

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1. **Лифиц, И. М.** Л64 Конкурентоспособность товаров и услуг: учеб. пособие /И. М. Лифиц. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшее образование; Юрайт-Издат, 2009. – 460 с2/
2. Контарева В. Ю. Систематизация факторов, влияющих на конкурентоспособность молочной продукции// Техника и технология пищевых производств. – 2015. – Т. 39. – № 4. – С. 157–161.
3. Завьялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 226.
4. Фатхутдинов Р.А. Стратегическая конкурентоспособность: Учебник / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. С. 234.
5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2011. С. 234.

ИЖТИМОЙ МУАММОЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШДА ОИЛАВИЙ ТАДБИРКОРЛИКНИНГ АҲАМИЯТИ

Халилов Мухиддин Шакирович –

Тошкент давлат иқтисодиёт университети
таянч докторанти

Аннотация: Дунё миқёсида ҳозирги даврнинг асосий ижтимоий муаммолари сифатида бу камбағалликни қисқартириш, бандликни таъминлаш, аҳоли даромадларини ошириш кабиларни ҳам кўришимиз мумкин. Оилавий тадбиркорлик ўзининг устивор жиҳатлари, ижтимоий функциялари орқали даромадларни ортишига, ишсизликни камайишига ва камбағалликни қисқаришига хизмат қилади. Мақолада оилавий тадбиркорликни шакллантириш асослари, унинг афзалликлари ва ижтимоий муаммоларни ҳал этиш йўналишлари ўз ифодасини топган.

Калит сўзлар: кичик бизнес, оилавий тадбиркорлик, ижтимоий функция, ишсизлик, бандлик, аҳоли даромадлари, мулкдор, рақамли иқтисодиёт.

Кириш.

Жаҳонда иқтисодиётни ривожлантириш аҳоли бандлигини таъминлаш ва унинг даромадини оширишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолиятига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистонда иқтисодиётни таркибий янгилаш, диверсификация қилиш, инновацияларни жорий этиш жараёнлари янги турдаги йўналиш ва тармоқларни вужудга келиши, ўз навбатида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, жумладан, оилавий тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, давлат томонидан қўллаб-қувватлаш муҳим аҳамият касб этади.

Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларида оилавий тадбиркорлик фаолиятини янада жадал суръатларда ривожланишига ва у орқали иқтисодий ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш орқали, фаровонликни таъминлашга йўналтирилган кенг кўламли ишлар амалга

оширилмоқда. Оилавий тадбиркорлик Европа Иттифоқи давлатларида ЯММнинг 40-50 % ни, Осиёнинг тараққий этган мамлакатларида 65-82 % ни, Лотин Америкаси мамлакатларида 70 % га яқинини, АҚШда эса 95 % дан кўпроқни ташкил этмоқда.

Бугунги кунда жаҳон миқёсида 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.

Тадқиқот методологияси.

Оилавий тадбиркорлик томонидан ижтимоий муаммоларни ҳал этиш йўналишлари, унинг ижтимоий функцияларини ўрганиш, тадқиқ этиш, хулосалар шакллантиришда, эмпирик, илмий абстракция, таҳлил ва

синтез, индукция ва дедукция усулларидан фойдаланилди. Шунингдек, келтирилган ва тадқиқот давомида олинган назарий фикрларни асослаш мақсадида статистик таҳлил усуллари ҳам қўлланилди.

Тадқиқот натижалари.

Оилавий тадбиркорликни жамият ҳаётида, ижтимоий муаммоларни ҳал этишда тутган ўрнини тадқиқ этиш асосида хулоса ва таклифлар шакллантирилди. Жумладан, оилалар ихтиёрида бўш турган иқтисодий ресурслар маблағ, асбоб-ускуна, жиҳоз ва биноларни жамлаш ва ўзаро мувофиқлаштириш йўли билан оилавий тадбиркорликни ташкил этиш орқали оиланинг қашшоқлиги, ишсизлик, даромад манбаини шакллантириш каби ижтимоий муаммоларни ижобий ечимини топиш мумкин.

Таҳлиллар.

