

ИҚТИСОДИЁТДА ИННОВАЦИЯЛАР

1 СОН, 4 ЖИЛД

ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ

НОМЕР 1, ВЫПУСК 4

INNOVATIONS IN ECONOMY

VOLUME 4, ISSUE 1



TOSHKENT-2021

**ИҚТИСОДИЁТДА ИННОВАЦИЯЛАР
ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ
INNOVATIONS IN ECONOMY
№ 1 (2021) DOI:<http://dx.doi.org/10.26739/2181-9491-2021-1>**

**Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:**

Гулямов Сайдахрар Саидахмедович
Академик

**Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:**

Вохидова Мехри Хасановна
Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа
доктори

**"Иқтисодиётда инновация" журнали тахририй маслаҳат кенгаши
Международный редакционный совет журнала "Инновация в экономике"
International Editorial Board of the Journal of Innovation in Economics**

08.00.01 - Иқтисодиёт назарияси / Экономическая теория / Economic theory

Назаров Ш.Х. - и.ф.д.
Гафуров У.В. - и.ф.д., профессор
Мустафакулов Ш. И. - и.ф.д., доцент
Сайфуллаева М.
Маматкулов И.А.

Nanuli Khizanishvili - Doctor of Economic Sciences, Tbilisi Iv. Javakhishvili State University. Faculty of Economics
Екатерина Геннадьевна Господарик - к.э.н., доцент, заведующая кафедрой аналитической экономики и эконометрики экономического факультета БГУ

08.00.02-Макроиқтисодиёт / Макроэкономика / Macroeconomics

Салимов Б. Т. - и.ф.д., профессор,
Назаров Ш. Х. - и.ф.д.
Худайназаров А.К. - и.ф.д.
Худойкулов С. К. - и.ф.н. доцент,
Валиев Б. - PhD.
Сафарова Н.Н.

Зубитапшвили Тамар - доктор туристических наук, Телавский государственный университет, Грузия

08.00.07-Молия. Бухгалтерия ҳисоби. / Финансы. Бухгалтерский учет/ Finance. Accounting

Жиянова Н.Э. - и.ф.н., доц.

08.00.09-Ҷаҳон иқтисодиёти / Мировая экономика / World economy

Мурадова Х.М. - и.ф.д., профессор
Шарифхўжаев Ш.О. - и.ф.д.

Сардор Азам - и.ф.д.
Вохидова М.Х. - PhD.

**08.00.10-Демография. Мехнат иқтисодиёти / Демография. Экономика труда /
Demography. Labor Economics. 08.00.13-Менежмент / Менеджмент / Management**

Гулямов С.С. - академик
Умурзаков Б.Х. - и.ф.д., профессор,
Каршиев М.Э.

Маматкулов И.
Ғойипназаров С.Б. - PhD
Кадилова З.А. - PhD

Саҳифаловчи: Абдулазиз Мухаммадиев

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улицы Амира Темура пр. 1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editarial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr. 1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

