

XIZMATLAR SOHASIDA XODIMLAR NATIJADORLIGINI BAHOLASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH VA MEHNAT SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI

Yerbabayeva Nafisa Yusupovna

O‘zbektelekom AK Mehnatga haq to‘lash departamenti
Personal ishini baholash (KPI) va bonuslarni
hisoblash boshqarmasi boshlig‘i
E-mail: yynafisa@mail.ru
Tel.: +998 99 482 35 36

Annotatsiya

Maqolada xizmatlar sohasida faoliyat yurituvchi korxonalarda xodimlar mehnat natijadorligini baholash tizimini takomillashtirish va uning iqtisodiy samaradorlikka ta’siri tadqiq etilgan. Xodim faoliyatini baholashda an’anaviy ko‘rsatkichlardan natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv tizimiga o‘tish zarurati asoslangan. Bunda faoliyatning muhim natijadorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni korxonaning strategik maqsadlari, xizmat sifati, mijozlar qoniqishi, mehnat unumdorligi hamda xodimlarning kasbiy rivojlanishi bilan uyg‘unlashtirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Tadqiqot natijasida xodim faoliyatini iqtisodiy natijadorlik, xizmat ko‘rsatish sifati, operatsion samaradorlik va kasbiy rivojlanish mezonlari asosida kompleks baholash yondashuvi taklif etilgan. Shuningdek, natijadorlik ko‘rsatkichlarini rag‘batlantirish mexanizmlari bilan bog‘lash, raqamli monitoring vositalaridan foydalanish va individual hamda jamoaviy natijalarni o‘zaro muvofiqlashtirish orqali mehnat samaradorligini oshirish yo‘nalishlari ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: xizmatlar sohasi, xodimlar faoliyati, mehnat natijadorligi, KPI, mehnat unumdorligi, iqtisodiy samaradorlik, xizmat sifati, mijozlar qoniqishi, motivatsiya, rag‘batlantirish, raqamli monitoring.

Аннотация

В статье исследованы вопросы совершенствования системы оценки результативности труда работников предприятий сферы услуг и её влияния на экономическую эффективность деятельности предприятия. Обоснована необходимость перехода от традиционных методов оценки персонала к управлению, ориентированному на конечные результаты. Особое внимание уделено согласованию ключевых показателей эффективности (KPI) со стратегическими целями предприятия, качеством предоставляемых услуг, удовлетворённостью клиентов, производительностью труда и профессиональным развитием работников. В результате исследования предложен комплексный подход к оценке деятельности персонала, основанный на критериях экономической результативности, качества обслуживания, операционной эффективности и профессионального развития. Разработаны направления повышения производительности труда посредством взаимосвязи показателей результативности с механизмами стимулирования, применения инструментов цифрового мониторинга, а также согласования индивидуальных и коллективных результатов.

Ключевые слова: сфера услуг, деятельность персонала, результативность труда, KPI, производительность труда, экономическая эффективность, качество обслуживания, удовлетворённость клиентов, мотивация, стимулирование, цифровой мониторинг.

Abstract

The article examines the improvement of employee performance assessment systems in service enterprises and their impact on economic efficiency. The necessity of shifting from traditional personnel evaluation methods towards results-oriented performance management is substantiated. Particular attention is paid to aligning key performance indicators (KPIs) with the strategic objectives of an enterprise, service quality, customer satisfaction, labour productivity, and employees' professional development. Based on the research findings, an integrated approach to employee performance assessment is proposed, combining economic performance, service quality, operational efficiency, and professional development criteria. The study also identifies ways to improve labour productivity by linking performance indicators with incentive mechanisms, applying digital monitoring tools, and coordinating individual and team performance.

Keywords: service sector, employee performance, labour efficiency, KPI, labour productivity, economic efficiency, service quality, customer satisfaction, motivation, incentives, digital monitoring.