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

Оилавий бизнес – бир оила ёки оилавий алоқалар билан боғланган кишилар гуруҳи томонидан бизнесни ташкил этиш, унинг акциялар назорат пакетини ушлаб туриш, фаолиятига раҳбарлик қилиш¹.

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»².

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 омилар (бозор конъюнктураси, корхонанинг молиявий ҳолати, оила аъзолари ва қариндошлар ўртасидаги ҳамжиҳатлик ва бошқ.)га боғлиқ.

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 шакллари (масалан, концерн, корпорация ва ҳ.к.) ўтиб, у одатда ёлланма бошқарувчилар томонидан бошқарилади, бизнеснинг дастлабки таъсисчиларининг авлодлари эса маълум даражада мулкӣ эгалик ҳуқуқини сақлаб қолади.

Бутун дунё иқтисодиётида бир қатор глобал иқтисодий жараёнлар юзага келганлиги учун жаҳон миқёсида ялпиталабнинг камайиши натижасида ишсизлик даражасининг кескин ўсиш ҳолатлари кузатилмоқда. Жаҳон иқтисодчилари тадбиркорлик ва оилавий бизнесга бу ҳолатларнинг ечими ва бандликни таъминлашнинг энг асосий манбаи сифатида қарамоқдалар (Carlock ва бошқ., 2007) [4]. Глобал миқёсда оилавий бизнес дунё аҳолисининг 50 фоизини зарур хизматлар ва маҳсулотлар билан таъминлайди ҳамда дунё бизнесининг бешдан тўрт қисми оилавий бизнес ҳисобига тўғри келади (Malhotra, 2010) [5]. Европада 70-80% корхоналар оилавий бизнес кўринишида ташкил этилади ва у бандликнинг 40-50 фоизини таъминлайди (Eva Vincencová ва бошқ., 2015) [6]. Шимолий Америкада тадбиркорлик секторининг 80-90 фоизи оилавий бизнес ҳиссасига тўғри келади ва АҚШ аҳолиси бандлигининг 64 фоизини таъминлайди (СВИА, 2012) [7]. “Pricewaterhouse Coopers” халқаро ташкилоти томонидан ўтказилган сўровнома натижаларига кўра иштирокчиларнинг 72 фоизи ривожланаётган мамлакатларда оилавий бизнесни иқтисодий ўсишни ва барқарорликни таъминловчи самарали омил сифатида тан оладилар (PwC, 2012) [8]. Шунингдек, Rodrigo (2015) оилавий бизнесни ҳудудий ривожланишни ва ўсишни таъминлашда муҳим роль ўйновчи омил сифатида кўрсатади [9].

Оилавий бизнес дунё бўйлаб энг кенг тарқалган ва қадимий бизнес шакллари билан бири ҳисобланади (Klein ва бошқ., 2005) ҳамда оилавий бизнеснинг устунликлари кўплаб илмий мақолаларда ҳам ўз исботини топган [10].

Европада иқтисодиёт тармоқларида фаолият юритаётган 10 нафаргача ишчи-хо-

¹ Семейный бизнес // Бизнес-инкубатор. – <http://www.biznesinkubator.ru/tesaurus/209/3315/>

² Семейный бизнес или что такое хорошо и что такое плохо // Помощь бизнесу. – <http://bishelp.ru/>

димга эга бўлган микрофирмалар ёки кичик бизнес субъектлари оилавий бизнес субъектлари ҳисобланадилар (Kerstin Siakas ва бошқ., 2014). Бундан фарқли ўлароқ, аксарият Европа мамлакатларида оилавий бизнес иқтисодиётнинг барча тармоқларини қамраб олган ҳолда йирик бизнес субъекти сифатида ҳам расмий фаолият юритади (Sprugos ва Achilleas, 2014).

The PriceWaterHouseCoopers (PwC, 2008) халқаро ташкилоти келтирган таърифга кўра,

агар компаниянинг 51% улушига бирор бир оила аъзолари томонидан эгалик қилинса, бошқарув жамоасида оила аъзолари кўпчиликти ташкил қилса ва улар бизнесни бошқариш учун масъул бўлсалар бу фаолият оилавий бизнесдир.

