

## SADOQATGA, FIDOYILIKKA YARASHA E'ZUZGA, E'TIBORGA LOYIQ OLIMA AYOL



Oramizda shunday insonlar borki, ularning xushfe'ligi, insoniy fazilatlariga havas qilmaslikning iloji yo'q. Pedagogika fanlari doktori, professor Ismoilova Zuxra Karabayevna tabiatan kamtar, mehnatsevar ayol. Uning samimiyati yuz-ko'zida, so'zida shundoq bilinib turadi.

Aslida, ayol uchun ro'zg'or tashvishlaridan ortib, ilm yo'ida izlanish, zahmat chekishning o'zi katta bir jasorat. Ustoz oilada ham, jamiyatda ham o'z o'rini topa olgan olim ayollardan. U kattani hurmat, kichikni izzat qilishni xush ko'radi, ayniqsa, ilm yo'lidagi mehnatkashligi bilan hamisha shogirdlariga chinakam ibrat.

Ismoilova Zuxra Karabayevna bundan roppa-rosa 36 yil muqaddam Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislar institutiga laborant bo'lib ishga kiradi. Shu ta'lim dargohida assistent, katta o'qituvchi, dotsent, professor, kafedra mudiri, prorektor kabi lavozimlarda samarali faoliyat yuritadi.

Olimo, pedagogika fanining muvafaqqiyatli va ilg'or vakilasi, Zuxra Karabayevna ushbu fikrlarga yorqin misol bo'la oladi. Hozirda Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislar instituti "Professional ta'lim va jismoniy madaniyat" kafedrasini mudiri lavozimida yoshlarga saboq beradi. Uning nazdida, har bir talaba nafaqat o'z kasbining bilimdoni, balki ma'naviy-axloqiy jihatdan ham yetuk bo'lmog'i kerak. Shundaygina chinakam xalq manfaatlariga xizmat qiluvchi, e'tiqodi va sadoqati butun mutaxassis sifatida shakllanadi.

Ana shu an'anaga sodiq qolgan Ustoz-murabbiy, Zuxra opa ilmiy faoliyati davomida 10 nafar falsafa doktori (PhD), 2 nafar fan doktori (DSc) ilmiy tadqiqot ishlarida rahbarlik qildi. Shuningdek, 4 ta darslik, 10 ta o'quv-qo'llanma, 8 ta monografiya, 300 ga yaqin ilmiy maqolalar muallifdir. Shu bilah birga "Mo'tabar ayol" ko'krak nishoni sohibasi.

Zuxra Karabayevna mehribon ona, kamtarin inson, zahmatkash ustoz, malakalimurabbiy, fidoyitashkilotchi, chuqur bilim va iqtidorgaega bo'lgan pedagog bo'la oldi. U kishining insoniylik, mehribonlik, fidoyilik, jonkuyarlik, badiiylik, aqlu-zakovat, mehnatsevarlik, tashkilotchilik, xalq manfaatlarini o'z manfaatlaridan ustun qo'ya olishlik kabi ijobiy xislatlari ko'pchilikka o'rnam bo'la oladi.

Hayotini ziyo taratishga, umrini nur ulashishga bag'ishlagan ta'lim fidoiyisi, mehribon ustoz Zuxra Karabayevna ismillovani mamlakatimiz ta'limi ravnaqi, millat tarbiyasi borasida amalga oshirayotgan xayri va ezgu faoliyatlarida mustahkam sog'liq, ijodiy parvozlar tilab qolamiz! "Xalq ta'limi" ilmiy-metodik jurnali tahririyati Z.K. Ismoilovani pedagogika fani ravnaqi uchun qilgan mehnatlarini har doim yuksak qadrlaydi va ularga eng ezgu tilaklarni bildiradi!

