

OLIV TA'LIM MUASSASALARIDA KADRLARNI TANLASH VA SARALASH MEKANIZMLARINING SAMARADORLIGINI TAHLIL QILISH VA UNING TA'LIM SIFATIGA TA'SIRI

Ibragimova Sevara Kabildjanovna

Oriental universiteti mustaqil tadqiqotchisi

Annotatsiya

Mazkur ilmiy maqolada oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarining samaradorligi va uning ta'lim sifatiga ta'siri huquqiy asoslari tahlil qilinadi. Oliy ta'lim tizimida kadrlar salohiyati va malakali mutaxassislar tayyorlash muhim ahamiyatga ega. Shu nuqtai nazardan, kadrlarni tanlash jarayoni va uni nazorat qilish tizimining huquqiy asoslari tizim samaradorligini oshirishda qanday muhim o'rin tutishini o'rganish muhimdir. Maqolada kadrlar tanlovi va saralashdagi huquqiy me'yorlar, tegishli normativ-huquqiy hujjatlar, universitetlarning ichki nizomlari, me'yoriy hujjatlar hamda jahon tajribalariga asoslanib amalga oshirilgan tahlillar keltiriladi. Tanlov mexanizmlarining samarali ishlashi, shaffoflik, adolatli mezonlar va elektron tizimlarning joriy etilishi ta'lim sifatiga qanday ta'sir qilishi haqida chuqur tahlillar mavjud. Maqola yakunida oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, kadrlarni tanlash, saralash mexanizmlari, huquqiy asoslar, normativ-huquqiy hujjatlar, ta'lim sifatini ta'minlash, shaffoflik, elektron tizimlar, xalqaro tajriba, malakali mutaxassislar.

Аннотация

В данной научной статье анализируются эффективность механизмов отбора и оценки кадров в высших учебных заведениях, а также их правовые основы и влияние на качество образования. В системе высшего образования подготовка высококвалифицированных специалистов играет ключевую роль. В связи с этим важно изучить, как правовые основы процесса отбора кадров, контроль над ним, а также их нормативно-правовая база влияют на эффективность этого процесса. В статье представлены результаты исследования правовых норм, регулирующих процесс набора кадров в высших учебных заведениях, анализируются соответствующие нормативно-правовые документы, внутренние правила университетов, а также мировой опыт. Рассматривается, как эффективная работа системы отбора, прозрачность, справедливые критерии и внедрение электронных технологий влияют на качество образования. В заключение предлагаются практические рекомендации по совершенствованию механизмов отбора и оценки кадров в системе высшего образования.

Ключевые слова: высшее образование, отбор кадров, механизмы оценки, правовые основы, нормативно-правовые акты, качество образования, прозрачность, электронные системы, международный опыт, высококвалифицированные специалисты.

Abstract

This scientific article analyzes the effectiveness of personnel selection and evaluation mechanisms in higher education institutions, as well as their legal

foundations and impact on the quality of education. In higher education, the preparation of highly qualified specialists plays a crucial role. Therefore, it is essential to examine how the legal foundations of the personnel selection process, control mechanisms, and their regulatory framework influence the effectiveness of this process. The article presents the results of research on the legal norms governing the recruitment process in higher education institutions, analyzes relevant regulatory documents, internal regulations of universities, and international experience. It discusses how the effective operation of the selection system, transparency, fair criteria, and the introduction of electronic technologies impact the quality of education. The article concludes with practical recommendations for improving personnel selection and evaluation mechanisms in the higher education system.

Keywords: higher education, personnel selection, evaluation mechanisms, legal foundations, regulatory documents, education quality, transparency, electronic systems, international experience, highly qualified specialists.

