



АЁЛЛАР ТАДБИРКОРЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР ТАҲЛИЛИ

Камолдинова Наргиза Анваровна -
Андижон Машинасозлик институти
докторанти

https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss5/a74

Аннотация: Мақолада аёллар тадбиркорлигини мамлакат иқтисодиётини ривожлантиришдаги ўрни ва ушбу тадбиркорликни ривожлантиришда мамлакатимиз томонидан яратилган имкониятлар кўриб чиқилган. Аёллар тадбиркорлигини янада ривожлантиришга таъсир қилувчи ижобий ва салбий омиллар таҳлил қилинган.

Калит сўзлар: аёллар тадбиркорлиги, ижобий омиллар, салбий омиллар, мамлакат иқтисодиёти ривожини, тадбиркорлик муҳити, аёллар бандлиги, тадбиркорликни қўллаб – қувватлаш, гендер тенглик.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Камолдинова Наргиза Анваровна -
Докторант Андижанского Машиностроительного института

Аннотация: В статье рассмотрена роль женского предпринимательства в развитии экономики страны и возможности, созданные нашей страной в развитии этого предпринимательства. Анализируются положительные и отрицательные факторы, влияющие на дальнейшее развитие женского предпринимательства.

Ключевые слова: женское предпринимательство, положительные факторы, отрицательные факторы, развитие экономики страны, деловая среда, занятость женщин, поддержка предпринимательства, гендерное равенство.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP

Kamoldinova Nargiza Anvarovna -
basic doctorant, Andijan Machine-building Institute

Abstract: The role of women's entrepreneurship in the development of the country's economy and the opportunities created by our country in the development of this entrepreneurship are considered in the article. Positive and negative factors affecting the further development of women's entrepreneurship are analyzed.

Key words: women's entrepreneurship, positive factors, negative factors, development of the country's economy, business environment, women's employment, support for entrepreneurship, gender equality.

Кириш. Мамлакатимиз иқтисодиёти ривожда ҳар бир соҳанинг ўз ўрни бор. Жумладан, аёллар тадбиркорлиги ҳам шу қаторда муҳим аҳамиятга эга. Ўзбекистонда ва шунингдек, ривожланган мамлакатлар иқтисодиётида ҳам ҳозирги кунда гендер тенглик масалаларига катта эътибор берилди шу боис аёллар ҳам даромад келтирадиган бирор бир юмуш билан банд бўлиши ёки ўзини ўзи банд қила олиши учун кенг имкониятлар яратилмоқда. Жумладан, аёлларга ғамхўрлик қилиш, уларнинг бандлигини таъминлаш бўйича мувофиқлаштирилган ишларни амалга ошириш, бандлик дастурларини ишлаб чиқишда замонавий ёндашувларни кенгайтириш каби масалаларга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ушбу ғамхўрликнинг амалий натижаси сифатида 2022-2026 йилларга мўлжалланган “Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси”ни айтишимиз мумкин. Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегиясида: тадбиркорлик субъектлари ўз фаолиятини бошлаши учун зарур маълумотларни эркин фойдаланишга чиқариш; иқтисодиётда давлат иштирокини қисқартириш

ва хусусий секторга кенг йўл очиш; иқтисодий муносабатларда эркин бозор тамойилларини жорий этишни кенгайтириш; 2026 йилга бориб тадбиркорлик субъектларига солиқ юкмасини ялпи ички маҳсулотнинг 27,5 фоизидан 25 фоизи даражасига камайтириш; ҳудудларда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш, ишсизлик ва камбағалликни қисқартириш бўйича мавжуд тузилмалар фаолиятини такомиллаштириш каби масалаларни алоҳида мақсадлар сифатида белгилаб олинди. Хусусан, аёллар тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш бўйича Тараққиёт стратегиясининг 69-мақсадида: “Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг жамият ҳаётидаги фаол иштирокини таъминлаш” – деб алоҳида белгилаб олинган. Ушбу мақсад қуйидагиларни ўз ичига олади: гендер тенгликни таъминлаш сиёсатини давом эттириш, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни қўллаб-қувватлашга доир ислохотларни амалга ошириш.

Хотин-қизларнинг таълим ва касбий кўникмалар олишлари, муносиб иш топишларига

ҳар томонлама қўмаклашиш, тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш, иқтидорли ёш хотин-қизларни аниқлаш ва уларнинг қобилиятларини тўғри йўналтириш каби масалалар белгиланган[1].