KIRISH

Xizmatlar sohasi iqtisodiy rivojlanishning eng faol va tez o'zgarayotgan yo'nalishlaridan biriga aylanib bormoqda. Raqobat muhitining kuchayishi, mijozlarning xizmat sifati va tezligiga bo'lgan talablarining ortishi hamda raqamli texnologiyalarning biznes jarayonlariga jadal kirib kelishi xizmat ko'rsatish korxonalaridan mavjud resurslardan yanada samarali foydalanishni talab qilmoqda. Bunday sharoitda korxona muvaffaqiyati ko'p jihatdan inson resurslari salohiyatidan qay darajada unumli foydalanishiga bog'liq. Mehnat unumdorligini baholashda natijaning mehnat sarfiga nisbati asosiy mezonlardan biri bo'lib, xalqaro metodologiyada u, jumladan, band bo'lgan shaxs yoki ishlangan soat hisobiga yaratilgan mahsulot bilan o'lchanadi [6].

Xizmat ko'rsatish faoliyatining o'ziga xos jihati shundaki, unda xodim mehnatining natijasi ko'pincha mijoz bilan bevosita muloqot jarayonida shakllanadi. Shu bois xodimning kasbiy bilim va ko'nikmalari bilan bir qatorda xizmat ko'rsatish madaniyati, mijoz ehtiyojini anglash qobiliyati, muammoli vaziyatlarga tezkor munosabat bildirishi va jamoa bilan hamkorlik qilishi ham yakuniy iqtisodiy natijaga ta'sir ko'rsatadi.

Xodim faoliyatini faqat bajarilgan ish hajmi yoki ishlangan vaqt asosida baholash zamonaviy xizmat ko'rsatish korxonalari uchun yetarli emas. Kaplan va Norton ishlab chiqqan Balanced Scorecard yondashuvi moliyaviy natijalarni mijozlar, ichki biznes jarayonlari hamda o'rganish va rivojlanish ko'rsatkichlari bilan uyg'unlashtirish zarurligini asoslaydi [1]. KPI metodologiyasida ham ko'rsatkichlar tashkilotning eng

muhim maqsadlari va muvaffaqiyat omillari bilan bog'lanishi lozimligi ta'kidlangan [2].

Tadqiqotning maqsadi xizmat ko'rsatish korxonalarida xodimlar faoliyati natijadorligini baholash tizimini rivojlantirish, KPI ko'rsatkichlarini mehnat unumdorligi va iqtisodiy natijalar bilan o'zaro bog'lash hamda ular asosida samarali boshqaruv mexanizmini shakllantirishdan iborat.

METODOLOGIYA

Tadqiqotda tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, iqtisodiy-statistik usullar, mantiqiy umumlashtirish, guruhlash, ekspert baholash va ko'p mezonli baholash usullaridan foydalanildi. Xodimlar faoliyati natijadorligini o'rganishda mehnat unumdorligi va iqtisodiy samaradorlik alohida emas, balki yagona boshqaruv tizimining o'zaro bog'liq tarkibiy elementlari sifatida qaraldi.

Mazkur yondashuvning mohiyati shundan iboratki, korxona darajasidagi strategik maqsadlar tarkibiy bo'linmalar vazifalariga, bo'linmalar vazifalari esa xodimlarning individual natijadorlik ko'rsatkichlariga transformatsiya qilinadi. Bunday strategik bog'liqlik inson resurslari ko'rsatkichlarini biznes natijalari bilan uyg'unlashtirishga qaratilgan HR Scorecard konsepsiyasiga ham mos keladi [4]. Performance management adabiyotlarida esa xodim natijasini baholash, qayta aloqa, rivojlantirish va rag'batlantirishni yagona uzluksiz jarayon sifatida tashkil etish muhimligi ko'rsatiladi [3].

