

KORXONALARDA MEHNAT SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING INNOVATSION YONDASHUVLARI

Musayev Ozodjon Shavkat o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Biznes boshqaruvi kafedrası dotsenti v.b, PhD

E-mail: ozodjonmusayev@gmail.com

Annotatsiya

Maqolada kichik biznes korxonalarida mehnat samaradorligini oshirishning innovatsion yondashuvlari o'rganildi. Tizimli, qiyosiy, statistik va iqtisodiy tahlil asosida raqamlashtirish, texnologik yangilanish, xodimlar malakasi, mehnatni tashkil etish va motivatsiya omillari umumlashtirildi. O'zbekistonda kichik biznesning 2021-2025-yillardagi bandlik, sanoat, eksport va yalpi ichki mahsulotdagi o'rniga oid ko'rsatkichlar ko'rib chiqildi. Mehnat unumdorligini ishlab chiqarish hajmi, bir xodimga tushum, ish vaqti va uskunalardan foydalanish orqali baholash taklif etildi. Resurslar, jarayonlar va natijalarni bog'lovchi boshqaruv modeli ishlab chiqildi. Takroriy operatsiyalarni avtomatlashtirish, vaqt yo'qotishlarini kamaytirish, kasbiy rivojlanish va natijaga asoslangan rag'batlantirish yo'nalishlari belgilandi. Tavsiyalar texnologik va tashkiliy o'zgarishlarni inson salohiyati bilan uyg'unlashtirishga hamda unumdorlikni moliyaviy natijalar bilan birgalikda muntazam baholashga qaratildi.

Kalit so'zlar: kichik biznes, mehnat samaradorligi, mehnat unumdorligi, raqamlashtirish, avtomatlashtirish, xodimlar malakasi, motivatsiya, mehnatni tashkil etish.

Аннотация

В статье были рассмотрены инновационные подходы к повышению эффективности труда на предприятиях малого бизнеса. Системный, сравнительный, статистический и экономический анализ позволил обобщить факторы цифровизации, технологического обновления, квалификации работников, организации труда и мотивации. Изучены показатели роли малого бизнеса Узбекистана в занятости, промышленности, экспорте и валовом внутреннем продукте за 2021-2025 годы. Предложена оценка производительности через объем выпуска, выручку на работника, использование рабочего времени и оборудования. Разработана управленческая модель, связывающая ресурсы, процессы и результаты. Определены направления автоматизации повторяющихся операций, сокращения потерь времени, профессионального развития и стимулирования по результатам. Рекомендации были направлены на согласование технологических и организационных изменений с человеческим потенциалом и регулярную оценку производительности совместно с финансовыми результатами.

Ключевые слова: малый бизнес, эффективность труда, производительность труда, цифровизация, автоматизация, квалификация работников, мотивация, организация труда.

Abstract

The article examined innovative approaches to improving labour efficiency in small enterprises. Systemic, comparative, statistical, and economic analysis synthesised digitalisation, technological renewal, employee skills, work organisation, and motivation factors. Indicators describing Uzbekistan's small business sector in employment, industry, exports, and gross domestic product during 2021-2025 were reviewed. Productivity assessment using output, revenue per employee, working time, and equipment utilisation was proposed. A management model linking resources, processes, and results was developed. Priorities included automating repetitive operations, reducing time losses, professional development, and performance-based incentives. Recommendations focused on aligning technological and organisational changes with human capabilities and regularly assessing productivity alongside financial outcomes.

Keywords: small business, labour efficiency, labour productivity, digitalisation, automation, employee skills, motivation, work organisation.