Адабиётлар таҳлили. Ҳозирги кунга қадар кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳамда ишбилармонлик муҳитини қулайлаштириш масалалари бир қатор хорижий давлатлар олимлари томонидан ўрганиб келинган. Масалан, E.Staley, R.Morse [2], A.Bruno, T.Tyebjee[3], W Garther[4], K.Manning, S.Birley, D.Norburn[5] каби олимлар ишбилармонлик муҳитини мамлакат ёки ҳудуд миқёсида тадбиркорликни ривожланишига олиб келувчи шарт - шароитлар сифатида тадқиқ қилган бўлсалар, L.Dana, P.Davidsson, D.Swanson, L.Webster[6] каби олимлар эса ўз эътиборларини тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ муҳитга таъсир этувчи ташқи омилларни ўрганишга қаратганлар.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда аёллар меҳнатининг ролини ошириш ва ундан фойдаланишни илмий тарзда ўрганишга оид муаммолар турли давлатларда турлича ечимга эга бўлган. Масалан, ғарбда таниқли иқтисодчи олимларидан ҳисобланган Э.Гидденс, Г.Силласте, Т.Парсоннинг илмий ишларида аёллар меҳнатининг ролини ошириш бўйича илмий-назарий ёндашувлар ишлаб чиқилган. Америкалик социолог олимлар Л.Вард В.Томос, А.Канте ва Г.Спенсер кабилар ҳам ўз илмий қарашларида аёллар меҳнатидан самарали фойдаланиш ва бунинг натижасида иқтисодийнинг ривожланишига туртки берувчи ғояларини яратганлар[7].

Н.Р. Аннаевна “Аёллар тадбиркорлигининг генезиси, назарияси ва амалиёти” номли PhD диссертацияси ишида аёллар тадбиркорлиги ҳақида қуйидаги фикрларни берган: “Аёллар тадбиркорлиги - бу аёллар томонидан бошқариладиган бизнес. Ушбу атама - ўтган асрнинг 30 йилларида АҚШ ва Европа тадқиқотчилари асарларида пайдо бўлган. XX асрнинг охири - XXI аср бошида бу ибора юртимиздаги илмий адабиётларда, айниқса оммавий нашрларда тез-тез тилга олина бошланади” [8].

Кейинчалик эса Америка, яқин шарқ ва Африка иқтисодчилари томонидан ушбу атама тадқиқ этила бошланди. “...аёллар тадбиркорлиги бўйича америкалик эксперт Одра Шаллал XXI асрда аёллар тадбиркорлиги бутун жаҳон, ҳаттоки Яқин Шарқ ва Африка иқтисодиётининг ўсишида ҳал қилувчи бўғинга айланганлиги, Европа Иттифоқи давлатлари ҳам бу ҳақиқатни тан олганлиги, лекин ўқимишли, ўзларининг бизнес ғояларига эга тадбиркор аёллар кўп сонли бўлишига қарамай, уларнинг тадбиркорлик фаолиятларини йўлга қўйишлари осон кечмаётганлиги, тадбиркор аёлларнинг кўпи маиший

соҳада, яъни уларнинг 65 фоизга яқини гўзаллик ва соғлиқ индустриясида меҳнат қилаётганлиги ҳақидаги маълумотни келтиради” [9].

Шунингдек, Гейл Тземах Леммон Осиё давлатларида ҳам хотин-қизлар тадбиркорлик соҳасидаги фаол ҳаракат олиб боришга, жамият ҳаётида ўзининг ўрнига эга бўлишига интилаётгани ва улар заиф жинс эмаслиги ҳақида ўзининг мақолаларида таъкидлаб ўтган.

