

KADRLAR TAYYORLASH MENEJMENTIDA INNOVATSION TADBIRKORLIKNI QO‘LLAB-QUVVATLASHGA QARATILGAN TA‘LIM XIZMATLARI KO‘RSATISH TURLARI TAHLILI

Ergashev To‘lqin Shokirovich

BuxDU Iqtisodiyot kafedrası dotsenti, PhD

Annotatsiya

Maqolada kadrlar tayyorlash menejmentining amal qilishi, jumladan, uning innovatsion tadbirkorlik faoliyati bilan o‘zaro iqtisodiy aloqadorligini ta‘minlash turlari tahlil qilingan. Shuningdek, kadrlar tayyorlash menejmenti turlarini qiyosiy tahlil qilish asosida innovatsion tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish imkoniyatlari aniqlangan.

Kalit so‘zlar: menejment, kadrlar tayyorlash, kadrlar tayyorlash menejmenti, kasbiy kompetentlik, oliy ta‘lim xizmatlari, mehnat bozori, ta‘lim tizimi, innovatsiya, innovatsion faoliyat, tadbirkorlik, innovatsion tadbirkorlik.

Аннотация

В статье проанализированы механизмы функционирования менеджмента подготовки кадров, в частности, виды обеспечения его взаимной экономической связи с инновационной предпринимательской деятельностью. В частности, на основе сравнительного анализа различных видов менеджмента подготовки кадров выявлены возможности развития инновационной предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: менеджмент, подготовка кадров, менеджмент подготовки кадров, профессиональная компетентность, услуги высшего образования, рынок труда, система образования, инновация, инновационная деятельность, предпринимательство, инновационное предпринимательство

Abstract

The article analyzes the functioning mechanisms of human resource training management, particularly the types of ensuring its economic interrelation with innovative entrepreneurial activity. Specifically, based on a comparative analysis of different types of human resource training management, opportunities for the development of innovative entrepreneurial activity have been identified.

Keywords: management, human resource training, human resource training management, professional competence, higher education services, labor market, education system, innovation, innovative activity, entrepreneurship, innovative entrepreneurship.

KIRISH

Kadrlar tayyorlash menejmenti global darajada yildan-yilga takomillashib, mehnat bozorida yuqori malakali kadrlarga bo‘lgan talabni qondirishning samarali usullarini amaliyotga joriy etilishi hisobiga murakkablashib borayotgan jarayonlardan biri hisoblanadi. Bugungi kunga qadar iqtisodiy fanda kadrlar tayyorlash menejmentining amal qilish turlari ta‘lim xizmatlari ko‘rsatish usullarining o‘zaro

mutanosiblikda qo'llanilishidagi nisbatlarning o'zgarishi asosida shakllanganligi ko'plab ilmiy tadqiqotlarda o'z isbotini topgan.

ADABIYOTLAR SHARHI

Yangi O'zbekiston sharoitida iqtisodiy munosabatlarning liberallashtirilishi tadbirkorlik subyektlarining innovatsion faolligini oshirib, mehnat bozoridagi kasbiy kompetentlik talablarining takomillashishiga olib kelmoqda. Ushbu tendensiyalar mamlakat kadrlar tayyorlash menejmentida oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozorlari o'rtasidagi o'zaro integratsion munosabatlarni chuqurlashtirish bilan birgalikda, innovatsion tadbirkorlik subyektlarining kadrlar va innovatsion ehtiyojlari ta'minoti samaradorligini oshirish zaruriyatini yuzaga keltirmoqda. Bu esa mamlakat kadrlar tayyorlash menejmenti amal qilish mexanizmlarini takomillashtirishni taqozo etadi.