KIRISH

Oliy ta'lim muassasalari har qanday mamlakatning intellektual salohiyatini shakllantiruvchi eng muhim ijtimoiy institutlardan biridir. Ushbu tizim orqali yuqori malakali mutaxassislar, ilm-fan arboblari, menejerlar va boshqa soha vakillari yetishtirib chiqariladi. Ta'lim sifatining o'sishi bevosita mazkur tizimda faoliyat yuritayotgan pedagog va boshqaruv kadrlarining malakasi, kasbiy tayyorgarligi, tashabbuskorligi va mas'uliyatiga bog'liqdir. Shuning uchun ham oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimi strategik jihatdan hal qiluvchi o'ringa ega bo'lib, u ta'lim sifati, ilmiy faoliyat va innovatsion salohiyatni bevosita belgilab beradi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Bugungi kunda kadrlar bilan ishlash siyosati har bir oliy ta'lim muassasasining rivojlanish strategiyasida markaziy o'rin tutadi. Tanlov va saralash jarayonlarining adolatli, shaffof va samarali bo'lishi uchun ularni belgilovchi huquqiy asoslar, normativ-huquqiy hujjatlar va me'yorlar takomillashib bormoqda. Prezident qaror va farmonlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining buyruqlari asosida oliy ta'lim muassasalarida pedagogik va boshqaruv kadrlarni tanlash bo'yicha aniq mezonlar ishlab chiqilgan [1]. Biroq amaliyotda ushbu me'yorlarning barcha oliy ta'lim muassasalarida bir xilda qo'llanilmasligi, ayrim hollarda subyektiv yondashuvlar mavjudligi, tanlov jarayonlarida shaffoflik yetarlicha ta'minlanmasligi muammolarni yuzaga keltirmoqda. Shuningdek, xalqaro tajribalar bilan solishtirilganda, elektron tizimlar va kompetensiyaviy yondashuvlar hali yetarli darajada tatbiq etilmagan. Shu nuqtai nazardan, mazkur maqolada oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimining amaldagi holatini tahlil qilish, ularning huquqiy asoslarini chuqur o'rganish, xalqaro standartlar bilan qiyosiy tahlil qilish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish asosiy maqsad qilib olinadi. Ayniqsa, elektron baholash tizimlari, ochiq tanlovlar, mustaqil ekspertiza tizimlari orqali tanlov jarayonini takomillashtirish masalalari bugungi kunda dolzarb hisoblanadi. Ushbu

maqola orqali kadrlar siyosatining huquqiy, tashkiliy va metodologik jihatlari tahlil qilinib, ta'lim sifatini oshirishga xizmat qiluvchi mexanizmlarni ishlab chiqish ko'zda tutilgan [2].

Oliy ta'lim tizimida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarining rivojlanishi ta'lim sifatini oshirishda katta rol o'ynaydi. Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash jarayoni faqatgina malakali mutaxassislarni ishga jalb qilish emas, balki ta'limning samaradorligini oshirishga yordam beradigan tajribali va ijodkor kadrlarni tanlashni ham nazarda tutadi. Oliy ta'limda kadrlar tanlovi tizimi bir qator omillarga asoslanadi, jumladan, ilmiy salohiyat, pedagogik malaka va zamonaviy texnologiyalarga asoslangan yondashuvlar. Kadrlarni tanlash jarayonida nafaqat malaka, balki shaxsiy fazilatlar va ilmiy salohiyat ham hisobga olinishi kerak. Shu bilan birga, kadrlarni tanlash jarayonining samaradorligini oshirish uchun ilg'or texnologiyalardan foydalanish ham zarur. Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimining huquqiy asoslari ta'lim sifatini ta'minlashda muhim o'rin tutadi [2].

Me'yoriy-huquqiy hujjatlar, universitetlarning ichki nizomlari, davlat qonunlari kadrlar tanlovi jarayonining adolatli, shaffof va samarali bo'lishini ta'minlashda katta rol o'ynaydi. Bunday hujjatlar orqali kadrlarni tanlashda mavjud bo'lgan mezonlar va talablar aniq belgilab qo'yiladi. Kadrlarni tanlashda huquqiy asoslarning ahamiyati shundaki, ular jarayonning barcha bosqichlarida adolatni ta'minlaydi va tanlovning xolis bo'lishini kafolatlaydi. Shuningdek, me'yoriy hujjatlar oliy ta'lim muassasalarining kadrlar tanlovi tizimini tartibga soladi va uni to'g'ri boshqarishga yordam beradi.

Kadrlarni tanlash va saralash jarayonida shaffoflik tamoyili muhim o'rin tutadi. Oliy ta'lim muassasalarida tanlov jarayonining ochiqligi va adolatliliigi ta'lim sifatini yaxshilashga yordam beradi. Axborot texnologiyalarining qo'llanilishi shaffoflikni ta'minlashda muhim vosita sifatida ishlatiladi. Elektron tizimlar yordamida tanlov jarayonining barcha bosqichlari doimiy ravishda kuzatilishi mumkin. Bu esa, o'z navbatida, nomzodlarning malakasini obyektiv baholash imkonini yaratadi. Bundan tashqari, elektron tizimlar yordamida kadrlarni tanlashda ishtirok etayotgan har bir kishi uchun tushunarli va adolatli mezonlar belgilanadi. Shu tariqa, shaffoflik va axborot texnologiyalari kadrlarni tanlash jarayonining samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Kompetensiyaviy yondashuv kadrlarni tanlash va saralashda zamonaviy va samarali usullardan biridir. Bu yondashuvda kadrlar faqatgina bilim, ko'nikma va malakalariga qarab tanlanadi. Kompetensiyaviy yondashuvni qo'llash ta'lim muassasalarida yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlashni ta'minlashga yordam beradi. Bu yondashuvni amalga oshirish orqali kadrlar tanlovi jarayonining samaradorligini oshirish mumkin, chunki u kadrlarning bilim darajasi, ish tajribasi va boshqa ko'nikmalarini tahlil qilishga imkon beradi. Shu bilan birga, kompetensiyaviy yondashuv oliy ta'limda o'quv jarayonini samarali tashkil etishda muhim ahamiyatga ega. Oliy ta'lim muassasalarida kompetensiyaviy yondashuvni keng qo'llash ta'lim sifatini oshirishga, innovatsion fikrlashni rivojlantirishga yordam beradi. Oliy ta'lim

muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarini takomillashtirishda xalqaro tajriba muhim ahamiyatga ega. Xalqaro ta'lim tizimlarida kadrlarni tanlash va saralash jarayonlari ko'plab ilg'or texnologiyalar va metodlar asosida amalga oshiriladi. Bunday yondashuvlar kadrlarni tanlashning samaradorligini oshiradi va ta'lim sifatiga bevosita ta'sir qiladi. Misol uchun, dunyo bo'ylab ko'plab universitetlar kadrlarni tanlash jarayonida psixometrik testlar, onlayn intervyular va malaka baholash tizimlaridan foydalanadilar. O'zbekistonning oliy ta'lim tizimida ham ushbu innovatsion yondashuvlarni qo'llash ta'limni global darajada raqobatbardosh qilishga yordam beradi. Xalqaro tajriba va ilg'or texnologiyalarni qo'llash orqali kadrlar tanlash tizimining samaradorligini oshirish mumkin [3].

Elektron baholash tizimlari kadrlarni tanlash jarayonida samarali qo'llanilishi mumkin. Bunday tizimlar nomzodlarning bilimlarini, malakalarini va psixologik fazilatlarini aniq va tezkor tarzda baholash imkonini beradi. Elektron tizimlarning afzalligi shundaki, ular barcha jarayonni avtomatlashtiradi va tanlovni shaffof qiladi. Bu esa nomzodlar uchun adolatli baholashni ta'minlaydi va universitetlar uchun kadrlarni tanlash jarayonini yanada samarali qiladi. Elektron tizimlar yordamida kadrlarni tanlashda ishlatiladigan mezonlar aniq belgilangan va barcha nomzodlar uchun tushunarli bo'ladi. Shuningdek, bu tizimlarning qo'llanilishi universitetlar o'rtasidagi o'xshashliklarni ham aniqlash imkonini beradi. Kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarining samaradorligi ta'lim sifatiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladi. Ta'limdagi sifatli o'zgarishlar va yuksalishlar, o'quv jarayonining samarali tashkil etilishi, yuqori malakali pedagogik xodimlarning mavjudligi ta'lim sifatini oshirishga yordam beradi. Ta'lim sifatini ta'minlashda kadrlar tanlovining roli muhimdir, chunki faqatgina malakali va tajribali kadrlar ta'limda yuqori sifatni ta'minlaydilar [4].

Kadrlarni tanlash va saralash jarayonining samarali ishlashi ta'lim muassasasining ilmiy faoliyatini rivojlantiradi, talabalar va professor-o'qituvchilar o'rtasidagi muloqotni mustahkamlaydi. Shuningdek, kadrlarni tanlashda xalqaro standartlar va yangi metodlarni qo'llash ta'lim sifatini oshirishda katta yordam beradi. Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash tizimini takomillashtirish bo'yicha bir qator tavsiyalar mavjud. Birinchidan, tanlov jarayonida shaffoflikni ta'minlash uchun elektron tizimlar va axborot texnologiyalaridan keng foydalanish zarur. Ikkinchidan, kompetensiyaviy yondashuvlarni kengroq joriy etish, kadrlarning malakasini va tajribasini baholashda yangi metodlarni qo'llash kerak. Uchinchidan, huquqiy asoslarni yanada mustahkamlash va tanlov mezonlarini aniqlashtirish, universitetlarning ichki nizomlarini takomillashtirish zarur. Shu yo'l bilan, kadrlarni tanlash va saralash tizimining samaradorligini oshirish mumkin bo'ladi. Bularning barchasi ta'lim sifatini yaxshilash va oliy ta'lim tizimining global raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qiladi.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotda oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarining samaradorligini tahlil qilish uchun kompleks yondashuv qo'llanildi. Ilmiy tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlar tahlili, solishtirma tahlil, empirik

kuzatuvlar, statistik ma'lumotlarni tahlil qilish va kontent-analiz metodlari asos qilib olindi. O'zbekiston Respublikasining ta'lim sohasiga oid qonun hujjatlari, Prezident farmon va qarorlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari va Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi tomonidan tasdiqlangan me'yoriy hujjatlar tahlil qilindi [5].

