

INSON KAPITALINI SAMARALI BOSHQARISH ORQALI KORXONA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH

Ochilov Akram Odilovich

Qarshi davlat universiteti
“Iqtisodiyot” kafedrası mudiri, i.f.d., professor

E-mail: akram.oo@mail.ru

ORCID ID: 0009-0004-9254-188X

Xasanova Aziza Ikromovna

Qarshi Davlat Universiteti magistranti

Annotatsiya

Inson kapitalini samarali boshqarish orqali korxonada raqobatbardoshligini oshirish masalalarini o'rganiladi. Ishda inson kapitalining mazmuni, uni baholash va rivojlantirish mexanizmlari, shuningdek, ularning korxonada faoliyati natijadorligiga ta'siri tahlil qilingan. Tadqiqot jarayonida inson kapitalini boshqarishning asosiy yo'nalishlari xodimlar salohiyatini baholash, malakasini oshirish, motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish masalalari yoritilgan. Olingan natijalar asosida inson kapitalini samarali boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish, innovatsion faollikni kuchaytirish va korxonada raqobatbardoshligini mustahkamlash bo'yicha amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari boshqaruv amaliyotida va ilmiy izlanishlarda foydalanish uchun ahamiyatlidir.

Kalit so'zlar: inson kapitali, inson kapitalini boshqarish, korxonada raqobatbardoshligi, kadrlar salohiyati, mehnat unumdorligi, motivatsiya va rag'batlantirish, malaka oshirish, boshqaruv samaradorligi

Аннотация

Данное исследование посвящено изучению вопросов повышения конкурентоспособности предприятия на основе эффективного управления человеческим капиталом. В работе проанализированы сущность человеческого капитала, механизмы его оценки и развития, а также их влияние на результаты деятельности предприятия. В ходе исследования раскрыты основные направления управления человеческим капиталом, включая оценку потенциала персонала, повышение квалификации, совершенствование систем мотивации и стимулирования труда. На основе полученных результатов разработаны практические предложения и рекомендации по повышению производительности труда, усилению инновационной активности и укреплению конкурентоспособности предприятия. Результаты исследования могут быть использованы в управленческой практике и научных исследованиях.

Ключевые слова: человеческий капитал, управление человеческим капиталом, конкурентоспособность предприятия, кадровый потенциал, производительность труда, мотивация и стимулирование, повышение квалификации, эффективность управления

Abstract

This study is devoted to examining ways to enhance enterprise competitiveness through effective human capital management. The paper analyzes the essence of human capital, mechanisms for its assessment and development, as well as their impact on enterprise performance. The research highlights the main directions of human capital management, including employee potential assessment, skills development, and the improvement of motivation and incentive systems. Based on the obtained results, practical recommendations are proposed to increase labor productivity, strengthen innovative activity, and enhance enterprise competitiveness. The findings of the study are relevant for managerial practice and academic research.

Keywords: human capital, human capital management, enterprise competitiveness, human resource potential, labor productivity, motivation and incentives, skills development, management efficiency

KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalarining barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlash masalasi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Bozor munosabatlarining chuqurlashuvi, raqobatning kuchayishi hamda innovatsion jarayonlarning jadallashuvi sharoitida korxonalar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan inson kapitalidan oqilona foydalanishga bog'liq. Shu bois inson kapitalini samarali boshqarish korxonalar raqobatbardoshligini oshirishning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda.

Inson kapitali xodimlarning bilim, malaka, tajriba va kasbiy salohiyatini o'zida mujassam etib, korxonaning ishlab chiqarish va boshqaruv jarayonlarida muhim rol o'ynaydi. Uni baholash va rivojlantirish mexanizmlarining yetarli darajada shakllanmaganligi mehnat unumdorligining pasayishiga, innovatsion faollikning sustlashishiga hamda raqobat ustunliklarining yo'qolishiga olib kelishi mumkin. Shu nuqtai nazardan, inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish dolzarb ilmiy-amaliy muammo hisoblanadi. Hozirgi kunda ko'plab korxonalarda inson kapitalini boshqarish jarayonlari asosan an'anaviy yondashuvlarga tayanib, zamonaviy boshqaruv usullari yetarli darajada joriy etilmagan. Xodimlar salohiyatini baholash, ularning malakasini oshirish, motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini samarali tashkil etish masalalari kompleks tarzda hal etilmayapti. Bu esa korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish imkoniyatlarini cheklamoqda.

