

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҚИШЛОҚ ВА СУВ ХЎЖАЛИГИ  
ВА ВАЗИРЛИГИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР УНИВЕРСИТЕТИ**

**“АГРАНОМИЯ” ФАКУЛЬТЕТИ**

Битирув малакавий иши  
ҳимояга тавсия этилди  
“Педагогика, психология ва  
ўқитиш методикаси”  
кафедраси мудири  
п.ф.д., доц. С.Жўраева

---

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 йил

# **БИТИРУВ МАЛАКАВИЙ ИШИ**

**Мавзу: педагогик фаолият самарадорлигини таъминланишида  
мураббийлик ролининг аҳамияти  
(“Тошкент вилояти Кенсой агробизнес касб-хунар коллежи” мисолида)**

Бажарди: “Агрномия” факультетининг  
“Касбий таълим” йўналиши, -  
гуруҳи,

**4-курс талабаси**

**Махмирзаева Азиза Отақуловна**

---

—

**Илмий раҳбар:** “Педагогика, психология  
ва ўқитиш методикаси”  
кафедраси доценти, пс.ф.н. Р.М.Абдуллаева

---

**ТОШКЕНТ – 2014**

## МУНДАРИЖА

	КИРИШ.....	3
<b>I Боб</b>	<b>КАСБ-ХУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШНИНГ ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК ШАРТ-ШАРОИТЛАРИ.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1.</b>	Тадбиркорлик фаолияти хусусиятларини ўзига хос жиҳатлари.....	<b>8</b>
<b>1.2.</b>	Тадбиркорларнинг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабатдаги ўрни .....	<b>24</b>
<b>1.3.</b>	Касб- ҳунар коллежи ўқувчиларини тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг амалий ҳолати.....	<b>29</b>
<b>II Боб</b>	<b>КАСБ-ХУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШНИНГ МАЗМУНИ, ЙЎЛЛАРИ ВА УСУЛЛАРИ.....</b>	<b>44</b>
<b>2.1.</b>	Ўзбекистон хусусий тадбиркорликнинг ўзига хос жиҳатлари.....	<b>44</b>
<b>2.2.</b>	Хизмат юзасидан муносабатларда тадбиркор шахслар олдида қўйиладиган талаблар .....	<b>68</b>
<b>2.3.</b>	Тадбиркорларнинг шахсий ва касбий хусусиятларини шакллантириш усуллари.....	<b>83</b>
<b>III Боб</b>	<b>КАСБ-ХУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШ САМАРАДОРЛИГИ.....</b>	<b>105</b>
<b>3.1.</b>	Оилавий тадбиркорликнинг талабалар томонидан тадбиқ этилиш методикаси .....	<b>105</b>
<b>3.2.</b>	Касб- ҳунар коллежи ўқувчиларида тадбиркорлик хусусиятларини шакллантиришда ахлоқий сифатларнинг ўрни.....	<b>112</b>
	<b>ХУЛОСА ВА ТАВСИЯЛАР .....</b>	<b>118</b>
	<b>Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....</b>	<b>120</b>
	<b>ИЛОВАЛАР.....</b>	<b>125</b>

## КИРИШ

**Мавзунинг долзарблиги.** Бозор ислохотлари амалга оширилаётган шароитда мустақил фикрловчи ёшларнинг мавжудлиги давр тақозоси ҳисобланиб, ўз шахсий дунёқарашига эга бўлган инсонларгина жамият тараққиётини таъминлашга хизмат қиладиган кўплаб лойиҳаларни ишлаб чиқишга қодир эканлигини кўрсатади. Шундай қилиб, иқтисодий эркинлаштириш, тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, мулкдорлар синфини шакллантириш, ерга, мулкка эгалик ҳиссини таркиб топтириш орқали уларда иқтисодий билим ва иқтисодий фикр юритишнинг ҳам эркинлашувига эришиш мумкин. Яъни, иқтисодий ҳаётни эркинлаштиришнинг муваффақияти ҳар бир фуқаронинг мулкка бўлган муносабатини тубдан ўзгартириб, тадбиркорлик фаолияти мотивациясини янада кучайтиради.<sup>1</sup>

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти механизмларининг такомиллашуви натижасида хусусий мулкчиликнинг барча шакллари ривожланиб, тадбиркорлик фаолиятига кенг йўл очилди. Иқтисодий эркинлаштирилиши, тадбиркорлик фаолиятининг янгиланиши одамларнинг хусусий мулкчилик ва меҳнатга бўлган муносабатларини тубдан ўзгартириб юборди. Кичик бизнес(жумладан, оилавий бизнес), фермерлик ҳаракати, қўшма корхоналарда хусусий тадбиркорликнинг самарали усулларини жорий этиш, ушбу фаолиятга имкон берувчи шахс сифатларини тарбиялаш, инсонлар тафаккурида янгича қарашларни шакллантириш педагогика-психологиянинг муҳим масалаларидан ҳисобланган тадбиркорлик муаммосини изчил асосда ўрганишни тақозо этади.

Республикамиз Президенти И.Каримов томонидан “Иқтисодий эркинлаштириш ва жаҳон иқтисодий ҳамжамиятига қўшилиш, бозор муносабатларининг қарор топиши ва мулкдорлар синфининг шаклланиши”

---

<sup>1</sup> Ислон Каримов. Ўзбекистон мустақилликка эришиш оstonасида. Т., «Ўзбекистон», 2012 й. 440 б. 91

дастурининг бажарилишини мувофиқлаштирувчи ҳукумат комиссияси йиғилишида кўйган вазифаларнинг мазмунидан келиб чиқади.

Бундан кўриниб турибдики, фикри соғлом, тафаккури замонавий, Ватан, юрт деган туйғу билан яшайдиган, ўз юрт ива халқи манфаатлари учун жонини аямайдиган фидоий ёш кадрларни тайёрлаб бериш – бугунги куннинг долзарб вазифасидир.<sup>2</sup>

Ўзбекистон Республикаси мустақиллигининг дастлабки кунлариданок жамиятнинг маънавий янгилиниши, жаҳон ҳамжамиятига интеграциялашуви жараёнида ҳуқуқий – демократик давлат ва фуқаролик жамияти қуришнинг ўзига хос йўлини танлади. Ушбу мақсадни рўёбга чиқаришда «Тараққиётнинг ўзбек модели» асос қилиб олинди. Бу давлат ва жамиятни демократлаштириш ва модернизациялаш кафолатини берадиган энг муҳим, устувор тамойилдир.<sup>3</sup>

### **Мавзунинг ўрганилганлиги (қийсий таҳлил)**

Тадбиркорликнинг жамият ижтимоий тизимида тутган ўрни таҳлил қилинар экан, бу борада олимларнинг ўз қарашлари албатта муҳимдир. Р.Кантильон, М.Вебер, В.Зомбард, Й.Шумпетерларнинг изланишларида тадбиркор “бизнес-лидер”, ишлаб чиқаришнинг ташкилотчиси, деб эътироф этилган. Ж.Сэй томонидан ишлаб чиқилган назарияга асосан, тадбиркорга илк маротаба менежер сифатида қараш шаклланган. Ф.Хайек тадбиркорлар ўртасидаги қаттиқ рақобат қурашига алоҳида эътиборни қаратиб, тадбиркорлик фаолиятининг алоҳида ажратиб турувчи белгиси сифатида-даромад олиш мақсадида янги имкониятларни кидиришга интилишни ажратиб кўрсатади.

XX асрнинг охири йилларида эса тадбиркорлик феноменини янгича таҳлил қилишга В.Автономов, В.Асеев ва социологлар Т.Заславская, В.Радаев ва бошқалар ҳаракат қилишган. Тадбиркорлик- бу инсон фаолиятида турли кўринишларда намоён бўладиган хусусиятлардан биридир. В.Даль фикрича,

---

2.С.С.Ғуломов. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Т.2002.366 бет.

<sup>3</sup> Ислон Каримов.Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида. Т., «Ўзбекистон», 2012 й. 440 б.

тадбиркор одам- бу бирор ишни бошламоқчи бўлган, ижодиётга янгича ёндашишга қодир, одамларни биргаликда фаолиятга чорлашда самарали алоқа ташкил этишни биладиган инсондир.<sup>4</sup>

Ўзбекистонлик олимлардан- С.С.Ғуломов, В.М.Каримова, Э.Н.Сагторов, О.Э.Хайитов, И.Махмудов, О.Шамиева каби катор мутахассислар тадбиркорларнинг касбий ва шахсий сифатларининг умумий жиҳатларини алоҳида ўрганишган.

### **Битирув малакавий ишининг мақсади.**

Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларини тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг педагогик-психологик шарт-шароитлари ва усулларининг ўзига хос жиҳатларини илмий-назарий ва амалий ўрганиш.

### **Битирув малакавий ишининг вазифалари:**

1. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларини тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг ўзига хос педагогик-психологик томонларини ёритиб бериш.

2.Тадбиркорликка хос хусусиятларни шакллантиришнинг илмий-назарий асосларини таҳлил қилиш.

3. Ҳар бир фанни ўқитишда касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида тадбиркорликка хос билим, малака, кўникмаларини шакллантириш.

4. Таълим жараёнида ўқувчиларни тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг педагогик-психологик томонларини таҳлил қилиш.

5. Мутахассислик фанларини ўқитиш жараёнида тадбиркорлик хусусиятларини шакллантиришнинг афзалликларини ишлаб чиқиш.

6. Таълим жараёнида тадбиркорлик хусусиятларини шакллантиришга оид амалий тавсиялар ишлаб чиқиш.

**Тадқиқотнинг объекти.** Тошкент вилояти Зангиота тумани Кенсой агросаноат ва бизнес касб-ҳунар коллежи ўқувчилари.

**Тадқиқотнинг предмети**ни эса, таълим тизимида ўқувчиларни тадбиркорлик

---

<sup>4</sup> Хайитов О, Очилова Г. Тадбиркорлик психологияси. Ўқув қўлланма. Т.2008.144 бет.

фаолиятига тайёрлашнинг педагогик-психологик шарт-шароитлари ва усуллари ташкил этади.

**Битирув малакавий ишининг** назарий ва амалий аҳамияти шундаки, таълим жараёнида ўқувчиларни тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг педагогик-психологик шарт-шароитлари ва усуллари иқтисодий йўналишдаги таълим жараёнининг мазмунини бойитади, ўқув-услубий, амалий, ўқув-тарбия ишларини ташкил қилишда амалий самара беради.

**Ишнинг тузилиши ва таркиби.** Битирув малакавий иши кириш, учта боб, тўққизта параграф, хулоса, адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат.

Битирув малакавий ишининг кириш қисмида – тадқиқот долзарблиги, илмий муаммо мақсади, вазифалари, тадқиқот объекти, предмети, назарий ва амалий аҳамияти ёритилган.

# **I БОБ. КАСБ-ХУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШНИНГ ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК ШАРТ-ШАРОИТЛАРИ**

## **1.1. Тадбиркорлик фаолияти хусусиятларини ўзига хос жиҳатлари.**

Мамлакатимизда кичик ва ўрта бизнес, хусусан, тадбиркорлик тобора ривожланиб, бу йўлдаги қарама-қаршилиқлар ва муаммолар секин-асталик билан ҳал қилиниб борилаётганда. Бунинг асосий сабабларидан бири сифатида ўзбек тадбиркорлиги интенсив тадқиқотлар объектига айлантирилаётганлигини эътироф этиш мумкин. У асосан социологлар, иқтисодчилар, тарихчилар ва кўпгина бошқа мутахассислар томонидан ўрганилаётганда. Бу тадқиқотларда замонавий ўзбек тадбиркорлиги ривожланиши билан боғлиқ тушунчалар ва феноменларнинг имиджи жиҳатдан асосланиши бойитилиб, уларга нисбатан ҳар-хил талқин беришга ҳаракат қилинган. Тадбиркорлик инсоннинг юксак даражадаги фаолияти бўлиб, унга Амир Темур ҳам жуда катта баҳо бериб “Тажрибамдан кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва шижоат соҳиби, азму қатъий, тадбиркор ва хушёр бир киши, минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир”-деб таъкидлайди. Тадбиркорлик фаолияти иқтисодий фаолиятнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади. Тадбиркорликнинг тарихи жуда ўтмишга бориб тақалсада, унинг ҳозирги замон тушунчаси XVIII асрда пайдо бўлган ва кўпинча “мулкдор” ибораси билан ажратилиб талқин қилинган. Кейинчалик хўжалик ҳаётида иштирок этувчи капиталнинг мулкдор капиталидан ажралиб чиқиши натижасида “мулкдор” тушунчасига тўғри келмай қолади. Умуман, тадбиркорлик анъанавий жиҳатдан ўрганилган, лекин ушбу фаолиятга хос бўлган, уни бошқа иқтисодий муносабатлардан ажратиб турувчи ижтимоий-психологик хусусиятлари аниқ ажратиб, белгилаб олинмаган эди. Шу боис ҳам педагогик-психологик

изланишлар кўпроқ чет эл тадқиқотчилари томонидан йиғилган билимлар ҳамда тажрибалар натижаларига мурожаат этади. Чунки ҳар қандай тадқиқотни ташкиллаштириш ва амалга ошириш жараёнида, маҳаллий шарт-шароитларни инобатга олган ҳолатда хорижий тадқиқий маълумотлар муҳим методологик манба ҳисобланади. Хориж тадқиқотчилари “тадбиркорлик” билан қатор муҳим концепцияларни ўзаро боғлашган бўлиб, уларни ижтимоий, педагогик-психологик жиҳатдан тасниф этиш мумкин.

Тадбиркорлик тушунчаси бизнинг ҳаётимизга кириб келган янги тушунчалардан бири ҳисобланиб, асосан мустақиллик йилларида бу муаммога (йўналишга) катта эътибор берилга бошланди. Ҳаттоки, XX асрнинг 80-90 йилларида чоп этилган илмий адабиётларда бу тушунча ҳақида маълумот йўқлигини ёки бўлса ҳам кам миқдорда эканлигини кўраимиз. Ҳозирга келиб эса жамиятимизда “тадбиркор” сўзи энг кўп ишлатиладиган атамалардан бирига айланиб қолмоқда.

Қ.Абдурахмонов, Ф.Мамарасуловларнинг ёзишича, “тадбиркорлик- бу мулк ҳуқуқи субъектларнинг моллар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш асосида фойда ёки даромад олишга қаратилган амалдаги қонунлар доирасида ташаббускорлик билан фаолият кўрсатишидир”.

Ш.Шодмонов, Т.Жўраевларнинг фикрича “тадбиркорлик фаолияти-фойда олиш мақсадида таҳлика (таваккалчилик) билан ҳамда мулквий жавобгарлик асосида амалдаги қонунлар доирасида ўз ташаббуси билан амалга ошириладиган иқтисодий фаолиятдир”.

В.Каримованинг ёзишича, тадбиркорлик яхлит бир таъриф билан чегараланмайди, уни бир неча муҳим жиҳатларига кўра тавсифлаш мумкин. Тадбиркорлик- бу кишининг шахсий ташаббусларига асосланган, фойда олиш ва маҳсулотлар ишлаб чиқариш мақсадида таваккалчилик билан фаолият юритишга оид ҳаракатлари мажмуидир.

Э.Сариков ва М.Маматовлар тадбиркорлик тушунчасига таъриф беришда

иқтисодий фаолият жараёнида эришиладиган даромад ҳамда уни орттириш имкониятлари борасидаги қарашлар таҳлилидан фойдаланганлар. Агар юқоридагилар инобатга олинса, тадбиркор – бу ишлаб чиқариш ва тижоратнинг барча зарур омилларидан бойлик яратиш учун фойдалана оладиган одамдир.

Хулоса қилиш мумкинки, “тадбиркорлик” тушунчасига таъриф беришнинг бирдан бир асосий қийинчилиги, бу унинг бир вақтнинг ўзида ҳам умумишлатиладиган, ҳам илмий тушунча ҳисобланганлигидадир. “Тадбиркорлик” атамасининг тарихий анализи, унинг Ғарбий Европада XV аср бошларида пайдо бўлганлигини кўрсатади. Адабиётлар таҳлилига кўра, Й.Шумпетер “Иқтисодий ривожланиш назарияси”, Ф.Хайек, Ж.Кейнс ва бошқалар қатор изланишлари орқали илк маротаба тадбиркорликни иқтисодий ҳодиса сифатида эътироф этишган. Маҳаллий шароитда эса, В.Каримова ва унинг шогирдлари тадбиркорлик фаолиятининг ижтимоий, педагогик-психологик хусусиятларини илмий жиҳатдан тадқиқ этишган. Бозор муносабатлари шароитида иқтисодиётни ривожлантиришнинг асосий омилларидан бири тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришдир.

XIX-XX асрлар чегараларида тадбиркорлик институтининг аҳамияти ва ролини кўпчилик англай бошлади. Француз иқтисодчиси Андре Маршалл (1907-1968 йй.) биринчи бўлиб ишлаб чиқаришнинг учта омилига (ер, капитал, меҳнат) тўртинчи омил – ташкиллаштириш омилини қўшди. Шу вақтдан бошлаб тадбиркорлик тушунчаси ва шу соҳада олиб бориладиган ишлар кўлами кенгайиб бормоқда.

Америкалик иқтисодчи Ж.Б.Кларк (1847-1938) Ж.Б.Сейнинг «учлик формуласига» бир оз ўзгартириш киритди. Унинг фикрича, ишлаб чиқаришда доим **тўрт омил** иштирок этади: 1) капитал; 2) ишлаб чиқариш воситалари ва ер; 3) тадбиркорлик фаолияти; 4) ишчининг меҳнати.

Ҳар бир омил ишлаб чиқаришдан олинаётган ўзига хос фойдани акс эттиради: капиталдан капиталист қўшимча фоиз олади; ер рента беради; капиталистнинг ишбилармонлик фаолияти даромад келтиради; ишчининг меҳнати уни маош билан

таъминлайди. Бошқача қилиб, Ж.Б.Кларк сўзи билан айтганда: «Эркин рақобат меҳнатга меҳнатдан келган нарсани беради, капиталистларга капитал яратган нарса тегади, тадбиркорлар мувофиқлаштириш фаолиятидан келган нарсани олади»<sup>5</sup>. Тадбиркорлик фаолиятини у ана шундай тушунган.

Машҳур америкалик иқтисодчи Й. Шумпетер (1883-1950) ўзининг «Иқтисодий ривожланиш назарияси»<sup>6</sup> китобида, тадбиркорни новатор (янгилик бунёд қилувчи одам) деб таърифлаган. Олим тадбиркорлик фаолиятини капиталистик иқтисодиётнинг ривожланишида, иқтисодий ўсишни таъминлашда катта рол ўйнайдиган янгиликларни жорий этишдан иборат, деб билади: «Функцияси янги комбинация-ларни жорий этишдан иборат бўлган хўжалик субъектларини биз тадбиркор деб атаймиз». Ушбу муаммога иқтисодиёт соҳасида Нобел мукофотига сазовор бўлган (1974) инглиз иқтисодчиси Фридрих Фон Хайн (1899-1984) бошқача ёндашган. Унинг фикрича, тадбиркорлик фаолият бўлмасдан, балки янги иқтисодий имкониятларни излаб топиш, хатти-ҳаракатларни таъминлашдир.<sup>7</sup> Олим тадбиркорликни фаолият эмас, деб талқин этади.

На хорижда, на бизда ҳали тадбиркорликнинг умум томонидан эътироф қилинган таърифи мавжуд эмас. Америкалик олим Р.Хизрич, «Тадбиркорлик ўз қийматиغا эга бўлган қандайдир янги нарсани яратиш жараёни, тадбиркор эса бунинг учун барча зарур вақти ва кунини сарфлайдиган, барча молиявий, пси хологик ва ижтимоий хавф-хатарни ўзига олиб, эвазига мукофот сифатида пул ва эришилган ютуғидан қаноатланувчи шахс»<sup>8</sup>, - деб таъкидлайди.

Инглиз профессори А.Хоскин эса «Ишни ўз ҳисобидан олиб борувчи, бизнесни бошқариш билан шахсан шуғулланувчи ва керакли воситалар билан таъминланиш учун шахсий жавобгарликка эга, қарорни мустақил қабул қилувчи шахс якка тартибдаги тадбиркор бўлади»<sup>9</sup>, - деб изоҳлайди.

---

<sup>5</sup> Ж.Б. Кларк. Распределение богатства. М., 1994. 40-бет

<sup>6</sup> Й. Шумпетер. Теория экономического развития. М., 1982.

<sup>7</sup> Ф.Хайн. Конкуренция как процедура открытия. «Мировая экономика и международные отношения» журналы, 1989. 12-сон.

<sup>8</sup> Р. Хизрич., С. Питерс. Предпринимательство. М., 1991, 20-бет.

<sup>9</sup> А.Хоскин. Курс предпринимательства. М., 1993, 23-бет.

Бугунги кунда тадбиркорлик назариясини ривожлантиришнинг тўртта босқичи мавжуд.

XVIII асрдаёқ вужудга келган биринчи босқич – тадбир корлик хавф-хатарини ўзига олиш, бошқача қилиб айтганда, таваккалчилик билан боғлиқ. Тадбиркорликнинг иккинчи босқичи эса инновация жараёни билан боғлиқдир.

Америкалик иқтисодчи олим Й.Шумпетер катта ҳисса қўшган. Унинг фикрига кўра, тадбиркорликнинг новаторлик характери қуйидагиларда акс эттирилади: бозор учун янги товар ишлаб чиқариш; ишлаб чиқариш жараёнига янги технологияларни татбиқ этиш; янги сотиш бозорларини ўзлаштириш; хом ашёнинг янги турлари ва манбаларини топиш.

Тадбиркорликни вужудга келишининг учинчи босқичи тадбиркорликнинг алоҳида шахсий сифатлари: иқтисодий ва ижтимоий вазиятнинг ўзгаришида тўғри йўл топа билиш қобилияти, бошқарув қарорларини танлаш ва қабул қилишда мустақиллик, бошқарув қобилиятларининг тўла намоён бўлиши билан таърифланади.

Тадбиркорлик назариясининг ривожланишидаги ҳозирги босқични тўртинчи босқичга киритиш мумкин. Унинг пайдо бўлишини тадбиркор ҳаракатини таҳлил қилишдаги бошқа рув аспектига кўчири-лиши билан боғлайдилар. Бу ҳозирги вақтда назарияда тадбиркорлик муаммолари таҳлили кўплаб ўзаро боғлиқ фанлар доирасида олиб борилишини билдиради.

Таниқли олимларнинг олиб борган тадқиқотлари шунни кўрсатадики, тадбиркорнинг ўз фаолияти соҳасида олиб борадиган ишлари кўп қирралидир.

Тадбиркорлик – бу иқтисодий фаолиятнинг алоҳида тури бўлиб, унинг замирида мустақил ташаббус, жавобгарлик, тадбиркорлик ғоясига асосланган, фойда олишга йўналтирилган, мақсадга мувофиқ фаолиятдир. Тадбиркорлик иқтисодий фаолиятнинг алоҳида тури бўлиб, унинг бошланғич босқичи, одатда, фикрлаш фаолияти ёки унинг натижаси билан боғланган бўлади, фақат у кейин моддий шаклни олади. Тадбиркорлик янгилик киритиш, товар ишлаб чиқариш фаолиятини ўзгартириш ёки корхонани (шу жумладан, ки чик корхонани) ташкил қилиш

соҳасида ижодкорликнинг мавжудлиги билан таърифланади. Тадбиркорлик фаолиятининг ижодкорлик жиҳатлари бошқарувнинг янги тизимда ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг янги усуллари ёки янги технологияларини тадбиқ этишда ўз ифодасини топади. Тадбиркорнинг ўзи тадбиркорлик фаолиятининг асосий субъекти бўлади. Аммо тадбиркор ягона субъект эмас, ҳар қандай ҳолда у ишлаб чиқарилган товар ёки хизматнинг истеъмолчиси ҳамда ҳар хил вазиятларда ёрдамчи ёки рақиб сифатида бўлувчи давлат билан ўзаро ҳамкорлик қилишга мажбур. Истеъмолчи ҳам, давлат, ҳам, ёлланма (ишчи) ходим ҳам тадбиркорлик фаолияти субъектлари қаторига кирадилар. Тадбиркор ва истеъмолчининг ўзаро муносабатларида тадбиркор фаол субъект категориясига киради. Истеъмолчи эса бунда пассив рол ўйнайди. Бу ўзаро муносабатларни таҳлил қилишда истеъмолчи тадбиркорлик жараёнининг индикатори ролини бажаради. Тадбиркор фаолияти предметини ташкил қилувчи барча нарса истеъмолчининг ижобий баҳосига эга бўлган ҳолдагина амалга оширилиши мумкин. Бунда истеъмолчи томонидан товарга баҳо берилади ва кейин у ёки бу товарни харид қилишга тайёрлиги аниқланади. Тадбиркор ўз фаолиятини режалаштириш ва ташкил қилишда истеъмолчининг кайфияти, истаги, манфаатларини ҳисобга олиши керак. Бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркор учун истеъмолчининг манфаатларига мувофиқ ҳаракат қилишдан бошқа истеъмолчига таъсир қилишнинг йўли йўқдир. Аммо бу тадбиркор истеъмолчининг манфаатларига мувофиқ ҳаракат қилиши кераклигини билдирмайди. Тадбиркорнинг ўзи истеъмолчининг талабини шакллантириши, янги истеъмол эҳтиёжларини яратиши (агар харидор учун зарур бўлган янги товар яратилса) мумкин. Шундан келиб чиққан ҳолда тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилишнинг икки усулини келтириш мумкин: истеъмолчи манфаатини аниқлаш; истеъмолчига янги товар ёки хизматларни «мажбуран қабул қилдириш» усули.