Tadqiqot doirasida xodim faoliyati natijadorligini baholashning to'rtta o'zaro bog'liq yo'nalishi ajratildi: iqtisodiy natijadorlik, mijozlarga xizmat ko'rsatish sifati, ichki jarayonlarning operatsion samaradorligi hamda xodimlarning kasbiy rivojlanishi. Ushbu yo'nalishlarning birgalikda qo'llanilishi mehnat samaradorligining miqdoriy natijalari bilan uning sifat xususiyatlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlaydi[9].

TAHLIL VA NATIJALAR

Xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat unumdorligi tushunchasi moddiy ishlab chiqarishdagi an'anaviy mazmundan ma'lum darajada farq qiladi. Moddiy ishlab chiqarishda natijani mahsulot miqdori orqali nisbatan aniq o'lchash mumkin bo'lsa, xizmatlar sohasida ko'rsatilgan xizmat hajmi bilan bir qatorda sifat, mijoz qoniqishi, xizmatning tezkorligi va takroriy murojaatlar kabi ko'rsatkichlar ham hisobga olinishi kerak. OECDning mahsuldorlik ko'rsatkichlari bo'yicha yondashuvi ham unumdorlikni iqtisodiy natija va sarflangan mehnat resurslari o'rtasidagi bog'liqlikda tahlil qiladi [5].

Masalan, xodim qisqa vaqt ichida ko'p sonli mijozlarga xizmat ko'rsatishi mumkin. Miqdoriy nuqtai nazardan bu yuqori unumdorlik sifatida baholanadi. Biroq xizmat ko'rsatish tezligining oshishi mijozlar qoniqishining pasayishi, murojaatlarning to'liq hal qilinmasligi yoki takroriy murojaatlarning ko'payishi hisobiga yuz bergan bo'lsa, bunday natijani haqiqiy mehnat samaradorligi sifatida baholash maqsadga muvofiq emas.

Shu asosda mehnat natijadorligini quyidagi umumlashtirilgan bog'liqlik orqali ifodalash mumkin:

$$MN = f(MU, XS, MQ, OS, KR)$$

bunda: MN - mehnat natijadorligi; MU - mehnat unumdorligi; XS - xizmat sifati; MQ - mijozlar qoniqishi; OS - operatsion samaradorlik; KR - xodimning kasbiy rivojlanish darajasi.

Xodimlar faoliyatini kompleks baholash modeli

Tadqiqot doirasida xizmat ko'rsatish korxonasi xodimlari uchun to'rtta blokdan tashkil topgan kompleks baholash tizimini qo'llash taklif etiladi. Ko'rsatkichlarning vaznlarini belgilashda korxona strategiyasi, lavozim xususiyati va xodimning yakuniy natijaga ta'sir darajasi e'tiborga olinishi zarur.

1-jadval

Xizmat ko'rsatish korxonalarida xodimlar faoliyatini kompleks baholash mezonlari va ularning vaznlari¹

Natijadorlik yo'nalishi	Baholash mezonlari	Vazn, foizda
Iqtisodiy natijadorlik	Bir xodimga to'g'ri keladigan tushum, xarajatlar tejallishi, daromadlilikka qo'shilgan hissa	30
Xizmat va mijozlar	Xizmat sifati, mijozlar qoniqishi, murojaatlarning natijali hal etilishi	30
Operatsion jarayonlar	Xizmat ko'rsatish vaqti, vazifalarni o'z muddatida bajarish, xatolar va takroriy operatsiyalar	25
Kasbiy rivojlanish	Malaka oshirish, raqamli ko'nikmalar, tashabbuskorlik va innovatsion takliflar	15

Xodimning umumlashtirilgan natijadorlik indeksini quyidagicha aniqlash taklif etiladi:

$$XNI = 0,30IN + 0,30XM + 0,25OS + 0,15KR$$

bu yerda XNI - xodim natijadorligining integral indeksi; IN - iqtisodiy natijadorlik; XM - xizmat ko'rsatish va mijozlar bilan ishlash natijadorligi; OS - operatsion samaradorlik; KR - kasbiy rivojlanish ko'rsatkichi. Mazkur modelning afzalligi xodim faoliyatining iqtisodiy va sifat jihatlarini bir vaqtning o'zida hisobga olishidadir.

