

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
ALISHER NAVOIY NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

Ijtimoiy-iqtisodiyot fakulteti
Iqtisodiyot va mehnat sotsiologiyasi kafedrası
Mehnat iqtisodiyoti mutaxassisligi bo'yicha

Magistrlik dissertatsiyasi

"KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SOHASIDA
ISH BILAN BANDLIKNI TA'MINLASHNING ASOSIY
YO'NALISHLARI"

Bajardi: Farxodov J.

Ilmiy rahbar: dots.Bozorov B.U.

SAMARQAND – 2015

Annotatsiya

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ijtimoiy sohadagi xizmatlaridan biri- bu aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishdir. O'z navbatida u mazkur vazifani ikkita asosiy yo'l orqali bajarishi mumkin: yangi ish o'rinlarini barpo etish va vaqtincha bo'sh bo'lgan yoki ish bilan qisman band bo'lgan aholini ishga jalb etish, yoki boshqacha aytganda, ikkilamchi bandlikni ta'minlash. Aholining ish bilan bandligi va qo'shimcha daromad olish imkonini yaratish orqali jamiyatdagi ijtimoiy muvozanatni saqlashga katta hissa qo'shish mumkin. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasi aholini ish bilan ta'minlash, aholi pul daromadlarining o'sishi, uning xarid qobiliyatini oshirish, ishlab chiqarish hajmini kengaytirish va mamlakatdagi barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi

Ushbu masalaning dolzarbligidan kelib chiqib mazkur dissertatsiya ishida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida ish bilan bandlikni ta'minlashing asosiy yo'nalishlari aniqlandi va tegishli xulosa va tavsiyalar keltirildi.

Annotation

One of the tasks of the small business and private entrepreneurship is increasing employment of population. It fulfils the task in two directions: first is by job creation and second by employment of unemployed and partly emmmloyed population. Employment of the population and increase of profits of poluation, increase of production of ompnanies and plays a great role in sustainable development of the state.

Based on actuality of the ropic, on this dissertation prividng of employment and job places and proper recommendations are given.

Mundarija

KIRISH.....	3
I-BOB. KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI IJTIMOIIY-IQTISODIY AHAMIYATI.	
1.1.Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning iqtisodiy rivojlanishidagi ahamiyati.....	8
1.2. Kichik va xususiy korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati.....	18
II. BOB. AHOLI ISH BILAN BANDLIKNI TA'MINLASHDA TADBIRKORLIKNI QULLAB-QUVVATLASH YO'LLARI.	
2.1. Tadbirkorlikni har tomonlama qullab-quvvatlash imkoniyatlari.....	29
2.2. Samarqand viloyatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlarni tashkil etish.....	39
2.3. Aholini ish bilan bandligi va ishsizlikni kamaytirishda mehnat bozorining roli.....	43
III-BOB. KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI BARQAROR RIVOJLANTIRISH ORQALI BANDLIKNI TA'MINLASH ASOSLARI.	
3.1. Raqobatli bozor sharoitida hududlarda aholi ish bilan bandligini oshirishda tadbirkorlikni rivojlantirish yo'llari.....	56
3.2. Bandlikni ta'minlashda tadbirkorlik faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish yo'llari.....	65
3.3. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini mehnat resurslari bilan ta'minlanishda aholi sonining o'zgarish holatini tahlili.....	70
XULOSA.....	81
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	84

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Mustaqilik yillarida O'zbekistonda bozor iqtisodiyotining asosi bo'lgan xususiy mulk ustuvorligini mustahkamlaydigan barqaror qonunchilik bazasi yaratilganini qayd etish zarur. O'rta mulkdorlar sinfini shakllantirish, mamlakat iqtisodiyotini barqaror yuksaltirish, yangi ish o'rinlari yaratish va aholi darajasini oshirishning muhim omili bo'lgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish bo'yicha qulay ishbilarmonlik muhiti hamda ishonchli huquqiy kafolatlar yaratildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning mamlakatimizni 2014 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2015 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisida so'zlagan ma'ruzasida ta'kidlaganidek, "kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar natijasida o'tgan yili 20 mingdan ziyod yangi kichik biznes subyektlari tashkil etildi, ularning umumiy soni esa 195-mingdan ziyodini tashkil etdi. Bu 2000 yilga nisbatan 2 barobar ko'pdir. Yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 2000 yildan buyon 31 foizdan 56 foizga, sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishda 12,9 foizdan 31,1 foizga o'sdi".¹ Yuqoridagi ko'rsatkichlardan ko'rinib turibdiki, ushbu soha mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda tobora salmoqli o'rin egallab bormoqda.

Kichik va xususiy korxonalarnirig ijtimoiy-iqtisodiy o'sishini jadallashtirish muammolarini hal qilish iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida iqtisodiy boshqaruvni tubdan qayta ko'rish asosida amalga oshiriladi. Shunga muvofiq ravishda xoja'lik faoliyati jarayonida yuzaga keladigan muammolarni bartaraf etish bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalarning ahamiyati ortadi.

Iqtisodiyotdagi tarkibiy islohotlar natijasida tadbirkorlik mehnat unumdorligining o'sishi, mehnat mazmunidagi chuqur o'zgarishlar, qo'l mehnati

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovni mamlakatimizni 2014 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2015 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzalari.

tarqalgan sohalarning sezilarli kamayishi va inson omiliga yangicha yondashuv masalalari bilan bog'liq bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimini tadqiq etish, ayniqsa, muhimdir.

Modernizasiyalashtirish jarayonini ishlab chiqarishga joriy qilish natijasida ishchi xodimlarning ilmiy va kasbiy tayyorgarligi, ularning mehnat va ijtimoiy faolligiga bo'lgan talablar keskin ortadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida turli ukladligi korxonalarning raqobatga dosh berishi, korxonalarda personal mehnatni tashkil etish va haq to'lash tizimini takomillashtirish, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning muhim yo'nalishi sifatida mehnat unumdorligi va samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

Ushbu maqsadlarni kichik va xususiy korxonalarda personallar mehnatini tashkil etish, uning samaradorligini oshirish kompleks tadqiq qilishning alohida dolzarbligini ifodalaydi. Mazkur tadqiqot ishi mavzusini tanlashga turtki bo'ldi.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda bandlikni ta'minlash, mehnatini tashkil etish va mehnat samaradorligi, mehnat resurslaridan foydalanish, mehnatni normallashtirish, mehnatga haq to'lash tizimlari muammolarini o'rganishga: J.M.Kens, R.Lukas, A.Osvoid, X.Rozan, J.Rudebsh, F.Xayek kabi xorijiy yetakchi iqtisodchi olinllarning qator ilmiy ishlari bag'ishlangan. Ushbu masalalarni o'rganishga MDH davlatlari olimlaridan Kostikov G', Sergiyeva T R, Shuxmen A.G., Vladimirova L.P., Volgin N.A., Kostin L.A., Ulinsev I.I., Maslova L.S lar munosib hissa qo'shganlar. Bu yo'nalishdagi muammolarni o'rganishga O'zbekistonlik olimlardan Abdurahmonov Q.X., Shodiyeva R.X., Ubaydillayeva R.A., Xolmo'minov Sh.R., Bozorov N.B., Xudoyberdiyev Z., Saidov K.S va boshqa olimlarning ilmiy ishlari bag'ishlangan. Bu ilmiy izlanishlar ishlab chiqish korxonalarida mehnatga haq to'lash tizimining yetarlicha yoritib berilgan. Bu muammolarning iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida ahamiyatligi tadqiqot mavzusining dolzarbligi uning maqsadi asosiy vazifalari to'g'ri aniqlashga imkon yaratadi.

Tadqiqot ishining maqsadi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizatsiyalash sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali ish bilan bandlikni ta'minlash yuzasidan ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot ishining asosiy vazifalari etib quyidagilar belgilab olindi:

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini mohiyati va mazmuni yoritib berish hamda asosiy vazifalarni aniqlash;
- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnatni tashkil etish bo'yicha nazariy jihatlarini yoritib berish;
- tadbirkorlikni moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlash yo'llarini tahlil etish va aniqlash;
- hududlarda tadbirkorlikni rivojlantirish orqali yaratilgan ish o'rinlari holatini tahlil etish;
- bandlikni ta'minlashda tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti. Samarqand viloyatidagi kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida bandlikni ta'minlanishi tashkil etish yo'llari.

Tadqiqot predmeti. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida ish o'rinlarini tashkil etishda, yuzaga keladigan ijtimoiy - iqtisodiy muammolar.

Dissertatsiyaning nazariy va uslubiy asoslari- O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning asarlari va kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasidagi yurtimiz va xorijiy mamlakatlar iqtisodchi olimlarining ilmiy ishlari hisoblanadi.

Tadqiqot metodlari. Tadqiqot jarayonida ko'zatish, umumlashtirish, guruhlash, taqqoslash va iqtisodiy - statistik usullardan foydalanildi.

Himoyaga olib chiqilayotgan asosiy holatlar.

- Kichik biznes sohasida mehnatni tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari aniqlangan;

- Samarqand viloyatida kichik korxonalar va tadbirkorlikni tashkil etish holati taxlil qilingan va mavjud muammolar aniqlanib, ularni hal etishga qaratilgan ilmiy takliflar ishlab chiqilgan;

- Bandlikni ta'minlashda tadbirkorlik faoliyatini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari aniqlangan.

Magistrlik dissertasiya ishi natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.
Ishining ilmiy va amaliy natijalari bo'lib,

- Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida mehnatni tashkil etishni mohiyatini ochib berish va aholi ish bilan bandligini ta'minlashda ularni moliyaviy qo'llab-quvvatlash holatlari o'rganib chiqildi. Aholini ish bilan bandligi, ishsizlikni kamaytirishda mehnat bozorida va bandlikka ko'maklashish markazlari ishida joriy etish mumkin.

- raqobatli mehnat bozorida hudud aholisini ish bilan bandligini oshirishda tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish va takomillashtirish, mehnat resurslarini, bandlik holatini ta'minlash bo'yicha qarorlar qabul qilishda amaliyotga joriy etish mumkin.

Tadqiqot ishining asosiy natijalarini sinovdan o'tkazish va tadbiriq etish..
Dissertatsiyada taklif etilgan tavsiyalar Samarqand viloyatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlikni ta'minlashda ishchi kuchi bilan ta'minlashl ishchi kuchiga bo'lgan talablarni aniqlashda xizmat qiladi.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Magistrlik dissertatsiya ishi kirish, 3 ta bob va xulosa qismlaridan iborat bo'lib, ishning kirish qismida mavzuning dolzarbligi, o'rganilganlik darajasi, tadqiqot ishining maqsadi, shunga asosan qo'yilgan vazifalar, tadqiqot obyekti, predmeti, himoyaga olib chiqilayotgan asosiy holatlar tadqiqotning ilmiy yangiliklari va kutilayotgan natijalar ishning ilmiy va amaliy ahamiyati o'z aksini topgan. Dissertatsiya ishining birinchi bobida kichik biznes va tadbirkorlikni iqtisodiyotda tutgan o'rni va ahamiyati tashkil etish holatlari o'z aksini topgan.

Ikkinchi bobida aholi ish bilan bandligini ta'minlashda tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash yo'llari, sohani rivojlantirish orqali yaratilgan ish o'rinlari holatining tahlili o'z aksini topgan.

Ishning uchinchi bobida Samarqand viloyatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlarini tashkil etish holatlari o'rganilgan, tahlil qilingan, unga ta'sir etuvchi omillar aniqlangan.

Xulosa va takliflar qismida esa, olib borilgan tadqiqot va tahlillar natijasida nazariy va amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

I - BOB. KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI IJTIMOIY-IQTISODIY AHAMIYATI

1.1. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning iqtisodiy rivojlanishdagi ahamiyati

Ma'lumki, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish – mamlakatimizda iqtisodiy o'sishni ta'minlash, yangi ish o'rinlarini tashkil qilish, bandlik muammosini hal etish, aholining daromadlari va farovonligini oshirishda muhim omil sifatida qaralmoqda. Chunki, bozor iqtisodiyoti sharoitida tadbirkorlik quyidagi vazifalarni amalga oshira olishi bilan ahamiyatlidir:

- bozor iqtisodiyotiga kerakli bo'lgan moyillikni beradi;
- aholining moliyaviy va ishlab chiqarish resurslarini yo'naltiradi (mehnat va xom-ashyo resurslari);
- raqobat muhitini yaratishda hissa qo'shadi;
- ilmiy-texnik taraqqiyotning eng zarur yo'nalishlari bo'yicha taraqqiyotni amalga oshiradi;
- bandlik muammosini hal qiladi;
- ijtimoiy zo'riqishni yumshatadi va bozor munosabatlarini demokratlashtiradi;
- ko'pgina insonlarda o'z ijodiy imkoniyatlarini ochishda rag'bat yaratadi;
- aholining ijtimoiy himoyalanmagan guruhlari mehnatidan foydalaniladi;
- yosh kadrlarni malakasini oshiradi va ishlab chiqarishdagi tajribasini ortiradi.

Shundan kelib chiqib, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish respublikamizda keng ko'lamli islohotlar va modernizasiya yo'lini izchil davom ettirishda asosiy yo'nalishlaridan biri bo'lib qolmoqda. Bunda, ayniqsa qishloq xo'jaligiga berilayotgan e'tiborni misol keltirishimiz mumkin. Prezidentimiz Islom Karimovning 2014 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2015 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor

yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasida "2014 yilda mamlakatimizda kompleks chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish hisobidan 1 millionga yaqin yangi ish o'rinlari tashkil etilgan bo'lsa, shundan 60 foizga yaqini qishloq joylariga to'g'ri kelganligini qayd etib o'tdi".

Tadbirkorlarning muayyan mahsulotlarni ishlab chiqarish, ish bajarish xizmat ko'rsatish bo'yicha faoliyati tadbirkorlik faoliyatini tashkil etadi.

O'zbekiston Respublikasining "Tadbirkorlik va tadbirkorlar faoliyatining kafolatlari to'g'risida"gi qonunida ta'riflanishicha "Tadbirkorlik faoliyati (tadbirkorlik) – tadbirkorlik faoliyati subyektlari tomonidan qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladigan, tavakkal qilib va o'z mulkiy javobgarligi ostida daromad (foyda) olishga qaratilgan tashabbuskor faoliyat".

Tadbirkorlik faoliyati asosida bir qator shart va talablar mavjud bo'ladi.

Birinchidan, tadbirkor Tovar va xizmatlar ishlab chiqarish jarayonida ishlab chiqarish omillarini birlashtiradi va "kotalizator" vazifasini bajaradi.

Ikkinchidan, biznesni yuritish jarayonida u mustaqil qarorlar qabul qilishdek qiyin bir vazifani zimmasiga oladi.

Uchinchidan tadbirkor – tashkilotchi shaxs bo'lib yangi ishlab chiqarish texnologiyalarini joriy qilib, yangi mahsulotlar ishlab chiqarishga intiladi.

To'rtinchidan, tadbirkor – tavakkal qilishdan qo'rqmaydigan insondir. U nafaqat o'z mol – mulkini, vaqti, mehnati bilan, Balki o'z sheriklari, hisadorlari qo'shgan mablag'lar bilan ham tavakkal qilishga boradi.

Tadbirkorlik faoliyati to'g'risida yuqorida keltirilgan turli xil fikr va yondoshuvlarni umumlashtirgan holda, qisqa qilib quyidagicha ta'rif berish mumkin: tadbirkorlik faoliyati – shakli va sohasidan qat'iy nazar, foyda olish va undan samarali foydalanish maqsadiga qaratilgan iqtisodiy faoliyatdir.

Tadbirkorlik faoliyatining amalga oshirilishida quyidagi bir qator qoidalarga rioya etishni talab qilinadi:

- Tadbirkorning xo'jalik yuritish bo'yicha huquq va erkinliklariga ega bo'lishi;
- Tadbirkorlik faoliyati mulkdorning o'zi tomonidan ham, uning mol –

mulki asosida ish yurutuvchi subyekt tomonidan ham amalga oshirishi mumkinligi;

- Xo'jalik yuritish erkinligini ta'minlovchi qulay iqtisodiy muhit va ijtimoiy – siyosiy sharoitning mavjud bo'lishi;

- Mukchilik va o'zlashtirishning turli – tuman shakllari va turlarining mavjudligi;

- Tadbirkorning maxsus bilimga, ma'lumot va malakaviy tayyorgarlikka ega bo'lishi.

Tadbirkorlik faoliyatining turli shakllari xilma-xil bo'lib, ular orasida o'zining xo'jalik yuritish ko'lamini cheklangani bilan ajratib turuvchi kichik biznes va xususiy tadbirkorlik muhim o'rin tutadi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning mamlakat ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishidagi o'rni va amaliyoti bu soha tomonidan amalga oshiriluvchi vazifalar orqali namoyon bo'ladi. Bunday vazifalarning turli – tumanligi esa kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasining jahondagi barcha mamlakatlar uchun ham, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan alohida bir mamlakat uchun ham qandaydir darajada ahamiyat kasb etishidan darak beradi.