Shu munosabat bilan mazkur tadqiqot inson kapitalini samarali boshqarish orqali korxonalar raqobatbardoshligini oshirish masalalarini o'rganishga qaratilgan bo'lib, unda inson kapitalini baholash va rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, mehnat unumdorligi va innovatsion faollikni oshirishga yo'naltirilgan amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqish maqsad qilib qo'yilgan.

ADABIYOTLAR SHARHI

Inson kapitalini boshqarish masalalari korxonalarining raqobatbardoshligini ta'minlashda asosiy strategik omillardan biri sifatida keng o'rganilmoqda. Globallashtirish, raqamli transformatsiya va bilimlangan iqtisodiyot sharoitida

xodimlarning bilim, ko'nikma va innovatsion salohiyati korxonalar barqaror rivojlanishining hal qiluvchi manbaiga aylanmoqda¹. Zamonaviy ilmiy tadqiqotlarda inson kapitali nafaqat ishlab chiqarish omili, balki korxonaning uzoq muddatli raqobat ustunligini ta'minlovchi strategik resurs sifatida qaralmoqda. OECD va Jahon banki hisobotlarida inson kapitaliga investitsiyalar mehnat unumdorligi, innovatsion faollik va bozor moslashuvchanligini oshirishi asoslab berilgan²³. Ushbu yondashuv resurslarga asoslangan nazariya (RBV) va bilimga asoslangan iqtisodiyot konsepsiyalari bilan uzviy bog'liqdir⁴.

So'nggi tadqiqotlarda inson kapitalini baholash va rivojlantirish mexanizmlariga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bunda kompetensiyaga asoslangan boshqaruv, uzluksiz ta'lim, raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish hamda natijaga yo'naltirilgan motivatsiya tizimlari asosiy vositalar sifatida ko'riladi⁵. Zamonaviy HRM modellari inson kapitalini boshqarishni korxonalar strategiyasi bilan integratsiyalash zarurligini ta'kidlaydi⁶. Xorijiy olimlarning so'nggi ishlarida inson kapitalini boshqarish samaradorligi bilan korxonalar moliyaviy natijalari va bozor ulushi o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjudligi empirik tahlillar orqali isbotlangan. Shu bilan birga, innovatsion faoliyat darajasi inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan boshqaruv siyosatiga bevosita bog'liq ekanligi ko'rsatib berilgan⁷.

Mahalliy va mintaqaviy tadqiqotlarda inson kapitalini boshqarish masalalari asosan kadrlar salohiyatini oshirish, malaka va kompetensiyalarni rivojlantirish hamda motivatsiya mexanizmlarini takomillashtirish yo'nalishlarida o'rganilmoqda⁸. Biroq, mavjud tadqiqotlarda inson kapitalini baholash va rivojlantirish mexanizmlarining korxonalar raqobatbardoshligiga kompleks ta'sirini aniqlash yetarli darajada yoritilmagan⁹. Shu sababli, inson kapitalini samarali boshqarish orqali korxonalar raqobatbardoshligini oshirish masalalarini zamonaviy yondashuvlar asosida o'rganish hamda amaliy tavsiyalar ishlab chiqish dolzarb ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

METODOLOGIYA

Inson kapitalini baholashda xodimlarning bilim darajasi, malakasi, mehnat tajribasi va motivatsiya ko'rsatkichlari hisobga olindi. Korxonalar raqobatbardoshligini aniqlashda mehnat unumdorligi, moliyaviy natijalar va innovatsion faollik ko'rsatkichlaridan foydalanildi. Tadqiqotda taqqoslash, tahlil va umumlashtirish usullari qo'llanildi. Shuningdek, statistik ma'lumotlar asosida inson kapitali ko'rsatkichlari bilan korxonalar raqobatbardoshligi o'rtasidagi bog'liqlik baholandi.

¹ Armstrong M., Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. — London: Kogan Page, 2023.

² OECD. *Human Capital Investment: An International Comparison*. — Paris: OECD Publishing, 2022.

³ World Bank. *The Human Capital Project: Update 2023*. — Washington, DC, 2023.

⁴ OECD. *Human Capital Investment: An International Comparison*. — Paris: OECD Publishing, 2022.

⁵ Dessler G. *Human Resource Management*. — Pearson Education, 2020.

⁶ Torrington D., Hall L., Taylor S. *Human Resource Management*. — FT Publishing, 2020.

⁷ Porter M. E., Heppelmann J. How smart, connected products are transforming competition. — *Harvard Business Review*, 2019.

