

батлантириш усулларидадан фойдаланиш; сакки-зинчидан, корхона даромадида иштирок этиш тизимини қўллаш. Бизнингча, ривожланган хорижий мамлакатлардаги йирик саноат

корхоналарида амалга оширилаётган самарали тизимли чоралар меҳнат самарадорлигини муттасил ошиб боришига замин яратмоқда.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Овчинников Д.Л. О системе управления персоналом в современной Японии // Журнал: Актуальные проблемы соврем. науки. – 2004. – № 4.
2. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях (учеб. пособие). – М.: Гроссмедиа, 2008.
3. Журавлев П.В., Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран (учеб. пособие). – М.: Экзамен, 2002.
4. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. // Пробл. теории и практики упр, 2017. – № 2.
5. www.bls.gov.us АҚШ меҳнат статистика бюроси расмий маълумотидан муаллиф ҳисоб-китоби.
6. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs Европа иттифоқи статистика қўмитасининг расмий сайтидан муаллиф ҳисоб-китоби.
7. Скенлон, Ракер ва Ипрошеар тизимлари, ушбу тизимни жорий қилган шахслар номлари билан аталади.
8. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом (Учебник). – М.: ЮНИТИ, 2014.
9. Марченко В. Как управляют персоналом в Китае: особенности китайского менталитета. – М., Журнал: Гинеральный Директор, 2016. – № 4. (www.gd.ru)
10. Дзин С. Новые тенденции в управлении персоналом на современных китайских предприятиях. // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология, – 2009. – № 1.
11. Zheng ShiQiang. Chinese Management, 2005.
12. <http://www.volkswagen.de> Концерн расмий сайтидан. “Volkswagen” концерни 1933 йилда Берлин шаҳрида ташкил этилган ва Германияда йирик автомобил ишлаб чиқарувчи концерн ҳисобланади (йилига 9 млн.дан зиёд автомашина ишлаб чиқаради).

ОИЛАВИЙ ТАДБИРКОРЛИК ВА УНИНГ ТАРКИБ ТОПИШ ТАМОЙИЛЛАРИ

Гафуров Убайдулло Вахабович –

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

«Бизнес бошқаруви ва логистика»

кафедраси мудири, и.ф.д., профессор.

Аннотация: Ҳозирги кунда жаҳон иқтисодиётини ривожлантиришда аҳоли бандлигини таъминлаш ва унинг даромадини оширишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолиятига алоҳида эътибор қаратилмоқда. **Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш орқали** аҳоли бандлигини таъминлаш ва ишсизликни қисқартиришни тадқиқ этиш ҳамда амалий таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Оилавий тадбиркорликнинг ишсизлик даражасини пасайтириш, аҳоли даромадларини ошириш, ўрта мулкдорлар қатламини ўстириш орқали мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий барқарорликни таъминлашдаги иштирокини кенгайтириш иқтисодий тараққиётнинг долзарб йўналишларидан ҳисобланади.

Калит сўзлар: оилавий тадбиркорлик, кичик бизнес, хусусий тадбиркорлик, ишсизлик, бандлик, даромад, жисмоний ва юридик шахс.

Кириш.

Жаҳонда оилавий бизнесни ривожлантиришнинг иқтисодий механизмларини такомиллаштириш, жумладан, тадбиркорлик маъмуриятининг рақобатбардошлигини ошириш, «ишбилармонлик цикли»нинг барқарорлигини таъминлаш, оилавий муносабатлар ўзининг ижобий тавсифини тўлиқ намоён эта олувчи ташкилий-ҳуқуқий шаклларни таркиб топтириш, хўжалик юритишнинг бошқа шакллари билан ўзаро таъсир ва алоқаларни тартибга солиш каби масалалар муҳим ҳисобланади.

Оилавий тадбиркорликни янада ривожлантиришга мамлакатимиз раҳбарияти томонидан катта аҳамият қаратилмоқда. Жумладан, 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармонлари, 2018 йил 7 июндаги ПҚ-3777-сон «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги, 2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4231-сон «Худудларда аҳолини тадбиркорликка кенг жалб қилиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирларни амалга ошириш тўғрисида»ги, 2021 йил 27 мартдаги ПҚ-5041-сон «Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари доирасида амалга ошириладиган қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2021 йил 20 декабрдаги ПҚ-55-сон «Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш ва аҳолининг даромад манбаини кенгайтиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорларида бу йўналишда қилиниши керак бўлган тадбирлар белгиланган.