Ўзбекистон хотин-қизларининг ўзбек моделига асосан бозор муносабатларига ўтиш шароитидаги ижтимоий-иқтисодий ислохотлардаги фаол иштироки россиялик олимлар М.Гафарли ва А.Касаев томонидан ўрганилган. Улар ўз тадқиқотларида ўтиш даврида Ўзбекистонда хотин-қизларга давлат томонидан кўрсатилган ғамхўрликлар ҳамда имтиёзлар уларнинг жамият ҳаётидаги фаоллигини таъминлашга хизмат қилаётганлигини эътироф этадилар. Хусусан, аёлларни ижтимоий ҳимоялаш борасида Ўзбекистонда ҳар йили мулкчилик шаклидан қатъий назар ҳар бир корхона ва ишчилар жамоасининг маъмурияти билан касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида битимлар ҳамда жамоа шартномалари тузилиши, уларда аёлларга меҳнатни оналик билан қўшиб олиб бориш имконини берувчи шароит яратиш, меҳнат шароитини яхшилаш, қўл меҳнатини енгиллаштириш, аёлларга имтиёзлар бериш тўғрисида қабул қилинган қонунларни бажариш; ҳомиладор ва ногирон фарзанди бўлган аёлларни, кўп болали оналарни ҳимоялашда қонунларга риоя этиш назарда тутилиши алоҳида таъкидланади. Тадқиқотчилар Ғарбнинг кўпгина давлатларида Шарқ урф-одатлари ҳақидаги анъанавий тасаввурлар натижасида нотўғри хулосалар мавжудлигини баён этиб, хотин-қизлар масаласида Ўзбекистонда олиб борилаётган сиёсатга ижобий баҳо берганлар[10].

Тадқиқот методологияси. Ушбу тадқиқот аёлларнинг тадбиркорлик фаолиятига таъсир этувчи ижобий ва салбий омиллар бўйича минтақалар ва мамлакатлар тажрибаси бўйича қиёсий таҳлил ўтказиб, Ўзбекистон шароитида улардан фойдаланишга қаратилган илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқишни мақсад қилиб қўйилган.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси. Бутун дунёда аёллар тадбиркорлиги сезиларли даражада ўсди ва у кенг йўлга қўйилди тадбиркорлик иқтисодий ўсиш ва бойлик учун муҳимдир. Бу фактларга қарамай, аёллар тадбиркорликда иштирок этиш деярли барча жамиятларда эркакларникидан паст. Бу ҳодисалар турли фанлардан олимларнинг диққат марказида бўлиб турибди, уларнинг бизнесдаги муваффақият даражаси нималар сабаб бўлаётгани ёки аксинча муваффақиятсизлигига нималар сабаб бўлаётганини

ўрганишмоқда. Аёллар тадбиркорлик жараёнига таъсир қилувчи бир нечта омиллар ўрганилди, ижобий ва салбий таъсири, ушбу тадқиқотлар мақсади бу омилларни аниқлаш, уларнинг таъсири бўйича таснифлаш ва ушбу омилларни босқичларга нисбатан ташкил этишдир.

Аслида аёллар бизнесни эркакларникига қараганда кўпроқ бошлашади, лекин улар кўпинча ўз бизнесларини кейинги босқичга олиб чиқиш учун зарур бўлган ишонч ва кўникмаларга эга бўлмайдилар.

"Аёллар тадбиркорлиги Глобал индекси" бутун дунёда аёллар тадбиркорлиги ривожини истиқболларини ўлчаб беради. Аёллар тадбиркорлиги ривожини сифатини 3 та асосий омил:

- тадбиркорлик муҳити;
- тадбиркорлик экотизими;
- аёлларнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш истаклари белгилаб беради.

Ушбу ҳужжатни тайёрлашда бир қатор омиллар ҳисобга олинади. Аёлларнинг бизнес соҳасида яратилган таълим тизими ва ресурсларидан, давлат органлари ва тижорат банклари томонидан кўрсатиладиган хизматлар инфратизимидан фойдаланиш имкониятлари, аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш бўйича статистик маълумотларни йиғиш ва тақдим этиш масалалари каби омиллар шулар жумласидандир. Ўзбекистоннинг "Аёллар тадбиркорлиги глобал Индекси"га аъзо давлатлар қаторига кириши шундай мезонлари ўзида акс этирадики, булар мамлакатда аёллар тадбиркорлиги ривожини ва истиқболларини дунё ривожланган мамлакатлари стандартларида ўлчаш имкониятини беради[11].

Рус иқтисодчиси А.Э. Чирикованинг фикрича, аёллар тадбиркорлигини ривожлантиришдаги муаммоларнинг биринчи гуруҳи ҳудудларда бизнес ва ҳукумат ўртасидаги мавжуд муносабатлар тизимининг тўлиқ эмаслиги ва ноаниқлигидир. Иккинчи гуруҳ хўжалик юритувчи ташкилотларнинг заиф институционализацияси ва консолидацияси билан боғлиқ муаммолардан иборат. Учинчи гуруҳни хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш шароитида алоҳида аҳамиятга эга бўлган ҳудудий тадбиркорликни жиноятчилик ва хавфсизликни таъминлаш муаммолари ташкил этади. Тўртинчи гуруҳ муаммолари тадбиркор аёлларнинг касбий малакаси билан боғлиқ бўлса, бешинчи гуруҳ сиёсий тузилманинг хусусиятларини ифодалайди.