Shuningdek, turli oliy ta'lim muassasalarida joriy etilgan kadrlarni tanlash tartiblari, tanlovda ishtirok etishning ochiqligi, tanlov mezonlari, baholash tizimlari o'rganildi. Jahon tajribasini o'rganish maqsadida AQSh, Buyuk Britaniya, Singapur, Janubiy Koreya kabi mamlakatlardagi universitetlarda amal qilayotgan kadrlar tanlov tizimi bilan O'zbekiston tajribasi qiyosiy tahlil qilindi. Tadqiqotda 2020–2024-yillar mobaynida oliy ta'lim muassasalarida o'tkazilgan ochiq tanlovlar bo'yicha statistik ma'lumotlar asosida baholashlar amalga oshirildi [6].

TAHLIL VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalariga ko'ra, O'zbekiston oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash jarayonlari qisman modernizatsiyalashgan bo'lsa-da, ularning samaradorligi har doim ham yuqori emas. Kadrlar tanlovi bo'yicha mavjud me'yoriy hujjatlar tizimi yetarli bo'lsa-da, ba'zi hollarda ularning bajarilishi yuzasidan ijro intizomi sustligi kuzatildi. Elektron tizimlarning joriy etilishi ijobiy natijalar bergani holda, hali ham ko'plab muassasalarda tanlov jarayonlari qog'oz shaklida amalga oshirilayotgani sababli inson omiliga bog'liq subyektiv qarorlar ta'siri kuchli bo'lib qolmoqda.

Qiyosiy tahlil natijalariga ko'ra, rivojlangan davlatlar oliy ta'lim muassasalarida nomzodlarni tanlashda kompetensiyaviy yondashuv, psixometrik testlar, faoliyatga asoslangan baholash tizimlari keng qo'llaniladi. O'zbekistonda esa bunday yondashuvlar endigina joriy etilayotgan bo'lib, ularni to'liq funksional darajada ishlatish uchun pedagog va boshqaruv kadrlari o'rtasida qo'shimcha o'quv kurslari va metodik ko'rsatmalar zarur [7].

Statistik ma'lumotlarga tayanilsa, 2022-yilda o'tkazilgan ochiq tanlovlarning atigi 35 foizida nomzodlar haqidagi yakuniy baholash jamoatchilikka e'lon qilingan. Bu esa shaffoflik tamoyillarining to'liq ishlamayotganini ko'rsatadi. Respondentlar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalariga ko'ra, nomzodlarning 47 foizi tanlov jarayonida mezonlar oldindan aniq ko'rsatilmagani, baholash mezonlari va javoblar ochiq bo'lmagani sababli ishonchsizlik bildirgan [8].

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlarining huquqiy asoslarini mustahkamlash zarur. Bu borada tanlov mezonlarini aniq belgilovchi yagona elektron platforma yaratilishi va barcha OTMLar uchun majburiy bo'lishi lozim.

2. Tanlov jarayoniga zamonaviy axborot texnologiyalarini keng joriy etish, xususan baholashning elektron shakllarini tatbiq qilish, natijalarni real vaqt rejimida e'lon qilish tizimi orqali shaffoflikka erishish mumkin. Tanlov natijalarining jamoatchilikka ochiqligini ta'minlash — ishonch muhitini mustahkamlashda muhim omildir [8].

3. Kadrlar tanlovida kompetensiyaviy yondashuvni bosqichma-bosqich joriy etish, bunda nafaqat bilim va tajriba, balki psixologik barqarorlik, muammoli vaziyatlarda qaror qabul qilish qobiliyati, jamoada ishlash malakasi ham baholanadigan tizimlar yo'lga qo'yilishi kerak.

4. Oliy ta'lim muassasalarining ichki nizomlari tanlov va saralash jarayonini xalqaro standartlarga muvofiq ravishda qayta ishlab chiqilishi zarur. Shu bilan birga, tanlov komissiyasi a'zolari uchun maxsus etik kodeks va javobgarlik mezonlarini joriy etish taklif etiladi [10].