Prezidentimiz bu borada konstitutsiyamizning 18 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasida quyidagilarni takidlagan edi: “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning izchil rivojlanib borishi ta'minlash orqali biz mamlakatimizda jamiyatimizning ijtimoiy-siyosiy tayanchi va poydevori bo'lgan o'rta sinfning shakillanishiga va uning tobora mustahkam bo'lib borishiga erishmoqdamiz”.

Barchamizga ayonki, aynan ana shu ijtimoiy qatlam – ya'ni o'rta sinf yurtimizda amalga oshirayotgan islohotlarimizni yanada chuqurlashtirimizdan, mamlakatimizning izchil va barqaror rivojlanishidan eng ko'p mafaatdordir. Shu bois kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bugungi kunda jamiyatimizdagi ijtimoiy va siyosiy barqarorlikning kafolati va tayanchiga, yurtimizning taraqqiyot yo'lidan faol harakatlantiradigan kuchga aylanib bormoqda.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning iqtisodiyotdagi ahamiyati to'g'risida so'z yuritilganda, eng avvalo, uning istemol bozoridagi muvozanatni ta'minlash vazifasini ta'kidlash lozim. Uzoq yillik sobiq rejali iqtisodiyot tajribasidan ma'lumki, o'ta darajada yiriklashgan ishlab chiqarish ehtiyojlar va talab tuzilishidagi o'zgarishlarga qiyin moslashuvchan, harakatchanlik borasida o'ta sust hisoblanadi. Bundan farqli o'laroq, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik iqtisodiyotning eng moslanuvchan, o'zgarib turuvchi talablariga tez javob beruvchi sohasi hisoblanib, turli ehtiyojlardan kelib chiqqan holda, istemolchi uchun zarur bo'lgan mahsulot va xizmatni yetkazib berish muammosini zudlik bilan hal etadi. Shu bilan birga, ular aholi ehtiyojlarining o'zgarishi natijasida mahsulot turlarini o'zgartirish va ishlab chiqarishga joriy etishni yirik ishlab chiqarishga nisbatan kam harajat qilgan holda amalga oshira oladi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ahamiyati, ayniqsa, ko'lami jixatidan katta bo'lmagan yangi bozorlarni o'zlashtirishda yaqqol namoyon bo'ladi. Mavsumiy, milliy, mahalliy ahamiyatga molik ba'zi mahsulot va xizmatlar talab xajmiga ko'ra yirik ishlab chiqarish uchun ko'p ham istiqbolli hisoblanmaydi. Biz kundalik turmushda kerak bo'ladigan uy-ro'zgor buyumlaridan tortib ularning ta'siri va shu kabi maishiy xizmatlarni ko'rsatadigan korxonalarning rolini odatda to'la tassavur eta olmaymiz.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ijtimoiy sohadagi xizmatlaridan biri- bu aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishdir. O'z navbatida u mazkur vazifani ikkita asosiy yo'l orqali bajarishi mumkin: yangi ish o'rinlarini barpo etish va vaqtincha bo'sh bo'lgan yoki ish bilan qisman band bo'lgan aholini ishga jalb etish, yoki boshqacha aytganda, ikkilamchi bandlikni ta'minlash. Aholining ish bilan bandligi va qo'shimcha daromad olish imkonini yaratish orqali jamiyatdagi ijtimoiy muvozanatni saqlashga katta hissa qo'shish mumkin. Ushbu jihatlarni ham alohida e'tirof etgan holda, Prezidentimiz «Ichki bozorimizni raqobatdosh va sifatli mahsulotlar bilan to'ldirishda, bugungi kunda biz uchun eng dolzarb masalalardan biri bo'lmish aholimizni, avvalambor, yoshlarimizni ish bilan ta'minlash va shu

asnoda ularning munosib daromad topishi, farovonligining oshib borishiga erishishda ayni shu sohani tez va jadal sur'atlar bilan rivojlantirish eng asosiy omillardan biri ekanini xech unutmasligimiz darkor», deb ta'kidlab o'tganlar.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasining rivojlantirilishiga xo'jalik yuritishning ma'muriy-buyruqbozlik tizimi salbiy oqibatlarini bartaraf etishdagi asosiy yo'nalishlar sifatida ham qarash mumkin. Jumladan, aynan ma'muriy-buyruqbozlik tizimi davrida notug'ri yuritilgan ijtimoiy siyosat oqibatida yirik shaharlarda ishlab chiqarishning xaddan ziyod to'planishi, kichik shahar va qishloq joylarda esa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning past darajada qolishi tabaqalashuvni keskinlashtirdi. Bunday yaroqsiz usul ayniqsa, mamlakatimizdagi ko'plab kichik shahar va qishloqlardagi ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmaga salbiy ta'sir ko'rsatdi. Respublika aholisining asosiy qismi qishloqlarda joylashganiga qaramay, mavjud ortiqcha ish kuchi uchun yangi ish joylarini tashkil etish muammosi hal etilmadi. Shunga ko'ra, bu muammoni tezlik bilan hal etishning asosiy yo'llaridan biri kichik korxonalarni, ayniqsa, sanoat ishlab chiqarishga va qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlashga ixtisoslashgan kichik korxonalarni tashkil etishdir.

Keyingi o'n yillikda jahondagi yetakchi mamlakatlar iqtisodiyotidagi kichik biznesning roli sezilarli darajada o'zgardi. Mazkur sohada YaIMning salmoqli qismi tobora ko'proq ishlab chiqarilmoqda, ishchi kuchi aksariyat qismining ish bilan bandligi ta'minlanmoqda, barcha innovasiyalarning yarmidan ko'proq qismi yaratilmoqda.

Jaxon tajribasining tahlili shuni ko'rsatadiki, kichik biznesni rivojlantirishdan qator mamlakatlarda iqtisodiy siyosatning o'ziga xos dastagi sifatida foydalanib kelinmoqda. Jumladan:

1. ishchi kuchi bandligini ta'minlashning asosiy sohasi;
2. iqtisodiyot innovasiya salohiyatini rivojlantirish manbai;
3. ishlab chiqarish faoliyati yangi shakllarini izlash va joriy etish manbai;
4. davlat byudjetni soliq bilan to'ldirish (masalan, Germaniyada soliqlarning deyarli yarmini kichik biznes ta'minlaydi);

5. ishlab chiqarish pasayishining oldini olish (Vengriya, Chexiya, Polsha); yirik biznes bilan uzviy bog'lik holda, mamlakat barqaror rivojlanishi hamda uning iqtisodiyoti raqobatdoshligini oshirishning asosi. Ushbu yo'nalishlarni quyidagi jadval orqali yaqqol tasavvur etish mumkin

Kichik biznesning iqtisodiyot rivojida muhim o'rni shu bilan ham belgilanadiki, u aholining ishbilarmonlik faolligini oshirishning, bozor iqtisodiyoti sharoitida hal qiluvchi bunyodkor kuch bo'lgan tadbirkorlikni shakllantirishning samarali vositasi hisoblanadi. Aynan shu soha tufayli markazlashgan tarzda foydalanishning iloji bo'lmagan ichki zaxiralar - aholining bo'sh pul mablag'lari, moddiy va mehnat resurslarini harakatga tushirish imkonini vujudga keladi. Shuningdek, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikga keng yo'l ochish orqali halqning ma'naviy qadriyatlarini - milliy hunarmandchilikni yanada rivojlantirishga, unutilgan sohalarni qayta tiklashga imkon yaratiladi.

Ma'lumki, bugungi kunning eng dolzarb muammolaridan biri – atrof – muhitni muhofaza qilish muammosidir. Chunki insoniyat tomonidan ekstensiv xo'jalik yuritish orqali tabiatga o'tkazilgan tazlik, yer osti va yer usti boyliklaridan ayovsiz foydalanish hozirda o'z oqibatini ko'rsatmoqda. Endilikda atrof – muhitni ifloslantiruvchi, o'zidan zararli chiqindilarni chiqaruvchi, barcha tirik organizmlarni zaxarlovchi yirik korxonalarining faoliyatiga mutlaq erk berish - insoniyat uchun jiddiy xatardir. Bu muammo esa ko'proq mahalliy xomashyolarni, yirik sanoat korxonalarining chiqindilarini qayta ishlash qobiliyatiga ega bo'lgan, ishlab chiqarishda chiqitsiz texnologiyalardan samarali foydalanuvchi hamda eng muhimi, atrof – muxitga deyarli ta'sir ko'rsatmaydigan zamonaviy texnologiyalar bilan qurollangan kichik korxonalarining ko'prok tashkil etilishi orqali hal etilishi mumkin.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ahamiyatli tomonlaridan yana biri shundaki u yirik kompaniyalar ishlab chiqarish samaradorligini oshirishni bilvosita rag'batlantiradi. Ko'pincha kichik korxonalarining yirik yakkaxukmron ishlab chiqarishga bog'liqligi ta'kidlanadi. Birok bu bog'liqlik bir tomonlama bo'lmay, aslida yirik korxonalar faoliyatini kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yordamisiz

tasavvur etish mumkin emas. Ko'plab mayda va o'rta kompaniyalar yirik korxonalar uchun turli ishlarni bajarib, butlovchi detal va qismlarni yetkazib berib, ularning ichki pudratchisiga aylanadi. Ichki pudrat tizimi yakkaxukmron ishlab chiqaruvchilar uchun o'ta foydalidir. U boshqaruv xarajatlarini qisqartirish, mahsulot tannarxini pasaytirish va sifatini oshirish, unchalik foyda bermaydigan turli ishlarning katta qismini mayda tadbirkorlarga yuklash orqali yakkaxukmron korxonalarning kapital tejashlariga imkon yaratadi.

Bundan ko'rinadiki, xozirgi paytda mamlakatimizda kichik biznes korxonalarining yanada rivojlanishi yirik korxonalar rivojlanishi va ular o'rtasidagi kooperasion aloqalarning chuqurlashuviga bog'lik. Bu borada, ayniqsa, yetakchi korxonalarni modernizasiya qilish va yangilash jarayonlari imkoniyatlaridan keng foydalanish lozim.

Buning uchun yangi zamonaviy korxonalarni barpo etish bilan bir qatorda, mavjud yirik korxonalarni tarkibiy qayta tuzish orqali kichik zamonaviy korxonalar faoliyatini yo'lga qo'yish muhim hisoblanadi.

Quyidagi 1.1.1. jadvalda respublikada kichik korxona va mikrofirmalarni taqsimlanishi o'z aksini topgan.

1.1.1. jadval
O'zbekiston Respublikasi bo'yicha korxonalar turlari bo'yicha taqqoslash.
1 yanvar 2014 yil (fermer xo'jaliklarisiz)

	Jami	Shu jumladan	
		Kichik	Mikrofirmalar
O'zbekiston Respublikasi	301613	24053	224527
Samarqand viloyati	19109	1552	12061

Manba: O'zbekiston Respublikasi statistika to'plami. T.2013

Taxminlar shuni ko'rsatadiki 2014 yilda respublikada jami 301613 ta shundan kichik korxonalar 24053 ta mikrofirmalar 224527 tadan iboratdir.

Mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasi barqaror rivojlanayotganligi alohida ta'kidlaganligi, ushbu sektorni rivojlantirish uchun kuchli rag'batlantiruvchi omillar yaratilganligi, jumladan ko'pgina

yurituvchi subyektlarning soliq yukini yanada kamaytirish, mikrofirma va kichik korxonalar uchun yagona soliq to'lovning 8 foizdan 6 foizgacha, 2011 yilda 6 foizga va 2012 yilda esa 5 foizga tushirilishi, jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i stavkalarining kamaytirilishi va ayni paytda uni hisoblash tartiblarining takomillashtirilishi alohida ta'kidlash lozimdir. Bunday ishlar natijasida bo'shab qolgan qariyb 80 milliard 300 million so'm mablag'ini birinchi navbatda ishlab chiqarishni texnologik yangilash va zamonaviy joriy etishga yo'naltirish imkoni paydo bo'ladi.

Mamlakatimizda bu sohani rivojlantirishga qaratilgan qator chora-tadbirlarni amalga oshirish yanada jadallashmoqda. Bugungi kunda kichik biznesning yalri ichki maxsulotdagi ulushi 2011 yildagi 54 foizdan 2014 yilda 56 foizga ko'tarildi, u mamlakatimiz iqtisodiyotidagi yetakchi kuchga aylanib ish bilan band bo'lgan jami aholining 76 foizdan ko'prog'i aynan shu sohada xizmat qilmoqda. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan bunday islohotlar Samarqand viloyatida ham o'z aksini topmoqda.

Mamlakatimizda xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi, unda band bo'lgan aholi miqdori, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishdagi innovasion faollik, iqtisodiy islohotlarning olib borilish, erkin raqobat muhiti, investision muhitning shakllanishi kabi bir qator omillarga bog'liq. Xususiy tadbirkorlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi iqtisodiyotning mazkur sektoridagi iqtisodiy, tashkiliy, infratuzilmaviy va boshqa masalalarni atroflicha o'rganib, hal qilinishini takozo etadi.

Tajribalardan ham ko'rish mumkinki, yangi ish o'rinlarining yaratilishiga sarflanayotgan mablag'lar bo'yicha kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sektorida yaratilayotgan ish o'rinlari ancha samarali va kamxarj hisoblanadi. Qolaversa, bu xususiy tadbirkorlikni yanada kengroq rivojlantirishga undovchi omillardan biri bo'lib hisoblanadi.

Mintaqada xususiy tadbirkorlikni samarali rivojlantirish siyosati undagi bandlik holatidan kelib chiqib, quyidagi asosiy yo'nalishlar doirasida amalga oshirilishi mumkin:

- mintaqa shart-sharoitlaridan kelib chiqib, xususiy tadbirkorlik sohasida yangi ish o'rinlarini yaratishga keng e'tibor qaratilish;
- xususiy tadbirkorlik sohasida o'qitish va qayta tayyorlashni keng yo'lga qo'yish;
- axborot-maslahat xizmati ko'rsatish;
- aholini tadbirkorlikda band qilishga oid mahalliy tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash;
- aholining harakatchanligining, shu jumladan, tarmoq va tarmoqlararo harakatni jonlashtirish;
- vaqtinchalik ishlar tizimini tashkil etish;
- tashqi migrasiyani rag'batlantirish va boshqalar.

Bu esa yaqin kelajakda mintaqada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish asosida aholi bandligini oshirishga hamda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash borasida aniq yo'naltirilgan samarali chora-tadbirlarni amalga oshirish bo'yicha maqsadli mintaqaviy dasturlarni hayotga tadbiq etishga katta e'tibor qaratilishi mintaqqa iqtisodiy taraqqiyotining negiziga aylanishini bildiradi.

Rivojlangan mamlakatlar yalpi ichki mahsuloti hajmining 55 foizdan ortig'i aynan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari hissasiga to'g'ri kelmoqda. Bu esa, birinchi galda, har qanday mintaqaning, qolaversa, mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlamoqda. Birgina Samarqand viloyati misolida qaraydigan bo'lsak, resurslarining asosiy qismini iqtisodiy faol aholi tashkil qiladi. Bu esa mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bo'yicha ishchi kuchi talabini qondiruvchi aholining ma'lum qismi demakdir.

Viloyat bo'yicha iqtisodiy faol aholi 2010 yil yakunlariga ko'ra 1672,1 ming kishini tashkil qilgan bo'lsa, 2014 yil 1988,0 ming kishiga yetdi va bu viloyat mehnat resurslarining 62,3 foizidan ko'prog'iga to'g'ri keladi. Mehnat resurslari o'tgan yilga nisbat 50,1 ming kishiga ko'payganligini ko'rishimiz mumkin. Viloyat bo'yicha iqtisodiy faol aholi 1357,3 ming kishini tashkil etgandir. 2014 yil

dekabr oyining oxirida ish qidirish uchun viloyat Bandlikka ko'maklashish markazida ro'yxatda turgan aholi sonidan 2042 kishini tashkil etdi.

Quyidagi 1.1.2- jadvalda Samarqand viloyati bo'yicha mehnat resurslari haqida ma'lumot aks ettirilgan.

1.1.2.- jadval

Samarqand viloyati bo'yicha mehnat resurslari haqida

MA'LUMOT (ming kishi)

№	Ko'rsatkichlar	2010 y.	2011 y.	2014 y.
1.	Aholi soni	3140,1	3299,0	3444,8
2.	Mehnat resurslari soni	1773,1	1902,1	1988,0
3.	Iqtisodiyotda band bo'lgan aholi	1229,9	1269,8	1357,3
4.	Ishsizlar ro'yxatiga olinganlar	1024	912	2042
5.	Ishsizlik darajasi, %	3,3	3,2	5,3

Manba: Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh Boshqarmasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunga binoan, ishsiz shaxs maqomi mehnatga qobiliyati (16 yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlanish huquqini olgunga qadar), ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor shaxslarga beriladi. 2010 yil dekabr xolatiga ko'ra rasmiy ro'yxatdan o'tgan ishsizlar soni viloyatda 1024 nafarni tashkil etmoqda.

Viloyatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlantirishga, ya'ni nodavlat sektorini rivojlantirishga keng yo'l ochib berish orqali iqtisodiy islohotlar sur'atini jadal rivojlanishiga imkoniyat yaratilmoqda. Xususiy tadbirkorlik iqtisodiyotning nodavlat sektori uchun harakatga keltiruvchi kuch bo'lib xizmat qiladi. Davlatimizda xususiy tadbirkorlikning rivojlanishiga, uning huquqiy himoyasini yaratish va takomillashtirish hamda xususiy mulk shakliga ega bo'lgan

tadbirkorlikning mamlakat iqtisodiyotiga yetakchi o'ringa chiqarishda ko'pgina ishlar amalga oshirilmoqda. Shuni ta'kidlash kerakki, mamlakatimiz mustaqillikka erishgan yillardan boshlab viloyat shytisodiyotida mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish salohiyatini mustahkamlash, zahira bazasini kengaytirish orqali aholi bandligining o'sishini ta'minlashga erishildi.

1.2. Kichik va xususiy korxonalarda mehnatni tashkil etishning mohiyati

Mamlakatimizda qisqa vaqt ichida tadbirkorlik faoliyatini tashkil etish, uni yuritish uchun zarur bo'lgan huquqiy – meyoriy asos yaratildi. «kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish», «Tadbirkorlik faoliyatini erkinligining kafolatlari to'g'risida», «Xususiy korxona to'g'risida»gi va shu kabi boshqa O'zbekiston Respublikasi qonunlari tadbirkorlik faoliyatini tashkil etishda qator imtiyoz va imkoniyatlar yaratib, uni qo'llab-quvvatlash hamda himoyalashga kafolat beradi.

Iqtisodiy taraqqiyotining muhim omili sifatida tadbirkorlik, ayniqsa, kichik va xususiy biznes shakillarining faoliyat yuritishi uchun qulay shart-sharoit yaratish, Yangi tashkil etilayotgan tadbirkorlik sub'ektlarini ro'yxatga olishni yengillashtirish, yuqori likvidli mahsulotlar, xom-ashyo va materiallarni ochiq birja savdolarida sotishni tashkil etishga qaratilgan chora-tadbirlar, tadbirkorlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulotlarni sertifikatlashga doir qarorlar ushbu yo'nalishda keng imkoniyatlar ochib beradi.

Ushbu yutiqlar kichik biznes va xususiy tadbirkorlik huquqiy, moliyaviy va moddiy texnikaviy qo'llab-quvvatlash hamda axborot va malakali kadrlar bilan ta'minlash borasida mamlakatimizda amalga oshirilayotgan katta hajimdagi chora – tadbirlar natijasidir.

Tadbirkorlik uchun chet el amaliyotida mavjud bo'lgani kabi xisobot topshirishning samarali tartib qoidalari va mexanizmlari joriy etiladi. Tadbirkorlar soliq xizmati organlarini moliyaviy xisobot, soliq va daromadlar to'g'risidagi deklaratsiyalar bo'yicha hisob kitobni pochta va elektron vositalari orqali ham

topshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Hisobotlarini topshirish muddati bir oydan bir chorakga qadar uzaytiriladi. Bu esa tadbirkorlarning vaqt va mablag'larini tejashiga sharoit yaratadi.

Malakatimizda tadbirkorlikning rivoji ko'p jihatdan mazkur sohaning sohibi bo'lgan ishbilarmonlarga ya'ni ularning say harakatlariga bog'liq. Tadbirkor jamiyat rivojlanishini harakatiga keltiruvchi ilg'or kuch sifatida o'z bilimi, qobiliyati omilqorligi va ijodkorligi bilan ajralib turishi lozim. Demak, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish ishtiyoqida bo'lgan har bir shaxs, ayniqsa bu sohaga endi kirib kelayotgan yoshlar davlatimiz rahbari olib borilayotgan iqtisodiy islohatlar siyosatida tadbirkorlikning tutgan o'rni, uning maqsad va vazifalari, mazmuni va mohiyati to'liq anglashi, davlat tomonidan yaratilgan tashkiliy, huquqiy hamda iqtisodiy shart-sharoitni aniq bilishi hamda ulardan keng foydalanishi, qolaversa, mamlakatimizda o'z xususiy biznesni joyiga qo'ygan tadbirkorlar, ishbilarmonlar tomonidan to'plangan boy tajribani o'rganish bu sohaga samarali faoliyat yuritishga keng imkoniyatlar ochib beradi. Bularning hammasi shubhasiz kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni mamlakat ijtimoiy iqtisodiy taraqqiyotining muhim omili sifatida yana yangi rivojlanish bosqichiga olib chiqishga xizmat qiladi. Quyidagi 1.2.1. jadvalda O'zbekistonda tashkil etilgan kichik korxonalar va mikrofirmalar aks ettirilgan.

1.2.1.jadval

O'zbekiston Respublika va Samarqand viloyati bo'yicha korxona va tashkilotlar holati

	Respublika bo'yicha	Samarqand viloyati
Ro'yxatga olingan korxonalar (01.01.2012 yil) holati	298859	19702
2012 yildan tashkil etilgan	36509	2309
2012 yilda tugatilganlar	21448	2192
01.01.2013 yil holatiga ro'yxatga olishgan.	301613	19109

Manba: O'zbekiston Respublikasi statistika to'plami. Toshkeht, 2013 y.

Tahlillar shuni ko'rsatdi: ro'yxatga olingan korxonalar soni Respublika bo'yicha 298859 tani, yangidan tashkil etilgani 36509 ta va tugatilganlar soni

21448 taga yetdi. Samarqand viloyati bo'yicha esa 19709 ta va yangi tashkil etilgani 2309 taga ro'yxatga olinganlar 19109 taga yetdi.

O'zbekistonda kichik biznesning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi Mustaqillik yillarida respublikamizda kichik biznes sezilarli rivojlandi. Ammo kichik korxonalarni tashkil qilish sur'ati, ularning barqaror rivojlanishi va umumiy iqtisodiy tizimdagi o'rni hali bozor iqtisodiyoti talablariga to'la javob bermaydi. Kichik biznesni rivojlantirish yo'lida ko'plab qiyinchiliklar paydo bo'ldi, ularni faqat davlat tomonidan ko'rilgan tashkiliy va iqtisodiy-ijtimoiy chora-tadbirlar asosidagina bartaraf qilish mumkin.

Bozor iqtisodiyotining muhim sohasi bo'lgan kichik biznesni tashkil qilish va uni rivojlantirish biz uchun yangi va murakkab jarayon bo'lib, doimiy e'tibor qaratishni, yordam va qo'llab-quvvatlashni talab qiladi. Tadbirkorlik o'z faoliyatlarining barcha bosqichlarida ko'plab to'siqlarni yengib o'tishga majbur bo'lmoqdalar, katta qiyinchiliklarga duch kelmoqdalar. Tadbirkorlar muammolariga bag'ishlangan tadqiqotlardan birida quyidagi natijalar olindi:

- tadbirkorlarning 40 foizi tijorat banklari, biznes-fondlar va boshqa tuzilmalardan kredit olishda qiyinchiliklarga duch kelgan;

- ularning 50 foizi bank to'lovlarini rasmiylashtirish va buxgalteriya xisoboti formalarini to'ldirishda qiyinchiliklarga duch kelgan.

Tadbirkorlar duch kelayotgan qiyinchiliklar va muammolarning ro'yxatini keltirishdan maqsad ularning xo'jalik yuritish jarayonida qanday ko'plab to'siqlarga duch kelayotganligini, ularning bozor munosabatlariga o'tish davrida qanday omillar bilan kurashayotganliklarini ko'rsatishdir. Bularning barchasi ularga nisbatan faol va dinamik qo'llab-quvvatlash siyosatini olib borish kerakligidan dalolat beradi. Fikrimizga yana bir dalil sifatida o'tkazilgan yana bir tadqiqot natijalariga e'tiboringizni qaratamiz. Bular faqat o'z kuchlariga ishonib tadbirkor bo'lish istagining o'zi kichik biznesni tez va muvaffaqiyatli rivojlantirish uchun yetarli emasligidan dalolat beradi.

Kichik biznes va tadbirkorlik faoliyatiga kuzatilayotgan ko'plab qiyinchiliklar va kamchiliklar kichik biznesni barpo etish va rivojlantirishni jiddiy

qo'llab-quvvatlash zarurligini tasdiqlaydi. Bu avvalo, tadbirkorlik faoliyatining o'zi bilan bog'liq bo'lgan, kichik biznesni tashkil qilishning mohiyatidan kelib chiqadigan qiyinchiliklardir. Ko'pgina kichik korxonalarda tadbirkorlarning o'zlari ta'minot, savdo, ishlab chiqarishni tashkil qilish, iqtisod, buxgalteriya va shu kabi barcha boshqaruv funksiyalari bilan yakka tartibda shug'ullanadilar. Tabiiyki, bir kishiga bu murakkab funksiyalarning barchasi professional darajada bajarish qiyinlik qiladi. Shuning uchun xo'jalik jarayonlarida qabul qilinayotgan qarorlar har doim ham samarali bo'lavermaydi, bu esa korxonalarning bankrot bo'lishiga olib kelayotgan asosiy sabablardan biridir.

Tadbirkorlik faoliyatining o'ziga xos xususiyati tinimsiz ravishda me'yorlanmagan mashaqqatli mehnat, ulkan mas'uliyat, xatarlarning kattaligini va daromadlaning muntazam emasligi kabi shaxsiy muammolar vujudga kelib turadi.

Shuningdek, ishbilarmonlarga jinoyatchilik (mafiya, reket va hokazolar)ning ta'sirini kam e'tibordan qoldirmaslik kerak. Bundan tashqari, ma'muriy amaldorlar, mansabdor shaxslarning byurokratligi va boshqa salbiy holatlar hali ham mavjudligini esdan chiqarib bo'lmaydi. Misol tariqasida soliq xizmatlarining noto'g'ri harakatlarini keltirish mumkin: Bir xato uchun ikki martalab jarima solish, jarima sanksiyalarining haddan tashqari yuqoriligi, yetarlicha tahlil va tekshirishlarsiz jarima solish, tadbirkorlarning huquq va manfaatlarini himoyalash uchun kerakli shart sharoitlarning yo'qligi, soliq amaldorlari javobgarligining aniq belgilab qo'yilmaganligi va hokazolar.

Belgilangan tartibga ko'ra firma xom-ashyo materiallar sotib olish uchun aylanmadagi naqd faqat 5 foizidan foydalanishi mumkin. Bu mablag'lar vujudga kelayotgan xo'jalik masalalarini hal qilish uchun yetarli emas.

Bularning barchasi kichik korxonalarni tashkil qilingan paytdan barqaror faoliyat bosqichiga qadar qo'llab-quvvatlab borish zarurligini yana bir bor tasdiqlaydi. Bu sohani rivojlantirishda katta e'tibor qaratilmoqda. Yana tadbirkorlarning turli birlashmalari ittifoq va uyushmalar bor. Ammo eng asosiy yordam faqat davlat tomonidan berib borilmoqda.

Bunday qo'llab-quvvatlash so'ngi yillarda tobora kengayib, kuchayib bormoqda. Kichik biznesni rivojlantirish va qo'llab – quvvatlashga, rag'batlashtirishga qaratilgan yangi qonun va farmonlar nashr qilinmoqda, bu haqida yuqorida aytib o'tildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida iqtisodiy islohatlar, tadbirkorlik va xorijiy investisiyalar bo'yicha mamlakatlararo kengash ishlab turibdi. Ushbu kengash tadbirkorlik sektorini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi, kichik va o'rta biznesni qo'llab – quvvatlashning bozor iqtisodiyoti tamoyillaridan kelib chiqadigan asosiy yo'nalishlari, shakl va usullarini belgilaydi, kichik biznesning umumiy mafkurasini shakllantiradi.

Vazirlar mahkamasi qoshida kichik va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha respublika muvofiqlashtiruvchi kengashi faoliyat ko'rsatmoqda uning huzuridagi beshta ishchi guruhi tashkil qilingan.

Davlat tomonidan berilayotgan yordamdan tashqari, O'zbekistonda tadbirkorlikning barpo etilishi va rivojlanishi mobaynida tadbirkorlarning nohukumat va notijorat tashkilotlariga birlashish yo'li bilan o'z-o'zini qo'llab-quvvatlash shakllari tobora keng tarqalmoqda. Ushbu kengash respublika mintaqalarida kichik biznesni rivojlantirish bo'yicha muayyan chora tadbirlarni ishlab chiqish bilan shug'ullanadi shu muammolarni hal qilish bo'yicha soha organlarning faoliyatini muvofiqlashtiradi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash ko'lamini har bir mamlakat iqtisodiy - ijtimoiy va siyosiy ahvoli holatidan kelib chiqadi. Shuning uchun bu borada aniq yo'l va ko'rsatmalar mavjud bo'lmasada, mavjud tajribalarga tayanib qo'yidagi yo'nalishlarni tavsiya etishimiz mumkin:

- davlat byudjeti mablag'lar evaziga qo'llab-quvvatlash;
- har xil fondlar va uyushmalar mablag'lari hisobiga;
- axborotlar bilan doimiy ravishda ta'minlab borish va hokazo.

Bu borada mamalakatimizda ham bir qator ijobiy ishlar amalga oshirildi. Jumladan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlanishiga bevosita ko'mak

beruvchi, uni qo'llab-quvvatlovchi maxsus qo'mitalar va kengashlar faoliyat yuritmoqda, Jumladan;

- O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi islohatlar va investisiyalar bo'yicha idoralararo muvofiqlashtiruvchi kengash;

- O'zbekiston Respublikasi Monopoliyadan chiqarish, raqobot va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash davlat qo'mitasi kabi maxsus idoralar tashkil etildi.

Mamlakat miqyosida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash hamda rag'batlantirish dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish bu idoralarning asosiy vazifasi hisoblanadi.

Mahalliy organlar, hokimliklar hududiy xususiyatlardan kelib chiqqan holda, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish bo'yicha o'z dasturlarini ishlab chiqadigan hamda amalga oshiriladilar.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi har yili kelgusi yilning davlat byudjeti loyihalarini Oliy Majlisida ko'rib chiqish va tasdiqlash uchun tavsiya etadi. Muhokama jarayonida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirish dasturi loyihasini kiritadi va har yili davlat byudjetidan shu maqsadlar uchun mablag'lar ajratish ko'zda tutiladi.

Tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash maqsadida. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 11 martdagi PK-1501 sonli «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining kreditlash hajmlarini oshirish bo'yicha qo'shimchalar tadbirlar to'g'risida»gi qaroriga binoan tadbirkorlarga katta imkoniyatlar yaratildi. Jumladan, jamg'arma hisobidan kreditlar eng kam oylik ish haqining ikkiming barobaridan ortiq bo'lmagan so'mmada ajratilishi belgilangan.

Bugungi kundagi asosiy vazifa mamlakatimizda kichik biznes va tadbirkorlikning raqobatbardoshligini rivojlantirishni rag'batlantirish uchun iqtisodiy va huquqiy sharoitlarni yaratish bo'lsa, boshqa tomondan unga moddiy va moliyaviy resurslar kiritish ko'zda tutiladi. Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash oqilona rotatsiyalar, soliq solish, kreditlash, sug'urtalash va investisiyalashdagi imtiyozli tartiblar va xokazolar shaklida namoyon bo'lishi kerak. Bu holda u

boqimandalikni rag'batlantirish bo'lmaydi va kichik korxonalar tomonidan doimiy holat yoki raqobatbardoshlik va rentabellikni oshirishning asosiy manbai sifatida qaralmaydi. Zamonaviy sharoitlarda davlat ko'magining asosiy tamoyili biznesni ma'muriy-direktiv boshqarishni asta-sekin qisqartirish va bozor xo'jaligini normal yuritish uchun iqtisodiy va huquqiy sharoitlar yaratish bo'lmog'i lozim. Davlat ko'magi tarmoqli, geografik, milliy, tarixiy xususiyatlar va an'analar, shuningdek, xorijiy tajribani xisobga olgan holda tadbirkorlikning raqobatbardoshligini rivojlantirish uchun iqtisodiy va huquqiy sharoitlar, omillar yaratish sifatida namoyon bo'lmog'i kerak. Samarqand viloyati tarmoqlar bo'yicha faoliyat yuritayotgan kichik korxona va mikrofirmalar haqida 1.2.2. jadvalda aks etirilgan.

1.2.2.-jadval

Samarqand viloyati tarmoqlar bo'yicha faoliyat yuritayotgan kichik biznes subyektlari soni (biriklik).

	Jami:		Shu jumladan			
			Kichik korxonalar		Mikrofirmalar	
	01.01.2013	01.01.2014	01.01.2013	01.01.2014	01.01.2013	01.01.2014
Jami:	11117	12648	1500	2037	9617	10611
Shu jumladann tarmoqlar						
Sanoat	2317	2659	162	168	2155	2491
Qurulish	1258	1371	122	106	1136	1265
Qishloq xo'jaligi	1063	1145	109	61	954	1084
Transport va aloqa	331	354	83	81	248	273
Boshqa ishlab chiqarish tarmoqlari	1174	1175	34	38	1140	1137
Savdo va umumiy ovqatlanish	4044	4250	823	741	3221	3509
Maishiy xizmatning noishlab chiqarish turi	155	189	18	11	137	178
Sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya, ijtimoiy ta'minot	435	784	81	398	354	386
Ta'lim, madaniyat, fan va ilmiy xizmat ko'rsatish	196	587	44	422	152	165
Boshqa noishlab chiqarish tarmoqlari	144	134	24	11	120	123

Manba: Samarqand viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotidan.