Шундай қилиб, тадбиркорнинг асосий мақсади – ўз истеъмолчиларига эга бўлиш йўлида товарга бўлган эҳтиёжни аниқлашдан иборатдир. Тадбиркор ўз истеъмолчиларини шакллантиришда қуйидаги асосий омилларни ҳисобга олиши керак: товарнинг

янгилиги ва унинг харидор манфаатига мос келиши; товар ёки хизматларнинг сифати; товар ёки хизматларнинг нархи; товарнинг универсаллик даражаси; товарнинг ташқи кўриниши, унинг харидор талабларига мослиги; сотувдан кейинги сервис хизматларидан фойдаланиш имко-нияти; товарнинг қабул қилинган умумий ёки давлат стандартларига мослиги; товар ва хизматлар рекламасининг жозибалилиги, харидор диққатини ўзига жалб қилиши ва ҳоказо.

Хулоса шундан иборатки, агар ижтимоий ишлаб чиқариш нуқтаи назаридан тадбиркор фаол субъект ролида бўлса, унда тадбиркорлик жараёнининг ўзи, унинг самарадордиги ва мазмуни нуқтаи назаридан истеъмолчи фаол рол ўйнайди ва тадбиркор бу омилни инкор эта олмайди. Тадбиркорнинг шахсий хусусиятлари, қобилиятлари, имкониятлари ва ишга доир сифатлари тадбиркорликнинг ҳаракатлантирувчи кучи бўлади. Тадбиркорнинг ишга доир сифатлари қуйидаги тамайилларга асосланиши керак: биринчидан, бозорнинг товарлар ва хизматлар билан таъмин-ланиш даражасини таҳлил қилиш йўли билан иқтисодий хўжалик тизимида ўз ўрнини топиш; иккинчидан, шахсий ишлаб чиқариш тузилмасини яратишга тайёрлик қобилияти; учинчидан, маркетинг тадқиқотлари натижаларидан келиб чиққан ҳолда, дастлабки тадбиркорлик ҳисоб-китобларини амалга ошириш; тўртинчидан, тадбиркорлик лойиҳасини амалга оширишда раҳбарликни тўғри йўлга қуйиш қобилияти; бешинчидан, янги техник, технологик ғояни биринчи бўлиб ҳаётга тадбиқ этиш ҳамда ушбу ғоядан амалда фойдаланиш, ундан қандай якуний натижа, маҳсулот ёки хизматлар олиш мумкинлигини тасаввур қила олиш.

Тадбиркорлик ниятини амалга ошириш белгиланган даражада тадбиркорнинг мотивлашуви (манфаатдор бўлиши)га боғлиқ. Тадбиркорлик назариясининг асосчиси Й.Шумпетер **учта асосий мотивни** ажратган: биринчидан, ҳокимлик қилиш, ҳукмронлик, таъсир қилишга эҳтиёж; иккинчидан, аниқ ҳаракатларни бажариш орқали эришиш мумкин бўлган ғалабага ирода, муваффақият сари ҳаракат; учинчидан, мустақил иш фаолияти берувчи ижодкорлик қувончи.

Аммо, Й.Шумпетер томонидан таклиф қилинган мотивлаштириш назарияси ғарбий мамлакатлар тадбиркорларининг фикрлаш услубини акс эттиради. Тадбиркорликнинг тарихий томирларига эга бўлган Ўзбекистонда тадбиркорликнинг замонавий ҳақиқатларга асосланган ўз мотиви бўлиши керак. Ўзбекистонда тадбиркорлик фаоллигига қайтиш бир қатор ўзига хос аломатлар ва хусусиятлар билан бирга бўлади. Бизнинг мамлакатимизда тадбиркорликни мотивлаштириш хусусиятлари қуйидаги аломатларга эга: ўз салоҳиятини амалга оширишга ҳаракат қилиш; энг муҳим, иқтисодий ва ижтимоий самара келтирувчи ғояларни амалга ошириш истаги; тўрачилик тузилмалари билан боғлиқликдан қочиш, ҳара-катлар эркинлиги ва фаолият кўрсатиш жараёнида мустақил бўлиш; қизиқарли иш билан мустақил ва эркин шуғулланиш; ўзининг ижтимоий мақоми ва обрўсини оширишга интилиш ҳам-да ўзига ва ўз яқинларига муносиб турмуш шароитларини таъминлаш.

Кўрсатиб ўтилган истакларни муваффақиятли амалга ошириш учун тадбиркор бир қатор изчил ҳаракатларни амалга ошириши керак. Бу ҳаракатлар танлаб олинган ишлаб чиқариш жараёнини ташкил қилиш шакллариغا боғлиқ. Шу муносабат билан тадбиркор ўз фаолиятини ташкил қилишнинг қуйидаги иккита таркибий қисмини таҳлил қилиши керак: бозор ва унда вужудга келадиган вазият; ишлаб чиқариш тузилмаси. Иш муҳитини таҳлил қилишда тадбиркор бу қисмлар ўртасидаги ўзаро алоқаларни ўрнатишнинг самарали усулини топиши керак. Аммо, бунга эришиш қийин. Чунки, биринчидан, иккала таркибий қисмлар сифати турлича. Бозор динамик ўзгарувчан механизмдан иборат. Унга доимо кузатиладиган талаб, таклиф, нарх, рақобат шароитларининг ўзгариши хосдир. Шу билан бир вақтда ишлаб чиқариш тузилмаси консерватив, кам ўзгарувчан. Ишлаб чиқариш дастурлари ҳар кунлик ўзгаришларни кўзда тутмайди. Иккинчидан, бозор ва ишлаб чиқариш фазо ва вақтда бўлинган. Фазовий бўлиниш шуни билдирадики, бозордаги ўзгаришлар ишлаб чиқариш тузилмасидаги худди шундай ўзгаришларни келтириб чиқара олмайди. Бу ҳолат вақт бўйича бўлиниш билан ҳам чуқурлашади,

тадбиркор ишлаб чиқариш дастурини шакллантиради ва уни бозор-даги вазият ҳақидаги ахборотлар билан асослайди. Аммо дастурни бажариш маълум бир вақтни талаб қилади, шу вақт ичида бозорда жиддий ўзгаришлар рўй бериши мумкин. Бунинг натижасида ишлаб чиқарилган товар ёки хизматлар бозорда керак бўлмай қолиши мумкин. Шунинг учун тадбиркор муҳим қарорларни қабул қилиш учун асос бўлиб хизмат қилувчи маркетинг тадқиқотлари бозорда вазиятнинг ривожланиш башоратига асосланиши керак. Бу математик статистика усуллари қўллашни, қабул қилинаётган бошқарув қарорларининг сифатини оширишга имкон берувчи иқтисодий-математик моделларни ишлаб чиқишни талаб қилади.

Бугунги шароитда «тадбиркор» тушунчаси «менежер» тушунчасига жуда яқин туради. Шу билан бирга, тадбиркор мулкдор бўлса, менежер бошқарувчидир. Амалда эса, аксарият мулкдорлар менежер функциясини бажаради, қатор менежерлар эса ўзлари бошқариб турган ишлаб чиқариш корхоналарига эга бўлиб қолмоқда.

«Тадбиркорлик» тушунчаси тадбиркорнинг энциклопедик луғатида қуйидагича таърифланади:

**Тадбиркорлик** – (ингл. enterprise) шахсий даромад, фойда олишга қаратилган фуқароларнинг мустақил фаолияти. Бу фаолият ўз номидан, ўз мулквий масъулияти ва юридик шахснинг юридик масъулияти эвазига амалга оширилади. Тадбиркор (фрн. entrepreneur) қонун томонидан тақиқланмаган барча хўжалик фаолияти, шу жумла-дан, воситачилик, сотиш, сотиб олиш, маслаҳат бериш, қимматбаҳо қоғозлар билан иш олиб бориш билан шуғулланиши мумкин. Тадбиркорлик шахсий ва ижтимоий фойдаларни кўзлаган ҳолда даромад олиш учун сарфланаётган маблағ билан боғлиқ фаолиятдир. Тадбиркорликка берилган ушбу таъриф батафсиллиги билан ажралиб туради. Бу таърифда тадбиркорлик фақат маълум фаолият билан шуғулланиш эмас, балки бевосита фаолият кўрсатишдан иборатлиги таъкидланган. Тадбиркорликка берилган қатор таърифларда энг муҳим ҳолат, яъни шахсий даромад билан ижтимоий фойданинг яхлитлик хусусияти кўрсатилмаган.

## 1.2. Тадбиркорнинг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабатдаги ўрни

Бизнесдаги муваффақият маълум даражада тадбиркорнинг шериклар билан алоқаси қанчалик тўғри тузилганлигига боғлиқ.

Шерик деб, бирор бир биргаликдаги фаолиятнинг иштирокчисига айтилади. Бир ёки бир неча тадбиркорлик лойиҳаларини ҳамкорликда амалга ошираётган корхона ва ташкилотлар ҳам шерик бўлишлари мумкин.

Тадбиркорнинг шериклари билан алоқаларини мустаҳкамлашда қуйидагилар катта аҳамиятга эга: Умумий ғояга қизиққан ва уларни амалга оширишда тайёр бўлган шериклар билан алоқа ўрнатиш. Шерикларни маънавий қўллаб-қувватлашлари учун эмас, балки, биргаликда унумли ишлаш учун танлаш керак. Ҳар бир шерик фирма ёки ташкилот ривожини учун ўз ҳиссасини, тажриба ва маълум малакаларини қўшиши керак; Қариндош ва дўстлар билан ҳамкорлик қилишга алоҳида эътибор бериш керак, чунки, бизнес тадбиркорлик хавф-хатар асосида қурилади; Бошлиқ билан тузилган шартнома (контракт) шартларига қаттиқ риоя қилиниши керак. Бунда қайси шерикнинг фаолиятга қўшадиган ҳиссаси (пули, хом ашё, жиҳоз, меҳнат сарфи) албатта акс эттирилиши лозим; Агар шерик фирманинг меҳнат жамоасига қўшилмоқчи бўлса, у ҳолда унинг мажбуриятларини бажариш муддати, ишга кириш вақти ва иш кунининг давомийлиги белгилаб берилиши керак:

- ҳақ тўлаш шартлари;
- ижтимоий имтиёзлар (берилган бўлса);
- корхона бошқарилишидаги иштироки;
- йил якунлари бўйича дивидентлар тўлаш шартлари;
- ишдан ўз хохиши билан ёки турли хилдаги ножўяликлар оқибатида бўшагандан ўз улушини олиш ва ҳоказолар таъминланади.

Контрактда томонлар хохиши билан бошқа масалалар ҳам кўрсатилиши мумкин. Контракт, одатда, маълум муддатга тузилади, томонлар унга қўл

қўядилар ва биттадан нусхани олиб қоладилар.

Фирма ёки тадбиркор томонидан товар етказиб берувчи ва пудратчиларни тўғри танлаш муҳим маънога эга. Улар муносабатининг тавсифи буюртмачи фирмасининг тижорат муваффақиятига боғлиқдир. Кичик бизнесдаги тадбиркор структуралар ўзларининг муносабатларини қуйидагиларни ҳисобга олиб ўрнатишлари керак: хом-ашёларга сарфни, уларнинг сифати ва етказиб бериш муддатига зарар етказмасдан камайтириш; буюртмачи-корхоналар томонидан бир неча товар етказиб берувчилар билан узоқ муддатли муносабатларни йўлга солиш мақсадга мувофиқлиги; товар етказиб берувчиларга кафолатланган бозор, захиралар ёки буюртма ҳиссасини қайтадан тақсимлаш, сармоядор субпудратчилар фойдасига ҳал бўладиган узоқ муддатли шартномалар тузилади. Мол етказиб берувчилар билан янги муносабатларнинг моҳияти қуйидагича: маълумотларнинг эркин алмашинуви; турли йўналишларда, бошқарувнинг турли поғоналарида кўп миқдорда алоқа ўрнатиш; умумий ишлаб чиқариш муаммоларини биргаликда ечишга, янги маҳсулот технологияларини ишлаб чиқишга пудратчиларни жалб қилиш. Ишбилармонлик муносабатларининг янги тартиб тарафдорлари, бу натижалар бир-бирига катта фирманинг кичигига ҳурмат билан муносабатда, ўз-ўзини бошқариш ва шериклар ўртасида ўзаро ишонч бўлмаганда, бу натижаларга эришиш мумкин эмас эди, деб ҳисоблайдилар.

Мижозлар билан муносабатларда тадбиркор шахслар олдида қўйиладиган талаблар.

Кичик бизнесда мижозлар билан муносабатга муҳим аҳамият бериш керак. Қишлоқ хўжалик маҳсулотларининг, яримтайёр маҳсулотларнинг ва тайёр маҳсулотларнинг кўп турларини узоқ муддат сақлаш мумкин эмас, уларни тезлик билан тарқатиш керак. Шунинг учун тадбиркор тизимининг ҳар бир ишчиси ўзи ишлаб чиқараётган маҳсулотини сотувчига дахлдорлигини ҳис қилиши керак.

Алоҳида қишлоқ хўжалик корхонаси каби кичик бизнес мижоз сифатида,

даллолик идораси, биржа, тайёрлов ташкилоти қайта ишловчи корхона, шунингдек маҳсулотларнинг доимий буюртмаси ёки харидори бўлган айрим шахслар гавадланиши мумкин.

Мижоз ким бўлишидан қатъий назар: ташкилотми, корхонами, фирмами ёки шахси – аввало тадбиркор олдида ўз муаммолари билан мурожаат қилаётган инсон эканлигини эса тутиши лозимдир.

Тадбиркорнинг вазифаси – миждозни ўз қўлига олиб уни ушлаб қолмоқ. Ҳар бир тадбиркор (якка шахс ёки корхона) шу мақсадда ўз ишини миждозга бағишламоғи керак.

Мижозлар истисно бўлиши мумкин эмас. Агар ҳисоб-китоб бўлимидаги қоғозбоз, кўпол котиба фирманинг раҳбари томонидан тартибга чақирилмаса, у ҳолда сотиш хизматини ва реклама компаниясини ташкил қилишга катта пул сарфлаши ва бутун ҳаракатлар бир пул бўлиб қолади. Шунинг учун ҳар бир ходимнинг хушмуомила, эътиборли, ишончли ва тартибли, ҳалол бўлиши учун тарбиялаш керак.

“Эски миждозлар”ни ўзида ушлаб қолиш, янгиларига хайрихоҳлик қилишдан тахминан беш баравар арзон эканлигини ҳеч қачон унутмаслик керак.

Бу мақсадга эришишда қуйидагиларни таъминлаш зарур:

- ҳар доим ўзини миждоз ўрнига қўйиши;
- қоғозбозликка, агар у намоён бўлса, йўл қўймаслик ҳамма усуллар билан унга қарши курашиш ва бартараф қилиш;
- миждозларни бевосита бошлиқ билан бўладиган мулоқоти учун шароит яратиш;
- харидорлар билан товар сотилгандан сўнг ҳам алоқани узмаслик;
- ҳар бир ривожланган мамлакатдаги тадбиркор аввал қуйидаги вазиятда келиб чиқади. Товар ва хом ашёларга катта миқдорда пул сарфлайдиган тадбиркорлар истеъмолчиларсиз яшашлари мумкин эмас.

Масалан, АҚШ да сўнгги йилларда айнан истеъмолчиларнинг кенг миқёсдаги

сарфлари олимларнинг фикрига қарамайирик иқтисодий инқирозлардан кутилишга ёрдам бермоқда. Истеъмолчилар алоҳида эътиборли ижтимоий кучга айланган ва ўзларининг талаблари билан тадбиркорлик тизимини амалда бошқармоқдалар.

Тадбиркор билан истеъмолчининг бундай тавсифидаги муносабатлари бу муносабатларда истеъмолчининг устуворлигини таъминлайди. Бу ҳодиса *консьюмеризм* (“истеъмолчи” сўздан) деб аталади. Бу термин ҳукумат ва тадбиркорлар истеъмолчиларини товарларнинг сифати ва уларнинг ўзига хос таъриф билан таништириб бориш кераклигини билдиради, тадбиркорлар манфаатини шулар ҳимоя қилиши керак.

## **1.2. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларини тадбиркорлик фаолиятига тайёрлашнинг амалий ҳолати.**

Тадбиркорликни шакллантириш учун иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва бошқа муайян шароитлар яратилиши керак. Иқтисодий шароитларга қуйидагилар киради: товарга бўлган таклиф ва талаб; харидор сотиб олиши учун товар турларининг мавжудлиги; харидор сотиб олиши учун керак бўлган пул ҳажмининг мавжудлиги; ишчиларнинг маошига, яъни сотиб олиш имкониятига таъсир кўрсатувчи ишчи жойларининг, ишчи кучларининг ортиқчалиги ёки этишмовчилиги.

Пул ресурсларининг мавжудлиги ва улардан фойдаланиш имко-ниятлари, киритилган капиталдан олинаётган даромад миқдори ва ўз ишбилармонлик операцияларини молиялаштириш учун олинмоқчи бўлган кредит миқдори иқтисодий шароитга таъсир этади.

Бу ишларнинг барчаси билан бозор инфратаркибини ташкил қилган турли хилдаги ташкилотлар шуғулланади. Тадбиркорлар шундай ташкилотлар билан алоқа ўрнатиб, тижорат операцияларини амалга оширади. Молия хизматини кўрсатувчи банклар, хом ашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотлар, ёқилғи, энергия, машина ва ускуналар, инструментлар билан таъминловчилар; товарни харидорга етказувчи улгуржи ва чакана савдогарлар; касбий, юридик бухгалтерия хизматларини,

воситачилик хизматини кўрсатувчи фирма ва корхоналар; ишчилар кучини ёллашда ёрдам берувчи ишга жойлаш агентликлари; ишчи ва мутахассис хизматчиларни тайёрлаётган ўқув юртлари; реклама, транспорт, суғурта агентликлари; алоқа ва ахборотни узатиш воситалари ушбу ташкилотлар тизимини ташкил этади.

Тадбиркорликнинг шаклланиши иқтисодий ва ижтимоий шароит билан чамбарчас боғлиқ. Тадбиркорлик шаклланишининг иқтисодий шароитига ижтимоий шароит яқин туради. Ижтимоий шароит, аввало, харидорларнинг диди ва модага жавоб бера оладиган товарларни сотиб олишга интилиши билан белгиланади. Турли босқичларда ушбу талаб ўзгариб туриши мумкин. Бунга ижтимоий-маданий муҳитга боғлиқ бўлган ахлоқий ва диний меъёрлар жиддий таъсир кўрсатади. Ушбу меъёрлар харидорларнинг турмуш тарзига ва у орқали товарларга бўлган талабига бевосита таъсир этади. Ижтимоий шароит шахснинг ишга бўлган муносабатига ўз таъсирини ўтказади, бу эса, ўз навбатида, бизнес таклиф этаётган маошнинг миқдорига, меҳнат шароитига бўлган муносабатга таъсир этади.

Ҳар бир тадбиркорлик фаолияти тегишли ҳуқуқий муҳитда кечади. Шунинг учун керакли ҳуқуқий шароит яратиш катта аҳамиятга эга. Бу нарса биринчи навбатда тадбиркорлик фаолиятини тартибга келтирувчи фармонлар ва тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай шароит яратиб берувчи қонунларнинг мавжудлиги, яъни корхоналарни рўйхатдан ўтиш жараёнининг қисқа ва оддий бўлиши; тадбиркорликни давлат бюрократизмидан ҳимоя қилиш; солиқ қонунчилигини такомиллаштириш; Ўзбекистон ва чет эл ишбилармонларининг ҳамкорлик фаолиятини ривожлантиришдан иборатдир. Шу билан бирга бунга кичик тадбиркорлик ишларига кўмаклашиш ҳудудий марказларини ташкиллаштириш, статистика шакли ва ҳисоб-китобини такомиллаштириш киради. Тадбиркорлик фаолиятининг ҳуқуқий кафолати масаласи билан боғлиқ масалаларни ҳал этиш ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Сиёсий омил тадбиркорлик жараёнида бўлаётган барча ҳодисаларга

давлатнинг муносабатини ва уларга давлатнинг таъсирини белгилаб беради. Давлатнинг тадбиркор фаолиятига қай даражада таъсир кўрсатиши ёки аралашishi кераклиги ҳам сиёсий омил тушунчасига киради. Бундай аралашish олдиндан белгиланмаган ёки белгиланган бўлиши мумкин. Уму ман олганда, тадбиркорлик фаоллиги даражасига давлатнинг муносабати рағбатлантириш ёки кўшилишмаслик кўринишида намоён бўлади.

Ҳар бир мамлакатда тадбиркорликнинг ривожланишига ундаги сиёсий тизимнинг барқарорлиги катта таъсир кўрсатади. Агар сиёсий тизим барқарор бўлмаса, тадбиркорлар катта инвестицияларни жалб қилмасдан юқори даражадаги фойда олиш мақсадида кичик муддатга мўлжалланган турли хилдаги операцияларни амалга оширишга ҳаракат қилишади. Сиёсий аҳволнинг барқарорлиги тадбиркорга ўз фаолиятини стратегик жиҳатдан лойиҳалаштириш, яъни узоқ муддатга мўлжалланган ишларни амалга ошириш имконини беради.

Ижтимоий омил бошқаларга нисбатан ўзининг таркиби жиҳатидан анчагина мураккаб ҳисобланади. Шунинг учун ҳам унинг таркиби кўпгина элементлардан таркиб топади. Агар тадбиркор уларни эътиборга олмаса, келгусида салбий натижаларга олиб келиши мумкин. Қуйидагилар бу омилнинг асосий элементлари ҳисобланади: жамиятда мафқуранинг ҳолати; миллий урф-одатлар; миллатнинг маданий ва маиший одатлари; атрофдаги кишиларнинг тадбиркор ва тадбиркорлик фаолиятига бўлган муносабати; давлатнинг тадбиркор ва тадбиркорлик фаолиятига бўлган муносабати.

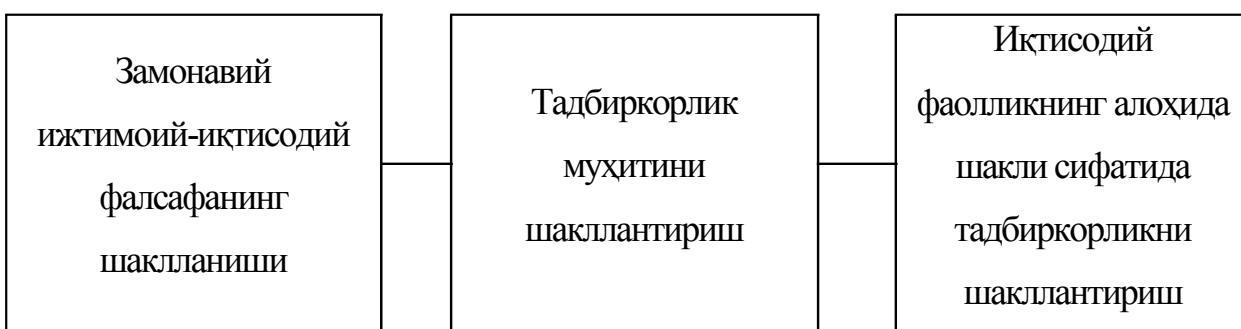
Тадбиркорликни давлат томонидан маълум бир шарт-шароитлар яратилгандагина амалга ошириш мумкиндир. Унинг таркиб топиши авваламбор жамиятдаги маълум бир вазиятнинг вужудга келиши билан боғлиқ бўлиб, ундаги сиёсий ва иқтисодий вазият тадбиркорлик фаолиятини таркиб топтиришга йўналтирилган бўлади. Шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш бўйича Президентимиз И.А. Каримов ташаббуси билан керакли қонунлар, қарорлар, фармонлар ва шу каби ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар қабул қилинган бўлиб, улар ҳаётга тадбиқ келинмоқда. Шу билан бирга тадбиркорлик фаолиятини рағбатлантириш

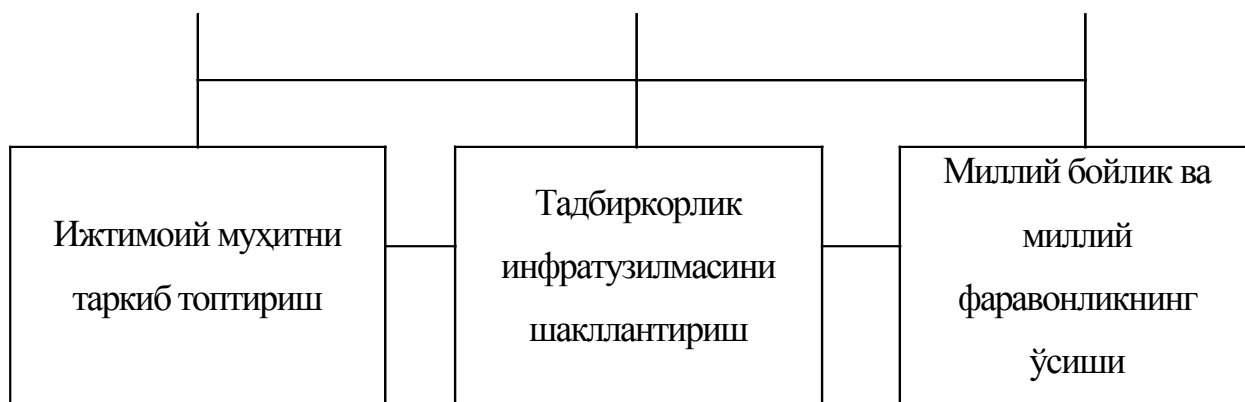
мақсадида иккита фонд: тадбиркорликни ривожлантириш, кичик бизнесни ривожлантиришга кўмаклашиш фондлари ташкил этилган.

