

8-10 апреля 2026 ▶ Санкт-Петербург



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ

ФОРУМ ТРУДА



0100011010100
0101010100001010
010101
0100101011101010
0101010100
01000101010100
0000101

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТАХ: ЭТИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

Санкт-Петербург–Ташкент, 2026

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
НИЦ «НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ
УЗБЕКИСТАНА» ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ



**Стратегические подходы к цифровизации образования в
университетах: этические и социальные аспекты
подготовки выпускников к профессиональной
деятельности**

**СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ X САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО
МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА
(8-10 апреля 2026 года г. Санкт-Петербург)**

Санкт-Петербург – Ташкент, 2026

УДК 378:004:17

ББК 74.48 + 32.973 + 87.75

С83

Стратегические подходы к цифровизации образования в университетах: этические и социальные аспекты подготовки выпускников к профессиональной деятельности / под общей редакцией проф. Н.Г. Скворцова и проф. С.К. Худайкулова: Сборник научных трудов. – СПб.: Медиапир; Ташкент, 2026. – 134 с.

Данный сборник научных трудов выполнена в рамках прикладного проекта AL-9224094160 «Формирование стратегии устойчивого экономического роста регионов Республики Узбекистан в условиях развития интеграционных процессов».

В работе рассмотрены вопросы повышение роли компетенций, профессионализма и способностей к творчеству как важнейшей характеристики развития человеческого капитала, необходимого для модернизации и цифрового развития экономики страны. Отдельное внимание уделено проблемам повышение качества подготовки специалистов на основе использования в учебном процессе современных цифровых технологий и применение активных методов обучения, повышение творческой и интеллектуальной составляющих учебной деятельности; интеграция различных видов образовательной деятельности (учебной, исследовательской и т.д.) с адаптацией информационных технологий обучения к индивидуальным особенностям обучаемого; разработка новых цифровых технологий обучения, способствующих активизации познавательной деятельности обучаемого и повышению мотивации на освоение средств и методов информатики для эффективного применения в профессиональной деятельности, а также новые подходы и лучшие международные практики по развитию цифровых технологий в образовательной сфере.

Сборник научных трудов предназначена для бакалавров и магистров, стажёров-исследователей, преподавателей экономических вузов, специалистов, а также тех, кто интересуется вопросами развития образовательной сферы.

Сборник научных трудов рекомендована к печати решением Ученого совета Научно-исследовательского центра «Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» от 01.05.2026 г. протокол № 4/3

Рецензенты: д.с.н., проф. Лебединцева Л. А.

Санкт-Петербургский государственный университет,

DSc., доц. Турсунов Ш. А.

Ташкентский государственный экономический университет

© Санкт-Петербургский государственный университет и
НИЦ «Научные основы и проблемы развития экономики
Узбекистана» при ТГЭУ, 2026

ISBN 978-5-00110-653-1

DOI: 10.52565/978500110653-1

© Медиапир, 2026

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшей мировой тенденцией современного образования является его интеграция и информатизация, ведущая к сближению стран, созданию условий для формирования единого мирового образовательного пространства. Адаптация опыта развитых стран по развитию непрерывной и многоуровневой системы образования, требует перехода на новые методы и инновационные технологии в образовательной системе республики. Тенденции развития мировой экономики, связанные с использованием цифровых технологий, позволяют сделать вывод, что в обществе и экономике формируется информационное общества, основу которой составляют производство и потребление различных информационных ресурсов. Опыт развитых стран показывает, что развитие новых информационных и телекоммуникационных технологий непосредственно влияют не только на рост конкурентоспособности национальных экономик, но и играют решающую роль в формировании эффективного сектора исследований и образования.

Образование в любом развитом обществе выступает в качестве ведущего социального института, решающего целый комплекс важнейших задач, связанных с эффективной передачей новым поколениям граждан ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями, в качестве основы дальнейшего развития. Этим обусловлена сложная и многоуровневая структура современных образовательных систем. В этих системах выделяются отдельные блоки, выполняющие специфические задачи в интересах крупных социальных групп со своими целями, условиями и механизмами их достижения. Современная система подготовки кадров и система повышения квалификации призвана обеспечивать рост человеческого капитала, необходимого для модернизации и технологического развития экономики страны.