Iqtisodiy adabiyotda ilk bor U. Petti, A. Smit, D. Rikardo, D. S. Mil kabi klassik iqtisodiy maktab vakillari tomonidan mehnat bozorining rivojlanish xususiyatlari, jumladan, mamlakatdagi aholining bandligi, ishchi kuchi sifatini oshirish va ishsizlik muammolari tadqiq etilgan. Jumladan, U. Petti fikricha, ishlab chiqarish jarayonlarida boyluk yaratilishida mehnat hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi.[1] Shunga o'xshash ilmiy qarashlar A. Smit tadqiqotlarida ham o'z aksini topgan bo'lib, unda ishchilar o'rtasidagi ish o'rniga ega bo'lish borasidagi erkin raqobat kurashlari ularning ishchi kuchi sifatidagi ijobiy o'zgarishlarga olib keladi.[2]

Neoklassik iqtisodiy maktab vakillari tomonidan amalga oshirilgan ilmiy tadqiqotlarda ham ishchi kuchi sifatini oshirish bo'yicha qator ilmiy qarashlar shakllangan. Jumladan, A. Marshall tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda "yuqori mehnat toifasi"ga ega bo'lgan insonlarning mehnat bozorida raqobatbardoshligi yuqori hisoblanishi to'g'risidagi ilmiy qarashlar ilgari surilgan. Olim fikricha, insonlarga ko'rsatilayotgan ta'lim xizmatlari ularning individual inson kapitalining shakllanishi va to'planishiga bevosita ta'sir ko'rsatib, ishchi kuchidagi ko'plab ijobiy fazilatlarining rivojlanishiga sabab bo'ladi.[3] Tahlillarga ko'ra, A. Marshall ilmiy qarashlarining o'ziga xos xususiyati shundaki, u bilimlarni ishlab chiqarish munosabatlarini harakatga keltiruvchi kuch sifatida baholagan.

P. Druker "ish bilimlari" tushunchasini muomalaga kiritib, keyinchalik "bilimlar jamiyati"da bazis iqtisodiy resurs kapital, tabiiy resurslar yoki ishchi kuchi emas, balki bilimlar ekanligini tasdiqlagan. U "bilimlar hal qiluvchi resurs va dominant bo'lib, ehtimoliy raqobat ustunligining yagona manbaiga aylanadi"[4] deb ta'kidlagan.

Amerikalik iqtisodchi E. Denison[5] Amerika iqtisodiyotini chuqur tahlil qilgan. Uning fikriga ko'ra, inson kapitaliga yo'naltirilayotgan xarajatlar birlamchi omil emas, balki ularning natijaviy sifat ko'rsatkichlari iqtisodiy o'sishning asosiy omillaridan biridir. Denison 1929–1982-yillar oralig'idagi Amerika iqtisodiyotini tahlil qilib, unda ishchi kuchi sifatini yuqori o'ringa qo'ygan.

R. Solou[6] texnologiyani sifat jihatidan takomillashtirish hamda xodimlarning malakasini oshirish dastgohlar va fabrikalar sonini ko'paytirishga qaraganda ancha samaraliroq ekanligini asoslagan. Uning fikricha, asosiy vositalarni ilmiy-tadqiqot va

tajriba-konstruktorlik ishlanmalarini rivojlantirishga yoʻnaltirish samarali iqtisodiy oʻsishni taʼminlaydi.