1.Хайдаров Зоҳир СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	4
2.Абидов Абдужаббор Абдухамидович ЯШАШ ДАРАЖАСИНИ АНИҚЛАШ МОДЕЛИНИ ЯРАТИШ МУАММОЛАРИ.....	9
3.Халимжонов Дилшод Эргашбекович, Абдувоҳидов Акмал Абдулазизович ЎЗБЕКИСТОНДА ХОРИЖИЙ ИНВЕСТИТОРЛАРНИНГ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ: МУАММОЛАР ВА ЕЧИМЛАР	15
4.Ирматов Афзал Ҳикматуллаевич ЖАҲОНДА ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТНИ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНТИРИШ: ЎЗБЕКИСТОННИНГ ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ ЮКСАЛИШИНING КОНЦЕПТУАЛ ОМИЛ	24
5.Nigora Maxmasobirova YEVROPA AGROSANOAT KLASSTERLARINING RIVOJLANISH XUSUSIYATLARI VA ULARNING MINTAQAVIY IQTISODIYOTDAGI AHAMIYATI	30
6.Азизкулов Бахтиёр Хушвактович, Сиддиқов Аскар Ахрорович КЛАСТЕР ЁНДОШУВИ АСОСИДА АГРОТУРИЗМНИ РИВОЖЛАНТИРИШГА ИНВЕСТИЦИЯЛАРНИ ЖАЛБ ҚИЛИШ ХУСУСИЯТЛАРИНИ БАҲОЛАШ	40
7.Нурмухаммидова Мухтабар Хасановна, Мамажоновна Саида Ваҳобжоновна, Бекмухаммедова Барно Ўктамовна ИҚТИСОДИЁТДА ГОЛЛАНД КАСАЛЛИГИНИНГ НАМОЁН БЎЛИШ ШАРТ-ШАРОИТЛАРИ ВА ОМИЛЛАРИ.....	49
8.Каримова Азиза Маҳмадризоевна НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КРЕДИТНОЙ ПОДДЕРЖКИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ТУРИЗМА	56
9.Уразматов Жонибек Мусурманович ҚЎШИЛГАН ҚИЙМАТ СОЛИҒИНИ УНДИРИШ МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ	63
10.Муминова Наргиза Махсуджоновна ТЎҚИМАЧИЛИК МАҲСУЛОТЛАРИГА ТАЛАБНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА ХАЛҚАРО МАРКЕТИНГ ТАМОЙИЛЛАРИ.....	70
11.Рахматов Камолиддин Ўралович, Абдувоҳидов Акмал Абдулазизович ПАНДЕМИЯ ВА ПАНДЕМИЯДАН КЕЙИНГИ ДАВРЛАРДА ЎЗБЕКИСТОН ИҚТИСОДИЁТИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ ВА ИМКОНияТЛАРИ	77
12.Бердиев Жасур Кулдошевич СОВРЕМЕННЫЕ СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ ГОСТИНИЧНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	84

ИҚТИСОДИЁТДА ИННОВАЦИЯЛАР ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ INNOVATIONS IN ECONOMY

Хайдаров Зоҳир

к.э.н., и.о. доцент кафедры «Банковское дело»
Самаркандского института экономики и сервиса

СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

For citation: Haydarov Zohir. CREATION OF A MECHANISM FOR INCREASING THE QUALITY OF TRAINING OF SPECIALISTS FOR THE BANKING SPHERE: PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION. Journal of innovations in economy. 2021. Vol. 4, Issue 1. (4-8) pp.



DOI 10.26739/2181-9491-2021-1-1

АННОТАЦИЯ

В научной статье раскрыты вопросы совершенствование взаимоотношений студентов и преподавателей в процессе получения знаний, совершенствование механизмы привлечения в учебный процесс преподавателей - специалистов практиков, совершенствования механизма прохождения производственной (банковской) практики студентов, стимулирование успешной учебы студента-будущего специалиста, повышения уровня знания и продуктивной деятельности вновь принятых на работу специалистов, совершенствования методов проведения технической учебы в коммерческих банках.

Ключевые слова: механизм, банковской сферы, инвестиции, стимул, подготовки специалистов.

Haydarov Zohir

Docent of the Department
“Banking” of the Samarkand Institute of Economics and Service

CREATION OF A MECHANISM FOR INCREASING THE QUALITY OF TRAINING OF SPECIALISTS FOR THE BANKING SPHERE: PROBLEMS AND WAYS OF THEIR SOLUTION

ABSTRACT

The scientific article discloses the issues of improving the relationship between students and teachers in the process of gaining knowledge, improving the mechanisms for attracting teachers - practitioners to the educational process, improving the mechanism for passing industrial (banking) practice of students, stimulating the successful study of a student-future specialist, increasing the level of knowledge and productive activity of newly hired specialists, improvement of methods of technical training in commercial banks.

