

SANOAT KORXONALARIDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISHDA XODIMLARNI RAG‘BATLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Mullabayev Baxtiyarjon Bulturbayevich

Namangan davlat texnika universiteti
Menejment kafedrası mudiri, i.f.d., DSc., professor

ORCID: 0000-0002-6284-532X

E-mail: mullabayev.baxtiyarjon@nstu.uz

Mirzaraximova Mohinbonu Mirkamol qizi

Namangan davlat texnika universiteti
Menejment mutaxassisligi magistranti

E-mail: mohinbonumirzarakhimova@gmail.com

Annotatsiya

Mazkur maqolada sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirishda xodimlarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirishning nazariy va amaliy jihatlari tadqiq etilgan. Xodimlarning moddiy va nomoddiy manfaatdorligini oshirish, mehnat natijalarini baholash, rag‘batlantirish mezonlarini takomillashtirish hamda zamonaviy motivatsiya mexanizmlaridan foydalanish masalalari yoritilgan. Shuningdek, korxonalarda samarali rag‘batlantirish tizimini shakllantirish bo‘yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan. Empirik qism Namangan shahri va viloyatning 11 ta tumani bo‘yicha 2016-2025-yillardagi sanoat ishlab chiqarishi hajmi va fizik hajm indeksi ma‘lumotlariga tayanadi. Viloyatda sanoat ishlab chiqarishi hajmi 2016-yildagi 3 475,7 mlrd so‘mdan 2024-yilda 31 696,2 mlrd so‘mga yetgan, biroq tumanlar o‘rtasida o‘sish sur‘atlari keskin farq qilgan. Ishlab chiqarish hajmining o‘sishini bevosita mehnat unumdorligi o‘sishi deb talqin qilib bo‘lmazligi, buning uchun bir xodimga to‘g‘ri keladigan ko‘rsatkichlar zarurligi asoslangan. Natijalar asosida mukofotni individual, jamoaviy va korxona natijalariga 50-30-20 nisbatda bog‘lovchi model, raqamli KPI-monitoring va kompetensiyaga asoslangan rivojlanish mexanizmi taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat unumdorligi, xodimlarni rag‘batlantirish, motivatsiya, sanoat korxonasi, mehnat samaradorligi, moddiy rag‘batlantirish, nomoddiy rag‘batlantirish, mehnat natijasi.

Аннотация

В статье исследованы теоретические и практические аспекты совершенствования системы стимулирования работников в целях повышения производительности труда на промышленных предприятиях. Рассмотрены вопросы повышения материальной и нематериальной заинтересованности работников, оценки результатов труда, совершенствования критериев стимулирования и применения современных механизмов мотивации. Разработаны научно-практические рекомендации по формированию эффективной системы стимулирования работников на промышленных предприятиях. Эмпирическая часть основана на данных об объеме промышленного производства и индексе физического объема по городу

Намангану и 11 районам Наманганской области за 2016-2025 годы. Объём промышленного производства в области вырос с 3 475,7 млрд сумов в 2016 году до 31 696,2 млрд сумов в 2024 году, однако темпы роста по районам существенно различались. Обосновано, что рост объёма производства нельзя напрямую трактовать как рост производительности труда, для чего необходимы показатели в расчёте на одного работника. По итогам предложены модель, связывающая премию с индивидуальными, коллективными и общекорпоративными результатами в пропорции 50-30-20, цифровой KPI-мониторинг и механизм развития на основе компетенций.

Ключевые слова: производительность труда, стимулирование работников, мотивация, промышленное предприятие, эффективность труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, результаты труда.

Abstract

This article examines the theoretical and practical aspects of improving employee incentive systems to increase labor productivity in industrial enterprises. Particular attention is paid to strengthening employees' material and non-material motivation, evaluating work performance, improving incentive criteria, and applying modern motivation mechanisms. The study also develops scientific and practical recommendations for establishing an effective employee incentive system that contributes to higher labor productivity and overall enterprise efficiency. The empirical part draws on data on industrial output and the physical volume index for Namangan city and 11 districts of Namangan region over 2016-2025. Industrial output in the region rose from 3,475.7 billion soums in 2016 to 31,696.2 billion soums in 2024, while growth rates varied sharply across districts. The paper argues that output growth cannot be read directly as labor productivity growth, which requires per-employee indicators. Based on the results, a model linking bonuses to individual, team and enterprise results in a 50-30-20 ratio, digital KPI monitoring and a competence-based development mechanism are proposed.

Keywords: labor productivity, employee incentives, motivation, industrial enterprise, labor efficiency, material incentives, non-material incentives, work performance.

KIRISH

Globalashuv va iqtisodiy raqobatning kuchayib borayotgan sharoitida sanoat korxonalarining barqaror rivojlanishi, ishlab chiqarish hajmini oshirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda xalqaro bozorlarda raqobatbardoshlikni ta'minlashda mehnat unumdorligini oshirish muhim strategik vazifalardan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Ayniqsa, ishlab chiqarish jarayonlarining raqamlashtirilishi, avtomatlashtirish va sun'iy intellekt texnologiyalarining jadal rivojlanishi natijasida korxonalarning raqobat ustunligi nafaqat moddiy-texnik resurslardan samarali foydalanish, balki inson kapitalining salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish darajasiga ham bevosita bog'liq bo'lib bormoqda. Shu nuqtai nazardan, xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligini ta'minlaydigan, individual va jamoaviy natijalarni obyektiv baholaydigan hamda korxona strategik maqsadlari bilan uyg'unlashtirilgan

