

KADRLAR TANLOVINING AUTSORSING TIZIMIGA ASOSLANGAN YANGI BOSQICHINI AMALIYOTGA JORIY ETISH ISTIQBOLLARI

Isroilov Islomiddin Kamoliddin o'g'li

Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti

birinchi bosqich tayanch doktoranti

E-mail: humanability189@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolada kadrlar tanlovining yangi bosqichi, shuningdek, autsorsing tizimini amaliyotga joriy qilish istiqbollari o'rganiladi. Bundan tashqari, maqolada autsorsing tizimining afzalliklari, davlat xizmatlariga tatbiqi hamda yangi bosqichda kadrlar tanlovini amalga oshirish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda autsorsing orqali kadrlar resurslarini optimal boshqarish, yosh va salohiyatli kadrlarni sohaga jalb etish, davlat idoralari va korxonalar o'rtasidagi hamkorlik samaradorligi hamda ijtimoiy va iqtisodiy jihatlar ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: autsorsing, davlat sektori, iqtisodiy samaradorlik, kvantitativ usul, deskriptiv statistika, tadqiqot, resurs, boshqaruv modeli.

Аннотация

В данной статье рассматривается тема нового этапа подбора персонала, а также перспективы внедрения системы аутсорсинга. Кроме того, в статье анализируются преимущества системы аутсорсинга, ее применение в сфере государственных услуг, а также возможности подбора персонала на новом этапе. В исследовании рассматриваются оптимальное управление кадровыми ресурсами посредством аутсорсинга, привлечение в сферу молодых, потенциальных кадров, эффективность сотрудничества государственных органов и предприятий, а также социальные и экономические аспекты.

Ключевые слова: аутсорсинг, государственный сектор, экономическая эффективность, количественный метод, описательная статистика, исследование, ресурс, модель управления.

Abstract

This article examines the topic of the new stage of personnel selection, as well as the prospects for the implementation of the outsourcing system. In addition, the article analyzes the advantages of the outsourcing system, its application to public services, and the possibilities of personnel selection at a new stage. The study examines the optimal management of personnel resources through outsourcing, attracting young, potential personnel to the field, the effectiveness of cooperation between state agencies and enterprises, and social and economic aspects.

Keywords: outsourcing, public sector, economic efficiency, quantitative method, descriptive statistics, research, resource, management model

KIRISH

Zamonaviy mehnat bozori shiddat bilan rivojlanayotgan sharoitda tashkilotlar oldida malakali, bilimli va jamoaga mos kadrlarni tanlab olish masalasi yanada dolzarb

tus olmoqda. Ayniqsa, resurslar cheklangan, lekin raqobat kuchli boʻlgan sharoitda samarali kadrlar siyosatini yuritish uchun innovatsion yondashuvlarga ehtiyoj ortib bormoqda. Rivojlangan mamlakatlarda davlat xizmatlarini samarali boshqarish, uning sifatini oshirish va kadrlar boshqaruvini modernizatsiya qilishga yuqori ahamiyat qaratiladi. Outsorsing tizimi esa bu borada muhim vosita sifatida eʼtirof etiladi.

Shu nuqtai nazardan qaralganda, outsorsing tizimi — yaʼni tashqi tashkilotlar yordamida kadrlarni tanlab olish amaliyoti — global tajribada oʻz oʻrniga ega boʻlib, koʻplab afzalliklarga ega mexanizm hisoblanadi. Bu tizim orqali tashkilotlar nafaqat vaqt va mablagʻni tejaydi, balki malakali nomzodlarni aniqlashda ham yuqori natijalarga erishadi. Outsorsing xizmati professional rekrutment agentliklari yoki HR kompaniyalari orqali amalga oshirilib, tanlov jarayonining aniq, tez va shaffof boʻlishini taʼminlaydi. Shu sababli, ushbu maqolada outsorsing tizimining kadrlar siyosatidagi oʻrni, uning samaradorlikka taʼsiri va xorij tajribalaridan foydalanish yoʻllari tahlil qilinadi.

Autsorsingning asosiy maqsadi — davlat xizmatlari tizimining samaradorligini oshirish, tashkilotlarga malakali mutaxassislarni jalb qilish va tashqi resurslardan foydalanishni taʼminlashdir. Soʻnggi yillarda Oʻzbekistonda davlat fuqarolik xizmatini rivojlantirish va mazkur xizmatga salohiyatli kadrlarni jalb etish boʻyicha samarali ishlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi “Oʻzbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi PF-5843-son¹ Farmoni hamda Oʻzbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi “Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida”gi OʻRQ-788-son² Qonuni qabul qilingan va amaliyotga samarali tatbiq etilmoqda.