Тадбиркорлик фаолиятининг келажаги тадбиркорлик муҳити билан белгиланади, у эса жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий вазиятни акс эттиради. Ижтимоий-иқтисодий вазиятга иқтисодий мустақиллик, тадбиркорлар синфи, иқтисодий алоқаларда бозорнинг устуворлиги, тадбиркорлик капиталини мужассамлантириш шароитининг мавжуд-лиги ва керак бўлган ресурсларни ишлатиш киради. Тадбиркорликнинг ижтимоий мустақиллик даражаси бозорда вужудга келаётган мустақил корхона ва ташкилотлар сони билан тавсифланади.

Тадбиркорлик муҳитини шакллантириш бошқариладиган жараён дур. Лекин бошқариш усуллари маъмурий ёки дирек тив кўринишида бўлиши мумкин эмас. Уларнинг асосий тад биркорлик фаолияти субъектларига таъсир қиладиган чоралардан эмас, балки шундай субъектларнинг таркиб топиши йўлида қулай шарт-шароитларни яратишдан иборат бўлиши керак. Тадбиркорлик муҳитини таркиб топтириш кўп жиҳатли жараён бўлиб, у ўз ичига қуйидаги таркибларни камраб олади: ижтимоий, иқтисодий ва ижтимоий-иқтисодий фалсафанинг ҳамда улар билан боғлиқ бўлган жамият аъзолари психологиясининг ўзгариши; тадбиркорликни рағбатлантирувчи миллий дастур қабул қилиниши.

Тадбиркорликни ривожлантиришнинг асосий мақсади мамлакат иқтисодий ўсишининг кўшимча манбаи сифатида ижтимоий муаммоларни бартараф этишда катта рол ўйнайди, бандлик муаммоларини ҳал этиш, миллий бойликни ўстириш ва миллатнинг фаровонлиги учун хизмат қиладди. (1-чизма)





*1-чизма. Тадбиркорлик муҳитининг шаклланиши*

Ҳозирги шароитларда тадбиркорлик муҳитини таркиб топ тириш нафақат миллий, балки халқаро муаммолардан ҳисобланади. Мавжуд бўлган мамлакатлараро гуруҳларда, масалан, Европа Иттифоқи микё-сида ягона тадбиркорлик муҳити ву жудга келмоқда. Бу дегани тадбиркорлик фаолиятини юритиш Европа жамиятига кирувчи барча мамлакатларда бир-бирига ўхшаб кетмоқда.

Иқтисодий фаолик ва мустақилликнинг муҳим шакли бўлмиш тадбиркорлик республикамизда бандликнинг аниқ шаклини ва янги иш жойларини барпо этиш йўлида энг ривожланган давлатлар томонидан қўллаб-қувватланиб келинмоқда. Тадбиркорликнинг давлат томонидан қўллаб-қувватланиши бир неча йиллар мобайнида маслаҳатлар бериш, молиявий ёрдам кўрсатиш ёки солиқлар тўлашда тадбиркорлар учун маълум бир имтиёзлар берилишида акс этмоқда.

Тадбиркорлик муҳити мамлакатнинг ривожланиши асосини ташкил қилади ва ишбилармон кишиларнинг фаолият мазмунини белгилаб беради. Турли мамлакатларда тадбиркорлик муҳити турличадир. Ривожланган мамлакатларда бундай муҳит ўзининг қулайлиги ҳамда иқтисодий жараёнларнинг юқори даражада унумли ташкил қилиниши билан ажралиб туради.

Шуларни назарда тутган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов шундай деб таъкидлайди: «Эркин тадбиркорлик учун иқтисодий ва ҳуқуқий шарт-шароит яратиш зарур. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни кенг ривожлантириш учун ҳамма йўлни очиб бериш керак. Тадбиркорлик тузилмаларининг молия, банк ва бошқа бозор тузилмалари билан муносабатларини мустаҳкамлаш, энг муҳими, кредит олиш йўлида

мавжуд тўсиқларни олиб ташлаш лозим. Уларнинг хом ашё ресурсларидан фойдаланишларига кенг йўл очиб бериш, улар ишлаб чиқараётган маҳсулот мамлакатнинг ўзида ҳам, унинг ташқарисидида ҳам сотиладиган бозорни кафолатловчи тизимни барпо этиш даркор»<sup>10</sup>.

Юқоридагиларни ҳисобга олиб, тадбиркорлик муҳитини яратиш билан боғлиқ бўлган омиллар гуруҳларга ажратилган ва шу асосда унинг шаклланиш ва ривожланиш механизмининг ташкилий-иқтисодий модели яратилган. Тадбиркорлик муҳитига таъсир этувчи омилларни қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

- аниқ бир маҳсулотга истеъмолчиларнинг тўлов қобилияти. Бунда бозордаги мавжуд ҳақиқий талаб билан кутилаётган талаб фарқланади.

Агар, маҳсулот (товар) ўзининг хусусиятлари билан аввалгиларидан ажралиб турса, унга бўлган талаб маркетинг усуллари билан аниқланади: таваккалчилик ва бозордаги хатарларни ўз зиммасига олиб, мулк жавобгарлиги асосида иш юрита оладиган тадбиркорлар. Улар ўз мулки, билим ва сармоясини самарали ишлата олувчи юқори малакали ва маълум бозор вазиятларига мослаша олиш қобилиятига эга бўлишлари керак; сармоёга эга бўлган инвесторлар. Бунга жисмоний шахслар ёки эркин сармоёга эга корхоналар, ташкилотлар ҳамда тадбиркор-ларнинг ўзлари ҳам киради. Улар бир қанча тоифани ташкил қилади: банклар, жамғармалар, суғурта компаниялари, давлат ташкилотлари, чет эл инвесторлари ва бошқалар; тадбиркорлик фаолиятини бир меъёрда олиб бориш имконини берувчи инфратузилмалар. Улар қаторига молия-кредит, аудит, мар-кетинг, консалтинг, ахборот, суғурта ва шу каби хизматлар кўрсатувчи ташкилотлар киради; қарор қабул қилиш тизими. Бу тизим таркибига аввало, бизнеснинг ишончилиги ва самарали бўлишини баҳолаш имконини берувчи мезонлар, усуллар тўплами киради. Тадбиркор бу тизим орқали ўз иши натижасини текшириш имконига эга булиши керак.

Шу омилларнинг тизимли ва ўзаро ҳаракат қонуниятлари тадбиркорликни

---

<sup>10</sup> И.А. Каримов. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. 1999й. 12-бет.

фаоллаштиради ва у хўжалик механизми орқали амалга оширилади. Натижада, айрим ҳудуд ва тармоқларда янги корхоналар, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш ва бошқа тадбиркорлик объектлари вужудга келади. Бундай фаолиятлар тадбиркорнинг билими, сармоялар, бозор талаби, давлат ва бошқа ташкилотларнинг ўзаро манфаатли ҳаракати туфайли фаоллаша боради ва бозорга мослашади.

Ишбилармонлик муҳитини таҳлил қилиш жараёнида тадбиркор ҳар бир миллатнинг анъаналари, урф-одатлари, қандай озиқ-овқатларни истеъмол қилиши ва қандай буюмларни кийишини инобатга олиши мақсадга мувофиқдир.

Тадбиркорнинг ўз ишини ташкил қилишидаги асосий вазифа, аввало, ўз ғояларини маълум бир муҳитга тадбиқ қилиш учун керакли бўлган бирламчи капитални барпо қилишдан иборатдир. Тадбиркорлик ғоясини амалга ошириш учун ишлаб чиқариш жараёнининг мавжудлиги талаб қилинади. Тадбиркор ишбилармонлик ғояларига ва мақсадларига тўғри келадиган ва жалб қилинган капиталнинг ҳажмидан келиб чиққан ҳолда янги ишлаб чиқариш таркибини шакллантиради. Агар тадбиркор ўз ғоясининг ташаббускори ва инвестори сифатида иштирок этаётган бўлса, фаолиятининг ташкилий-ҳуқуқий шаклини, корхона учун қўшаётган ўз ҳиссасини олдиндан бел гилаб олиши керак. Шундай қилиб, тадбиркорнинг ўз ишини ташкил қилиш тамойили жамият учун янги ишлаб чиқариш таркибини шакллантириш ва унда ўзининг қай даражада иш тирок этишини белгилаб олишдан иборатдир.

Ўз ишини тўғри ташкил қилиш тадбиркорликнинг асосий омилларидан ҳисобланади. Шунинг учун ҳам тадбиркор бу феноменни барпо қилувчи барча қисмларни ҳар томонлама эътиборга олиши керак. Тадбиркор фаолиятининг бу жиҳатларини ўрганишда унинг фаолияти кетма-кетлигини кузатиш алоҳида аҳамият касб этади. Бунда тадбиркорнинг асосий ҳаракатлари кетма-кетлиги қуйидагича бўлиши мумкин: биринчидан, бизнес ғоясини ишлаб чиқиш; иккинчидан, ишбилармонлик муҳитини чуқур ўрганиб чиқиш; учинчидан, тадбиркорнинг иқтисодий манфаати билан бизнес ғояси-нинг ўзаро тўғри келиши, тадбиркорлик ғояси билан тадбир-корлик муҳитининг ўзаро

мувофиқлиги; тўртинчидан, ғояни амалга ошириш учун керакли бўлган капи-тал ҳажмини белгилаб олиш; бешинчидан, бизнес ғояни амалга ошириш учун керак бўлган корхона ёки ташкилотни таркиб топтириш.

Ҳар бир тадбиркорлик фаолиятининг асосини маълум бир ғоя ташкил қилади. Бу ғоялар оддийлиги билан ажралиб туради: кимдир товарни янгича жилдлаш ғоясини беради, бозорда мавжуд бўлган товарга янгиликлар киритади ва шу асосида унга бўлган талаб даражасини оширишга ҳаракат қилади ва ҳоказо.

Ишбилармонлик ғояси кўпинча ўз профессионал фаолиятида мустақилликка эришиш ва қўшимча фонда олиш иштиёқида бўлган кишиларда пайдо бўлади. Бунинг учун киши иқтисодий жараён-ларни ҳар томонлама таҳлил қилиб, ундаги мавжуд бўлган етиш-мовчиликларни аниқлаб, унга ўз фаолиятини йўналтириши лозим.

Тадбиркорлик муҳити ва ғоясини ҳар томонлама таҳлил қилиш шу ғояни амалга ошириш учун керак бўлган капитал миқдорини белгилаб олишга ёрдам беради. Бунда тадбиркор банкдаан ёки бизнес-фонддан кредит олиши учун бизнес-режа ёки техник-иқтисодий асосни (ТИА) ишлаб чиқишига тўғри келади. Бизнес-режада тадбиркор ишбилармонлик ғоясига таянган ҳолда товарлар ёки хизматлар ишлаб чиқариш учун керак бўлган шарт-шароит-ларни амалга оширишнинг барча харажатлари қанча қийматни ташкил этишини акс эттиради. Ушбу ҳолда гап керак бўлган бирламчи капитал ҳажмини белгилаш, тадбиркорлик ғоясини амалга ошириш учун жалб қилиниши лозим бўлган молиявий ресурсларни аниқлаш ҳақида кетмоқда.

Тадбиркорлик ғоясини маълум бир муҳитда амалга ошириш мумкинлиги аниқланиб, ишни ташкил этиш бўйича керак бўлган молиявий маблағларни олиш манбаи танлангандан кейин тадбиркор ўз фаолиятини уч йўналишга қаратмоғи лозим.

**Биринчи йўналиш** – ишлаб чиқариш жараёнлари ва тадбиркорлик таркибларини бошқариш. Тадбиркорлик фаолиятининг ушбу йўналиши менежмент тамойилларининг тури сифатида мустақил ривожланади. Тадбиркор менежментнинг асосий тамойилларини яхши ўзлаштирган бўлиши ва замонавий менежер бўлмоғи лозим.

Ишлаб чиқаришни бошқариш ҳеч қачон тадбиркорнинг бошқа йўналишларидан ажратилган ҳолда олиб борилиши мумкин эмас: у ишлаб чиқаришни фақат истеъмолчилар учун ташкил қилади. Шунинг учун ҳам тадбиркор фаолиятининг **иккинчи йўналиши** бозорни ҳар томонлама ўрганишдир. Бозорда бўлаётган жараён-ларни таҳлил қилмасдан туриб тадбиркорлик фаолиятини самара-ли олиб бориш мумкин эмас.

Шериклар билан бўладиган алоқаларни яхши йўлга қўйиш тад-биркорлик фаолиятининг **учинчи йўналишидир**. Бунда тадбиркор-ликни янада ривожлантириш йўлида шериклик муносабатларини янги босқичга кўтариш ва эски муносабатлардан воз кечиш мақсадга мувофиқдир.

Юқорида зикр этилган илмий асослар, тамойиллар Ўзбекистонда тадбиркорлик, унинг кичик бизнес ва хусусий тадбиркор-ликни ривожлантириш билан боғлиқ бўлган жараёнларни тизимли таҳлил қилиш, башоратлаш ҳамда қарор қабул қилишга асос бўлади.

## **II БОБ. КАСБ-ҲУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШНИНГ МАЗМУНИ, ЙЎЛЛАРИ ВА УСУЛЛАРИ**

### **2.1. Ўзбекистонда хусусий тадбиркорликнинг ўзига хос жиҳатлари.**

Кичик бизнесда тадбиркорликни ташкил қилишнинг энг оддий шакли бу яқка хусусий тадбиркорликдир.

Хусусий тадбиркорлик – хўжалик юретишнинг шундай ташкилий-ҳуқуқий шакли-ки, унда мулк эгаси битта шахс ёки оила бўлади ва фаолиятдан келган

дароматни (турли тўлов ва солиқлар тўланганидан кейин) ҳаммасига эгалик қилади, қолаверса бизнесдаги хавф-хатар ва таваккалчилик учун якка ўзи жавоб беради. Тадбиркорликнинг ушбу шакли чакана савдода, умумий овқатланиш соҳасида, маслаҳат соҳасидаги бизнесда, маиший хизматда фермерчиликда, тиббиётчилик амалиётида ва ҳунармандчиликда кўпроқ учрайди. У икки хил кўринишда ташкил қилиниши мумкин: а) индивидуал – яъни корхона ташкил қилмасдан ва б) хусусий корхона – яъни юридик шахс ташкил қилган ҳолда.

Хусусий тадбиркорликнинг афзалликлари: ишни ташкил қилишдаги оддийлик, тўла мустақиллик, ҳаракатдаги эркинлик ва тезкорлик. Тадбиркор бирор қарор қабул қилишида юқори ташкилотларга мурожаат қилишининг ёки шериклар розилигини олишининг зарурати йўқ; ишга қизиқтирувчи сабабларнинг кўплиги, чунки барча фойда фақат мулкнинг ёлғиз эгасига келиб тушади ва у кўпроқ ишлашга рағбатланади, иш устидан керакли назорат ўрнатиш, эҳтиётлик билан қарор қабул қилиш ва иш кўламини янада кенгайтиришга интилади; конфиденциаллик (ишдаги махфийлик) сақланади. Баъзи бир бизнес турларида махсус услуб, йўллар, технологиялар тадбиркорлик фаолиятининг асосий бойлигини (капиталини) ташкил қилади. Хусусий тадбиркорлик махфийликни сақлашга имкон яратади; хусусий тадбиркорликда унинг ташкилий – ҳуқуқий шаклини ўзгартириш нисбатан енгил кўчади (масалан, маъсулияти чекланган жамиятлар тузиш).

Хусусий тадбиркорликнинг камчиликлари: заиф молиявий пойдеворга эгаллиги. Бу катта миқдордаги капиталларни жалб қилишдаги қийинчиликларга сабаб бўлади; хўжалик фаолиятида хавф-хатар ва таваккалчилик юқори даражада бўлганлиги сабабли фаолият давомийлигининг ноаниқлиги; барча хўжалик фаолияти учун чекланмаган жавобгарликнинг ҳукм суриши; якка хўжалик мулкнинг мулкни бошқа шахсга (масалан, бошқа оила аъзоларига) беришда ноқулайлиги, ихчам эмаслиги; мулк эгсининг ўлими, меҳнатига нолайиқ бўлиб қолиши ёки ишдан четланиши ҳоллари юз берганда якка хўжалик мулки

таркибини сақлаб қолиш мушкуллиги.

Юқорида келтирган камчиликларни бартараф этиш ниятида ишбилармонлар мол-мулки, касб ёки капиталларини қўшиб бирлашадилар.

Кичик бизнесда ишбилармонлик фаолиятини амалга ошириш учун ҳар хил шаклдаги шахслар бирлашуви ичида энг оддийси ўртоқлик, яъни ширкатчиликдир. Ўртоқлик – бу икки ёки ундан ортиқ шахснинг мулкни умумий манфаатини кўзловчи мақсадлардаги тадбиркорлик ҳаракатини уюштириш бирлашувидир. У шартнома асосида ташкил қилинади, унинг қатнишчилари аввало ўзининг ва бошқа аъзоларнинг манфаатини кўзлаб ҳаракат қиладилар.

Ўртоқликнинг асосан учта тури мавжуд: чала (оддий), тўла ва коммандит ширкатчилиги.

Чала (оддий) ширкатчилик – бу икки ва ундан кўп шахсларнинг шартномавий бирлашиши бўлиб, унда мулк ва тадбиркорлик ҳаракатлари умумий ширкатчилик манфаатига эришиш мақсадида бирлашади. Ушбу бирлашиш шаклида ташкилот умуман бўлмайди, чунки ширкатчилик шериклари ҳар бири алоҳида ҳаракат қилади.

Тўла ширкатчилик – бу шартнома асосида икки ва ундан ортиқ шахсларнинг умумий мақсадга эришиш учун ўз мулклари ва тадбиркорлик кучларини бирлаштиришига асосланган келишувдир.

Коммандит ширкатчилиги – бу икки ёки ундан ортиқ шахснинг мулкни ва тадбиркорлик ҳаракатларини умумий мақсадга эришиш ниятида бирлаштиришига асосланган шартномавий келишуви бўлиб, бунда шериклар ичида камида биттаси кредиторлар олдида тўла (чекланмаган) жавобгарликка, яна биттаси чекланган жавобгарликка эга бўлмоҳи керак. Тўла жавобгар шахслар ҳақиқий аъзолар, чекланган жавобгарлар омонатчи – аъзо ёки коммандитлар деб аталадилар. Коммандит кредиторлар олдида ўзининг шахсий мулки билан эмас, балки, умумий мулкка қўшган ҳиссаси билан жавобгар бўлади.

Мустақиллик йилларида республикамизда кичик бизнес сезиларли

ривожланди. Аммо кичик корхоналарни ташкил қилиш суръати, уларнинг барқарор ривожланиши ва умумий иқтисодий тизимдаги ўрни ҳали бозор иқтисодиёти талабларига тўла жавоб бермайди. Кичик бизнесни ривожлантириш йўлида кўплаб қийин-чиликлар пайдо булди, уларни фақат давлат томонидан кўрилган ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий чора-тадбирлар асосидагина бартараф қилиш мумкин.

Тадбиркорлар дуч келаётган қийинчиликлар ва муаммоларнинг бундай узун рўйхатини келтиришдан мақсад уларнинг хўжалик юритиш жараёнида кўплаб тўсиқларга дуч келаётганлигини, уларнинг бозор муносабатларига ўтиш даврида турли омиллар билан курашаётганликларини кўрсатишдир. Тадбиркорлик фаолиятида кузатилаётган кўплаб қийинчиликлар ва камчиликлар кичик бизнесни барпо этиш ва ривожлантиришни жиддий кўллаб-қувватлаш зарурлигини тасдиқлайди. Бу аввало, тадбиркорлик фаолиятининг ўзи билан боғлиқ бўлган, кичик бизнесни ташкил қилишнинг моҳиятидан келиб чиқадиган қийинчиликлардир. Кўпгина кичик корхоналарда тадбиркорларнинг ўзлари таъминот, савдо, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш, иқтисод, бухгалтерия ва шу каби барча бошқарув функциялари билан якка тартибда шуғулланадилар. Табиийки, бир кишига бу мураккаб функцияларнинг барчасини профессионал даражада бажариш қийинлик қилади. Шунинг учун хўжалик жараёнларида қабул қилинаётган қарорлар ҳар доим ҳам самарали бўлмайди, бу эса кичик корхоналарнинг банкрот бўлишига олиб келаётган асосий сабаблардан биридир. Тадбиркорлик фаолиятининг ўзига хос хусусияти борлиги сабабли унда тинимсиз равишда меъёрланмаган машаққатли меҳнат, улкан масъулият, хатарларнинг катталиги ва даромадларнинг мунтазам эмаслиги каби шахсий муаммолар вужудга келиб туради. Бундан ташқари, тадбиркор ҳар доим ёлланма ишчилар, ижарачилар, банклар, молия органлари, истеъмолчилар олдидаги шартнома мажбуриятларини бажариш ташвишида бўлади. Кичик корхоналарнинг фаолиятига инфляция, нархларнинг ўсиши, талабнинг камайиши, валюта курс-ларининг нисбати каби бозор муносабатлари тўлиқ шаклланмаган тизимга хос бўлган иқтисодий ўзгаришлар таъсир қилиб туради.

Иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий характердаги чора-тадбирларга қарамай, тадбиркорлик фаолиятида кўпгина ҳал қилинмаган муаммолар ўз ечимини кутиб турибди. Уларнинг энг асосийларини қуйида келтирамиз: кичик корхоналарни замонавий ва истиқболли ривожлан-тиришнинг методологик масалалари на ҳудудий ва на тармоқ миқёсда ишлаб чиқилмаган. Республика иқтисодиётини ривожлантиришнинг умумий кўрсаткичларида ки чик бизнеснинг миқдорий таркиби ва салмоғини аниқ ҳисобга олиб бориш тизими йўқ. Айрим тадбиркорлик фаолият турларининг роли ва тутган ўрнини аниқлаш қийин. Ахборот таъминотига оид муаммолар кичик бизнесни ривожлантириш тенденцияларини аниқлашга, тадбиркорлик жараёнининг муайян йўналишларини ва устувор соҳаларини танлашга имкон бермайди; республика ва маҳаллий ҳокимият органларидаги маъмурий-буйруқбозлик тизими тушунчалари билан эскича фикрлайдиган раҳбар ходимларнинг эскича қарашлари сақланиб келмоқда, уларнинг бозор шароитларига мослаша олмаётганлиги яққол сезилиб турибди. Бунинг оқибатида кўпгина прогрессив (илғор) ҳуқуқий актлар ва ҳукумат қарорлари етар лича тўлиқ ва ўз вақтида бажарилмай қолмоқда; тармоқ ва ҳудудий бошқарув органлари тадбиркор ларнинг муаммоларини ҳал қилиш мақсадида уларнинг фаолиятини чуқур таҳлил қилмаяпти, уларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида интуиция йўқ. Бозор иқтисодиётида юзага келган инфратаркиб ҳали натижа бермаётганлиги туфайли тад-биркорлар ахборот хизматларидан маҳрум, улар бизнес-режалар тузишда ёрдамга, малакали маслаҳатчиларга, аудитор хизматларга муҳтож; маҳаллий органлар томонидан тадбиркорларга бўш иш ўринларини, бино ва иншоотларни, тугалланмаган қурилиш объектларини, фойдаланилмаётган транспорт воситаларини бериш бўйича шопилинч чоралар кўрилмаяпти. Улар кичик корхоналарда давлат буюртмаларини жойлаштириш билан деярли шуғул-ланмайдилар; мулк эгаларига бинолар бузилганда, мулклар турли сабабларга кўра тақсимланганда ўз мулкларига тааллуқли аниқ кафолатлар беришни таъминловчи таъсирчан механизм охиригача ишлаб чиқилмаган; тижорат банклари томонидан кўплаб чеклашлар мавжуд. Кўплаб расмиятчиликларнинг ҳал қилинмаганлиги

туфайли имтиёзли кредитлар олиш, айниқса, қийин; меъёрий ва йўриқнома материалларини ишлаб чиқишда кичик бизнесга хос фаолият характери, уларнинг ўзига хос хусусиятлари тўлиқ ҳисобга олинмайди.

Бу муаммоларнинг барчаси кичик корхоналарни ташкил қилинган пайтдан барқарор фаолият босқичига қадар қўллаб-қувватлаш зарурлигини яна бир бор тасдиқлайди.