Key words: mechanism, banking sector, investment, incentive, training of specialists.

Хайдаров Зоҳир

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти
“Банк иши” кафедраси доценти в.б, и.ф.н.

**БАНК СОҲАСИ УЧУН МУТАХАССИСЛАРНИ ЎҚИТИШ СИФАТИНИ ОШИРИШ
МЕХАНИЗМЛАРИНИ ЯРАТИЛИШИ: МУАММОЛАРИ ВА УЛАРНИ ЕЧИШ
УСУЛЛАРИ**

ANNOTATSIYA

Ilmiy maqola bilim olish jarayonida talabalar va o'qituvchilar o'rtasidagi munosabatlarni yaxshilash, o'qituvchilar - amaliyotchilarni o'quv jarayoniga jalb qilish mexanizmlarini takomillashtirish, talabalarning ishlab chiqarish (bank) amaliyotidan o'tish mexanizmini takomillashtirish, rag'batlantirish masalalarini ochib beradi. Talaba-bo'lajak mutaxassislikni muvaffaqiyatli o'rganish, yangi ishga qabul qilingan mutaxassislarning bilim darajasi va ishlab chiqarish faolligini oshirish, tijorat banklarida texnik o'qitish usullarini o'rganadi.

Kalit so'zlar: mexanizm, bank sektori, investitsiya, rag'batlantirish, mutaxassislarni tayyorlash.

Введение

По мере возрастания роли банковской сферы в развитии экономики повышаются требования к уровню подготовки квалифицированных специалистов, работающих в этой сфере. Вместе с тем, качество подготовки специалистов для отрасли не адекватно требованиям, что по нашему мнению, работодателя, приводит к проблемам их трудоустройства, особенно выпускников вузов по направлению образования «Банковское дело». Своевременное решение этих проблем повышения качества возможно путем только на основе совершенствования системы их подготовки специалистов.

Анализ литературы

В существующих литературах рассмотрены со стороны Дадаян Э.Г.- модели образовательной деятельности [1], Даутовой О.Б.- образовательные инновационные технологии [2], Евсеева В.О. - деловые игры по формированию экономических компетенций [3], Суляк В.Б.- механизм интеграции науки и образования [4], Лавушкиной Ф.В. - кадровая политика с позиции кадрового аудита [5], С.П. Агапова, Н.А. Ефименко, Н.И. Лобковская, Ж.С. Рогачева, И.А. Ухалина.- место высшего образования в стратегии обеспечения экономической безопасности государства и бизнеса [6], - информационный бюллетень <http://www.bc.edu/research/cihe> изученные опыт международного высшего образования [7], В.И. Байденко.- основные тенденции развития высшего образования (глобальные и болонские измерения) [8].

Однако в них не рассмотрены и не исследованы проблемы повышения качества подготовки специалистов в высших учебных заведениях и после вузовское повышение их квалификации для банковской сферы в региональных условиях. Некоторые региональные аспекты этой проблемы рассмотрены в статьях Хайдарова З.Ш. [9, 10].

Методы исследования

При изложении данной статьи были использованы методы анализа, сравнительный метод, нормативные методы, методы средних чисел, индексные методы, индуктивные и дедуктивные методы, методы абстракции и конкретики.

Анализ и результаты

По мере возрастания роли банковской сферы в развитии экономики повышаются требования к уровню подготовки квалифицированных специалистов, работающих в этой сфере. Вместе с тем, качество подготовки специалистов для отрасли не адекватно требованиям, что по нашему мнению, работодателя, приводит к проблемам их трудоустройства, особенно выпускников вузов по направлению образования «Банковское дело». Своевременное решение этих проблем возможно путём создания механизма повышения качества подготовки специалистов.