Шунга қўра, ҳозирги шароитда маҳаллар ҳудудида оилавий тадбиркорликни ривожлантириш бўйича самарали чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда **ҳоқим ёрдамчилари билан бир қаторда** маҳалла фуқаролар йиғини раиси ва мутахассислари томонидан жиддий ҳаракат ва сафарбарлик талаб этилади.

Тадқиқот методологияси.

Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш, унинг асосий тамойилларини ўрганиш, тадқиқ этишда эмпирик, илмий абстракция, индукция ва дедукция усуллари, ҳулосаларни шакллантиришда таҳлил ва синтез усул-

ларидан фойдаланилди. Шу билан бирга тадқиқот натижасида олинган назарий фикрларни асослаш мақсадида статистик таҳлил усуллари ҳам қўлланилди.

Тадқиқот натижалари.

Тадбиркорлик фаолияти турлари хилма хил бўлиб, уларнинг ичида оилавий тадбиркорликни жамият ҳаётида тутган ўрнини, унинг асосий тамойилларини амал қилиш механизмларини тадқиқ этиш асосида ҳулоса ва таклифлар шакллантирилди. Жумладан, оилавий тадбиркор ўз фаолиятни юридик шахс ташкил этган ёки ташкил этмаган ҳолда амалга ошириш мумкинлиги кабилар уни янада ривожланишига имкон беради.

Таҳлиллар.

Жамият тараққиёти ва барқарорлиги ундаги мавжуд иқтисодий субъектлар манфаатларининг тўғри ва тўлиқ ҳисобга олиниши, улар фаолияти ўртасидаги ўзаро алоқа ва муносабатларнинг самарали таркиб топтирилишига боғлиқ.

Илмий адабиётларда иқтисодий субъектларнинг фаолияти учта асосий секторга ажратилган ҳолда ўрганилади: уй хўжаликлари, тадбиркорлик сектори ва давлат сектори. Булар орасида тадбиркорлик сектори ўзининг ишлаб чиқариш фаоллиги ва салоҳияти билан ажралиб туради. Тадбиркорлик сектори – бу иқтисодиётнинг даромад (фойда) олиш мақсадида амал қилувчи бирламчи бўғинидир. У иш юритиш учун ўз капиталини ёки қарз олинган капитални ишга солишни тақозо этади, бу капиталдан олинган даромад ишлаб чиқариш фаолиятини кенгайтириш учун сарфланади. Тадбиркорлар товар хўжалигида товар ва хизматларни етказиб беради [4].

Мамлакатимизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик тобора ривожланиб, бу йўлдаги қарама-қаршилиқлар ўз вақтида бартараф этилиб, муаммолар изчил равишда ҳал қилиниб борилмоқда. Шу билан бир қаторда, мамлакатимизда тадбиркорлик фаолияти интенсив тадқиқотлар объектига айланган. У кўплаб йўналишдаги мутахассислар, жумладан, иқтисодчилар, социологлар, ҳуқуқшунослар, тарихчилар, сиёсатчилар ва бошқалар томонидан кенг ўрганилмоқда. Бу тадқиқотларда замонавий ўзбек тадбиркорлиги ривожланиши билан боғлиқ тушунчалар

ва феноменларнинг илмий жиҳатдан асосланиши бойитилиб, уларга нисбатан ҳар хил талқин беришга ҳаракат қилинган.

Тадбиркорлик фаолияти жуда хилма-хил шаклларда амалга оширилади. Ҳар бир тадбиркор томонидан фаолият тури ҳамда ҳўжалик юритиш шаклини танлаш эркинлиги тамайилига амал қилинади.

Бугунги кунда жаҳон амалиётида тобора кенг ўрин эгаллаб бораётган тадбиркорлик шаклларида бири оилавий бизнесдир.

Мазкур тушунчага умумий ҳолда ёндашилганда, «Бугунги кунда мавжуд бўлган барча оилавий бизнесни шартли равишда икки турга ажратиш мумкин: биринчиси – ўз-ўзидан ва тартибсиз равишда ташкил этилган корхоналар, иккинчиси – узоқ йиллар давомида мавжуд бўлган ва мерос бўйича кейинги авлодларга ўтиб келаётган компаниялар. Улар бир-биридан худди кичик бизнес йирик бизнесдан фарқ қилгани сингари фарқланадилар. Бу ўринда шундан келиб чиқиладики, агар компания фаолиятига 100 йилдан ошган бўлса, бу давр ичида у кичик ва микробизнес доирасидан чиқиб, бир неча марта профессионал бўлмаган меросхўр-менежернинг қўлидан ўтиб, пировардида ҳозирда ёлланма менежер томонидан бошқарилиб келинмоқда. Янги ва у қадар катта бўлмаган оилавий бизнесда бошқарувчи ва мулкдорлар одатда бир хил одамлардан иборат бўлади» [15].