Э.Р.Самедова ривожланишидаги қуйидаги тўсиқларни аниқлайди аёллар тадбиркор сифатида: бизнес юритишда билим ва тажрибанинг етишмаслиги; ҳар доим ҳам ўзини бизнесга бағишланишнинг имконияти йўқлиги; жамиятда ҳукм сураётган гендер стереотиплари; жамиятда

ҳукм сураётган диний стереотиплар ва аёлларнинг сиёсатдаги мавқеининг пастлиги[12].

А.С. Арбиталинанинг фикрича аёллар тадбиркорлигида бизнес тадбирларининг боришига таъсир қилувчи рағбатлантирувчи ва чекловчи омиллар мавжуд.

Рағбатлантирувчи омиллар – бу бизнеснинг муваффақияти ва фаровонлигига ҳисса қўшадиган омиллар.

Рағбатлантирувчи омиллар ташқи ва ички бўлинади. Ташқи рағбатлантирувчи омилларга мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий вазият, жамиятдаги муҳим мавқе, болаларнинг йўқлиги ва уларга ғамхўрлик қилиш, иш дунёсида ўрнатилган алоқалар, тажриба билан тасдиқланган мутахассиснинг обрўси, нуфузли одамларни қўллаб-қувватлаш, жиний тузилмаларни қўллаб-қувватлаш ва бошқалар қиради. Ички рағбатлантирувчи омилларга мақсадларга эришишда қатъийлик, хушмуомалалик, инновацияларни қабул қилиш, ақл, менежер ва ходимларнинг дипломатияси, қонунга бўйсунуш ва бошқалар каби ижтимоий-психологик фазилатлар қиради.

Чекловлар – бу бизнеснинг муваффақияти ва фаровонлигига тўсқинлик қилувчи омиллар.

Улар ҳам ташқи ва ички омилларга бўлинади. Ташқи чекловларга қуйидагилар қиради: Мамлакатдаги иқтисодий беқарорлик, давлат томонидан қўллаб – қувватланмаслик, тадбиркорлик тўғрисидаги қонунларнинг номувофиқлиги, жиний тузилмалар, болалар ва бошқа оила аъзоларига ғамхўрлик қилиш зарурати, рақобат ва бошқалар. Ички омилларга тажрибанинг етишмаслиги, ирода ва кучнинг етишмаслиги, беқарорлик, консерватизм, чидамлилиқ ва чидамлилиқнинг етишмаслиги, қонунга бўйсунуш, жанговар фазилатларнинг етишмаслиги, қатъийлик ва бошқалар қиради.

Бундан ташқари Минните ва Науде[13] ҳам аёллар тадбиркорлигига ички ва ташқи омиллар таъсир кўрсатиши ҳақида ўз мақоласида ёритиб берган.

Ризван Уллоҳ Хон, Яшар Саламзода, Сайид Зулфиқор, Али Шоҳ ва Мазҳар Ҳусайн ёзган илмий мақоласида Покистон Ислом Республикасида аёллар тадбиркорлиги фаолиятини ривожлантириш муаммоларини ўрганиш бўйича тадқиқот ўтказилганлиги ёритилган. Жорий тадқиқотнинг асосий мақсади турли омилларнинг аёлларнинг тадбиркорлик муваффақиятига таъсирини аниқлашдан иборат бўлиб, юқори босқичлар назариясига асосланади. Эмпирик тадқиқот аёлларнинг тадбиркорлик муваффақиятига таъсир кўрсатадиган турли хил ички ва ташқи омилларга қаратилган. Бу Ҳамбриск & Масон томонидан 1984 йилда тан олинган бўлиб, у юқори даражадаги ходимларнинг хатти-ҳаракатлари ташкилот фаолиятига сезиларли таъсир кўрсатишини

тушунтиради. Ушбу тадқиқотда тадбиркор аёлларнинг хатти-ҳаракатлари (ўзига ишонч, таваккалчилик ва мотивация) ва ташқи омиллари фирма фаолиятига сезиларли даражада таъсир қилади. Бундан ташқари, Ҳамбриск юқори босқичлар назариясини икки қисмга ажратди.