Халқаро даражада оилавий корхона бизнес юритишнинг доминант шакли ҳисобланади. Жумладан, Ирландияда 160700 та оилавий корхона мавжуд. Ирландияда барча корхоналарнинг 64% оилавий бизнес сифатида таснифланади (1-жадвал).

1-жадвал

Европа мамлакатларида оилавий корхоналар салмоғи

Мамлакатлар	Оилавий корхона салмоғи, фоизда
Ирландия	64
Дания	60
Финляндия	70
Нидерландия	71
Буюк Британия	85

Манба: www.dcu.ie/sites/default/files/centre_for_family_business/irish_family_business_by_numbers.

Оилавий тадбиркорлик Канада иқтисодиётининг муҳим компонентларидан ҳисобланади. Охирги сатистик маълумотларга таянган ҳолда айтишимиз мумкинки, хусусий секторда фаолият юритаётган корхоналарнинг 63,1% оилавий корхоналарга тўғри келади. Уларнинг реал ЯИМ даги улуши 48,9% ни ташкил қилиб, 574,6 миллиард АҚШ долларига тенг. Шунингдек, унда мамлакат бўйича 6,9 миллион киши иш билан банд, бу хусусий секторда бандларнинг 46,9% демакдир [11].

Дунё тажрибасидан кўрадиган бўлсак, ривожланган мамлакатларда оилавий тадбиркорлик муҳим ўрин эгаллайди. Масалан, Европада оилавий тадбиркорлик кенг тарқалган бўлиб, хатто оилавий корхоналарни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш учун “European Family Businesses” ташкилоти ташкил этилган. Ушбу ташкилотнинг берган маълумотларига кўра, Европа давлатларининг ялпи ички маҳсулотининг 50 фоизи оилавий тадбиркорлик маҳсулотидир. Европа Иттифоқида жами бўлиб 14 миллиондан зиёд оилавий корхоналар мавжуд. Улар томонидан хусусий секторда 60 миллион ишчи ўрин ташкил этилган. Оилавий тадбиркорликнинг

улуши, Европанинг кўп мамлакатларида жами корхоналарнинг 55 фоиздан 90 фоизигача ташкил қилмоқда. Шу жумладан, фақат кичик бизнесга мансуб корхоналар эмас, балки йирик оилавий корпорацияларнинг ҳам улуши катта. Масалан, Франция ва Германиядаги 250 та энг йирик корхоналарнинг 40 фоизи оилавий бизнесни ташкил этади [12].

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

- оила аъзоларининг фаолият юритаётган корхонадаги иш ўрнини йўқотиши. 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 ёллайди;

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

Оилавий тадбиркорликни янада ривожлантиришга мамлакатимиз раҳбарияти томонидан катта аҳамият қаратилмоқда. Жумладан, 2017 йилда «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги фармонлари, 2018 йилда «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги, 2019 йилда «Худудларда аҳолини тадбиркорликка кенг жалб қилиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирларни амалга ошириш тўғрисида»ги, 2021 йилда «Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари доирасида амалга ошириладиган қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2021 йилда «Мева-сабзавотчилик ва узумчиликда оилавий тадбиркорликни ривожлантириш, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида деҳқон хўжаликларининг улушини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2021 йилда «Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш ва аҳолининг даромад манбаини кенгайтиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорларида бу йўналишда қилиниши керак бўлган тадбирлар белгиланган.

Оилавий бизнеснинг жамият аъзолари иқтисодий манфаатларини тўла ва самарали рўёбга чиқара олиши даражасини таъминловчи афзалликлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиб ўтиш мумкин:

1) оила аъзолари ўртасида бизнес учун зарур бўлган энг муҳим белги ва тамойилларнинг яққол мавжудлиги.

2) оила аъзоларини умумий мақсад йўлида бирлаштиришнинг нисбатан қулайлиги ва энгиллиги.

3) тадбиркорлик даромадини ошириш орқали оила бюджетини оширишга интилиш.

4) фаолият иштирокчилари ўртасида

очиқликнинг мавжудлиги тўғрисида бизнес режаларини узоқ муддатлар учун олдиндан белгилаб олиш.

