

**Холйигитова Насиба Хабибуллаевна,**  
Тошкент Кимё халқаро университети “Педагогика  
ва Психология” кафедраси мудири, психология  
фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент

# ЗАМОНАВИЙ ИЛМИЙ ФАНДА КАРЬЕРА ТУШУНЧАСИ: ТАЪРИФ, РИВОЖЛАНИШ ВА БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯЛАРИ

УЎК: 005.996

[HTTPS://DOI.ORG/10.34920/SO/VOL\\_2025\\_ISSUE\\_4\\_1](https://doi.org/10.34920/SO/VOL_2025_ISSUE_4_1)

## **ХОЛЙИГИТОВА Н.Х. ЗАМОНАВИЙ ИЛМИЙ ФАНДА КАРЬЕРА ТУШУНЧАСИ: ТАЪРИФ, РИВОЖЛАНИШ ВА БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯЛАРИ**

Ушбу тадқиқотда замонавий илмий фанда “карьера” тушунчаси, унинг ривожланиш жараёнлари ва бошқариш стратегиялари ўрганилади. Карьера тушунчасининг таърифи, унинг анъанавий ва замонавий моделлари таҳлил қилиниб, илмий фаолиятда карьера ривожланишига таъсир этувчи омиллар аниқланади. Шунингдек, мутахассисларнинг касбий ўсиши ва меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини оширишга қаратилган самарали бошқарув стратегиялари ҳақида фикрлар билдирилган.

Таянч сўз ва тушунчалар: “карьера” тушунчаси, карьера ривожланиши, карьера бошқариш стратегиялари, илмий фаолият, академик карьера, инновация ва рақамли технологиялар, илмий-тадқиқот, халқаро ҳамкорлик, касбий ўсиш, меҳнат бозори.

## **ХОЛЙИГИТОВА Н.Х. КОНЦЕПЦИЯ КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНОЙ НАУКЕ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ**

В данном исследовании изучаются понятие “карьера”, процессы ее развития и стратегии управления в современной научной науке. Проанализировано определение понятия карьеры, ее традиционные и современные модели, определены факторы, влияющие на развитие карьеры в научной деятельности. Также высказаны мнения об эффективных стратегиях управления, направленных на профессиональный рост специалистов и повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

Ключевые слова и понятия: понятие “карьера”, карьерный рост, стратегии управления карьерой, научная деятельность, академическая карьера, инновации и цифровые технологии, исследования и разработки, международное сотрудничество, профессиональный рост, рынок труда.

## **KHOLYIGITOVA N.KH. THE CONCEPT OF CAREER IN MODERN SCIENTIFIC SCIENCE: DEFINITION, DEVELOPMENT AND MANAGEMENT STRATEGIES**

This study explores the concept of Career, its development processes and management strategies in modern scientific science. The definition of the concept of a career, its traditional and modern models are analyzed, determining the factors that influence the development of a career in scientific activities. Also about effective management strategies aimed at professional growth of specialists and increasing their competitiveness in the labor market.

Key words and concepts: career concept, career development, career management strategies, scientific activities, academic career, innovation and digital technology, R & D, International Cooperation, professional growth, labor market.

**Кириш.** Карьера тушунчаси аниқ илмий категория эмас, чунки у касбий ривожланиш ва ўсиш контекстида кенг қўлланилади. Карьера (Career) Оксфорд луғатида ҳаётдаги (ёки ҳаётнинг маълум бир қисмидаги) жараён ёки тараққиёт сифатида таърифланади ва анъанавий равишда инсоннинг меҳнат фаолияти давомида дуч келган кетма-кет ҳолатлар йиғиндиси сифатида қаралади. XX асрда бу тушунча инсоннинг пул топиш учун ишлаган лавозимлари ёки иш ўринлари кетма-кетлигига нисбатан қўлланилган. Инсон спорт ёки мусиқа соҳасида карьерага эга бўлиши мумкин, лекин профессионал спортчи ёки мусиқачи бўлмаслиги мумкин. Илгари бу атама фақат ўтмишга тааллуқли эди. 2006-йилга келиб, ушбу сўз одатда фақат иш ҳақи билан боғлиқ фаолият (баъзан расмий таълим) билан чекланиб қолди.