Биринчи қисмда фирманинг тадбиркорлик муваффақиятига таъсир қилувчи ташқи омиллари (сиёсий, экологик ва молиявий) тушунтирилади.

Иккинчи бўлимда бизнесга ҳислар ва тажрибаларнинг таъсири каби ички омиллари тушунтирилади. Шу сабабли, юқори бўғин назариясига кўра, биз ушбу ички (ютуқга бўлган эҳтиёж, таваккалчилик ва ўзига ишонч) ва ташқи (иқтисодий ва ижтимоий-маданий) омиллари бизнес муваффақияти билан ижобий алоқани қуриш эҳтимоли кўпроқ эканлигини таъкидлаймиз.

Шу сабабли, жорий тадқиқот ички ва ташқи омиллари аёлларнинг фирма фаолиятига таъсирини ўрганади, чунки ривожланаётган мамлакатлар бошқа динлардан сезиларли даражада фарқ қиладиган турли маданият, диний ва маданий фаолиятга эга.

С.Г.Айнаддиснинг фикрича, “аёллар тадбиркорлигига қуйидаги омиллари таъсир қўрсади:

1. Демографик омиллари;
2. Ижтимоий омиллари;
3. Иқтисодий омиллари;
4. Ҳуқуқий ва маъмурий омиллари.

Одамларнинг демографик хусусиятлари уларнинг хатти-ҳаракатларини йирик тадбиркор жамоаларга шакллантиради. Кўпгина тадқиқотлар демографик хусусиятларнинг ролини таъкидлади, масалан: жинси, ёши, оилавий аҳволи, таълим даражаси ва тадбиркорликнинг олдинги тажрибаси уларнинг тадбиркорлик хатти-ҳаракатлари ва бизнес қўрсаткичлари.

Ижтимоий омиллари тадбиркор аёлларни ишлашини рағбатлантиришга эришиш. Ижтимоий муҳит бу - қайси одамлар ўсади, уларнинг асосий эътиқодлари, қадриятлари ва нормаларини шакллантиради. Шунинг учун, ижтимоий муҳит уларнинг бизнес фаолиятини чеклаши мумкин, чунки ижтимоий нормалар уларнинг аксарият фаолиятини назорат қилиш. Тадқиқотлар натижаларига кўра ижтимоий омиллари чет элликлари билан паст тармоқ ва ижтимоий мақбуллик, синфий тарафкашлик; гендер тенгсизлиги ва гендер ролини аниқлаш, жамиятларнинг тадбиркор аёлларга нисбатан салбий муносабати, маданий инфуэнциялар ва уй мажбуриятларининг юқори юки тадбиркор аёлларнинг бизнесини бошлашига олиб келадиган асосий ижтимоий-маданий муаммолар камайириши ва бу орқали аёллар тадбиркорлигини кенгайтиришга эришиш мумкин.

Иқтисодий омиллари бизнесни бошлаш ва юриштишнинг энг муҳим элементларидан биридир. Иқтисодий муҳит аёллар тадбиркорлигини ривожлантиришида бевосита ва билвосита таъсир қўрсатишда муҳим роль ўйнайди. Капиталга кириш имконияти, ўз бизнесини самарали юриштиш учун меҳнат, хомашё, бозор, технология ва инфратузилма тадбиркор аёлларнинг ишига таъсир қилиши мумкин. Аввалги тадқиқотлар кичик корхоналар аёллар тадбиркорларга кредит бериш орқали тадбиркорнинг ишлашига ёрдам беради, бу эса юқори даромад ва яхшилашни олиб келади. Даромадлар, инвестициялар, мажбуриятларни тўлаш қобилияти ва тадбиркорларнинг ўсишига олиб келади, Покистонда ўтказилган тадқиқотда иқтисодий омиллари аёллар тадбиркорлик фаолиятига сезиларли ижобий таъсир қилиши аниқланди.

