

JOURNAL OF TRANSPORT



ISSUE 4, 2025 vol. 2

E-ISSN: 2181-2438

ISSN: 3060-5164



RESEARCH, INNOVATION, RESULTS



**TOSHKENT DAVLAT
TRANSPORT UNIVERSITETI**

Tashkent state
transport university



JOURNAL OF TRANSPORT

RESEARCH, INNOVATION, RESULTS

E-ISSN: 2181-2438

ISSN: 3060-5164

VOLUME 2, ISSUE 4

DECEMBER, 2025



jot.tstu.uz

TASHKENT STATE TRANSPORT UNIVERSITY

JOURNAL OF TRANSPORT

SCIENTIFIC-TECHNICAL AND SCIENTIFIC INNOVATION JOURNAL

VOLUME 2, ISSUE 4 DECEMBER, 2025

EDITOR-IN-CHIEF

SAID S. SHAUMAROV

Professor, Doctor of Sciences in Technics, Tashkent State Transport University

Deputy Chief Editor

Miraziz M. Talipov

Doctor of Philosophy in Technical Sciences, Tashkent State Transport University

The “**Journal of Transport**” established by Tashkent State Transport University (TSTU), is a prestigious scientific-technical and innovation-focused publication aimed at disseminating cutting-edge research and applied studies in the field of transport and related disciplines. Located at Temiryo‘lchilar Street, 1, office 465, Tashkent, Uzbekistan (100167), the journal operates as a dynamic platform for both national and international academic and professional communities. Submissions and inquiries can be directed to the editorial office via email at jot@tstu.uz.

The Journal of Transport showcases groundbreaking scientific and applied research conducted by transport-oriented universities, higher educational institutions, research centers, and institutes both within the Republic of Uzbekistan and globally. Recognized for its academic rigor, the journal is included in the prestigious list of scientific publications endorsed by the decree of the Presidium of the Higher Attestation Commission No. 353/3 dated April 6, 2024. This inclusion signifies its role as a vital repository for publishing primary scientific findings from doctoral dissertations, including Doctor of Philosophy (PhD) and Doctor of Science (DSc) candidates in the technical and economic sciences.

Published quarterly, the journal provides a broad spectrum of high-quality research articles across diverse areas, including but not limited to:

- Economics of Transport
- Transport Process Organization and Logistics
- Rolling Stock and Train Traction
- Research, Design, and Construction of Railways, Highways, and Airfields, including Technology
- Technosphere Safety
- Power Supply, Electric Rolling Stock, Automation and Telemechanics, Radio Engineering and Communications
- Technological Machinery and Equipment
- Geodesy and Geoinformatics
- Automotive Service
- Air Traffic Control and Aircraft Maintenance
- Traffic Organization
- Railway and Road Operations

The journal benefits from its official recognition under Certificate No. 1150 issued by the Information and Mass Communications Agency, functioning under the Administration of the President of the Republic of Uzbekistan. With its E-ISSN 2181-2438, ISSN 3060-5164 the publication upholds international standards of quality and accessibility.

Articles are published in Uzbek, Russian, and English, ensuring a wide-reaching audience and fostering cross-cultural academic exchange. As a beacon of academic excellence, the "Journal of Transport" continues to serve as a vital conduit for knowledge dissemination, collaboration, and innovation in the transport sector and related fields.

Problems of implementing the mentoring system in state organizations

Kh. Makhmadaminova¹

¹Academy of Public Policy and Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract: The article highlights the importance of the mentoring system in the training of managerial personnel in state organizations, problems of implementation, local stereotypes in this regard, problems of gender sensitivity and analytical information on solutions. Mentorship practice is interpreted as an effective mechanism of modern management in the state civil service.