#### **Мавзунинг долзарблиги.**

Ўзбекистон Республикасининг «Илм-фан ва илмий фаолият тўғрисида»ги Қонуни. Ушбу қонун илм-фан ва илмий фаолият соҳасининг асосий йўналишлари, принциплари ва бошқарув тизимини белгилайди. Қонуннинг 4-моддасида илм-фан ва илмий фаолият соҳасининг асосий йўналишлари, жумладан, миллий иқтисодиёт рақобатбардошлигини ошириш, ёшларни илмий фаолиятга жалб этиш ва илм-фан, таълим ва ишлаб чиқаришнинг узвий боғлиқлигини таъминлаш каби масалалар баён этилганлиги билан<sup>1</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 октябрдаги «Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги ПФ-6097-сон Фармонида кўзда тутилган вазифалар билан<sup>2</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг Шавкат Мирзиёевнинг «Илм-фан ютуқлари – тараққиётнинг муҳим омили» мавзусидаги маърузаси. Ушбу маърузада фан ва ишлаб чиқариш ҳамкорлигини мустаҳкамлаш, таълим тизимини ривожлантириш ва инновацион иқтисодиёт тараққиётига алоҳида эъти-

бор қаратилганлиги<sup>3</sup> мавзунинг бугунги кун талабидаги долзарблигидан далолат беради.

**Тез ўзгарувчан меҳнат бозори** – Карьера тушунчаси анъанавий йўналишлардан чиқиб, мослашувчан ва кўп векторли моделларга асосланган. Бугунги кун ходими бир нечта соҳаларда ишлашга, тез қайта тайёргарликдан ўтишга ва янги касбий кўникмаларни эгаллашга мажбур.

Илмий фаолият ва инновациянинг аҳамияти – Жаҳон тажрибасида илм-фан тараққиёти ва инновацион бошқарув мамлакат иқтисодиёти ва ижтимоий секторида катта аҳамият касб этмоқда. Карьера ривожланишини фан ва таълим тизими билан интеграция қилиш муҳимдир.

Карьерани бошқариш зарурати – Ходимлар ва мутахассислар ўз карьераларини режалаштиришни ўрганишлари керак. Бошқарув стратегиялари ёрдамида инсон ўз меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириши мумкин.

Давлат сиёсатининг аҳамияти – Ўзбекистонда 2030 йилгача илм-фанни ривожлантириш концепцияси тасдиқланган бўлиб, унда кадрлар тайёрлаш ва инновацияга йўналтирилган илмий фаолиятни кучайтиришга катта эътибор берилган.

#### **Мавзу бўйича илмий изланишларнинг қисқача таҳлили.**

Ушбу тадқиқот иши билан ва муаммолари бўйича Ўзбекистон олимлари, хусусан, Р.Х.Эргашев, И.Э.Турсунов, А.Д.Равшанов ва А.Б.Қурбонов ўзларининг «Инновацион иқтисодиёт» дарслигида инновацион иқтисодиёт шароитида карьера ривожланиши ва бошқариш стратегияларини ёритиб беришган<sup>4</sup>. Хорижий олимлар Марк Савиккас (Mark Savickas): «Карьера конструкцияси назарияси ва амалий қўлланма<sup>5</sup>», Жон Л. Холланд (John L. Holland): «Карьера танлови психологияси» («The Psychology of Vocational Choice»)

<sup>3</sup> [https://president.uz/uz/lists/view/169?utm\\_source=chatgpt.com](https://president.uz/uz/lists/view/169?utm_source=chatgpt.com) Ш.Мирзиёев Илм-фан ютуқлари – тараққиётнинг муҳим омили 2016 йил 31 декабрь.

<sup>4</sup> Эргашев Р.Х., Турсунов И.Э., Равшанов А.Д., Қурбонов А.Б. Инновацион иқтисодиёт (дарслик). – Т.: "Iqtisodmoliya", 2020. – 464 бет.

<sup>5</sup> Марк Савиккаснинг (Mark Savickas) «Карьера конструкцияси назарияси ва амалий қўлланма» («Career Construction Theory and Practice») асари 2013 йил John Wiley & Sons, Inc. Нашриёти.

<sup>1</sup> [https://lex.uz/uz/docs/4571490?ONDATE=09.09.2024+01&utm\\_source=chatgpt.com](https://lex.uz/uz/docs/4571490?ONDATE=09.09.2024+01&utm_source=chatgpt.com)

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги ПФ-6097-сон фармони 2020 йил 29 октябрда қабул қилинган.