Хўш, тадбиркорлар ёрдамни кимдан кутиши керак? Аввало дўстлар ва танишлардан (пул топиш йўлларидан бири). Эски алоқаларга мурожаат қилиш ҳам мумкин. Баъзи фирмалар ўз маслаҳати билан ёрдам қилиши мумкин. Яна тадбиркорларнинг турли бирлашмалари, иттифоқ ва уюшмалар бор. Аммо энг асосий ёрдам фақат давлат томонидан, унинг марказий ва маҳаллий бошқарув органлари томонидан бўлади.

Бундай қўллаб-қувватлаш сўнги йилларда тобора кенгайиб ва кучайиб бормоқда. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириши қўллаб-қувватлаш, рағбатлантиришга қаратилган янги қонун, қарор ва фармонлар қабул қилинмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги ПФ-3619-сонли «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2005 йил 20 июндаги ПФ-3620-сонли «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2005 йил 24 июндаги ПФ-3622-сонли «Тадбиркорлик субъектларининг хўжалик соҳасидаги ҳуқуқбузарликлари учун молиявий жавобгар-лигини эркинланштириш тўғрисида»ги Фармонларини, 2005 йил 15 июндаги ПҚ-100-сонли «Тадбиркорлик субъектлари томонидан тақдим этиладиган ҳисобот тизимини такомиллаштириш ва уни ноқонуний талаб этганлик учун жавобгарликни кучайтириш тўғрисида»ги Қаро-рининг қабул қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 15 июндаги ПҚ-100-сонли «Тадбиркорлик субъектлари томонидан тақдим этиладиган ҳисобот тизимини такомиллаштириш ва уни ноқонуний талаб этганлик учун жавобгарликни кучайтириш тўғрисида»ги Қарорига мувофиқ, микрофирмалар ва кичик корхоналар 2005 йил 1 июлдан давлат солиқ хизмати органларига солиқлар, йиғимлар, ажратмалар ва бошқа мажбурий

тўловларни энди ҳар ойда эмас, балки чорақда бир марта топширишга ўтказилди.

Ушбу қарор қабул қилингунга қадар, микрофирмалар ва кичик корхоналар – ягона солиқ тўловчилар солиқ хизмати органларига ҳар чорақликда фаолият турига қараб, солиқлар ва мажбурий тўловлар юзасидан 10-15 та ҳисоб-китобни тақдим этардилар. Энди ягона солиқ тўловчиларнинг топширадиган ҳисоб-китоблари сони 7 тадан 4 тагача, ягона солиқ тўловини тўловчиларники эса 4 тадан 1 тагача қисқарди.

Ўз фаолиятини савдо ва умумий овқатланиш соҳасида амалга оширувчи микрофирмалар ва кичик корхоналар ҳар чорақда солиқлар ва мажбурият тўловлар бўйича ўртача 13 та ҳисоб-китобни тақдим этарди. 2005 йил 1 июлдан бошлаб эса солиқ тўловчиларнинг ушбу тоифаси учун топшириладиган ҳисоб-китоблар миқдори 5 тагача қисқартирилди.

Айни пайтда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги ПФ-3619-сонли «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармонининг аҳамияти шундан иборатки, Фармон қабул қилинишига қадар назорат қилувчи органлари тадбиркорлик субъектларига молиявий жарималар қўллаш, банклардаги ҳисоб-варақлари бўйича операцияларни тўхтатиб қўйиш, ҳуқуқбузарлик предметларини давлат фойдасига ўтказиш, лицензия ва рухсатномаларни бекор қилиш, улар фаолиятини тўхтатиб қўйиш ёки тугатиш каби бир қанча таъсир чораларини қўллаш ҳуқуқига эга эдилар. Фармондан кейин эса юқорида кўрсатилган тадбиркорлик субъектларига нисбатан қўлланиладиган ҳуқуқий таъсир чоралари фақат суд орқали амалга ошириладиган бўлди. Бу Фармон турли назорат қилувчи органларнинг тадбиркорлик субъектлари фаолиятига ноқонуний аралашувига барҳам берилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июндаги ПФ-3620-сонли «Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлан-тириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармонига кўра, микрофирмалар ва кичик корхоналар учун 2005 йил 1 июлдан бошлаб ягона солиқни тўлаш, бюджетдан ташқари Пенсия жамғар-маси ва Мактаб таълими жамғармасига мажбурий ажратмалар ўрнига ягона солиқ тўлови жорий

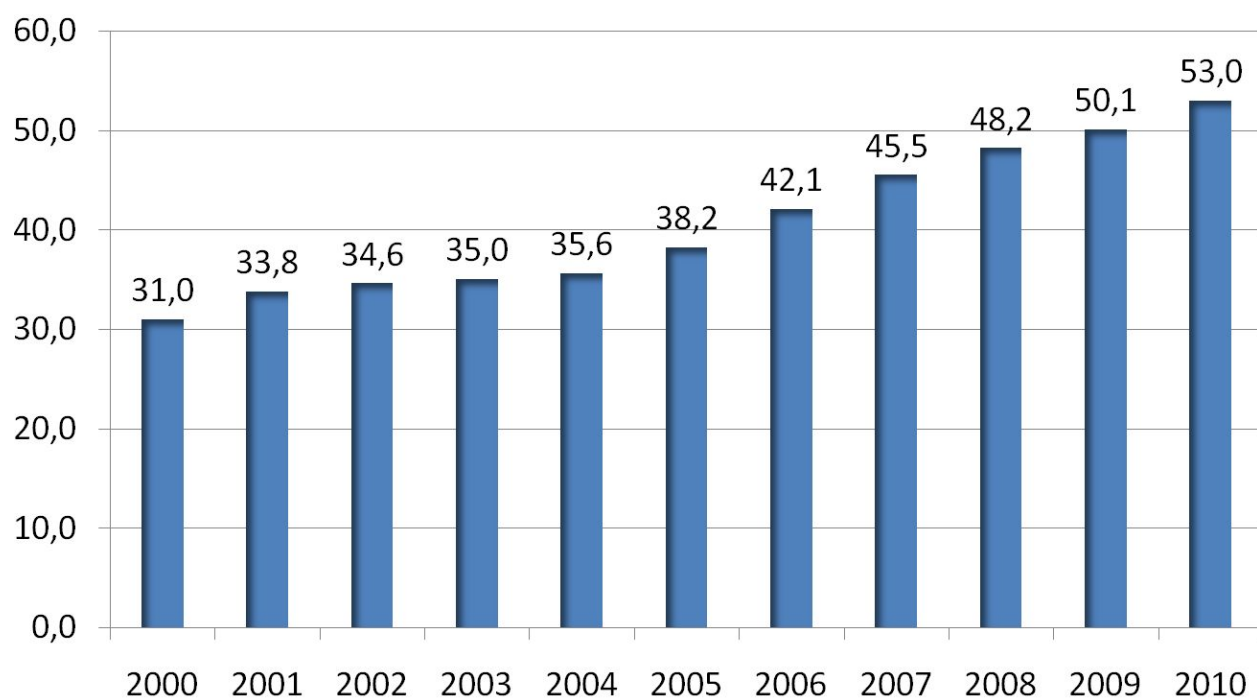
этилди. Белгиланган ягона солиқ тўлови ставкалари микрофирмалар ва кичик корхоналар учун солиқ юкини камайтиришни кўзда тутади.

Бундан ташқари, янгидан ташкил қиланаётган микрофирмалар ва кичик корхоналарга ягона солиқ тўловини тўлаш муддатини бир йилга кечиктириш, кечиктирилган суммани имтиёзли давр тугагандан кейин тенг улушларда 12 ой давомида тўлаш ҳуқуқи берилди. Жорий этилган ушбу меъёрлар микрофирмалар ва кичик корхоналар сонининг ўсиши учун рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади. Бу эса, ўз навбатида кичик бизнеснинг ЯИМдаги улушининг ошишига олиб келади.

Вазирлар Маҳкамаси қошида Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш бўйича республика мувофиқлаштирувчи кенгаши фаолият кўрсатмоқда. Унинг ҳузурида бешта ишчи гуруҳи ташкил қилинган. Ушбу кенгаш республика минтақаларида кичик бизнесни ривожлантириш бўйича муайян чора-тадбирларни ишлаб чиқиш билан шуғулланади, шу муаммоларни ҳал қилиш бўйича соҳа органларининг фаолиятини мувофиқлаштиради. Давлат томонидан берилётган ёрдамдан ташқари, Ўзбекистонда тадбиркорликнинг барпо этилиши ва ривожланиши мобайнида тадбиркорларнинг ноҳукумат ва ноижорат ташкилотларига бирлашиш йўли билан ўз-ўзини қўллаб-қувватлаш шакллари тобора кенг тарқалмоқда. Ушбу ташкилотлар тадбиркорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилади, ўз аъзоларини турли шаклларда қўллаб-қувватлайди ва уларга хизматлар кўрсатади. Буларга мисол қилиб Савдо-саноат палатаси, Фермер хўжаликлари уюшмаси, Тадбиркор аёллар уюшмаси, Анъанавий бадиий ҳунармандчилик ва усталар уюшмалари ва бошқаларни кўрсатиш мумкин.

Президенти И.А.Каримов таъкидлаганидек, «... амалга оширилаётган ислохотларнинг асосий, энг катта мақсади, устувор йўналиши Ўзбекистонда ҳақиқий мулкдорлар синфини шакллантиришдан иборатдир. Бизнинг қабул қилган барча фармону қарорларимиз, қонунларимиз, ҳамма ишимиз ана шу мақсадга қаратилгандир. Бу вазифаларни ҳал етмасдан кутилган натижага, ҳаётимизда, иқтисодиётимизда исталган ўзгаришларга

эришиб бўлмайди»<sup>11</sup>.



Ўзбекистонда кенг кўламли бозор ўзгаришларини аматга ошириш жараёнида мулкдор шахслар доираси кенгайиб бормоқда. Мамлакатимиз

Бозор ислохотларининг ҳозирги босқичидаги ғоят муҳим вазифа, энг аввало, ишлаб чиқариш соҳасидаги давлат корхоналарини хусусийлаштириш ва улар негизда вужудга келаётган тадбиркорлик

<sup>11</sup> И.А.Каримов. Янгича фикрлаш ва ишлаш – давр талаби. “Ўзбекистон”, 1997 йил 5-том, 335-бет.

тузилмаларини аниқ мақсад билан қўллаб-қувватлаш орқали мулкдорлар синфини шакллантиришдан иборатдир. Жамиятимиз учун янги бўлган мана шу ижтимоий турни, унинг фаолият соҳалари шаклларини ўрганишни назария эҳтиёжларигина эмас, балки амалий зарурият ҳам шарт қилиб қўймоқда. Бугунги кунда мамлакатимизда ишлаб чиқарилаётган ялпи ички маҳсулотнинг қарийб 80 фоизи, саноат маҳсулот-ларининг 78 фоизидан ортиғи, қишлоқ хўжалиги ва чакана савдо айланмасининг деярли барча маҳсулотлари нодавлат сектори улушига тўғри келмоқда.

Ўрта синф давлатнинг асоси ва жамиятнинг энг барқарор қисмидир. Бу синфни вужудга келтириш вазифасини ҳал қилиш, турмуш даражасини ошириш ва ҳар бир инсоннинг тадбиркорлик имкониятларини очиш муаммосини ҳал қилиб беради.

Ушбу масаланинг иқтисодий жиҳати шундан иборатки, мулкдорлар реал, уларнинг фаолияти эса самарали бўлиши керак. Умуман олганда, корхонанинг барча ишловчиларини расман акциядорларга айлантириш унча қийин эмас. Лекин улар ҳақиқатда бошқарувда қатнашмасалар, дивидендлар ололмасалар ва ҳатто, ўз акцияларини корхонадан ташқарига сота олмасалар, уларни реал мулкдорлар деб бўлмайди. Аҳоли мана шундай вазиятни кўрар экан, бундай корхонанинг акцияларини эркин бозордан ҳам сотиб олмайди, чунки корхона билан бевосита боғланган одамлар унинг ишига таъсир кўрсата олмасалар ва қонунга мувофиқ ўзларига тегишли даромадни ололмасалар, бу иш ташқаридаги майда инвесторлар учун янада мушкул кечади. Хулоса аниқ: мулкдорлар ҳуқуқларини амалга ошириш ва уларни ҳимоя қилишнинг реал механизмлари бўлмоғи керак. Бусиз мулк номигагина мавжуд бўлади. Бу мол-мулкнинг эса эгаси бўлмайди. Бундай вазият иқтисодиёт учун ҳам жуда хавфлидир. Чунки бу ҳозирги пайтда мол-мулкдан амалда

фойдаланиб турган ёки хатто, ундан фойдаланиш имкониятига эга кишиларнинг қонунсиз равишда бойиши учун кенг имконият яратиб беради.

Хақиқий мулкдор ўз табиатига кўра оқилона иш олиб бориши ва ўзига қарашли мулкни кўпайтиришга ҳаракат қилиши керак. Борди-ю, шундай бўлмаса, демак, мол-мулкни тасарруф қилувчи субъект ё ўзини мулкдор деб ҳисобламайди, ёки ўзининг ҳуқуқларини зарур қафолатларга эга эмас деб ҳисоблайди, ёки мол-мулк янги эгасига сақлаш ва кўпайтириш тамойилларига мутлақо ёрдам бермайдиган шартлар билан теккан бўлади. Шу сабабли, мулк ҳуқуқи қонун билан ҳимояланган бўлибгина қолмасдан, у жамиятдаги барча муносабатлар тизими билан амалда таъминланган бўлиши керак. Мулкдорлар ихтиёридаги барча объектларни даромад олиш мақсадида фойдаланилмайдиган объектларга ва ишлаб чиқариш ресурсларига ажратиш мумкин. Улар жумласига қуйидагилар киради: меҳнат; ер; сармоя:

Ишлаб чиқариш ресурсларидан даромад олиш ва мулкни кўпайтириш учун фойдаланилади. Бирон бир мол-мулкка эга шахс мулкдордир.

**Мулкдор** – моддий ва интеллектуал мулк объектларига эга бўлган, уларни тасарруф этиш ва улардан ўз хоҳишига қаратиб, шу жумладан даромад олиш мақсадида фойдаланиш ҳуқуқига эга жисмоний шахсдир.

Мулкдорлар синфи уч гуруҳдан иборат: даромад келтирмайдиган ва шахсий мақсадларда фойдаланишга мўлжалланган мол-мулкка эга мулкдорлар; шахсий истеъмолга мўлжалланган мол-мулк билан бир каторда, қўшимча тадбиркорлик даромади ёки киритилган сар-моядан даромад олиш учун фойдаланиладиган активлар (сармоя)-га эга ўрта мулкдорлар; йирик хусусий корхоналар, фирмаларга эга ва уларнинг фаолиятдан катта даромад оладиган йирик мулкдорлар.

Ушбу гуруҳларнинг шаклланишига қандай омиллар таъсир этади? Биринчи навбатда, психологик хусусиятлар таъсир кўрсатади. Одамни зўрлаб мулкдорга айлантириб бўлмайди. У бунга руҳан тайёр бўлиши

керак. Бу эса жуда қийин нарса. Чунки одамларга хаддан ташқари узок вақт мобайнида хусусий мулкни ва унинг соҳибларини бошқаларга қараганда ташаббускорроқ ва тадбиркорроқ бўлганлиги туфайли моддий жиҳатдан яхшироқ яшаганларни ёмон кўриш ва уларга ишонмаслик хисси сингдириб келинди. Энди эса замон ўзгарди, хусусий мулкка бўлган муносабат ҳам ўзгармоқда, лекин эски тасаввурлар ҳали ҳам мавжуд. Кўпчилик давлатнинг ғамхўрлик қилишига умид боғлаб ўтирмасдан, ўз фаровонлиги учун масъулиятни ўз зиммасига олишга ҳали тайёр эмас. Ижтимоий пассивлик мулкдорлар синфини шакллантириш йўлидаги жиддий тўсиқдир.

Ўзбекистонда иқтисодий ислохотлар жараёнида мулкдорлар синфини шакллантириш учун бир қатор объектив шарт-шароитлар яратилди. Буни мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш кўрсаткичларидан билиб олиш мумкин. 1992-2004 йиллар мобайнида 60630 та давлат корхонасига қарашли мулкнинг шакли ўзгартирилди. Бу жараён маҳаллий, енгил, мебел, машинасозлик ва автомобил саноатида батамом тугалланди. Қарийб 95 мингта кичик ва 55 мингтадан ортиқ хусусий корхона ташкил этилди. Давлатга қарашли уй-жой батамом хусусийлаш-тирилиб, унинг натижасида 1,4 млн. га яқин квартира ўз эгаларини топди. 3 млн. оила томорқа ва ёрдамчи хўжаликларга эга бўлди. Мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш транспорт, соғлиқни сақлаш ва бошқа ишлаб чиқариш тармоқларида ҳам жадал ривожланмоқда.

Мулкдорлар синфини шакллантиришнинг асосий йўлларида бири – бу тадбиркорликни, унинг кичик бизнес шакли ривожини таъминлаш катта аҳамиятга эга. Акциялаштириш кенг аҳоли оммасини мулкка эгалик қилишга жалб этишнинг энг самарали воситасидир. Бироқ, бу жараён мураккаб, кўп қиррали бўлиб, у бозор иқтисодиёти субъектларининг

манфаатларига дахлдордир. Ҳозир республика иқтисодиётида очик турдаги акциядорлик жа-миятлари жуда кенг ёйилган.

Бу жамиятларнинг устав сармоясини ташкил қилишда иштирок этувчи улушлар, одатда, қуйидагича тақсимланади: давлат улуши; меҳнат жамоаси улуши; хорижий шерик улуши; фонд биржалари ва қимматли қоғозлар бозорларида, шу жумладан, чет элда ҳам эркин сотиш учун ажратилган улуши.

Давлат ва меҳнат жамоаларига қарашли акциялар пакетлари ҳажмини Давлат мулк қўмитаси белгилайди. Фуқаролар ёки юридик шахслар томонидан сотиб олинган ёки бепул олинган ҳар қандай акциялар уларнинг мулкдорлари томонидан қонун доираси-да ҳеч бир чекловсиз сотилиши мумкин. Акцияларнинг қўшимча (иккиламчи) эмиссияси ва уларни жойлаштириш акциядорлик жамияти томонидан амалдаги қонунларга мувофиқ олиб борилади.

Корхонани хусусийлаштиришнинг яна бир шакли уни танлов асосида ёки аукционда жисмоний ёки юридик шахсларга хусусий мулк қилиб сотишдан иборат. Бунда харидор сотиб олинган объектларга нисбатан маълум талабларни бажаради. Танлов шартлари Ўзбекистон Республикаси мулкни давлат та сарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш соҳасидаги тартибларига мувофиқ белгиланади ва у қуйидаги мажбурий бандларга эга бўлади: аукционда хусусийлаштирилган давлат корхоналарининг мулкдорларига айланган жисмоний ва юридик шахсларга ушбу корхоналар тасарруфида бўлган, сотиб олинган мол-мулк тарки-бига кирмаган, турар жой бўлмаган давлатга қарашли биноларни, иншоотларни, қурилишларни ижарага олиш ҳақида узоқ муддатли (10 йилгача) шартномалар тузиш ҳуқуқи берилади. Ижара шартларини илгари тузилган шартномаларга нисбатан ўзгарти-ришга (агар шартноманинг ўзида бошқача тартиб белги-ланган бўлмаса) фақат тарафларнинг

келишувига мувофиқ йўл қўйилади. Хусусийлаштирилган савдо ва хизмат кўрсатиш соҳаси объектла-рининг мулкдорлари шу корхоналар эгаллаб турган ер участкаларини мулк қилиб сотиб олиш ҳуқуқига эгадирлар; корхоналар ва ташкилотларнинг, шу жумладан, тугатилаётган ва тугатилган корхоналар ва ташкилотларнинг мол-мулки Респуб-лика кўчмас мулк биржаси ва унинг филиалларида аукцион савдода Давлат мулк кўмитаси томонидан тасдиқланган Низомга мувофиқ сотилади; давлатга қарашли ишлаб турган корхона ташкилотларнинг мол-мулки (активлари) фақат Давлат мулк кўмитаси рухсати билан ва белгиланган тартибда сотилади.

Республикада мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш аста-секин, биридан иккинчисига ўтиладиган уч босқичда амалга оширилади.

Мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш бора-сида ижара корхоналари, кичик, хусусий корхона лар, акциядорлик жамиятлари, кўшма корхоналар, фермер хўжаликлари, кооперативлар ва деҳқон хўжаликлари каби ташкилий-ҳуқуқий шакллари ташкил топди.

Умуман олганда, муаммолар мураккаб бўлишига қарамадан, Ўзбекистонда мулкдорлар синфини шакллантириш ва тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай вазият вужудга келди. Ҳозирги вақтда жамиятимиз таркибида реал мулкка эга бўлган, уни кадрлаётган ва уларни ўз моддий фаровонликлари учун асос қилиб олаётган кишиларнинг катта гуруҳи шаклланди. Ушбу ижтимоий қатламни янада мустаҳкамлаш давлатнинг иқтисодий қудрати ошишига, унинг ижтимоий-сиёсий барқарорлигини таъминланишига, демократик кадриятлар қарор топишига олиб келади.

Ўзбекистонда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини барпо этишнинг асосий мақсадларидан бири мамлакатда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик шаклларини устувор ривожлантиришдан иборат. Бу мақсадни амалга ошириш учун иқтисодий ислохотлар ўтказилди, унинг ролини ошириш учун йирик институционал асослар яратилди. Тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш ва уни кафолатлов-чи ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар, тадбиркорларга кўмаклашувчи нодав-лат ташкилотлар, корхоналар шулар

жумласига киради. Ўзбекистонда хусусий тадбиркорлик ва кичик бизнес корхоналари мажмуини ташкил этиш муваффақиятли бормоқда.

Кичик бизнес фаолияти билан шуғулланувчи корхоналар давлатга боғлиқ бўлмаган ҳолда, яъни катта капитал маблағларсиз ўзлари иш жойларини жорий этишлари, ҳозирги даврда бизда вақтинчалик мавжуд бўлган товарлар танқислигини камайтириш-лари ва, ҳаттоки, бу танқисликни бутунлай йўқотишлари мумкин. Ҳозирги жамиятимизда кичик корхоналар фаолиятини айрим кишиларнинг эҳтиёжларини кондириш сари йўналтириш зарур. Бу нарса маиший хизмат кўрсатиш ҳамда халқ истеъмоли товарлари ишлаб чиқариш соҳаларида яққол кўринмоқда. Кичик корхоналар технология янгиликларини жорий этишда ҳам ғоят катта аҳа-миятга эга.

Бизнинг республикамызда кичик корхоналар сони ва улар ишлаб чиқарган маҳсулотлар ҳажми йилдан-йилга ошиб бормоқда. Кичик корхоналар Ўзбекистан Республикасининг «Корхоналар тўғрисида», «Мулк тўғрисида», «Эркин тадбиркорлик фаолияти кафолатлари тўғрисида»ги каби қонунлари, Президент фармон-лари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва бошқа меъёрий ҳуж-жатлар асосида ташкил этилмоқда. Кичик корхоналар илмий-техника тараққиёти шароитида саноатнинг етакчи соҳаларини янги технологияларга ўтишда тобора ўз ўрнини топиб бормоқда. Улар янги фикрлар ва ишлаб чиқаришни такомиллаштириш, янги ахборот технологияларини жорий қилиш билан иш жараёнини таъминловчи бутун тизимни асосий боғловчилик сифатини ўзларида намоён этмоқдалар.

Бугунги кунга келиб, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари мамлакатимиз иқтисодиётининг барча жабҳаларида, машинасозлик маҳсулотлари ишлаб чиқаришда, халқ истеъмоли молларини, қишлоқ хўжалиги ва озиқ-овқат маҳсулотларини ишлаб

чиқаришда ҳамда бошқа соҳаларда фаолият кўрсатмоқда.

Кичик корхоналар ишлаб чиқарган маҳсулот давлат корхона-ларида ишлаб чиқарилган маҳсулотлардан сифати жиҳатидан қолишмаслиги ва, ҳатто, айрим ҳолларда улардан юқори туриши билан ажралиб туради. Республикамиздаги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари фаолиятининг 60-70 фоизи бевосита ишлаб чиқариш билан узвий боғланган, улар фермерлар, деҳқонлар, саноатчилар ва қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишловчилар ва ҳоказолардир.

Хусусий тадбиркорлик, кичик бизнесни жадал ривожлантириш асосида мулкдорлар синфини шакллантириш, тегишли институтлар тизимини ташкил этиш, кичик ва хусусий тадбиркор-лик фаолияти соҳасига кредит ресурсларини кенг жалб қилиш ва хорижий сармоялар олиб кириш учун мақбул шароит яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1998 йил 9 апрелдаги «Хусусий тадбиркорлик, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантиришни янада рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармониға ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ҳақида»ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 30 августда ПФ-3305-сонли Фармони қабул қилинди. Мазкур Фармонға асосан «ўрта корхоналар» тушунчаси бекор қилинди ва 2004 йил 1 январдан бошлаб қуйидагилар кичик бизнес субъектлари ҳисобланади: якка тартибдаги тадбиркорлар; ишлаб чиқариш тармоқларида банд бўлган ходимларнинг ўртача йиллик сони 20 кишидан, хизмат кўрсатиш соҳаси ва бошқа ишлаб чиқаришга алоқадор бўлмаган тармоқларда 10 кишидан, улгуржи, чакана савдо ва умумий овқатланиш соҳасида 5 кишидан ошмаган микрофирмалар.