KIRISH

Kichik biznes zamonaviy iqtisodiyotning muhim tarkibiy qismi bo'lib, yangi ish o'rinlarini yaratish, aholi daromadlarini oshirish, ishlab chiqarishni kengaytirish va hududiy iqtisodiy faollikni ta'minlashda muhim o'rin egallaydi. Shu bilan birga, kichik biznes subyektlarining barqaror rivojlanishi mavjud resurslardan, xususan, mehnat resurslaridan qanchalik samarali foydalanilishiga bog'liq. Raqobatning kuchayishi sharoitida korxonaning faqat ishlab chiqarish hajmini oshirishi yetarli bo'lmay, har bir xodim mehnati natijasini yaxshilash va mahsulot birligiga to'g'ri keladigan xarajatlarni kamaytirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat unumdorligi korxona faoliyatining iqtisodiy samaradorligini ifodalovchi asosiy ko'rsatkichlardan biridir. U ma'lum vaqt davomida bir xodim yoki bir birlik mehnat sarfi hisobiga yaratilgan mahsulot, bajarilgan ish yoki ko'rsatilgan xizmat hajmini ifodalaydi. Mehnat unumdorligining o'sishi ishlab chiqarish hajmini oshirish bilan birga, mehnat xarajatlarini optimallashtirish, foydalilikni ko'paytirish va korxonaning bozor mavqeini mustahkamlashga xizmat qiladi.

O'zbekistonda kichik biznesning iqtisodiyotdagi ulushi yuqori darajada saqlanib qolmoqda. Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra, 2025-yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning YaIMdagi ulushi 52,2 %ni tashkil etgan. Shu davrda kichik biznes subyektlari tomonidan 923,5 trln so'mlik YaIM yaratilgan.

Bundan tashqari, 2025-yilda kichik biznesda band bo'lganlar soni 11,18 mln kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2024-yildagi 10,54 mln kishiga nisbatan yuqori bo'lib, kichik biznesning mehnat bozoridagi ahamiyati ortib borayotganini ko'rsatadi.

Bunday sharoitda kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish masalasi nafaqat alohida korxona, balki mamlakat iqtisodiy o'sishining muhim omillaridan biri sifatida qaralishi lozim. Ayniqsa, raqamli texnologiyalardan foydalanish, ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish, xodimlarning malakasini oshirish va natijaga asoslangan motivatsiya tizimlarini joriy etish mehnat samaradorligini oshirishning zamonaviy mexanizmlari sifatida namoyon bo'lmoqda.

Mazkur tadqiqotning maqsadi kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligining shakllanishiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va zamonaviy boshqaruv, texnologik hamda tashkiliy mexanizmlar asosida uni oshirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR SHARHI

Korxonalarda mehnat samaradorligini oshirish masalasi mehnat taqsimoti, texnologik taraqqiyot, inson kapitali va boshqaruv jarayonlarini takomillashtirishga oid nazariy yondashuvlar asosida shakllangan. Klassik iqtisodiy qarashlarda mehnat taqsimoti va ixtisoslashuv ishlab chiqarish unumdorligini oshirishning muhim manbalari sifatida izohlangan [1]. Ushbu yondashuv kichik biznes korxonalarida vazifalarni xodimlarning kasbiy imkoniyatlariga mos taqsimlash, takroriy operatsiyalarni tartibga solish va ish vaqtini tejashning nazariy asosini tashkil etadi.

Ilmiy boshqaruv konsepsiyasida mehnat jarayonlarini kuzatish, operatsiyalarni standartlashtirish va bajarilgan ish natijalarini o'lchashga alohida e'tibor qaratilgan [3]. Bu qarashlar mehnat unumdorligini boshqarishda ish vaqtining sarflanishi, vazifalarni bajarish ketma-ketligi va rag'batlantirish tizimini o'zaro bog'liq holda ko'rib chiqishga imkon beradi. Kichik korxonalarda mazkur yondashuvdan foydalanish ishlab chiqarishdagi uzilishlarni aniqlash va mavjud resurslardan foydalanishni yaxshilash uchun ahamiyatlidir.

Texnologik taraqqiyotning iqtisodiy natijalardagi o'rni ishlab chiqarish funksiyasiga bag'ishlangan tadqiqotlarda rivojlantirilgan. Ushbu yondashuv ishlab chiqarish o'sishini mehnat va kapital miqdorining o'zgarishi bilan birga texnologik omillar orqali tushuntirishga asos yaratgan [4]. Shundan kelib chiqib, korxonada xodimlar soni yoki uskunalar miqdorining ortishini unumdorlikning oshishi bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Baholashda mahsulot hajmining sarflangan mehnatga nisbati hamda texnik vositalardan foydalanish natijadorligi hisobga olinishi zarur.