Samarqand viloyat bo'yicha 2014 yili jami 12648 ta korxona tashkil etilgan bo'lib, 2030 tasi kichik korxona va 10611 ta mikrofirmalar faoliyat ko'rsatamoqda.

Tadbirkorlikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashning eng muhim vazifasi kichik korxonalarga teng huquqlarni ta'minlash, kichik va yirikroq korxonalar o'rtasidagi xo'jalik imkoniyatlari bo'yicha farqni imkon qadar kamaytirish, O'zbekiston xo'jaliklarining bozor tizimini shakllantirishning bazaviy jarayonlarida kichik va yirik tadbirkorlikning eng maqbul nisbatini ta'minlashdan iborat. Bu birinchi galda, raqobotli bozor musobaqasida teng huquqlilikni, faoliyat turini erkin tanlash sharoitida tadbirkorlik faoliyatini yuritishda teng imkoniyatlar yaratish, ularning huquqlari va javobgarligini, imkoniyatlari va tavakkalchiligini aniq belgilashdir. Bunda ijtimoiy, iqtisodiy, yuridik, siyosiy va boshqa qulay sharoitlar mavjud bo'lsagina biznesni muvaffaqiyatli rivojlantirish mumkin.

Raqobatlantirish iqtisodiy dastaklarning biri hisoblanadai. Shuning uchun kichik biznesda ijodiy aktivligini rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish muhimdir. Bular ichida moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning mehnatga, qilingan ishning natijalariga qarab rag'batlantirish usuli asosiy o'rin egallaydi.

Ish haqqi doimo mehnatga undovchi muhim omil hisoblanib kelingan. Shunday ekan mehnatga haq to'lashning to'g'ri tizimini tanlash muhim. Bu ularni hayotiyli va raqobatbardoshligini oshiradi. Mehnatga haq to'lash darajasi insonlarning hayot ehtiyoji va korxonani moliyaviy holatidan kelib chiqib tartibga solinishi kerak.

Mehnatga haq to'lash tizimi bir necha omillarga asoslanadi: kasb, malaka darajasi, ish staji, bajarayotgan ish hajmi, ishning murakkabligi, xodimlar javobgarligi, ish jarayoni davomiyligi va hokazo.

Hodimlarning foydadagi ishtiroki ularning sotib olingan aksiya qiymatiga uzviy bog'liq bo'ladi. Foyda o'z korxonasi doirasida aniqlanadi, ammo xodimlar orasida faqat mehnat unimdorligi ortishi va mahsulot sifati yaxshilanishi evaziga olingan qo'shimcha foyda taqsimlanadi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, kichik va xususiy korxonalarda mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish yo'li bilan ishlab chiqarish zahiralaridan foydalanish

unchalik ko'p moddiy va mehnat xarajatlarini talab qilmaydi. Buning uchun, avvalo, mehnat tashkil etilishini tahlil qilish va uni yaxshilash maqsadida baholash uchun asoslangan tavsiyalar zarur.

Korxonalarda mehnatni tashkil qilish qay darajadaligini aniqlashdan, ish vaqtidan va asosiy fondlardan foydalanish, ishlovchilarning sog'ligi va mehnatga layyohqatliligi, mehnat tashkil etilishining reja darajasiga mos kelmaslik sabablarini ochish orqali ifodalash mumkin.

Mehnat tashkil etilishini baholash ishlari bosqichlari quyidagi ko'rsatkichlar oryali ifodalanadi:

- boshqarish ishlab chiqarishda mehnat tashkil etilishining qabul qilingan solishtirish birligi etaloniga (ballar yig'indisi, o'rtacha koeffitsiyenti va h.k.) mos kelish darajasini aniqlash;
- tahlil o'tkazilayotgan davr bo'yicha mehnatni tashkil etish davomidagi o'zgarishlarni topish, ular o'lchovini hisob-kitob qilish va yangi (erishilgan) darajani aniqlash;
- oxirgi natijalar nuqtai nazaridan bajarilgan ishlar samarasini baholash.

Mehnatni tashkil etish darajasining baholash aynan shunday baholash uslubi va texnikasi bo'yicha solishtirma tahlilga o'xshab ketadi. Ammo solishtirma tahlilda ushbu ko'rsatkich nafaqat tarmoqning eng yaxshi ko'rsatkichi bilan solishtiriladi, balki yuqori ko'rsatkichga erishish yo'llari ham topiladi. Mehnat tashkil etilishini baholashda esa, erishilgan daraja tarmoq va hududiy mansubligidan qat'iy nazar, har bir korxona uchun bir bo'lgan etalon bilan solishtiriladi.

Aniq ma'lumotlarning obyektivligi, o'tkaziladigan tahlilning sermashaqatliligi solishtirma etalon deb nima qabul qilinganligi va uning qanchalik universalligiga bog'liq. Tajribada tahlil va baholashning uslubiy materiallarida etalonga nisbatan turli yondashuvlar bor. Shuning uchun mavjud uslublarni quyidagicha guruhlash mumkin:

- tadbirkorlik mehnatning tashkil etish darajasini tahlil qilish va baholash ko'rsatkichlarining etalon asosida shakllanishi uslubiyati.

Ko'rsatkichlar turli tavsifli asosga ega bo'lib, ko'rsatkichlar tizimi sabab-oqibat bog'liqligi prinsiplariga rioya qilmagan holda tuziladi;

- ko'rsatkichlar asosini yagona mezon tashkil qiladi;
- ko'rsatkichlarni baholovchi ko'rsatkichlarga tuzatish kirituvchi

koeffisiyentlarni qo'llash asosida tuziladi.

Mehnat tashkil etish tahlili va baholash ko'rsatkichlari tizimi uchun monoetalon eng qulay hisoblanadi. U har bir ko'rsatkichning yagona boshlang'ich ishlab chiqarish bazasini ta'minlaydi va turli ishlab chiqarish jarayonlarida ularni solishtirish imkonini beradi. Shuning uchun sifat jihatidagi bir xil bo'lgan o'lchamni ajratib olib, uni yagona mezon sifatida qo'llash kerak.

Nazariya va tajriba shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil etish darajasi va ishlab chiqarish personalining ish vaqti jamg'armasidan foydalanish o'rtasida bog'liqlik bor. Turli ishlovchilar guruhlarining mehnatini tashkil qilishdagi turli o'zgarishlar ish vaqti safiga ta'sir qiladi. Masalan, mehnat taqsimoti va kooperasiya shakllarini takomillashtirish ko'p stanokli va ko'p agregatli xizmatni, kasb va vazifalarni qo'shib olib borish, xizmat doiralarini kengaytirish vaqti yo'qotishlari va noishlab chiqarish sarflarini kamaytiradi yoki ularga butunlay barham beradi.

Shunday qilib, mehnatni tashkil qilishning har qanday elementlarini samarali takomillashtirish mezonini ish vaqtidan rasional foydalanish hisoblanadi. Shuning uchun mehnatning tashkil qilinishi tahlili va miqdorini baholash ko'rsatkichlar tizimi ish vaqtidan rasional foydalanish asosida qurilishi kerak. Bu yagona mezoniga asoslangan ko'rsatkichlar tizimi texnik qurollanish turlicha bo'lgan har qanday ishlab chiqarish uchastkalarida mehnatni tashkil qilish bo'yicha ro'y berayotgan o'zgarishlarni obyektiv baholash imkonini beradi.

Har qanday korxona normal faoliyat ko'rsatish uchun moddiy va pul resurslari bilan birgalikda ma'lum mehnat resurslari salohiyatiga ham ega bo'ladi. Korxona mehnat salohiyati – mehnatni normal intensivligida ishlovchilarning kasb-malaka darajasi, intellektual va jismoniy yaroqlilik va boshqa omillarni hisobga oldgan holda ishlab chiqarish jarayonida maksimal qatnashish

imkoniyatidir. Alohida olingan ishlovchilar guruhlarining jismoniy imkoniyatlari bir xil emas. Shuning uchun mehnat salohiyati (reja va haqiqatda) o'lchovi hisoblanganda bu hisobga olinadi.

I-BOB BO'YICHA XULOSA

1. Iqtisodiy rivojlanish sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik mehnatni to'g'ri tashkil etish va mehnatini samaradorlik darajasini oshishiga qarab ularga to'lanadigan mehnat haq, ya'ni mehnatga qarab taqsimlash yildan-yilga tobora obyektivlashtiriladi. Bu esa, ish haqi fondi ishlatilishini chuqurlashtirishga va tahlil etishga hamda ishchilarning mehnat natijalariga bo'lgan qiziqishlarini yanada oshiradi. Ish haqi korxona personallarning asosiy daromad manbai sifatida istiqbolda ham unumdorlikni oshirishning qudratli rag'batlantiruvchi kuchi bo'lib qolaveradi.

2. Korxona mehnat jarayonini tashkil etishning boshlang'ich omillarini tahlil qilish: ishlab chiqarish tipini, uning texnologik jarayonlar, mashina va asbob-uskunalarining o'ziga xos xususiyatlarini, mehnatni mexanizasiyalash, sexlar uchastkalar, ish o'rinlari va shu kabilarni birlashtirish darajasini aniqlashdan iborat. Ishchilar mehnatining murakkabligini tahlil qilish: kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablar va uning ishlab chiqarish talablariga muvofiq kelishi: xodim kasb ixtisosini kengligi hamda kasblarni vaqtincha bajarib turish va mehnat faoliyatini o'zgartirish imkoniyatlaridir.

3. Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatga yengib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taaluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishga, ya'ni ularning malakasiga, tajribasiga va zukkoligiga yarasha ish bilan bad-barobar ta'min etilishiga bog'liqdir.

II - BOB. AHOLI ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASHDA TADBIRKORLIKNI QO'LLAB-QUVVATLASH YO'LLARI

2.1. Tadbirkorlikni har tomonlama qo'llab-quvvatlash imkoniyatlari

Yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash, 2014 yil va undan keyingi yillarga mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda eng muhim ustuvor yo'nalish bo'lib qoladi.

Mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlar jarayoni bozor shakllarining rivojini izohlovchi g'oyalarning keng tarqalishi, bozor tashkil etishning zarur tarkibiy qismi hisoblangan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyati bozor xo'jaligi o'zgarishlarining asosiy omili ekanligini tushunishga olib keldi. Shu narsani e'tiborga olish lozimki, tadbirkorlik "quyidan" bo'ladigan tashabbus bilan bog'liq bo'lib, davlatning vazifasi tadbirkorlikni yoyish yoki unga to'sqinlik qilish emas, balki uning vujudga kelishi va muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratishdan iborat. Bu, o'z navbatida, bozor munosabatlarini samarali rivojlantirish, ishbilarmonlik faolligini rag'batlantirish, shuningdek, tadbirkorlik faoliyatini ta'minlovchi bozor infratuzilmasini shakllantirish uchun zarur bo'lgan qonunchilik hamda me'yoriy asoslarning yaratilishi va rivojlantirishini nazarda tutadi.

Shuni alohida ta'kidlash joizki O'zbekiston uchun ham aholisi va mehnat resurslari yuqori sur'atlarda o'sayotgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning katta miqdorda ish o'rinlarini yaratish xususiyati birinchi darajali ahamiyatga ega. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik mehnat sig'imi ko'p talab etiladigan, ijtimoiy mehnatni tashkil qilishning ulkan sohasi bo'lganligi bilan ham juda ahamiyatlidir. Jumladan:

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik kam kapital sig'imiga ega yangi ish o'rinlarini tez tashkil etishga qodir. Ya'ni, kichik korxonalarda har bir ish o'rniga kapital sarfi yirik korxonalardagiga nisbatan ancha kam bo'ladi;
- iqtisodiy faol aholi uchun kichik biznes va xususiy tadbirkorlik tuzilmalarida

mehnat faoliyatini amalga oshirish mukbulroqdir. Bu ularga tashabbus ko'rsatish va ijodiy g'oyalarini amalga oshirish uchun keng imkoniyatlar yaratadi;

- bevosita kichik korxonalarda ish bilan bandlikning maslashuvchanligi.

To'liq bo'lmagan ish kuni yoki xaftasi, o'rindoshlik, sirpanuvchan ish grafigi shakllarini qo'llash mumkin.

O'zbekistonda tadbirkorlikni yanada rivojlantirishning huquqiy asosini takomillashtirish chora-tadbirlari ko'rilmogda.

Mamlakatda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasiga ko'ra, tadbirkorlar o'z biznesiga bexavotir investisiya kiritishlari, ishlab chiqarish faoliyatini kengaytirishlari, olayotgan daromadlarini ko'paytirishlari, o'z mulklariga o'zlari egalik qilishlari, foydalanishlari, tasarruf etishlari asosiy kafolatlarini mustahkamlash maqsadida "Xususiy mulkni himoya qilish va mulkdorlar huquqlarining kafolatlari to'g'risida"gi Qonun qabul qilinishi belgilangan.

Tadbirkorlik faoliyatini kengaytirish uchun biznesning yangi tashkiliy-huquqiy shakli sifatida oilaviy biznesni qonunchilikda belgilab qo'yish ham mo'ljallangan. Hozirgi vaqtda har to'rt oiladan biri oilaviy biznes bilan mashg'ul ekanligidan dalolat beradi. Har uch oiladan bittasi qishloq mahsulotlari yetishtirish va ishlab chiqarish, har sakkiztadan bittasi hunarmandchilik, kundalik ehtiyoj tovarlari ishlab chiqarish bilan shug'ullanayotganligi aniqlandi. Oilalarning 6,5 foizi aholiga transport xizmati ko'rsatmogda.

Hozirgi kunda kichik biznesni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari sifatida sanoat sohasini, innovasion faoliyatni rivojlantirish, uy-joy kommunal korxonalarini rivojlantirish, iste'mol mahsulotlarini ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish hamda uy mehnatini rivojlantirish kabi sohalarni misol keltirish mumkin.

Mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlanishiga alohida e'tibor berilayotganligi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishda ushbu sohaning naqadar muhim ahamiyat kasb etishdan dalolat beradi. Bu borada 2014 yilda tijorat banklari tomonidan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga 9 trillion

so'mdan ortiq yoki 2013 yilga nisbatan 1,3 barobar ko'p, shu jumladan, 2 trillion so'mga yaqin miqdordagi mikro kreditlar ajratildi. Bu o'tgan yilga qaraganda 39 foiz ko'pdir.

Kichik va xususiy tadbirkorlik korxonalarining asosiy faoliyati banklar bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ular olib borayotgan faoliyat – xom ashiyoni sotib olish, ishlab chiqarilgan tovarlar, ko'rsatiladigan xizmatlarga haq to'lash, ishlovchilarni ish haqi bilan ta'minlash, turli toifadagi korxonalar, firmalar, yuridik shaxslar bilan bo'ladigan iqtisodiy munosabatlar, ya'ni olingan foydadan, daromaddan soliq to'lash, transport, kommunal xizmatlar uchun to'lovlarning barcha turlari banklar orqali, o'z navbatida olinayotgan kreditlar va boshqa hisob-kitoblar ham banklar orqali amalga oshadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 31 dekabrda 288-sonli qarori 2-ilovasi bilan tasdiqlangan vaqtinchalik Nizomga asosan AT "Paxtabank" amaliyot bo'limi tomonidan 1 ta korxonaga "Siyob-Saxovati" O'zbekiston-Rossiya qo'shma korxonasiga meva sabzavotlarni qayta ishlash va konservalash texnologiyasini sotib olish uchun imtiyozli foizda (yillik 7 foizdan) 7 yil muddatga 2 000,0 mln. so'm miqdorida kredit mablag'i ajratish to'g'risida viloyat kredit qo'mitasining 2009 yil 13 martdagi 24/17-sonli ijobiy qarori chiqqan, Respublika bankiga hamda Respublika Ishchi guruhiga (Iqtisodiyot vazirligiga) ko'rib chiqish uchun 24006/283-sonli xat orqali yuborilgan.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Bosh vaziri boshlig'idagi maxsus xukumat komissiyasining 2008 yil 11 dekabrda №02-17-182 sonli 1-Bayoniga asosan viloyatda bankrot deb e'lon qilingan va bank oldida kreditor qarzdorlikning 70 foizi va undan yuqori bo'lgan "Gulobod" MChJning qarzdorligi Respublika Milliy banki balansiga olingan hamda "Nafis" OAJ va "Jambay Teks" MChJ xorijiy korxonalarning byudjet oldidagi qarzdorlikning maxsus ekspert guruhlarining xulosasi bilan auksion savdolariga qo'yilib, Respublika banklari tomonidan sotib olinishi ko'zda tutilgan.

Ajratilgan mikro kreditlar hisobiga yoshlarni yangi ish o'rinlari bilan ta'minlash imkoni yaratiladi. Bizga ma'lumki kredit to'rt xil vazifani bajaradi.