асарида шахсият турлари ва касбий муҳит ўртасидаги муносабатларни ўрганган<sup>1</sup>.

**Тадқиқотнинг мақсади** замонавий илмий фанда карьера тушунчасининг моҳиятини аниқлаш, унинг ривожланиш жараёнларини таҳлил қилиш ва самарали бошқариш стратегияларини ишлаб чиқишдан иборат.

**Тадқиқотнинг объекти** сифатида илм-фанда карьера ривожланишининг асосий омиллари – шахсий, ижтимоий, иқтисодий ва ташкилотчилик жиҳатлари жараёни танланган.

**Тадқиқотда** тизимлилиқ, қиёсий-мантиқий таҳлил усуллари ва анкета сўровномалардан фойдаланилди.

**Мақоланинг илмий янгилиги** шундан иборатки, карьера бошқариш стратегияларининг такомиллаштирилган методологияси – илмий-тадқиқот муассасаларида, университетларда ва тадқиқотчилар ўртасида самарали карьера бошқариш усуллари ишлаб чиқиш.

### Асосий қисм.

Умумий қабул қилинган маънода индивидуал карьера бу одамнинг иш жойидаги лавозим ўсиши, қарашларининг ривожланиши, хулқ-атвори, компетенциялари ва иш тажрибаси кетма-кетлигидан иборат онгли ва табиий равишда амалга ошириладиган жараёндир. Карьера инсоннинг маълум бир фаолият соҳасидаги ҳаракати ва ривожланишининг умумий тизими сифатида ҳам таърифланади (спорт, ҳарбий, илмий, сиёсий, ишчи, хизмат, бизнес, касбий, бошқарув, меҳнат ва ҳ.к.).

Карьерани бошқариш – бу карьерабилан боғлиқ қарорлар ва танловларни қабул қилиш жараёни бўлиб, у шахсий ёки ташкилот бошқаруви шаклида бўлиши мумкин. Болл (1997) таърифига кўра, карьерани бошқариш – бу карьерага таъсир кўрсатишга қаратилган қарорларни қабул қилиш жараёнидир. Иш ўзгаришининг табиати ўзгаргани учун энди одамларга бу жараёнга олдинга қараганда кўпроқ қайтиш талаб этилади.

«Чегарасиз карьера» тушунчаси битта ташкилот доирасидан ташқарида фаолият юритаётган ходимлар учун зарур бўлган кўникмалар

билан боғлиқ – масалан, рассомлар ва дизайнерлар учун<sup>2</sup>. Бундай ёндашув ходимнинг ўз шахсий ривожланишини назорат қилишини англатади. Иш берувчилар ходимларнинг ривожланиши учун камроқ масъулият олаётган сари, ходимлар ўз тараққиёти устидан назоратни ўз қўлига олишлари, ўз бандлигини таъминлаш, даромад манбаи яратиш ва иш кафолатларини мустаҳкамлашлари зарур.

Карьера баҳолаш – бу шахснинг қизиқишлари, қадриятлари ва кўникмаларини аниқлашга ёрдам берадиган турли усуллардан иборат. Карьера бўйича маслаҳат марказлари, бизнес-тренерлар, ишга жойлаштириш агентликлари ушбу баҳолашни ўтказиб, шахсга мос келадиган карьерани аниқлашда ёрдам беради<sup>3</sup>.

Замонавий карьера тушунчасининг ўзгариши: Бугунги кунда иш берувчи ва ходим ўртасидаги умрбоқий иш шартномаси ўрнига ноаниқ ва беқарор меҳнат бозори келган. Шу сабабли, карьерани бошқариш нафақат илмий даражага эга бўлган одамларга, балки ҳар бир кишига зарур бўлган омон қолиш кўникмасига айланди.

Ҳозир иш кафолати иш стажига ёки иш берувчига содиқликка эмас, балки билим, кўникма ва келтириладиган фойдага боғлиқ. XXI асрда карьера тушунчаси олдинга интилишга асосланган мақсадлар тўплами сифатида қаралмоқда.

Карьера ривожланишининг муҳим ўзгаришлари:

1. Доимий иш ўрнининг йўқолиши – узоқ муддатли иш шартномалари ўрнига қисқа муддатли лойиҳалар, вақтинчалик позициялар ва жамоавий роллар келмоқда.

2. Карьера йўналишининг диверсификацияси – инсон фақат битта касб доирасида қолмайди, балки бир нечта фаолият соҳаларида ҳаракатланади.