Keywords: mentoring practice, managerial personnel, mentoring mechanisms, national personnel training, effectiveness, professional development, leadership abilities, crisis management, education and exchange of experience, motivation, corporate culture, human capital, professional development, public civil service, leadership potential

Davlat tashkilotlarida mentorlik tizimini joriy etish muammolari

Maxmadaminova X.¹

¹O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi

Annotatsiya: Maqolada davlat tashkilotlarida rahbar kadrlar tayyorlashda mentorlik tizimining ahamiyati, joriy etish muammolari bu borada mahalliy stereotiplar, gender sezgirlik muammolari va yechimlari yuzasidan tahliliy ma'lumotlar yoritib berilgan. Mentorlik amaliyoti davlat fuqarolik xizmatida zamonaviy boshqaruvning samarali mexanizmi sifatida talqin qilingan.

Kalit so'zlar: mentorlik amaliyoti, rahbar kadrlar, mentorlik mexanizmlari, milliy kadrlar tayyorlash, samaradorlik, malaka oshirish, liderlik qobiliyati, krizis menejment, ta'lim va tajriba almashinuvi, motivatsiya, korporativ madaniyat, inson kapitali, professional rivojlanish, davlat fuqarolik xizmati, rahbarlik salohiyati

1. Kirish

Har Davlat fuqarolik xizmatini isloh qilish, milliy kadrlar tayyorlash ularni bosqichma-bosqich davlat fuqarolik xizmatiga kelgusida rahbarlikka tayyorlash, ularni lavozimiga meritokratik tamoyillarga ko'ra kar'xeraviy o'sishini tashkillashtirish dolzarb masala bo'lib qolmoqda. Mazkur sohani yanada takomillashtirish yuzasidan qonunchilik normalariga hamda jamiyat ongi va turmush tarziga davlat xizmati, davlat xizmatchisining ma'naviy qiyofasi halollik vaktisnasi chuqur singdirilgan rahbar kadrlar sinfini yaratish yuzasidan ko'plab ilg'or mexanizmlar, yetakchi g'oyalar amalga oshirib kelinmoqda. Shu bilan birga yetuk, inson qadrini e'zozlaydigan, korruptsiyaga toqatsiz va professional yangi avlod rahbar kadrlarini tayyorlash tizimini takomillashtirish ularni maqsadli ravishda tarmoq va sohalar uchun qayta tayyorlash va malakasini oshirish, shuningdek, mazkur sohada samarali ilmiy-innovatsion tadqiqotlar olib borish tartib-taomillarini yaxshilash bo'yicha samarali ishlash mexanizmlarini yaratish va uni tatbiq etish lozim. Ushbu yo'nalishda izlanishlar natijasida aytish mumkin-ki dunyo bo'ylab 4-sanoat inqilobi ta'sirida texnologiyalar rivojlanishi hamda barcha yo'nalishlarda sun'iy intellekt texnologiyalaridan foydalanish tufayli mutaxassislarda inson kapitalini rivojlantirish uni qadriyat darajasiga olib chiqish kun tartibidagi muammolar sirasida o'z yechimini kutmoqda. Zamonaviy rahbar qiyofasini ilg'or texnologiyalardan unumli foydalanib proaktiv yechimlar xulosa va tavsiyalar ishlab chiqadigan uni amalga oshirish uchun samarali

mexanizmlarni yaratish kabi xislatlarni o'zida mujassam etgan, shu bilan birga shiddat bilan rivojlanayotgan global siyosat iqtisodiy muammolarga qaramasdan umummilliy qadriyatlarni hisobga olib jamiyat rivojiga genofondiga hissa qo'shishni burch sifatida qabul qilgan, o'zgarishlarni boshqarishga qodir yangi avlod rahbarlarini yaratish kechiktirib bo'lmas masala deb hisoblaymiz.

2. Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur masala yuzasidan milliy kadrlar sinfini yaratishda samarali va eng muhimi shaffof mexanizm sifatida-mentorlikni targ'ib qilmoqdamiz. Statistik ma'lumotlarga murojaat qilsak, 2016 yilda davlat xizmatchilar orasida ayollar ulushi 8 foizni tashkil qilgan bo'lsa 2025 yilga kelib, 35 foizni ya'ni har uchinchi davlat xizmatchisi ayollar ulushiga to'g'ri kelmoqda. Bu ham davlat fuqarolik xizmatida ayollar orasidan ham rahbar kadrlar qatlamini tizimli ravishda amalga oshirish dolzarb masala sanaladi. Shunday ekan rahbar kadrlar tayyorlash jarayonida gender sezgirlik xususiyatlarini inobatga olish maqsadga muvofiq sanaladi. Bu borada albatta so'nggi yillarda ko'plab samarali mexanizmlar orqali tizim yaratishga, ushbu muhim sohani rivojlantirishga e'tibor qaratilmoqda. Biroq bu borada bajariladigan ishlar talaygina, chunki ayol kishi jamiyatda oilada va ishxonada o'z o'rnini topishi uchun ko'plar stereotiplarni yorib chiqishi kerak. Bu borada aniq mexanizmlardan iborat yaxlit tizim yaratish, uni



respublikaning turli tumanlari turmush tarzidan kelib chiqib takomillashtirib borish va chekka hududlargacha yetib borishi, natija berishi uchun ko'plab vazifalar bosqichma bosqich amalga oshirilishi lozim. O'zgaruvchan va dinamik harakatli mehnat bozori talablarini inobatga oladigan bo'lsak, rahbar kadrlar yetishtirish doimiy harakatga bog'liqdir. Misol uchun-jamoadi xodimlar malakasini muntazam oshirib borish, inson resurslarini rivojlantirish, ish samaradorlik ko'rsatgichlarini monitoring qilib borish, yaxshi natija ko'rsatgan xodimlarga moddiy va ma'naviy rag'batlantirish shakllari ham xodimlarni o'zini ustida ishlashida motivatsiya berishi mumkin. Rahbar kadrlar sinfini davlatning ulkan qanotlariga qiyoslash va mazkur qatlamni sifatli va tizimli shakllantirib borish zahirasini yaratish kelgusidagi g'alabalar kafolatidir.

Shu o'rinda muhtaram prezidentimizning "Ayollar, oilaga g'amxo'rlik qilib, farzandlarini tarbiyalab, ta'lim olib, ishlab, tadbirkorlik bilan shug'ullanganlar, — sizni haqiqiy qahramonlarimiz deb hisoblayman" degan e'tiroflari ham jamiyat va davlat rivojida ayollar o'rni beqiyos ekanligini ko'rsatib turibdi.

Mentorlik amaliyotida mentor-menti o'zaro ijtimoiy munosabatlarga kirishish orqali bir biriga psixologik ta'sir ko'rsatishi aniq, shunday ekan mentorlikka tayinlangan rahbarlar avvalo jamiyatda namunali fuqaro, professional mutaxassis ijobiy xislatlarga ega yetuk shaxs bo'lishi maqsadga muvofiq.

Psixologik va fiziologik individuallik nuqtai nazaridan aytilish mumkin-ki ayol va erkak mentilar orasidan farq bo'lishi tabiiy jarayon. Mehnat jamoasida ish tashkil

qilishda ular o'rtasida xulq-atvor, ehtiyoj rollar va imkoniyatlar farqlanishi mumkin.

Jumladan: Ayollarda emotsional qo'llab quvvatlashga ehtiyoj muhimroq bo'ladi, ko'pincha ayollar o'z mentoridan professional sifatlardan ko'ra ruhiy qo'llab-quvvatlanishni ko'proq kutadilar. Erkaklar pragmatik printsiplari ta'sirida aksariyat hollarda maqsadga yo'naltirilgan natijaga tezroq olib boruvchi usullar tavsiyalar va tezkorlik kutadilar.