5) болаларни ўрта мактаб ёшидан бизнес фаолияти сирлари билан танишиб боришга ўргатиш.

6) оилавий бизнесни мерос қолдириш имконияти орқали авлодларнинг келажагини таъминлаш.

Маълумотлардан кўринадикки, оилавий бизнес унинг иштирокчилари ўртасидаги ўзаро ишончга асосланади. Бироқ, бу ҳолат унинг заиф томонини ҳам келтириб чиқариши мумкин. Яъни, ёлланма мутахассисга нисбатан малакасиз оила аъзосининг устун қўйилиши пировардида фаолият самарадорлигига жиддий таъсир кўрсатиши мумкин.

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, бизнес-фоя 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.

Оилавий тадбиркорлик шакли дастлабки капитал (сармоя)ни топиш ва жалб этиш жараёнларига ҳам аҳамиятли таъсир кўрсатади. Биринчидан, оила аъзолари ўзларининг ихтиёрларидаги мавжуд моддий ва молиявий ресурслар тўғрисида нисбатан тўлароқ ахборотга эгадирлар. Бу эса мавжуд ва қўшимча равишда жалб этилиши лозим бўлган маблағлар чегарасини тезлик билан аниқлаш имконини беради.

Оддий ҳамкорликдаги тадбиркорликнинг умри 5 йилдан 10 йилгача бўлса, оилавий тадбиркорликнинг давомийлиги ўртача 100-150 йилни ташкил этади. Бундан кўришиб турибдикки, оилавий корхоналарнинг узоқ муддатли мувафақиятларига оилавий қадриятлар, иш маданияти, ходимларнинг барқарорлиги сабаб бўлмоқда. Шундай экан, бу йўлда бизнеснинг таназзулга юз тутиш хатари анча паст.

Оилавий тадбиркорликнинг негизи бўлган оила институтининг мавқеини мустаҳкамлаш – мазкур соҳа тараққиётининг муҳим шартидир. Мазкур масаланинг тобора долзарб аҳамият касб этиб бориши маълум маънода кейинги пайтларда айрим ривожланган мамлакатлар (масалан, Ғарбий Европа)да оила институтига бўлган эътиборнинг кескин пасайиб бораётганлиги, оила қадриятлари ва ижтимоий вазибалари, оила аъзоларининг ҳуқуқ ва масъулиятларига қараш тубдан ўзгариб бораётганлиги билан изоҳланади. Бунинг натижасида оила тушунчаси тобора рамзий маъно касб этиб, унинг такрор ишлаб чиқаришнинг муҳим таркибий қисми бўлган жамиятга малакали ишчи кучи ресурслари етказиб беришдек вазифаси пасайиб бормоқда. Кейинги пайтларда ушбу мамлакатлардаги демографик инқирозлар, яъни аҳоли табиий ўсиш даражасининг пасайиши, айрим ҳолларда эса, аксинча, қисқариб бораётганлиги ҳам бунинг яққол далилидир. Шунга кўра, фикримизча, бугунги кунда оила институти мавқеини сақлаб қолиш, имкон даражасида кўтариш долзарб муаммолардан бири ҳисобланади.

Оилавий бизнес – жаҳонда илгаридан мавжуд бўлиб келаётган бизнес-институтлардан бири. У жаҳоннинг кўплаб ривожланган мамлакатлари иқтисодиётида белгиловчи роль ўйнайди. Мазкур мамлакатлар амалиёти шуни кўрсатадики, катта бизнес оилавий компаниялардан бошланади. Мустаҳкам оилаларда оилавий бизнес кўп тармоқли корпорацияларга ўсиб ўтиши борасида кўплаб мисоллар мавжуд.

Шунингдек, статистик маълумотларга кўра, оилавий бизнес ўзининг учинчи авлодига келиб 95 фоиз ҳолатда тугаб кетади. Бунинг асосий сабаблари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

– муайян вақт давомида оила аъзолари таркибининг ўзгариши, бунинг натижасида қариндошлик алоқаларининг сусайиб бориши;

– бизнес таркибига қўшиладиган янги иштирокчиларнинг ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқариш муаммоларига нисбатан қарашларидаги фарқларнинг кучайиб бориши;

– бизнеснинг кенгайиши натижасида унинг иштирокчиларининг кўпайиши ва бунинг

оқибатида ихтилофларнинг кучайиши ва ҳ.к.