rag'batlantirish tizimini shakllantirish sanoat menejmentining dolzarb yo'nalishlaridan biridir.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy o'sish va ijtimoiy farovonlikni ta'minlovchi fundamental ko'rsatkichlardan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) tomonidan 2024-yilda e'lon qilingan mehnat unumdorligini o'lchash va tahlil qilish bo'yicha qo'llanmada unumdorlikning barqaror iqtisodiy o'sish va munosib mehnatni ta'minlashdagi strategik ahamiyati qayd etilgan. Tashkilot xulosasiga ko'ra, mehnat unumdorligining o'sishi ish haqi va mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun iqtisodiy imkoniyat yaratadi. Demak, xodimlar mehnat unumdorligini oshirish bilan bir qatorda, hosil bo'ladigan iqtisodiy natijaning adolatli taqsimlanishi va xodimlarning undan manfaatdorligini ta'minlash ham muhim ahamiyat kasb etadi. Bu holat rag'batlantirish tizimini faqat ish haqini oshirish vositasi sifatida emas, balki unumdorlik, malaka, innovatsion faollik va korxona natijadorligini o'zaro bog'lovchi boshqaruv mexanizmi sifatida qarash zarurligini ko'rsatadi [3].

Mazkur masalaning dolzarbligi xalqaro iqtisodiy tendensiyalar bilan ham izohlanadi. Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkilotining (OECD) 2025-yilgi Productivity Indicators hisobotida OECD mamlakatlarida 2024-yilda mehnat unumdorligi o'sishi o'rtacha atigi 0,4 foizni tashkil etgani, Osiyoda esa ushbu ko'rsatkich taxminan 0,2 foiz darajasida bo'lgani qayd etilgan. Hisobotda pandemiyadan keyingi davrda unumdorlikning tiklanishi notekis va zaif kechayotgani ta'kidlangan. Mazkur tendensiya korxonalar oldida mavjud mehnat resurslaridan yanada samarali foydalanish, xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi ishtirokini kuchaytirish va mehnat natijalariga asoslangan boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish zaruratini kuchaytiradi. Shu sababli sanoat korxonalarida rag'batlantirish tizimini ishlab chiqarish samaradorligi bilan bevosita bog'lash zamonaviy boshqaruvning muhim shartlaridan biriga aylanmoqda [6].

Xodimlarni rag'batlantirishning samaradorligi faqat moddiy mukofotlar bilan cheklanmaydi. OECD tadqiqotlarida xodimlarning ishga jalb etilganlik darajasi, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, e'tirof etilishi, rahbariyat bilan munosabatlari va mehnat sharoitlari ularning motivatsiyasi va ish natijalariga sezilarli ta'sir ko'rsatishi qayd etilgan. Xususan, xodimlarning o'qishi va rivojlanishi mehnatga jalb etilganlik va farovonlikning eng muhim omillaridan biri sifatida baholangan. Bu esa sanoat korxonalarida rag'batlantirish tizimini kompleks tarzda shakllantirish, ya'ni ish haqi va mukofotlar bilan bir qatorda malaka oshirish, martaba o'sishi, kasbiy e'tirof, jamoaviy motivatsiya va xodimlarning boshqaruv jarayonlaridagi ishtirokini ham rag'batlantirish zarurligini ko'rsatadi [7].

O'zbekiston iqtisodiyotida amalga oshirilayotgan tarkibiy islohotlar sharoitida mazkur masala alohida ahamiyat kasb etmoqda. Jahon bankining O'zbekiston bo'yicha 2025-yilgi Country Economic Memorandum hisobotida mamlakat iqtisodiy o'sishida kapital investitsiyalarining muhim o'rin tutgani, biroq kelgusida yuqori va barqaror o'sishni ta'minlash uchun umumiy omillar unumdorligini (TFP) oshirish muhimligi ta'kidlangan. Hisobotda 2030-yilgacha yuqori o'rta daromadli mamlakatlar qatoriga kirish uchun iqtisodiy samaradorlikni oshirish, xususi sektor yetakchiligidagi o'sishni

kuchaytirish va sifatli ish o'rinlarini yaratish muhim yo'nalishlar sifatida ko'rsatilgan. Mazkur xulosalar sanoat korxonalarida inson kapitalidan samarali foydalanish, xodimlarning malakasini oshirish va ularning ishlab chiqarish natijalariga mos ravishda rag'batlantirilishini takomillashtirishni mamlakatning uzoq muddatli iqtisodiy raqobatbardoshligi bilan bog'lash imkonini beradi [12].

O'zbekistonda mehnat munosabatlari va xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirishga qaratilgan yangi normativ-huquqiy choralar ham ushbu yo'nalishning dolzarbligini yanada kuchaytirmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 4-avgustdagi PF-126-son Farmonida mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish, xodim va ish beruvchi o'rtasida samarali, adolatli hamda o'zaro manfaatli munosabatlarni shakllantirish, ish beruvchilarni rag'batlantirish, kadrlar tayyorlashni mehnat bozori talablariga moslashtirish va inson resurslarini boshqarish tizimini rivojlantirish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Farmonda kasbga o'qitish va malaka oshirish tizimini takomillashtirish, nazariy hamda amaliy tayyorgarlikni uyg'unlashtirish bo'yicha mexanizmlarning joriy etilishi nazarda tutilgan [14].