Endogen o'sish nazariyasida bilim yaratish va texnologik yangilanish iqtisodiy rivojlanishning ichki omillari sifatida talqin etilgan [5]. Mazkur qarash kichik biznesda innovatsion yondashuvlarni faqat yangi uskuna xarid qilish bilan cheklamasdan, xodimlarning bilimini rivojlantirish, ishlab chiqarish tajribasini almashish va yangi ish usullarini joriy etish bilan bog'lashga imkon beradi. Bu jihatdan texnologik modernizatsiya va kasbiy rivojlanish bir-birini to'ldiruvchi yo'nalishlar hisoblanadi.

Mehnatning o'zgarayotgan tabiati haqidagi xalqaro hisobotda texnologiyalar ta'sirida ish vazifalari va kasbiy ko'nikmalarga qo'yiladigan talablarning yangilanishi ko'rib chiqilgan [9]. Ushbu yondashuv avtomatlashtirish jarayonini xodimlarni qayta tayyorlash va yangi vazifalarga moslashtirish bilan birgalikda tashkil etish zaruratini ko'rsatadi. Kichik biznes sharoitida takroriy hisob-kitoblar, ombor nazorati va buyurtmalarni qayta ishlashni raqamlashtirish xodimlarning vaqtini tahlil, xizmat sifati va mijozlar bilan ishlashga yo'naltirish imkoniyati sifatida baholanishi mumkin.

Unumdorlik va inklyuziv rivojlanish o'rtasidagi bog'liqlikka bag'ishlangan yondashuv iqtisodiy samaradorlikni xodimlarning imkoniyatlari va rivojlanish sharoitlari bilan birgalikda ko'rib chiqishga asos bo'ladi [6]. Shu nuqtayi nazardan, mehnat samaradorligini oshirishda texnik ko'rsatkichlar bilan bir qatorda o'qitish

imkoniyatlari, rag'batlantirishning tushunarligi va xodimlarning tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash ham ahamiyatlidir. Natijaga asoslangan motivatsiya tizimi individual vazifalarni korxonaning umumiy maqsadlari bilan muvofiqlashtirishga xizmat qilishi lozim.

Adabiyotlar tahlili mehnat unumdorligini oshirishning texnologik, tashkiliy va inson omillarini yagona boshqaruv tizimida birlashtirish zaruratini ko'rsatadi. Mazkur maqolada ushbu yondashuvlar kichik biznes xususiyatlariga moslashtirilib, raqamlashtirish, malaka, motivatsiya va mehnatni tashkil etish o'rtasidagi bog'liqlik asosida umumlashtirildi. Taklif etilgan "resurs - jarayon - natija" modeli mavjud imkoniyatlarni aniqlash, ish jarayonlarini takomillashtirish va o'zgarishlarni unumdorlik hamda moliyaviy ko'rsatkichlar orqali baholashga qaratildi.

METODOLOGIYA

Tadqiqotda kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlarini aniqlash uchun tizimli, qiyosiy, statistik va iqtisodiy tahlil usullaridan foydalanildi. Tadqiqotning nazariy asosini mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligi, inson resurslarini boshqarish va raqamli transformatsiyaga oid ilmiy yondashuvlar tashkil etdi.

Mehnati unumdorligini baholashda bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish yoki xizmat hajmi, bir xodimga to'g'ri keladigan daromad, mehnat xarajatlari, ish vaqtining samarali foydalanish darajasi va ishlab chiqarish hajmining o'sish sur'ati asosiy ko'rsatkichlar sifatida olindi.

Mehnati unumdorligi quyidagi umumiy formula asosida ifodalanadi:

$$MU = Q / L$$

bu yerda:

MU - mehnati unumdorligi;

Q - ishlab chiqarilgan mahsulot, bajarilgan ish yoki ko'rsatilgan xizmat hajmi;

L - mehnati sarfi yoki xodimlar soni.