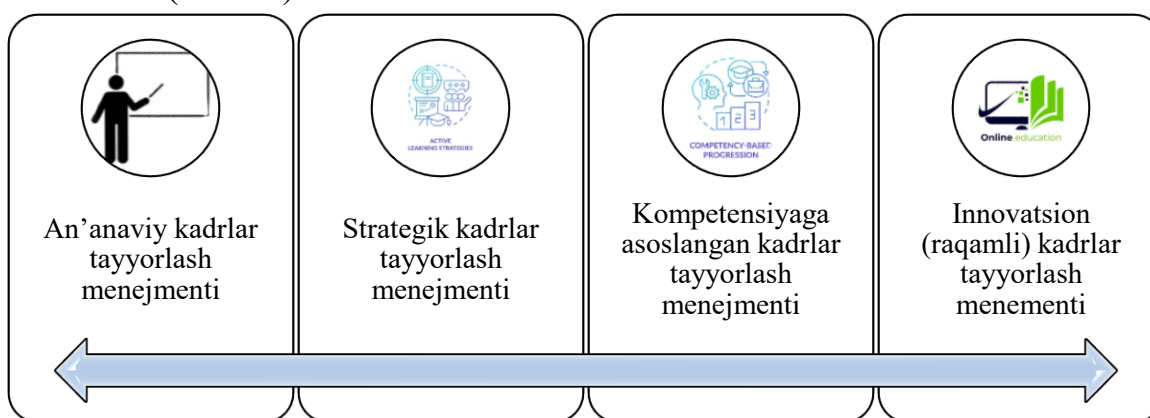
Yuqorida tahlil etilgan iqtisodiy nazariyalar kadrlar tayyorlash menejmentida oliy taʼlim xizmatlari bilan mehnat bozori oʻrtasidagi oʻzaro aloqadorliklar tadbirkorlik faoliyatining rivojlanishi hisobiga ular tomonidan yaratilayotgan ish oʻrinlari kesimidagi kasbiy kompetentlik talablarining takomillashib borayotganini koʻrsatmoqda. Bu esa oʻz navbatida mamlakatda innovatsion tadbirkorlik faoliyatining rivojlanishi mehnat bozorida mavjud ish oʻrinlari kesimidagi kasbiy kompetentlik talablarining oʻzgarishi bilan birgalikda, yangi mutaxassisliklar va kasblar boʻyicha talablarning shakllanishiga olib kelmoqda. Shu sababli, kadrlar tayyorlash menejmentida tadbirkorlik faoliyatini innovatsion rivojlanish salohiyatidan samarali foydalanish imkonini beruvchi mutaxassislarni tayyorlashda oliy taʼlim bilan mehnat bozorlari oʻrtasidagi oʻzaro aloqadorlik, jumladan, oliy taʼlim muassasalarining ish beruvchilar bilan kadrlar taʼminoti va innovatsion ehtiyojlari boʻyicha oʻzaro hamkorlik aloqalarini rivojlantirish talab etiladi.

METODOLOGIYA

Tadqiqot jarayonida guruhlash, tizimli yondashuv, nazariy va amaliy oʻrganish, induksiya va deduksiya, tahlil va sintez, shuningdek, qiyosiy tahlil usullari qoʻllanildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Bugungi kunga qadar taʼlim xizmatlari koʻrsatish usullarining tobora kengayib borishi, oʻz navbatida, ularni turli kombinatsiyalarda qoʻllash asosida kadrlar tayyorlash menejmenti turlarining shakllanishiga olib kelgan. Iqtisodiy fanda G. Dessler[7], E. Esmerova[8], T. Erikson[9], M. Kannistra[10], A. Tanveyer[11], M. B. Mami[12], T. I. Nzimakve[13], S. Riyesner[14] kabi olimlar tomonidan olib borilgan ilmiy tadqiqotlarda kadrlar tayyorlashning anʼanaviy, strategik, kompetensiyaga yoʻnaltirilgan va innovatsion (raqamli) menejmenti kabi turlari (1-rasmga qarang) oʻzaro farqlangan. Kadrlar tayyorlash menejmentining amal qilish har bir turi taʼlim xizmatlari koʻrsatish amaliyotining ustuvorliklari hamda ushbu jarayonda qoʻllanilayotgan usullar oʻrtasidagi kombinatsiyalarning bir-biridan farqlanishi bilan xarakterlanadi (1-rasm).



1-rasm. Kadrlar tayyorlash menejmenti turlari¹

¹ Muallif ishlanmasi

Iqtisodiy fanda kadrlar tayyorlash menejmenti turlari amal qilishining o'ziga xos xususiyatlarini tadqiq etish borasida o'tkazilgan ilmiy tadqiqotlar asosida quyidagi xulosalarni shakllantirishga erishildi.