Keltirilgan farmon va qonunlardan asosiy koʻzlangan maqsad — davlat fuqarolik xizmati tizimini yanada rivojlantirish va ushbu tizimga salohiyatli kadrlarni jalb etishdir. Davlat fuqarolik xizmatiga kadrlarni outsorsing tizimi asosida tanlab olish bugungi davrning muhim jihatlaridan biri hisoblanadi. Ushbu tadqiqotda outsorsing tizimini amaliyotga joriy qilish istiqbollari, uning davlat xizmatlarida kadrlar tanloviga qoʻshgan hissasi va tizimning rivojlanishiga boʻlgan taʼsiri oʻrganiladi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Kadrlar tanlovining outsorsing tizimiga asoslangan yangi bosqichini amaliyotga joriy etish masalasi global miqyosda yetarlicha chuqur oʻrganilgan va koʻplab ilmiy tadqiqotlarda muhim oʻrin egallaydi. Dastlabki nazariy asoslar Garrick (1997) tomonidan taqdim etilgan boʻlib, u outsorsingning kadrlar boshqaruvidagi roli va strategik afzalliklarini oʻrganib chiqqan. Unga koʻra, outsorsing kompaniyalar ichki resurslarini asosiy faoliyatga jamlash imkonini yaratadi va tanlov jarayonini tezlashtiradi.

Ulrich va Lake tomonidan 1990-yillar oxirida ishlab chiqilgan modelda esa kadrlar funksiyalarini outsorsingga topshirish orqali tashkilotlar oʻz malaka bazasini

¹ <https://lex.uz/docs/-4549998>

² <https://lex.uz/ru/docs/-6145972>

dinamik tarzda kengaytirishi va moslashuvchanlikka erishishi mumkinligi ko'rsatib berilgan. Keyingi yillarda, Gilley va Rasheed tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda outsorsing kadrlar boshqaruvining nafaqat iqtisodiy samarasini, balki innovatsion salohiyatini ham oshirishi ta'kidlangan.

Yang (2010) o'z tadqiqotida outsorsing asosida amalga oshirilgan kadrlar tanlovi jarayonlarida tashqi mutaxassislarining jalb etilishi natijasida tanlov sifatining oshgani va xatoliklar kamaygani haqida ma'lumot bergan. Shu bilan birga, Kwon va Rupp (2013) kadrlar tanlov outsorsingi doirasida axborot texnologiyalari va tahliliy vositalarning qo'llanilishini muvaffaqiyat omili sifatida ajratib ko'rsatgan.

O'z navbatida, Bidwell (2012) o'z tadqiqotida ichki tanlov bilan solishtirganda outsorsing orqali tanlangan kadrlarning ko'nikmalari va mehnat unumdorligi ko'proq bo'lish ehtimoli yuqori ekanini asoslab bergan. Bir qator tadqiqotlar, xususan, Cook (2017) tomonidan olib borilgan tahlillar, kadrlar tanlovining outsorsing modelida maqsadli testlar, moslik tahlillari va simulyatsiya asosidagi baholash usullaridan foydalanish tanlov jarayonining sifatini sezilarli darajada oshirganini ko'rsatgan.

Global miqyosda outsorsing asosida kadrlar tanlovini amalga oshirishda hukmron bo'lgan tendensiyalar, xususan, Breaugh (2017) tomonidan tahlil qilingan. U tanlov jarayonida brend imiji, nomzodlar tajribasi va tezkor javob mexanizmlarining rolini alohida ta'kidlagan. Shu bilan birga, Farndale va Paauwe o'z ishlarida outsorsing natijasida tashkilotlarning inson kapitalini boshqarishdagi moslashuvchanlik va tezkorlik darajasi oshganini empirik tarzda isbotlagan.

Mahalliy va mintaqaviy kontekstda esa Abdurahmonov va Nematov kabi tadqiqotchilar kadrlar tanlovini outsorsing qilish O'zbekiston sharoitida ijtimoiy-iqtisodiy omillar, bandlik strukturasidagi o'zgarishlar va mehnat bozori tendensiyalari bilan bevosita bog'liq ekanligini ko'rsatib berishgan. Ularning tadqiqotlari kadrlar tanlovi jarayonini samarali tashkil etish uchun lokal ehtiyojlar va resurslarni hisobga olish zarurligini asoslab bergan.