Кичик корхоналар йирик компанияларға нисбатан улар бозор шароитига тез мослашадилар ҳамда ишлаб чиқарган маҳсулотларини бозорда муваффақиятли ўтишини таъминлашда бир қанча устунликларға

эга. Чунки, кичик корхоналар ўз фаолиятларини тор ишлаб чиқариш дастурларига, илғор технологияга, кам туркумли илм-фан талаб қиладиган маҳсулотлар чиқаришга тезда мослайдилар ҳамда бозор асосларини тез ўзлаштириб борадилар.

Мулкчилик шаклларига кўра кичик корхоналарнинг қуйидаги турларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Давлат мулкига асосланган кичик корхоналар.
2. Жамоа мулкига асосланган кичик корхоналар.
3. Фуқароларнинг мулкига асосланган якка тартибда ишлай-диган кичик корхоналар.
4. Ижара корхоналари.
5. Кичик қўшма корхоналар.

2005 йилда республикада тадбиркорлик, унинг кичик бизнес шакли билан банд бўлган корхоналар сони 310 мингдан ошди. Уларнинг ялпи ички маҳсулотдаги улуши 38,2 фоизни ташкил этади. Тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобидан 459 мингта янги иш ўринлари яратилди. Кичик бизнес корхоналари фаолиятининг таҳлили улар қишлоқ хўжалиги соҳасида, айниқса жадал ривож топаётганлигини кўрсатади. 2005 йилда улар сони 100 мингдан ошиб кетди. Қишлоқ хўжалигидаги ишлаб чиқарувчиларнинг асосий ҳиссасини фермер хўжаликлари ташкил қилади, улар нинг сони 2000 йилга нисбатан 4 баробар ошди. Бугунги кунда мамлакатимиз фермерлик хўжалик-ларида 1 миллиондан зиёд киши банд бўлиб, 2005 йилги пахта хом-ашёсининг 66 фоизи, ғалланинг 55 фоиздан ортиғи фермер хўжаликлари томонидан етиштирилди<sup>12</sup>.

Сўнгги йил ларда Ўзбекистон Республикасида хусусий тадбиркорлик, кичик бизнес фаолияти билан шуғулланувчи корхона лар иқтисодиётнинг барча тармоқларида ташкил этилмоқда. Шу билан кичик корхоналарнинг

---

<sup>12</sup> Каримов И.А. Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим. Халқ сўзи газетаси, 2006 йил 11 феврал №29 (3828).

иқтисодиётдаги ўрни ва аҳамияти ортиб бормоқда. Хусусий тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг миллий иқтисодиётни ривожлантиришдаги аҳамияти қуйидагилар билан тавсифланади: хусусий тадбиркорлик бозор иқтисодиёти шароитида зарур тезкорликни таъминлаб, ишлаб чиқаришдаги чуқур ихтисослашув ва тармоқлашган кооперацияни яратади, буларсиз юксак самарадорликни таъминлаб бўлмайди; бозор учун зарур бўлган рақобатчилик муҳитини яратади ҳамда ўзгариб турадиган бозор талабига мослаб тезда ишлаб чиқариш турини ўзгартириб олиш қобилиятига эга еканлиги билан ажралиб туради; истеъмолчилик соҳасида юзага келадиган бўшлиқни тезда тўлдиришга қодир бўлиб, энг замонавий машина ускуналари ва технологиядан фойдаланиб сарфланган сармоянинг ўрнини жуда тез қоплай олади.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ҳамда у билан боғлиқ барча нарсалар замонавий ижтимоий ишлаб чиқариш ташкилий тузилмасини муҳим ва таркибий қисмини ташкил этади. Шунинг учун ҳам давлатимиз иқтисодиётини ривожлантиришда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка муҳим ўрин ажратилиб, уларга давлат томонидан мадад берилмоқда. Хусусий тадбиркорлик ва кичик бизнес илмий-техника риво-жини жадаллаштириш, саноатнинг илғор тармоқларида янги тех-нологияларга ўтиш шароитида ўз ўрнини топиб бормоқда. Бундай тадбиркорлик янги ахборот технологияларини, янги ғоялар ва ишлаб чиқаришни модернизациялаш билан ишлашни таъминлов-чи бутун тизимнинг ажралмас қисмини ташкил этади. Бундан ташқари, кичик корхоналар таваккалчилик хавфи юқори бўлган шароитларда ишлаб чиқаришнинг маъқул шаклларида ҳисобланади.

Кичик корхоналар технология янгиликларини жорий этишда ҳам ғоят катта аҳамиятга эга. Янги технологик ғояларни йирик корхоналарга нисбатан тезроқ қабул қиладиган кичик бизнесда хатар камроқ ва катта

туркумдаги ишлаб чиқаришга қараганда ишни тезроқ йўлга қўйиш мумкин. Бу эса бизнинг шароитда илмий-техник тараққиётни ривожлантиришга ёрдам бериши мумкин.

Иқтисодиётнинг умумий тараққиётини таъминлашда, товарлар ва хизматлар етишмовчилигини бартараф этишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик катта ўрин тутди. Меҳнат ресурслари тез ўсаётган ва ишлаб чиқариш жойлашувидаги ўзига хослик шароитларида Ўзбекистонда кичик корхоналар тизимини вужудга келтириш қўйидаги имкониятларни яратди: эркин меҳнат ресурсларининг, янги хўжалик муносабатларининг жорий этилиши, янги мулкчилик шакллари пайдо бўлиши натижасида ишлаб чиқаришда бўшатиладиган шахсларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришга кўпроқ жалб этиш, мулкчиликнинг янги шакллари пайдо бўлиши; аҳолининг, биринчи навбатда, ёшларнинг, моддий, маънавий ва касб даражасини кўтариш; аҳолининг суист ҳаракатчанлигини ҳисобга олган ҳолда саноат ишлаб чиқаришини аҳоли яшайдиган жойларга яқинлаштириш ҳамда аҳолининг халқ истеъмоли молларига бўлган эҳтиёжларини тўлароқ қондириш; миллий ва бадиий ҳунармандчиликни тиклаш, шунингдек, кичик ва ўрта шаҳарларни, қишлоқ аҳоли пунктларини ривожлантиришга ёрдам кўрсатиш, умуман, ҳар бир минтақа учун ғоят муҳим бўлган иқтисодиёт самарадорлигини ошириш.

Иқтисодиётни ривожлантиришда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ижобий аҳамиятини эътироф этган ҳолда, унинг аҳамиятини ортиқча баҳолаб юбориш ҳам тўғри эмас. Хусусий тадбиркорлик фақат муайян доирадагина фаоллик кўрсата олади, шу сабабли кичик бизнес фаолиятини ривожлантириш учун керакли шароитни яратиш зарур. Бунинг учун бизнингча, молия жамғармаларини ташкил этиш керак. Бу жамғармалар тадбиркорлар тижорат банкларида имтиёзли кредитлар олиш учун кафил бўлишлари, субсидияларга, шу жумладан қайтариб

берилмайдиган субсидияларга (иқтисодиётнинг алоҳида устувор соҳаларидаги корхоналарни ривожлантириш учун) манба бўлиб хизмат қилишлари лозим.

Ўзбекистонда тадбиркорликни молиявий қўллаб-қувватлаш тизимининг такомиллаштирилиши кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка хизмат кўрсатадиган банклар, фондлар, инвестициялар ва суғурта ташкилотларининг фаолиятларини рағбатлантириш йўналишида олиб борилиши лозим. Хорижий мамлакатлардаги каби Ўзбекистон Республикасида ҳам агар корхона устувор давлат дастурида (янги техникани яратиш, узоқ ҳудудларни ривожлантириш ва бошқалар) қатнашаётган бўлса, имтиёзли қарзлар олиши мумкин. Бунда фоизнинг энг кам меъёри ва қарзни узишда узоқ муддат берилиши – қарз беришдаги асосий шартлардандир.

Кичик корхоналар фаолиятига олдиндан кўриб бўлмайдиган хилма-хил хатарли вазиятлар катта таъсир кўрсатади, конъюнк-туранинг кескин ўзгариб кетиши, мижозларнинг тўловга қодир бўлмай қолиши, табиий офатлар уларни танг аҳволга тушириб қўяди. Шу сабабли ривожланган мамлакатларда суғурталар тизими яхши йўлга қўйилган. Бизнинг мамлакатимизда ҳам суғурталар барпо этилиши зарур. Бу тизим кичик корхоналарни ривожлантиришда (айниқса, тижорат хатарлари катта бўлган соҳаларда) қулай шароитларни кафолатлаши, ўзиники бўлган ёки қарз олинган капитал билан таваккал қилиб иш бошлаган тадбиркорларга ишонч ва зарур барқарорликни яратиши керак. Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш республикаимизда ўтказилаётган иқтисодий ислохотларнинг асосий йўналишларидан бири бўлиб ҳисобланади. Бу эса иқтисодий рақобатнинг ривожланишини, истеъмол бозорини товарлар ва хизмат турлари билан тўлдиришни, шунингдек, хусусий тадбиркорларнинг кенг қатламини яратишни тақозо этади. Буларни ҳисобга олиб, бугунги кунда Республикада

қуйидаги масалаларни ҳал қилиш лозим: аҳолининг кенг табақаларини бозор фаолиятига олиб кириш, улардаги боқимандачилик, истеъмолчилик психологиясини бартараф қилиш, аҳолида хусусий тадбиркорлик, кичик бизнес фаолияти билан фаол шуғулланиш истагини уйғотиш; қишлоқ хўжалигидаги иқтисодий муносабатларни тубдан янгилаш, деҳқон ва фермер хўжаликлар фаолиятини янада ривожлантириш ҳамда улар сонини имкон қадар ошириш, ҳудудларда кичик корхоналар ташкил этиш йўли билан вақтинча ишсиз юрган кишиларни қўшимча иш жойлари билан таъминлаш; минтақада бозор муносабатлари ва инфратузилмани жадал-лаштириш, иқтисодий рақобатни ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш; республика аҳолисининг ортиб бораётган талаб ва эҳтиёжларини тўлароқ қондиришга хизмат қилувчи иқтисодий ва ижтимоий шароитларни барпо этиш; кўрсатиладиган хизматлар турини ва миқёсини кескин ошириш, банк, аудиторлик, консалтинг ҳамда турли воситачилик фаолиятларини ҳозирги замон фан ва техникаси ютуқлари асосида юксак савияда ташкил этишни таъминлаш; корхоналарни бошқариш самарадорлигини ошириш, уларнинг иқтисодий жиҳатдан мустақил бўлишларини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиб бериш; жойларда ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар турлари ва ҳажмини бозор талабларига кўра осонлик билан мослаштира оладиган истеъмол бозорини товар билан тўлдириб, экспорт учун мол чиқара оладиган кичик корхоналарни жорий қилиш.

Маълумки, республикада меҳнатга лаёқатли аҳолининг 65,3 фоизи қишлоқларда яшайди. Бу қишлоқ жойларда тадбиркорликнинг ривожини учун жуда катта имкониятлар мавжудлигини кўрсатади. Шу билан бир қаторда, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида банд бўлган ортиқча ишчи кучларини хизмат кўрсатиш, қайта ишлаш ва шу каби йўналишларга қайта тақсимлаш керак. Қишлоқда тадбиркорликни, унинг кичик бизнес шакллари ривожлантириш билан боғлиқ турли бошқарув поғоналарида ташкилий-иқтисодий масалаларни ҳал этиш устувор масалалар қаторига киради.

Бу мақсадларни амалга ошириш учун мамлакатимиз миқёсида қуйидаги масалаларни

ҳал қилиш лозим: бозор иқтисодиёти шароитида ишлаш учун кадрлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш; ҳудудларда ҳақиқий тадбиркорлик муҳитини яратиш; кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш; кичик бизнес ва тадбиркорликнинг ҳуқуқий базасини мустаҳкамлаш; кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни технологик жиҳоз-лар билан таъминлашни қўллаб-қувватлаш; ислохотлар натижаларини реклама ва ахборот хизмати восита-лари орқали кенг оммага етказиш.

Тадбиркорлик фаолияти ривожланишида солиқ ва савдо соҳаларидаги давлат сиёсати муҳим рол ўйнайди. Тадқиқотларнинг кўрсатишича шу соҳадаги чекловлар кичик бизнес ривожига аксарият муаммоларни юзага келишига сабаб бўлади. Сўров ўтказилган тадбиркорларнинг 75 фоизи молия-кредит тизимини такомиллаштиришни, 52,5 фоиз солиқни, 69 фоизи моддий-техника ресурслари билан савдо қилишни яхшилаш лозимлиги тўғрисида фикр билдирганлар. Шунинг учун ислохотларнинг ҳозирги босқичида бу соҳаларда тадбиркорликка тўсиқ бўлаётган омилларни таҳлил қилиш ва уларни бозор талаблари доирасида баҳолаш муҳим аҳамиятга эгадир.

## **2.2. Хизмат юзасидан муносабатларда тадбиркор шахслар олдига қўйиладиган талаблар**

Жаҳоннинг барча мамлакатларида кичик бизнес корхоналари миллий иқтисодиётнинг пойдевори ҳисобланади. ЯММ ўсиш суръатлари ҳал қилувчи даражада айнан уларга боғлиқ, аслида, аҳолининг фаровонлик даражаси ҳам унинг қанчалик ривожланганлиги билан белгиланади.

Бозор иқтисодиётига йўналтирилган кўпгина мамлакатларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик экспорт бозорлари фаолиятида фаол иштирок этиб, ялпи ички маҳсулот (ЯИМ)нинг кўпайишига кўмаклашиб ва аҳоли бандлигини таъминлаб, иқтисодиётнинг асосини ташкил қилади. Ривожланган мамлакатларда банд аҳолининг катта қисми айнан кичик бизнесда банд бўлиб, уларнинг мамлакат ЯММни ишлаб чиқаришдаги улуши юқоридир. Шу сабабли ривожланган мамлакатларда кичик бизнес ва хусусий

тадбиркорликка иқтисодий ўсиш ва аҳоли турмуш даражасининг ошишини таъминловчи асосий ричаглардан бири сифатида қаралиши бежиз эмас. Буни 4-жадвалда келтирилган маълумотлари асосида ҳам кўриш мумкин.

**2-жадвал**

Хорижий мамлакатларда кичик бизнеснинг ривожланиши даражаси<sup>13</sup>

Мамлакатлар	Кичик бизнес субъектлари сони (минг)	1000 кишига тўғри келадиган кичик бизнес сони	Кичик бизнесда бандларнинг умумий бандликдаги улуши (%)	Кичик бизнеснинг ЯИМдаги улуши (%)
Буюк Британия	2930	46	49	50-53
Германия	2290	37	46	50-54
Италия	3920	68	73	57-60
Франция	1980	35	54	55-62
АҚШ	19300	74	54	50-52
Япония	6450	50	78	52-55

<sup>13</sup> Блинов А. Условия регулирования малого бизнеса. – Российский экономический журнал, №7, 1998.

Жадвалдан кўринишича, бир қатор мамлакатларда кичик бизнеснинг умумий иқтисодиётдаги улуши анча катта ва ҳатто устувордир. Меҳнатга яроқли аҳолининг ярмидан кўпроғи шу соҳада ишлайди ва бу соҳада бутун маҳсулотнинг 50-60 фоизи ишлаб чиқарилади.

Ўзбекистонда ушбу кўрсаткичлар нисбатан пастроқдир.

Бу ҳолат эса мамлакатда ҳали кичик бизнесни ривожлантириш борасида мавжуд салоҳият ва имкониятлардан самарали фойдаланиб, ривожланган мамлакатлар кўрсаткичларига эришиш бўйича узоқ ва машаққатли иш олиб борилиши зарурлигини кўрсатади.

Мамлакатнинг тадбиркорлик иқлими ҳақида сўз юритганда, биринчи навбатда, кичик бизнес соҳасидаги ишларнинг ҳолати бўйича мулоҳаза қилинади. У иқтисодиёт соғлиғининг барометри ҳисобланади. Ташқи сармоядорлар у ёки бу иқтисодиётга сармоя-ларни инвестициялаш ҳақидаги қарорни қабул қилишдан аввал кичик ва хусусий бизнеснинг ривожланганлик даражасини ўрганиш-лари тасодифий эмас. Уларнинг фикрига кўра, бу ўтказилаётган иқтисодий ислохотларнинг кўзгуда ақс эттирилиши, бозор иқтисодиёти жараёнлари барқарорлигининг кафолати ҳисобланади.

### 3-жадвал

Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиш динамикаси<sup>14</sup>

Йиллар	КБХТ субъектлар и сони (минг бирлик)	КБХТ да банд бўлганлари сони (минг киши)	КБХТ да бандларнинг умумий бандликдаги улуши, %	ЯИМ да КБХТ нинг улуши, %
2000	142,9	4462,7	50,0	31,0

<sup>14</sup> Жадвал Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тузилади.

2001	170,8	4842,5	53,0	33,8
2002	208,7	4911,8	55,0	34,6
2003	255,9	5436,7	56,1	35,0
2004	277,4	6038,3	57,2	35,6
2005	308,7	6679,0	65,5	38,2
2006	384,1	7258,6	69,3	42,1

Ўзининг «Сони», «Панасоник», «Тошиба», «Мицубиси», «Сейко» корпорациялари билан дунёга машхур бўлган Японияни олайлик. Бу корпорациялар мамлакатнинг иқтисодий юзини тўлиқ даражада белгиламайди. Япониянинг умумий иқтисодиётида улар фақат бир фоизни ташкил қилади, 99 фоизи эса бу кичик корхоналардир. Япон иқтисодиётининг муваффақияти кўпроқ кичик бизнеснинг фаолиятига боғлиқ. Бу кичик корхоналар нафақат муваффақиятли ишлайдилар, балки саноат гигантларига қудратли рақобатни ташкил қиладилар, улар шубҳасиз ўзларининг кичик шерикларисиз бутун жаҳонга машхур бўла олмасди-лар. Японияда катта корпорациялар маҳсулотларининг деярли 40% кичик корхоналардан иборат бўлган субпудратчилар томонидан бажарилади. АҚШ иқтисодчилари ва тадбиркорларининг фикрича, йирик корпорациялар иқтисодиётининг суягидир, унинг мускуллари эса, катта бизнесни ҳаракатга келтирувчи кичик компаниялардир. Ма-салан, «Дже нерал электрик» компанияси асосан кичик корхоналар бўлган субпудратчиларнинг 45 мингта фирмалари билан боғланган.

Шундай қилиб, ҳар қандай мамлакатнинг иқтисодий салоҳиятида кичик бизнеснинг роли ғоятда каттадир. Бошқача қилиб айтганда, у давлатнинг муваффақиятли ривожланиши ва гуллаб-яшнашининг гаровидир. Шунинг учун Ўзбекистонда кичик бизнес, яқка тартибдаги тадбиркорлик, фермер ва деҳқон хўжаликлари ривожланишини рағбатлантиришга катта эътибор қаратилган. Кичик корхоналарнинг роли ва аҳамияти қуйидаги омилларда намоён бўлади: кичик корхоналар

бозорнинг товарлар ва хизматлар билан тез тўлдирилишига ёрдам берадилар, ички бозорни шахсий ишлаб чиқарилган товарлар билан бойитади; кичик корхоналар енгил ва озиқ-овқат саноатининг салмоғини ошириб, мамлакатни хом ашё ёки ярим тайёр маҳсулотлар ишлаб чиқаришга йўналганлик ҳолатидан чиқариб, иқтисодиётни таркибий қайта қуришга фаол таъсир қилади; кичик корхоналар, иқтисодиётнинг двигатели бўлгани ҳолда, соҳавий ва минтақавий яқка ҳокимликни бартараф қилишга, рақобат соҳасини кенгайтиришга ёрдам беради; кичик фирмаларнинг фаолиятида илғор, ихчам технологиялардан фойдаланиш алоҳида ўрин тутаяди, зеро, бу илмий-техник тараққиётнинг муҳим йўналишлардан биридир; кичик корхоналар экспортга мўлжалланган ва рақобат-бардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш билан шуғулланиб, мамлакатнинг экспорт салоҳиятини оширади; маҳаллий идораларнинг иқтисодий базасини мустаҳкамлаш, қишлоқ аҳоли пунктлари, кичик шаҳарларнинг ривожланишига таъсир кўрсатишда уларнинг роли каттадир; кичик корхоналар унутилган, анъанавий халқ амалий санъати, бадий ҳунармандчиликнинг тикланишига кўмаклашади, бу нафақат иқтисодиёт, балки халқ маданий меросини тиклашда ғоятда муҳимдир; кичик корхоналар кўпинча йирик корхоналарни бутловчи деталлар ва қисмлар билан таъминлаб, уларнинг йўлдоши бўлади, бу йирик ва кичик бизнес манфаатларини бирлаштиришнинг самарали усули бўлади; кичик корхоналарда пенсионерлар, ногиронлар, ёшлар, талабалар, уй бекаларининг меҳнат қилиш имконияти бор, бу эса уларнинг моддий аҳволининг яхшиланишига ёрдам беради; кичик бизнес меҳнатни қўллаш соҳасини кенгайтириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини ва самарасиз ишловчи корхоналардан озод бўлган ходимларни ишга жойлаштириш учун янги имко-ниятлар яратишга, бошқача қилиб айтганда, ишсизликни камай-тиришга имкон беради; кичик бизнеснинг ривожланиши ҳисобига

хусусий мулкчилик соҳаси кенгаяди, бу жамият ва давлатнинг таянчи бўлиб хизмат қилувчи ўрта ҳоллар синфининг шаклланиши, мамлакатда барқарорликнинг муҳим шарти бўлиб хизмат қилади.

Шундай қилиб, кичик бизнеснинг ривожланиши мамлакатнинг иқтисодий фаровонлигини оширишда ва муҳим ижтимоий муаммоларни ҳал қилишда катта рол ўйнайди.

Мустақиллик йилларида республикада кичик бизнес сезиларли ривожланди. Аммо кичик корхоналарни ташкил қилиш суръати, уларнинг барқарор ривожланиши ва умумий иқтисодий тизимдаги ўрни ҳали бозор иқтисодиёти талабларига тўла жавоб бермайди. Кичик бизнесни ривожлантириш йўлида кўплаб қийин-чиликлар пайдо бўлди, уларни фақат давлат томонидан кўрилган ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий чора-тадбирлар асосидагина бартараф қилиш мумкин. Бозор иқтисодиётининг муҳим соҳаси бўлган кичик бизнесни ташкил қилиш ва уни ривожлантириш биз учун янги ва мураккаб жараён бўлиб, доимий эътибор қаратишни, ёрдам ва қўллаб-қувватлашни талаб қилади. Тадбиркорлар ўз фаолиятларининг барча босқичларида кўплаб тўсиқларни енгиб ўтишга мажбур бўлмоқдалар, катта қийинчиликларга дуч келмоқдалар. Тадбиркорлик муаммоларига бағишланган тадқиқотлардан бирида қуйидаги натижалар олинди: тадбиркорларнинг 40 фоизи тижорат банклари, бизнес-фондлар ва бошқа тузилмалардан кредит олишда қийинчиликларга дуч келган; уларнинг 50 фоизи банк тўловларини расмийлаштириш ва бухгалтерия ҳисоботи формаларини тўлдиришда қийинчиликларга дуч келган; тадбиркорларнинг 40 фоизи кўпсонли назорат органлари томонидан текширувларнинг тез-тез бўлиб туришини кўрсатган; уларнинг 72 фоизи солиқларнинг юқорилигидан шикоят қилган; тадбиркорларнинг 64 фоизи судлар хўжалик ва бошқа масалалардаги низоларни ҳал қилишга қодир эмас, деб ҳисоблайди; тадбиркорларнинг 83 фоизи

хусусий корхоналарни рўйхат-дан ўтказишда қийинчиликлар мавжудлигини билдирган ва ушбу расмиятчиликларнинг жуда мураккаблиги, талаб қилинадиган кўшимча ҳужжатларнинг ҳаддан ташқари кўплигини, рўйхатдан ўтказиш муддати 7-30 кун ўрнига ундан ҳам узоққа чўзилиб кетаётганлигини айтган; тадбиркорларнинг 70 фоизи банклар томонидан статистик ва молиявий ҳисоботлар билан таъминланмаган, уларни тўлдиришдаги қийинчиликлар устидан шикоятлар тушган; тадбиркорларнинг 52 фоизи эркин рақобат учун керакли шароитлар йўқлигидан шикоят қилган; тадбиркорларнинг 69 фоизи тадбиркорлик фаолияти шакллари орасида моддий ва молиявий ресурслар олишда тенгсизлик мавжудлигини айтган; тадбиркорларнинг 66 фоизи ҳокимият ва бошқа органларнинг корхоналар фаолиятига аралашаётганларини билдирган; тадбиркорларнинг 50 фоизи зарурий ахборотлар билан етарли таъминланмаганлигидан шикоят қилган; 80 фоиз тадбиркорлар суғурта ташкилотларининг фаолиятидан қониқмаганлигини билдирган; тадбиркорларнинг 80 фоизи тижорат банкларидаги ўз ҳисоб рақамларида турган пул ресурсларини эркин тасарруф қилиш учун шароитлар йўқлигини айтган; ниҳоят, тадбиркорларнинг 80 фоизи экспорт-импорт операцияларини амалга оширишда жиддий қийинчиликларга учраётганлигини таъкидлаган.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириши қўллаб-қувватлаш, рағбатлантиришга қаратилган янги қонун, қарор ва фармонлар қабул қилинмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги ПФ-3619-сонли «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2005 йил 20 июндаги ПФ-3620-сонли «Микрофирмлар ва кичик корхоналарни ривожлантириш борасидаги кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2005 йил 24 июндаги ПФ-3622-сонли «Тадбиркорлик субъектларининг хўжалик соҳасидаги ҳуқуқбузарликлари учун молиявий жавобгар-лигини эркинланштириш тўғрисида»ги Фармонларини, 2005 йил 15 июндаги ПҚ-100-сонли «Тадбиркорлик субъектлари томонидан тақ-дим этиладиган ҳисобот тизимини такомиллаштириш ва уни ноқонуний талаб этганлик

учун жавобгарликни кучайтириш тўғрисида»ги Қаро-рининг қабул қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 15 июндаги ПҚ-100-сонли «Тадбиркорлик субъектлари томонидан тақдим этиладиган ҳисобот тизимини такомиллаштириш ва уни ноқонуний талаб этганлик учун жавобгарликни кучайтириш тўғрисида»ги Қарорига мувофиқ, микрофирмалар ва кичик корхоналар 2005 йил 1 июлдан давлат солиқ хизмати органларига солиқлар, йиғимлар, ажратмалар ва бошқа мажбурий тўловларни энди ҳар ойда эмас, балки чорақда бир марта топширишга ўтказилди.