Tadqiqotda mehnati unumdorligiga ta'sir qiluvchi omillar beshta asosiy guruhga ajratildi: texnologik omillar, xodimlar malakasi, mehnatni tashkil etish, motivatsiya va raqamlashtirish.

Mazkur metodologik yondashuv kichik biznes korxonalarida mehnati unumdorligining mavjud darajasini aniqlash, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni baholash va samaradorlikni oshirish bo'yicha amaliy mexanizmlarni ishlab chiqish imkonini beradi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Kichik biznes korxonalarida mehnati unumdorligini oshirish imkoniyatlarini aniqlash uchun tadqiqotda mehnati resurslaridan foydalanishning natijaviy ko'rsatkichlari, ishlab chiqarish jarayonlarining tashkiliy holati va zamonaviy texnologiyalarning qo'llanilish darajasi o'zaro bog'liq holda tahlil qilindi. Tahlil natijalari shuni ko'rsatdiki, mehnati unumdorligining yuqori darajasi faqat xodimlar sonining ko'payishi bilan emas, balki bir birlik mehnati sarfi hisobiga yaratilayotgan qo'shilgan qiymatning ortishi bilan belgilanadi.

Shu sababli kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini baholashda ishlab chiqarish hajmi bilan bir qatorda, xodimlarning ish vaqtini taqsimlash, texnologik jarayonlarning uzluksizligi, uskunalardan foydalanish koeffitsiyenti va bir xodimga to'g'ri keladigan tushum kabi ko'rsatkichlarni birgalikda qo'llash taklif etiladi.

1-jadval

Kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini aniqlashning asosiy ko'rsatkichlari¹

№	Ko'rsatkich	Hisoblash yo'nalishi	Mehnat unumdorligiga ta'siri
1	Bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi	Ishlab chiqarish hajmi / xodimlar soni	Ishlab chiqarish natijasini ifodalaydi
2	Bir xodimga to'g'ri keladigan tushum	Tushum / xodimlar soni	Xodim mehnatining daromad yaratish qobiliyatini ko'rsatadi
3	Ish vaqtdan foydalanish koeffitsiyenti	Samarali ish vaqti / jami ish vaqti	Vaqt yo'qotishlarini aniqlash imkonini beradi
4	Uskunalardan foydalanish darajasi	Amaldagi vaqt / mavjud vaqt	Texnik resurslardan foydalanish samaradorligini baholaydi
5	Mahsulot tannarxining o'zgarishi	Jami xarajatlar / mahsulot hajmi	Resurslardan foydalanish samaradorligini ko'rsatadi
6	Avtomatlashtirilgan operatsiyalar ulushi	Avtomatlashtirilgan operatsiyalar / jami operatsiyalar	Qo'l mehnatini qisqartirish darajasini ko'rsatadi
7	Mehnat unumdorligi o'sish sur'ati	Joriy davr / bazis davr	Unumdorlik dinamikasini ifodalaydi

1-jadvalda mehnat unumdorligini bitta ko'rsatkich orqali baholash korxonaning haqiqiy holatini to'liq aks ettirmaydi. Masalan, ishlab chiqarish hajmi oshgan bo'lsa-da, bunga xodimlar sonining keskin ko'payishi hisobiga erishilgan bo'lsa, bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi o'zgarishligi yoki hatto pasayishi mumkin. Shu sababli kichik biznes uchun nisbiy unumdorlik ko'rsatkichlaridan foydalanish muhim hisoblanadi.