Bundan tashqari rahbar ayollar zahirasini yaratish ularni davlat xizmatiga samarali tayyorlash, ularga sharoit va imkoniyatlar yaratish va muhimi muntazam umri davomida ta'lim olishi malakasini oshirib borishni ta'minlash orqali samarali natijalarga erishish mumkin. Chunki ayollarda tabiat tomonidan berilgan onalik instinkti orqali g'amxo'rlik qilish o'zi yashayotgan jamiyatni, ishlayotgan mehnat jamoasini asrash va rivojlantirishi tabiiy rivojlangan bo'lib bu orqali salmoqli natijalarga erishish tajribasi kuzatilgan.

Shunday ekan oldimizda turgan vazifalarni ado qilishda xar ikkala jins vakillaridan iborat davlat xizmatchilari uchun mos keladigan mexanizmlarni yaratish ularni amaliyotga tatbiq qilish ommalashtirish dolzarb masala sanaladi. Shu o'rinda mentorlik amaliyotini yo'lga qo'yishda ilg'or xorijiy tajribalar asosida sinalgan usullardan foydalanish takliflari o'rtaga chiqadi.

Shuningdek, mentorlik dasturlari bo'yicha 13 000 ta ishtirokchi qatnashgan so'rovnomaning umumiy ma'lumotlari tahlil qilinganda mentorlardan o'zlariga mos kelgan to'rtta yo'nalishdan birini tanlash so'ralgan, tajriba natijasida ma'lum bo'lishicha mentilar kar'era o'sishiga salohiyatni rivojlantirishga qaratilgan dasturlarga ko'proq qiziqish bildirganlar.

1-jadval

Mentorlar o'rtasida o'tkazilgan so'rov natijalari

Dastur nomi	Mentilar	Mentorlar	Jami
Liderlik va boshqaruv sifatlarini kuchaytirish	40.3%	35.9%	38.1%
Karyerani rivojlantirish	32.3%	24.3%	28.3%
Doimiy qo'llab quvvatlash va rag'batlantirish	9%	23.0%	15.9%
Ijtimoiy munosabatlarimni kuchaytirish	13.3%	2.9%	13.3%

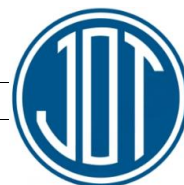
Qolaversa ko'plab tadqiqotlar natijasida bu kabi dasturlar orqali qiziqarli gender farqlar ham o'rtaga chiqadi. Jumladan xar qaysi jins vakillari uchun ochiq bo'lgan davlat mentorlik dasturida arizalarning 70 foizi ayol davlat xizmatchilaridan kelib tushgan. Bu Yangi Zelandiya tadqiqotida kuzatilgan holat bo'lib, xulsaga ko'ra ayol davlat xizmatchilar mentor-menti munosabatlariga erkak hamkasblariga qaraganda ko'proq ehtiyoj sezishini aniqlashtirgan. Tadqiqotchilarning fikricha ayollar kar'era zinasidan ko'tarilish jarayonida gender to'siqlarning mavjudligi uchun ham shunday ehtiyoj kelib chiqishini aniqlashgan. Xar qanday holatdayam bu kabi jarayonlar istalgan mamlakatning davlat sektoridagi ko'plab tashkilotlarda kuzatilayotgan hodisa ekanligi bildirilgan.

Mentorlikning yuqori samarali strategik dasturlarini qo'llash orqali yashirin salohiyatni ochiqlash bo'yicha yo'riqnoma da bu kabi tadqiqot natijalarini ko'plab keltirish mumkin, misol uchun Forbes jurnali o'tkazgan so'rovnoma va tahlillar natijasi quyidagicha: Insonlarning 76 foizi faoliyatida mentorlik dasturlarini muhim deb o'ylaydi, lekin faqat 37 foizi bu fikrda qat'iy, mentori bor mutaxassislar

mentorsiz hamkasblariga qaraganda baxtliroq his qiladi o'zini, qolaversa mentorlik munosabatlarining atigi 14 foizi aslida kimdandir o'ziga yordam yo'l yo'riq ko'rsatishini so'rab qilingan iltimosdan keyin boshlangan. Bu kabi munosabatlarning 61 foizi tabiiy ravishda rivojlangan.

