yil uchun rivojlanish rejalari aniqlashtiriladi.



Boshqaruv mexanizmi: diagnostika → kompetensiya xaritasi → rivojlantirish dasturlari → KPI → monitoring

**Muallif ishlanmasi.*

5-rasm. Kadrlar salohiyati orqali OTM raqobatbardoshligini boshqarish modeli.

5. Xulosa

Xulosa qilib aytganda, oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirishda kadrlar salohiyati markaziy strategik resurs hisoblanadi. O'zbekiston oliy ta'lim tizimida so'nggi yillardagi kengayish ta'limga kirish imkoniyatlarini sezilarli oshirdi, ammo raqobatbardoshlikning sifat bosqichiga o'tish professor-o'qituvchilar kompetensiyasi, ilmiy natijadorligi, raqamli pedagogikasi va xalqaro integratsiyasini tizimli boshqarishga bog'liq.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kadrlar salohiyatini rivojlantirish OTMning ta'lim sifati, ilmiy reputatsiyasi, ish beruvchilar bilan aloqasi va xalqaro reyting ko'rsatkichlariga bevosita ta'sir qiladi. Shu bois kadrlar rivoji OTM strategiyasida yordamchi jarayon emas, balki raqobat ustunligini yaratadigan asosiy boshqaruv mexanizmi sifatida qaralishi kerak.

Amaliy tavsiyalar quyidagilardan iborat: birinchidan, har bir OTMda kadrlar salohiyati raqamli pasportini yaratish; ikkinchidan, kompetensiyaga asoslangan baholash tizimini joriy etish; uchinchidan, malaka oshirish dasturlarini aniq natija va KPI bilan bog'lash; to'rtinchidan, ilmiy maqola, grant va innovatsion loyiha faoliyatini rag'batlantirish; beshinchidan, yosh o'qituvchilar uchun mentorlik va akademik karera trayektoriyasini belgilash; oltinchidan, ish beruvchilar bilan hamkorlikni kadrlar baholash tizimiga kiritish; yettinchidan, hududiy OTMlarda akademik mobillik va ilmiy klasterlarni rivojlantirish; sakkizinchidan, xalqaro reyting indikatorlari bilan uyg'unlashgan ichki monitoring platformasini yaratish.

References:

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.
- Government Portal of the Republic of Uzbekistan. (2026). Education and innovations: Higher education, science and innovation. https://gov.uz/en/activity_page/education

- Lentjushenkova, O. (2021). Human capital development at higher education institutions. *Economics and Culture*, 18(2), 5-14. <https://doi.org/10.2478/jec-2021-0010>
- National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. (2025). Higher education in the Republic of Uzbekistan at the beginning of the 2024/2025 academic year. Press release, 28 May 2025. https://stat.uz/img/higher-education_p64577.pdf
- President of the Republic of Uzbekistan. (2019). Decree No. PF-5847: On approval of the Concept for the development of the higher education system of the Republic of Uzbekistan until 2030.
- QS Quacquarelli Symonds. (2026). A guide to the methodology for the QS World University Rankings. <https://www.qs.com/insights/world-university-rankings-methodology>
- Times Higher Education. (2024). World University Rankings 2025: Methodology. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2025-methodology>
- World Bank. (2016). World Bank supports quality improvement of labor force in Uzbekistan. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/04/27/the-world-bank-supports-quality-improvement-for-labor-force-in-uzbekistan>
- World Bank. (2017). World Bank supports improvement of higher education in Uzbekistan. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/04/12/world-bank-supports-improvement-of-higher-education-in-uzbekistan>

Copyright: © 2026 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