3. Мослашувчан меҳнат бозорига мослашиш – ходимлар ўз қобилиятларини интернет орқали такомиллаштиришлари, билимларини инвестиция сифатида кўришлари керак.

<sup>1</sup> Жон Л. Холланднинг «Карьера танлови психологияси» («The Psychology of Vocational Choice») асари. - 1966 йилда Blaisdell Publishing Company нашриёти

<sup>2</sup> Майкл Б. Артур ва Дениз М. Руссо томонидан таҳрирланган «The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era». - Oxford University Press нашриёти, 1996 йил

<sup>3</sup> Джон Л. Холланднинг «Касбий танлов психологияси» («The Psychology of Vocational Choice») асари. 1966 йил.

4. Касбий ютуқлар ўрнига келажакдаги ўзгаришларга тайёрлик – ҳозир шахсий резюме эмас, балки иқтисодий ўзгаришларни олдиндан кўра олиш қобилияти, касбий мослашув ва режалаштириш муҳимроқ.

Янги карьера турлари: тадқиқотчилар S.N.Khapova, M.B.Arthur, C.P.M.Wilderom янги «субъектив карьера» тушунчасини ўрганишди<sup>1</sup>. Уларга кўра, субъектив карьера – бу инсоннинг ўз карьерасини маълум бир вақтда қандай баҳолашига боғлиқ бўлган шахсий талқиндир. Бунга қарши равишда, объектив карьера – бу жамият ёки ижтимоий институтлар томонидан белгиланган рольдир. Карьерани самарали бошқариш – бу шахс томонидан ўзининг касбий мақсадларига эришиш учун қабул қилинадиган ва амалга ошириладиган қарорлар жараёнидир.

#### Эмпирик ўрганиш натижалари.

Изланишда респондент сифатида Тошкент Кимё халқаро университети бизнес мактаби ва таълим мактаби битирувчи талабаларидан 102 нафар талаба иштирок этди.

#### Анкета сўровномаси.

##### 1-бўлим. Респондент ҳақидаги маълумот.

1. Исм-шарифингиз (ихтиёрий): \_\_\_\_\_

2. Ёшингиз:

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46 ва ундан юқори

3. Жинсингиз:

- ☐ Эркак
- ☐ Аёл

4. Илмий даражангиз:

- ☐ Бакалавр
- ☐ Магистр
- ☐ Фалсафа доктори (PhD)
- ☐ Илм-фан доктори (DSc)
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> S.N.Khapova, M.B.Arthur, C.P.M.Wilderom «The Subjective Career in the Knowledge Economy» «Academy of Management Perspectives» Жилд 21, № 1, саҳифалар 126–129, 2007.

##### 2-бўлим. Карьера ривожланиши.

5. Сиз ўзингиз учун қайси карьера моделини маъқул кўрасиз?

- ☐ Академик карьера (олимпик, тадқиқотлар)
- ☐ Амалий карьера (амалиётчи мутахассис)
- ☐ Бизнес ва тадбиркорлик
- ☐ Ҳукумат ёки жамоат ташкилотлари
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

6. Илмий фаолиятда карьера ривожланишига қандай омиллар таъсир қилади деб ҳисоблайсиз? (Бир нечта вариантни танлаш мумкин)

- ☐ Илмий даража ва малака
- ☐ Илмий мақолалар ва нашрлар
- ☐ Ташкилот томонидан қўллаб-қувватланиш
- ☐ Грантлар ва молиявий ресурслар
- ☐ Илмий ҳамкорлик ва халқаро таъриба
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

##### 3-бўлим. Карьера бошқариш стратегиялари.

7. Илмий карьерангизни режалаштиришда қандай стратегиялардан фойдаланасиз?

- ☐ Тизимли равишда мақсад қўйиш
- ☐ Ташкилот ва устозлардан маслаҳат олиш
- ☐ Илмий грантлар ва лойиҳаларда қатнашиш
- ☐ Ташқи ресурслардан фойдаланиш (онлайн курслар, семинарлар)
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