Bundan tashqari aksariyat insonlar same-sex juftligini ya'ni o'z jinsidagi mentor bilan ishlashni ma'qul ko'radi va bu ko'rsatgich ayollarda 69%, erkaklarda esa 82 % ni tashkil qiladi. Mentor menti munosabatlarining 87 foizi o'zaro mentorlik munosabatlaridan kuch-quvvat olganliklarini his qilishadi natijada o'zlariga bo'lgan ishonchi ortgan, 82 % holatlarda mentorlik dasturlari orqali mentor -menti munosabatlari ular faoliyat olib borayotgan tashkilotlar o'rtasida ham samarali hamkorlik aloqalarni rivojlantirishga yordam berdi deb hisoblaydi.

Qolaversa, 84% holatlarda esa mentorlik munosabatlari mentor menti juftligi ikki tomonlama ilhom manbai ekanligini, mentor bo'lib ishlagan rahbarlar mentorlik qilishga hamkasbga nisbatan o'z ishini mazmuni oshganini va tashvish stress darajasi kamroq bo'lganini bildirishgan.



Shu xususida Senat raisi T. Narbaevaning "Etakchilik bu-insonlarni, birlashtirish, o'zgartirish, ilhomlantirishdan iborat rahbar avvalo insonlarni ishonchini boshqara olishi kerak," kabi fikrlar ham tashkilotlarda natijador ko'rsatgichlarga erishishda rahbar va hodim ijtimoiy munosabatlari muhim o'rin tutishini bildiradi.

Yuqoridagi tahlillarning mantiqiy davomi sifatida aytish mumkinki hozirgi Z- avlod tarixdagi eng baxtsiz avlod bo'lib chiqdi. Garvard va Beylor universiteti olimlari 22 ta mamlakatdan 200 mingdan ortiq odamni o'rganib, odatdagi "baxt egri chizig'i" o'zgarganini aniqladi. Bu haqdagi tadqiqot natijasi joriy yilning aprely oyida e'lon qilindi.

Bizningcha, shiddat bilan rivojlanayotgan texnika asri, sun'iy intellekt vositalarini yordamchi emas, balki boshqaruvchi vosita sifatida qo'llanilishi jamiyatda qadriyatlar o'zgarishiga, shuningdek ongi-u shuuri dinamik harakatdagi yosh avlod vakillarida keskin fikr o'zgarishi, ruhiy emotsional buzilishlarga sabab bo'lishi kuzatilmoqda. Bundan tashqari tadqiqotlar natijasida, aniqlanishicha:

Ma'no va yo'nalishning yo'qligi: yoshlarning yarmidan ko'pi (58%) o'tgan oyda hayotida "ma'no yoki maqsad" yo'qligini, yarmi esa "hayotini nima qilishni bilmasligi" ularning ruhiy salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsatganini ma'lum qildi.

Moliyaviy tashvishlar: Yoshlarning 56 foizi o'zlarining moliyaviy farovonligi haqida qayg'urishgan. Muvaffaqiyatga erishish bosimi: Yoshlarning yarmi muvaffaqiyatga erishish bosimi ularning ruhiy salomatligiga salbiy ta'sir ko'rsatishini ta'kidladi.

Dunyo parchalanayotgandek tuyulishi: Yoshlarning 45 foizi umumiy "narsalar parchalanayotgandek tuyulishi" ularning ruhiy salomatligining pasayishiga olib kelganini ta'kidladi.

Yolg'izlik va ijtimoiy yakkalanish: Yoshlarning deyarli yarmi (44%) atrofda qilarga moslashmaganlik hissini, 34% esa yolg'izlik hissini bildirgan.