Natijadorlik va rag'batlantirish tizimining o'zaro bog'liqligi

Baholash tizimi xodim uchun tushunarli iqtisodiy mazmunga ega bo'lmasa, KPI oddiy hisobot vositasiga aylanib qolishi mumkin. Shu sababli baholash natijasi xodimning moddiy va nomoddiy manfaatlari bilan bog'lanishi zarur. Armstrongning performance management yondashuvi ham baholashni faqat yillik attestatsiya emas, balki natijalarni yaxshilash, qayta aloqa va rivojlanishni qo'llab-quvvatlaydigan boshqaruv jarayoni sifatida ko'radi [3].

Bunda rag'batlantirishning tabaqalashtirilgan mexanizmini qo'llash maqsadga muvofiq. Masalan, integral natijadorlik darajasi 70 foizdan past bo'lgan holatda xodim faoliyatidagi muammolar tahlil qilinadi va rivojlantirish dasturi ishlab chiqiladi. 70-84 foiz oralig'idagi natija barqaror faoliyat darajasini, 85-94 foiz yuqori natijadorlikni, 95 foiz va undan yuqori natija esa alohida rag'batlantirishga loyiq yuqori samaradorlik darajasini ifodalashi mumkin.

¹ Muallif ishlanmasi

Biroq KPI tizimini xodimga nisbatan jazolash vositasiga aylantirmaslik muhim. Natijadorlikning pasayishi har doim ham xodimning sust ishlashi bilan izohlanmaydi. Texnik nosozliklar, resurslarning yetishmasligi, noto'g'ri tashkil etilgan biznes jarayonlari yoki xodim vakolatidan tashqaridagi boshqa omillar ham natijaga ta'sir qilishi mumkin.

Individual va jamoaviy natijadorlikni uyg'unlashtirish

Xizmat ko'rsatish jarayoni ko'pincha bir nechta xodim va bo'linmalarning o'zaro hamkorligi natijasida amalga oshiriladi. Shu sababli faqat individual ko'rsatkichlarga asoslangan baholash tizimi xodimlar o'rtasida ichki raqobatni kuchaytirishi va umumiy natijaga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. KPIlarni strategik muhim natijalar bilan bog'lash va ortiqcha, tasodifiy ko'rsatkichlardan voz kechish Parmenter tomonidan ham alohida ta'kidlangan [2].

Mazkur muammoni bartaraf etish uchun yakuniy baholashda individual va jamoaviy natijalarni birlashtirish taklif etiladi:

$$YN = \alpha IN + \beta JN$$

bunda: YN - yakuniy natijadorlik; IN - individual natijadorlik; JN - jamoaviy natijadorlik; α va β - tegishli vazn koeffitsiyentlari. Natijada xodim o'z shaxsiy ko'rsatkichlarini yaxshilash bilan bir qatorda hamkasblarining muvaffaqiyatidan ham manfaatdor bo'ladi.

Raqamli monitoring asosida boshqaruv samaradorligini oshirish

Zamonaviy xizmat ko'rsatish korxonalarida xodim faoliyatiga oid katta hajmdagi ma'lumotlar CRM, HRM, ERP va boshqa axborot tizimlarida shakllanadi. Ushbu ma'lumotlarni yagona KPI monitoring tizimiga integratsiya qilish baholash jarayonining aniqligi va tezkorligini oshiradi. Rahbar xodim faoliyatini faqat hisobot davri yakunida emas, balki jarayon davomida kuzatish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Masalan, muayyan xodimning xizmat ko'rsatish tezligi yuqori bo'lsa-da, uning mijozlari tomonidan takroriy murojaatlar soni ortib borayotgan bo'lsa, raqamli monitoring bunday nomutanosiblikni erta aniqlash imkonini beradi. Natijada boshqaruv "natijani qayd etish" modelidan "natijani boshqarish" modeliga o'tadi.