Бундан кўринадики, биринчи турдаги оилавий бизнес – бу оила аъзолари ва яқин қариндошлар билан биргаликда ташкил этилган ва юритилаётган тадбиркорлик фаолияти бўлиб, уларнинг муваффақияти ва амал қилиш давомийлиги кўплаб омиллар (бозор конъюнктураси, корхонанинг молиявий ҳолати, оила аъзолари ва қариндошлар ўртасидаги ҳамжиҳатлик ва бошқ.)га боғлиқ. Айниқса, турли иқтисодий беқарорликлар шароитида бундай оилавий бизнеснинг ўз фаолиятини тугатиш хавфи кучаяди.

Иккинчи турдаги оилавий бизнес ўз мазмунига кўра «рамзий» маънодаги оилавий бизнес ҳисобланади. Яъни, у ҳақиқатан ҳам қачонлардир муайян оила аъзолари томонидан ташкил этилган ва юритилган, бироқ, кейинчалик унинг мол-мулки кенгайиши билан, у

бизнеснинг бошқа ташкилий-ҳуқуқий шаклларига (масалан, концерн, корпорация ва ҳ.к.) ўтиб, у одатда ёлланма бошқарувчилар томонидан бошқарилади, бизнеснинг дастлабки таъсисчиларининг авлодлари эса маълум даражада мулквий эгаллик ҳуқуқини сақлаб қолади.

Ҳозирги шароитда оилавий бизнесни ташкил этишнинг асосий сабаблари сифатида кўплаб жиҳатларни кўрсатиш мумкин. Жумладан:

– оила аъзоларининг фаолият юритаётган корхонадаги иш ўрнини йўқотиши (масалан, корхонанинг банкрот бўлиши, қайта ташкил этилиши, ходимларнинг режадаги қисқартирилиши ва ҳ.к.). Айниқса, бундай ҳолатлар иқтисодий беқарорлик даврида кўплаб юз беради. Қандайдир йирик ёки ўрта корхонада ишлаётган ходимнинг тўсатдан ўз иш ўрнини йўқотиши ва қайта ишга жойлашиш имконининг мавжуд бўлмаслиги пировардида унинг хусусий бизнесини ташкил этишга ундайди. Натижада у ўз оила аъзолари билан биргаликда тадбиркорлик фаолиятини йўлга қўйишга ҳаракат қилади;

– оила бошлиғининг ўз ишини очиши ва унга оила аъзоларини ҳам жалб этиши. Бу ўринда оила бошлиғи ўзининг бизнес-ғояси ва ташаббуси асосида мустақил равишда оилавий тадбиркорлик билан шуғулланишга ўтади ва оила аъзоларини ишчи сифатида ёллади;

– оила аъзоларининг ўзаро ҳамкорлиги ва шериклигидаги шартнома асосида ташкил этилиши. Бу ўринда маълум молиявий ва бошқа ресурсларга эга бўлган оила аъзолари ўзаро келишув асосида ҳамкорликдаги бизнесга асос соладилар. Уларнинг мазкур бизнесдаги улушлари, ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ваколатлари шартнома шартлари орқали белгилаб берилади.