2-jadval

Kichik biznesda ishlab chiqarish va mehnat resurslari dinamikasi

Ko'rsatkich	2021-yil	2022-yil	2023-yil	2024-yil	2025-yil
Kichik biznesda bandlar, mln kishi	10,08	10,13	10,37	10,54	11,18
Sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi, foizda	27,4	26,0	27,0	31,9	34,9
Eksportdagi ulushi, foizda	20,0	31,2	27,9	34,1	36,6
YaIMdagi ulushi, foizda	56,3	54,3	53,8	53,5	52,2

Tadqiqot davomida O'zbekistonda kichik biznes faoliyatining ayrim yo'nalishlari bo'yicha o'sish tendensiyalari ham ko'rib chiqildi. 2021-2025-yillarda kichik biznesning sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi 27,4 foizdan 34,9 foizgacha oshgan. Shu

¹ Muallif ishlanmasi

davrda kichik biznes tomonidan yaratilgan sanoat mahsuloti hajmi ham sezilarli ravishda kengaygan. Mazkur holat kichik korxonalarning ishlab chiqarish imkoniyatlari kengayayotganini ko'rsatadi.

2-jadvaldagi ma'lumotlar kichik biznesda bandlikning o'sishi bilan bir qatorda ishlab chiqarish va eksport faoliyatining ham kengayayotganini ko'rsatadi. Biroq bandlikning oshishi avtomatik ravishda mehnat unumdorligining oshishini anglatmaydi. Buning uchun yangi ish o'rinlari bilan bir vaqtda texnologik qurollanish, mehnatni tashkil etish va xodimlarning ish vaqtini samarali taqsimlash mexanizmlari takomillashtirilishi zarur.

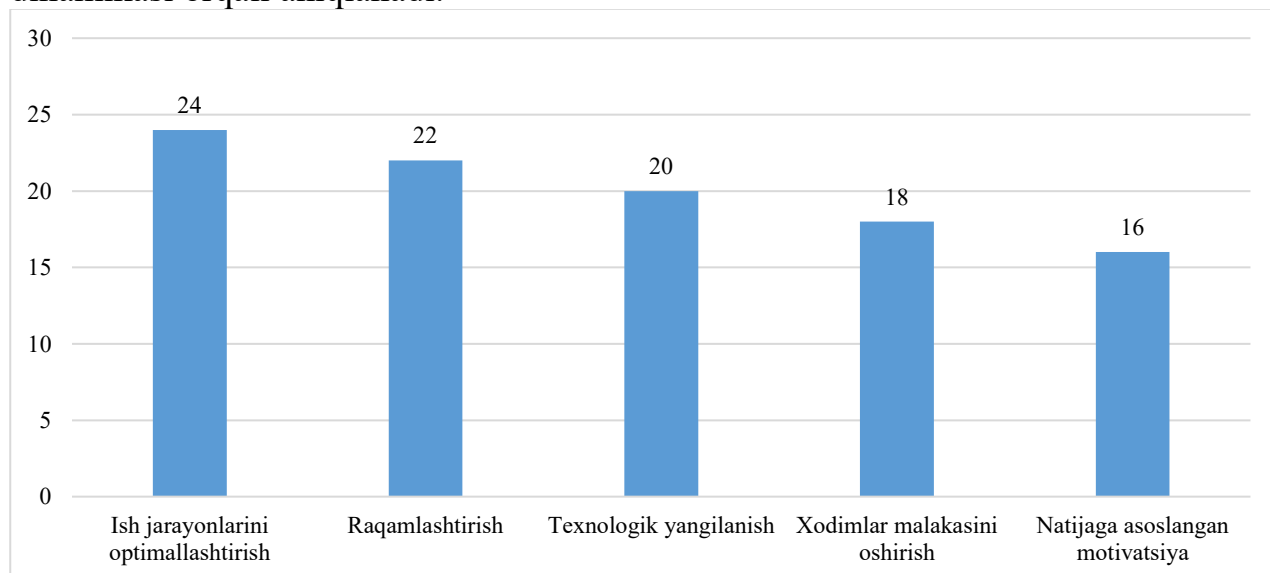
Tadqiqotda mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlarining "resurs - jarayon - natija" modeli ishlab chiqildi. Mazkur modelda dastlab korxonaning mehnat va texnologik resurslari aniqlanadi, keyingi bosqichda ushbu resurslardan foydalanish jarayoni optimallashtiriladi, yakuniy bosqichda esa ishlab chiqarish hajmi, tushum va foyda ko'rsatkichlaridagi o'zgarish baholanadi.