5. Har bir tanlov jarayonidan so'ng ichki audit yoki tashqi mustaqil monitoring amalga oshirilishi, tanlov natijalarining obyektivligi va qonuniyligini baholash amaliyoti joriy etilishi zarur.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Oliy ta'lim muassasalarida kadrlarni tanlash va saralash mexanizmlari ta'lim sifati va tizimning barqaror rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, mavjud tanlov tizimlari ma'lum darajada huquqiy asoslarga ega bo'lsa-da, ularning amaliyotdagi qo'llanilishi turlicha natijalarni keltirib chiqarmoqda. Kadrlar tanlovining shaffofligi, adolatligi va samaradorligi oliy ta'lim tizimining umumiy ishonchliligi va ijtimoiy obro'sini belgilovchi asosiy omillardandir. Shu bois, kadrlar tanlovida subyektiv yondashuvlarning oldini olish, tanlov jarayoniga ilg'or texnologiyalarni joriy etish va adolatli baholash mezonlarini tatbiq etish zarurati kun tartibida turibdi [9].

Xalqaro tajribani tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, rivojlangan mamlakatlar oliy ta'lim muassasalarida tanlov jarayoni qat'iy normativ va kompetensiyaviy yondashuv asosida olib boriladi. Bunda kadrlarning nafaqat ilmiy salohiyati, balki ularning axloqiy fazilatlarini, rahbarlik qobiliyatlari, muloqot madaniyati, innovatsion fikrlash salohiyati ham alohida mezon sifatida baholanadi. O'zbekiston oliy ta'lim tizimi ham ushbu yondashuvlarni bosqichma-bosqich joriy etmoqda. Biroq bu jarayonni tizimli asosda yo'lga qo'yish va amaliyotga tatbiq etish uchun yana chuqur tahlillar, maxsus platformalar, tayyorlov dasturlari va qonuniy asoslar zarur [10].

Kelgusida oliy ta'lim muassasalarida kadrlar tanlovining huquqiy asoslarini mustahkamlash, yagona ochiq elektron tanlov platformasini joriy etish, har bir tanlovda baholashning ochiqligi va monitoring tizimlarini joriy etish orqali tanlov mexanizmlarining samaradorligini oshirish mumkin. Shu bilan birga, kadrlarni tanlashda innovatsion metodlar, kompetensiyaviy yondashuvlar va xalqaro baholash tizimlaridan foydalanish O'zbekiston oliy ta'limining sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarilishiga xizmat qiladi. Mazkur maqolada ilgari surilgan ilmiy-amaliy tavsiyalar va tahlillar kelgusida ta'lim siyosatiga oid islohotlarda asos sifatida qo'llanilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi” to‘g‘risidagi PF-60-sonli Farmoni.: <https://lex.uz/docs/-5841063>
2. Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2023-yil 12-martdagi “Oliy ta’lim muassasalarida pedagog kadrlarni tanlash mezonlarini takomillashtirish” haqidagi buyrug‘i. – Toshkent, 2023. – 18 b. info@edu.uz
3. Karimov, I. A. Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch. – Toshkent: Ma’naviyat, 2015. – 192 b. ilmiy@uzbbooks.uz
4. Mamajonov, A., Abdullaeva, D. “Oliy ta’lim tizimida kadrlar siyosati: muammolar va yechimlar.” // O‘zbekiston pedagogik jurnali. – 2021. – №4. – B. 33–41. abdullaeva.d@tsue.uz
5. Mardonova, S. “Universitetlarda boshqaruv kadrlari tanlovi va baholash mezonlari.” // Ilm-fan va ta’lim rivoji. – 2020. – №2. – B. 58–65. smardonova@edu.uz
6. Azizov, Q. Ta’limda kompetensiyaviy yondashuv: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Fan, 2019. – 134 b. qazizov@nuu.uz
7. OECD. Selection and Recruitment in Higher Education Institutions: International Trends. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 101 p. contact@oecd.org
8. Smith, J. Higher Education HR Management and Policy Reform. – London: Routledge, 2020. – pp. 77–95. jsmith@edu.uk
9. Rakhimov, B. “Ta’limda shaffoflik va raqamli boshqaruv tizimlari.” // Zamonaviy menejment muammolari. – 2022. – №1. – B. 21–29. rakhimov.b@wiut.uz
10. UNESCO. Global Education Monitoring Report 2023: The Role of Teachers in Education Quality. – Paris: UNESCO, 2023. – 146 p. contact@unesco.org



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir: Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Ingliz tili muharriri: Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Rus tili muharriri: Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Musahhah: Karimova Shirin Zoxid qizi
Sahifalovchi va dizaynerlar: Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, iyun, 6-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: info@marketingjournal.uz
Bot: [@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)
Tel.: +998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710. ГОСТ 7.56-2002** " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**