Ijtimoiy va siyosiy masalalar: Iqlim o'zgarishi, maktablardagi qurolli zo'ravonlik va siyosiy yetakchilikka oid xavotirlar kabi keng tarqalgan muammolar Z avlodiga ta'sir ko'rsatgani ma'lum qilindi.

AQShda Yoshlar xulq-atvori xavfi tadqiqoti markazi amerikalik avlod vakillari, ayniqsa, yosh ayollar orasida xavotir va depressiyaning keskin o'sishini qayd etdi. 2023-yilda yuqori sinf o'quvchi qizlarining 53% va o'g'il bolalarning 28 % doimiy qayg'u yoki umidsizlik hissini bildirgan.

3. Xulosa

Tahliliy materiallar natijasida xulosa qilish mumkinki, axborot xuruji kuchaygan inson fokusi noyob resurs sanaladigan giperdinamik- siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, hamda ma'naviy jarayonlar keskinlashgan zamonda yashayapmiz. Global geosiyosat izdan chiqqanligi sababli to'xtovsiz urushlar, biologik qurollar, iqlim o'zgarishi, atrof muhitni keskin ifloslanishi yuqori taktikali siyosiy o'yinlar, ma'naviy bosimlar tezkor axborot almashinuvi noxolis nashrlar va video ko'rsatuvlar natijasida istalgan davlat ijtimoiy qarashlarida xaos beqarorlik kuzatilmoqda.

Bu kabi salbiy ta'sirlarni ko'plab misol keltirish mumkin, shunday ekan aholisining yarmidan ko'prog'ini yoshlar tashkil qiladigan Respublikamiz rivoji xavfsizligi va barqaror rivojlanishi uchun maxsus milliy dasturlar qabul qilinishi, ijro mexanizmlarini yaratish orqali jamiyatga tatbiq qilinishi lozim. Yuqorida ta'kidlaganimizdek, insonlar

fokusi e'tibori va energiyasi noyob kapital hisoblanadigan jarayonlar tezkor, psixo emotsional xususiyatlarni o'zida jamlagan samarali mexanizmlar yaratish dolzarb masala hisoblanadi.

Bu borada milliy qadriyatlarimiz, yangi O'zbekiston rivojlanish strategiyasi printsiplarini aks ettirgan, inson qadrini ulug'lovchi gender sezgir xususiyatlari shaffof, hisobdor va izchil ishlaydigan tizimga ehtiyoj tobora kuchaymoqda. Bu borada ko'plab taklif va tavsiyalar ishlab chiqib kadrlar tayyorlash ayniqsa mamlakatning oltin qanotlari davlat xizmatida islohotlar yetakchisi- rahbar kadrlar sinfini yaratish, ushbu yo'nalishda milliy dasturlar qabul qilinishi lozim.

Xususan, pirovardida vatanparvar jamiyat rivojiga hissa qo'shishga shay, zamonaviy, salohiyatli, ma'nan yetuk, jonkuyar va tashabbuskor yosh rahbar kadrlarni shakllantirish va bu orqali jonajon vatanimizning ko'p asrlik unikal qadriyatlarini asrab qolishimiz, uni kelgusi avlodga munosib yetkazishda hissa qo'shishimiz mumkin.