В условиях рыночной экономики инновации, отражающие процессы получения, накопления и использования новых знаний и новой информации, являются самым главным источником экономического лидерства и основой конкурентоспособности страны в глобальной экономике. Для перехода на качественно новый уровень реализации целевых ориентиров в области подготовки высококвалифицированных специалистов необходимо аккумулировать, обрабатывать и хранить большие объемы информации формируемых из различных источников.

Содержание

Автор	Название статьи	Стр.
Адилова М.Т.	Роль высшего образования в формировании компетенций устойчивого развития у студентов экономических направлений	8
Акбаралиева С.У.	Роль цифровизации высшего образования в формировании человеческого капитала и инвестиционного потенциала регионов	10
Алексеев А.М.	Актуальность исследования стихийных групп стендапа	12
Алимухамедов Б.Б.	Регуляторные препятствия в Узбекистане для привлечения квалифицированных трудовых мигрантов в Россию	14
Аскарова М.И.	Оценка влияния развития инфраструктуры физической культуры и спорта в Узбекистане на демографические процессы	18
Ахмедиева А.Т.	Дистанционные образовательные технологии в Узбекистане	23
Базаров Ф.О.	Роль фискального контроля и управления налоговыми рисками в обеспечении устойчивости бюджетной системы	27
Бакулин А.В., Дерюгин П.П.	Занятость, ремесло и профессия в социологической перспективе: к проблеме соотношения понятий	30
Бахриддинова М.А., Оманова К.Б.	Искусственный интеллект и инновационные подходы в совершенствовании механизмов интеграции кадров, вернувшихся из внешней миграции, на рынок труда	33
Бахриддинова М.А.	Роль брачного договора в обеспечении стабильности семьи: на примере Узбекистана	36
Вахабова Д.Х.	Роль цифровизации высшего образования в формировании цифровых компетенций населения	40
Вэй Л.	Платформенная среда и женское предпринимательство в крупном городе	42
Денисова Э.М., Деминская О.Н.	Цифровое социальное доверие: роль модерации и верификации	45
Дерюгин П.П., Кузнецова О.В., Алексеева О.М., Юй Я.	Социальные реалисты и цифровые авангардисты в обществе дополненной современности	48
Джуманов А.А.	Исследование факторов, влияющих на принятие управленческих решений с использованием социальной аналитики	50
Долгова Т.А.	Социологический анализ трансформации образовательных практик студентов в условиях цифровизации	53
Закирова У.М.	Формирования приоритетов стратегических целей социально-экономического развития региона	54
Исламов Б.А., Талипова Н.Т., Турдибаева М.М.	Основные направления интеграции Узбекистана и Российской Федерации	56
Исматова С.А.	Региональная конкурентоспособность как фактор устойчивого экономического развития	59
Кадыров А.М.	Развития цифровых технологий в системе высшего образования в Узбекистане	61
Киличов У.Р., Саидова С.Ё.	Динамика миграционных процессов в Узбекистане в 2020-2025 гг.: сравнительный анализ и тенденции развития	65