Бироқ, бу даврга келиб ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг мазкур шакли ўз эгаларига етарли миқдордаги капитални жамғариш имконини беради.

Оилавий бизнеснинг ривожланишида ўзига хос тенденциялар рўй беради. Жумладан, оилавий бизнес ривожланиб борган сари, қариндош-бошқарувчилардан айрилиб боради ва профессионал топ-менежерларни ёллаб боради. Улар рақобатбардош компанияни самаралироқ бошқарадилар. Қариндошларнинг ўзи кузатувчилик ва тузатишлар киритиб туриш функцияларини бажарадилар. Жаҳон тажрибасига кўра, топ-менежерлар оилавий бизнеснинг қийматини аҳамиятли даражада ошириб берадилар, бироқ айни пайтда унинг маълум улуши бошқарувчиларнинг ўзига ҳам тегишли бўлади.

Оилавий корхонанинг молиявий барқарорлигини таъминловчи яна бир ички имкониятлардан бири – корхона фаолияти яхши йўлга қўйиб олинганга қадар, дастлабки паллада оила аъзолари озроқ иш ҳақи билан ёки умуман иш ҳақи олмай ишлашлари мумкин.

Айни пайтда, унинг кучсиз жиҳати ёки камчилиги сифатида, биринчидан, ҳар доим ҳам оила аъзоларининг мутахассис сифатида етарли билим ва кўникмага эга бўлмаслиги, кўп ҳолларда ушбу сифат кўрсаткичларини иш давомида аста-секинлик билан эгаллаб боришлари; иккинчидан, «ишончга асосланган» бизнес билан «профессионализмга асосланган» бизнес ўртасидаги рақобат курашида ғолиб бўлиш имкониятларининг пастлиги; учинчидан, оилавий муносабатларнинг иш билан боғлиқ муносабатларга салбий таъсири сезиларли бўлиши каби ҳолатларни кўрсатиш мумкин.

Тадбиркорлик бўйича олиб борилган тадқиқотларга кўра, оилада фарзандларни бўлиши ва аёллар бандлигида ижобий боғлиқликлар мавжуд. Эмпирик маълумотларга гувоҳлик беришича, оилавий тадбиркорликда аёллар ўз-ўзини банд қилиш тизимида бўй ишчи кучи сифатида асосий омил ҳисобланади.

Юқори даромадли оилалар катта эҳтимоллик билан имконият борлиги сабаб тадбиркорлик билан шуғулланидилар, камба-

ғалроқ оилалардан бўлган тадбиркорлар катта эҳтимоллик билан зарурият нуқтаи-назаридан мотивация оладилар. Шундай қилиб, юқори даромадли оилалар тадбиркорларга, имконият қидиришга йўл берувчи, молиявий ресурсларни таклиф қиладилар.

Жаҳон мамлакатларида оилавий тадбиркорликнинг тобора ривожланиб бораётгани натижасида унга алоҳида ва иқтисодий аҳамиятга эга бўлган фаолият сифатида қаралмоқда. Сўнгги ўн йилликда оилавий тадбиркорлик феномени олимлар ва тадбиркорларнинг эътиборини тортди. Бугунги кунда жаҳон иқтисодиётида оилавий тадбиркорлик ҳаётий ва аниқ ташкилий шакл сифатида тан олинади. Ҳозирги вақтда АҚШда 15 млн.дан ортиқ оилавий корхоналар фаолият юритмоқда. Англияда эса оилавий корхоналарнинг 16 фоизида тўртинчи авлодлар алмашинуви кузатилмоқда. Оилавий тадбиркорлик ҳақида бир қанча тушунчалар мавжуд. Кўпгина оилавий корхоналар кичик бўлса-да, улар иқтисодиёт ривожига катта таъсир кўрсатади ва аҳолининг катта қисмини иш билан таъминлашга ҳисса қўшади.