Birinchidan, pulga tenglashtirilgan to'lov vositalari (masalan, veksel, chek, sertifikat va hokazolar)ni yuzaga chiqarib ularni xo'jalik oborotiga jalb qiladi.

Ikkinchidan, bo'sh pul mablag'larini harakatdagi, ishdagi kapitalga aylantirib, pulni pul topadi, degan qoidani amalga oshiradi.

Uchinchidan, qarz berish orqali pul mablag'larini turli tarmoqlar o'rtasida qayta taqsimlash bilan ishlab chiqarish resurslarining ko'chib turishini ta'minlaydi.

To'rtinchidan, qarz berish, undirish vositalari orqali iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi.

Kredit va undan foydalanishda turli natijalarga erishiladi. Bu natijalar ijobiy yoki salbiy bo'lishi mumkin. Ijobiy natijalar deganda, kreditdan samarali foydalanish natijasida qo'lga kiritilgan yutuqlar tushuniladi. Masalan, Andijonning Asaka shahrida asosan, bank krediti hisobidan ko'rilyotgan yangi avtomobil zavodi respublikaning yengil avtomobillarga bo'lgan ehtiyojini ma'lum darajada qondirsa va jahon bozorida munosib o'rin egallasa, bu kreditning ijobiy roli hisoblanadi.

Kreditning salbiy roli, qo'yidagi ikki holatda namoyon bo'ladi:

- kredit xalq xo'jaligiga turli yo'llar bilan asossiz ravishda ko'p berilsa va oqibatda pul massasi ko'payib, milliy pul qadrsizlansa;
- agar olingan xalqaro kreditlardan samarali foydalanilmasa va mamlakat o'zining boshqa daromad manbalari, masalan, oltinini sotish hisobidan kreditni qaytarsa.

Kreditlar aloqalari pul egasi bilan qarz oluvchi o'rtasida bevosita va bilvosita bo'lishi mumkin. Birinchi holda ular to'g'ridan-to'g'ri muomalaga kirishadi. Ikkinchi holda ular aloqachi vositachilar orqali yuz beradi. Shunga qarab, kreditning quyidagi asosiy shakllari kelib chiqadi:

1. tijorat kredit
2. bank krediti
3. iste'molchi kredit
4. davlat krediti
5. xalqaro kredit.

Tijorat krediti – bu sotuvchilarning xaridorlarga tovar shaklida beriladigan kreditlar. Bunda tovarlar ma’lum muddatda pulni to’lash sharti bilan nasiyaga beriladi. Tijorat kreditini nasiyaga oluvchi uning egasiga veksel (qarzning majburitnomasi)ni beradi. 2.1.1- jadvalda tumanlar bo’yicha kichik biznes subyektlariga banklar tomonidan ajratilgan kreditlar haqida ma’lumotlar o’ aksini topgan.

2.1.1.- jadval

Samarqand viloyati bo’yicha kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga ajratilgan kreditlar to’g’risida

MA’LUMOT

№	Tuman va shaharlar	2010 y.	2011y.	2012y.	2013y.	2014y.	Jami 5 yilda
1.	Samarqand sh.	100666	160090	213040	296623	392798	1163217
2.	Kattaqo’rg’on sh.	8973	14270	18990	13544	18126	73902
3.	tumanlarda	83963	133526	177691	225065	301962	922208
4	Jami viloyat bo’yicha	193602	307886	409721	535232	712886	2159327

Manba: Samarqand viloyati statistika Boshqarmasi ma’lumotlaridan.

Jadval ma’lumotlaridan ma’lumki Samarqand viloyatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish maqsadida 2010 yilda – 193602 mln. so’m ajratilgan bo’lsa, 2014 yilga nisbatan bu ko’rsatkich 2159327 mln. so’mni tashkil etdi yoki 27,1 foizga o’sgandir. Bu ko’rsatkich Samarqand shahri bo’yicha ham tahlil qilinadigan bo’lsak 2010 yil 100666 mln. so’mdan, 2014 yilda 392798 ming so’mga yetdi. Xulosa qilib shuni aytish mumkinki viloyatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun katta e’tibor qaratilib har tomonlama ularni moliyaviy qo’llab-quvvatlashmoqda.

Tijorat kreditida foiz nasiyaga sotilgan duxoba narxiga ustama shaklini oladi, shu sababli, duxoba nasiyaga o’z narxidan yuqori narxda beriladi. Masalan, duxoba naqd pulga har metri 2 dollardan sotilsa, nasiyaga 2,5 dollardan beriladi. Mana shu 0,5 dollar ustama foiz bo’ladi. Bizning misolimizda 1000 metr duxobaga ustama 500 dollarni tashkil etadi. ($1000 \times 2,5 = 2500$; $2500 - 2000 = 500$).

Tijorat krediti berishning asosan, beshta usuli mavjud:

- veksel usuli;
- ochiq schyot orqali berish, chegirma berish usuli;
- mavsumiy kredit;
- konsignasiya.

Veksel usulida tovar yetkazib berilganda sotuvchi xaridorga trattani taqdim etadi. Xaridor o'z navbatida, uni akseplaydi, ya'ni trattada ko'rsatilgan summani o'z vaqtida to'lashga rozilik beradi.

Ochiq schyot orqali tijorat kreditini berishning mazmuni shundaki, xaridor tovarga buyurtma berishi bilanoq u yuklab jo'natiladi, to'lov esa o'rnatilgan muddatlarda vaqt-vaqti bilan amalga oshirib boriladi. Bunda xaridor har gal tovar olishda kreditni rasmiylashtirib o'tirmaydi, ya'ni kreditga murojaat qilmaydi.

Chegirma berish usulida xaridor to'lov hujjatlari yozilgandan so'ng, shartnomada kelishilgan ma'lum davr ichida to'lovni amalga oshirilsa, to'lov yig'indisidan chegirma beriladi. Agar ushbu davr ichida to'lay olmasa, unda to'lovni belgilangan muddatda to'liq amalga oshiradi.

Mavsumiy kredit, odatda o'yinchoqlar, suvenirlar va boshqa keng iste'mol mollarini sotishda keng qo'llaniladi. Masalan, chakana savdo tashkilotlari yil davomida archa o'yinchoqlarini sotib oladilar va shu yo'l bilan o'yinchoqlar uchun katta zahira to'playdilar. O'yinchoqlar haqida esa yangi yil bayrami o'tgandan so'ng yanvar-fevral oylarida to'laydilar. Ishlab chiqaruvchilar uchun bunday usulning qulayligi shundaki, ular o'yinchoqlarni omborlarda saqlash xarajatlaridan xolos bo'ladilar.

Konsignasiya – bu shunday usulki, bunda sotib oluvchilar tovarlarni majburiyatsiz sotib oladilar, ya'ni tovar sotilgandan so'ng puli to'lanadi. Agar tovar sotilmay qolsa, u egasiga qaytarib beriladi.

Bank krediti. Bank va boshqa kredit tashkilotlari pulni uning sohiblariga foiz to'lash sharti bilan o'z qo'lida jamlaydilar va o'z nomidan qarzga berib, foiz oladilar. Bunda uch subyekt:

- pul egasi;

- kredit tashkiloti;
- qarz oluvchining kredit aloqasi paydo bo'ladi.

Banklar orasida tijorat banklari markaziy bo'g'in hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasining "Banklar va bank faoliyati to'g'risida"gi Qonuniga ko'ra, tijorat banklari aksiyali, pay asosida tashkil topgan va xususiy banklar bo'ladiki, ular "kredit-hisob-kuitob va o'zga xil bank xizmati"ni ko'rsatadilar.

Banklar qarzini ishonchli, pulni samarali ishlatishga qodir xo'jalik subyektlariga qarz beradilar. Ular, o'z navbatida, bu pulni investisiya uchun sarflab, iqtisodiyotni o'stirishga erishadilar. Bank ishonchli mijozlarni tanlagan holda, qarzni ularning mol-mulki yoxud boshqa boyligi garovga qo'yilgan sharoitda beradi. Masalan, bank fermerga 15000 dollar qarz bersa, uning garoviga qo'yilgan mulki qiymati shu summadan kam bo'lmasligi kerak.

Iste'molchi krediti. Tijorat banklari tadbirkorlik uchun firmalarga, iste'molchilarga tovar sotib olish uchun qarz beradi. Buning natijasida iste'molchi krediti paydo bo'ladi. Masalan, AQShda banklar iste'molchilarga kredit kartochkalari beradi, ularga narxi 2500 dollarga tovarlar xarid etiladi, xarid pulni banklar va magazinlar bergan schyotga qarab to'lanadi. Bunday kredit g'oyat imtiyozli bo'ladi, uning foizi boshqacha qarz foizidan kam bo'ladi, hatto foizsiz ham bo'lishi mumkin.

Iste'molchi krediti aholining iste'mol ehtiyojlarini qondirishga mo'ljallangan. U tovar va pul shaklida bo'lishi mumkin. Xususan, yakka tartibda uy-joy qurish maqsadlariga beriladigan uzoq muddatli kreditlar pul shaklidagi iste'molchi kreditlardir.

Davlat krediti. Banklar davlatga ham qarz beradi. Shu bilan birga undan qarz ham oladi. Bunda davlat krediti paydo bo'ladi. Qarz va uning foizi byudjet hisobidan qaytariladi. Davlat krediti sharoitida qarz beruvchilar kamdan-kam hollarda banklar bo'ladi. Ko'pincha bu vazifani aholi, firma, korxona va tashkilotlar bajaradi.

Davlat qarzini turli shaklda, avvalo, davlat zayomlari shaklida oladi. Zayom davlatning qarzдорlik guvohnomasi bo'lib, u qarzni vaqti kelganda qaytarib olish

va foiz to'lashni kafolatlaydi. Zayomlarni markaziy va mahalliy hokimiyatlar chiqaradi. Zayomlar qarz haqi to'lash jihatdan foiz to'lanadigan, yutuq chiqadigan, ham yutuq, ham foiz beriladigan va ba'zan, foizsiz ham bo'ladi.

Kredit munosabatlarida davlat faqat qarzdor vazifasini o'tamay, qarz beruvchi rolini ham bajaradi. Davlat o'z mablag'lari hisobiga bankda qarz fondini tashkil etadi, xazinadan qarz ham beradi. Xazina qarzi davlat byudjetidan korxona, firma va tashkilotlarga ularning moliyaviy sanasiyasi uchun sarflanadi. Mazkur qarz ma'lum muddatga qaytarib berish va foiz to'lash sharti bilan beriladi. Ammo foiz g'oyat imtiyozli bo'ladi va daromad olishni ko'zlamaydi. Davlat o'z qarzidan voz kechishi ham mumkin.

Xalqaro kredit – bu ssuda kapitalining xalqaro miqyosidagi harakatli bo'lib, bu harakat tovar va valyuta ko'rinishidagi mablag'larni qaytarib berishlik, muddatlilik va haq to'lashlik asosida berish bilan bog'liqdir.

Xalqaro kredit munosabatlarida qatnashuvchi subyektlar bo'lib, tijorat banklari, markaziy banklar, davlat organlari, hukumat, yirik korporasiyalar hamda xalqaro va regional moliya-kredit tashkilotlari hisoblanadi.

Xalqaro kreditning asosiy shakllari sifatida firmaviy kredit, akseptli kreditlar, akseptli-rambursli kreditlarni ko'rsatish mumkin.

Firmaviy kredit – bu bir mamlakat firmasi tomonidan ikkinchi mamlakatdagi firmaga berilgan kreditlar. Uning eng keng tarqalgan turi – bu eksportyorning importyorga tovarlarni to'lov muddatini kechiktirish asosida sotishga asoslangan kreditlar.

Akseptli kredit – bu yirik banklar tomonidan tratalarni akseptlash shaklida beriladigan kreditlar. Agar eksport qiluvchi import qiluvchining to'lovga qobilligiga shubha qilsa yoki to'lov yig'indisini tezda olishni xohlasa, ushbu kreditdan foydalaniladi.

Akseptli-rambursli kreditning ma'nosi shundaki, eksport qiluvchining vekseli uchinchi mamlakat banki tomonidan akseptlanadi va importyor vekselda ko'rsatilgan yig'indini akseptlangan bankka o'tkazadi.

Ma'lumki, xususiy banklar ham xalqaro tashkilotlar (Xalqaro valyuta fondi, Jahon tiklanish va taraqqiyot banki, Osiyo rivojlanish banki va boshqalar) kabi xalqaro kreditlar beradilar. Ammo ularning kreditlarni berish shartlari bir-biridan jiddiy farq qiladi.

Bu farqlar quyidagilardan iborat:

- xalqaro tashkilotlar, odatda uzoq muddatli kreditlar beradi. Xususiy banklar esa, asosan qisqa muddatli kreditlar berish bilan shug'ullanadi;
- xalqaro tashkilotlar beradigan kreditlarning foiz stavkasi kichik. Odatda, yiliga 7-9% ni tashkil qiladi. Xususiy banklarninki esa nisbatan yuqori, ko'pchilik hollarda 18-20% dan iborat bo'ladi;
- xalqaro tashkilotlar iqtisodiyotini dasturlari asosida kredit beradi. Bunda aniq dasturlar ularning ekspertlari tomonidan ko'rib chiqilishi kerak. Bundan tashqari, xalqaro tashkilotlar kredit oluvchi mamlakatlardan ma'lum ko'rsatkichlarga – byudjet defisitini yalpi milliy mahsulotga nisbatan ma'lum nisbatini, inflyasiyaning oylik darajasi va hokazolarga rioya etilishini talab qiladi; xususiy banklar esa, bu taxlitdagi dasturlarga, ko'rsatkichlarga rioya qilishni talab etmaydi;
- xususiy banklar beradigan xalqaro kreditlar hajmida ta'minlangan kreditlarning salmog'i katta bo'ladi. Xalqaro tashkilotlarning kreditida esa aksincha, ularning salmog'i, odatda, kichik bo'ladi.

Kredit jamiyatdagi vaqtinchalik bo'sh pul mablag'larini pullarga ehtiyojmand bo'lgan subyektlar o'rtasida taqsimlaydi. Bu taqsimlash jarayoni qayta taqsimlash deyiladi, chunki bu mablag'lar moliya kategoriyasi yordamida birlamchi taqsimlash jarayonida o'tgan mablag'lardir. Bizga ma'lumki, moliya kategoriyasi yordamida milliy daromad dastlabki taqsimlanganda to'rt yirik qismga bo'linib ketadi:

- moddiy ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan xodimlarning ish haqi;
- moddiy ishlab chiqarish sohasidagi korxonalarning foydasi;
- banklar bergan kredit uchun foiz stavkasi;

- yer egalarining yer rentasi.

Bu pul mablag'lari banklarning kredit resurslari uchun manba hisoblanadi. Masalan, ish haqini korxonalarda ish haqi, odatda oyiga 2 marta to'lanadi. Ish haqini mo'ljallangan mablag'lar ishlatulgunga qadar kredit berish maqsadlariga ishlatilishi mumkin. Yoki korxonalar foydasi hisobidan tashkil etiladigan fondlarni olaylik. Ular ham kredit resursi sifatida ishlatiladi.

Demak, kredit kategoriyasi taqsimlash natijasida yuzaga kelgan mablag'lar qaytadan taqsimlaydi. Kreditning asosiy sharti – bu qarz uchun haq to'lash. Bu haq qarz qilingan summaga nisbatan foiz hisobida olinganidan uni qarz foizi yoki kreditning foiz stavkasi deb yuritiladi. Qarz foizi pul bozorida amal qiladi. Bozorga chiqarilgan pulning narxi foiz bo'ladi. Boshqa tovarlardan farqliroq, qarz pulining narxi – bu uning ma'lum to'lov ehtiyojini qondirish maqsadidan foydalanganlik uchun beriladigan haq bo'ladi. Qarz puli kapital sifatida yoki odatdagi to'lov yoki xarid vositasida ishlatiladi

Mana shuning uchun ham qarzdor shaxs pul egasiga foiz stavkasini to'laydi. Foiz stavkasi oldindan belgilanadi.

Kreditning foiz stavkasi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$KFS = \frac{KF}{KM} \times 100 \quad (2.1.1.)$$

Bu yerda, KFS – kred

KF - qarz foizi, so'm

KM – qarz miqdori, so'm

Kreditlarning foiz stavkasi mamlakatning ssuda kapitallari bozorida aniqlanadi. Xalqaro kreditlarning foiz stavkasi esa jahon ssuda kapitallari bozorida aniqlanib, bu bozorlarning asosiy qismi London, Tokio, Nyu-York, Frankfurt, Parij va Bryussel shaharlarida joylashgan. Kreditlarning foiz stavkasi turli omillar ta'sirida o'zgarib turadi. Bu omillarning asosiylari quyidagilardir

- pul bozoridagi talab va taklifning nisbatan, ya'ni bozorda qanday miqdorda

qarz puliga talab bor va unga nisbatan qanday miqdorda qarzga beriladigan pul chiqarilgan. Talab oshsa, foiz ortadi, taklif to'shsa, u kamaydi;

- qarz olinadigan pulni ishlatishdan kutiladigan naf darajasi, aniqrog'i shu pulning iste'mol qiymati. Qarz puli tadbirkor uchun ko'p foyda keltirsa yoki iste'molchi ehtiyojini to'laroq qondirsa, foiz yuqori bo'ladi, aks holda u pasayib ketadi. Bunda pulni hozir ishlatishdan tegadigan naf taqqoslanadi.