An'anaviy kadrlar tayyorlash menejmentida ta'lim xizmatlari ko'rsatish asosida ta'lim olayotganlarga tegishli kasb va mutaxassislik bo'yicha belgilangan vazifalarni bajarishi uchun zarur bo'ladigan bazaviy bilimlarni auditoriyada o'qitish usulidan faol darajada foydalangan holda, uzoq muddat davom etadigan dars mashg'ulotlari, seminarlar va klassik treninglar asosida ko'rsatilishini tashkil etishga asoslanadi. Kadrlar tayyorlash menejmentining an'anaviy turi innovatsion tadbirkorlikni rivojlantirishni samarali qo'llab-quvvatlash imkonini bermaydi. Chunki bu turdagi kadrlar tayyorlash menejmenti faqatgina umumiy yondashuvga asoslangan bilimlarni berish bilan cheklanib, maqsad rivojlanish emas, balki hozirgi holatdagi rivojlanish darajasini ushlab turish imkonini beruvchi kadrlarni tayyorlash hisoblanadi. Bunda oliy ta'lim muassasalarida turli ixtisoslik va mutaxassisliklar bo'yicha o'qitiladigan fanlarning mazmuni uzoq yillar mobaynida o'zgarishsiz qoladi va amaliyot bilan bog'liqlik to'liq ta'minlanmagan bo'ladi. Shu o'rinda ta'kidlash joizki, Yangi O'zbekiston sharoitida kadrlar tayyorlash menejmenti tizimini isloh etishga qaratilgan davlat dasturlariga ustuvor ahamiyat kasb etishiga qaramay, mamlakatda hali-hanuz an'anaviy turdagi kadrlar tayyorlash menejmentiga asoslaniladi. Bu esa, o'z navbatida, mamlakatda innovatsion tadbirkorlik faoliyatining rivojlanish tendensiyalari, xususan, innovatsiyalarni o'zlashtirish, ularni o'zaro uzatish, milliy iqtisodiyot talablariga mos keladigan innovatsion loyihalarni ishlab chiqish bo'yicha muammolarni hali-hanuz to'liq bartaraf etish imkonini bermayapti.

Shu bilan birgalikda, an'anaviy turdagi kadrlar tayyorlash menejmentida bitiruvchilarga taqdim etiladigan diplom va sertifikatlarda ular o'qigan fanlar kesimida o'zlashtirish ko'rsatkichlari berilgan bo'lib, kasbiy kompetensiyaning erishilgan holatini tavsiflovchi baholar keltirilmagan bo'ladi. Xuddi shunday, mamlakatimiz amaliyotida ham oliy ta'lim va kasbiy ta'lim muassasalari bitiruvchilariga taqdim etilgan diplomlarda ular tomonidan o'qilgan fanlarning o'zlashtirganlik holatini tavsiflovchi reyting yoki baholar tizimi aks ettiriladi. Bundan ko'rinib turibdiki, mamlakatda kadrlar tayyorlash menejmentining an'anaviy turi ustuvor ahamiyat kasb etishi bilan xarakterlanadi.

Kadrlar tayyorlashning strategik menejmenti milliy iqtisodiyotning uzoq muddatli rivojlanish maqsadlaridan kelib chiqqan holda turli tarmoqlarning kadrlar kompetensiyasiga qo'ygan talablariga mos keladigan yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlashga qaratilgan bo'ladi. Bunda ta'lim tizimida kelajak kasblari bo'yicha tegishli hisobotlar yuritilib, qaysi yilda qaysi tarmoq yoki soha uchun qanday kasbiy kompetentlik darajasidagi kadrlarga bo'lgan talab vujudga kelishi bo'yicha ilmiy asoslangan prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqiladi. Prognoz ko'rsatkichlarini ishlab chiqishda milliy iqtisodiyot tarmoqlarida innovatsiyalarni o'zlashtirish va ularni o'zaro uzatish hisobiga sodir bo'ladigan innovatsion diffuziya jarayonlarining o'rtacha muddatlaridan kelib chiqib, qisqa va o'rta muddatlarga mo'ljallangan taktik rejalar tuzib boriladi. Bunda kadrlar tayyorlash menejmentida strategik maqsad qisqa va o'rta

muddatli maqsadlar “shajarasi” asosida amalga oshirilib, muntazam ravishda tuzilgan reja va amaliyotda erishilayotgan natijalar qiyosiy taqqoslanib, tegishli choralarni ko‘rish bo‘yicha ishlar amalga oshiriladi.