Ушбу қарор қабул қилингунга қадар, микрофирмалар ва кичик корхоналар – ягона солиқ тўловчилар солиқ хизмати органларига ҳар чорақда фаолият турига қараб, солиқлар ва мажбурий тўловлар юзасидан 10-15 та ҳисоб-китобни тақдим этардилар. Энди ягона солиқ тўловчиларнинг топширадиган ҳисоб-китоблари сони 7 тадан 4 тагача, ягона солиқ тўловини тўловчиларники эса 4 тадан 1 тагача қисқарди.

Ўз фаолиятини савдо ва умумий овқатланиш соҳасида амалга оширувчи микрофирмалар ва кичик корхоналар ҳар чорақда солиқлар ва мажбурият тўловлар бўйича ўртача 13 та ҳисоб-китобни тақдим этарди. 2005 йил 1 июлдан бошлаб эса солиқ тўловчиларнинг ушбу тоифаси учун топшириладиган ҳисоб-китоблар миқдори 5 тагача қисқартирилди.

Айни пайтда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги ПФ-3619-сонли «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармонининг аҳамияти шундан иборатки, Фармон қабул қилинишига қадар назорат қилувчи органлари тадбиркорлик субъектларига молиявий жарималар қўллаш, банклардаги ҳисоб-варақлари бўйича операцияларни тўхтатиб қўйиш, ҳуқуқбузарлик предметларини давлат фойдасига ўтказиш, лицензия ва рухсат-номаларни бекор қилиш, улар фаолиятини тўхтатиб қўйиш ёки тугатиш каби бир қанча таъсир чораларини қўллаш ҳуқуқига эга эдилар. Фармондан кейин эса юқорида кўрсатилган тадбиркорлик субъектларига нисбатан қўлланиладиган ҳуқуқий таъсир чоралари фақат суд орқали амалга ошириладиган бўлди. Бу Фармон турли назорат қилувчи органларнинг тадбиркорлик субъектлари фаолиятига ноқонуний аралашувига барҳам

берилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июндаги ПФ-3620-сонли «Микрофирмлар ва кичик корхоналарни ривожлан-тириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармониغا кўра, микрофирмалар ва кичик корхоналар учун 2005 йил 1 июлдан бошлаб ягона солиқни тўлаш, бюджетдан ташқари Пенсия жамғар-маси ва Мактаб таълими жамғармасига мажбурий ажратмалар ўрнига ягона солиқ тўлови жорий этилди. Белгиланган ягона солиқ тўлови ставкалари микрофирмалар ва кичик корхоналар учун солиқ юқини камайтиришни кўзда тутди.

Давлат томонидан берилган ёрдамдан ташқари, Ўзбекистонда тадбиркорликнинг барпо этилиши ва ривожланиши мобайнида тадбиркорларнинг ноҳукумат ва ношаро ташкилотларига бирлашиш йўли билан ўз-ўзини қўллаб-қувватлаш шакллари тобора кенг тарқалмоқда. Ушбу ташкилотлар тадбиркорларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилади, ўз аъзоларини турли шаклларда қўллаб-қувватлайди ва уларга хизматлар кўрсатади. Буларга мисол қилиб Савдо-саноат палатаси, Фермер хўжаликлари уюшмаси, Тадбиркор аёллар уюшмаси, Анъанавий бадий ҳунармандчилик ва усталар уюшмалари ва бошқаларни кўрсатиш мумкин.

Бизнес ютуғи нафақат фирма ишини иқтисодий кўрсаткичларига, балки сезиларли даражада тадбиркорнинг ўз хизматчилари билан муносабати нақадар тўғри қурилганига боғлиқ. Юқори натижага эришаётган ишбилармон ўз ишида инсон омилига катта эътибор берадики, яъни ўз хизматчилари билан муносабатларини ўзаро ҳурмат, тартиб, ҳақгўйлик, одиллик асосида қурадилар. Тадбиркор ва ишчиларнинг муносабатлари асосий иш битимида белгиланади. Қисман уларда қуйидагилар изоҳланади: ишчи мажбуриятлари; иш ҳақини тўланиши ва муддати, иш кунининг давомийлиги, бевосита раҳбари, малака ошириш, иш ҳақини ошириш шarti ва бошқа масалалар, меҳнат таътилининг давомийлиги ва шarti, касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлаш ва бошқа енгиллик ва ижтимоий имтиёзлар, ишга олинаётган ҳар бир кишига уч ойдан олти ойгача

синов муддати белгилаш маъкул. Шу давр ичида янги ишчининг айнан бирор ишни мутахассислик даражасига ва малакасига, лавозим талабларини ҳисобга олган ҳолда ўрганиш мумкин.

### **2.3. Тадбиркорларнинг шахсий ва касбий хусусиятларини шакллантириш усуллари**

Тадбиркор шахсий сифатларининг структуравий моделини икки хил система кўринишида намойиш қилиш мумкин. Биринчи моделда тадбиркорнинг умумижтимоий сифатлари келтирилади. Иккинчи моделда эса касб сифатлари йиғиндиси келтирилган. Биринчи модель доимо муваффақиятга эришаётганларнинг шахсий тавсифини ажратиб кўрсатишга ёрдам беради, булар: доимо имконият қидириш ва ташаббускорлик; қўйилган мақсадларга эришишда сабот ва матонат; самарадорлик ва сифатга томон тинмай ҳаракат қилиш; мақсадга қараб интилиш, айнан, ғояларнинг доимий ривожланиб бориши ва қисқа муддатли масалалар ечимини олдиндан кўра билиш, нафақат ўз фаолияти соҳасида, балки кўшни соҳаларда ҳам доимо мижозлар, мол етказиб берувчилар ҳақида маълумотларга эга бўлишга ҳаракат қилиш, бу мақсадларга шахсий ва иш юзасидан қилинадиган алоқалардан, шунингдек чегараланган ва оммавий ахборот воситаларидан фойдаланиш; тадбиркорлик фаолиятининг нафақат ўз бизнеси соҳасини, балки мумкин қадар бошқа соҳаларни ҳам узлуксиз таҳлил қилиш, кузатиш, режалаш ва олдиндан кўра билиш.

Тадбиркорлар мижозлари билан алоқа ўрнатишда қуйидагиларни бажариши зарур: ишонтириш ва алоқа боғлаш қобилияти; мустақиллик ва ўзига ишониш; дарров илғаб олишлик ва аввал тўпланган билимларни янги ўзлаштирилгани билан боғлаш; фаолиятининг танланган соҳасида мураккаб ишни шахсан бажара олишликка тайёр бўлишлик.

Тадбиркор бўлишга аҳд қилган, ўзининг имкониятлари, қобилиятлари, шу жумладан ўз изланувчилик қобилиятини аниқ ўлчай билиши керак. Бизнес – бу

ишни чуқур билиш, кундалик тинимсиз меҳнат, бир меъёрдаги иқтисодий шароитдаги юз берадиган доимий рақобат, унга фақат ўз ишининг устасигина туриб бера олади.

Тадбиркорнинг умумижтимоий сифатларига: маънавий сифатлар, ижтимоий, руҳий ва табиий-генетик сифатлар киради.

**Маънавий сифатлар** – бу тадбиркорлик фаолиятида зарур бўлган сифатлардан бўлиб, унга тадбиркорнинг дунёқараши, тарбияси, эътиқоди кабилар киради.

**Ижтимоий-руҳий сифатлар** – бу тадбиркорнинг жамиятга фойдали бўлишини таъминловчи, унга табиат томонидан берилган сифатлардир.

**Тадбиркорнинг касб сифатларига қуйидагилар киради** – ишни миридан-сиригача билиш, интеллектуал-иродавий, ташкилотчилик сифатлари.

**Ишни миридан-сиригача билаш** –бу кишини лавозимга сайлашда энг муҳим бўлган сифатдир.

**Компетентлик-** тадбиркорнинг бирор масалани ечиш юзасидан ва тажрибанинг етарлилиги ва ҳуқуқий жихатдан асосланиши, яъни масалани ҳал қилишга ҳаққи борлигини билдиради. Шунинг учун тадбиркор, ҳуқуқ, тадбиркорлик, менежмент, маркетинг асослари соҳасида махсус билимларга эга бўлиши керак.

**Интеллектуал иродавий сифатлар** – бу тадбиркорнинг ақли ифодаси, сабот ва матонати каби сифатларини ўз ичига олади. Ташкилотчилик сифатларига эса тадбиркорнинг фаолиятини уюштириш ва бошқариш, шу жумладан, ишчи хизматчиларни ишга ёндашиш уларни ишонтира олиш ва илҳомлантириш каби сифатлар киради.

Тадбиркорнинг шахсий сифатлари таркибини яна қуйидаги сифатлар билан тўлдириш мумкин:

одамлар билан ишлай олиш тажрибаси, олий маълумот ҳажмидаги махсус билимлар, ижодий фаоллик, омилкорлик, вазиятга баҳо бера олиш, келажакни

кўра олиш ва бошқалар. Аммо, юқоридаги ҳамма сифатларга эга бўлган тўқис бир тадбиркорни топиш қийин, чунки, одатда, бир кишида бундай хислатларнинг ҳаммаси жамул-жам бўлиши мумкин эмас. Шундай бўлсада тадбиркорлар бундай хислатларга тўлиқ эга бўлишга интилишлари лозим.

Маслаҳат лойиҳасини амалга оширишни ташкил этиш. Ми жоз фирма билан алоқа ўрнатгандан кейин таклиф ишлаб чиқаришга киришилади. Таклиф ишлаб чиқиш лойиҳани муҳокама қилишдан бошланади. Бундан олдин мижоз-фирма ҳақида батафсил ахборот олиши лозим. Маслаҳатчи фирма нима билан шуғулланишини, нималарни ишлаб чиқаришини, ишчилар сонини, малакасини, бошқарув ходимлар миқдорини, иш ҳажмини, харажат ва даромад миқдорини, фирманинг молиявий аҳволини, шартнома-ларнинг бор-йўқлигини, ҳамкорларнинг ишончлилигини билиши керак. Ундан кейин шарт-шароит, унинг ўзгариш динамикаси ва муаммолари аниқланади. Сўнг бажарилиши керак бўлган ишларнинг режа-графиги тузилиб, тегишли юридик қоғозлар расмийлаштирилади. Ишнинг бажарилишига алоҳида эътибор бериш лозим. Маслаҳатчининг обрўси ишнинг ўз вақтида ёки муддатдан олдин бажарилиши билан белгиланади.

Ишнинг қандай шаклда тугатилишини ҳам аниқлаб олиш зарур, яъни иш ёки хизмат муайян натижага эришишдан иборат эканлигини белгилаш лозим. Буларнинг барчаси ишнинг режа-графида акс этилиши керак. Буюртмани бажариш жараёнида буюртмачи фирма-нинг психологиясини ўрганиши керак. Ишнинг бажарилиш жараёнида мижознинг қизиқиши сусайиши мумкин, шу сабабли қизиқишни сусайтирмаслик учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш керак. Бунинг учун қизиқишнинг энг юқори палласида бирор-бир кичик тадбирни амалга ошириш керак. Бу тадбир мижоз-фирма раҳбариятига қаратилган муайян таклифлар, маслаҳатчининг таклифини мажлисда муҳокама қилиш, баъзи таклифларни бажариш ҳақидаги қарорни тайёрлашдан иборат бўлиши мумкин. Охирида лойиҳа ёки баъзи таклифларни амалга ошириш ҳақида ёзма ҳисобот расмийлаштирилади. Олдиндан келишиб қўйилган маслаҳат турлари бундан мустасно эмас.

Консалтинг фирманинг мижозларни жалб этиш усуллари. Маслаҳат

берувчи бозорнинг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, бу фаолият билан шуғулланувчи фирмалар ўз товари, ўз хизмат намунасини кўрсатиш имконига эга эмас. Шунинг учун улар фаолиятида миждозларни жалб этиш муаммоси туради.

Миждозларни жалб этиш усуллари турли хилдир. Бунга ўз имко-ниятларини ташвиқот қилиш, реклама қилиш, воситачилар ёрдамида миждозларни жалб қилиш, фирма хақида иждобий фикр билдирган олдинги миждозлар таклифларидан фойдаланиш киради.

Энг содда ва энг кенг қўлланиладиган усул – **реклама қилишдир**. Фирма ўз имконияти, хизмат кўрсатишнинг тахминий нархи, муваффақиятли бажарилган лойиҳалар хақида тур ли хилдаги реклама маълумотларини ва реклама эълонларини тарқатади. Миждозларни жалб қилишда воситачилар ёрмидан кенг фойдаланилади. Воситачилар сифатида ўз раҳбарининг ишончини қозонган фирма ходимлари бўлиши мумкин. Ғарб мамлакатларида бундай воситачиларни топиш учун махсус услублар ишлаб чиқилган. Бу мақсадлар учун алоҳида маблағлар ажратилади.

Албатта, маслаҳатчи фирманинг обрўсини белгилаб берувчи омил – бу ўтмишда муваффақиятли олиб борилган фаолиятдир. Йирик, хатто ўртамиёна фирмаларнинг иждобий тавсияси – энг яхши рекламадир.

Умуман фирмага маслаҳатчилар керакми? Ўзбекистон иқтисодиётини тикланиш вақтида, баъзи корхоналарда тубдан ислоҳотлар олиб борилаётган давр-да, ниҳоятда кўп муаммолар юзага келмоқда. Шу муаммоларни оқилона ечиш учун маслаҳатчилар салоҳияти ошиб бориши аниқ. Шу билан бирга моли явий имконият чекланганлиги туфайли маслаҳатчиларни фирманинг у ёки бу муаммоларини ечиш учун таклиф қилиш мақсадга мувофиқдир. Муаммоларни ҳал этиш корхонанинг стратегик ривожланиш муаммосини ечишдан бошлаш керак. Ана шундан кейин маркетинг, инновацион им коният ва бошқа муаммоларни ҳал қилишга ўтиш керак.

Ўзбекистон Республикасида «Тадбиркорлик тўғрисида» ги қонунинг **5-моддасига** биноан тадбиркорликнинг қуйидаги шакллари мавжуд: якка тартибдаги тадбиркорлик; хусусий тадбиркорлик; жамоа тадбиркорлиги; аралаш тадбиркорлик.

**Якка тартибдаги тадбиркорлик** – тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишнинг энг

оддий шакли бўлиб, уни ташкил қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 14 февралдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хусусий тадбиркорлик тўғрисидаги Низом» билан белгила-нади. Ушбу низомга мувофиқ якка тадбиркор ўз фаолиятини юридик шахс ташкил қилмай амалга ошириши мумкин. Якка тартибдаги тадбиркорлар одатда майда ишлаб чиқариш билан шуғулланадилар.

Якка тартибдаги тадбиркорлик ўз навбатида икки турга бўлинади: шахсий тадбиркорлик; биргаликдаги тадбиркорлик.

Шахсий тадбиркорлик тушунчаси «Тадбиркорлик ва тад биркорлар фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги қонуннинг 15-моддасида қуйидагича баён этилади: «Шахсий тадбир корлик якка тартибдаги тадбиркорларнинг ўзи томонидан мулк ҳуқуқида, шунингдек, мулкка эгалик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга мулкый ҳуқуқ туфайли ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида мустақил равишда амалга оширилади». Ушбу қонуннинг 16-моддасига биноан биргаликдаги тадбиркорликка қуйидагилар киради: эр-хотиннинг умумий мол-мулки негизида амалга ошириладиган оилавий тадбиркорлик; деҳқон хўжалигининг умумий биргаликдаги мулки негизида амалга ошириладиган деҳқон хўжалиги; ўзларига умумий улуши мулк ҳуқуқида тегишли бўлган умумий мулк негизида якка тартибдаги тадбиркорликни амалга оширадиган ширкат хўжалиги.

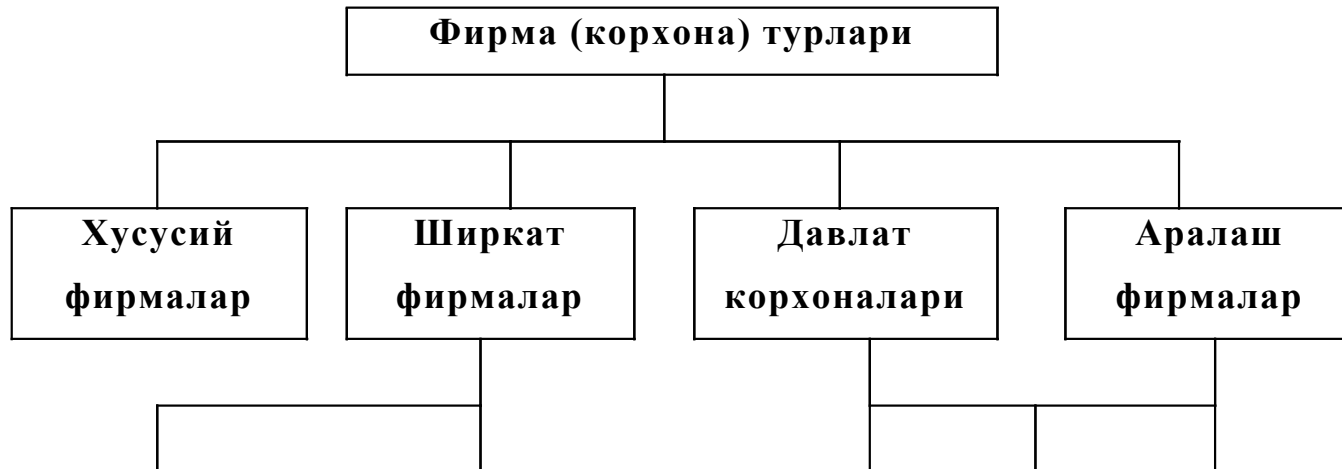
Ўзбекистан Республикасида «Хусусий тадбиркорлик тўғрисидаги Низом»да хусусий тадбиркорлик фаолиятига қуйидагича таъриф берилган:

**Хусусий тадбиркорлик** – бу фуқаролар (алоҳида фуқаро) томо-нидан ўзларининг таваккалчиликлари ва мулкый жавобгарликлари остида, шахсий даромад (фойда) олиш мақсадида амалдаги қонунчилик асосида амалга ошириладиган ташаббускор хўжалик фаолиятидир.

Хусусий тадбиркорликнинг якка тартибда фаолият кўрсата-ётган тадбиркорликдан фарқи шундаки, бу ерда фаолият кўрса-тувчилар ўз фаолиятини ёлланма ишчи кучи ёрдамида олиб борадилар. Улар юридик шахс сифатида иш кўрадилар ва ўз корхо-наларини давлат рўйхатидан ўтказишга мажбурдирлар.

**Жамоа тадбиркорлиги** – бу бир гуруҳ фуқароларнинг ўзларига маъқул бўлган мулкчилик шаклларида жамоаларга бирлашиб, жамоа корхоналарини ташкил қилишлари ва шу асосда тадбир-корлик фаолиятини амалга оширишларидир. Жамоа тадбиркорлиги фаолияти фирмалар фаолиятида ўз ифодасини топади. Фирма – муайян турдаги маҳсулот ишлаб чиқаришга ва хизмат кўрсатишга ихтисослашган, бозордаги талаб ва таклифга қараб иш тутадиган, иқтисодий жihatдан эркин ва мустақил корхонадир.

Хусусий фирма деганда айрим шахс ёки оилага тегишли бўлган, якка хусусий мулкка асосланиб фаолият кўрсатадиган корхона тушунилади. Фирмаларнинг турлари жуда кўп, уларни чизмада қуйидагича тасвирлаш мумкин ( чизма).





*4 чизма. Фирма (корхона) турлари*

### **III БОБ. КАСБ-ҲУНАР КОЛЛЕЖИ ЎҚУВЧИЛАРИНИ ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИГА ТАЙЁРЛАШ САМАРАДОРЛИГИ**

#### **3.1 . Оилавий тадбиркорликнинг ўқувчилар томонидан тадбиқ этилиш методикалари**

Ўзбекистонда оилавий тадбиркорликнинг анъанавий кўриниши, яъни фаолиятнинг отадан ўғилга ўтиб бориш шакли ривожлантирилган. Шунингдек, инъилобгача мамлакатимизда деҳқончилик фаолияти оилавий хўжалик сифатида шакллантирилган.

Замонавий қишлоқ шароитида оилавий тадбиркорлик деганда- бу фермер хўжаликлари ва уларга хизмат кўрсатувчи корхоналар ҳисобланса, шаҳар жойларда эса тарбиялаш ҳамда ўқитиш муассасалари, маиший хизмат кўрсатувчи кичик фирмалар сифатида кўз олдимизда намоён бўлади.

Тадбиркорлик деганда фойда ёки даромад олишга қаратилган товар ишлаб чиқариш, иш бажариш ва хизмат кўрсатиш билан боғлиқ фаолият тушунилади. Тадбиркорлик бу тадбиркорнинг фаолияти, иқтисодий жараёндир. Ушбу фаолиятни амалга ошириш учун, энг аввало, мазкур субъектнинг иқтисодий асоси-мулк бўлиши керак. Бу мулк шахсий, давлат, жамоат ташкилотлари кабилар мулки бўлиши мумкин.

Оила хўжалиги тадбиркорлиги оилавий мулкка эгалик қилиш асосида амалга оширилади. Оила хўжалиги тадбиркорлиги деб оилавий мулкка асосланган оила аъзолари иштирок этадиган тадбиркорликка айтилади. Ўзбекистон Республикасида бозор муносабатларининг шаклланиши оилавий тадбиркорлик билан шуғулланиш учун кенг йўл очиб берди, унинг қонуний асоси яратилди ва давлат томонидан қафолатланди. Оилавий мулк бошқа мулк шакллари каби даҳлсиз ва давлат ҳимоясига олинди. Аммо оилавий мулк тадбиркорликни амалга ошириш учун етарли бўлмаслиги мумкин. Бундай ҳолда оилада тадбиркорлик мулкни ижарага ёки қарзга (кредитга) олиш йўли билан ҳам амалга оширилади. Бундай ҳолда оила хўжалиги тадбиркорлиги оилавий ва қарзга олинган мулклар асосида амалга оширилади. Мамлакатимизда оила фаровонлигини оширишга қаратилган кўплаб тадбирлар амалга оширилмоқда. Энг муҳимларидан бири, уларнинг эркин тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишлари орқали фаровонликни ошириш учун тегишли шароит яратиб берилганлигидир.

Оила тадбиркорлиги деб, оилавий мулкка асосланган, оила аъзолари иштирок этадиган ва маълум даражада оилага даромад (фойда) ва ижтимоий наф келтирилишини кўзлаб қилинадиган эркин танланган қонуний фаолиятга айтилади. Оила хўжалигида тадбиркорлик бўлиши учун унда мулк, мақсад ва

шуғулланадиган фаолияти ўз ихтиёри ва имкониятидан келиб чиққан ҳолда эркин танланган бўлиши лозимдир.

Биринчидан, оила хўжалиги бозор муносабатларига асосланган эркин иқтисодиёт шароитида микроиқтисодиётнинг субъектига айланди. Бу эса, ҳар бир оилани бемалол тадбиркорлик билан шуғулланиш имкониятини туғдирди.

Иккинчидан, оила хўжалиги учун хўжалик юритувчи субъект сифатида ўз мулкига, ишлаб чиқариш воситаларига, иш кучига ва фаолият натижасида оладиган даромадига (фойдасига) эгалик қилиш ҳуқуқи пайдо бўлди. Шунингдек, оилавий тадбиркорлик асосида ижтимоий наф ҳам келтирилиши мумкин.