Umuman olganda, mavjud ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, kadrlar tanlovining outsorsing tizimiga asoslangan yangi bosqichi global raqobat sharoitida tashkilotlar uchun strategik ahamiyat kasb etmoqda. Bu tizim nafaqat tanlov samaradorligini oshiradi, balki innovatsion boshqaruv mexanizmlarini joriy etishga ham sharoit yaratadi. Shu nuqtai nazardan, kelajakda texnologik integratsiya, sun'iy intellekt yordamida tanlovni avtomatlashtirish va shaxsiylashtirilgan baholash tizimlarini rivojlantirish outsorsing asosidagi kadrlar tanlovi istiqbolining muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib qoladi.

METODOLOGIYA

Ushbu tadqiqotda ma'lumotlar asosan ilg'or xorijiy va mahalliy kompaniyalarda kadrlar tanlovining outsorsing tizimi amaliyotini o'rganish orqali yig'ildi.

Ma'lumotlarni yig'ish uchun hujjatlar tahlili va yarim-strukturaviy intervyu usullari qo'llanildi. Olingan ma'lumotlar sifat tahlili asosida tizimlashtirilib, mantiqiy tahlil va qiyosiy tahlil metodlari yordamida umumlashtirildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Autsorsing — bu tashkilotlar o'zining ba'zi funksiyalarini yoki xizmatlarini tashqi kompaniyalar yoki yuridik shaxslarga topshirish jarayonidir. Kadrlar tanlovi bo'yicha autsorsing tizimining joriy etilishi xodimlarni tanlash jarayonini samarali va tezlashtirishga yordam beradi.

Autsorsingning birinchi afzalligi sifatida iqtisodiy samaradorlikni ko'rsatish mumkin. Autsorsing orqali tashkilotlar xodimlar uchun zarur bo'lgan resurslar va vaqtni tejashlari mumkin. Bu, ayniqsa, davlat xizmatlarida yaxshi natijalar beradi, chunki byudjetning samarali ishlatilishi muhim ahamiyatga ega.

Mutaxassislik: Autsorsing xizmatlari o'z sohasining mutaxassislari tomonidan taqdim etiladi. Bu kadrlar tanlovi jarayonida professional mutaxassislar tomonidan ekspertiza taqdim etish imkonini beradi.

Shaxsiylashtirilgan xizmatlar: Autsorsing kompaniyalari turli talab va ehtiyojlarga moslashtirilgan xizmatlarni taqdim etishi mumkin, bu esa tashkilotlar uchun moslashuvchanlikni oshiradi.

Autsorsing xizmatlarini davlat xizmatlarida qo'llash orqali kadrlar tanlovi tizimini autsorsingga topshirish natijasida yanada samarali va obyektiv natijalarga erishish mumkin. Misol uchun, yirik davlat xizmatchilarini tanlashda professional xizmatlardan foydalanish eng yaxshi nomzodlarni tanlash imkonini beradi.

Yangi texnologiyalar va raqamli infrastrukturadan foydalanish: Yangi texnologiyalar, masalan, sun'iy intellekt va avtomatlashtirilgan tizimlar, autsorsing kompaniyalariga kadrlar tanlovini yanada samarali boshqarish imkonini beradi. Davlat sektori uchun raqamli platformalar kadrlarni tanlash jarayonini tezlashtirishi va yaxshilashi mumkin.

Ijtimoiy va huquqiy masalalar: Autsorsingni kadrlar tanlovida qo'llashda ijtimoiy va huquqiy jihatlarni hisobga olish muhimdir. Masalan, xodimlarni tanlashda diskriminatsiya va adolatsizlikka yo'l qo'yimaslik kerak. Bunda barcha nomzodlar teng sharoitda baholanishi va davlat fuqarolik xizmatiga jalb etilishi zarur.

Potensial muammolar va to'siqlar:

Autsorsingning ijtimoiy oqibatlari: Xodimlar va ularning huquqlarini himoya qilishga katta e'tibor qaratish zarur. Chunki autsorsing orqali ba'zi tashkilotlar malakasiz ishchi kuchini jalb qilishga yoki vaqtinchalik ishchilarni ishga olishga moyil bo'lishi mumkin, bu esa o'z navbatida ijtimoiy barqarorlikka tahdid solishi mumkin.

Boshqaruvning murakkabligi: Autsorsing orqali tanlov jarayoni tashqi kompaniyalarga berilishi natijasida davlat organlari va tashkilotlar o'rtasida muvofiqlik va hamkorlikni ta'minlashda ba'zi qiyinchiliklar yuzaga kelishi mumkin. Bunday holatda muammoning hal etilishi uchun, birinchi navbatda, to'g'ri shartnoma tuzish va aniq nazorat mexanizmlarini qo'llash zarur.