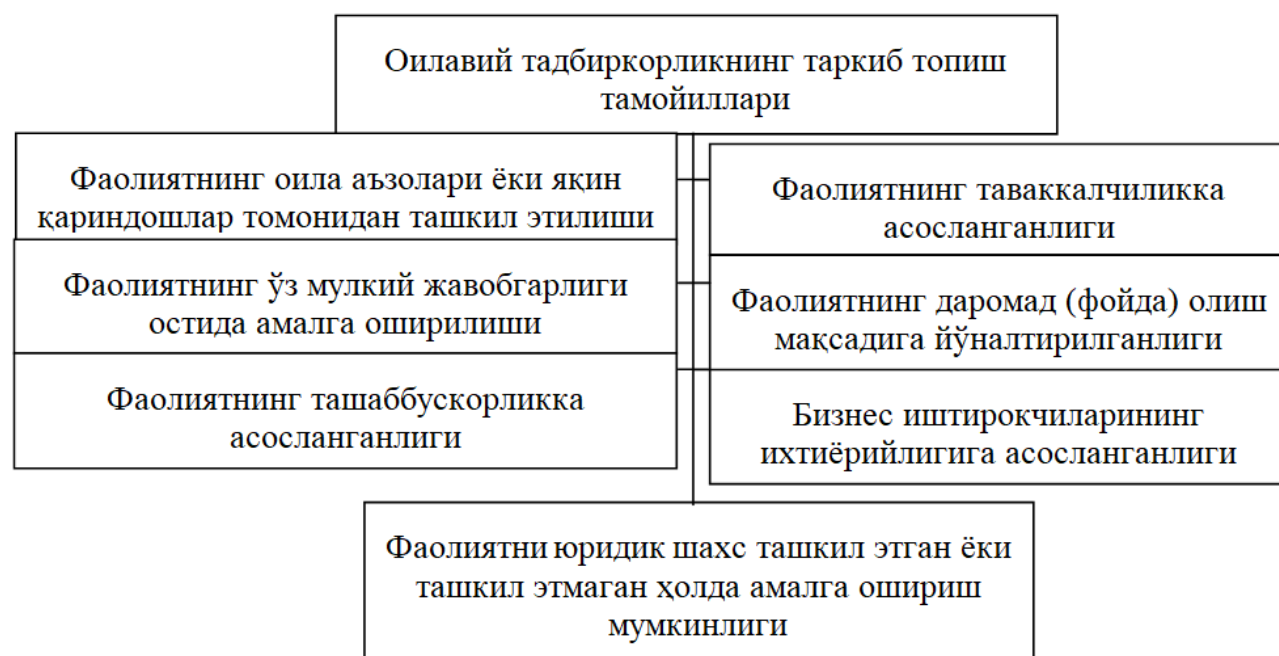
Албатта, юқорида кўриб чиқилган каби сабаблар жуда кўп ва турлича бўлиши мумкин. Уларнинг барчаси оилавий бизнеснинг ташкил этилиш ҳолати ва даражасига турлича таъсир кўрсатади.

Ҳар қандай муваффақиятли фаолият юритаётган корхона кичик бизнес секторидан ўрта ва йирик бизнес секторига ўтишда ўз структураси (таркибий тузилиши)ни ўзгартиради. Худди шундай тарзда оилавий биз-

неснинг ўсиш муаммолари ҳам ортда қолади. Оилавий бизнеснинг аксарият қисми оила аъзоларидан иборат бошқарувчилардан воз кечиб, рақобатбардош корхоналарни самарали бошқарувчи профессионал юқори малакали бошқарувчиларни ёллайдилар. Ўзлари эса кўпроқ кузатувчилик ва ўзгартиришлар киритувчи вазифаларни бажарадилар. Оила аъзоларини компаниянинг оператив бошқарувидан четлаштирилиши уларнинг назорат даражасини пасайтиради. Жаҳон тажрибасига кўра, корхоналарнинг маълум даражадаги улуши ёлланма бошқарувчиларга тегишли бўлади. Бунга фонд бозоридаги маблағларни жалб қилинишини ҳам киритиш мумкин. Натижада мазкур ривожланаётган бизнес тўлиқ оилавий бўлмай қолади, бироқ унинг қиймати аҳамиятли даражада ўсади. Бу ўринда

жаҳондаги ривожланган халқаро юқори технологик компаниялар тажрибасини кўриш мумкин. Улар оилавий кўринишда ташкил этилган бўлсада, муайян вақт ўтгандан сўнг уларнинг асосчиларига маълум фоизлар ажратилади холос. Бироқ, бу фоизлар йирик корпорацияларнинг аҳамиятли улуши ҳисобланади. Бошқача айтганда, ҳамма оила ҳам ўз қўлида жадал ривожланган бизнесни ушлаб қололмайди. Бироқ, бу муаммо ҳам умумий бўлиб, бошқалар сингари оилавий корхона учун ҳам ундан четда қолиш мушкул ҳисобланади [15].

Бизнесни ташкил этиш ва юритишнинг ўзига хос шакли сифатида оилавий тадбиркорликнинг таркиб топиши ва амал қилиши жараёни ҳам бир қатор муҳим тамойилларга асосланади (1-расм).



1-расм. Оилавий тадбиркорликнинг таркиб топиш тамойиллари.¹

Қуйида оилавий тадбиркорликнинг таркиб топиш тамойилларининг мазмунига батафсил тўхталиб ўтамыз.

1. Тадбиркорлик фаолиятининг мазкур шаклида бизнеснинг оила аъзолари ёки яқин қариндошлар томонидан ташкил этилиши. Бу тамойил айна пайтда мазкур тадбиркорлик шаклининг асосий мазмунини ҳам ташкил этади. Ўта мураккаб ва қалтис шароитларда ҳам мазкур шаклнинг

ўз барқарорлиги ва самарадорлигини сақлаб қолиши айнан унинг аъзолари ўртасидаги мустақкам қариндошлик ришталари мавжудлиги орқали изоҳланади.