Kadrlar tayyorlashning strategik menejmentida ko‘rsatilayotgan ta‘lim xizmatlarida individual yondashuvga ustuvorlik qaratilib, har bir ta‘lim oluvchining mavjud imkoniyati va salohiyatidan kelib chiqqan holda ixtisoslashtirilgan va mentorlik dasturlari ishlab chiqiladi hamda liderlik salohiyatini rivojlantirish asosida mutaxassislar tayyorlanadi. Mazkur boshqaruv turida iqtisodiy rivojlanish ko‘rsatkichlari kutilgan, ya‘ni prognoz qilingan ko‘rsatkichlarga nisbatan keskin ortib ketgan holatda ham milliy iqtisodiyotning turli tarmoqlari va sohalari kesimida kadrlarning kasbiy kompetentligiga mos keladigan kadrlar zaxirasini ta‘minlab berish imkoniyatiga ega hisoblanishi bilan xarakterlanadi. Bu turdagi kadrlar tayyorlash menejmenti amal qilishida mamlakat ta‘lim tizimining tarkibiga kiruvchi kasbiy va oliy ta‘lim muassasalari o‘zlarining ilmiy, akademik va innovatsion salohiyatidan kelib chiqqan holda boshqaruvni amalga oshirishning strategik dasturlarini ishlab chiqishlari mumkin bo‘ladi.

Kasbiy kompetensiyaga asoslangan kadrlar tayyorlash menejmenti amal qilishida oliy ta‘lim muassasalarining mehnat bozori bilan o‘zaro chuqur integratsiyalashuvi talab etiladi. Bunda mutasaddi davlat tashkilotlari milliy iqtisodiyotning turli tarmoqlari kesimida mehnat resurslari balansini yuritishi orqali mavjud ish o‘rinlari bo‘yicha kasbiy kompetentlik talablarini ish beruvchilar va oliy ta‘lim muassasalari o‘rtasidagi hamkorlikni ta‘minlagan holda shakllantirishlari kerak bo‘ladi. Shu bilan birgalikda, o‘qitish jarayonida ish jarayonida o‘qitish (OJT), keys-metod, seminar va vorkshop usullaridan keng foydalaniladi. Tuziladigan keyslar amaliyotdan olingan bo‘lib, ularni hal etish bo‘yicha ishlab chiqilgan loyihalar o‘rtasida o‘tkaziladigan tanlovlar asosida eng yuqori aniqlikka ega bo‘lgan ilmiy asoslangan loyihalar amaliyotga joriy etiladi. Bunda ish beruvchilar talabalarni, talabalar esa dars mashg‘ulotlari olib borgan professor-o‘qituvchilarni baholaydilar. Professor-o‘qituvchilar jamlagan baholar ularning ish haqiga ta‘sir ko‘rsatib, ayrim holatlarda yuqori reytingga ega bo‘lgan stajyor-o‘qituvchi yoki katta o‘qituvchi fan doktori va professorlarga nisbatan yuqori maosh olishi mumkin bo‘ladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Kasbiy kompetensiyaga asoslangan kadrlar tayyorlash menejmenti amal qilishi sharoitida milliy iqtisodiyotning turli tarmoqlari kesimida mavjud ish o‘rinlari bo‘yicha kasbiy kompetentlik talablari ishlab chiqilgan bo‘lib, ular texnologik rivojlanish jarayonlariga mos ravishda muntazam takomillashtirib boriladi. Bu esa milliy iqtisodiyot tarmoqlarining innovatsion rivojlanish ko‘rsatkichlari barqarorligini ta‘minlash imkoniyatini beradi. Tahlillarga ko‘ra, kadrlar tayyorlashning kasbiy kompetentlikka asoslangan menejmenti amal qilishiga xos bo‘lgan xususiyatlardan mamlakatimizda ish beruvchilar bilan oliy ta‘lim muassasalari o‘rtasida malaka talablarini shakllantirish va har yili oliy o‘quv yurtlari tomonidan kvotalarni belgilashda korxonalar va tashkilotlardan talablarni jamlash amaliyoti qo‘llaniladi. Lekin

ushbu jarayonlarni amalga oshirish mexanizmi mazkur menejment turi talablariga mutlaqo javob bermaydi.