ADABIYOTLAR SHARHI

Sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish masalasi iqtisodiyot, mehnat iqtisodiyoti, inson resurslarini boshqarish hamda ishlab chiqarish menejmenti yo'nalishlaridagi tadqiqotlarda keng o'rganilgan. Mazkur yo'nalishdagi ilmiy ishlarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, rag'batlantirish va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlik bir yo'nalishli emas. Ya'ni, bir tomondan, yuqori mehnat unumdorligi xodimlarga qo'shimcha mukofot va yuqori ish haqi to'lash imkoniyatini yaratadi, ikkinchi tomondan esa, xodimlarning natijaga bog'langan daromadini oshirish ularning mehnat intensivligi, mas'uliyati va ishlab chiqarish natijalariga ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli zamonaviy tadqiqotlarda rag'batlantirishning faqat miqdori emas, balki uning qanday mezon asosida, qaysi muddatda, individual yoki jamoaviy shaklda hamda qanday natijalar bilan bog'langan holda tashkil etilishi asosiy tadqiqot obyektiga aylanmoqda.

Wagner, Rubin va Callahan tomonidan olib borilgan tadqiqot sanoat korxonalarida moliyaviy rag'batlantirishning uzoq muddatli ta'sirini o'rganish nuqtai nazaridan muhim ahamiyatga ega. Mualliflar kasaba uyushmasi mavjud bo'lgan temir quyish korxonasidagi uchta 114 oylik vaqt qatorini tahlil qilib, rag'batlantirish to'lovlari joriy etilgandan so'ng mehnat unumdorligida sezilarli va uzoq muddatli o'sish kuzatilganini aniqlagan. Muhimi, unumdorlikning ortishi mehnat xarajatlari yoki xodimlarning noroziligi mutanosib ravishda oshmagan holda yuz bergan. Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, mualliflar moliyaviy rag'bat xodimlarda samarali mehnat ko'nikmalarini shakllantirish va ularni takomillashtirish jarayonini ham tezlashtirishi mumkinligini ta'kidlaydi [10].

Xitoy davlat korxonalari misolida Shujie Yao tomonidan amalga oshirilgan tadqiqot esa foydani taqsimlash va bonus to'lovlarining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'sirini o'rgangan. Tadqiqotda 1980-yillardagi Xitoy davlat sanoat

korxonalari faoliyati tahlil qilinib, qo‘shilgan qiymat o‘shining yarmidan ko‘prog‘i bonus rag‘batlantirishlari bilan izohlanishi mumkinligi aniqlangan. Shu bilan birga, muallif mehnat sifati ham korxona natijalariga sezilarli ta‘sir ko‘rsatishini ta‘kidlaydi. Bu xulosa rag‘batlantirish tizimining samaradorligi xodimlarning malakasi va inson kapitali holatidan ajralgan holda qaralmasligi kerakligini ko‘rsatadi [13].

Peter J. Mortonning Tayvan sanoat korxonalaridagi yillik bonuslar bo‘yicha tadqiqoti esa rag‘batlantirishning mehnat unumdorligiga ta‘sirini yanada ehtiyotkorlik bilan baholash zarurligini ko‘rsatadi. Tadqiqotda ishlab chiqarish tarmoqlaridagi bonuslar, bandlik, foyda va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi munosabatlar o‘rganilgan. Natijalarga ko‘ra, bonuslar bandlikning barqarorligi bilan bog‘liq bo‘lgan bo‘lsa-da, mehnat unumdorligining o‘shishi asosan tashqi omillar ta‘sirida shakllangan va bonus tizimiga faqat cheklangan darajada javob bergan [5].

Millea va Fuessning AQSh ishlab chiqarish sanoati bo‘yicha tadqiqoti ushbu masalaga ikki tomonlama sababiy bog‘liqlik nuqtai nazaridan yondashadi. Mualliflar 1949-1998-yillardagi ma‘lumotlar asosida ish haqi va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi teskari va to‘g‘ri aloqani tahlil qilgan. Natijalar ayrim ishlab chiqarish tarmoqlarida ham “unumdorlik oshgani uchun ish haqi oshirilishi”, ham “ish haqi oshirilgani sababli unumdorlik ortishi” mexanizmlari mavjudligini ko‘rsatgan. Biroq ushbu munosabat barcha sanoat tarmoqlarida bir xil emas [4].

Cordero, Walsh va Kirchhoff 105 ta innovatsion ishlab chiqarish korxonasini o‘rganib, rag‘batlantirishning moddiy va ichki motivatsiya shakllari o‘rtasidagi farqni ko‘rsatib bergan. Tadqiqotga ko‘ra, moliyaviy rag‘batlantirishlar an‘anaviy ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari - unumdorlik, sifat va ishlab chiqarish siklining qisqaligi - uchun samarali vosita bo‘lsa, innovatsion va moslashtirilgan mahsulotlar ishlab chiqarishda ichki motivatsiyaga asoslangan ishlarning ahamiyati yuqoriroq bo‘lgan. Shu bilan birga, moliyaviy rag‘batlantirish haddan tashqari kuchli qo‘llanganda ichki motivatsiyaning innovatsion natijalarga ta‘siri susayishi mumkinligi aniqlangan [2].

Francisco J. Románning ishlab chiqarish jamoalariga bag‘ishlangan empirik tadqiqoti jamoaviy rag‘batlantirish tizimining ahamiyatini ochib beradi. Tadqiqotda yirik ishlab chiqarish korxonasining uchta ishlab chiqarish bo‘linmasida amaldagi rag‘batlantirish tizimining o‘zgartirilishi tahlil qilingan. Yangi tizim individual jamoa natijasiga va butun korxona natijasiga asoslangan ikki pog‘onali bonus mexanizmini birlashtirgan. Natijada mehnat unumdorligi va mahsulot sifati yaxshilangan, ishdan qolish holatlari kamaygan. Muallif ayniqsa rag‘batlantirishni xodimlar o‘rtasidagi hamkorlik va o‘zaro nazoratni kuchaytiruvchi tashkiliy mexanizmlar bilan birgalikda joriy etish zarurligini ta‘kidlaydi [8].