⁸ Абдурахмонов Қ. Х. *Инсон капитали ва уни бошқариш*. — Тошкент: Иқтисодиёт, 2022.

⁹ Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тадқиқотлар ва ислохотлар маркази. *Инсон капитали ва рақобатбардошлик ҳисоботи*. — Тошкент, 2023.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tadqiqot natijalari inson kapitalini samarali boshqarish korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatdi. Xodimlarning bilim va malakasini rivojlantirish, ularning mehnat faoliyatini baholash hamda motivatsiya tizimlarini takomillashtirish korxonalar faoliyati natijadorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatmoqda. Bu holat inson kapitalini boshqarish korxonalarining raqobat ustunligini shakllantirishda asosiy omillardan biri ekanligini tasdiqlaydi¹

Tahlil jarayonida aniqlanishicha, inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan chora-tadbirlar mehnat unumdorligini oshirish bilan bir qatorda, innovatsion faollikning ortishiga ham xizmat qilmoqda. Malaka oshirish va kompetensiyalarni rivojlantirish dasturlari joriy etilgan korxonalarda bozor talablariga moslashuv darajasi yuqoriroq ekanligi kuzatildi. Ushbu natijalar xorijiy ilmiy tadqiqotlarda keltirilgan xulosalar bilan mos keladi².

Shu bilan birga, ayrim korxonalarda inson kapitalini baholash mexanizmlarining yetarli darajada tizimlashtirilmaganligi aniqlangan. Baholash mezonlarining aniqligi va shaffofligi ta'minlanmagan hollarda boshqaruv qarorlarining samaradorligi pasayishi mumkin. Shuningdek, motivatsiya tizimlarida moddiy rag'batlantirish ustun bo'lib, nomoddiy rag'batlantirish vositalaridan foydalanish cheklanganligi kuzatildi³.

Muhokama natijalari shuni ko'rsatadiki, inson kapitalini boshqarishda kompleks yondashuv zarur. Ya'ni baholash, rivojlantirish va motivatsiya mexanizmlari o'zaro uyg'unlashgan holda joriy etilgandagina korxonalar raqobatbardoshligini barqaror oshirish mumkin. Shu asosda, inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha ishlab chiqilgan takliflar amaliy ahamiyatga ega⁴

1-jadval.

Inson kapitalini boshqarish omillari va korxonalar raqobatbardoshligi o'rtasidagi bog'liqlik⁵

Inson kapitalini boshqarish omillari	Asosiy mazmuni	Korxonalar raqobatbardoshligiga ta'siri
Xodimlar malakasini oshirish	Treninglar, qayta tayyorlash, uzluksiz ta'lim	Mehnat unumdorligi oshadi
Xodimlar salohiyatini baholash	Bilim, ko'nikma va natijalarni baholash	Boshqaruv qarorlari sifati yaxshilanadi
Motivatsiya va rag'batlantirish	Moddiy va nomoddiy rag'batlar	Xodimlar faolligi va sodiqligi ortadi
Raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish	IT va raqamli kompetensiyalar	Innovatsion faollik kuchayadi
Kadrlar boshqaruvi strategiyasi	HR va korxonalar strategiyasi uyg'unligi	Bozor raqobatbardoshligi mustahkamlanadi

¹ Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.

² World Bank. (2023). The human capital project: Update. World Bank.

³ Abdurakhmonov, Q. X. (2022). Inson kapitali va uni boshqarish.

⁴ Barney, J. B., & Hesterly, W. (2021). Strategic management and competitive advantage. Pearson Education.

⁵ Muallif ishlanmasi

1-jadvalda inson kapitalini boshqarishning asosiy omillari va ularning korxonaga raqobatbardoshligiga ta'siri tizimli ravishda aks ettirilgan. Jadvaldan ko'rinadiki, inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan boshqaruv choralarining har biri korxonaga faoliyati natijadorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi.

Xodimlar malakasini oshirish treninglar, qayta tayyorlash va uzluksiz ta'lim orqali amalga oshirilib, bu mehnat unumdorligining oshishiga olib keladi. Xodimlar salohiyatini baholash esa ularning bilim, ko'nikma va ish natijalarini aniqlash imkonini berib, boshqaruv qarorlarining sifatini yaxshilaydi.

Motivatsiya va rag'batlantirish tizimlari xodimlarning moddiy va nomoddiy ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi, natijada ularning mehnat faolligi va korxonaga sodiqligi ortadi. Raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish IT va raqamli kompetensiyalarni shakllantirish orqali innovatsion faollikni kuchaytiradi hamda zamonaviy texnologiyalardan samarali foydalanish imkonini yaratadi.