Mehnat natijadorligining iqtisodiy samaradorlikka ta'siri

Xodimlar faoliyatining yaxshilanishi yakuniy hisobda korxonaning iqtisodiy ko'rsatkichlarida namoyon bo'lishi kerak. Mehnat unumdorligining oshishi bir xodim hisobiga ko'rsatiladigan xizmat hajmini ko'paytiradi, xizmat sifatining yaxshilanishi mijozlarni saqlab qolish imkoniyatini kengaytiradi, jarayonlarni optimallashtirish esa operatsion xarajatlarni kamaytiradi. Xalqaro mahsuldorlik statistikasi ham natijani mehnat resurslariga nisbatan o'lchash orqali samaradorlik dinamikasini baholashga asoslanadi [5; 6].

Shu sababli xodimlar faoliyatini baholash tizimidan olinadigan iqtisodiy samarani quyidagi shaklda ifodalash mumkin:

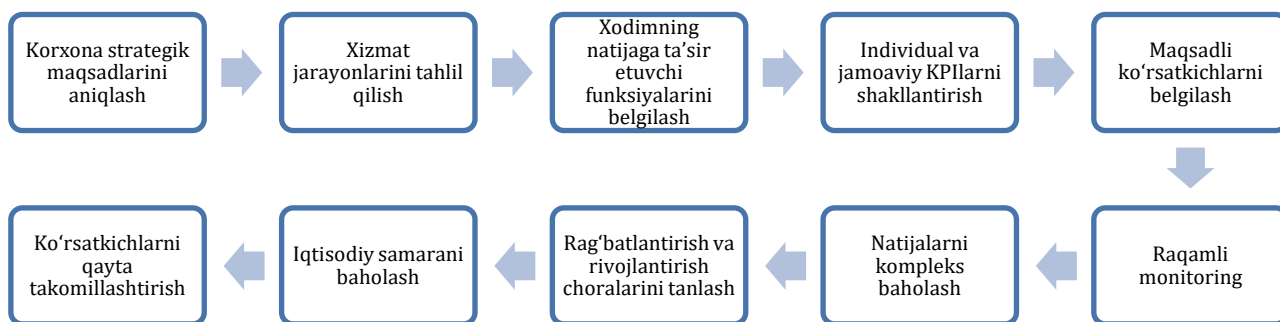
$$ES = \Delta D + \Delta XT + \Delta MQD - JK$$

bunda: ES - erishilgan iqtisodiy samara; ΔD - mehnat natijadorligi hisobiga olingan qo'shimcha daromad; ΔXT - xarajatlarning tejalishi; ΔMQD - mijozlar

qoniqishi va sodiqligi natijasida shakllangan qo‘shimcha iqtisodiy natija; *JK* - yangi baholash tizimini joriy etish xarajatlari.

Xizmat ko‘rsatish korxonalarida natijadorlikni boshqarish mexanizmi

Olib borilgan tahlillar asosida xizmat ko‘rsatish korxonalarida xodimlar mehnat natijadorligini oshirish mexanizmini quyidagi mantiqiy ketma-ketlikda tashkil etish taklif etildi(1-rasm).



1-rasm. xizmat ko‘rsatish korxonalarida xodimlar mehnat natijadorligini oshirish mexanizmi¹

Mazkur mexanizmida baholash jarayoni yakuniy bosqich emas. Aksincha, baholash natijasida olingan ma’lumot keyingi boshqaruv qarorlari uchun boshlang‘ich axborot vazifasini bajaradi. Bu yondashuv Balanced Scorecardning strategiyani o‘lchanadigan ko‘rsatkichlar tizimiga aylantirish tamoyiliga mos keladi [1].