Учинчидан, уй хўжалиги тушунчаси оила хўжалиги ва хонадон хўжаликлари тушунчаларига нисбатан кенгроқ эканлиги асосланди. Бинобарин уй хўжалиги тадбиркорлиги ҳам бошқа тадбиркорликка нисбатан кенгроқ ва каттароқ қўламга эга.

Тўртинчидан, оила тадбиркорлиги ҳам ўзига хос тадбиркорлик бўлиб оила мулки ва оила аъзоларининг иш кучига таянади. Бироқ, у мулкни бошқа субъектлардан ҳам ўз фаолиятини юритиш учун маълум шартнома асосида жалб қилиши мумкин.

Ниҳоят, бешинчидан, оила фаровонлигини оширишнинг муҳим концептуал йўналишлари эндиликда фақат меҳнат ҳақини кўпайтириш йўли бўлиб қолмасдан, балки оила аъзоларининг тадбиркорликни ривожлантириш, мулкни ишлатиш ва хўжалик юритишнинг самарадорлигини ошириш эвазига ўз даромадларини (фойдасини) кўпайтириш кабилардан иборат бўлиб қолмоқда.

Тадбиркорлик- эркин иқтисодиётнинг асосий кўринишидир, чунки тадбиркор нима ишлаб чиқаришни, уни қандай ва қайси йўналишга ўзгартиришни, фойдадан қандай фойдаланиш каби энг муҳим масалаларни, белгиланган тартиб ва қонун доирасида ўзи ҳал қилади.

Шу туфайли бозор муносабатлари шароитида тадбиркор фақат ишлаб чиқариши ёки хизмат кўрсатиш билан шуғулланиб қолмасдан доимий равишда

бозорни ўрганиб бориши ҳам лозим. Агар унинг ишлаб чиқарган товари ёки кўрсатадиган хизмати бозор талабига жавоб бермаса унинг синиши табиий. Шу туфайли ҳар бир тадбиркор ўзининг синмаслигини таъминлаш учун ўзини рақобат майдонида ҳимояланишни ҳам билиши лозим. Оила ҳўжалигида тадбиркорлик асосида жуда кўп ишларни амалга ошириш мумкин. Булар жумласига қуйидагилар киради:

### **1. Озиқ-овқат маҳсулотларини ишлаб чиқариш билан боғлиқ тадбиркорлик:**

- 1.1. Нон ишлаб чиқариш.
- 1.2. Дудланган гўшт, колбаса, қази ишлаб чиқариш.
- 1.3. Пишлоқ ишлаб чиқариш.
- 1.4. Қандолат маҳсулотлари ишлаб чиқариш.
- 1.5. Чорвачилик маҳсулотлари ишлаб чиқариш.
- 1.6. Деҳқончилик маҳсулотлари ишлаб чиқариш.
- 1.7. Саноат хом ашёси бўладиган маҳсулотлар ишлаб чиқариш.
- 1.8. Полиз экинлари етиштириш кабилар.

### **2. Ноозиқ-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқариш билан боғлиқ тадбиркорлик:**

- 2.1. Хунармандчилик маҳсулотларини ишлаб чиқариш.
- 2.2. Кулолчилик.
- 2.3. Заргарлик.
- 2.4. Тандир ясаш кабилар.

### **3. Хизмат кўрсатиш билан боғлиқ тадбиркорлик:**

- 3.1. Маиший хизмат.
- 3.2. Маданий хизмат.

### **4. Иш бажариш билан боғлиқ тадбиркорлик:**

- 4.1. Таъмирлаш ишларини бажариш.
- 4.2. Қурилиш ишларини бажариш.
- 4.3. Буюртмаларни бажариш.
- 4.4. Бичиш-тикиш ишларини бажариш ва ҳ.к.

Бу рўйхатни яна давом эттириш мумкин. Аммо ҳар бир оила хўжалигида тадбиркорликнинг тури шу ва шунга ўхшаш фаолиятининг қайси бири билан шуғулланиш имконияти бевосита шу маҳаллий ҳудуддаги бозорнинг талабидан келиб чиқади ва шунга қараб танланади. Уни бошланишидан олдин тегишли ҳисоб-китоб қилиб қўйилади, ва бизнес –режа тузилади. Сўнгра қайси тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш маъқул бўлса шу соҳа бўйича фаолият бошланади. Ўзбекистонда бунинг учун тегишли шароитлар ва қонуний асослар яратилган.

Оилавий тадбиркорликнинг афзалликлари:

1. Оилавий тадбиркорликда мулк ўз эгасининг тасарруфида бўлади.
2. Меҳнатнинг натижасидан манфаатдорлик ошади.
3. Бозор дастаклари тўлиқ ишга тушади.
4. Жавобгарлик ошади.
5. Хўжаликни бошқаришда мустақилликка эришилади.
6. Хўжаликка раҳбарлик қилиш уни бошқариш мазмун жиҳатидан тубдан янгиланади.

Демак, оила тадбиркорлигини ривожлантириш давлатимизнинг кучли ижтимоий ҳимояга қаратилган ижтимоий-иқтисодий сиёсатини ички омилларни ишга солган ҳолда амалга оширишнинг энг муҳим чораларидан биридир.

Оилавий тадбиркорликнинг бошқа тадбиркорлик турларидан фарқи шуки – бу оила ва ишнинг бир-бири билан узвий боғлиқлигидадир. Бунда, фаолиятни амалга ошириш жараёнига тўпланган барча оила аъзолари учун қулай иш графиги ва меҳнат тақсимоти имконияти мавжуд.

Бозор иқтисодиётининг муҳим соҳаси бўлган кичик бизнесни ташкил қилиш ва уни ривожлантириш биз учун янги ва мураккаб жараён бўлиб, доимий эътибор қаратишни, ёрдам ва қўллаб-қувватлашни талаб қилади. Тадбиркорлар ўз фаолиятларининг барча босқичларида кўплаб тўсиқларни енгиб ўтишга мажбур бўлмоқдалар, катта қийинчиликларга

дуч келмоқдалар. Тадбиркорлик муаммоларига бағишланган тадқиқотлардан бирида қуйидаги натижалар олинди:

- тадбиркорларнинг 40 фоизи тижорат банклари, бизнес-фондлар ва бошқа тузилмалардан кредит олишда қийинчиликларга дуч келган;

- уларнинг 50 фоизи банк тўловларини расмийлаштириш ва бухгалтерия ҳисоботи формаларини тўлдиришда қийинчиликларга дуч келган;

- тадбиркорларнинг 40 фоизи кўпсонли назорат органлари томонидан текширувларнинг тез-тез бўлиб туришини кўрсатган;

- уларнинг 72 фоизи солиқларнинг юқорилигидан шикоят қилган;

- тадбиркорларнинг 64 фоизи судлар хўжалик ва бошқа маса-лалардаги низоларни ҳал қилишга қодир эмас, деб ҳисоблайди;

- тадбиркорларнинг 83 фоизи хусусий корхоналарни рўйхат-дан ўтказишда қийинчиликлар мавжудлигини билдирган ва ушбу расмиятчиликларнинг жуда мураккаблиги, талаб қилинадиган қўшим-ча ҳужжатларнинг ҳаддан ташқари кўплигини, рўйхатдан ўтказиш муддати 7-30 кун ўрнига ундан ҳам узоққа чўзилиб кетаётганлигини айтган;

- тадбиркорларнинг 70 фоизи банклар томонидан статистик ва молиявий ҳисоботлар билан таъминланмаган, уларни тўлдиришдаги қийинчиликлар устидан шикоятлар тушган;

- тадбиркорларнинг 52 фоизи эркин рақобат учун керакли шароитлар йўқлигидан шикоят қилган;

- тадбиркорларнинг 69 фоизи тадбиркорлик фаолияти шакллари орасида моддий ва молиявий ресурслар олишда тенгсизлик мавжуд-лигини айтган;

- тадбиркорларнинг 66 фоизи ҳокимият ва бошқа органларнинг корхоналар фаолиятига аралашаётганларини билдирган;

- тадбиркорларнинг 50 фоизи зарурий ахборотлар билан етарли таъминланмаганлигидан шикоят қилган;

- 80 фоиз тадбиркорлар суғурта ташкилотларининг фаолиятидан қониқмаганлигини билдирган;

- тадбиркорларнинг 80 фоизи тижорат банкларидаги ўз ҳисоб рақамларида турган пул ресурсларини эркин тасарруф қилиш учун шароитлар йўқлигини айтган;

- ниҳоят, тадбиркорларнинг 80 фоизи экспорт-импорт операцияларини амалга оширишда жиддий қийинчиликларга учраётганлигини таъкидлаган.

Ушбу ҳолат фақат ўз кучларига ишониб тадбиркор бўлиш истагининг ўзи кичик бизнесни тез ва муваффақиятли ривожлантириш учун етарли эмаслигидан далолат беради.

Биз битирув малакавий ишимиз тадқиқотларини олиб боришда Тошкент вилояти Зангиота тумани агросаноат касб-ҳунар коллежи ўқувчи-талабалари билан бугунги кунда тадбиркорлик ва оилавий тадбиркорликка муносабат йўналишларида баҳс-мунозаралар ва давра суҳбатлари ташкил этдик, турли мавзулардаги ишбилармонлик ўйинлари орқали уларнинг тадбиркорлик хусусиятларини шакллантиришга эришдик. Иловаларда ишбилармонлик ўйинларидан намуналар келтирдик.

Хорижий мамлакатларда корхоналарнинг маълум турлари жамланиб бўлган. Машхур иқтисодчи Г.Берл хусусий корхона ларнинг олти турини қайд қилади: инкубаторлар; уйда бажариладиган бизнес, почта орқали буюртма бажарувчи корхоналар, кўчма корхоналар, байрам тадбирлари ва товарларни намойиш қилиш вақтида товарларни сотиш, эски-туски нарсалар бозори.

Бизнеснинг бу турлари бир қатор умумий хусусиятларга эга. Булар: а) фаолиятнинг индивидуаллиги; б) бирламчи капиталга бўлган талабнинг камлиги; в) корхона фаолиятининг ўзгарувчанлиги.

Табиийки, бу хусусиятлар бир-биридан фарқланади. **Бизнес инкубатори деганда** эса бирор бир кор хона (ташкилот)нинг бошқа кичик корхоналарга иш юритиш учун қулай шароит яратиб бериши, яъни жой, ускуна, маслаҳат, керакли

капитал олишда ёрдам бериш вазифасини бажариши тушунилади.

**Уйдаги бизнес** ушбу ҳудуддаги теварак-атроф тинчлигини бузмаслиги лозим. Уй бизнеси хизматининг турлари уйдан ташқарида ҳам бажарилиши мумкин, масалан, пианинони тузатиш, тренерлик иши, экскурсовод иши, маслаҳат хизматлари ва бошқалар.

Уй бизнесини олиб боришда телефон, автожавоб бериш техникаси, нусхалаш техникаси, компьютер ва ёзув машинкаси керак бўлади. Майда-чуйда бозорларнинг сони ҳозирги кунда жуда кўп. Ушбу бизнесда ишлаб чиқарувчилар, улгуржи ва чакана савдогарлар иштирок этиши мумкин. Бу ерда турли маҳсулотларга бўлган талабни билиб олиш, кичик ҳажмдаги то варларни кейинчалик сотиш учун ҳарид қилиш мумкин ва ҳоказо. Буларнинг барчаси кам сарф-харажатлар евазига бажарилади.

**Почта орқали хизмат кўрсатиш** махсус билим, тажриба, куч, вақт ва капитални талаб қилади. Доимий даромад олиб туриш учун жуда кўп одамларни ишга жалб қилишга тўғри келади. Бизнеснинг ушбу турида амалдаги буюртмалар сони жуда кам бўлиши мумкин. Иш тўхтаб қолмаслиги ва даромад олиш мақсадида нархларни ба ланд қилишга тўғри келади.

**Кўчма ёки вақтинчалик савдо тармоғи** кичик бизнесда кенг тарқалган. Ушбу савдо тармоқларида кийим-кечак, пойабзал, галантерея, парфюмерия, санъат асарлари сотилади. Шунингдек, бу ерда иссиқ сосиска, пироглар ва бошқа овқатлар ҳам сотилиши мумкин. Одатда, бу бизнесда жойлар қисқа ёки узоқ муддатга ижарага олинади. Бундай савдо тармоқлари учун омборхоналарнинг кераги йўқ. Шунинг учун бу савдо тармоқларида тез айланиш хусусиятига хос бўлган ва теварак-атрофдаги товарларга рақобатдош бўлмаган товарларни сотиш мақсадга мувофиқдир.

**Кичик уйларда савдо қилиш** катта куч, ташвишни талаб қилмайди. Муаммо хонадонларда ўтказиладиган турли хил тўйларга таклиф олишдадир.

Кўриб чиқилган бизнесларнинг барча турлари осондек кўринади. Уларни ҳар

томондан ўрганиш, яхши кузатиш ва хулоса чиқариб, тўғри қарорга келиш шахсий ишни ташкил этишга ёрдам беради.

Шахсий ишни бошлашдан олдин маркетинг кузатишлари олиб бориш лозим. Бу эса керакли бизнес йўналишини танлашга ёрдам беради. Бу ҳолатда қуйидагиларга эътибор бериш керак:

- сиёсий омиллар – тизимнинг сиёсий барқарорлиги, мулк ва инвестицияларнинг ҳимояланиши;

- ижтимоий-иқтисодий омиллар – жамият қатламларининг харид қилиш имконияти, рақобат эҳтимоли, инфляция жараёни, молия-кредит тизимининг ҳолати;

- ҳуқуқий омиллар – бизнес ва тадбиркорликка оид қонунчилик асосининг мавжудлиги ва бошқалар.

### **3.2. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида тадбиркорлик хусусиятларини шакллантиришда ахлоқий сифатларнинг ўрни**

Тадбиркорлик этикаси-бу ишбилармонлик тузилмалари ва давлат, ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчи, мижоз ва сотувчи, ишбилармонлар, рақобатчилар ўамда корхона ичидаги ишловчилар орасидаги маънавийлик меъёрлари тизимидир.

Бизнес этикаси меъёрлари мамлакатдаги ишчанлик руҳи ва унинг хусусиятларини белгилайди.

Этика тушунчаси иккита жиҳатни ўз ичига олади: этика – бу, маълум жамият, кишилар гуруҳи, касб-корлар учун қўлланадиган руҳий ва ахлоқий меъёрлар тизимидир. Этикавий меъёрлар ҳуқуқ билан, яъни давлат томонидан белгиланган ёки санкцияланган умуммажбурий ўзини тутиш қоидалари ва меъёрлари мажмуаси билан боғлиқдир.

Шундай қилиб, инсоннинг ҳар қандай фаолияти шу жумладан, ишбилармонлик ҳам, этика ва ҳуқуқий ўлчовлари билан баҳоланади. Амалдаги қонунчилик жамиятга ўз хоҳиш-иродасини бизнеснинг ахлоқий-ҳуқуқий ўлчовлари асосида ифодалаш учун имкон яратади. Ишбилармонлар қонунни бузганлиги учун маълум

жазо белгиланса, унинг бизнесда этика ва ахлоқий-ҳуқуқий меъёрларини бузганлиги учун у жамиятнинг қаҳр-ғазабига дучор бўлади. Бунинг учун, жамиятда юқори этикавий меъёрларига амал қилиниши керак.

Ўз ишини қонун бўйича олиб бориш этик ва руҳий-ахлоқий ўлчовларга риоя қилиш билан бир хил эмас. Бизнесда деярли тез-тез шундай вазиятлар яратиладики, унда, қонунни бузмай туриб этикавий меъёр ва қоидалардан оғиш кузатилади, бу эса бизнеснинг нафақат ўзи учун, балки жамият учун ҳам салбий натижалар келтириши мумкин.

Кейинги икки ўн йилликда Ғарбда бизнес этикасига риоя қилиш муаммоси жамият ҳаётида энг оғриқ нуқталардан бирига айланди. Ҳозирги шароитларда бу масала бизнинг республикамизда ҳам муҳим бўлиб бормоқда. Хуфиёна бизнес соҳасининг кенгайиши, коррупциянинг кучайиши, ноҳақ рақобат ишлаб чиқаришда эҳтиёткорлик меъёрлари, маҳсулот сифати стандартлари билан ҳисоблашмаслик, атроф муҳитнинг ифлосланиши каби ҳолатлар ишбилармоннинг роли тўғрисида жамиятда салбий фикр пайдо бўлишига сабабчи бўлади.

Ижтимоий тадқиқотлар натижаларига кўра бизнеснинг Ватанимиз ишбилармонларининг илмий савияси ривожланган мамлакатлардагига нисбатан паст эканлиги аниқланади. Ўз навбатида, ишбилармонлар ҳақидаги жамиятнинг салбий фикрлари ҳам албатта, ибзнеснинг нормал тараққиётига путур етказиши турган гап.

Бизнес этикасининг асосий қоидаларига қуйидагилар киради: қонунни ҳурмат қилиш, тўғрилиқ, ўз сўзига ва тузилган шартномага жавоб бериш, ишончлиқ, ишонч ва ижтимоий жавобгарлик, ҳеч қачон ва ҳеч қандай шароитда ўз хизматларини, буюртмачиларни, ҳиссадорларни, раҳбарларни, мол етказиб берувчиларни, назорат қилувчи идораларни алдамаслик мажбуриятлари ва бошқалар.<sup>15</sup>

Энг биринчи “Бизнесмен кодекси” америкаликлар томонидан 1913 йилда

---

<sup>15</sup> С.С.Фуломов. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2002. 159-бет.

ишлаб чиқилган бўлиб, унда еттига иш юритиш қоидаси қабул қилинган. Бу қоидалар битта асосга жамланган бўлиб,бу бизнес соҳасидаги усул ва сиёсатни баҳолашда уларнинг ҳақиқат ва адолатлилиқ тушунчаларига мос келиши билан белгиланганидир.

Вақт ўтиши билан кодекс бир неча бор такомиллашди. Натижада, бу борада турли фирмалар ва компаниялар томонидан тўпланган, уларнинг тажрибасига асосланган, умумлашган Ғарб ишбилармон дунёсида кенг маълум бўлган ишбилармонликнинг ўн насихати бунга асос бўлди. Бу насихатларга ҳар бир тадбиркор амал қилиши керак. Улар қуйидагилардан иборат:

**Тадбиркорлик ишига оид ғоя топиш.** Сиз бозорга қандай товар (мол), хизмат турларини таклиф қилаётганингиз ҳақида аниқ тасаввурга эга бўлишингиз керак. Аввал ўзингиз қила оладиган нарсдан нимани сотиш мумкинлигини ҳал қилиб, сўнгра ишлаб чиқариш керак. Янгиликни қидиринг. Рақобатдан қўрқманг. Бу бозорда бор нарса, унга ўйланиб ўтириш ярамайди. Сизда рақобатчиларга қарши **учта** кучли қурол борлигини эсда тутинг: Улар **сифат, нарх** ва **рекламадир.**

**Сифат** – бу истеъмол хусусиятларининг (хоссаларининг) мажмуасидир. Харидорга охир-оқибатда шунчаки буюмлар ёки хизматлар керак эмас. Унга ўз муаммоларининг ечими керак. Айнан шу катта пул туради ва энг кўп фойда беради. Масалан: девор блокларини ишлаб чиқариш ва сотиш мумкин. Аммо бутун куч-қувватини жамлаб, харидорга тайёр уй таклиф қилиш анча фойдалироқдир.

**Бизнес – режа тузинг.**Унда: Нима сотиш керак? Уларни нимадан тайёрлаш керак? Бу қанча туради? Ким уни сотиб олади? Харидорлар товар ҳақида билишлари учун нима қилиш керак? Сотувни қандай қилиб кенгайтириш ва бошқа масалалар ифодаланиши зарур.

**Нархни туширишдан хавфсирманг, уни кўтаришдан қўрқинг.** Фойда, иккита буюмни қиммат сотишда эмас, балки икки минг, икки миллион харидорга ўз товарингизни ёки хизматингизни уларга мос нархда сотишингиздир.

**Ўз товарингизни реклама қилинг.** Маҳаллий рўзномада ўз ишингиз ҳақида маълумот беринг. Харидор бўлиш эҳтимоли борларга хат юборинг. Эълонлар, плакатларга буюртма беринг ва жойларга ёпиштириб чиқинг. Сотмоқчи бўлган нарсангиз ҳақидаги маълумотларни қандай қилиб қисқа ва аниқ баён қилиш ҳақида ўйлаб кўринг.

**Кредит олиш мумкин бўлса, уни олишдан қўрқманг.** Сиз, ёки пул топиб кредитни қайтарасиз, ёки пул топмайсиз ва уни қайтармайси. Бор муаммо шу. Юқоридаги кредит миқдори – банк таваккали учун тўловдир. Омонат банкидан уй қурилиши учун кредит олинг, уни қуринг ва ишлаб чиқариш асоси сифатида ишлатинг. Хўжалик блокини қуринг – бу сизнинг омборингиз бўлади. Ўша жойдан яна кредит олинг – усиз иш қилиш қийин, ёки, машинани ҳайдовчиси билан ижарага олинг.

**Хайрихоҳ бўлинг.** Ахир, ҳар қандай ишбилармон шерик, сизга бўйсунувчи ҳар бир ходим худди сиз каби инсондир. Бундай одам билан бирга ишлаш шахсан сиз учун жуда ёқимлидир. Ўзингиз ҳам шундай бўлинг ва одамлардан бирданига кўп нарса талаб қилманг.

**Бир ишингиз олдинга кетдими – дарров унга бошқасини қўшинг.** Бири бўлмаса иккинчиси қолади. Аввал машина ижараси ва прокатини, сўнгра – уларни таъмирлашни ташкил қилинг.

**Бугун сизнинг асосий сармоянгиз ўзингиз эканлигингизни унутманг.** Бу сармояни суткасига 24 соат самарали ишлашга мажбур қилинг. **Ичманг ва чекманг** – бу сизни хонавайрон қилади.

## **ХУЛОСА ВА ТАВСИЯЛАР**

Тадбиркорлик йўналишларига эътибор сўнгги йилларда алоҳида аҳамият касб этмоқда. Шу боисдан ишбилармонлик ва тадбиркорлик билан шуғулланувчи ҳар қандай шахсдан ахлоқ-одоб меъёрларига амал қилиш талаб этилади. Ишбилармон ва тадбиркорнинг шахсий хусусиятларини шакллантириш орқали бунга эришиш лозимдир. Шериклар ўртасидаги ўзаро муносабатда шахс

ахлоқ-одобининг ўрни алоҳида аҳамиятга эга. Хизмат юзасидан муносабатларга қўйиладиган масъулият ва асосий талабларни олдиндан билиб, унга тайёр ҳолатда иш бошлаш ишнинг самарали бўлишини таъминлайди. Мижозлар билан муносабатларда ишбилармон ва тадбиркор шахслар олдига қўйиладиган талаблар ўз ўрнига эга. Эски мижозларни асраб қолиш, янги мижозлар билан иш бошлаш учун муҳимдир. Мижозлар билан муносабатларга қўйиладиган ахлоқий меъёрларга амал қилиш мижозлар билан доимий ишлаш кафолатини беради.

Ушбу тадбиркорнинг муҳим хусусиятларини талабаларда бугунданок шакллантириш мақсадида уларнинг қизиқиш, қобилият, лаёқат ва имкониятларини ҳисобга олган ҳолда турли машғулотлар олиб борилди. Натижада ўқувчилар келажакда ўз тадбиркорлик фаолиятини аниқ режалашга эришишди. Ҳар бир бўлғуси тадбиркор фаолиятни бошлашидан олдинок ўз келажagini режалаштира олса, демак фаолиятнинг самарали бўлишини кафолатлаш мумкин.

Шу ўринда тадбиркорлик билан шуғулланишни истаган ўқувчиларга қуйидаги фазилатларни ўзларини шакллантиришларини **тавсия** этиш мақсадга мувофиқдир:

1. Ташаббускор ва имкониятларни излаш.
2. Қатъиятлилик ва тиришқоқлик.
3. Таваккалчиликка доим тайёр бўлиш.
4. Самарадорликни ҳамда сифатни ўз олдига мақсад қилиб қўйиш.
5. Масъулиятни ўз зиммасига олиш.
6. Мақсадни аниқ қўйиш ва унга интилиш.
7. Максимал даражада ахборотга эга бўлиш.
8. Мунтазам равишда режалаштириш ҳамда кузатув(назорат).
9. Ўзгаларни кўндириш ва алоқа ўрнатиш қобилияти.
10. Мустақиллик ва ўз кучига ишониш.

Шу билан бирга ҳар бир шахс ўзида қуйидаги фикрга жавоб топиши лозим:

- а) Ҳар бир кимса ўз қўлидан келадиган иш билан шуғулланиши керак. Пул

қилиш ҳам бир касбдир.

б) Сиз ўзингизнинг нимага қодир эканлигингизни билиб олишингиз керак.

Тадбиркорлик оламига кириб боришда қуйидагиларга риоя этиш лозим:

1) Мен пул топишим мумкин, деган қатъий хулосага келинг.

2) Пул топишингиз учун сиз бу тўғрида ҳар доим ўйлашингиз керак.