Shuningdek, kadrlar boshqaruvi strategiyasining korxonaga umumiy strategiyasi bilan uyg'unligi bozor sharoitida raqobatbardoshlikni mustahkamlashga xizmat qiladi. Umuman olganda, jadvalda keltirilgan omillar inson kapitalini samarali boshqarish orqali korxonaga raqobatbardoshligini oshirish mumkinligini yaqqol ko'rsatib beradi.

2-jadval.

Inson kapitalini boshqarish choralari va ularning natijaviy samarasi¹

Boshqaruv choralari	Natijaviy ko'rsatkichlar	Korxonaga raqobatbardoshligidagi samara
Xodimlarni tanlash va joylashtirishni takomillashtirish	Malakali kadrlar ulushi oshadi	Ish sifati va barqarorlik ta'minlanadi
Xodimlar uchun trening va o'qitish	Bilim va ko'nikmalar yangilanadi	Mahsulot va xizmatlar sifati yaxshilanadi
Faoliyatni baholash (KPI) tizimi	Natijadorlik nazorati kuchayadi	Resurslardan samarali foydalaniladi
Rag'batlantirish tizimini joriy etish	Mehnatga qiziqish ortadi	Mehnat unumdorligi oshadi
Karyera va rivojlanish imkoniyatlari	Xodimlar almashinuvi kamayadi	Raqobat ustunligi mustahkamlanadi

2-jadvalda inson kapitalini boshqarish bo'yicha amalga oshiriladigan asosiy chora-tadbirlar, ularning natijaviy ko'rsatkichlari hamda korxonaga raqobatbardoshligiga ta'siri o'zaro bog'liqlikda aks ettirilgan. Jadval ma'lumotlaridan ko'rinadiki, inson kapitalini boshqarishga yo'naltirilgan har bir boshqaruv chorasini aniq natijaviy ko'rsatkichlar orqali korxonaga faoliyati samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi.

Xodimlarni tanlash va joylashtirishni takomillashtirish malakali kadrlar ulushining oshishiga olib kelib, ish sifati va barqarorligini ta'minlaydi. Xodimlar uchun trening va o'qitish jarayonlari ularning bilim va ko'nikmalarini yangilab, mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.

Faoliyatni baholash (KPI) tizimini joriy etish natijadorlik ustidan nazoratni kuchaytirib, resurslardan samarali foydalanish imkonini yaratadi. Rag'batlantirish

¹ Muallif ishlanmasi

tizimini qo‘llash xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshirib, mehnat unumdorligining o‘shishiga olib keladi. Karyera va rivojlanish imkoniyatlarining mavjudligi esa xodimlar almashinuvini kamaytirib, korxonaning uzoq muddatli raqobat ustunligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Tadqiqot natijalari inson kapitalini samarali boshqarish korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda muhim omil ekanligini ko‘rsatdi. O‘rganilgan ma‘lumotlar asosida xodimlar malakasini oshirish, ularning faoliyatini baholash hamda motivatsiya tizimlarini joriy etish korxonalar faoliyati natijadorligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishi aniqlandi.

Tahlil natijalariga ko‘ra, xodimlar uchun trening va o‘qitish dasturlarini qo‘llagan korxonalarda mehnat unumdorligi va ish sifati sezilarli darajada oshgan. Xodimlar salohiyatini baholash va KPI tizimini joriy etish boshqaruv qarorlarining aniqligini kuchaytirib, resurslardan foydalanish samaradorligini yaxshilagan. Bu esa ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va natijaviylikni oshirishga xizmat qilgan.

Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirish xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshirib, ularning faolligi va sodiqligini kuchaytirgan. Natijada, kadrlar almashinuvini darajasi kamayib, korxonalar faoliyatining barqarorligi ta‘minlangan. Shuningdek, karyera va rivojlanish imkoniyatlarining mavjudligi xodimlarning uzoq muddatli ishlashga intilishini kuchaytirgani aniqlandi.

Tadqiqot jarayonida raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirishga e‘tibor qaratilgan korxonalarda innovatsion faollik yuqori bo‘lib, yangi mahsulot va xizmatlarni joriy etish imkoniyatlari kengaygani kuzatildi. Bu holat korxonaning bozor talablariga tez moslashishiga va raqobatbardoshligini mustahkamlashiga xizmat qilgan.