Wickramasinghe va Wickramasinghe tomonidan 892 nafar ishlab chiqarish liniyasi xodimi ishtirokida olib borilgan tadqiqot lean production tizimini joriy qilgan korxonalardagi o‘zgaruvchan ish haqi mexanizmlarini o‘rganishga qaratilgan. Tadqiqotda o‘zgaruvchan to‘lovni hisoblash bazasi, xodimlarni baholash mezonlari va maqsadlarni belgilash xodimlarning ish faoliyati bilan statistik jihatdan muhim bog‘liqlikka ega ekanligi aniqlangan. Bu natija rag‘batlantirish tizimining

samaradorligi bonusning mavjudligidan ko'ra, uning baholash mezonlari va maqsadlar bilan qanday bog'langaniga ko'proq bog'liq ekanligini ko'rsatadi [11].

Unger, Szczeny va Holderried tadqiqotida esa ish haqining kichik qismi natijaga bog'langan taqdirda ham unumdorlikka sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ko'rsatilgan. Germaniyadagi tibbiy matnlarni qayta ishlash bo'linmasi ma'lumotlari asosida o'tkazilgan tadqiqotda xodimlarni doimiy ish haqidan qisman natijaga asoslangan to'lov tizimiga o'tkazish natijasida unumdorlik 9,53 foizga oshgani aniqlangan. Mualliflar dastlabki o'sishdan tashqari, vaqt davomida xodimlarda yangi to'lov tizimiga moslashish va samarali mehnat usullarini o'rganish jarayoni ham shakllanganini qayd etgan. Shuningdek, tadqiqotda sifatning pasayishi yoki xodimlarning faqat oson topshiriqlarni tanlashiga oid dalillar aniqlanmagan [9].

Cai, Jiang, Song va Xie tomonidan Xitoyning ishlab chiqarish korxonasida olib borilgan eng zamonaviy empirik tadqiqotlardan biri esa chiziqli va nochiziqli natijaga asoslangan to'lov tizimlarini bevosita taqqoslaydi. Tadqiqotchilar 273 nafar xodim va 75 ta uskuna bo'yicha 473 kunlik ma'lumotlardan foydalanib, rag'batlantirish chegaralari mavjud bo'lgan nochiziqli to'lov tizimini tahlil qilgan. Natijalarga ko'ra, ishlab chiqarish hajmining to'lov stavkasiga nisbatan strukturaviy elastikligi 0,28 bo'lgan, nochiziqli tizim esa bir xil ish haqi xarajatlari sharoitida chiziqli tizimga nisbatan ishlab chiqarish hajmini taxminan 4 foizga oshirgan. Tadqiqotda aynan mukofotlash elementi umumiy ishlab chiqarish o'sishining asosiy qismini ta'minlagani ham ko'rsatilgan [1].

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotning metodologik asosini sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirishga qaratilgan kompleks, tizimli hamda natijaga yo'naltirilgan yondashuv tashkil etadi. Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, iqtisodiy-statistik tahlil, induksiya va deduksiya, sintez, guruhlash, ekspert baholash hamda ilmiy abstraksiyalash usullaridan foydalaniladi. Tizimli yondashuv asosida xodimlarni rag'batlantirishning moddiy va nomoddiy shakllari, mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari, mehnatga haq to'lash mexanizmlari va korxonaning yakuniy iqtisodiy natijalari o'zaro bog'liq elementlar sifatida tadqiq etiladi. Qiyosiy tahlil orqali turli rag'batlantirish mexanizmlarining afzalliklari va cheklovlari aniqlanib, ularning mehnat unumdorligiga ta'sir darajasi baholanadi. Tadqiqotning axborot bazasini ilmiy adabiyotlar, xalqaro tashkilotlar hisobotlari, O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlari, sanoat korxonalarining statistik va moliyaviy ma'lumotlari hamda mehnat jarayonlarini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tashkil etadi.

Tadqiqotda mehnat unumdorligini baholash uchun bir xodimga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot qiymati, mehnat sig'imi, ish vaqtidan foydalanish darajasi, xodim boshiga yaratilgan qo'shilgan qiymat kabi ko'rsatkichlardan foydalanish nazarda tutiladi. Mehnat sig'imi va ish vaqtidan foydalanish darajasini baholashda mehnat normalarini ishlab chiqish va joriy qilish bo'yicha amaldagi tartib [15] asos qilib olinadi. Rag'batlantirish tizimining samaradorligi esa ish haqi fondining o'zgarishi, mukofot va bonuslarning mehnat

natijalariga nisbati, xodimlar qoʻnimsizligi, mehnat intizomi, ishlab chiqarish sifati va xodimlarning motivatsion faolligi orqali baholanadi.

Empirik qism Namangan viloyati statistika boshqarmasi maʼlumotlari [16] asosida Namangan shahri va 11 ta tuman kesimida sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi hamda fizik hajm indeksining 2016-2025-yillardagi dinamikasini qiyosiy tahlil qilishga tayanadi; 2025-yil koʻrsatkichlari yanvar-oktyabr davrini qamraydi. Qiymat koʻrsatkichlari amaldagi narxlarida berilgani sababli real oʻsish fizik hajm indeksleri orqali baholandi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Mazkur boʻlimda Namangan viloyatining Namangan shahri hamda 11 ta tumani Mingbuloq, Kosonsoy, Namangan, Norin, Pop, Toʻraqoʻrgʻon, Uychi, Uchqoʻrgʻon, Chortoq, Chust va Yangiqoʻrgʻon kesimida 2016-2025-yillar dinamikasi tahlil qilindi. Bunda mehnat unumdorligining hududiy holatini baholashda bevosita xodim boshiga ishlab chiqarish koʻrsatkichi bilan bir qatorda sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi va uning fizik hajm indeksi asosiy empirik indikatorlar sifatida olindi (1-jadval). Tahlil uchun Namangan viloyati statistika boshqarmasi maʼlumotlaridan foydalanildi [16].