# XALQ TA'LIMI

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI XALQ TA'LIMI VAZIRLIGINING  
ILMIY-METODIK JURNALI

### Muassis:

O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi

## PUBLIC EDUCATION

SCIENTIFIC-METHODICAL JOURNAL  
MINISTRY OF PUBLIC EDUCATION OF THE  
REPUBLIC OF UZBEKISTAN

2021

6-son  
(maxsus)



4 Professional ta'lim – ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish asosi



TAHRIRIYAT	
<b>TALIM VA TARBIYA NAZARIYASI</b>	
R. Choriyev	6 Oliy ta'lim muassasasi faoliyatini dual tizim asosida tashkil etishning konseptual asoslari
Z. Ismailova M. Mamataliyeva	10 Pedagogik texnologiya turlari va dars modullari
S. Jo'rayeva B. Tursunov S. Jumayev	14 Zamonaviy ta'limni rivojlantirishda pedagog imijini shakllantirishning ahamiyati
G. Aripova	17 O'zbekistonda millatlararo totuvlik va diniy bag'rikenglik tafakkurini shakllantirishning pedagogik asoslari
P. Maxsudov	20 Kasb ta'limi metodikasining fan va o'quv predmeti sifatidagi tahlili
D. Mustafoyeva S. Kazakbayeva	23 Pedagog nutqini rivojlantirishda pedagogik-psixologik munosabatlarning ahamiyati
D. Abidova	26 O'quvchilarning intellektual kompetensiyalarini shakllantirish komponentlari
B. Xaydarov	29 Professional ta'lim tizimida kompetensiyaviy yondashuv asosida o'quv rejalarini takomillashtirish
G. Jo'rayeva	32 Professional ta'lim jarayoniga kompetensiyaviy yondashuvni tadqiq qilish bo'yicha mulohazalar
F. Sadikova	36 Talabalarning kasbiy faoliyatini takomillashtirishning nazariy asoslari
D. Kambarova	39 Ta'lim jarayonida tabiiy xodimlarni amaliy kompetensiyasini shakllantirishning zarurati
G. Kadirova	42 Kimyo ta'limi samaradorligini oshirishda kreativ yondashuv
Z. Abdullayeva N. Alimova	46 Iqtidorli bolalarda tashkilotchilik qobiliyatini rivojlantirish metodikasi



**TALIM SIFATI: MAZMUN VA MOHIYAT**

N. Karimova 49 Pedagogning kasbiy kompetentligini rivojlantirishda individual-psixologik xususiyatlarining o'rni



**ZAMONAVIY TALIM TEXNOLOGIYALARI**

S. Jo'rayeva A. Shamshetova	52 Kursantlarda kasbiy kompetentlik va kreativlikni shakllantirish mexanizmlari
M. Mamataliyeva	55 Maxsus fanlarni o'qitishda masofaviy ta'lim texnologiyalari
B. Muqimov	58 Talabalarni mustaqil ish jarayonida interfaol ta'lim metodlari asosida didaktik kompetensiyasini takomillashtirish usullari
X. To'ychiyev	61 Bo'lajak pedagoglarda interfaol ta'lim vositalarini qo'llash bo'yicha didaktik ko'nikmalarni shakllantirish



**TALIMDA MENEJMENT**

D. Mukumova  
S. Yarova 65 Samarali hamkorlikni yaratishda boshqaruv madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish psixologiyasi



**HUQUQ VA HUQUQIY TARBIYA**

B. Karimova 68 O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi Harbiy-texnik instituti kursantlari huquqiy tarbiya subyekti sifatida

**MALAKA OSHIRISH VA QAYTA TAYYORLASH**

Professional ta'lim muassasalari rahbar xodimlarining kasbiy kompetentligini andragogik yondashuv asosida takomillashtirishning samaradorligi

X. Xakimjonova 73

**PSIXOLOGIYA**

Harbiy oilalarda psixologik muhitning farzandlar tarbiyasidagi vatanparvarlik sifatlarining o'rni

Sh. To'raxonov 78

S. Sadriiddinov  
G. Ikmatullayev 82

Axborot xurujining yoshlarga psixologik ta'siri

O. Avlayev  
U. Butayeva 87

Shaxs kamolotining psixologik determinanti

N. Karimova 92

Pedagogning kasbiy kompetentligi darajasini diagnostika qilishning o'ziga xos jihatlari