Kadrlar tayyorlashning innovatsion (raqamli) menejmenti amal qilishida raqamli transformatsiyalashuv jarayonlaridan ta'lim xizmatlari ko'rsatish amaliyotida chuqur foydalanilishi bilan xarakterlanadi. Bunda zamonaviy axborot texnologiyalari (IT) industriyasi mahsulotlari hisoblangan VR-trenajyorlar, LMS-platformalar, sun'iy intellekt va neyronlashtirilgan tizimlar asosida Internet ashyolari (IoT) orqali "Big Data" ma'lumotlar bazalaridagi ma'lumotlarni qayta ishlash asosida yangi bilimlarni masofaviy hamda interaktiv shakldagi ta'lim xizmatlari ko'rsatish amaliyotini tashkil etish nazarda tutiladi. Bu turdagi kadrlar tayyorlash menejmentida ta'lim xizmatlari ko'rsatish amaliyoti ishtirokchilari "raqamli" bilimlarga ega bo'lishi talab etiladi. Boshqaruvning ushbu turi zamonaviy texnologiyalar asosida ta'lim xizmatlari ko'rsatishda individual yondashuvni kuchaytirib, uning davomiyligini ta'minlash imkoniyatlarini kengaytiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Петти У. Экономические и статистические работы / У.Петти – М.: Соцэкгиз, 1940. – С.92, 94. 154, 156, 171.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А.Смит – М.: Наука, 1962. – Кн. 1-3. — С.72, 75, 208, 218, 222,490.
3. Marshal A. Principles of Economics / A/Marshal – London, 1967. – P. 619.
4. Drucker P.F. Post – Capitalist Society. – Oxford Butterworth: Heinemann, 1993 – p. 271
5. Эдвард Денисон (Edward F. Denison, 1915-1992) – америкалик иқтисодчи. Асосий асарлари: “АҚШда 1929 йилдан 1969 йилгача иқтисодий ўсишнинг таҳлили” (“Accounting for United States Economic Growth, 1929-69”, 1974), “АҚШда 70-йилларда паст иқтисодий ўсишнинг таҳлили” (“Accounting for Solwer Economic Growth: The United States in the 1970’s”, 1979).
6. Роберт Мертон Солоу (RobertMertonSolow, 23.08.1924й., Нью-Йорк, АҚШ) – “Иқтисодий ўсиш соҳасидаги фундаментал тадқиқотлари учун” 1987 йилги Нобель мукофоти лауреати. Асосий асарлари: “Иш билан тўла бандлик сиёсати” (“Policy of Full Emploment”, 1962), “Ресурслар иқтисодиёти ва иқтисодиёт ресурслари” (“The Economic of Resources and the Resources of Economic”, 1974).
7. Dessler G. The basics of human resources management. Data Status, Belgrade, 2007. – 152 pages
8. Esmerova E. Process and Types of Training in Management. Economics and Management. Volume: XIV, Issue: 1, 2018. – pp. 222-229

9. Ericson T. Personal Training: a Theoretical and Emprical Review. Working Paper 2005:1. Institute for Labour Market Policy Evaluation — IFAU. 2005. – 73 pages.
10. Cannistra M., Agasisti T., Amagir A., Poder K., Holz O., Vartiak L., & De Witte K. A comparative analysis of financial literacy levels and initiatives among students in five European countries. *Research in Comparative and International Education*, No 17 (2), 2022. – pp. 246–280.
11. Tanveer A. Impact of Training & Development on Employees' Performance in Banks of Pakistan. *European Journal of Training and Development Studies*, No 3 (1), 2015. – pp. 22-44
12. Mamy M.B., Shabbir R., and Hasan Z. The Influence of Training and Development on Employee Performance. *Journal of Economics, Management and Trade*, No 26 (5), 2020. – pp. 44-58
13. Nzimakwe Th.I., Utete R. Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, No 6 (1), 2024. – pp. 80-86
14. Riesner, S., Altnau, C., Berner, M. R., Skraba, A., Ajiri, D., & Kopac, L. (2025). Employee Training as a Support for the Professional Development of the Company. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, No 5 (3), 2025. – pp. 1-17 DOI: 10.47172/2965-730x.SDGsReview.v5.n03.pe05401



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, sentyabr, 9-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**