1-bosqich - resurslarni optimallashtirish. Korxonada mavjud xodimlar, uskunalar, ish vaqti va moliyaviy imkoniyatlardan foydalanish darajasi aniqlanadi.

2-bosqich - ish jarayonlarini qayta tashkil etish. Takrorlanuvchi, ortiqcha yoki ishlab chiqarish natijasiga qo'shimcha qiymat yaratmaydigan operatsiyalar qisqartiriladi. Vazifalar xodimlarning funksional yuklamasiga mos ravishda qayta taqsimlanadi.

3-bosqich - texnologik yechimlarni joriy etish. Hisob-kitob, ombor nazorati, buyurtmalarni qabul qilish, mijozlar bilan ishlash va ishlab chiqarish monitoringining raqamli vositalarga o'tkazilishi ish vaqtini tejash imkonini beradi.

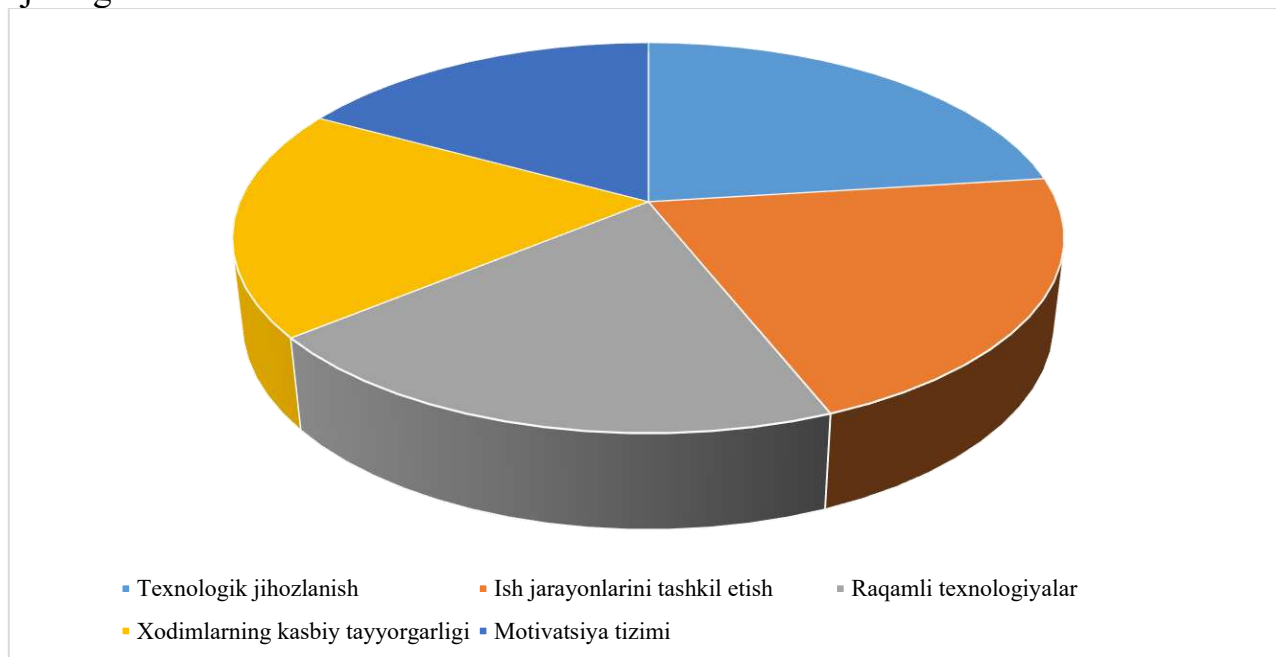
4-bosqich - natijani o'lchash. Joriy etilgan o'zgarishlarning samarasi bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi, tushum, mahsulot tannarxi va foyda dinamikasi orqali aniqlanadi.



1-rasm. Mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlarining ta'sir yo'nalishlari¹

¹ Muallif ishlanmasi

Ushbu qiymatlar muallifning analitik modeli asosida berilgan bo'lib, rasmiy statistik ulushlarni anglatmaydi. Modelda ish jarayonlarini optimallashtirish va raqamlashtirish mehnat unumdorligini oshirishning asosiy mexanizmlari sifatida ajratilgan.