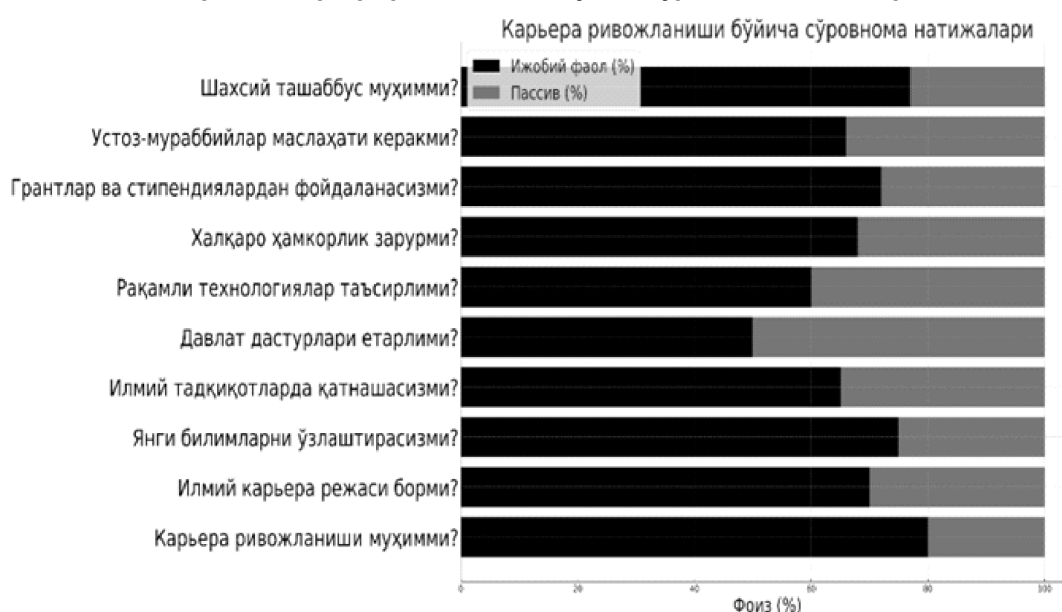
8. Карьера режалаштиришда асосий муаммолар нималардан иборат?

- ☐ Молиявий қийинчиликлар
- ☐ Илмий-тадқиқот инфраструктурасининг етишмовчилиги
- ☐ Таълим ва иш ўртасидаги мувозанатнинг йўқлиги
- ☐ Мутасадди ташкилотларнинг қўллаб-қувватлаши етишмовчилиги
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

1-жадвал. Респондентларнинг саволномага берган жавоблари

| №   | Саволлар                                                       | Ижобий фаол (%) | Пассив (%) |
|-----|----------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| 1.  | Карьера ривожланиши муҳим деб ҳисоблайсизми?                   | 68%             | 32%        |
| 2.  | Илмий карьера режалаштиришда аниқ мақсадларингиз борми?        | 60%             | 40%        |
| 3.  | Карьера ривожланиши учун янги билимларни ўзлаштирасизми?       | 70%             | 30%        |
| 4.  | Илмий ишлар ва тадқиқотларда фаол қатнашасизми?                | 58%             | 42%        |
| 5.  | Илмий карьера учун давлат дастурлари етарли деб ҳисоблайсизми? | 55%             | 45%        |
| 6.  | Илмий карьерага рақамли технологиялар муҳим таъсир қиладими?   | 72%             | 28%        |
| 7.  | Карьера ривожланиши учун халқаро ҳамкорлик зарурми?            | 64%             | 36%        |
| 8.  | Илмий грантлар ва стипендиялардан фойдаланасизми?              | 61%             | 39%        |
| 9.  | Карьера ривожланиши учун устоз-мураббийлар маслаҳати керакми?  | 67%             | 33%        |
| 10. | Илмий карьерада шахсий ташаббус муҳим деб ҳисоблайсизми?       | 75%             | 25%        |

1-диаграмма. Карьера ривожланиши бўйича сўровнома натижалари



#### 4-бўлим. Замонавий тенденциялар ва таклифлар.

9. Илмий карьерани ривожлантиришда рақамли технологияларнинг роли қандай деб ҳисоблайсиз?

- ☐ Жуда муҳим
- ☐ Муҳим
- ☐ Ортиқча аҳамият берилмоқда
- ☐ Аҳамиятсиз

10. Илмий карьера ривожланиши учун қайси соҳаларда ўзгаришлар керак деб ҳисоблайсиз?