Кузнецова И.Ю., Ярмак О.В.	Мошенничество как социальный феномен в цифровой среде: региональные и поведенческие особенности	68
Лебединцев Д.А.	Социологический анализ туристических практик представителей творческих профессий и ИТ-специалистов	69
Ли М.	Социодинамика занятости молодежи в сфере информационных технологий урбанизированных регионов России и Китая	72
Ли М.	Применение метода расчёта коэффициента локализации в анализе влияния городской иерархии на занятость молодёжи в ИТ-сфере	74
Мавланова У.Б.	Интеграция университетов и бизнеса в условиях цифровизации образования как фактор повышения занятости выпускников	78
Магомедова А.Т.	Сравнительный анализ профессиональных ценностей студентов-журналистов и студентов-программистов в контексте цифрового неравенства	81
Мамадалиева Х.Х.	Теоретические основы и экономическое содержание воспроизводства населения	82
Мансуров З.М.	Анализ роли свободных экономических зон, промышленных кластеров и малого предпринимательства в региональном развитии	87
Махаматова М.А.	Инновации и человеческий капитал как ключевые драйверы конкурентоспособности региональной экономики	89
Маъмуров Б.Х.	Методологические подходы к стратегическому планированию регионального развития	92
Мухторова М.А., Усмонова З.М.	Анализ воздействия пандемии COVID-19 на инициативы корпоративной устойчивости	94
Надирханов У.С.	Цифровая трансформация как фактор ускоренного развития туризма в Республике Узбекистан	97
Назметдинова И.Ш.	Цифровая трансформация как фактор снижения дифференциации регионального развития	100
Нуманова М.Л.	Роль и значение экономического потенциала в повышении конкурентоспособности регионов	102
Олимхонова Д.А.	Развитие виртуальных образовательных программ в Узбекистане	105
Павлов А.В., Дерюгин П.П.	Регуляторная функция цифрового капитала в системе социальной стратификации: инновационный подход социологической диагностики	107
Сайфиддинов А.Д.	Влияние международной трудовой миграции на демографическую устойчивость Узбекистана	109
Умурзаков Б.Х.	Правовые аспекты процессов трудовой миграции в странах Центральной Азии: сравнительный анализ и опыт Узбекистана	111
Фазлиддинова З.А.	Оценка демографического дивиденда в территориальном разрезе и анализ его влияния на экономический рост	114
Фокин И.В.	Особенности формирования доверия в инновационных компаниях	118
Хайитова Ф.Б.	В развитии национальной экономики важную роль играют международные связи	119

Чупраков А.А.	Ценностные ориентации молодых предпринимателей в цифровой среде: анализ терминальных установок в сфере IT-предпринимательства	122
Элдорбеков Г.И.	Формирование цифровых компетенций у студентов экономических направлений в интересах промышленного развития	124
Эсселевич Э.А., Дерюгин П.П.	Социологическое исследование алгоритмического неравенства: научная новизна	126
Юй Ян, Юй А.Н.	Пилотажное исследование образовательной мобильности китайских студентов: опыт анализа эмпирической траектории	128
Ярашова В.К.	Совершенствование системы повышения квалификации кадров на предприятиях Узбекистана	130

Таким образом, образовательная мобильность рассматривается не как совокупность отдельных случаев, а как системно организованный процесс, в котором эмпирически наблюдаемые траектории выступают формой проявления глубинных ценностных структур [4]. Такой подход создаёт основу для дальнейшего эмпирического анализа и теоретического обобщения, направленного на выявление ценностных оснований образовательной мобильности.

Список источников:

1. Садретдинов, С. С. Академическая мобильность в образовательном процессе / С. С. Садретдинов, Г. Ю. Колчина // *Kazakhstan Science Journal*. – 2019. – Т. 2, № 3(4). – С. 77-80. – EDN VXIGVA.
2. Куражев, С. Д. Стратегии социальной мобильности российских ИТ-специалистов в кризисном обществе (итоги пилотажного исследования) / С. Д. Куражев, А. Г. Маранчак, П. П. Дерюгин // *Информация–Коммуникация–Общество*. – 2023. – Т. 1. – С. 178-182. – EDN MJTJFE.
3. Диагностика связанности структур дополненной социальности: пилотаж сетевой методики / П. П. Дерюгин, О. В. Кузнецова, С. Д. Куражев [и др.] // VII Готлибовские чтения: Востоковедение и регионоведение Азиатско-Тихоокеанского региона : Материалы Международной научно-практической конференции, Иркутск, 01–03 октября 2024 года. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2024. – С. 25-31. – EDN JSEVAY.
4. Ценностно-целевая рефлексия как основание диагностики организационной культуры в стратегии сетевого подхода / П. П. Дерюгин, А. С. Шиляева, М. В. Сивоконь, С. В. Рассказов // *Дискурс*. – 2016. – № 3. – С. 99-110. – EDN WDCMPF.
5. Куражев, С. Д. Профессиональная мобильность ИТ-специалистов в современной России / С. Д. Куражев // *Информация–Коммуникация–Общество*. – 2024. – Т. 1. – С. 213-217. – EDN GXPQDN.