Тадбиркорлик фаолияти иштирокчиларининг оила аъзолари ёки қариндошлардан иборатлиги бизнесни ташкил этишнинг дастлабки ва энг муҳим босқичи – бизнес-фоянинг ишлаб чиқилиши ва қабул қилиниши давридаёқ ўз таъсирини кўрсатади. Яъни,

¹ Муаллиф ишланмалари асосида тузилган.

бизнес-ғоя оила иштирокчилари ўртасида чуқур ва атрофлича муҳокама қилиниб, уни амалга ошириш чоғидаги ижобий ва салбий жиҳатлар олдиндан аниқлаб олинади. Бу эса мазкур режанинг ҳаётийлиги ва аниқлигини таъминлайди. Агар бизнес-режа дастлабки палладаёқ ҳаётийлиги жиҳатидан қандайдир шубҳа туғдирса, бу ҳолат очиқ-ойдин муҳокама қилиниши ва, керак бўлса, оила аъзолари томонидан рад этилиши ҳам мумкин. Бундан кўринадики, оила аъзолари ўртасидаги муносабатлардаги очиқлик бизнес-режанинг пухталиги ва ҳаётийлигига сезиларли даражада таъсир кўрсатади.

2. Оилавий тадбиркорликнинг таваккалчиликка асосланиши. Маълумки, таваккалчилик тадбиркорликнинг умумий белгиларидан бири ҳисобланади. Агар тадбиркор бирон-бир ғояни илгари суриш ёки хўжалик қарорини қабул қилишда маълум даражада таваккал қилмас экан, тадбиркорлик фаолияти умуман амалга ошмайди. Бироқ ҳар бир таваккалчиликнинг ҳам маълум меъёри, чегараси бўлиши лозим. Яъни таваккалчилик ҳам асосли ва олдиндан тўла ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Бу борада оилавий тадбиркорликнинг имкониятлари нисбатан кенгроқ бўлиб, улар қуйидагиларда намоён бўлади:

– муайян таваккалчиликни баҳолашда масъулиятни деярли бир хил даражада ҳис этувчи бир неча оила аъзоларининг иштирок этиши, бунинг натижасида кўзда тутилган таваккалчиликнинг асосланганлик даражасини ошиши;

– амалга оширилган таваккалчилик натижаларининг ижобий бўлишига барча оила аъзоларининг бир хилда ҳаракат қилиши ва бунинг натижасида оилада янада жипслашувнинг пайдо бўлиши;

– амалга оширилган таваккалчиликнинг салбий натижалар (оқибатлар)га олиб келган тақдирда, уларнинг барча оила аъзолари зиммасига тақсимланиши ва ҳ.к.

3. Оилавий тадбиркорликнинг ўз мулкӣ жавобгарлиги остида амалга оширилиши. Мулкӣ жавобгарлик – тадбиркорлик фаолиятининг муҳим шартларидан бири. Чунки, тадбиркор таваккалчиликка қўл урар экан, у доимо мазкур таваккалчилик

орқали олинishi мумкин бўлган нафни таваккалчилик оқибатида келиб чиқиши мумкин бўлган йўқотиш билан таққослаб бориши, ҳамда, натижалар салбий бўлган ҳолларда ўз мулки билан жавобгар бўлишини ҳис этиши лозим. Ушбу ҳолат тадбиркорликнинг турли шаклларида турлича рўй беради. Масалан, якка тадбиркор хўжалик қарорларини қабул қилишда мутлақ мавқега эга бўлса, таваккалчилик оқибатидаги йўқотишларга ҳам ўз шахсий мулки билан жавобгар бўлади. Масъулияти чекланган жамиятларда ҳар бир иштирокчи ўзининг белгиланган масъулияти доирасида жавобгар бўлади. Қўшма тадбиркорликда эса олдиндан келишилган ҳолдаги чегарада мулкӣ жавобгарлик амалга оширилади. Бу борада оилавий тадбиркорликнинг имкониятлари нисбатан мақбул ҳисобланади. Чунки, тадбиркорлик фаолияти учун оила аъзоларининг биргаликдаги мулки доирасида жавобгарлик амалга оширилиб, бунда улар ўртасидаги ўзаро ишонч ва масъулият анча қўл келади.