2.2. Samarqand viloyatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlarini tashkil etish

Aholini ish bilan ta'minlashda yangi ish o'rinlarini yaratish muhim ahamiyatga egadir. Bozor iqtisodiyoti aholini ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini yaratish uchun sanoat korxonalarida ish o'rinlarini ko'paytirish muhim ahamiyatga egadir. Bugungi kunda mehnat taqsimoti va kooperasiyasining har qanday shakllarida ijrochilarning samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish ularga xizmat ko'rsatishdir. Ish o'rnini qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bag'ini bo'lib, aynan ish o'rnida ishlab chiqarish jarayoni uchta elementining hammasi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi, ya'ni ijrochi hodimning jonli mehnati yagona bo'lib birlashadi, bu hamkorlik natijasida esa Yangi iste'mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Shuning uchun ham ish o'rinlarini tashkil etishga katta e'tibor beriladi.

Ish o'rnini – ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan bo'ladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun muljallangan bo'ladi. Ish o'rnini ichida ish zonasi ajratiladi, bu uch ulchovli makon bo'lib, uning doirasida hodimning barcha asosiy mehnat harakatlari amalga oshiriladi. Bu zona o'rnining eng faol qismi hisoblanadi va uni tashkil etishga alohida talablar qo'yiladi: insonning antropometrik va biomexanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a'zolarining mehnat

ashyolariga, asbob yoki mashinalar va mexanizmlarni boshqarish organlariga yetishi, shuningdek mehnat harakatlarining havfsizligi va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlash. Ish o'rnini va ish zonasini tashkil etishga qo'yiladigan talablarni fanning maxsus tarmog'i- ergonomika tomonidan ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi – insonning mehnat jarayonlaridagi funksional imkoniyatlarini o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomlar ishlab chiqishdir. Bu sharoitlar asbob – uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiyani tuzilishi inson organizmning psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi. Quyidagi 2.2.1-jadvalda Samarqand viloyati va Samarqand shahar bo'yicha yaratilgan yangi ish o'rinlari haqida ma'lumot berilgan.

2.2.1-jadval

Samarqand viloyati va Samarqand shahri bo'yicha yaratilgan yangi ish o'rinlari haqida

MA'LUMOT (2014 yil)

№	Ko'rsatkichlar	Samarqand viloyati	Samarqand shahri
1	Yaratilishi muljallangan Yangi ish o'rinlari	94316	16230
2	Amalda yaratilgan yangi ish o'rinlari	95011	16463
3	Bajarilishi (%)da	100,7	101,4
	-Yangi obyektlarni ishga tushirish hisobiga	4634	1200
	-Korxonalarni modirizatsiya va kengaytirish hamda qurish	3795	844
	- Kichik korxona va mikrofirmalarda	31995	8885
	- Yakka tartibdagi tadbirkorlik	11942	1670
	- Kichik sanoat	8232	3191
	- Uy mehnatida jami	17405	2376

Manba: Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumoti

Tahlil shuni ko'rsatadiki viloyat bo'yicha rejalashtirilgan ish o'rinlari 94316ta, tashkil etilgani 95011ta bajarilish foizi 100,7 % ni tashkil etadi. Kichik

korxona va mikrofermalarda 31995 ta, Samarqand shahar bo'yicha esa 8885 tani tashkil etadi.

Butun ish o'rinlari bir qator belgilarga ko'ra tasniflashtiriladi. Ular mexanizasiya darajasi bo'yicha 5 guruhga bo'linadi: qo'l, mashina qo'l va mexanizasiyalashtirilgan, avtomatlashtirilgan va apparaturali ish o'rinlari.

Qo'l ishida ish o'rinlaridagi barcha mehnat jarayonlari qo'l bilan amalga oshiriladi, qo'l asboblari qo'llaniladi, mehnat ashyolarini o'zlashtirishning asosiy energiya manbai odamning jismoniy kuchi hisoblanadi.

Mashina-qulda ish bajariladigan ish o'rinlarida mehnat buyumlariga mexanizmlar bilan ishlov berish (o'zgartirish) va tashqi energiya (elektr, issiqlik, kinetik) hisobiga, lekin bevosita xodimning ishtiroki bilan ishlov berish kiradi.

Mexanizasiyalashtirilgan ish o'rinlari ko'p qo'l va mashina-qo'lda ish bajariladigan ish o'rinlaridan shu bilan farq qiladiki, asosiy texnologik jarayonlar to'la-to'kis mashinalar va mexanizmlar bilan amalga oshiriladi, xodim zimmasiga esa faqat mashinalarni boshqarish qoladi, ya'ni insonning quvvati boshqaruvga sarf etiladi, mehnat buyumini o'zgartirish esa uning zimmasiga kirmaydi. Mexanizasiyalashtirilgan ish o'rinlariga yarim avtomatlarda ishlaydigan stanokilar, avtotransport xaydovchilari, ekskavator yoki buldozer mashinalari, quduqlar qaziydigan parmalovchi ustala rva boshqa ko'pgina kasblar va ish turlarini bajaradigan xodimlarning ish o'rinlari kiradi. Bu yorda mashina avtomat tarzida emas, balki insonning doimiy boshqaruvida ishlaydi.

Avtomatlashtirilgan ish o'rinlarida butun texnologiya jarayoni stanok, mashina yoki avtomati tarzida harakat qiladigan agregat yordamida inson ishtiroksiz amalga oshirilad, xodim zimmasiga faqat avtomatni ishga tushirish va tuxtatish uning ishini nazorat qilish va zurur bo'lganda sozlash va yarim sozlash ishlari qoladi. Xodimning anchagina vaqti bo'shab qoladi, bu vaqtdan ko'p stanokli xizmat ko'rsatishda va mehnat unumdorligini birmuncha oshirishda foydalanish mumkin bo'ladi.

Apparaturali ish o'rinlari turli apparatlar bilan jixozlangan bo'lib, ular yordamida issiqlik, elektr, kimyoviy va biologik energiya hisobiga mehnat

buyumiga ta'sir ko'rsatiladi. Avtomatlashgan jarayonlarda bo'lgani kabi hodim faqat apparaturalar bajaradigan jarayonlarni kuzatadi va nazorat qiladi, zarurat tug'ilganda ularni tartibga soladi.

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish o'rinlari ixtisoslashgan va universal ish o'rinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish o'rinlarida bir xil yoki operasiyaning mazmuni va ishlar turi bo'yicha bir-biriga yaqin vazifalar bajarilishi mumkin (qoliplovchi, termist, burg'ulovchi, hisoblash mashinasi operator i va hokazolarning ish o'rinlari). Universal ish o'rinlarida xilma-xil ishlar bajariladi. Bunday ish o'rinlari odatda asbob-uskunalar kichik seriyali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida bir ish turadigan tezda boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar bo'ladi (masalan, ta'minlash – texnika ustaxonalari, avholiga maishiy xizmatko'rsatish vash u kabi sharoitlarda).

Mehnat taqsimoti belgisi bo'yicha ish o'rinlarining ikki turi yakka tartibdagi ish o'rinlari va jamoa ish o'rinlariga ajratiladi. Yakka tartibdagi ish o'rnida har doimo bita ijrochi xodim band bo'ladi. Jamoa ish o'rinlarida mehnat jarayonlari bir guruh hodimlari tomonidan amalga oshiriladi (masalan, mehnat brigada tarzida tashkil etgan, yirik mashina agregatlariga va apparatura tizimlariga vash u kabilarga xizmat ko'rsatish va shu kabi sharoitlarda).

Mehnat taqsimoti belgisi bo'yicha ish o'rinlarining ikki turi – yakka tartibdagi ish o'rinlari va jamoa ish o'rinlariga ajratiladi. Yakka tartibdagi ish o'rnida har doim bita ijrochi xodim band bo'ladi. Jamoa ish o'rinlarida mehnat jarayonlari bir guruh xodimlari tomonidan amalga oshiriladi (masalan, mehnatni brigada tarzida tashkil etganda, yirik mashina agregatlariga va apparatura tizimlariga vash u kabilarga xizmat ko'rsatganda). Bu o'rinda kadrlarni tanlash ijrochilar o'rtasida vazifalarni aniq taqsimlash va har bir xodimning jamoa mehnatiga qo'shgan mehnat xissasiga xolisona baho berish muhim ahamiyatga egadir.

Xizmat ko'rsatilgan asbob-uskunalar soniga qarab ish o'rinlari bir stanokli va ko'p stanokli bo'lishi mumkin. Ikki yoki undan ortiq ish o'rinlariga yarim

avtomat yoki avtomat asbob-uskuna bilan ko'p stanokli xizmat ko'rsatishda bir vaqtning o'zida xizmat ko'rsatiladigan mashinalar va mexanizmlarning mumkin bo'lgan sonlarini to'g'ri aniqlash zarur. Bundan maqsad ularning bekor turib qolishiga barham berish va ijrochi ishchilarni unumli mehnat turi bilan band qilishdir. Bunday xizmat ko'rsatishga ishlab chiqarish to'liq yoki qisman avtomatlashgan taqdirda erishish mumkin, har bir stanokda mashiga avtomat vaqti mavjud bo'lib, bu vaqt mobaynida ishchi yana bitta yoki boshqa ko'pgina stanoklarga xizmat ko'rsata oladi. Hisoblash qo'yidagi formula bo'yicha amalga oshiriladi.

(2.2.1.)

$$H_{xx} = \frac{T_{ma}}{T_{xiz} + T_{yt}}$$

Bu yerda:

N_{xx} – ko'p stanokli xizmat ko'rsatish normasi;

T_{ma} - bita stanokda mashina-avtomat ishining vaqti;

T_{xiz} – bita stanokka xizmat ko'rsatish vaqti;

T_{ut} - bita stanokdan boshqasiga o'tish vaqti.

Nixoyat ish o'rinlari barqarorlik belgisiga qarab tasniflanishi mumkin: ular bita ish o'rnida joylashgan va jihozlangan muhim ish o'rinlariga (masalan, stanokchilar, yig'uvchilar apparatchilarning ish o'rinlari) makonda doimo joyini almashtirib turadigan qo'shimcha ish o'rinlari (quruvchilar, kon ishchilari, navbatchi yoki ta'mirlovchi xodimlarning ish o'rinlari).

2.3. Aholini ish bilan bandligi va ishsizlikni kamaytirishda mehnat bozorining roli.

Ish bilan bandlik siyosati mamlakat rivojlanishi ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini echishga yo'naltirilgan

iqtisodiyotning o'tish davriga muvofiq, ish bilan bandlik siyosati ish kuchini tarmoqlar va ish bilan bandlik ko'rinishi bo'yicha qayta taqsimlashda ijtimoiy jihatdan muvofiq ish bilan bandlik darajasini ta'minlashga yo'naltirilishi zarur.

Bizga ma'lumki, mehnat bozorini tartibga solish siyosati quyidagi maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishish;
- ishsizlarni mehnatga yo'naltirishni rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan fuqarolarning ish izlashda kasbiy harakatchanligini oshirish; ish izlayotgan har bir kishini ish bilan ta'minlamoq.

Mamlakat miqyosida ish bilan bandlik siyosati doirasida ish bilan bandlikka ko'maklashish ikki yo'nalishda, ya'ni passiv va faol ish bilan bandlik siyosati ko'rinishlarida amalga oshiriladi.

Ish bilan bandlikning passiv siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to'lash, ishsizlarni kasblarga qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari nuqtai-nazaridan bir muncha tejamlidir. Biroq, ish bilan bandlikning passiv siyosati iqtisodiyotning yuksalishi davrida mehnat bozorining yuqori egiluvchanligi va ishchi kuchining kasbiy harakatchanligi, iqtisodiyotning istiqbolli mustaqil ish izlash uchun bir muncha keng shart-sharoitlari mavjud bo'lgandagina o'zini oqlashi mumkin. Qolgan holatlarda passiv siyosat ishsizlik uzoq muddat davom etishini qisqartirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan bandligini rag'batlantirishni kuchaytirish omili bo'lib hisoblanadi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqalarning miqdorini va ularni to'lash shartlarini belgilashda bozor iqtisodiyotining rivojlangan mamlakatlarida ikki xil yondashish vujudga kelgan. Birinchisi, o'zining ixtiyorisiz ishdan bo'shatilgan xodimning turmush darajasini keskin tushib ketishiga yo'l qo'ymaslikdan iborat. Bu holda ishsizlik bo'yicha nafaqalar oldingi ish haqlarini hisobga olish bilan hisoblab chiqiladi. Ikkinchi yondashish, har xil sabablar bilan umuman ishlamayotganlar

yoki ishga yollanishda jiddiy qiyinchiliklarni boshidan kechirayotganlarda yashash uchun boshqa vositalar mavjudligini tekshirish bilan yoki tekshirmasdan yashash minimumini ta'minlashdan iboratdir.

Ishsizlik bo'yicha ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatishda sug'urtalash tizimlari asosiy tizimlardan biri hisoblanadi. Ular bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarning mutloq ko'pchiligida mavjud. O'zbekiston Respublikasining "Aholi ish bilan ta'minlash to'g'risidagi" Qonun bilan ish haqining eng kam miqdori darajasidagi yoki ishlashning keyingi yillarida olingan o'rtacha ish haqiga foizli nisbatda nafaqa to'lash ko'zda tutilgan.

Ishsizlik bo'yicha nafaqalarni to'lash, moddiy yoki boshqa yordamni ko'rsatish uchun ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda sug'urta fondlari tashkil qilinadi. O'zbekistonda bu – respublika aholini ish bilan ta'minlash Davlat jamg'armasidir. Bu jamg'arma asosan korxonalar va xodimlarning o'zlari hamda yuridik shaxslarni tashkil qilmagan tadbirkorlarning badallari hisobiga shakllantiriladi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqaning miqdori yo ish haqiga nisbatan foizlarda yoki qat'iy miqdorlarda belgilanadi. O'rtacha nafaqa o'rtacha ish haqining 50–60 %ini tashkil qiladi. Nafaqaning miqdori ish qidirishda muhim undovchi rolni yoki buzg'unchi rolni o'ynash mumkin. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, agar xodim ishsiz bo'lib qolganda o'z daromadining faqat kichik qismini yo'qotsa, u nafaqalar to'lash muddatini tugashini kutgan holda, ish qidirishni cho'zib yuborishi mumkin.

Davlat ish bilan bandlik siyosatini ancha samarali va maqbul yo'nalishi – **faol ish bilan bandlik siyosati** bo'lib, ishchi kuchiga talabni oshirish maqsadida davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobiga ish joylarini yaratish, korxonalarga qo'shimcha ish joylarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo'li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashdan iborat. Quyidagi 2.3.1.- jadvalda aholini ish bilan bandligini ta'minlashda yangi ish o'rinlarini yaratilganligi haqida ma'lumot berilgan.

2.3.1. – jadval

Samarqand viloyati bo'yicha yaratilgan ish o'rinlari haqida ma'lumot

2015 yil yanvar holatiga

№		Viloyat bo'yicha	Samarqand shahrida
1.	Jami ish bilan band aholi soni, ishchi	1397665	192649
2.	Yaratilgan yangi ish o'rinlari soni, ishchi	95011	16463
3.	Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda	43937	10555
4.	Yangi obyektlarni qurish, rekonstruksiya qilish va kengaytirish hisobiga	4634	1200
5.	Ijtimoiy va bozor infratuzilmasini rivojlantirish hisobiga	7435	1516

Manba: Viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotidan.

Taxlillar shuni ko'rsatadiki viloyat bo'yicha jami band bo'lgan aholi soni-1397665 kishini tashkil etadi. 2014 yilda jami – 94316 ta ish o'rinlari yaratish rejalashtirilgan bo'lsa, amalda 95011 ta ish o'rinlari yaratildi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali 43937 yangi ish o'rinlari yaratildi, bu ko'rsatkich Samarqand shahrida 10555 taga yetdi. Viloyat bo'yicha yildan-yilga aholi soni hish natijasida yangi ish o'rinlarini yaratishga to'g'ri kelmoqda.

Ishchi kuchiga talabning taqchilligi sharoitida mehnat bozori holatining tahlili shuni ko'rsatdiki, ish bilan bandlik xizmati fuqarolarni aniq ishlarga tayyorlashi zarur.

Mamlakatimizda iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning hozirgi sharoitida ustvor vazifa sifatida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitlariga muvofiq keladigan aholini ish bilan bandlik siyosatining maqsad va vazifalarini ishlab chiqish hamda amalga oshirishdir. Aholini ish bilan bandligi zamonaviy hayot sifatini ta'minlash, inson

kapitali rivojlanishiga shart-sharoitlar yaratish va mehnat taqsimotini nisbatan yuqori darajaga o'tishini ta'minlash bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyatining turli ko'rinishlarini va yo'nalishlarini o'z ichiga oladi. Aholini oqilona ish bilan bandligini ta'minlamasdan turib ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, iqtisodiy islohotlar yo'ldan yanada ilgarilab borish va zamonaviy mehnat bozorini ta'minlash mumkin emas. Bunda milliy iqtisodiyotimizning o'ziga xos tomonlarini hisobga olgan holda, ish bilan bandlikning faol yo'nalishlarini rag'batlantirish asosida maqsadli dasturlarni ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega, bu esa ish bilan bandlik siyosati inqirozga qarshi dastur bilan, ko'p ukladli iqtisodiyotni takror hosil bo'lish jarayonini jadallashtirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni isloh qilish bilan hamda mehnat resurslarini rivojlantirishning umumiy strategiyasi bilan chambarchas bog'liq bo'lishi lozimligini ifodalaydi.