X. Sharafutdinova 95

Oilaviy munosabatlarda destruktiviyasida kognitiv psixoterapiyani qo'llash

O. Eshmuradov 100

Oilaviy munosabatlarni barqarorlashtirishning zamonaviy psixologik omillari

S. Almarदानova 103

Talabalar kasbiy shakllanishi psixologik muammo sifatida

T. Maratov 107

Identifikatsiya muammosining nazariy-metodologik tahlili

B. Mamaradjabova 111

Shaxs o'z-o'zini anglashning psixologik tuzilmasi

**QIYOSIY PEDAGOGIKA**

S. Jo'rayeva  
M. Karimova 115

Harbiy xizmatchilar oilasida pozitiv ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish (Xo'jiy tadqiqotlar misolida)

**XALQ PEDAGOGIKASI**

G. Qayumova  
D. G'afforova 120

Nikoh motivlari va oilaviy ajnlarning ijtimoiy-psixologik omillari

**ТЕОРИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ**

М. Комилова  
Ф. Исканджанова 124

Роль и критерии эффективности системы смешанного обучения студентов

И. Ёкубова 129

Интерактивная программа "русский язык для военных юристов" как средство совершенствования профессиональной компетенции будущих военных юристов

X. Валиева 134

Особенности организации занятий русского языка в образовательных учреждениях

**ПСИХОЛОГИЯ**

Н. Разикова 137

Стрессоустойчивость педагога как субъекта профессиональной педагогической деятельности

Г. Утенбаева 140

Учёт индивидуально-психологических особенностей будущих военных психологов с целью совершенствования речевой компетенции при обучении русскому языку

o'qitish vositalari foydalanish didaktik ko'nikmalari hisoblanadi;  
 – talabalarning kasbiy muhim fazilatlarini rivojlantirish bilan didaktik ko'nikmalarini shakllantirish munosabatlari, qobiliyat va tayyorligi ta'lim jarayonida onlayn interaktiv o'qitish vositalari foydalanish kasbiy muammolari hal qilish uchun ularni ishlatish;  
 – talabalar didaktik ko'nikmalarini shakllantirish uchun tarmoqlararo hamkorlikning barcha mavzularining o'zaro bog'liq faoliyatiga qaratilgan ketma-ket bosqich-ma-bosqich harakatlari majmuini qo'llash.

Xulosa sifatida shuni ta'kidlashimiz mumkin, o'zgaruvchan axborot-ta'lim muhitining zamonaviy imkoniyatlaridan foydalanish holda o'qitishning usul va vositalari ishlab chiqishga erishilsa, interfaol ta'lim sohasidagi o'zaro ta'sirlar muammosini hal qilish mumkin. Shunday qilib, zamonaviy pedagogikada didaktikaning rivojlanishi axborot-ta'lim muhiti va uning tarkibiy qismlari (o'qitish shakllari va usullari) bilan bog'liq Yuqoridagi berilgan xulosalarga tayanib, oliy o'quv yurtlarida tarmoq interfaol ta'lim vositalarini qo'llash orqali ta'lim samaradorligini yanada oshirish maqsadida quyidagi takliflarni amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi:

– an'anaviy va interfaol o'qitish usullarini taqqoslashda talaba faolligi pedagogning faolligi o'rnini bosishi kerak;  
 – pedagogning vazifalariga talabalar tomonidan faoliyatning o'zgacha, ya'ni lokal tarmoq tizimi orqali ma'lumotlarni onlayn berish va onlayn topshirish uchun sharoit yaratish muhim o'rin tutadi;

– o'quv amaliyotlari bo'yicha mashg'ulotlarni olib borishga ayni shu soha bo'yicha ta'lim interfaol texnologiyalaridan, Internet tarmog'idan to'g'ri foydalanish uchun talabalarga yo'riqnomalar, uslubiy ko'rsatmalar ishlab chiqish lozim.