Кўпгина тадқиқотлар ҳуқуқий ва маъмурий муҳит кичик корхоналарнинг ривожланишидаги муваффақиятини белгиловчи асосий омиллари эканлигини таъкидлашади. Кичик бизнес ва корхоналарнинг қўрсаткичларига уларнинг ишбилармонлик муҳити таъсир қилади. Давлат кўмаги қулай ҳуқуқий ва маъмурий муҳитда кичик бизнеснинг мақбулликка оширилади. Худди шундай Халқаро меҳнат ташкилоти ҳуқуқий ва институционал асослар муҳим устунлар эканлигини хабар қилди. Бу муҳим бизнес инфратузилмаларининг самарадорлигини аниқлайди, бизнесни ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш, микромолия ташкилотлари, маркетинг тадқиқот ва уларни ривожлантиришни ўз ичига олади. Давидссон (1995) фикрига кўра: мураккаб қоидалар ва маъмурий органларнинг қоидалари кичик бизнес фаолиятига катта тўсқинлик қилиши мумкин. Ҳуқуқий ва маъмурий ҳуқуқат, тармоқ томонидан қўллаб-қувватлашни ўз ичига олади маъмурий органлар билан, сиёсатчиларга кириш, ҳуқуқий ва институционал чекловлар, фоиз ставкаси, ва кредит кредит гаров бириктирилган. Тадбиркор аёллар ишлаш бўйича тадқиқотлардан шунини қўришимиз мумкинки – аёл тадбиркорлар фаолиятига ҳуқуқий ва норматив омиллари сезиларли таъсир қўрсатади деган хулосага келишимиз мумкин [14].

Таҳлиллардан кўриниб турибдики, кўп сонли омиллари аёллар тадбиркорлигига таъсир этувчи омиллари асосан 2 турга ажратири ўрганган. Булар ички ва ташқи омиллари ҳисобланиб, ички омиллари булар- аёлларнинг билими, кўникмаси, психоэмоционал ҳолати ҳисобланса. Ташқи омиллари атроф муҳит - оила, жамият ва давлат ҳисобланади. Бизнеснинг фикримизча ҳар иккала омиллари хам бирдек муҳим, инсон шахсий билими ва кўникмасини ва албатта ўзини ривожлантирмай туриб ўз бизнесини ривожлантира олмагандек, ташқи тарафдан тақиқлар ёки қўллаб-қувват-

лашлар бўлмаганда ҳам у ривожлана олмайди, бу иқтисодий тармоқлари, шунингдек, аёллар тадбиркорлиги учун ҳам амал қилади.

1-жадвал

Аёллар тадбиркорлигига таъсир этувчи омилларни қиёсий таҳлили

№	Муаллифлар	Омиллар фикрлари
1.	<i>Аёллар тадбиркорлиги Глобал индекси</i>	- тадбиркорлик муҳити; -тадбиркорлик экотизими; -аёлларнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш истаклари
2.	<i>А.Э. Чирикова</i>	-ҳудудларда бизнес ва ҳукумат ўртасидаги мавжуд муносабатлар тизимининг тўлиқ эмаслиги ва ноаниқлиги; -хўжалик юритувчи ташкилотларнинг заиф институционализацияси ва консолидацияси билан боғлиқ муаммолар; - хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш шароитида алоҳида аҳамиятга эга бўлган ҳудудий тадбиркорликни жиноятчилик ва хавфсизликни таъминлаш муаммолари ташкил этади; - муаммолари тадбиркор аёлларнинг касбий малакаси билан боғлиқ бўлса, бешинчи гуруҳ сиёсий тузилманинг хусусиятларини ифодалайди.
3.	<i>Э. Р. Самедова</i>	- бизнес юритишда билим ва тажрибанинг этишмаслиги; - ҳар доим ҳам ўзини бизнесга бағишлашнинг имкониятини йўқлиги; - жамиятда ҳукм сураётган гендер стереотиплари; - жамиятда ҳукм сураётган диний стереотиплар; - аёлларнинг сиёсатдаги мавқеининг пастлиги.
4.	<i>А.С. Арбаталина</i>	- рағбатлантирувчи омиллар: а) ташқи омиллар; б) ички омиллар. - чекловчи омиллар: а) ташқи омиллар; б) ички омиллар.
5.	<i>Минните ва Науде</i>	- ташқи омиллар; - ички омиллар.
6.	<i>Ризван Уллоҳ Хон, Яшар Саламзода, Сайид Зулфиқор, Али Шоҳ ва Мазҳар Хусайн</i>	- ташқи омиллар; - ички омиллар.
7.	<i>С. Г. Айнаддис</i>	- демографик омиллар; - ижтимоий омиллар; - иқтисодий омиллар; - ҳуқуқий ва маъмурий омиллар.