2015 йилдан буён ҳар икки йилда «Global Family Business Index» томонидан 500 та йирик оилавий бизнес индекси чоп этиб келинади. Оилавий бизнес индекси маълумотларига кўра, оилавий бизнес жаҳон иқтисодиёти учун муҳим аҳамият касб этади. 2021 йилда улар 7,28 трилион АҚШ доллари миқдоридан даромад келтирган ва 24,1 миллион инсонни иш билан бандлигини таъминлаган³.

Оилавий тадбиркорлик ижтимоий-иқтисодий тараққиётни таъминлаш механизмининг узвий қисмига айланиши керак. Бунда, энг аввало, оилавий тадбиркорликнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиётга таъсир кўрсатишининг куйидаги йўналиш ва имкониятларини белгилаб олиш мақсадга мувофиқ:

1) аксарият ҳолларда ўз ички иқтисодий ресурслари ҳисобига ташкил этилиши ва амалга оширилиши;

2) хўжалик фаолиятини юритишда асрий миллий анъана ва қадриятларнинг ҳисобга олиниши;

3) муайян ҳолат ва шароитдаги бозор конъюнктурасини ҳисобга олиши, унга тезлик билан мослаша олиши;

4) ички бозорни рақобатбардош ва сифатли маҳсулотлар билан таъминлаши;

5) аҳолини, энг аввало, ёшларни иш билан таъминлаши ва ҳ.к.

Бундан кўринадики, оилавий тадбиркорлик мамлакатда ижтимоий-иқтисодий тараққиётни таъминлаш механизмини таркиб топтириш ва самарали амал қилишида катта салоҳият ва имкониятларни намоён этади.

2021 йилнинг ноябрь ойида ихтиёрийлик тамойили асосида, ҳар бир Фарғона, Жиззах ва Хоразм вилоятларининг ҳудудий жиҳатдан жойлашуви, иқтисодий салоҳияти бўйича бир-бирларидан фарқ қилувчи учта маҳалласидаги 900 та хонадонда истиқомат қилувчи респондентлар қамраб олинган ҳолда ижтимоий-иқтисодий нуқтаи-назардан сўровнома ташкил этилди (2-жадвал).

2-жадвал

Тегишли меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи оила аъзолари сони

Жавоб вариантлари	Жиззах вилояти	Фарғона вилояти	Хоразм вилояти	Жами
Хонадон (оила) аъзолари сони, киши	1609	1621	1663	4893
Давлат ташкилоти ишчиси (ходими)	353	333	163	849
Нодавлат	417	248	586	1251
1) Ёлланма меҳнат билан бандлар	151	106	382	639
Корхона, фермер хўжалиги ишчиси	51	58	59	168
Хорижда ишлайди	51	26	197	274
Кунбай иш билан банд	49	22	126	197
2) Ўзини ўзи банд қилган шахслар	108	54	122	284

³ <https://familybusinessindex.com/>

Ўзини ўзи банд қилган шахс (деҳқончилик, чорва, тикувчи, сартарош, қандолатчи, бош.)	75	37	97	209
Такси ҳайдовчиси (шахсий ёки ижарага олинган енгил автомобилда)	33	17	25	75
3) Тадбиркор, фермер	116	83	62	261
4) Ҳунарманд	27	5	6	38
5) Бошқа ойлик иш ҳақи тўланадиган ёки доимий даромад келтирадиган ишда ишлайди	15	0	14	29

Манба: У.В.Ғафуров ва б. Маҳаллаларда аҳоли бандлиги даражасини оширишда оилавий тадбиркорлик имкониятларидан фойдаланиш: Илмий монография. Тошкент, 2022.

Иштирок этган хонадон (оила) аъзоларининг аҳамиятли қисми (59,6 фоизи) иқтисодиётнинг нодавлат секторидаги меҳнат фаолияти билан банд. Айниқса, ушбу меҳнат фаолияти турлари ичида ёлланма меҳнат билан бандлар катта салмоққа эга (30,4 фоиз). Ёлланма меҳнатда бандлар таркибининг асосий қисмини хусусий корхона ёки фермер хўжаликлари ишчилари (8,0 фоиз) ташкил этади. Шунингдек, доимий ва барқарор иш ўринларига эга бўлмасдан, кундалик (вақтинчалик) ишлар билан бандлар улуши ҳам нисбатан юқори ҳисобланади (9,4 фоиз). Айниқса ушбу ҳолат чекка ва олис ҳудудлардаги маҳалларда нисбатан катта улушни ташкил этмоқда. Шуниси эътиборлики, ёлланма меҳнатда бандлар таркибида аҳоли аҳамиятли қисмининг хорижий мамлакатлардаги бандлиги ҳолати ҳам катта салмоққа эга (13,0 фоиз).