1. Одним из направлений повышения качества подготовки специалистов является совершенствование взаимоотношения студентов и преподавателей. На наш взгляд, эти отношения нужно строить таким образом, чтобы обе стороны были заинтересованы в качественном проведении учебных занятий. Для этого, необходимо на каждом занятии студентов обеспечить контрольными листочками, на которых они ставят оценки уровню проводимых лекционных и семинарских занятий преподавателя в рамках пятибалльной системе по четырём показателям:

уровень знания данной темы; опыт практической работы преподавателя по направлению образования; наглядность преподнесения каждого рассматриваемого вопроса по конкретной теме; степень доходчивости прочитанной лекции или семинарского занятий.

Результаты опросов, староста группы, сдаёт в учебную часть института для внесения в базу данных компьютера. В учебной части института эти данные обрабатывают, и по итогам месяца выводится средний балл, который используется, как корректирующий коэффициент к заработной плате преподавателей. Например, если полученный преподавателем по итогам проведенных занятий в месяц средний балл будет равняться 4, то преподаватель должен будет получать 80 % зарплаты установленной в соответствии с тарифной сеткой института.

Было бы, целесообразно, устанавливать также надбавки к основной заработной плате преподавателей в виде коэффициентов от 1 до 2 единиц. Критерием для установления надбавок к зарплате может стать качество проводимых лекционных и семинарских занятий, когда месячный средний балл оценки уровня занятий будет составлять 5.0 единиц. При этом надбавки повышаются ежемесячно по 0.2 пункта в течение десяти месяцев и доводится до уровня коэффициента 2.0 единиц. Если качества занятий будет придерживаться постоянно на высоком уровне, то данный коэффициент останется без изменения. При снижении среднего балла ниже 5 баллов надбавка отменяется и снижается зарплата.

Это было бы сильным стимулом к повышению уровня и качества проводимых занятий для преподавателей института.

2. Важным фактором повышения качества преподавания является привлечение в учебный процесс преподавателей - специалистов с практики по избранной специальности в рамках конкретного образования. Поэтому необходимо руководству вузов при формировании профессорско-преподавательского состава выдерживать определённое соотношение между преподавателями-теоретиками с института и преподавателями из практики. Наши наблюдения показывают, что данное соотношение необходимо на первом этапе установить для института на уровне 9:1, то есть на 9 теоретиков преподавателей с института должен приходиться, хотя бы один практик преподаватель с производства.

В дальнейшем можно в зависимости от потребности высшего учебного заведения изменить это соотношение. Изменение этого соотношения (точка отсчета должен начинаться соотношения 9 на 1) должно иметь оптимальные пределы, то есть не должен превышать, на наш взгляд соотношение 50:50, т.е. на 50 преподавателей-теоретиков с института в конечном итоге должно быть 50 преподавателей.

Для того, чтобы увеличить поток специалистов профессионалов с опытом работы с производства в учебные заведения, необходимо работникам банков, которые решили преподавать в вузах по совместительству, установить надбавку в размере 50% к их заработной плате, получаемой в банке. Надбавка может финансироваться за счёт средств фонда подготовки кадров банковской системы, созданного при Ассоциации коммерческих банков Республики Узбекистан. Указанная сумма должна быть исключаться из суммы налогооблагаемой базы доходов банка.

Каждый преподаватель-практик наряду с преподавателями теоретиками с института должен разработать свою собственную учебную программу с учётом требования практики банковского дело и утвержденных образцовых учебных программ для высших учебных заведений, с которой бы он мог участвовать в конкурсе: «Лучшая учебная программа». Успешно прошедший этот конкурс преподаватель получает право преподавания в стенах высшего учебного заведения.

Таким образом, вузовское обучение будет максимально приближено к практике.

3. Другим важным этапом повышения качества подготовки обучающихся студентов является процесс прохождения студентов - производственной практики в коммерческих банках.

В целях улучшения качества прохождения производственной практики со стороны студентов, на наш взгляд, необходимо из всех региональных (филиалов) банков выбрать те банки, которые являются образцовым для прохождения практики студентов: с позиции максимальных объемных показателей банка; различия формы собственности (должны быть и частные и государственные и акционерные и с участием иностранного капитала филиалы банков); наличие в банках опытных со стажем работы специалистов; наличие мест и учебной базы для практикантов.