O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini hozirgi bosqichida mehnat bozoridagi siyosat davlat tomonidan tartibga solish usullari va shakllari hamda xo'jalik yuritishni yangi shakllarini rivojlantirish asosida amalga oshirilmoqda. Davlat ish bilan bandlik xizmati mehnat bozoridagi davlat siyosatini amalga oshirishning tarkibiy qismi bo'lib, uni amalga oshirishning asosiy yo'nalishlari va vazifalarini belgilab beradi. Davlat ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida ijobiy ijtimoiy va iqtisodiy samaraga erishishga yo'naltirilgan. Bu bir tomondan, ko'p sonli ishga joylashtirilganlar normativ bo'yicha ish bilan bandlik Davlat jamg'armasiga ajratmalar ajratilishi uchun shart-sharoit yaratadi, ikkinchi tomondan esa ishsizlik nafaqasi oluvchilar soni kamayadi va faol yo'nalishlar uchun sharoit yaratiladi. Bu esa o'z navbatida, ularning ishga joylashishi uchun sifat ko'rsatkichlarini oshiradi.

Mamlakatimiz aholini ish bilan ta'minlash davlat siyosati mehnat bozori konyukturasi va uning rivojlanish istiqbollariidan kelib chiqqan holda umumdavlat va hududiy ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va realizatsiyasini amalga oshirishda namoyon bo'ladi.

Ushbu sohada Respublikamizda amalga oshirilayotgan islohotlar natijasida

mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritilishida xo‘jalik yuritishning yangi shakllarini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Xo‘jalik yuritishni yangi shakllarini vujudga kelishi iqtisodiyotni diversifikatsiyalash va rivojlanayotgan tarmoqlarni modernizatsiyalash jarayonlari bilan muvofiqlikda amalga oshirilmoqda.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg‘a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o‘zgarishlarni rag‘batlantirishga bo‘ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta‘minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta‘minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan “faol jamiyat”ni shakllantirishga e‘tibor berish kerak. Bunda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag‘batlantiriladi. Shuningdek mehnat bozoridagi siyosat jamiyatdagi har bir sog‘lom a‘zoning o‘z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e‘tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, “faol jamiyat” va unga mos keladigan mehnat bozoridagi faol siyosat teng imkoniyatlar tamoyili bilan birga qo‘shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati ish joyiga ega bo‘lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakani etishmasligi va hokazo sabablarga ko‘ra kelib chiqishi mumkin².

Iqtisodiyot fanida mehnat bozorini tartibga solish shakllari va usullari ko‘proq uning alohida elementlarini tartibga solishni nazarda tutadi, yaqqol tizimli tartibga solishni amalga oshirish e‘tiborga olinmaydi.

Mehnat bozoridagi faol dasturlar iqtisodiy islohotlarni amalga oshirayotgan, zamonaviy iqtisodiyot sohalari va tarmoqlarini modernizatsiyalash hamda ishchi kuchining yuksak kasbiy, tarmoq va mintaqaviy harakatchanligi zarur bo‘gan,

² K.X.Abduraxmonov”Mehnat iqtisodiyoti” Darslik T. “Mehnat” 2009. 148 b.

inson kapitali rivojlanayotgan sharoitlarda ish bilan bandlik siyosatining eng maqbul turlaridan biri hisoblanadi.

Bizga ma'lumki mamlakatimizda boshqa davlatlardagidek mehnat bozoridagi faol dasturlar ham sust turlarni (jamoat ishlari dasturlari, ish haqiga subsidiyalar ajratish), shuningdek faol turlarni ham (yangi ish joylarini yaratish, kabga tayyorlash va qayta tayyorlash, ishchi kuchini mehnat resurslari etishmaydigan mintaqagalarga kuchib borishi uchun subsidiyalar berish va hokazolar) o'z ichiga oladi. Mehnat bozoridagi faol dasturning asosiy andozasi doirasida ham bo'sh ish o'rinlarini saqlab turish uchun zarur bo'lgan mablag'lar hajmini pasaytiradigan, yangi ish o'rinlarini yaratishga mablag'lar sarfini oshiradigan tadbirlardan iboratdir. Umuman olganda faol dasturlar bevosita ishga joylashtirishga ta'sir ko'rsatadigan chora-tadbirlar sifatida qaralishi mumkin. Mazkur chora-tadbirlar davlat ish bilan bandlik xizmati organlarida faoliyat samaradorligini oshirish uchun, shuningdek ishsizlarga ishsizlik nafaqasi olish ro'yxatiga kiritishda ish joyi izlashga qo'yiladigan talablarni kuchaytirishni o'z ichiga oladi.

Shu bilan birga faol dasturlar ishchi kuchi taklifiga ta'sir ko'rsatish omili bo'lishi mumkin. U ishga qabul qilishda kam imkoniyatga ega bo'lganlar guruhlariga ham ishchi kuchi taklifini pasaytirish yoki bir guruhdan boshqasiga o'tib ish bilan band bo'lish imkoniyatini qayta taqsimlashga imkon tug'diradi, bunda mazkur guruhlarining ishchi kuchini taklif qilish to'g'risida qaror qabul qilishga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat bozorini samarali rivojlanishi dasturlarning amalga oshirish vazifalari quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- yangi ish o'rinlarini yaratish bilan bog'liq faol tadbirlarni rivojlantirish;
- ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lganlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab quvvatlash maqsadida kvota ish o'rinlarini yaratish;
- ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.

Shunday ekan, davlat aholini ish bilan bandlik xizmatining Dasturi mehnat bozorida faol ish bilan bandlik siyosati doiralarini qamrab olishi zarur. Hududiy darajada bu hududiy ish bilan bandlik Dasturi sifatida ifodalanadi.

Ish bilan bandlikning faol siyosati hammadan avval yangi ish joylarini yaratish va amalda mavjudlarini saqlab qolish, korxonalar faoliyatini jadallashtirish, kichik biznes, o'zini o'zi ish bilan band qilishni rivojlantirish, ish bilan band bo'lmagan aholini kasbiy o'qitish bo'yicha ishlarni faollashtirishda namoyon bo'ladi.

Ish bilan bandlikning faol siyosati choralariga ishsizlarni yollashda tadbirkorlarga subsidiyalar berilishi ham kiradi. Niderlandiyada olti oy davomida ishga ega bo'lmagan ishsizlarni ishga qabul qilgan tadbirkorlar ikki yil davomida ushbu shaxslar uchun ijtimoiy sug'urta fondlariga soliq to'lashdan ozod qilinadilar va ularga ishsizlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash maqsadlariga pul ajratish kafolatlanadi.

Mustaqil ish bilan bandlikni o'sishi uchun zarur sharoitlar ko'proq darajada erkin bozor iqtisodiyotini samarali o'sishi sharoitlariga mos keladi. Amalda mustaqil ish bilan bandlikni mavjud bo'lishining o'zi xususiy sektorga bog'liq, shuning uchun xususiy sektorni o'sishiga ko'maklashuvchi siyosiy va iqtisodiy sharoitlar, mustaqil ish bilan bandlikni rivojlanishiga ham yordam beradi.

Barqaror iqtisodiy-huquqiy muhit xususiy sektor faoliyati va mustaqil ish bilan bandlikni o'sishining asosiy sharti hisoblanadi. Har qanday ko'lamdagi investorlar, yirik korporatsiyalardan tortib tadbirkorlar mustaqil faoliyat yo'liga kirayotgan yakka shaxslarga, ular o'zlarining investitsion rejalarini rejalashtirishlari va amalga oshirishlari uchun iqtisodiy tizimning oqilona barqarorligining kafolati kerak. Iqtisodiy tizimning barqarorligi hammadan avval, qoidaga ko'ra xususiy iqtisodiy faoliyat yo'liga kirishni tartibga soluvchilar; mulkchilik huquqlari; xususiy iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanishdan olinadigan daromadlar tizimi; soliqqa tortish tizimi; shartnomalar shartlariga rioya qilish kabi omillar bilan belgilanadi. Barqarorlikning boshqa muhim omili – **barqaror makroiqtisodiy muhitni saqlab qolishdir**. Moliyaiviy va kredit-pul siyosati iqtisodiy o'sishni hamda resurslarni davlat va xususiy sektorlar o'rtasida samarali

taqsimlanishini ta'minlashi kerak. Davlat xususiy sektorga kiritilishi mumkin bo'lgan mablag'larni siqib chiqarilishiga yo'l qo'ymasligi kerak.

Iqtisodiy islohotlarning ikkinchi bosqichi vazifalaridan biri aholini kichik va xususiy biznesga ko'proq jalb etish, mamlakatda tadbirkorlar va mulkdorlar qatlamini shakllantirish hamda shu orqali aholining ish bilan bandligini ta'minlashga erishishdan iborat bo'ldi. Aholini ish bilan bandlikni ta'minlash maqsadida mehnat bozorini rivojlantirishda quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutiladi; ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamayishiga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni ko'paytirish; ish bilan bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish; aholining oqilona ish bilan bandligini shakllantirish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasigacha qisqartirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportini oshirish, mehnat bozorida ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va h.k.

Ish bilan bandlik xizmatining yillar davomida rivojlanishi davrida qonunlar, talablar hamda ijtimoiy-iqtisodiy holatlar o'zgarmoqda, shunga mos ravishda faoliyat yo'nalishlari o'zgarishiga batafsil va aniq tuzatishlar kiritilmoqda. Biroq davlat ish bilan bandlik xizmati organlarining tashkiliy tuzilmasi shakllanib borishi va rivojlanishi ko'p yillar davomida deyarli o'zgarishsiz qolmoqda. Hududiy darajada davlat ish bilan bandlik xizmati shakllanishining zamonaviy tashkiliy tuzilmasi ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha bir qator yangi bo'limlar tashkil etilishini talab etadi.

O'zbekistonda mehnat bozorida yuzaga kelayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va demografik holatlar hamda ularning o'zgarishi ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi tashkiliy tuzilmalar faoliyatiga sezilarli ta'sir etmoqda.

Mehnat salohiyatini tez sur'atlar bilan o'sishi ish bilan bandlikni ta'minlash muammosini ko'ndalang qilib qo'ymoqda. Davlat ish bilan bandlik xizmati organlarida bo'sh ish joylari mavjud. Ayrim davrlarda ishchi kuchiga bo'lgan talabning qoniqtirilmaganlik darajasi rasmiy ishsizlar sonidan 1,3-1,5 marta ortadi.

Bu asosan, ishchi kuchiga talab va taklifning sifat ko'rsatkichlari bilan mos tushmaganligi sabablidir.

Keyingi yillarda bo'sh joylar soni nisbatan kamayadi, biroq talab va taklifni sifat nuqtai-nazaridan muvofiqlashtirish muammosi saqlanib qolmoqda, bandlikka ko'maklashish markazlariga malakali ishchilar oqimining ortishini hisobga oladigan bo'lsa, bu muammo kuchayishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligi hisob-kitoblariga ko'ra, O'zbekistonda ishsizlikning real darajasi iqtisodiy faol aholi sonining 3,8-5 %ni tashkil etadi. Jahon amaliyotida ishsizlikning chegaraviy yuqori darajasi etib, 10% hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi chegaralangan doiradagi ko'rsatkichlar bilan baholanmoqda. Bunda gap qoida sifatida ish bilan band bo'lganlar haqida emas, balki ish bilan bo'lmagan aholi haqida borayapti. Ish bilan bandlikni ta'minlash holatini baholashning mezoni ishsizlik darajasining o'zgarishi hisoblanib, agarda u kamaysa – ish bilan bandlik xizmatining faoliyati samarali, agarda u oshsa – samarasiz hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini baholashda asosiy ko'rsatkichlar ishsizlik darajasining o'zgarishi va ishsizlikning davomiyligi bo'lib hisoblangan.

Ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funksional tuzilmalar tuzish zarur. Bu funksional tuzilmalarning yaratilishi mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritishning tashkiliy asosi bo'lib hisoblanadi. Shuningdek, funksional tuzilmalar faoliyatining belgilangan masalalar bo'yicha maqsadidan kelib chiqqan holda o'zaro birikishi ular o'rtasida aloqadorlikni mustahkamlaydi va funksiyalar takrorlanishini minimumgacha tushirishni ta'minlaydi.

Shunday qilib, aniq belgilari bo'yicha bir qancha tashkiliy bloklarning o'zaro aloqadorligini o'z ichiga oluvchi tashkiliy tizimlar quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- ishga joylashtirish imkoniyatlarini rivojlantirish, ish bilan bandlik dasturi hamda ishga joylashtirishga ko'maklashish bo'yicha tashkiliy tizim;
- statistik tadqiqotlar o'tkazish, mehnat bozorini tahlil qilish va istiqbollashtirish va sosiologik so'rovlar o'tkazish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ish bilan bandlik xizmatining rivojlanishi, personalni boshqarish, ish bilan bandlikka ko'maklashni moliyalashtirish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ixtisoslashgan ish bilan (administrativ-boshqaruv xodimlarini ishga joylashtirish masalalari, migrantlar, nogironlar, qishloq aholisi, jamoat ishlari, vaqtinchalik ishga joylashtirish).

Yuqori keltirilgan tuzilmaviy, bir tomondan – funksiyalar bajarilishining bir xilligi bo'yicha, ikkinchi tomondan – aloqa turi bo'yicha turli darajalardagi aloqalarni yuzaga keltiradi.

Hududiy darajadagi ish bilan bandlik xizmati organlarining iyerarxlik (pog'onali) tuzilishi viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi va uning joylardagi mehnat bo'limlaridan iboratdir.

Hududiy ish bilan bandlik xizmat xizmati organlari alohida yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlar ko'rinishidagi tashkiliy tuzilmalar sifatida iborat bo'lmasligi kerak. Chunki, alohida funksional yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlarning mavjudligi ular o'rtasida tajriba va axborot almashish samaradorligini pasaytiradi.

Shunday ekan, ish bilan bandlik xizmati organlari bir qancha yo'nalishlarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi zarur.

Hududiy ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari o'rtasida samarali munosabatlarni ta'minlash hamda mehnat bo'limlari mutaxassislari ishlarining samaradorligini oshirish uchun joylardagi mehnat bo'limlari ish faoliyatlarini qayta qurish zarur.

Tuman bandlikka ko'maklashish markazlarining ishsizlar bilan ishlashi alohida funksional qismlari faoliyati yakka tartibda va aniq ishsizlikda olib boriladi. Ishsizlar bilan ishlashning birinchi bosqichida bandlikka ko'maklashish markazlariga murojaat qilgan kishi ishsiz sifatida ro'yxatga olingandan keyin,

ishga joylashtirish bo'yicha inspektor mos ish joyini izlaydi. Inspektorning bu faoliyati 1-1,5 oyni tashkil etadi. Keyingi bosqichda mijozning ish bilan band bo'lmaganlik (agarda u ishlayotgan bo'lmasa) sabablari aniqlanadi. Bunda ishsiz fuqaro kasbga yo'naltirilishi yoki qayta o'qitishga yuborilishi mumkin. Bu jarayon 1 haftadan 1 oygacha muddatni olishi mumkin. Ishsiz bilan ishlashning keyingi davriga 1,5 dan 2 oygacha vaqt ketishi mumkin. Demak, mijozning ishsiz sifatida ro'yxatda bo'lish davri o'rtacha 5 oy chegarasida tebranib turadi.

Tuman mehnat bo'limlarida ham ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqarolarning ishsizligining davomiyligini qisqartirish maqsadida, bir necha mutaxassislarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi kerak.

Tuman mehnat bo'limlarida turli yo'nalishlardagi ishlar bo'yicha bir necha mutaxassislarni o'z ichiga oluvchi komanda yoki qism ko'rinishidagi tuzilmalarni tashkil etish zarur. Masalan:

1) ishga joylashtirish bo'yicha xodim (yoki xodimlar), ular ishsizlarning hujjatlarini dastlabki tekshiruvini o'tkazish, bo'sh ish o'rinlari bo'yicha har tomonlama (ish haqi to'g'risida, mehnat xarakteri to'g'risida) axborotlar to'plash kabi faoliyatlar bilan shug'ullanishlari mumkin;

2) ish beruvchilar bilan ishsizlarning uchrashuvlarini tashkillashtiruvchi va ish beruvchilar bilan ish uchun javobgar xodim;

3) kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahatchi xodim va qayta o'qitish bo'yicha mutaxassis.

Bunday komandalarning funksional majburiyatiga ishchi kuchiga talab haqida axborotlarni to'plash, korxonalar uchun xodimlar tanlash mehnatni tashkil etish masalalari bo'yicha tadbirkorlarga maslahatlar berish va boshqalar kiradi.