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, xizmat ko‘rsatish korxonalarida xodimlar mehnat samaradorligini oshirish uchun natijadorlikni boshqarish tizimini uch darajada shakllantirish taklif etiladi. Birinchi - strategik darajada korxonaning iqtisodiy maqsadlari, mijozlarga yaratiladigan qiymat va inson resurslarini rivojlantirish ustuvorliklari aniqlanadi. Ikkinchi - funksional darajada korporativ maqsadlar bo‘linmalar faoliyatiga moslashtiriladi. Uchinchi - individual darajada xodimning bevosita vazifalari, vakolatlari va natijaga ta’sir imkoniyatidan kelib chiqib shaxsiy KPilar shakllantiriladi.

Ushbu uch darajaning o‘zaro bog‘lanishi natijasida korxona strategiyasi bilan kundalik mehnat faoliyati o‘rtasida uzviy aloqa yuzaga keladi. Xodim o‘z vazifasini shunchaki bajaruvchi emas, balki korxona iqtisodiy natijasini shakllantiruvchi ishtirokchi sifatida namoyon bo‘ladi. Bunday yondashuv HR ko‘rsatkichlarini strategik biznes natijalari bilan bog‘lash konsepsiyasiga mos keladi [4].

Xizmatlar sohasida raqobatning kuchayib borishi xodimlar mehnatidan foydalanish samaradorligini oshirish masalasini korxona boshqaruvining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylantirmoqda. Bunda mehnat unumdorligini oshirish faqat xodim zimmasiga ko‘proq vazifa yuklash yoki xizmatlar sonini ko‘paytirish bilan

¹ Muallif ishlanmasi

emas, balki mehnat jarayonini oqilona tashkil etish, aniq maqsadlarni belgilash, natijalarni adolatli baholash va xodimni rivojlantirish orqali ta'minlanishi lozim.

Tadqiqot natijalari xizmat ko'rsatish korxonalarida KPI tizimini an'anaviy nazorat vositasi sifatida emas, balki natijadorlikni boshqarishning kompleks mexanizmi sifatida shakllantirish zarurligini ko'rsatadi. Bunda iqtisodiy natijalar, xizmat sifati, mijozlar qoniqishi, operatsion samaradorlik va xodimlarning kasbiy rivojlanishi o'zaro uyg'un holda baholanishi muhim.



2-rasm. Boshqaruv mexanizm zanjiri¹

2-rasm zanjiriga asoslangan boshqaruv mexanizmi inson resurslari salohiyatidan samarali foydalanish, mehnat unumdorligini oshirish, xizmat sifatini yaxshilash va korxonaning barqaror iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Boston: Harvard Business School Press, 1996.
<https://store.hbr.org/product/the-balanced-scorecard-translating-strategy-into-action/6513>
2. Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. 4th ed. Wiley, 2019. DOI: 10.1002/9781119620785.
<https://doi.org/10.1002/9781119620785>
3. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership. 7th ed. London: Kogan Page, 2022.
<https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-performance-management-9781398603028>
4. Becker B.E., Huselid M.A., Ulrich D. The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. Harvard Business School Press, 2001.
<https://store.hbr.org/product/the-hr-scorecard-linking-people-strategy-and-performance/1364>
5. OECD. OECD Compendium of Productivity Indicators 2026. Paris: OECD Publishing, 2026. DOI: 10.1787/734a5e68-en. <https://doi.org/10.1787/734a5e68-en>
6. International Labour Organization. ILOSTAT: Statistics on labour productivity. <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
7. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard-Measures that Drive Performance. Harvard Business Review, 1992. <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
8. World Bank. World Development Indicators: Productivity data. <https://databank.worldbank.org/Productivity/id/db4543c1>

¹ Muallif ishlanmasi

9. Shaislamova, M. Telekommunikatsiya Korxonalarida Innovatsion Xizmatlar Samaradorligini Baholashning Ilmiy-uslubiy Asoslari. Economic Development and Analysis, 3(10), 190-195.



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, sentabr, 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 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" davlatlaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**