1-jadval

Namangan viloyati hududlarida sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishning fizik hajm indeksi dinamikasi, 2016-2025-yillar, foizda¹

Hudud	Yillar									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Namangan viloyati	111,9	111,7	110,8	110,4	115,3	118,2	109,1	107,7	108,1	109,2
Namangan shahri	115,1	111,2	111,6	114,4	103,1	112,8	103,4	106,0	109,0	108,1
Mingbuloq	102,9	85,1	85,1	81,1	106,5	108,0	122,8	95,4	92,1	107,1
Kosonsoy	124,2	103,3	103,5	104,1	87,4	122,6	122,5	109,5	109,1	109,4
Namangan tumani	123,0	124,7	125,1	98,9	107,4	98,2	105,5	101,2	112,5	108,1
Norin	106,1	90,1	89,9	76,5	102,3	111,5	102,7	105,0	110,8	108,8
Pop	99,0	106,8	107,2	107,9	108,4	95,8	107,6	98,1	108,1	111,9
Toʻraqoʻrgʻon	108,8	143,6	143,4	103,9	106,0	124,8	117,6	106,0	107,1	108,3
Uychi	119,4	114,8	115,3	96,9	100,1	112,5	102,6	105,4	108,0	108,0
Uchqoʻrgʻon	98,9	124,7	124,9	114,7	109,5	100,5	98,8	92,6	104,8	107,0
Chortoq	106,7	92,1	92,4	122,8	107,6	116,8	110,8	109,2	108,4	121,2
Chust	123,0	97,1	97,1	96,6	118,2	118,6	120,4	108,9	107,6	113,4
Yangiqoʻrgʻon	61,0	91,2	91,0	105,2	104,8	112,4	106,1	102,6	108,7	112,2

Izoh: * 2025-yil uchun yanvar-oktyabr maʼlumotlari keltirilgan.

1-jadval maʼlumotlari Namangan viloyatida sanoat ishlab chiqarishining fizik hajmi 2016-2024-yillarda umuman olganda ijobiy dinamikaga ega boʻlganini koʻrsatadi. Viloyat boʻyicha indeks 2016-yildagi 111,9 % dan 2020-yilda 115,3 %, 2021-yilda esa 118,2 % gacha koʻtarilgan. 2021-yil mazkur davrning eng yuqori natijalaridan biri boʻlib, bu sanoat ishlab chiqarishining pandemiyadan keyingi tiklanishi va ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanishning kengayishi bilan izohlanishi mumkin. Keyingi yillarda indeks 2022-yilda 109,1 %, 2023-yilda 107,7 %

¹ Manba: Oʻzbekiston Respublikasi Milliy statistika qoʻmitasi (Namangan viloyati statistika boshqarmasi) maʼlumotlari asosida muallif ishlanmasi [16].

va 2024-yilda 108,1 %ni tashkil etgan. Demak, fizik hajm o'sishi davom etgan bo'lsa-da, o'sish sur'atlarida nisbatan barqarorlashuv kuzatilgan.

Hududlar kesimida esa sezilarli tafovut mavjud. Masalan, To'raqo'rg'on tumanida 2017-yilda 143,6 %, 2018-yilda 143,4 % natija qayd etilgan. Bu ikki yil davomida sanoat ishlab chiqarishining juda yuqori sur'atlarda kengayganini ko'rsatadi. Chust tumanida 2020-2022-yillarda mos ravishda 118,2 %, 118,6 % va 120,4 % natijalar qayd etilishi ham hududda ishlab chiqarish salohiyati va sanoat korxonalari faolligi yuqori bo'lganini ko'rsatadi. Kosonsoyda 2021-2022-yillarda indeksning 122,6 % va 122,5 % bo'lishi ham ijobiy dinamikani ifodalaydi.

Ayrim hududlarda esa o'sishning beqarorligi kuzatiladi. Mingbuloq tumanida 2017-2019-yillarda fizik hajm indeksi mos ravishda 85,1 %, 85,1 % va 81,1 %ni tashkil etgan. Norin tumanida 2019-yilda ko'rsatkich 76,5 %, Yangiqo'rg'onda esa 2016-yilda atigi 61,0 % bo'lgan. 100 %dan past qiymat ishlab chiqarishning real fizik hajmi avvalgi yilga nisbatan kamayganini anglatadi. Shu sababli bunday hududlarda xodimlarni rag'batlantirish tizimini faqat ishlab chiqarish hajmiga bog'lash yetarli emas; ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish, texnologik yangilanish, malaka va mehnatni tashkil etish omillari ham rag'batlantirish mexanizmiga kiritilishi kerak.