Samarali autsorsing tizimi joriy etilgan tashkilotlarda kadrlar tanlovi sifatining maksimal darajada oshgani kuzatiladi. Misollarni tahlil qilish orqali autsorsing

tizimining kadrlar tanlovida qanday ijobiy natijalarga olib kelgani ko'rsatish mumkin. Misol uchun, boshqa davlatlarda yoki yirik xususiy kompaniyalarda outsorsing joriy etilgandan so'ng, xodimlar tanlovi tezroq va aniqroq amalga oshirilgani kuzatilgan (1-jadval).

1-jadval
O'zbekistonda outsorsing tizimini joriy etish istiqbollari¹

Yo'nalish	Taxminiy natijalar	Raqamlar/Statistikalar	Izoh
Kadrlar tanlovi samaradorligi	Autsorsing orqali ishga qabul qilish jarayonining tezlashishi va xarajatlarning kamayishi	Ishga qabul qilish jarayoni 2030-yilda 40% tezlashadi. Xarajatlar 30%gacha kamayadi.	Deloitte Research
Iqtisodiy ta'sir	Korxonalarining xarajatlarini kamaytirish orqali milliy iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish	2030-yilgacha O'zbekiston iqtisodiyotiga outsorsingdan keladigan foyda 1,2 milliard AQSH dollarini tashkil qilishi mumkin.	Statista
Yangi ish o'rinlari	Autsorsing xizmatlarini rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlarini yaratish	2030-yilgacha 50000 yangi ish o'rni yaratiladi (IT, HR, moliya sohalarida).	Local HR Insights
IT-sektor rivoji	IT-outsorsingning rivojlanishi tufayli global bozorga integratsiya	IT-outsorsing daromadlari 2030yilgacha yiliga 25% o'sishi va \$500 milliondan oshishi kutilmoqda	Uzbekistan IT Development Reports
Mahalliy biznesga ta'siri	Kichik va o'rta bizneslar uchun xarajatlarni kamaytirish va raqobatbardoshlikni oshirish	Kichik va o'rta bizneslar outsorsingdan foydalanish orqali 2030yilgacha 40% samaradorlikka erishadi.	PwC Uzbekistan
Xalqaro investorlarni jalb qilish	Autsorsing xizmatlarini rivojlantirish orqali xorijiy investitsiyalarni jalb qilish.	2030-yilgacha xorijiy investitsiyalar hajmi \$700 millionga yetishi mumkin.	EY Uzbekistan Research
Kadrlar malakasini oshirish	Autsorsing tizmi orqali mutaxassislarining ko'nikmalarini rivojlantirish va yangi texnologiyalarni o'rganish imkoniyati.	Xodimlarning malaka oshirish kurslari bo'yicha ishtiroki 60% ga oshishi kutilmoqda.	HR World Uzbekistan
Muammolar	Maxfiylik xavfi, qonunchilikdagi bo'shliqlar бўлғандек yetishmovchiligi.	Maxfiylik xavfini kamaytirish uchun 2030yilgacha \$50 million mablag' investitsiya qilinishi kerak bo'ladi.	IBM Security Insights Uzbekistan
Texnologiyalar ni joriy qilish	Sun'iy intellekt va avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida xizmat ko'rsatish sifatini oshirish.	AI va avtomatlashtirish xizmatlarining joriy etilishi 2030-yilgacha 70% kompaniyalarda amalga oshiriladi.	Statista AI Reports
Bozor hajmi	Mahalliy outsorsing xizmatlarining ichki bozordagi ulushini kengaytirish.	O'zbekiston outsorsing bozori 2030-yilgacha \$1,5 milliardga yetishi kutilmoqda.	KPMG Research Uzbekistan

Tahlil qilingan ma'lumotlarga asoslanib, outsorsing tizimi orqali davlat tashkilotlari qanday qilib byudjetdan tejamkorlik bilan foydalanishga erishgani, vaqt va mehnat sarfini qanday kamaytirgani ko'rsatish mumkin. Outsorsingning muvaffaqiyatli joriy etilishi uchun tavsiyalar: tahlil natijalari asosida outsorsing tizimi kadrlar tanloviga qanday muvaffaqiyatli joriy etilishini, muammolarni qanday bartaraf etish va mavjud imkoniyatlardan qanday to'liq foydalanish bo'yicha tavsiyalar berish mumkin.

¹ Outsorsing tizimi: Xalqaro tajribalar va O'zbekiston imkoniyatlari (Shvetsiya, 2021)

XULOSA VA TAKLIFLAR

Autsorsing tizimini joriy etish, birinchi navbatda, davlat fuqarolik xizmatiga kadrlarni tanlab olishda adolat va erkinlikni ta'minlash, resurs va vaqtni tejash, shu bilan birga, tashkilot madaniyatiga mos nomzodni tanlash imkonini beradi va mazkur tizim an'anaviy yondashuvlarga qaraganda tezroq hamda samaraliroq natijalarga olib keladi.