Для этого, высшие учебные заведения должны совместно с региональными подразделениями Центрального банка определить критерии и отобрать, те филиалы банков которые являются

образцом создания условия для качественного прохождения преддипломных практике студентов.

После отбора филиалов банков для прохождения практики студентов, необходимо заключить трехсторонний договор о совместной деятельности между институтом, филиалом банка и региональным подразделением Центрального банка, где должны быть оговорены все условия качественного прохождения студентами преддипломной практики. Все условия должны быть проработаны с позиции заинтересованности всех сторон, а также заинтересованности тандема: студент – наставник в банке (руководитель с практики) и научный руководитель с института.

В договоре о совместном деятельности на наш взгляд, должно быть указано и то, что руководителям студентов на практике (по месту практики) в банках целее образно оплатить дополнительно до 20% к основной его заработной плате по штатному расписанию. При этом на одного руководителя должно быть закреплено не более 3-х студентов – практикантов.

4. Один из важным направлением совершенствования эффективности системы образования является подготовка специалистов по заявке банка. Контракт между вузом и банком должен заключается в целях подготовки конкретного востребованного специалиста. В контракте должно быть указано согласие родителей студентов, на все условия договора. В условиях договора должен быть отражен пункт о том, что в свободное от занятия время студент имеет право посещать банк. Контракт за обучение студента платит коммерческий банк. Указанная плата должна производиться, на наш взгляд, банками ежегодно в течение четырех лет обучения, из средств фонда подготовки кадров банка. Эти средства банка последующем окупятся за счет реализации доходных идей внесенных этим специалистом в течение его работы в банке.

В соответствии с контрактом, после окончания института для студента-выпускника будет гарантирована коммерческим банком работа как будущего специалиста.

В данном случае, инвестиции в подготовку кадров в банковском сфере будут действенным стимулом для качественной учебы в институте и эффективной работы на практике. Для того, чтобы повысить стимул успешной учебы студента в институте, необходимо наряду с дипломом об окончании высшего учебного заведения и приложения к нему вкладыша, выдать ещё и сертификат, в котором указывается средний балл оценки знаний выпускника полученных за период учебы в стенах института. Этот балл нужен в будущем для определения коэффициента фактической получаемой заработной платы молодых специалистов в коммерческих банках. Коэффициент можно использовать в течение 3-х лет работы молодого специалиста.

Таким образом, можно стимулировать успешную учебу студента как будущего специалиста. Например, если средний балл специалиста, полученный по итогам учебы в институте, составляет 4 балла по пятибалльной системе, то он будет получать 80% заработной платы, установленной согласно штатного расписания коммерческого банка.

5. Следующим важным фактором качественной подготовки специалистов для банковской системы является создание эффективного механизма формирования и использование фонда для подготовки кадров.

Было бы целесообразно, на наш взгляд, коммерческим банка отчислять для формирования фонда подготовки кадров ежегодно (а также переподготовки и повышения квалификации) 0,5 процентов от чистой прибыли банка. Фонд подготовки кадров должен быть сформирован при Ассоциации банков Республики Узбекистан.

Необходимо, разработать положение о формировании и использование фонда подготовки кадров с позиции, тех практических предложений, которые были изложены выше в пунктах 2,3 и 4. Данный фонд являлся бы важным стимулом для осуществление инновационных технологии в области подготовки кадров в банковской сфере.

6. Важным условием для повышения квалификации специалистов в банковской сфере является качественное выполнение указания Центрального банка по технической учебы в коммерческих банках. Техническую учебу на наш взгляд, в коммерческих банках необходимо разделить на две части.