3) Сиз муваффақият қозонишингиз мумкин бўлган соҳалар жуда кўп.

Улардан ўзингизга мосини қидириб топишингиз керак.

4) Сиз албатта хато қиласиз. Лекин қайғурманг. Ўзингиз ва ўзгалар хатоларидан хулоса чиқаринг. Тўхтаган жойингиздан яна ҳаракатни бошланг. Олға ҳаракат қилинг.

5) Маълум бир ғояни танлаганингиздан сўнг уни ҳар томонлама чамалаб чиқинг, ривожлантиринг ва албатта амалга оширишга ҳаракат қилинг.

Умуман, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб фойда топмоқчи бўлсангиз, бутун вужудингизни, куч-ғайратингизни шу мақсадга эришиш учун сарфланг.

## **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Каримов И.А. “Юксак маънавият – енгилмас куч.” Т. “Маънавият.” 2008 йил.

2. Каримов И.А. “Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида”. Т.: Ўзбекистон., 2012.-440 б.

3. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохатларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни. Олий

таълим меъёрий ҳужжатлари. Тошкент “Шарқ” 2001 йил.

5. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури. Олий таълим меъёрий ҳужжатлари. Тошкент “Шарқ” 2001 йил.

6. “2010 йилгача бўлган даврда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими педагог ва муҳандис педагог кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш дастури” Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 4-октябрдаги 400-сонли Қарори.

7. «Малакали педагог кадрлар тайёрлаш ҳамда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини шундай кадрлар билан таъминлаш тизимини янада такомиллаштиришга оид чора-тадбирлар тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 28 - майдаги ПҚ-1761 сонли қарори.

8. “Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг илмий-методик ҳамкорлигини мувофиқлаштириш тўғрисида”ги Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 172-сонли буйруғи, 24.04. 12.

9. Абдуллаева Р.М., Расулова Ф.Ш. Педагогик этика. Ўқув қўлланма. Т.ТДИУ. 2009.87 б.

10. Алиева А. «Бўлажак педагогда муомала маданиятини шакллантиришнинг ўзига хос хусусиятлари» . Магистрлик диссертацияси Т.,ТДИУ. 2001.

11. Иномов И. Иқтисодий тарбия назарияси. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2005. 244 б.

12. Каримова В.М., ва бошқалар. Педагогика. Психология. Ўқув қўлланма. Тошкент-2012.

13. Маҳкамов М. «Бўлажак тарбиячиларнинг педагогик мулоқат маданиятини шакллантириш» номзодлик диссертацияси. Т., 2005.

14. Маҳкамов У, Тилябова Н. Касбий маҳорат. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 122 б.

15. Очилова Г, Мусахонова Г. Педагогик маҳорат. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2012. 165 б.

16. Файзуллаева Н.С. ва бошқалар. Тарбиявий ишлар услубиёти. Ўқув қўлланма. Тошкент.2012.
- 17.Файзуллаева Н.С. Педагогик маҳорат. Ўқув қўлланма.Т. “Янги аср авлоди”. 2007.
18. Ходиев Б.Ю, Болтабоев М.Р.Олий ўқув юртидаги тарбиявий ишларга психологик ёндашувлар. Ўқув-услубий қўлланма. Т.2009. 114 б.
19. Ходиев Б, Голиш Л. Мустақил ўқув фаолиятини ташкил этиш усул ва воситалари (биринчи босқич Ўқувчиларига ёрдам тариқасида): Ўқув-услубий қўлланма. Тошкент. ТДИУ. 2009. 97 б.
20. Хўжаев Н.Х. ва бошқалар. Замонавий педагогик технологиялар. Касб-ҳунар коллежлари учун ўқув-услубий қўлланма. Тошкент.2005. 116 бет.
21. Хўжаев Н. ва бошқалар. Таълим назарияси. – Т.: 2003, 13-19-бет.
22. Хакимова М.Ф. Касб педагогикаси. Ўқув қўлланма. Т.2013. 251 б
23. Шодмонова Ш.С., Хошимова М.К., Файзуллаева Н.С. Тарбиявий ишлар услубиёти. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2010. 153 б.
24. [www.glef.org](http://www.glef.org). Джордж Лукаснинг Таълимнинг фонди.
25. [www.newhorizons.org](http://www.newhorizons.org). Таълимнинг янги уфқлари.
26. [www.rhecherswithoutborders.org](http://www.rhecherswithoutborders.org). Чегарасиз ўқитувчилар.
27. [www.thelearningweb.net](http://www.thelearningweb.net). Таълим тармоғи.
28. [www.inetlibrary.com](http://www.inetlibrary.com). Интернет-кутубхона

# ИЛОВАЛАР

## **I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Президент фармонлари ва қарорлари, Вазирлар Маҳкамаси қарорлари**

1.Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.- Т.: Ўзбекистон, 2009. 40 б.

2.Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни. Олий таълим меъёрий ҳужжатлари. Тошкент “Шарқ” 2001 йил

3.Кадрлар тайёрлаш миллий дастури. Олий таълим меъёрий ҳужжатлари. Тошкент “Шарқ” 2001 йил.

4.«Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида». Ўзбекистон Республикаси Қонуни.1991.

5. “Ўзбекистон Республикасида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тўғрисида Низоми” Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 6 июлдаги 200-сон қарори

6. Олий ўқув юртидан кейинги таълим ҳамда олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрларни аттестациядан ўтказиш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида. ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг қарори. 2012 йил 28 декабрь.

7.

8. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг “Олий таълимга оид меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 2000 йил 22 сентябр 251 сонли буйруғи.

9. Олий таълим муассасалари педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида. ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг қарори. 2012 йил 26 сентябрь.

## **II. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари**

10.Каримов И.А. Мамлақатиимизни модернизация қилиш йўлини давом эттириш-тараққиётимизнинг муҳим омилидир. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганлигининг 18 йиллигига бағишланган тантанали

маросимидаги маъруза // Халқ сўзи газетаси.-8.12.2010.

11. Каримов И.А.Бош мақсадимиз-кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш. 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. Халқ сўзи газетаси.-19.01.2013.

12.Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи газетаси.-13.11.2010.

13.Ислом Каримов. “Юксак маънавият – енгилмас куч.” Т. “Маънавият.” 2008йил.

14.Каримов И.А. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари”. Т.: Ўзбекистон., 2009.-56 б.

15.Ислом Каримов. «Мамлакатимиз тараққиётининг қонуний асосларини мустаҳкамлаш фаолиятимиз мезони бўлиши даркор». Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг бешинчи ялпи мажлисидаги маъруза. Халқ сўзи. 2006 йил. 25 феврал.

16.Ислом Каримов.Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида. Т., «Ўзбекистон», 2012 й. 440 б.

17.Ислом Каримов. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т., «Ўзбекистон» 1999 й.

18.Ислом Каримов. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. Т., «Ўзбекистон» 1999 й.

19.Ислом Каримов. Баркамол авлод орзуси Т., «Шарқ» 1999 й.

20.Ислом Каримов. “Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим”. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар

Маҳкамасидаги 2005 йил яқунларига бағишланган маърузаси. 10 феврал, 2006 й.

21.Каримов И.А Ўзбекистон иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.

22.Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бусағасида. - Т.: Ўзбекистон, 1997.

### **III. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлари**

23. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг “Олий таълимга оид меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 2000 йил 22 сентябр 251 сонли буйруғи.

### **IV. Асосий адабиётлар.**

24.Фуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2002. 365 б.

25. Фуломов С.С. Менежмент ва бизнес асослари. Дарслик. Тошкент. 1997. 352 б.

26.Ҳайитов О, Очилова Г. Тадбиркорлик психологияси. Ўқув қўлланма. Тошкент. 2008. 144 б.

27.Акбарова Ф ва бошқалар. Ҳаёт китоби. Ёш оилалар учун энциклопедик қўлланма. Т. 2011. 272 б.

28.Солиев А, Усманов А. Маркетинг. Ўқув қўлланма. Т.1997. 167 б.

29. Самадов А.Н., Останакулова Г.М., Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т: Иқтисод-молия, 2008, 78-98 бетлар.

30. Қосимова М.С., Ходиев Б.Ю., Самадов А.Н., Мухитдинова У.С., Кичик бизнесни бошқариш. Ўқув қўлланма. – Т.: Ўқитувчи, 2003, 112-131 бетлар.

31.Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н.. Педагогика. – М.: Школьная пресса. 2004, 24-33 с.

32.Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. – М., 2003, 57 с.

33.Зимняя И.А., Педагогическая психология. – М.: Логос, 2003, 384 с.

34.Ўзбекистонда бизнес кейслар: Ўзбекистон Республикасидаги бизнес таълимотида “Кейс–Стади” услубининг қўлланилиши. Муаллифлар гуруҳи. – Т.: Академия, 2006, – 645 б.

35.Каримова В.М. ва бошқалар. Муस्ताқил тафаккурни шакллантириш масалалари. – Т., 2003, 17-бет.

36.Хўжаев Н. ва бошқалар. Педагогика асослари. – Т., 2003, 7-11-бет.

37.Хўжаев Н. ва бошқалар. Таълим назарияси. – Т.: 2003, 13-19-бет.

#### **V.Қўшимча адабиётлар**

38.Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг “Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиз” ҳамда “Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтириш” номли маърузаларини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. –Тошкент: Иқтисодиёт. -2010. -340 б.

39.Каримова В.М ва бошқалар. Педагогика. Психология. Ўқув қўлланма. Т.2012. 300 б.

40.Хўжаев Н,Хасанбоев Ж,Мамажонов И, Мусахонова Г.Янги педагогик технологиялар. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 180 б.

41.Хакимова М,Хўжаев Н, Ахмедов Д. Педагогик технологиялар.Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 166 б.

42.Хўжаев Н., Тожибоева Д., Мамарахимов Б., Шомуратова Н. Касбий таълим методикаси. Ўқув қўлланма Т.: ТДИУ.- 2007. 190 б.

43.Балашович М.И. Кичик бизнес. Ватанимиз ва хорижий давлатлар тажрибалари. М.2005.

44.Кретов С.М. Тадбиркорлик моҳияти, топшириқлари ва истиқлоллари. Ўқув қўлланма.Спб- 2007.

45.Хакимов М.Касб педагогикаси. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 194 б.

46.Ичитовкин Б.Н. Хўжалик юриштининг кичик шакллари.М.2001

47.Расулова Ш. Абдуллаева Р. Педагогическая этика. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 134 б.

48.Абдуллаева Р.М., Ибрагимова Г.Х. “Педагогик этика” ўқув курси бўйича таълим технологияси. Т., ТДИУ, 2006. 115 б

49.Маҳкамов У. Ахлоқ одоб сабоқлари. Ўқув кўлланма. Т.2005.

50.Расулова Ф.Ш, Абдуллаева Р.М. Педагогическая этика  
Учебное пособие - Т: ТГЭУ., 2007.

51.Файзуллаева Н.С. Педагогик маҳорат. Ўқув кўлланма.Т. “Янги аср авлоди”. 2007.

#### **VI.Даврий нашрлар, статистик тўпламлар ва ҳисоботлар**

52.“Талабаларнинг энг илғор илмий-амалий ғояси”. ТДИУ иқтидорли талабаларнинг кўрик танловининг материаллари. Т. 21-22 апрель 2008 йил.

#### **VII.Интернет сайтлари**

53.[www.glef.org](http://www.glef.org). Джордж Лукаснинг Таълимнинг фонди.

54. [www.newhorizons.org](http://www.newhorizons.org). Таълимнинг янги уфқлари.

55. [www.rhecherswithoutborders.org](http://www.rhecherswithoutborders.org). Чегарасиз ўқитувчилар.

56. [www.thelearningweb.net](http://www.thelearningweb.net). Таълим тармоғи.

57. [www.inetlibrary.com](http://www.inetlibrary.com). Интернет-кутубхона

# ИЛОВАЛАР

## **“ЖАМОАДА ЖАМОАТ ИШИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ” ИШ ҶЙИНИ.**

**Мақсад:** Жамоани ўрганиш усуллари билан танишиш ва соҳада тажриба алмашиш; жамодаги шахслараро муносабатларини, ундаги гуруҳларни, гуруҳ сардорларини аниқлаш; ўйин қатнашчиларида нотиклик, ўз фикрини ўзгаларга ўтказа билиш қобилиятини ва мунозара юритиш маданиятини шакллантириш.

### **Кутилаётган натижа:**

Инсоннинг психологик имкониятларини ўрганиш усуллари бўйича билимни эгаллаш ва билимлардан фойдалана билиш.

Нотиклик санъатига эга бўлиш.

Одамларни психологик таҳлил қила билиш кўникмасини ўзлаштириш.

Мунозара юритиш маданиятини эгаллаш.

Ноаниқлик шароитида ўз фаолиятини танлаш вазиятида шахс хулқи модели бўйича имитацион ишчанлик ўйини.

### **Ўйиннинг мақсади:**

1. Жамоада психологик муҳитни ҳамда сардорларни аниқлаш.

Жамоада психологик шароитни, сардорларни(оқ ва қора) аниқлаш, раҳбар учун жамоани самарали бошқаришга ёрдам беради.

Сардорни аниқлаш учун ушбу ўйин хоҳлаган жамоада ишлатилиши мумкин.

Ўйиннинг вақти- 2 соат.

### **ВАЗИЯТ:**

“Тақсимот бўйича бир ой мобайнида ишлаётган жамоангизда Сизга жамоатчилик ишини ташкил қилиш, ҳамда бошқариш вазифаси қўйилган”.

Жамоангиз унчалик катта эмас, тахминан 50 нафар одам. Сизга ташкил қилиш учун бир ҳафта муҳлат берилган. Хўш, жамоангизда жамоа ҳамда ташкилий ишларга қизиққан одамларни аниқлаш учун қандай ташкилий тадбирлар ўтказиш мумкин? (иштирокчининг бланкига қаранг).

## **II. ЎЙИН ҚОИДАСИ:**

1. Жамоа ишларига фаол номзодларни аниқлаш, қисқа муддатда жамоа сардорини топиш учун Сизга берилган ҳаракат турларидан биттадан-учтагача танлашингиз мумкин.

Танланган иштирокчидан бланкида “-” белгисини қўйиб ҳаракатингизни белгиланг.

Ҳар бир иштирокчи индивидуал ишида бошқа иштирокчилар маслаҳатисиз, шахсан ўзи ечимни топиши керак. Тушунмаган саволларга раҳбар жавоб беради. Индивидуал ишининг тугутганлигини иштирокчи қўлини кўтариб билдиради.

Барча иштирокчилар 4 кишидан иборат бўлиб командаларга бўлинадилар ҳамда эркин фикрлаш жараёнида командалари ўзининг якуний қарорига келадилар. Ушбу босқичда ҳар бир иштирокчининг вазифаси командага ўз фикрининг тўғрилигини ўтказа олишидир.

Иш жараёнида команданинг вакили умумий қарорини изоҳлаб, ҳимоя қилиб тушунтириб беради. Бошқа командадаги иштирокчилар саволлар бериб, қарама-қарши фикрлар билдирадилар. Шунда команда ўз фикрини ҳимоя қилади-бу ерда мунозара (тортишув) кетади.

Ўйиннинг раҳбари командалар қарор чиқараётганида аралашмасдан, фақат ўйинни назорат қилиб туради.

Ҳар бир иштирокчи ўзининг ишбилармонлик хусусиятини, сифатларини, шунингдек ўз-ўзини баҳолаш учун берилган тартибдаги рўйхатдан 6 тасини ишламоғи керак.

Ўз-ўзининг ишбилармонлигини ўзи баҳолаши, бошқа иштирокчиларнинг маслаҳатлари индивидуал тартибда олиб борилади.

Характер турини баҳолаш: агар Сиз танлаган хислатларнинг аксарияти биринчи ярмида бўлса - ижодий характер; иккинчисига тушса - бажарувчи; учинчисига тушса- ташкилотчи.

Агарда иштирокчи ўз фикрини командага ўтказа билса ҳамда ижодий ва ташкилотчилик характерига эга бўлса, ушбу иштирокчи лидер (сардор) деб

ҳисобланади.

### **III. ИШ ҶИНИНИНГ ТУЗИЛИШИ.**

#### **РАҲБАР**

Вазифанинг қўйилиши.

Индивидуал ечилиши.

Команданинг ечими.

Ечимни муҳокама қилиш.

Яқунлаш, натижани таҳлил қилиш.

Ҷиннинг раҳбари вазифа қўяди, шароитни ҳамда Ҷиннинг қоидалари, иштирокчиларнинг вазифаларини таништиради.

Ҷиннинг ҳар бир иштирокчиси индивидуал равишда ҳеч кимдан маслаҳат сўрамасдан Ҷиннинг фикрини асос қилиб, мустақил ечимини топади.

Команданинг иштирокчилари ўзаро мулоқотдан кейин умумий ечимини бериши керак.

Ўз навбати билан ҳар бир команда топган ечимини ўқиб беради, бошқа командалар оппонент (баҳоловчи) ролини ўйнайди ва ўзаро мулоқот ўтказилади.

Раҳбар Ҷиннинг натижасини таҳлил қилиб, баҳоларни ҳисоблаб чиқади, унинг ғолибларини маълум қилади.

#### **1. ҶИНИНГ МОДЕЛИ.**

Раҳбар Ҷиннинг мақсадини тушунтириб беради, иштирокчиларни командаларга бўлади, бланкалар тарқатади, унинг қоидаларини ҳамда яқуний вазиятни айтиб беради.

Берилган бланкаларда иштирокчилар индивидуал қабул қилган ечимини “-” белгиси билан белгилайдилар.

Команда қабул қилган ечимни бланканинг ўз жадвалида “-” белгиси билан белгиланади.

Раҳбар Ҷиннинг бланкасида иштирокчиларнинг индивидуал ва команданинг ечимини белгилаб, доскада ахборот учун ишнинг натижасини қайд қилади.

Берилган натижалар бўйича гуруҳ мулоқоти.

Гуруҳ мулоқотидан кейин ҳамма ўзининг ечимини тузатиш учун бир дақиқа берилади. Иштирокчилар қабул қилган фикрларни дарҳол раҳбарига маълум қиладилар. Натижалар раҳбарнинг бланкасига ва доскага тушиши керак. Қайси бир команданинг ечими тузатиш пайтида қабул қилинган бўлса, ўша командага қўшимча бир балл берилади.

Ишбилармонлик характер хусусиятини ўзи баҳолаш иштирокчиларнинг бланкида ўзига хос бўлган 6 та фазилатни тўғри келадиган графада “-” белгиси билан билдирилиши керак.

Иштирокчи раҳбар ёрдами билан ўзининг характери қайси турга қарашлилигини аниқлаб олади (ижодий, бошқарувчан ва ташкилотчилик).

Натижалар раҳбарнинг бланкига ва доскага ёзилади.

Ўйин бўйича олинган умумий натижанинг таҳлили жадвал бўйича доскада ҳамма иштирокчилар учун ўтказилади, уни якунида лидер (сардор)ни аниқлаш мумкин. Баъзан ўйиннинг мақсади бўйича шундай таҳлил натижаларини айтмасдан туриб раҳбарнинг бланкига ёзиб қўйилади. Шунда ўйин команданинг олган ўрни билан қанча ташкилотчи борлигини аниқлаш орқали ва баъзан бахсли тарзда тугалланади.

### **ЎЙИННИНГ РЕГЛАМЕНТИ**

Ўйин бир даврда ўтказилади. Ўйиннинг ҳар бир босқичи бўйича тахминан кетадиган вақт:

раҳбарнинг кириш сўзи- 20 мин.

иштирокчиларнинг индивидуал иши- 10 мин:

команданинг бир қарорга келиши- 10 мин.

гуруҳ баҳси- 20 мин.

шахснинг ўз-ўзини баҳолаши- 10 мин.

натижанинг таҳлили ва якунланиш- 20 мин.

Ҳаммаси бўлиб ўйинга 1 соат, 30 минут вақт (2\*45)кетади.

Гуруҳ қатнашчисининг варақаси илова қилинади.

Гуруҳ № -----

қатнашчи -----

**“ЖАМОАДА ЖАМОАТ ИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ” ИШ ҲИЙИНИ**

**ҚАТНАШЧИСИНИНГ ВАРАҚАСИ**

№	Харакатлар номи	Характерингизнинг хусусиятлари
	Жамоа хар бир аъзоси билан шахсан танишиш	Мустақиллик Ишга ижодий ёндошиш
	Жамоадаги қизиқтирган шахслар тўғрисидаги маълумотларни кадрлар бўлимида таҳлил қилиш	Ташаббускорлик Ақлий қобилиятлилик Тажрибалилик
	Шахсий анкета саволларини тузиш ва жамоанинг хар бир аъзоси томо- нидан тўлдиришини ташкил этиш	Билимлилик Тиришқоқлик Саранжомлик
	Жамоат ишларига тавсия этилган номзодларни муҳокама қилиш учун йиғилиш ўтказиш	Диққат-эътиборлилик Ижро этувчанлик Интизомлилик
	Жамоанинг шар бир аъзоси феъл-атворини яққол намоён қиладиган вазиятни вужутга келтириш	Виждонийлилик Қатъиятлилик Меҳнатсеварлилик Эпчиллик
	Жамоат ишларига тавсия қилинган номзодларни жамоанинг хар бир аъзоси муҳокама қилиш	Сабр-тоқатлилик Ишчанлилик Маъсулиятлилик Ташкилотчилик
	Жамоат ишига бўлган муносабатни аниқлаш учун топшириқ беришни ташкил қилиш	
	Жамоанинг хар бир аъзосидаги ташкилотчилик қобилиятини аниқлаш учун иш Ҳийинини ўтказиш	
	Жамоат ишларини қандай олиб боришни шахсан ўзи намуна тарзида кўрсатиб бериш	
	Жамоат ишларида қатнашишга ишонч хосил қилдирадиган суҳбат уюштириш	

## “МАТЕРИАЛНИ АУДИТОРИЯДА МУСТАҚИЛ ЎРГАНИШ”

### ИШ ЎЙИНИ

#### Ўйиннинг мақсади:

1) таълимнинг фаол усуллари ҳақидаги билимларни бойитиш, тажриба алмашишни ташкил қилиш;

мустақил, тез, чуқур фикрлаш қобилиятини, материални мустақил ўзлаштириш кўникмасини ривожлантириш;

нотиклик, сўзамоллик, ўз нуқтаи назарини асослаб бера олиш укувини, мунозара юритиш услубини шакллантириш.

Ўйиннинг бориши: Ўйин қатнашчилари учта гуруҳга бўлинишади ва гуруҳ аъзолари стол атрофида давра қуриб ўтирадилар, ўйин қатнашчиларига матн ва баҳолар варақаси тарқатилади.

1-босқич. Ўйин иштирокчилари қўлларидаги матн мазмуни билан танишадилар ва уни тушуниб оладилар.

2-босқич. Ҳар бир гуруҳ ўз гуруҳи учун 2 варақ қоғоз олади. Матн бўйича учта савол тузиб, сўнг вараққа ёзишади. Саволлар қисқа, мазмунли ва мантиқий бўлиб, матн асосида бўлиши шарт.

3-босқич. Гуруҳлар томонидан тузилган саволлар қўшни гуруҳларга узатиб юборилади. Бунда 1-чи гуруҳ 2-чи гуруҳга, 2-чи гуруҳ 3-чи гуруҳга, 3-чи гуруҳ 1-чи гуруҳга саволларини узатишади. Ҳар бир гуруҳ қўшни гуруҳ саволларини 4 балли баҳо (2,3,4,5) тизимида баҳолаб, сўнг уларни баҳолар варақасига қўядилар. Гуруҳлар саволларни баҳолаб бўлгач, уларга жавоб ёзадилар.

4-босқич. Гуруҳлар қўлларидаги савол ва жавобни юқоридаги тартибда қўшни гуруҳларга узатиб юборадилар. Ҳар бир гуруҳ қўлидаги жавобларни

баҳолаб, сўнг изоҳлаш учун тақриз кўринишида жавобнинг тагига ёзадилар.

5-босқич. Гуруҳлар кўлларидаги саволларни жавобини ва тақризини кўшни гуруҳларга яна ўша тартибда узатадилар. Ҳар бир гуруҳнинг ўзи тузган саволи ўзига қайтиб келади. Гуруҳ аъзолари жавоб ва тақриз билан танишиб, сўнг тақризчини баҳолайдилар ва уни баҳолар варақасига ҳўядилар.

6-босқич. Гуруҳлараро мунозара ташкил қилинган бўлса, оғзаки савол-жавоб ҳам шундай ташкил қилинади. Оғзаки савол-жавоб вақтида ўйин бошловчиси, баҳоларни коррекция қилиб боради. Савол-жавоб тугагач, йиғилган очколар миқдорига қараб ўйин ғолиби белгиланади. Ўйин синов тариқасида ўтказилса, ҳар бир иштирокчига қўйиладиган баҳо қуйидагича аниқланади.

Биринчи ўринни эгаллаган гуруҳ:  $4x$ , бунда  $x$  гуруҳ аъзоларининг сони 4 балли баҳо 1,1; 0,9; 0,8 коэффициет.

Иккинчи ўринни эгалаган гуруҳ:  $4x \cdot 0,9$

Учинчи ўринни эгаллаган гуруҳ:  $4x \cdot 0,8$ .