- ☐ Илмий-тадқиқот марказларининг ресурсларини ошириш
- ☐ Илмий ходимлар учун маош ва грант тизимини яхшилаш
- ☐ Халқаро ҳамкорликни кучайтириш
- ☐ Бошқа: \_\_\_\_\_

#### 5-бўлим. Умумий фикрлар.

11. Илмий карьера бўйича ўз таклиф ва фикр-мулоҳазаларингизни ёзинг:

Қуйида **10 та саволнома бўйича жадвал шаклида таҳлил** тақдим этилган. Унда ҳар бир саволга берилган жавобларнинг фоиздаги тақсимооти акс эттирилган (1-жадвал).

1-жадвал бўйича таҳлиллار хулосаси:

- **62% респондентлар** карьера ривожланишида **фаол**, ўз билимларини ошириш ва янги имкониятлардан фойдаланишга тайёр;
- **38% респондентлар** эса **пассив**, яъни улар карьера ривожланишига камроқ эътибор қаратишади;
- **Энг юқори ижобий кўрсаткич – 75%** (илмий карьерада шахсий ташаббус муҳимлиги);

• **Энг паст ижобий кўрсаткич – 55%** (давлат дастурлари етарлилиги ҳақида).

Бу таҳлил асосида илмий карьера ривожланиши бўйича тадбирлар, қўллаб-қувватлаш механизмлари ва мотивация стратегиялари ишлаб чиқилиши мумкин (карьер ривожланиши бўйича сўровнома натижалари 1-диаграммада келтирилган).

#### Таҳлил натижалари:

- Энг юқори ижобий фоиз – «Шахсий ташаббус муҳимми?» (75%);
- Энг паст ижобий фоиз – «Давлат дастурлари етарлими?» (55%);
- Умумий хулоса – Карьера ривожланишига 62% ижобий, 38% пассив муносабатда бўлганлар.

#### Хулосалар:

1. Бугунги кунда карьера тушунчаси ва уни бошқариш принциплари сезиларли дара-

жада ўзгариб бормоқда. Агар илгари ишда узоқ муддат қолиш ва лавозим поғоналарида кўтарилиш муваффақият белгиси ҳисобланган бўлса, ҳозирда ижодий мослашувчанлик, бозор эҳтиёжларига мослашиш ва ўз-ўзига инвестиция қилиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

2. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, карьеравий муваффақият энди фақат лавозим ўсишига эмас, балки инсоннинг мослашувчанлик даражаси, меҳнат бозоридаги шароитларга қанчалик тез жавоб бериши ва ўз билимларини қандай янгилашига боғлиқ.

3. Шу сабабли, замонавий шароитда карьера режалаштириш стратегик бошқариш тамойилларига ўхшаш бўлиб, ҳар бир инсон ўзининг иш фаолиятини динамик меҳнат бозорида қандай ривожлантиришини олдиндан ўйлаши керак.

#### Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 октябрдаги «Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги ПФ-6097-сон Фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Янги йил арафасида – 2016 йил 30 декабрь куни мамлакатимизнинг етакчи илм-фан намояндалари билан учрашуви. Илм-фан ютуқлари – тараққиётнинг муҳим омили. - [https://president.uz/uz/lists/view/169?utm\\_source=chatgpt.com](https://president.uz/uz/lists/view/169?utm_source=chatgpt.com)
3. Эргашев Р.Х., Турсунов И.Э., Равшанов А.Д., Қурбонов А.Б. Инновацион иқтисодиёт (дарслик). - Т.: "Iqtisod-moliya", 2020. 464 бет.
4. Марк Савиккаснинг (Mark Savickas). «Карьера конструкцияси назарияси ва амалий қўлланма» («Career Construction Theory and Practice») асари. - 2013 йил John Wiley & Sons, Inc. Нашриёти.
5. Жон Л. Холланднинг «Карьера танлови психологияси» («The Psychology of Vocational Choice») асари. - 1966 йилда Blaisdell Publishing Company нашриёти.
6. Майкл Б. Артур ва Дениз М. Руссо томонидан таҳрирланган «The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era». - Oxford University Press нашриёти, 1996 йил
7. Джон Л. Холланднинг «Касбий танлов психологияси» («The Psychology of Vocational Choice») асари. - 1966 йил.
8. S. N. Khapova, M. B. Arthur, C. P. M. Wilderom «The Subjective Career in the Knowledge Economy» // «Academy of Management Perspectives» Жилд 21, №1, саҳифалар 126–129, 2007
9. [https://lex.uz/uz/docs/4571490?ONDATE=09.09.2024+01&utm\\_source=chatgpt.com](https://lex.uz/uz/docs/4571490?ONDATE=09.09.2024+01&utm_source=chatgpt.com)