4. Оилавий тадбиркорликнинг даромад (фойда) олиш мақсадида амалга оширилиши. Мазкур тамойил ҳар томонлама маълум ва ортиқча изоҳ талаб қилмайдиган тамойиллардан бири бўлсада, оилавий тадбиркорлик шароитида ўзига хос жиҳатларни намоён этади. Бу, бир томондан, оила аъзоларининг биргаликдаги тадбиркорлик фаолияти орқали умумий фаровонлигини оширишга хизмат қилувчи даромад (фойда) ҳажмини олишга интилишлари орқали изоҳланса, бошқа томондан, ҳар бир оила аъзосининг оиладаги тутган ўрни, мавқеи, шунингдек, ёши, жинси ва бошқа ижтимоий кўрсаткичларидан келиб чиқувчи эҳтиёжларини қондиришга қаратилган даромадни таъминлаш зарурати орқали ҳам изоҳланади. Пировардида оилавий тадбиркорликнинг даромадни максималлаштиришга бўлган интилиши нисбатан юқори даражага етиб, бунинг натижасида оилавий корхонанинг ўзи ҳам жадал ривожланади.

5. Оилавий тадбиркорликнинг тащаббускорликка асосланиши. Одатда ёлланма бошқарувчилар ва ёлланма ходимлардан иборат гуруҳларга бўлинувчи корхоналарда тадбиркорликнинг муҳим шарти

ҳисобланган ташаббускорлик сезилали даражада пасайиб кетади. Чунки, ёлланма ишчиларнинг ташаббуслари улар оладиган иш ҳақи ва бошқа тўловлар орқали етарли даражада рағбатлантирилмайди. Маълум тартибда белгиланган маош олувчи ёлланма бошқарувчилар (менежерлар) ташаббус кўрсатиш эҳтиёжини доимо ҳам ҳис этавермайдилар. Оилавий тадбиркорликда эса ташаббус доимо қадрланади ва рағбатлантириб келинади. Чунки, кўрсатилган ташаббус орқали эришилган натижа (олинган наф) оила аъзолари ўртасида тақсимланади. Айни пайтда, кўрсатилган ташаббус у қадар катта бўлмаган меҳнат жамоаси орасида сезилмасдан қолмайди.

6. Оилавий тадбиркорлик иштирокчиларининг ихтиёрийлигига асосланиши. Албатта, оилавий корхонанинг ташкил этилиши ҳар бир оила аъзосининг муқаррар равишда мана шу корхонада ишлашини аңлатмайди. Чунки оила аъзоларининг қизиқишлари, имкониятлари ва бошқа индивидуал хусусиятлари уларга мазкур оилавий корхонадан ҳам ташқарида ўз имкониятлари ва иқтидорларини янада тўлароқ рўёбга чиқариш имконини бериши мумкин. Шундай экан, ҳар бир оила аъзоси ёки қариндошларнинг мазкур корхонада ишлашлари ҳар томонлама муҳокама қилинади ва бу ўринда уларнинг ихтиёрийлик тамойили сақланиб қолади.

7. Оилавий тадбиркорликнинг юридик шахс ташкил этган ёки ташкил этмаган ҳолда амалга ошириш мумкинлиги. Бу ўринда албатта юридик ва ҳуқуқий шахс мазмунига тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Юридик шахс – қонун томонидан белгиланган тартибда ташкил этилган ва рўйхатдан ўтказилган ташкилот бўлиб, у ўз мулкида, хўжалик юритишида ёки оператив бошқарувида алоҳидалашган мол-мулкка эга бўлиб, ўзининг мажбуриятлари бўйича шу мол-мулк асосида жавобгар бўлади, ўз номидан мулккий ва шахсий мулкдан ташқари ҳуқуқларни сотиб олиши ва амалга ошириши, жавобгар бўлиши, мажбуриятларни бажариши, судда даъвогар ва жавобгар сифатида чиқиши мумкин. Юридик шахслар мустақил баланс ёки сметага эга бўлади².

Жисмоний шахс – иқтисодий фаолиятда иштирок этувчи фуқаро, инсон бўлиб, мазкур фаолиятнинг тўла ҳуқуқли субъекти сифатида майдонга тушади. Жисмоний шахсларга иқтисодиётда мустақил фигура сифатида ҳаркат қилаётган муайян мамлакат, хорижий мамлакатлар фуқаролари, фуқароликка эга бўлмаган шахслар кириб, улар маълум хўжалик операцияларини шахсан амалга ошириш, бошқа шахслар ва ташкилотлар билан иқтисодий муносабатларни тартибга солиш, юридик шахслар билан муносабатга киришиш ҳуқуқига эга бўладилар. Жисмоний шахс ўз номидан ҳаркат қилиб, юридик шахслар учун зарур бўлган фирма, корхона кабиларни ташкил этиш ва рўйхатдан ўтказиш каби жараёнларга эҳтиёж сезмайди [12].

Бундан кўринадики, юридик шахс ва жисмоний шахснинг асосий фарқи – бу фаолият бўйича жавобгарликни амалга оширишда алоҳидалашган мулкдан фойдаланиш ёки фойдаланмасликдан иборат. Яъни, жисмоний шахс кўринишидаги оилавий тадбиркорлик фаолиятини олиб борувчилар мулккий жавобгарликни барча мол-мулклари бўйича амалга оширадилар.