Yuqoridagilarga asoslanib ta'kidlash lozimki, bugungi kunga kelib oliy o'quv yurtlarida tarmoq interfaol ta'lim vositalarini qo'llash orqali ta'lim samaradorligini yanada oshirish dolzarb masalaligicha qolmoqda.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Hamidov J.A. Bo'lajak kasb ta'limi o'qituvchilarini tayyorlashda o'qitishning zamonaviy didaktik vositalarini yaratish va qo'llash texnologiyasi. Pedagogika fanlari bo'yicha doktorlik (DSc) dissertatsiyasi avtoreferati. – T., – 2017-y.
2. Полат Э. Интерактивная теория и практика многоуровневого непрерывного профессионального образования – СПб: Ин-т профтехобразования РАО, 2002. – 240 с.
3. Косырев В.П. Методическая подготовка инженеров-педагогов / В.П.Косырев. – М.: МГАУ им. В.П.Горячкина, 2003. – С.144.
4. Толіпов О'С. Оliy pedagogik ta'lim tizimida umummehnat va kasbiy ko'nikma malakalarini rivojlantirishning pedagogik texnologiyalari: Dis. ... ped. fan. dokt. – T., 2004. – 314-b.
5. Ismailova Z, Maxsudov P, Zhumanov A, TuychievKh. Desingning the processes education and training of future teachers on the basis of individual principles. International journal of psychosocial rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020, P. 6653-6659

## TA'LIMDA MENEJMENT

**Dilrabo MUKUMOVA,**

Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti dotsenti

**Bevara Yarova,**

Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti stajyor tadqiqotchisi

## SAMARALI HAMKORLIKNI YARATISHDA BOSHQARUV MADANIYATINI SHAKLLANTIRISH VA RIVOJLANTIRISH PSIXOLOGIYASI

### Annotatsiya

Samarali boshqarish uchun eng maqbuli bu mavjud resursdan to'g'ri foydalanish. Bugungi kunda resurslarning asosini odamlar tashkil etishi hech kimga sir emas. Lekin odamlardan yuqori daromad olishingiz uchun samarali boshqaruv usulini qo'llagan holda erishishingiz mumkin.

**Kalit so'zlar.** Boshqaruv, resurs, texnologik jarayon, texnik nazorat, subyekt, kuzatuv.

Эффективное управление предполагает максимально полное использование того широкого набора ресурсов, который имеется в распоряжении организации. Сегодня уже никому не надо доказывать, что из всех ресурсов главный ресурс – это люди. Но от людей можно получить высокую отдачу лишь при определенных условиях.

**Ключевые слова.** Управление, ресурс, технологический процесс, технический контроль, предмет, наблюдение

Effective management involves making the most of the wide range of resources available to the organization. Today, no one needs to prove that the main resource of all resources is people. But you can only get high returns from people under certain conditions.

**Key words.** Management, resource, technological process, technical control, subject, observation.

Inson tabiatida tug'ilganidan boshlab kimgadur tasir qilish, kimnidur boshqarish tushunchalari shakllanib boradi shu bilan birga, ilk bolaligidan inson "boshqaruv" tushunchasi bilan chambarchas bog'liq bo'ladi. Boshqaruv turli xil va turli shakllarda mavjud bo'lib, bu tabiiy va texnologik jarayonlar, masalan, issiqlik ta'minoti, poyezd va samolyotlarning harakati, mashinalarda qismlarga ishlov berish bo'yicha amalga oshiriladigan texnik nazorat bo'lishi mumkin. Bu huquqiy tizim, vazirliklar, idoralar va mahalliy hokimiyat organlari kabi turli institutlar orqali jamiyatning ijtimoiy va iqtisodiy hayotini davlat tomonidan boshqarish bo'lishi mumkin. Bu turli siyosiy partiyalar va guruhlar tomonidan shakllantirilgan jamiyat a'zolari ongiga uning rivojlanish tushunchalarini kiritishdan iborat mafkuraviy boshqaruv bo'lishi mumkin.

Bu boshqaruv faoliyatining barcha turlarini umumlashtirib, shunday xulosaga kelishimiz mumkin, boshqaruv – insonning ongli maqsadli faoliyati bo'lib, u orqali tashqi

muhit elementlari – jamiyat, jonli va jonsiz tabiat, texnologiyani o'z manfaatlariga buy-sundiradi va bo'ysunadi. Bu faoliyatning boshqaruv obyektini tashkil etishga qaratilgan elementlari. Boshqaruv faoliyati direktori boshqaruv subyekti deb atalib, u shaxs yoki kishilar guruhi bo'lishi mumkin. Boshqaruv faoliyatining subyekti – bu boshqaruv munosabatlari amalga oshiriladigan shaxsdir.