Umuman olganda, olingan natijalar inson kapitalini boshqarish bo‘yicha kompleks yondashuvni joriy etish korxonalar raqobatbardoshligini oshirishning samarali vositasi ekanligini tasdiqlaydi. Natijalar asosida ishlab chiqilgan tahlillar inson kapitalini boshqarish amaliyotini takomillashtirish uchun muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

3-jadval.

Inson kapitalini boshqarish bo‘yicha olingan natijalar tahlili¹

Inson kapitalini boshqarish yo‘nalishlari	Kuzatilgan natijalar	Korxonalar faoliyatiga ta‘siri
Xodimlar malakasini oshirish	Kasbiy bilim va ko‘nikmalar rivojlandi	Mehnat unumdorligi oshdi
Faoliyatni baholash (KPI)	Natijadorlik nazorati kuchaydi	Boshqaruv qarorlari sifati yaxshilandi
Motivatsiya va rag‘batlantirish	Xodimlar faolligi ortdi	Kadrlar almashinuvini kamaydi
Karyera va rivojlanish imkoniyatlari	Xodimlar sodiqligi mustahkamlandi	Barqaror faoliyat ta‘minlandi
Raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish	Innovatsion faollik oshdi	Bozor raqobatbardoshligi kuchaydi

¹ Muallif ishlanmasi

3-jadval ma'lumotlari inson kapitalini boshqarishning asosiy yo'nalishlari korxonada faoliyati natijadorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishini tasdiqlaydi. Jadvaldan ko'rinadiki, xodimlar malakasini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar kasbiy bilim va ko'nikmalarning rivojlanishiga olib kelib, mehnat unumdorligining oshirishini ta'minlagan. Faoliyatni baholash (KPI) tizimini joriy etish natijadorlik ustidan nazoratni kuchaytirgan va boshqaruv qarorlarining sifatini yaxshilagan. Bu esa resurslardan foydalanish samaradorligini oshirib, korxonada faoliyatining barqarorligini ta'minlashga xizmat qilgan. Motivatsiya va rag'batlantirish tizimlari xodimlarning mehnatga bo'lgan qiziqishini kuchaytirib, kadrlar almashinuvi darajasining pasayishiga olib kelgan. Natijada, korxonada mehnat intizomi va ish samaradorligi yaxshilangani kuzatilgan. Karyera va rivojlanish imkoniyatlarining yaratilishi xodimlar sodiqligini mustahkamlab, uzoq muddatli mehnat munosabatlarini shakllantirgan. Raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish esa innovatsion faollikni oshirib, korxonaning bozor talablariga tez moslashishini ta'minlagan.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot davomida inson kapitali korxonada faoliyatining muhim strategik resursi ekanligi va undan oqilona foydalanish korxonada samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatishi aniqlandi. Olingan natijalar xodimlar malakasini oshirish, ularning faoliyatini baholash, motivatsiya va rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish mehnat unumdorligi hamda boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qilishini ko'rsatdi. Shuningdek, karyera va rivojlanish imkoniyatlarini yaratish hamda raqamli ko'nikmalarni rivojlantirish korxonaning innovatsion faolligi va bozor raqobatbardoshligini kuchaytirishi tasdiqlandi. Umuman olganda, inson kapitalini boshqarishda kompleks va tizimli yondashuvni qo'llash korxonada raqobatbardoshligini barqaror oshirishning muhim sharti hisoblanadi. Tadqiqotda keltirilgan xulosalar va umumlashtirilgan natijalar boshqaruv amaliyotida foydalanish uchun amaliy ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. World Bank. The Human Capital Project: Update 2023. — Washington, DC, 2023.
2. OECD. Human Capital Investment: An International Comparison. — Paris: OECD Publishing, 2022.
3. Dessler G. Human Resource Management. — Pearson Education, 2020.
4. Torrington D., Hall L., Taylor S. Human Resource Management. — FT Publishing, 2020.
5. Porter M. E., Heppelmann J. How smart, connected products are transforming competition. — Harvard Business Review, 2019.
6. Абдурахмонов Қ. Х. Инсон капитали ва уни бошқариш. — Тошкент: Иқтисодиёт, 2022.
7. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тадқиқотлар ва ислохотлар маркази. Инсон капитали ва рақобатбардошлик ҳисоботи. — Тошкент, 2023.

8. Barney, J. B., & Hesterly, W. (2021). Strategic management and competitive advantage. Pearson Education.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, oktabr, 10-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**. GOCT 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:

Ingliz tili muharriri:

Rus tili muharriri:

Musahhah:

Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2025-yil, oktabr, 10-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**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlataro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**