**Совершенствование системы повышения квалификации кадров на
предприятиях Узбекистана**

*Ярашова В.К.
DSc, профессор Ташкентского
государственного экономического университета*

В настоящее время главной целью любой организации является не только получение прибыли, но и достижение более долгосрочных результатов, которых можно получить при наличии хорошей, надежной команды квалифицированных работников, способных привести компанию к высоким финансово-экономическим результатам и увеличить ее конкурентоспособность. Причем персонал важно обучать не разово, а систематически, на протяжении всей их трудовой деятельности. В связи с этим образование перестает быть прерогативой только юности человека и является одной из важнейших подсистем социальной сферы государства, обеспечивающей процесс получения человеком систематизированных знаний, умений и навыков в определенной области профессиональной деятельности. Одно из первых мест в управлении трудовыми ресурсами занимает обучение персонала, поскольку без квалифицированных и профессионально подготовленных кадров организация не будет конкурентоспособной на рынке.

Чем успешнее организация и чем более продвинутое руководство в компании, тем основательней она подходит к данной проблеме, тем активнее развивает систему обучения и развития своих сотрудников. Ведущие специалисты в области образования утверждают, что в настоящее время преуспевать могут те сотрудники, которые непрерывно добывают новые знания. Несмотря на легкость, с которой сегодня рассуждают о системе обучения, создать и постоянно поддерживать её в рабочем состоянии очень непросто. Чтобы обучение и развитие персонала приносило свои плоды, необходима не только соответствующая

инфраструктура, но и грамотные и квалифицированные специалисты, которые участвуют в организации и осуществлении обучения внутри организации. Сегодня очень быстро изменяются как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появление конкуренции), так и внутренние условия функционирования организации (технологические и инновационные изменения), что ставит большинство образовательных учреждений перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям.

Законодательство в сфере повышения квалификации и переподготовки кадров регулирует непрерывное профессиональное обучение, осуществляемое в добровольном или обязательном порядке. Основные документы включают Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Закон РУз «Об образовании» от 23.09.2020г., Указ Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по обеспечению качества образования и совершенствованию системы оказания образовательных услуг» № УП-76, Постановление Кабинета министров РУз «О дополнительных мерах по повышению качества негосударственных образовательных услуг в республике» и другие законодательные акты, регламентирующие создание образовательных программ, сертификацию, а также финансирование обучения, в том числе через техникумы.

Бизнес без проработанных целей развития, не привлекающий новые кадры и не обучающий уже сформировавшийся коллектив, с высокой вероятностью придет к стагнации. Пассивность на конкурентном рынке не позволит сохранить стабильность, а уж тем более продемонстрировать рост. Для формирования новых идей и проектов нужны большие усилия. Ключом развития компании, ее финансового успеха, а также повышения конкурентоспособности становится квалифицированный персонал, который постоянно повышает компетенцию. Но это работает только при налаженной системе обучения.

На обучение нужно выделять часть корпоративного бюджета. При хороших результатах программы доходность организации в перспективе будет только расти. Повышение квалификации дает больше роста, улучшает эффективность отдельного сотрудника.

Внедренная система корпоративного обучения позволяет:

- **Повысить конкурентоспособность.** Коммерческое предложение и работа с потенциальными заказчиками, отличающиеся от конкурентов, привлекут больше клиентов. Постоянная работа над повышением компетенции персонала и внедрение прогрессивных методов помогут бизнесу не устареть.

- **Удерживать важных сотрудников в небольшой компании.** Бизнес, который не хочет масштабироваться и не предлагает сотрудникам карьерный рост, всегда будет терять квалифицированных работников. С помощью обучения и запланированных действий по улучшению личной эффективности отток кадров можно остановить.

- **Не допустить профессиональный застой.** Если не менять подход к работе и не учиться, сотрудник будет терять профессиональную хватку. Это плохо скажется на коллективе и всей компании.

- **Экономить на работе подрядчиков.** Задачи, которые не может решить организация, часто передаются на аутсорсинг. Это происходит из-за нехватки навыков у основного коллектива. Если же внедрить корпоративную систему обучения, люди смогут развить новые навыки. В будущем это снизит затраты на покупку услуг сторонних фирм.