Кейинги ўринда ўзини ўзи банд қилган шахслар салмоқли ўрин тутиб (13,5 фоиз), мазкур фаолият тури жадал равишда кенгайиб бормоқда. Айниқса, шахсий ёки ижарага олинган енгил автомобилда такси ҳайдовчиси фаолияти билан шуғулланиш ҳолатлари кўпайиб бормоқда (3,6 фоиз).

Бугунги кунда аҳоли ўртасидаги ишсизликнинг маълум қисми иқтисодиётдаги таркибий силжишлар, яъни айрим эски тармоқ ёки соҳа корхоналарининг ўз фаолиятини тўхтатиши, шунингдек, ишсизлар мутахассислиги ёки касб-хунарларининг янги ташкил топаётган корхоналардагиларга мос келмаслиги оқибатида вужудга келади. Шунга кўра, ишсиз фуқароларнинг янги касб-хунарларга ўқиши, ўз малакаларини ошириш иш-

ларини тегишли ҳудудлардаги маҳалла фуқаролар йиғини раислари ва мутахассислари томонидан мақсадли ташкил этилиши муҳим ҳисобланади.

Ҳар бир МФЙ раиси ва мутахассислари ўз ҳудудларидаги ишсиз фуқароларнинг касб-хунар ўрганишга бўлган эҳтиёжларини ўрганган ҳолда, энг аввало, ҳудудда мавжуд бўш иш ўринларига талаб этилувчи касб-хунарларга ўз ички имкониятларидан келиб чиққан ҳолда ўқитишни ташкил этишлари лозим.

Иш билан таъминланмаган аҳоли вакиллари ўртасида янги ва замонавий касб-хунар турларини ўрганишга иштиёқ катта. Айниқса, тикувчилик (38,1 фоиз), гўзаллик салони ходими, жумладан, аёллар сартароши (9,2 фоиз), эркаклар сартароши (6,1 фоиз), дастурчи, ҳисобчи (2,8 фоиз), чилангарлик (слесарь, сантехник) (5,6 фоиз), электрик (5,6 фоиз), пайвандчи (3,7 фоиз), автомобилларни таъмирлаш устаси (10,4 фоиз), қандолатчилик (11,4 фоиз), қурилиш устаси, дурадгор (11,9 фоиз) каби касб-хунар турларини ўрганишга катта эҳтиёж мавжуд.

Бундан шундай хулоса қилиш мумкинки, иқтисодиётнинг нодавлат ташкилотларида янги иш ўринларини кўпроқ яратиш орқали маҳаллаларда ишсизлик даражасини юқори даражада пасайтириш мумкин.

Оилавий тадбиркорликнинг мамлакатимиз иқтисодиётидаги аҳамиятини чуқур англаган ҳамда жаҳон тажрибаси орқали унинг аҳоли фаровонлигини ошириш борасида катта салоҳиятга эгаллигини эътироф этган ҳолда, 2022 йилда мамлакатимизда мазкур соҳани ҳар то-

монлама кўллаб-қувватлаш, жумладан, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари доирасидаги лойиҳаларни молиялаштириш манбаларига жиддий эътибор қаратилмоқда

2022 йилда оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари доирасидаги лойиҳаларни молиялаштиришнинг манбалари таркибида 54 фоизи ваколатли банклар, деярли 41 фоизи Тикланиш ва тараққиёт жамғармаси, 2 фоизи Хотин-қизларни кўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси, 1,5 фоизи Фермер, деҳқон хўжаликлари ва томорқа ер эгаларини кўллаб-қувватлаш жамғармаси, 1,3 фоизи Бандликка кўмаклашиш жамғармасига тўғри келмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида” Фармони қабул қилиниб, мазкур фармон орқали «Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тасдиқлаб берилди.