2-jadval

Namangan viloyati hududlarida sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi dinamikasi, 2016-2025-yillar, mlrd so'm¹

Hudud	Yillar									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Namangan viloyati	3475,7	4615,5	6586,6	8818,1	11011,9	14695,1	18120,5	21906,8	31696,2	30893,8
Namangan shahri	1715,9	2102,8	3089,1	3999,5	4356,5	6091,0	7052,1	8174,6	10609,3	9091,3
Mingbuloq	86,8	79,3	139,2	144,5	545,7	623,6	751,0	648,5	540,4	818,5
Kosonsoy	126,1	161,3	244,8	358,2	314,4	589,9	970,2	1366,2	1843,3	1478,0
Namangan tumani	309,8	439,4	694,0	813,1	1036,3	949,5	1062,4	1186,0	1915,4	1574,7
Norin	94,8	116,6	130,3	372,2	316,2	435,4	423,3	300,7	367,4	294,8
Pop	150,9	202,0	302,1	393,0	506,2	439,5	545,3	523,7	575,4	829,9
To'raqo'rg'on	210,4	411,1	485,3	850,9	1545,1	2511,8	3368,4	4871,9	5875,9	5467,7
Uychi	248,7	342,8	429,0	643,7	640,8	891,3	1028,1	1258,1	1609,4	1615,6
Uchqo'rg'on	244,5	418,8	659,2	629,3	782,2	834,7	951,6	801,2	969,4	860,5
Chortoq	82,2	76,6	82,0	132,2	187,2	282,5	394,8	538,8	699,3	906,9
Chust	128,9	186,9	244,9	334,4	584,0	801,1	1483,6	1920,9	2491,5	2676,8
Yangiqo'rg'on	76,8	77,8	86,8	147,8	197,3	244,9	279,9	316,3	485,5	457,0

Izoh: * 2025-yil uchun yanvar-oktyabr ma'lumotlari keltirilgan.

2025-yil yanvar-oktyabr ma'lumotlari ham hududlar o'rtasidagi farqni saqlab qolgan. Chortoq tumanida fizik hajm indeksi 121,2 %, Chustda 113,4 %, Yangiqo'rg'onda 112,2 %, Popda 111,9 % bo'lgan. Shu bilan birga, Uchqo'rg'onda 107,0 %, Mingbuloqda 107,1 %, Namangan shahrida 108,1 % natija qayd etilgan. Bu natijalar rag'batlantirish tizimini barcha hududlar uchun bir xil standartda tashkil etish

¹ Manba: O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi (Namangan viloyati statistika boshqarmasi) ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi [16].

oʻrniga, hududning mavjud ishlab chiqarish bazasi va oʻsish imkoniyatlarini hisobga olgan holda differensiallashtirish zarurligini koʻrsatadi.

Fizik hajm indekslarini qiymat koʻrsatkichlari bilan solishtirish uchun hududlar boʻyicha sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi alohida koʻrib chiqildi (2-jadval).

2-jadvalga koʻra, Namangan viloyatida sanoat ishlab chiqarish hajmi 2016-yildagi 3 475,7 mlrd soʻmdan 2024-yilda 31 696,2 mlrd soʻmga yetgan. Yaʼni nominal qiymatda qariyb 9,1 baravar oʻsish kuzatilgan. Biroq mazkur koʻrsatkich amaldagi narxlarda hisoblanganligi sababli uni bevosita mehnat unumdorligining 9,1 baravar oshishi sifatida talqin qilish metodologik jihatdan notoʻgʻri boʻladi. Shu sababli 1-jadvaldagi fizik hajm indekslari bilan birgalikda tahlil qilish zarur.

Hududiy tarkibda Namangan shahri eng yirik sanoat markazi boʻlib qolmoqda. Shaharda sanoat ishlab chiqarish hajmi 2016-yildagi 1 715,9 mlrd soʻmdan 2024-yilda 10 609,3 mlrd soʻmga yetgan. Shunday qilib, 8 yil ichida nominal ishlab chiqarish hajmi 6,2 baravar oshgan. 2025-yil yanvar-oktyabrda esa shahar sanoat ishlab chiqarishi 9 091,3 mlrd soʻmni tashkil etgan. Viloyatdagi sanoat korxonalari konsentratsiyasining yuqoriligi ham buni tasdiqlaydi: 2025-yil 1-may holatida Namangan shahrida 1 522 ta sanoat korxonasi faoliyat yuritgan boʻlib, bu hududlar orasidagi eng yuqori koʻrsatkichdir.

Toʻraqoʻrgʻon tumani ikkinchi yirik sanoat markazi sifatida ajralib turadi. Tumanda sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi 2016-yildagi 210,4 mlrd soʻmdan 2024-yilda 5 875,9 mlrd soʻmga yetgan, yaʼni qariyb 27,9 baravar oshgan. Ayniqsa, 2020-yildagi 1 545,1 mlrd soʻmdan 2021-yilda 2 511,8 mlrd soʻmga, 2022-yilda esa 3 368,4 mlrd soʻmga oʻsishi ishlab chiqarish salohiyatining keskin kengayganini koʻrsatadi. 2025-yil yanvar-oktyabrda ham tuman 5 467,7 mlrd soʻmlik sanoat mahsuloti ishlab chiqargan.

Chust tumanida ham uzoq muddatli oʻsish ancha yuqori. Sanoat ishlab chiqarish hajmi 2016-yildagi 128,9 mlrd soʻmdan 2024-yilda 2 491,5 mlrd soʻmga, yaʼni qariyb 19,3 baravar oshgan. 2025-yil yanvar-oktyabrda esa 2 676,8 mlrd soʻmlik mahsulot ishlab chiqarilgan. Chustdagi fizik hajm indeksining 2025-yilning dastlabki 10 oyida 113,4 % boʻlishi nominal oʻsishning maʼlum qismi real ishlab chiqarish kengayishi bilan taʼminlanganini koʻrsatadi.