Foydalangan adabiyotlar / References

- [1] Ўзбекистон Республикасининг "Давлат хизмати тўғрисида"ги 2022-йил 8-августдаги ЎРҚ-788-сонли Қонуни. <https://lex.uz/docs/6145972>
- [2] Давлат фуқаролик хизматчилари фаолиятининг самардорлигини баҳолаш механизмлари. ДБА монография 2020-йил муаллифлар жамоаси.
- [3] Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Давлат хизматчилари корпусини шакллантириш чора-тадбирлари тўғрисида" ги ПФ-95 сонли Фармони. <https://www.lex.uz/docs/7587464>
- [4] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2025 йил 5 майдаги "Истиқболли кадрларни мақсадли тайёрлаш ҳамда уларни давлат бошқаруви ва хизматига самарали жалб этиш тизимини янада такомиллаштириш тўғрисида"ги ПФ-78 сонли Фармони. <https://www.lex.uz/docs/7520315>
- [5] Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон стратегияси. – Тошкент: Ўзбекистон, <https://www.gazeta.uz/oz/2021/09/09/book/>
- [6] Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Рахбар кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги қарори. – Тошкент. <https://lex.uz/ru/docs/4526545?ONDATE=19.03.2025%2000>
- [7] Modeling the impact of mentoring on women's work-life balance: A grounded theory approach Bahrami, Parvaneh; Nosratabadi, Saeed; Palouzian, Khodayar; Hegedűs, Szilárd. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/1/6>
- [8] Cirts Johnsons Латвияни Ўзбекистондаги элчихонаси вакилининг 2025 йил 5 ноябрдаги Рахбар аёллар халаро форумидаги нуткидан.
- [9] Ehrich, Lisa C. and Hansford, Brian C. (2008) Mentoring in the public sector. Practical Experiences in Professional Education, 11(1). <https://eprints.qut.edu.au/224196/>
- [10] Bhatta, G. and Washington, S. (2003) 'Hands up': Mentoring in the New Zealand Public Service, Public CLUTTERBUCK, D. (2012). The talent wave: why succession planning fails and what to do about it. London, Kogan Page.



[11] 2024 Mentoring Impact Report: 98% of Fortune 500 Companies Have Mentoring March 11, 2024. <https://hbr.org/2024/12/why-mentoring-programs-fail-and-how-to-make-them-worthwhile>

[12] Stressed at Work? Mentoring a Colleague Could Help by Michael Gill and Thomas Roulet

[13] «Давлат бошқарувида аёлларнинг роли: Ўзбекистон келажигини шакллантираётган Ислохотлар овози», Рахбар аёллар халқаро конференция нуткидан 2025 йил 7 ноябрь.

[14] <https://www.skolkovo.ru/>.

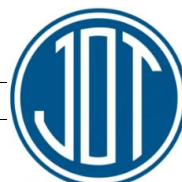
[15] <https://forumdemo.ru/>.

[16] <https://uz.unistica.com/>.

Mualliflar to'g'risida ma'lumot/ Information about the authors

Xurshida
Maxmadaminova /
Khurshida
Makhmadaminova

O'zbekiston Respublikasi
Prezidenti huzuridagi davlat
siyosati va boshqaruvi
akademiyasi, onlayn ta'lim va
masofaviy o'qitish markazi
direktori, PhD mustaqil
izlanuvchisi
E-mail:
x.makhmadaminova@dsba.uz



D. Bekmirzaev

Seismic safety of the population and territory of the Republic of Uzbekistan87

D. Dulobov, Sh. Saidivaliev, D. Abdullaev

Optimization of maneuver movements at railway stations91

P. Begmatov, Sh. Jonkobilov

Problems arising on metroways and their solutions95

S. Kholmiraev, A. Akhmedov

Improving the effectiveness of transport services provided to the population through intellectual transport systems98

A. Abdualimov

Uzbekistan's and foreign experience in ensuring priority movement of urban public transport102

A. Mukhitdinov, J. Ravshanbekov

Digitalization method for calculating vehicle exhaust emissions...107

Kh. Makhmadaminova

Key factors influencing the mentoring system of executive training111

A. Adilkhodzhaev, I. Kadirov, D. Tosheva, I. Umarov, M. Rajabov

Development of a new generation of concrete mixtures based on a technogenic microfiller and a polifunctional additive for low and non-heat-free technologies of making reinforced concrete115

Kh. Makhmadaminova

Problems of implementing the mentoring system in state organizations124

R. Djuraev, B. Allanazarov, M. Abdikhakimova

Increasing the efficiency of piston compressors by improving their lubrication system128