Манба: муаллиф ишланмаси.

Хулоса ва таклифлар. Ривожланган мамлакатлар ва ривожланаётган мамлакатлар иқтисодиётида ҳозирги кунга қадар аёллар тадбиркорлигини ташкил этиш, ривожлантириш ва қўллаб-қувватлаш механизмлари тадқиқ этилган. Ушбу тадқиқотлар ҳозирги кунга қадар мамлакатимиз иқтисодчилари томонидан ўрганилди ва таҳлил қилинди. Тадқиқотлар натижаси ўлароқ, Президентимиз ва ҳукуматимиз томонидан аёлларни меҳнатини қўллаб қувватлашга доир бир қатор Қонун ва Қарорлар қабул қилиниб келинмоқда. Бироқ шунга қарамай ҳали ҳам аёлларнинг бизнесини ташкил этилиши ва уни ривожлантириши эркаларникига қараганда камроқ. Биз ушбу мақолада бунга тўсқинлик қилаётган омилларни қўриб чиқдик. Юқоридаги

хулосалардан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни беришимиз мумкин:

- аёллар тадбиркорлигини ташкил этиш учун тадбиркорлик муҳитини янада яхшилаш;
- тадбиркорлик экотизимини яратиш;
- аёлларнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш истакларини қўллаб-қувватлаш;
- ҳудудларда бизнес ва ҳукумат ўртасидаги мавжуд муносабатлар тизимини янада яхшилаш;
- бизнес юритиш бўйича билим ва тажрибаларни оширишга доир тизимли ишларни амалга ошириш;
- аёлларнинг сиёсатдаги мавқеини янада ошириш.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28-январдаги ПФ-60-сонли Фармонининг 2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси.
2. Staley E., Morse R. *Developing entrepreneurship: Elements for a program in P.Kilby (Ed) Entrepreneurship and economic development*, pp. 357-384.
3. Bruno A.V., Tyebjee T.T. *The environment for entrepreneurship in C.A. Kent, D.L. Sexton, K.H.Vesper (Eds.), Encyclopedia of entrepreneurship*, pp. 288-307. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
4. Garther W.B. *A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation Academy of Management Review*, 10 (A), pp. 696-706.
5. Manning K., Birley S., Norburn D. *Developing new ventures strategy Entrepreneurship Theory and Practice*, 14 (1), pp. 69-76.
6. Dana L.P. *The spirit of entrepreneurship and the commonwealth government of Australia. Journal of Small Business Management*, 26(1), pp. 63-65; Davidsson P. *Continued entrepreneurship. Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth. Journal of Business Venturing*, 6, pp. 405-429; Swanson D., Webster L. *Private sector manufacturing in the Czech and Slovak Republic: A survey of firms. Washington, DC: The World Bank*.
7. Арипов Ойбек Абдуллаевич. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда аёлларнинг ўрни” “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 3, май-июнь, 2017 йил.
8. Аннаева Назокат Ражаббаевна. “Аёллар тадбиркорлигининг генезиси, назарияси ва амалиёти (Ўзбекистон мисолида)”. PhD диссертацияси. Урганч-2018, 11-бет.
9. Одра Шаллал. Мир стереотипов. Что мешает женскому предпринимательству? (Электрон ресурс). Режим входа: [https://www.forbes.ru >forbes.women](https://www.forbes.ru>forbes.women) (дата обращения 3.10.2019).
10. Гафарли М., Касаев А. Ривожланишининг ўзбек модели: тинчлик ва барқарорлик – тараққиёт асоси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2001. – Б.252.
11. Д. Ахмедова. “Аёллар тадбиркорлигини ошириш омиллари” *Journal of advanced research and stability(JARS) Volume:01 Issue:06/2021*, ISSN: 2181-2608.
12. Самедова Э.Р. Развитие женского предпринимательства в Азербайджане. Российское предпринимательство. Издательство Креативная экономика. Том 18, № 9, май 2017 г. С. – 1495.
13. Minniti, M. and Naudé, W. (2010), “What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries”, *European Journal of Development Research*, Vol. 22, pp. 277-293. <https://link.springer.com/article/10.1057/ejdr.2010.17>
14. <https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-023-00289-w#:~:text=These%20studies%20indicated%20a%20range,crucial%20factors%20that%20affect%20entrepreneurial>