2-rasm. Kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligining oshishiga ta'sir qiluvchi omillar¹

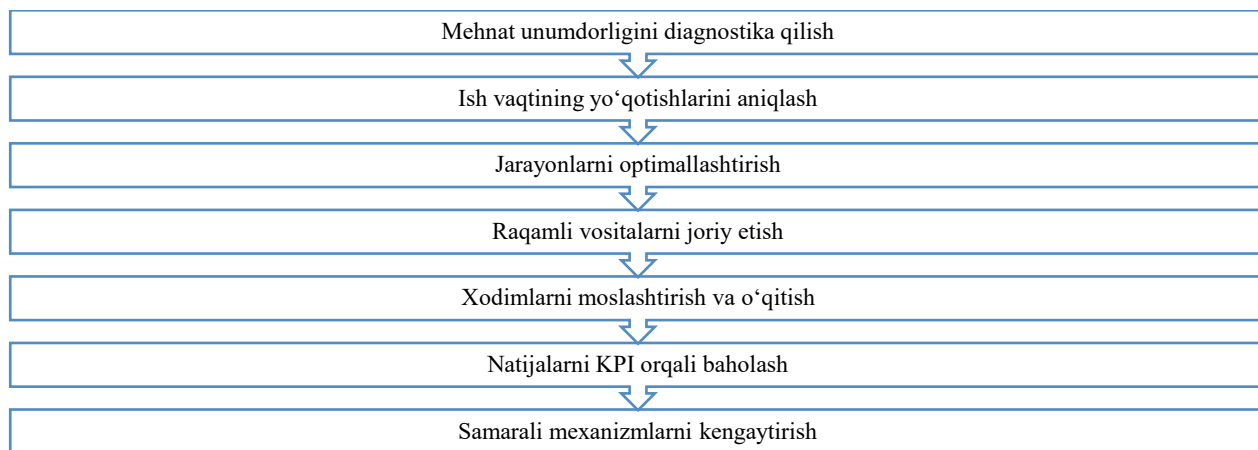
2-rasm ma'lumotlari tadqiqotning analitik baholash modeli sifatida shakllantirilgan. Ular rasmiy statistik ma'lumotlar emas, balki mehnat unumdorligini shakllantiruvchi omillarni nisbiy baholash uchun qo'llanilgan.

Tahlil natijalariga ko'ra, kichik biznesda mehnat unumdorligini oshirishning muhim sharti mavjud ishchi kuchidan foydalanish samaradorligini oshirish bilan bir qatorda, mehnatni tejaydigan texnologiyalarni joriy etish hisoblanadi. Xususan, ishlab chiqarish jarayonlaridagi takroriy operatsiyalarni avtomatlashtirish xodimlarning vaqtini tejab, ularni nazorat, mijozlarga xizmat ko'rsatish, mahsulot sifatini yaxshilash va yangi mahsulotlarni ishlab chiqish kabi yuqori qiymat yaratadigan vazifalarga yo'naltirish imkonini beradi.

Korxonalarda mehnat unumdorligini oshirish uchun ish vaqtining yo'qotilish sabablarini aniqlash muhimdir. Ishning kech boshlanishi, uskunalarning bekor turishi, xomashyo yetishmasligi, buyurtmalarni qayta ishlashdagi kechikishlar va vazifalarning noto'g'ri taqsimlanishi mehnat unumdorligining pasayishiga olib kelishi mumkin. Shu sababli kichik biznes rahbarlari uchun mehnat unumdorligini oshirishning eng maqbul yo'li xodimlarga qo'shimcha yuklama berish emas, balki ishlab chiqarishdagi yo'qotishlarni kamaytirish hisoblanadi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishning quyidagi amaliy mexanizmini taklif etildi(3-rasm):