Ayrim hududlarda esa sanoat ishlab chiqarish hajmi nisbatan kichik boʻlishiga qaramay, oʻsish surʼatlari yuqori. Masalan, Chortoq tumanida 2016-yilda 82,2 mlrd soʻmlik sanoat mahsuloti ishlab chiqarilgan boʻlsa, 2024-yilda bu koʻrsatkich 699,3 mlrd soʻm, 2025-yil yanvar-oktyabrda esa 906,9 mlrd soʻmni tashkil etgan. Bu hududda fizik hajm indeksi 2025-yil yanvar-oktyabrda 121,2 % boʻlib, tumanlar orasidagi eng yuqori koʻrsatkichni qayd etgan. Demak, ishlab chiqarish hajmi kichik hududlarda ham yuqori oʻsish surʼatlarini ragʻbatlantirish orqali yangi sanoat quvvatlarini shakllantirish mumkin.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot natijalari shuni koʻrsatadiki, sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish faqat ishlab chiqarish quvvatlarini kengaytirish yoki texnologik jarayonlarni modernizatsiya qilish bilan cheklanmaydi, balki xodimlarning mehnatga

munosabati, moddiy va nomoddiy manfaatdorligi, kasbiy kompetensiyasi, jamoaviy hamkorligi hamda korxona natijalariga daxldorlik darajasiga bevosita bogʻliq boʻlgan kompleks boshqaruv jarayonidir. Namangan viloyati sanoatining 2016-2025-yillardagi dinamikasi hududda ishlab chiqarish faolligi umumiy jihatdan oshib borganini koʻrsatadi. Shu sababli sanoat korxonalarida ragʻbatlantirish tizimini “ishlagan vaqt uchun haq toʻlash” tamoyilidan “erishilgan natija, sifat, samaradorlik va innovatsion hissa uchun mukofotlash” tamoyiliga bosqichma-bosqich oʻtkazish mehnat unumdorligini barqaror oshirishning muhim sharti hisoblanadi.

1. Tahlil qilingan davrda Namangan viloyatida sanoat ishlab chiqarish hajmi 2016-yildagi 3 475,7 mlrd soʻmdan 2024-yilda 31 696,2 mlrd soʻmga yetib, qariyb 9,1 barobar oshgan. 2025-yil yanvar-oktyabr oylarida esa ishlab chiqarish hajmi 30 893,8 mlrd soʻm, fizik hajm indeksi 109,2 %ni tashkil etgan. Hududlar kesimida ham sezilarli tafovutlar kuzatiladi: 2025-yil yanvar-oktyabrida Chortoq tumanida fizik hajm indeksi 121,2 %, Chustda 113,4 %, Yangiqoʻrgʻonda 112,2 %, Popda 111,9 % boʻlgan. Mazkur koʻrsatkichlar ishlab chiqarishning oʻsayotganini tasdiqlasa-da, ishlab chiqarish hajmining oʻsishini toʻgʻridan-toʻgʻri mehnat unumdorligining oʻsishi sifatida baholab boʻlmaydi. Shu bois korxonalarda bir xodimga toʻgʻri keladigan ishlab chiqarish hajmi, qoʻshilgan qiymat, mehnat sarfi, ishlab chiqarishdagi nuqsonlar va ish vaqtining samarali foydalanilishi kabi koʻrsatkichlarni yagona baholash tizimiga kiritish ilmiy va amaliy jihatdan maqsadga muvofiqdir.

2. Tadqiqot natijalari xodimlarni ragʻbatlantirish mexanizmlarini differensiallashtirish zarurligini koʻrsatadi. Chunki bir xil mukofotlash tizimi turli malaka, lavozim va mehnat natijasiga ega xodimlarning real hissasini yetarlicha aks ettirmaydi. Shu nuqtai nazardan, sanoat korxonalarida “50-30-20” ragʻbatlantirish modelini tajriba tariqasida joriy etish taklif etiladi: mukofotning 50 % ini xodimning individual KPI natijalariga, 30 % ini jamoaviy ishlab chiqarish natijalariga, 20 % ini esa korxonaning umumiy moliyaviy-iqtisodiy koʻrsatkichlariga bogʻlash mumkin. Bunda individual KPI tarkibiga mehnat unumdorligi, mahsulot sifati, topshiriqni oʻz vaqtida bajarish, resurslardan tejamkor foydalanish; jamoaviy KPI tarkibiga ishlab chiqarish rejasi, brak darajasi va texnologik intizom; korxona KPI tarkibiga esa rentabellik, qoʻshilgan qiymat va ishlab chiqarish oʻsishi kiritilishi maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv xodim manfaatini korxonaning yakuniy iqtisodiy natijasi bilan bevosita bogʻlaydi.

3. 2025-yilning yanvar-oktyabr oylaridagi hududiy koʻrsatkichlar sanoat korxonalarining rivojlanish surʼatlari bir xil emasligini koʻrsatadi. Masalan, Chortoq tumanida fizik hajm indeksining 121,2 %, Chust tumanida 113,4 %, Yangiqoʻrgʻon tumanida 112,2 % boʻlishi ushbu hududlarda ishlab chiqarish faolligi nisbatan yuqori ekanini anglatadi, biroq bunday natijalarni xodimlar mehnat unumdorligi bilan bogʻlash uchun har bir korxona boʻyicha bandlik va mehnat sarfi maʼlumotlarini ham tahlil qilish talab etiladi. Shuning uchun ilmiy taklif sifatida “mehnati unumdorligi - ragʻbatlantirish - ishlab chiqarish natijasi” uchlik koʻrsatkichi asosida monitoring tizimini shakllantirish taklif qilinadi. Unda bir xodimga toʻgʻri keladigan ishlab chiqarish hajmi, bir birlik mahsulotga sarflangan mehnat vaqti, ish haqi fondining

ishlab chiqarish hajmiga nisbati, qo'shilgan qiymatning xodimlar soniga nisbati va mukofotlarning unumdorlik o'sishiga ta'siri muntazam hisoblab borilishi kerak.