Ушбу дастур таркибидан йил давомида мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий тараққиётини жадаллаштиришга имкон яратувчи жуда кўплаб чора-тадбирлар ўрин олган. Шу жумладан, оилавий тадбиркорликни янада ривожлантириш, унинг имкониятларидан фойдаланган ҳолда аҳолининг турмуш шароитини янада яхшилашга хизмат қилувчи йўналишлар ҳам мавжуд.

Дастурнинг 35-мақсади «Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қилинг» дастури доирасида маҳаллий сайёҳлар сонини 12 млн. нафардан ошириш ҳамда республикага ташриф буюрадиган хорижий туристлар сонини 9 млн. нафарга етказишни кўзда тутиб, бу борада 176-бандда 2026 йилгача туризм соҳасида банд бўлган аҳоли сони 2 баробар ошириб, 520 минг нафарга етказиш вазифаси белгиланган. Ушбу йўналишда ҳам оилавий тадбиркорлик имкониятларидан фойдаланиш, жумладан, 2022 йилда республика бўйича 500 та оилавий меҳмон уйларни ташкил қилиш

мўлжалланмоқда.

Хулоса ва таклифлар.

Илмий мақола тадқиқоти натижаларидан келиб чиққан ҳолда, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш орқали ижтимоий муаммоларни ҳал этиш бўйича қуйидаги таклифларни тавсия этиш мумкин:

Маҳаллада истиқомат қилувчи оилалар ихтиёридаги бўш турган иқтисодий ресурсларни жамлаш ва уларни ўзаро мувофиқлаштириш орқали оилавий корхона (ёки тадбиркорлик)ни ташкил этувчи воситачилик фаолиятини йўлга қўйиш таклиф этилади.

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.

Оила ихтиёридаги бўш ресурсларни тадбиркорлик фаолиятига сафарбар этиш мақсадида оилавий корхоналар кооперацияларини ташкил этиш таклиф этилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрир). **Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида.** 2012 йил 2 май, ЎРҚ-328-сон. – www.lex.uz

2. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни. **Оилавий тадбиркорлик тўғрисида.** 2012 йил 26 апрель. – www.lex.uz

3. **Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг** 2021 йил учун мўл-жалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 29 декабрь. – <https://uza.uz>
4. Carlock Randel, Manfred Kets de Vries and Elizabeth Florent-Treacy, (2007) «Family Business», International Encyclopedia of Organizational Studies.
5. Malhotra H.B. (2010), Family Businesses and the Global Economy, The Epoch Times.
6. Eva Vincencová, Monika Hodinková, Roman Horák, (2015), “The Tax Effects of the Family Business Succession”, Procedia Economics and Finance, 303–310, www.sciencedirect.com.
7. CBIA (2012), Survey of Family Business, Connecticut Business & Industry Association, University of New Haven’s Center for Family Business.
8. PwC, (2012), Family Business Survey, [Online], Available: http://www.pwc.com/en_GX/gx/pwc-familybusiness-survey/assets/pwc-family-business-survey-2012.pdf.
9. Rodrigo Basco, (2015), Family business and regional development – A theoretical model of regional familiness, Journal of Family Business Strategy, 6, 259–271.
10. Klein, S. B., Astrachan, J. H., & Smyrniotis, K. X., (2005), The F-PEC scale of family influence: construction, validation, and further implication for theory, Entrepreneurship Theory and Practice, 29(3), 321–338.
11. The Economic Impact of Family Owned Enterprises in Canada -<https://familyenterprise.ca/wp-content/uploads/2020>
12. **Ф. ЗАЙНИЕВ Оилавий тадбиркорнинг имкониятлари кенгайди** – https://parliament.gov.uz/uz/events/opinion/30846/?sphrase_id=7898728
13. **У.В.Ғафуров ва б. Маҳаллаларда аҳоли бандлиги даражасини оширишда оилавий тадбиркорлик имкониятларидан фойдаланиш: Илмий монография. Тошкент, 2022.**