- **Формировать в сотруднике установки, отвечающие целям бизнеса.** Для компании проще учить сотрудника самостоятельно. Такой подход помогает создавать правильную рабочую культуру, подготавливать работников, вовлеченных в процесс.

- **Соответствовать рынку, актуализировать знания.** Внедрение обучающей программы — ключевой элемент развития, например, юридической фирмы. Законодательство часто обновляется, актуализация знаний поможет бизнесу успешно выдерживать конкуренцию.

• Чтобы каждый пункт работал и приносил ощутимые дивиденды, нужно выбрать правильный вектор обучения, а также заинтересовать каждого в команде не прекращать личностный рост.

Так, например, на государственном предприятии «Навоийуран» в 2023 году было обучено 1967 сотрудников на общую сумму около 10 000 долларов США, что свидетельствует о направленности компании на обеспечение сотрудников необходимыми техническими навыками и знаниями для безопасного и эффективного управления сложными горнодобывающими и перерабатывающими предприятиями.¹

Было бы целесообразно внедрять в отраслях экономики научные подходы к повышению квалификации кадров, основанные на компетентности. В научной литературе раскрываются такие подходы к повышению квалификации сотрудников, в основе которых лежат идеи целостности, системности – условно назовем их системные подходы. К этой группе можно отнести холистический, системно-целостный, гуманитарно-системный подходы к повышению квалификации специалистов.

Достоинствами системных подходов к повышению квалификации специалистов являются:

- целостное видение процесса повышения квалификации в контексте непрерывного профессионального образования;
- направленность процесса повышения квалификации на развитие у слушателей системного мышления.

Недостатком системных подходов выступает их оторванность от конкретных условий профессиональной деятельности специалистов, недостаточный учет современных требований к специалистам и их образовательных потребностей.

Основными условиями реализации модели системы формирования профессиональной компетентности специалистов в условиях непрерывного образования являются:

- системообразующие условия: цель совместной деятельности педагогов, работодателей и обучающихся, направленная на гармоничное развитие личности, его самоопределение и создание условий для саморазвития;
- общие условия: социальные, экономические;
- специфические условия: материальные возможности образовательных учреждений, оборудование учебно-воспитательного процесса; кадровый состав; взаимодействие научно-образовательной среды и бизнеса; характер морально-психологической атмосферы в коллективах педагогов и обучающихся;
- временные условия: взаимосвязанность периодов, обусловленных введением образовательных уровней. Каждая ступень образования решает свои, присущие ей задачи, но вся деятельность подчинена основной цели – развитию личности обучающегося.

Система подготовки и переподготовки кадров должна осуществляться в соответствии с Национальной программой по подготовке кадров и на основе современных методов обучения. В связи с этим предлагается проведение следующих мер:

- увеличение выпуска специалистов с высшим и средним транспортным образованием в соответствии с запросами отрасли;
- внедрение компетентностных методов обучения специалистов отраслей;
- повышение требований к качеству подготовки работников массовых профессий;
- обновление содержания образовательных программ и его учебно-методического обеспечения с учетом использования в обучении новейших информационных технологий, подготовки и издания современных учебников и учебных пособий, в т.ч. их электронных версий;
- укрепление и развитие материально-технической базы в высших и средних специальных учебных заведениях, учебно-курсовых комбинатах и автошколах;

¹ <https://navoiyuran.uz/ru/>

- внедрение дистанционных методов обучения для повышения уровня подготовки научно-педагогических кадров, с учетом современных требований по управлению в новых условиях хозяйствования;

- создание системы и обеспечение переподготовки и повышения квалификации руководителей предприятий и операторов;

- создание социально-экономических условий для закрепления кадров (повышение уровня заработной платы, обеспечение охраны труда, увеличение рабочих мест, возрождение системы социального обеспечения путевками в санатории, дома отдыха, детские лагеря, установление других социальных гарантий).

Внедрение непрерывной системы обучения сотрудников должно быть направлено на повышение их текущих профессиональных навыков, а также на изучение новых. Поскольку компания вкладывает большие деньги, цель этой работы заключается в реализации стратегии организации по масштабированию компании, улучшению финансовой устойчивости и привлекательности для клиентов. Благодаря образованию персонала компания сможет найти ресурсы, чтобы успешно конкурировать на рынке.