4. Rag'batlantirish tizimining samaradorligini oshirish uchun korxonalarda raqamli KPI-monitoring platformasini joriy etish tavsiya etiladi. Mazkur tizim orqali har bir xodim, brigada va tarkibiy bo'linmaning belgilangan maqsadlari, erishilgan natijalari va rag'batlantirish ko'effitsiyentlari elektron shaklda qayd etilishi mumkin. Bunda KPilar faqat ishlab chiqarish miqdoriga emas, balki mahsulot sifati, energiya va xomashyodan foydalanish samaradorligi, mehnat xavfsizligi, innovatsion takliflar, texnologik intizom va mijoz talablarini bajarish kabi ko'rsatkichlarga ham asoslanishi lozim. Ayniqsa, yuqori natijaga erishgan xodimlarni qo'shimcha bonus, malaka oshirish imkoniyati, lavozim bo'yicha o'sish, tashakkurnoma va korxona ichidagi e'tirof mexanizmlari orqali rag'batlantirish moddiy va nomoddiy motivatsiyaning o'zaro uyg'unligini ta'minlaydi.

5. Sanoat korxonalarida rag'batlantirish tizimini takomillashtirish bilan bir qatorda xodimlarning kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan uzluksiz kasbiy rivojlanish mexanizmini shakllantirish zarur. Buning uchun korxonalarda har bir lavozim bo'yicha kompetensiya profili ishlab chiqilib, xodimning mavjud bilim va ko'nikmalari bilan talab qilinadigan kompetensiyalar o'rtasidagi farq aniqlanishi, natijalar asosida individual rivojlanish dasturlari tuzilishi lozim. Xodimning malaka oshirish, yangi texnologiyani o'zlashtirish yoki ishlab chiqarish jarayonini takomillashtirishga qaratilgan taklifi uning KPI natijalariga kiritilsa, rag'batlantirish mexanizmi nafaqat joriy ishlab chiqarish natijasini, balki korxonaning uzoq muddatli innovatsion salohiyatini ham qo'llab-quvvatlaydi. Shu bilan birga, korxona rahbariyati tomonidan rag'batlantirish mezonlarining ochiq e'lon qilinishi, baholash natijalarining xodimga tushunarli shaklda yetkazilishi va mukofotlash jarayonining shaffofligi xodimlarning tashkilotga ishonchini kuchaytiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Cai, X., Jiang, W., Song, H., & Xie, H. (2022). Pay for performance schemes and manufacturing worker productivity: Evidence from a kinked design in China. *Journal of Development Economics*, 156, 102840. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.102840>
2. Cordero, R., Walsh, S. T., & Kirchhoff, B. A. (2005). Motivating performance in innovative manufacturing plants. *The Journal of High Technology Management Research*, 16(1), 89-99. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2005.06.005>
3. Fedi, L., & El Hadj, E. (2024). Productivity measurement and analysis: A guidance note. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/publications/productivity-measurement-and-analysis-guidance-note>
4. Millea, M., & Fuess, S. M., Jr. (2005). Does pay affect productivity or react to it? Examination of U.S. manufacturing. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 45(4-5), 796-807. <https://ideas.repec.org/a/eee/quaeco/v45y2005i4-5p796-807.html>

5. Morton, P. J. (1998). Annual bonuses, employment and productivity change in Taiwan's manufacturing sector. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 37(4), 481-507. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(98\)00115-2](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(98)00115-2)
6. OECD. (2025a). OECD compendium of productivity indicators 2025. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b024d9e1-en>
7. OECD. (2025b). Workforce insights from central governments: Findings of the 2024 OECD/EU Survey of Public Servants. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2f9080b1-en>
8. Román, F. J. (2009). An analysis of changes to a team-based incentive plan and its effects on productivity, product quality, and absenteeism. *Accounting, Organizations and Society*, 34(5), 589-618. <https://ideas.repec.org/a/eee/aosoci/v34y2009i5p589-618.html>
9. Unger, O., Szczesny, A., & Holderried, M. (2020). Does performance pay increase productivity? Evidence from a medical typing unit. *Management Accounting Research*, 47, 100649. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2019.100649>
10. Wagner, J. A., III, Rubin, P. A., & Callahan, T. J. (1988). Incentive payment and nonmanagerial productivity: An interrupted time series analysis of magnitude and trend. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 42(1), 47-74. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(88\)90019-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90019-2)
11. Wickramasinghe, V., & Wickramasinghe, G. L. D. (2016). Variable pay and job performance of shop-floor workers in lean production. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 27(2), 287-311. <https://doi.org/10.1108/JMTM-12-2014-0130>
12. World Bank. (2025). Uzbekistan country economic memorandum: Fostering private sector-led growth and global integration. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/2c3adf3e-f349-46a3-b2ea-c44165d9201b>
13. Yao, S. (1997). Profit sharing, bonus payment, and productivity: A case study of Chinese state-owned enterprises. *Journal of Comparative Economics*, 24(3), 281-296. <https://doi.org/10.1006/jcec.1997.1435>
14. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 4-avgust PF-126-son "Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag'batlantirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni. <https://lex.uz/docs/7675184>
15. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-iyul 465-son "Mehnat normalarini ishlab chiqish va joriy qilish tartibi to'g'risidagi namunaviy nizomni tasdiqlash haqida"gi Qarori. <https://lex.uz/docs/7644846>
16. Namangan viloyati statistika boshqarmasi. (2025). Namangan viloyatida sanoat ishlab chiqarishi (2025-yil yanvar-oktyabr). https://namstat.uz/images/Pres-Reliz/2025/Sanoat2025_oktabr.pdf



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**. ГОСТ 7.56-2002 " Seriyali nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlaro standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**