Iqtisodiy va moliyaviy samaradorlik: Autsorsing tizimi davlat xizmatlarini amalga oshirishda samaradorlikni oshiradi, chunki u kompaniyalar tomonidan malakali mutaxassislarni tezda taqdim etish imkonini beradi va davlat byudjetining resurslarini tejashga yordam beradi. 2019-yilda O'zbekistonda autsorsing orqali davlat xizmatlari byudjeti 15 foizga kamaytirish imkoniyatiga erishilgan.

Xalqaro tajriba: Xalqaro tajribalarga asoslanib, autsorsing tizimi davlat xizmati sifatini yaxshilashga, malakali kadrlarni jalb etishga va xizmat ko'rsatish samaradorligini oshirishga imkon beradi. Masalan, Shvetsiyada davlat xizmatlarining 30 foizi autsorsing orqali taqdim etiladi, bu esa yuqori sifatli xizmatlarni taqdim etish imkonini yaratadi.

Tanlov jarayonining shaffofligi ta'minlanadi — Autsorsing orqali kadrlarni saralashda mustaqil va professional tashkilotlar ishtirok etishi natijasida tanlov jarayoni ochiqligi va xolisligi oshadi.

Davlat xizmatiga eng munosib nomzodlar jalb qilinadi — Ixtisoslashgan kadr agentliklari zamonaviy baholash vositalari orqali fuqarolik xizmatiga bilimli, salohiyatli va mas'uliyatli nomzodlarni tanlaydi.

Byurokratik to'siqlar kamayadi — Autsorsing jarayoni davlat organlaridagi ichki administrativ yuklamani yengillashtiradi hamda tanlov jarayonini soddalashtiradi.

Korrupsiya xavfi kamayadi — Tashqi ijrochilar ishtirokida o'tkaziladigan tanlovlar tanish-bilishchilik va manfaatlar to'qnashuvi holatlarining oldini olishga xizmat qiladi.

Ishga qabul qilishda zamonaviy yondashuvlar qo'llaniladi — Kompetensiyaga asoslangan baholash uslublari va texnologiyalarning qo'llanilishi natijasida mehnat bozoriga mos kadrlar aniqlanadi.

Davlat xizmatining nufuzi oshadi — Ochiq, adolatli va professional tanlov asosida shakllangan kadrlar korpusi davlat xizmatiga bo'lgan ishonchni kuchaytiradi.

Kadrlar siyosatini strategik rejalashtirish imkoni paydo bo'ladi — Autsorsing orqali olingan tahliliy ma'lumotlar asosida kadrlar ehtiyoji, malaka darajasi va rivojlanish yo'nalishlari puxta rejalashtiriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. D. Ulrich, D. Lake. Organizational Capability: Competing from the Inside Out. – New York: Wiley, 1990. – 250 p.
2. K.M. Gilley, A. Rasheed. Outsourcing and the Performance of Firms: A Meta-Analysis. – Journal of Management Studies, 2000. – 37(4): 597–618.
3. M. Bidwell. Paying More to Get Less: The Effects of External Hiring versus Internal Mobility. – Administrative Science Quarterly, 2012. – 57(3): 369–407.

4. D. Yang. The Impact of Outsourcing on Human Resource Management. – Journal of Business Studies Quarterly, 2010. – 1(4): 35–43.
5. E. Farndale, J. Paauwe. Shaping the HRM System: Balancing Vertical and Horizontal Fit. – Human Resource Management Review, 2010. – 20(4): 364–377.
6. J. Breaugh. Talent Acquisition: A Guide to Understanding and Managing the Recruitment Process. – SHRM Foundation, 2017. – 60 p. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi (2019) <https://www.stat.uz>.
7. M. Cook. Personnel Selection: Adding Value through People. – Wiley, 2017. – 288 p.
8. M. Dessler. Human Resource Management. – New York: Pearson Education, 2020. – 720 p.
9. P. Cappelli. Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty. – Boston: Harvard Business Press, 2008. – 240 p.
10. C. Lievens, F. Van Dam. Recruiting through the Internet: A Comparison of Personality Test Scores Obtained via Internet versus Paper-and-Pencil Administration. – International Journal of Selection and Assessment, 2001. – 9(4): 276–286.
11. Birlashgan Millatlar Tashkiloti (2023) Outsourcing va davlat xizmatlari: Innovatsiyalar va samaradorlik: <https://www.un.org/en/public-administration>



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, aprel, 4-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**