¹ Muallif ishlanmasi



3-rasm. kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish mexanizmi¹

Mazkur ketma-ketlikning afzalligi shundaki, u mehnat unumdorligini bir martalik tadbir sifatida emas, balki doimiy takomillashtirib boriladigan boshqaruv jarayoni sifatida qarash imkonini beradi. Natijada korxona ishlab chiqarish hajmini oshirish bilan birga, ortiqcha xarajatlar va vaqt yo'qotishlarini kamaytirishi mumkin.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari kichik biznes korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish korxona samaradorligi, xarajatlar optimalligi va raqobatbardoshligini ta'minlashning muhim sharti ekanligini ko'rsatdi. O'zbekistonda kichik biznesning YaIM, bandlik, sanoat ishlab chiqarishi va eksportdagi ulushi yuqori bo'lib qolayotganligi ushbu sohada mehnat samaradorligini oshirish masalasining iqtisodiy ahamiyatini yanada kuchaytiradi.

2025-yilda kichik biznesning YaIMdagi ulushi 52,2 %ni, band bo'lganlar soni 11,18 mln kishini, eksportdagi ulushi 36,6 %ni va sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi 34,9 %ni tashkil etgan.

Tadqiqot asosida quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

1. Raqamlashtirishni jadallashtirish. Kichik biznes korxonalarida buxgalteriya, savdo, ombor, mijozlar bilan ishlash va ishlab chiqarish nazoratini raqamli tizimlarga bosqichma-bosqich o'tkazish.

2. Mehnat unumdorligini muntazam baholash. Har bir xodim va bo'linma bo'yicha ishlab chiqarish hajmi, daromad, vaqt sarfi va mehnat xarajatlarini muntazam tahlil qilish.

3. Xodimlarning malakasini rivojlantirish. Korxonalarda yangi texnologiyalar, raqamli dasturlar va zamonaviy boshqaruv usullariga oid qisqa muddatli o'quv dasturlarini joriy etish.

4. Natijaga asoslangan motivatsiyani kuchaytirish. Mukofot va rag'batlantirish tizimini xodimning individual hamda jamoaviy mehnat natijalari bilan bog'lash.

¹ Muallif ishlanmasi

5. Mehnat jarayonlarini standartlashtirish. Takroriy va samarasiz operatsiyalarni aniqlash, ish vaqtining yo'qotilishini kamaytirish va vazifalar taqsimotini optimallashtirish.

6. Texnologik yangilanishni rag'batlantirish. Mehnat unumdorligini oshiradigan uskunarlar, dasturiy ta'minot va avtomatlashtirilgan tizimlarga investitsiyalarni ko'paytirish.

7. Mehnat unumdorligi va moliyaviy natijalarni bog'lash. Korxona rahbariyati mehnat unumdorligining o'zgarishini tushum, foyda, tannarx va rentabellik ko'rsatkichlari bilan birgalikda baholashi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. - London, 1776.

2. Ricardo D. On the Principles of Political Economy and Taxation. - London: John Murray, 1817.

3. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. - New York: Harper & Brothers, 1911.

4. Solow R. M. Technical Change and the Aggregate Production Function. // Review of Economics and Statistics. - 1957. - Vol. 39, No. 3. - P. 312-320.

5. Romer P. M. Endogenous Technological Change. // Journal of Political Economy. - 1990. - Vol. 98, No. 5. - P. 71-102.

6. OECD. The Productivity-Inclusiveness Nexus. - Paris: OECD Publishing.

7. OECD. Productivity Growth in SMEs and the Role of Digitalisation. - Paris: OECD Publishing.

8. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. - Geneva: ILO, 2024.

9. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. - Washington, DC: World Bank, 2019.

10. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik biznes subyektlarining asosiy ko'rsatkichlari. - Toshkent, 2026.

11. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik biznesda band bo'lganlar soni. - Toshkent, 2026.

12. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik biznesning YaIMdagi ulushi. - Toshkent, 2026.

13. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik biznesning eksportdagi ulushi. - Toshkent, 2026.

14. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Kichik biznesning sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi. - Toshkent, 2026.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:
Ingliz tili muharriri:
Rus tili muharriri:
Musahhih:
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

2026-yil, avgust, 8-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 362/5 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" davlatlari standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**