Юқорида баён этилган оилавий тадбиркорликнинг таркиб топиш тамойилларидан кўринадики, тадбиркорликнинг мазкур шакли замонавий хўжалик юритиш нуқтаи-назаридан ўзининг самарадорлиги ҳамда ўз иштирокчилари манфаатларини тўлиқ қамраб олиши билан ажралиб туради.

Бироқ, бугунги кун жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, узоқ йиллар давомида оилавий бизнеснинг ижобий томонлари унинг камчилиги ёки салбий томонларидан яққол устунликни кўрсатиб келмоқда. Айнан шу туфайли бугунги кунда оилавий корхоналарнинг иқтисодиётдаги улуши дунё бўйича ўртача 70% ни, шу жумладан, Ҳиндистонда – 95%, Финляндияда – 94%, АҚШда – 80%, Германия – 36%, Франция – 30% ни ташкил этмоқда.

Бугунги кунда мамлакатимизда оилавий бизнес тадбиркорлик фаолиятининг муҳим ва истиқболли шаклларида бири ҳисобланиб, уни янада ривожлантириш борасида амалга оширилаётган чора-тадбирлар,

² Юридическое лицо. – <http://ru.wikipedia.org/>

яратилаётган имкониятлар пировардида мазкур соҳанинг иқтисодийдаги мавқеининг мустақамланиши ҳамда иқтисодийнинг барқарор ўсишини таъминлашда сезиларли ҳисса қўшишига замин яратади.

Хулоса ва таклифлар

Тадқиқот натижасидан келиб чиққан ҳолда, маҳалларда оилавий тадбиркорликни ташикл этиш ва ривожлантириш бўйича қуйидаги хулоса ва таклифларни тавсия этиш мумкин.

Маҳалла ёки унга яқин бўлган ҳудудда жойлашган йирик корхона ёки ташкилотлар билан доимий алоқа муносабатларини ўрнатиш мақсадида маҳалла фуқаролик йиғини вакилини сафарбар этиш тавсия этилади. Мазкур вакил зиммасига қуйидаги йўналишлардаги музокара ва ташкилий ишларни амалга ошириш вазифаси юклатиш тавсия этилади:

– йирик корхона ёки ташкилот фаолиятидаги маълум ишлаб чиқариш, иш бажариш ёки хизмат кўрсатиш жараёнларини аутсорсинг асосида маҳаллада ташкил этилувчи оилавий корхоналарга тақдим этилиши;

– йирик корхона ёки ташкилотлар фаолияти учун йирик улгуржи таъминотчилар томонидан етказиб берилиши самарасиз бўлган хомашё, материал ва бутловчи қисмларни оилавий корхона ёки оилавий тадбиркорлик кўринишидаги субъектлар томонидан етказиб берилиши;

– йирик корхона ёки ташкилот фаолиятидаги қўл меҳнатига асосланувчи, мураккаб бўлмаган ишлаб чиқариш жараёнларини касаначилик орқали оилавий кооперация шаклида ташкил этиш.

Юридик шахс ташкил этмаган ҳолдаги оилавий тадбиркорлик субъектларига уч нафаргача доимий ишчини ёллаб, улар билан меҳнат шартномаси тузишга ҳақли. Фикримизча, шу ўринда маҳалла фуқаролар йиғини томонидан ҳудуддаги фуқароларнинг ишга муҳтожлик даражаси келиб чиқиб ишчиларни ёллаш бўйича тавсиясини ҳисобга олишни йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ. Ушбу қоидага риоя қилган оилавий тадбиркорлик субъектларига нисбатан МФЙ томонидан “алоҳида эътибор режими”нинг татбиқ этилишини йўлга қўйиш таклиф қилинади.

Фойдаланилган адабиётлар

- 1 Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2017 йил 22 декабрь. – www.uza.uz
- 2 Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2021 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 29 декабрь. – <https://uza.uz>
- 3 Тадбиркорликни жадал ва янада кенг ривожлантириш учун барча шароитларни яратиш – энг муҳим вазифамиздир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимиз тадбиркорлари билан очиқ мулоқот шаклидаги учрашувда сўзлаган нутқи. 2021 йил 20 август. – <https://uza.uz>
- 4 Шодмонов Ш.Ш., Ғафуров У.В. Иқтисодий назарияси. Дарслик; Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. – Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2010.
- 5 Dewi, A.C.E., Dhewanto, W. (2012). Key Success Factors of Islamic Family business. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 57 doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1157.
- 6 Fletcher, D., Melin, L., Gimeno, A. (2012). Culture and values in family business – A review and suggestions for future research. Journal of Family Business Strategy, 3(3) doi: 10.1016/j.jfbs.2012.06.001.
- 7 Беркинов Б. Оилавий тадбиркорлик салоҳиятини ошириш йўллари. – *Biznes-daily*. 2018 йил 24 февраль. – <http://biznes-daily.uz/>
- 8 Беркинов Б., Шакирова Г. Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш омиллари. <http://www.biznes-daily.uz/ru/mening-mulkim/9579-oilaviy-tadbirkorlikni-rivojlantirish-omillari>