Первая часть, эта, та техническая учеба, которую можно провести ежедневно в пределах 40-45 минут за счет рабочего времени начальниками отделов в коммерческих банках, прорабатывая те инструктивные материалы, которые поступают периодически в филиалы банков от различных подразделений Центрального банка или от головного банка. Эти документы является дополнением или изменением к основным инструктивным материалам для коммерческих банках.

Вторую часть технической учебы, было бы целесообразно, проводить с приглашением преподавателей высших учебных заведений, ученых экономистов специализирующихся в области банковского дела.

Необходимо отметить, что в обоих случаях при проведении технической учебы, целесообразно было бы стимулировать тех, кто проводит техническую учебу надбавкой к заработной плате за счет фонда подготовки кадров для банковской сферы в размере 30% к их основной заработной плате. При этом, ученые экономисты по банковскому делу должны быть приглашены на основе договора по оказанию услуг, заключенного между коммерческим банком и институтом.

Выводы и предложения

Создание механизма повышения качества подготовки специалистов для банковской сферы могут быть на основе следующих элементов: совершенствование взаимоотношения студентов и преподавателей на основе повышения заинтересованности сторон к уровню и качества проводимых занятий, а также в качественном получении знания и квалификации специалистов; совершенствование механизма привлечения в учебный процесс преподавателей – специалистов с практики и максимальное приближение учебного процесса к практике; повышения качества подготовки специалистов на основе совершенствование механизма прохождения производственной практики студентов по направлению образования «Банковское дело»; стимулирование успешной учебы студента – будущего специалиста, в институте, на основе формирования механизма как увязки среднего балла (в рамках вкладыша к диплому) в оценки знаний выпускников полученных за период обучения учебы в стенах вуза с фактической получаемой заработной платы молодых специалистов в коммерческих банках; совершенствование системы получения образования на основе подготовки специалистов по заявке коммерческих банков; качественная подготовка специалистов для банковской сферы на основе создание эффективного механизма формирования и использования фонда для подготовки кадров; повышение квалификации специалистов в банковской сфере на основе совершенствование методов проведения технической учебы в коммерческих банках.

Таким образом, вышеназванные предложения по проблемам создания механизма повышения качества подготовки специалистов, считаем целесообразным, первоначально внедрить в систему подготовки специалистов для банковской сферы. При получении положительных результатов необходимо распространить и использовать этот опыт для подготовки специалистов и для других секторов экономики.

Иқтибослар/Сноски/References

1. Дадян, Э. Г. В поисках новых моделей финансового рынка и образовательной деятельности: Монография/Дадян Э. Г. - Москва: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015.
2. Даутова, О.Б. Образовательная коммуникация: традиционные и инновационные технологии : учебно-метод. пособие / О.Б. Даутова. — Санкт-Петербург : КАРО, 2018.
3. Евсеев, В. О. Деловые игры по формированию экономических компетенций: Учебное пособие / В.О. Евсеев. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011.
4. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования / Институт США и Канады РАН; Под ред. В.Б. Супяна. - Москва : Магистр, 2009.
5. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / Под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 352 с.
6. Хайдаров З.Ш. Определение специфических особенностей и факторов влияющие на процесс внедрения международных требований и стандартов в коммерческих банков республики Узбекистан. «Наука в современном мире» выпуск 2 (47) (20 февраля 2020 г.) Киев 2020. Мульти дисциплинарный научный журнал «Архивариус».
7. Z. Haydarov. Distinctive Peculiarities And Factors Influencing The Process Of Implementation Of International Requirements In The Management Of Banks Of The Republic Of Uzbekistan. International Journal of Research Available at <https://edupediapublications.org/journals>.

ISSN 2181-9491
Doi Journal 10.26739/2181-9491

ИҚТИСОДИЁТДА ИННОВАЦИЯЛАР
1 СОН, 4 ЖИЛД

ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ
НОМЕР 1, ВЫПУСК 4

INNOVATIONS IN ECONOMY
VOLUME 4, ISSUE 1

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000