Boshqaruv faoliyati mehnat jarayonining o'ziga xos turi bo'lib, mehnat predmeti, mehnat vositalari, mehnatning o'zi hamda uning natijalari bilan tavsiflanadi. Boshqaruvda ish predmeti axborotdir. Boshqaruv faoliyati natijasida turli manbalardan to'plangan va olingan barcha ma'lumotlar tahlil qilinadi va unga asoslanib yechimlar yaratiladi, ya'ni boshqaruv obyektini aniq harakatlarni amalga oshirishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarga asoslanadi.

Kompyuterlar, telefonlar, qalamlar va qog'ozlardan inson tanasining organlariga cha bo'lgan ma'lumotlar bilan operatsiyalarni osonlashtiradigan narsalar. Boshqaruv inson tomonidan neyropsixologik sa'y-harakatlar (tinglash, o'qish, gapirish, murojaat qilish, kuzatish, fikrlash va boshqalar) shaklida amalga oshiriladigan aqil mehnat kate-goriyasini anglatadi. Barcha boshqaruv harakatlari o'zining maqsadi, o'ziga xos maz-muni, amalga oshirish shakllari va usullari hamda murakkablik darajasi bilan farqlanadi.

Boshqaruvning murakkabligi hal qilinadigan muammolar ko'lamini, soni va tuzili-shi, ular o'rtasidagi munosabatlarni, qo'llaniladigan usullarning xilma-xilligi va tashkiliy tamoyillar bilan belgilanadi. Murakkablik, shuningdek, qabul qilingan qarorlarning yan-giligini darajasi, talab qilinadigan o'zgarishlar hajmi, noan'anaviy yondashuvlarni izlab topish, shuningdek, qabul qilinishi zarur bo'lgan samaradorlik, mustaqillik, javobgarlik va xavf-xatarli qarorlar darajasi bilan tavsiflanadi.

Boshqaruv odamlarni boshqarish va tashkilot faoliyatini boshqarishga bo'linishi mumkin. Tashkilotdagi boshqaruv – menejer va uning quyi xodimlari o'rtasidagi munosabatlarni bo'lib, tashkilot faoliyati natijalariga erishishga qaratilgan. Menejment tashkilot oldida turgan vazifalarni bajarish uchun barcha inson va moddiy resurslarni bog'laydi. Shunday qilib, boshqaruv faoliyatining butun sohasini ikki qismga ajratish mumkin: faoliyatni boshqarish va odamlarni boshqarish.

*Inson resurslarini boshqarish – tashkilot xodimlarini boshqarish.* Boshqaruvning bu sohasi bevosita menejer mehnati bilan bog'liq. Boshqaruvning bu turiga quyidagilar kiradi: jamoada hamkorlikni ta'minlash, kadrlar siyosati, kadrlar tayyorlash, xabardor qilish, xodimlarni rag'batlantirish va menejer ishining boshqa tarkibiy qismlari.

Boshqaruv faoliyat, atrof-muhit yoki odamlarni boshqarishga taalluqli bo'lishidan qat'i nazar, ko'p aqil mehnatni talab qiladi. Tashkilot faoliyatini boshqarish maksimal natijalarga erishishga intilish demakdir.

Menejering ishi odamlarning shaxsiy maqsadlariga erishishga qaratilgan. Boshqaruv faoliyati yaxshi bajarilishi uchun bir qator shartlar bajarilishi kerak:

1) boshqaruv subyekti va obyektini bir-biriga mos kelishi kerak. Agar ular bu jarayonda bir-birlarini tushuna olmasalar, o'z salohiyatlarini amalga oshira olmaydi. Demak, menejer va bo'ysunuvchi psixologik jihatdan mos kelmasa, ular o'rtasida nizolar boshlanadi, bu esa ish natijalariga yomon ta'sir ko'rsatadi.