- 9 Беркинов Б., Шакирова Г., Абдурахимова Ё. www.biznes-daily.uz. 30.10.2018 | Сон: №10. 2018 йил.
- 10 Шодмонов Ш.Ш., Фафуров У.В. Иқтисодиёт назарияси. Дарслик; Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. – Т.: IQTISOD-MOLIYA, 2010.
- 11 Аҳмедов А. Фуқаролар йиғинлари ва оилавий бизнес истиқболи. // ЎЗА, Халқ сўзи газетаси, 03.08.2011. – <http://www.senat.uz/uz/news/2011/03-08-1.html>
- 12 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М., 1999, 479 с.
- 13 *Гузитдинова* Н. [Что такое семейный бизнес по-американски?](http://prodohod.blogspot.com/2010/04/blog-post.html) – <http://prodohod.blogspot.com/2010/04/blog-post.html>
- 14 **Юридические основы семейного бизнеса в России** // http://www.bishelp.ru/svoe_delo/
- 15 Семейный бизнес или что такое хорошо и что такое плохо // Помощь бизнесу. -<http://bishelp.ru/>

INSONIY KAPITAL – KICHIK BIZNES INNOVATSION FAOLLIGINI OSHIRUVCHI OMIL SIFATIDA

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ МАЛОГО БИЗНЕСА

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR IN INCREASING THE INNOVATIVE ACTIVITY OF SMALL BUSINESS

Boboyeva Gulnora Ganjiyevna –
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
1-bosqich tayanch doktoranti

Annotatsiya. Maqolada kichik biznesning innovatsion faolligini oshirishda inson kapitali omilining oʻrni tadqiq qilingan. Kichik biznes sub'yektlarining innovatsion faoliyatiga oid va ushbu sohada ish bilan band ishchi xodimlarning ma'lumot darajasi to'g'risidagi statistic ko'rsatkichlar tahlil qilingan. Inson kapitalini rivojlantirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Tayanch atamalar: Innovatsiya, innovatsion faollik, inson kapitali, bilimlar iqtisodiyoti, kognitiv tarkib, kreativ tarkib, shaxsiy tarkib.

Kirish.

Mavjud moddiy boyliklar va iqtisodiy imkoniyatlar o'z-o'zidan kichik biznes taraqqiyotini ta'minlash omiliga aylanavermaydi. Buning uchun ularni moddiy kuchga aylantirishga qodir, fan-texnika yutuqlaridan to'la foydalana oladigan, ulardan foydalanish asosida innovatsiyalar yaratadigan va ularni jamiyatning barcha sohalariga kirita oladigan intellektual salohiyatli insonlar kerak.

O'zbekiston Respublikasi prezidenti Sh.M.Mirziyoyev o'z nutqlarida: "Bugun biz davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarini tubdan yangilashga qaratilgan innovatsion rivojlanish yo'liga o'tmoqdamiz. Bu bejiz emas, albatta. Chunki zamon shiddat bilan rivojlanib borayotgan hozirgi davrda kim yutadi? Yangi fikr, yangi g'oyaga, innovatsiyaga

tayangan davlat yutadi" [1] deb ta'kidlaganlar.

Innovatsion iqtisodiyotni rivojlantirish uchun esa har bir inson, mehnat jamoasi, jamiyat yangi kompetensiyalarni, yangi kasbiy va ijtimoiy sifatlarni, inson salohiyati xususiyatlarini egallashi, insoniy rivojlanishning yuqoriroq pog'onasiga o'tishi lozim. Haqiqatdan ham, inson kapitalini rivojlantirmay turib, innovatsion taraqqiyotga erishish mumkin emas.

Innovatsiyalar korxonalarining bozorda yashab qolishida muhim rol o'ynaydi [2] va odatda yangi bilim va g'oyalarning tijoratlashuvi orqali ifodalanadi. Innovatsiyalar korxonalar unumdorligi va o'sishining zaruriy omilidir [3].

Jahon banki guruhi tomonidan O'zbekiston Respublikasida korxonalar va tashkilotlarning inno-