2) boshqaruv subyekti va obyektini mustaqillikka ega bo'lishi kerak. Boshqaruv subyekti obyektning barcha manfaatlarini va turli vaziyatlarda o'z harakatlari uchun mumkin bo'lgan variantlarni oldindan ko'ra olmaydi. Boshqaruv obyektini vaziyat, istak to'g'risida o'z qarashlariga ega bo'lgan kishilar bo'lsa, fikrlash orqali ular o'z imkoniyatlarini ishga solishlari lozim. Agar buning iloji bo'lmasa, odamlar o'z faoliyatlarini

bostiradilar yoki o'z fikrlarini olib tashlash harakat qiladilar.

3) boshqaruvning subyekti va obyektini aniq o'zaro ta'sirdan manfaatdor bo'lishi; biri – zarur buyruqlarni berishda, ikkinchisi-ularning o'z vaqtida bajarilishida.

Subyektning boshqarish qobiliyati obyektning kiruvchi buyruqlarni bajarishga tayyorligi bilan belgilanadi. Boshqaruv faoliyati ishtirokchilarining o'z maqsadlariga erishishlari darajasi boshqaruvning o'z maqsadlariga erishish darajasi bilan bevosita bog'liq bo'lishi kerak. Bu esa uning subyekti va obyektini mulkiy munosabatlar bilan bog'liq bo'lmagan holatda boshqaruvning butun muammosidir. Shunday qilib, boshqaruv doimo inson faoliyati bilan bog'liq degan xulosaga kelishimiz mumkin. Va har bir inson faoliyatini boshqarish kerak.

Motivatsiyani boshqarish haqida gapirganda shuni hisobga olish kerakki, ularning ishga bo'lgan munosabatini belgilovchi ehtiyojlar, munosabat va qadriyatlar turli toifadagi xodimlar uchun sezilarli darajada farq qiladi. Turli korxonalarda o'tkazilgan ko'plab so'rovlar natijalari shuni ko'rsatadiki, hatto shu korxonada ham xodimlarning turli toifalari uchun mehnat motivatsiyasida sezilarli farqlar mavjud.

Oddiy xodimlar uchun ish haqi, mehnat sharoitlari, ijtimoiy himoya tizimining samaradorligi va kelajakka ishonch birinchi o'ringa chiqsa, boshqaruv jamoasi, martaba istiqbollari va ishda mustaqillikni amalga oshirish qobiliyati muhimroq va ish haqi faqat uchinchi o'rinda turadi. Kadrlar motivatsiyasini boshqarishga har tomonlama yondashish kadrlar motivatsiyasiga ta'sir etish uchun mumkin bo'lgan eng keng vositalar majmuasidan foydalanishni o'z ichiga oladi. Quyida mavjud vaziyatni hisobga olgan holda turli kompaniyalarda foydalanish mumkin bo'lgan xodimlar motivatsiyasiga ta'sir ko'rsatishning asosiy vositalari haqida qisqacha ma'lumot keltirilgan.

Xodimlar motivatsiyasiga ta'sir ko'rsatishning yuqoridagi vositalariga ham quyidagilar qaratilgan ta'sir ko'rsatadiki, xodimlar motivatsiyasini boshqarishda asosiy rolni tashkilot boshqaruv jamoasi o'ynashi kerak. Xodimga turki maqsadli ta'siri uchun, menejer ishida o'zgarishlar ta'sir qilish mumkin, ma'naviy rag'batlantirish, individual yondashuv usullaridan keng ko'lamli foydalanish mumkin, u, bo'ysunuvchilar uchun ish maqsadlarini belgilab baholaydi va ularning natijaga erishilishini nazorati turli boshqaruv usullari va intizomiy chora-tadbirlar foydalanishni farq qilishi mumkin, eng muhim masalalar bo'ylab ma'lum menejeri hisoblanadi. Qo'l ostidagilar motivaga maqsadli ta'sir ko'rsatish rahbarlardan nafaqat inson boshqaruv masalalaridan ko'proq xabardor bo'lishni, balki boshqaruv faoliyatining yangi modellari o'zlashtirishni ham talab etadi.

**Foydalangan adabiyotlar:**

1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М. и др. Психология управления. Курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2000.
2. Басаков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. – Ростов н/Д: 4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителей-практика. / Пер. с англ. М., 2001.
5. Mukumova D.I. Factors for Developing the Professional Competence of Professional Teachers. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, – Hindiston, Vol. 24, Issue 04, 2020.