Mehnat bozorida aholini ish bilan bandligini ta'minlashni amalga oshirish maqsadida olib borilgan ishlar natijasida bandlikka ko'maklashish markazlari tomonidan olib borilgan ishlar ishchi kuchiga talab va taklifdan kelib chiqqan holda ishchilarni kasblari orqali yoki qayta tayyorlash orqali ularni ish bilan ta'minlash imkoni yaratildi. Yuqorida keltirilgan tahlillar asosida hududlarda faoliyat yuritayotgan bandlikka ko'maklashish tashkilotlarini (markazlarini) bo'sh

ish o'rinlari yarmarkalari orqali yoshlarni asosiy kasb-hunar kollejlarni bitiruvchilar va OTM bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash imkoniyatlari yaratildi.

II - BOB BO'YICHA XULOSA

1. Kichik biznes sohasida mehnatning xarakteriga ko'ra, mehnat jarayonida qo'l mehnatini kamaytirish uni mexanizasiyalash va avtomatlashtirish darajasi bilan belgilanadi. Sohada mehnat taqsimotining chuqurlashib borishi umumiy mehnat sarfida moddiylashgan mehnatning hissasi tobora ko'proq qismini qamrab oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi o'sib borgan sari jonli mehnatning o'sishi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi va xizmat ko'rsatish samaradorligi oshishining muhim omili hisoblanadi.

Bizningcha, tadbirkorlik faoliyati sohasida mehnatni tashkil etishda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat harajatlari bilan birga uning tuzilishini ham hisobga olish zarur.

2. Tadbirkorlikni har tomonlama yuritish uchun to'sqinlik qilayotgan omillardan eng asosiysi moliyaviy omildir. So'ralgan tadbirkorlarning ko'pchiligi buning uchun yetarli moliyaviy manbaga ega emasligini qayd etishdi. O'z biznesini boshlamoqchi bo'lgan tadbirkor uchun ma'lum miqdorida mablag' kerak bo'ladi. Demak, tadbirkorlikni rivojlantirishda mikromoliyaviy institutlarning rolini oshirish talab etiladi.

3. Hozirgi paytda mavjud ish bilan bandlikning tarmoq tuzilishi sohada mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligining darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir. Shuning uchun bandlikka ko'maklashish markazlari hokimiyat organlari bilan birgalikda oilaviy biznes sohasida yangi ish o'rinlarini yaratish va ish bilan bandlikni ta'minlash maqsadida faol dasturlarni ishlab chiqarish va amalga oshirishlari zarur.

4. Aholi ish bilan bandligini ta'minlash maqsadida tadbirkorlikni barcha sohalarini rivojlantirish, asosiy e'tiborni kichik biznes va xususiy korxonalarni rivojlantirish orqali ishsizlik darajasini kamaytirish imkoniyatlari yaratiladi.

III-BOB. KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI BARQAROR RIVOJLANTIRISH ORQALI BANDLIKNI TA'MINLASH ASOSLARI

3.1. Raqobatli bozor sharoitida hududlarda aholi ish bilan bandligini oshirishda tadbirkorlikni rivojlantirish yo'llari

Xususiy tadbirkorlik va kichik biznes fan-texnika rivojini jadallashtirish, sanoatning ilg'or tarmoqlarida yangi texnologiyalarga o'tish sharoitida o'z o'rnini topib bormoqda. Bunday tadbirkorlik yangi axborot texnologiyalari, yangi g'oyalar va ishlab chiqarishni modernizatsiyalash bilan ishlashni ta'minlovchi butun tizimning ajralmas qismini tashkil etadi. Bundan tashqari, kichik korxonalar tavakkalchilik xavfi yuqori bo'lgan sharoitlarda ishlab chiqarishning ma'qul shakllaridan hisoblanadi.

Kichik korxonalar texnologiya innovatsiyalarni joriy etishda ham g'oyat katta ahamiyatga ega. Yangi texnologik g'oyalarni yirik korxonalarga nisbatan tezroq qabul qiladigan kichik biznesda xatar kamroq va katta turkumdagi ishlab chiqarishga nisbatan ishni tezroq yo'lga qo'yish mumkin. Bu esa bizning sharoitda fan-texnika tarvqqiyotini rivojlantirishga yordam berishi mumkin.

Iqtisodiyotning umumiy taraqqiyotini ta'minlash, tovar va xizmatlar yetishmovchiligini bartaraf etishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik katta o'rin tutadi. Mehnat resurslari tez o'sayotgan va ishlab chiqarish joylashuvidagi o'ziga xoslik sharoitlarida O'zbekistonda kichik korxonalar tizimini vujudga keltirish quyidagi imkoniyatlarni yaratadi:

- erkin mehnat resurslari, yangi xo'jalik munosabatlarining joriy etilishi, yangi mulkchilik shakllarining paydo bo'lishi natijasida ishlab chiqarishda bo'shatiladigan shaxslarning ijtimoiy ishlab chiqarishga ko'proq jalb etish, mulkchilikning yangi shakllari paydo bo'lishi;
- aholining, birinchi navbatda, yoshlarning moddiy, ma'naviy va kasb darajasini ko'tarish;
- milliy va badiiy hunarmandchilikni tiklash, shuningdek kichik va o'rta

korxonalar, qishloq aholi punktlarini rivojlantirishga yordam ko'rsatish, umuman, har bir mintaqa uchun g'oyat muhim iqtisodiyot samaradorligini oshirish.

Iqtisodiyotni rivojlantirishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni ijobiy ahamiyatini e'tirof etgan holda, uning ahamiyatini ortiqcha baholab yuborish ham to'g'ri emas. Xususiy tadbirkorlik faqat muayyan davridagina faollik ko'rsata oladi, shu sababli kichik biznes faoliyatini rivojlantirish uchun zarur sharoitni yaratish zarur. Buning uchun bizningcha, turli jamg'armalarini tashkil etish kerak. Bu jamg'armalar tadbirkorlar tijorat banklarida imtiyozli kreditlar olish uchun kafil bo'lishlari, subsidiyalar, shu jumladan qaytarib berilmaydigan subsidiyalarga iqtisodiyotning alohida ustuvor sohalaridagi korxonalarni rivojlantirish uchun manba bo'lib xizmat qilishlari lozim.

Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish respublikamizda o'tkazilayotgan iqtisodiy islohotlarning asosiy yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Bu esa iqtisodiy raqobatning rivojlanishi, iste'mol bozorini tovar va xizmat turlari bilan to'ldirish, shuningdek xususiy tadbirkorlarning keng qatlamini yaratishni taqozo etadi. Bularni hisobga olib, bugungi kunda respublikada quyidagi masalalarni hal etish lozim:

- aholining keng tabaqalarini bozor faoliyatiga olib kirish, ulardagi boqimandachilik, iste'molchilik psixologiyasini bartaraf etish, alohida xususiy tadbirkorlik, kichik biznes faoliyati bilan faol shug'ullanish ittagini uyg'otish;
- qishloq xo'jaligida iqtisodiy munosabatlarni tubdan yangilash. Dehqon va fermer xo'jaliklar faoliyatini yanada rivojlantirish hamda ular sonini imkon qadar oshirish, hududlarda kichik korxonalar tashkil etish yo'li bilan vaqtincha ishsiz yurgan kishilarni qo'shimcha ish joylari bilan ta'minlash;
- ko'rsatiladigan xizmatlar turi va miqyosini keskin oshirish, bank, auditorlik, kansalting hamda turli vositachilik faoliyatlarini xozirgi zamon fan va texnikasi yutuqlari asosida yuksak saviyada tashkil etishni ta'minlash;
- joylarda ishlab chiqariladigan mahsulotlar turlari va hajmini bozor

talablariga ko'ra osonlik bilan moslashtira oladigan iste'mol bozorini mollar bilan to'ldirib, eksport uchun mol chiqara oladigan kichik korxonalarni joriy etish.

Ma'lumki, respublikada mehnatga layoqatli aholining 65,3 foizi qishloqlarda yashaydi. Bu qishloq joylarda tadbirkorlikning rivoji uchun juda katta imkoniyatlar mavjudligini ko'rsatadi. Shu bilan bir qatorda, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida band bo'lgan vaqtincha ishchi kuchlarni xizmat ko'rsatish, qayta ishlash va shu kabi yo'nalishlarga qayta taqsimlash kerak. Qishloqda tadbirkorlik, uning kichik biznes shakllarini rivojlantirish bilan bog'liq turli boshqaruv pog'onalarida tashkiliy, iqtisodiy masalalarni hal etish ustuvor masalalar qatoriga kiradi.

Bu masalalarni amalga oshirish uchun mamlakatimiz miqyosida quyidagi masalalarni hal etish lozim:

- bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlash uchun raqobatbardosh kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish;
- hududlarda haqiqiy tadbirkorlik muhitini yaratish;
- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini moliyaviy qo'llab-quvvatlash;
- kichik biznes va tadbirkorlik faoliyatini huquqiy bazasini mustahkamlash;
- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini texnologik jihozlash bilan ta'minlashni qo'llab-quvvatlash;
- islohotlar natijalarini reklama va axborot xizmati vositalari orqali keng ommaga yetkazish.

Bugungi kunda ko'plab rivojlangan va jahon iqtisodiyotida yetakchi o'rin tutadigan mamlakatlar tajribasi shuni so'zsiz isbotlab bermoqdaki, raqobatdoshlikka erishish va dunyo bozorlariga chiqish birinchi navbatda, iqtisodiyotni izchil isloh etish, tarkibiy jihatdan o'zgartirish va diversifikasiya qilishni chuqurlashtirish, yuqori texnologiyalarga asoslangan yangi korxona va ishlab chiqarish tarmoqlarining jadal rivojlanishini ta'minlash, faoliyat ko'rsatayotgan quvvatlarini modernizasiya qilish va texnik yangi jarayonlarini

tezlashtirish, ya'ni mamlakatimizda diversifikasiya va modernizasiya qilish strategiyalari hisobidan amalga oshirilishi mumkin.

2014 yil yakunlariga ko'ra, mamlakatning yalpi ichki mahsuloti 8,1 foizga, sanoat mahsuloti ishlab chiqarish hajmi – 8,3 foizga, qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtirish hajmi 6,9 foizga, qurilish ishlari hajmi – 10,8 foizga, chakana savdo aylanmasi hajmi – 14,3 foizga oshdi. Davlat byudjeti yalpi ichki mahsulotga nisbatan 0,2 foiz miqdorida profisit bilan bajarildi.

Mamlakat iqtisodiyotining dinamik rivojlanishi aholi daromadlari va xayot darajasi yanada oshishi uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlamoqda. 2014 yilda byudjet tashkilotlari xodimlari ish haqi, pensiyalar, nafaqalar va stipendiyalar miqdori o'rtacha 23,2 foizga, aholining real daromadlari – 10,2 foizga o'sdi. 2012 yilda ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini oshirish kompleks dasturining bajarilishi tufayli bir millionga yangi ish o'rinlari tashkil etildi, shundan 60 foizi qishloq joylardadir.

Quyidagi 3.1.1. – jadvalda Samarqand viloyatining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish holati haqida ma'lumot berilgan. Jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki Samarqand viloyati bo'yicha yalpi hududiy mahsulotlarning o'sish hajmi 2013 yilda 10,4 foiz, 2014 yildagi o'sish esa 10,5 foizni tashkil etgan. YaHM dagi kichik biznesning ulushi 77,4 foiz yoki o'tgan yilga nisbatan 0,3 foiz o'sishga erishilgan. YaHMda sanoat ishlab chiqarish va qurilishda o'sishga ega ekanligini ko'ramiz.

3.1.1. – jadval

Samarqand viloyati tarmoqlar bo'yicha yalpi hududiy mahsulot haqida
MA'LUMOT

№	Ko'rsatkichlar	2013 yil yanvar-dekabr			2014 yil yanvar-dekabr			
		Hajmi, mlrd.so'm	O'sish sur'ati, %	Struktura, %	Hajmi, mlrd.so'm	O'sish sur'ati, %	Struktura, %	Farqi (+,-)
1.	Yalpi hududiy mahsulot	7556,4	110,4	100,0	9198,1	110,5	100,0	
	<i>Shu jumladan:</i>							
2.	Sanoat ishlab chiqarish	944,1	109,7	12,5	1218,9	112,6	13,3	0,8
3.	Qurilish	603,4	118,6	8,0	795,8	111,2	8,7	0,7
4.	Qishloq xo'jaligi	2420,1	106,4	32,0	2828,9	106,9	30,8	-1,3
5.	Transport va aloqa	633,1	108,1	8,4	744,3	110,9	8,1	-0,3
6.	Savdo va umumiy ovqatlanish	683,2	114,0	9,0	853,9	113,4	9,3	0,2
7.	Soliqlar	155,7	112,1	2,1	181,0	112,3	2,0	-0,1
8.	Boshqalar	2116,8	113,0	28,0	2575,3	112,3	28,0	0,0
	<i>Shu jumladan:</i>							
9.	YaHM dagi kichik biznesning ulushi		77,1			77,4		0,3
10.	YaHM dagi xizmatlar ulushi		44,5			45,0		0,5

Manba: Samarqand viloyat statistika Boshqarmasi ma'lumotidan.

Mamlakatni modernizasiya qilish va iqtisodiyotni diversifikasiya etish iqtisodiyot tarmoqlarining raqobatdoshligini oshirish hamda mahalliy ishlab chiqarish korxonalarining eksportdagi hajmini kengaytirishga qaratilgan investisiya faoliyatini tartibga soluvchi 50 dan ortiq huquqiy hujjat qabul qilindi, jumladan, “Konsessiyalar to’g’risida”gi, “Erkin iqtisodiy zonalar to’g’risida”gi, “Chet el investisiyalari to’g’risida”gi, “Chet ellik investorlar huquqlarining kafolatlari va ularni himoya qilish choralari to’g’risida”gi 30.04.1998 yildagi Qonuni; “Investisiya faoliyati to’g’risida”gi, “Tashqi iqtisodiy faoliyat to’g’risida”gi Qonunlar ayni shu maqsadga xizmat qilmoqda.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining raqobatbardoshligini oshirmasdan, raqobatdosh iqtisodiyot, pirovard natijada esa raqobatdosh mamlakatni barpo qilmasdan turib, o’rta muddatli istiqbolda mamlakatimiz iqtisodiyotini rivojlangan demokratik davlatlar darajasiga olib chiqishdek strategik vazifani amalga oshirish mumkin emasligi Yurtboshimiz tomonidan ta’kidlab o’tildi. Bunday sharoitda milliy iqtisodiyotning raqobatdoshligini ta’minlash orqaligina mamlakatni barqaror rivojlantirish mumkin.

Milliy iqtisodiyotning raqobatdoshligi – halol raqobat sharoitida jahon bozori talablarini qondiruvchi, iqtisodiy o’sish va turmush sifatini oshirishni ta’minlaydigan tovarlarni ishlab chiqarish va xizmatlar ko’rsatish hamda o’rta va uzoq muddatga iqtisodiy o’sishning yuqori sur’atlarini ta’minlab turish qobiliyatidir.

Bugungi kunda aholini turmush sharoitini ko’tarish, ular uchun qulay ijtimoiy-iqtisodiy muhitni shakllantirish dolzarb vazifa hisoblanadi. Ushbu doirada qaraydigan bo’lsak, Respublika va uning hududlari doirasida bu dolzarb masalani oqilona hal qilishda albatda hududiy ijtimoiy-iqtisodiy omillar, jumladan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlanganlik darajasi o’ziga xos ta’sir etadi. Shunga ko’ra, biz mamlakatimiz hududlarini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining joriy va istiqboldagi chora-tadbirlarini belgilashda jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi oqibatlarining ta’sirini har tomonlama hisobga olishimiz, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarini ushbu jarayonlar ta’siri nuqtai-nazaridan

shakllantirishimiz va ularni izchil amalga oshirishimiz taqozo etiladi. Bu boradagi chora-tadbirlar Prezidentimiz I.Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari” nomli asarda keng va batafsil bayon qilib berilgan.

Aholini ish bilan bandligini oshirishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni roli keyingi vaqtlarda ortib bormoqda. Prezidentimiz I.Karimovning asarlarida 2008 yilda mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasining ham barqaror rivojlanganligiga alohida e‘tibor qaratilgan. Xo‘jalik yurituvchi subyektlarning soliq yukini yanada kamaytirish, mikrofirma va kichik korxonalar uchun yagona soliq to‘lovining 5 foizga tushirilishi, jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i stavkalarining kamaytirilishi va ayni paytda uni hisoblash tartiblarining takomillashtirilishi tadbirkorlik, kichik va xususiy biznesni izchil rivojlantirish uchun kuchli rag‘batlantiruvchi omillar yaratdi.

Quyidagi 3.1.2.- jadvalda Samarqand viloyatida kichik tadbirkorlik subyektlari haqida ma‘lumot berilgan.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki Samarqand viloyati bo‘yicha 2014 yilda 15096 ta kichik tadbirkorlik subyektlari ro‘yxatga olingan bo‘lib 12860 tasi faoliyat yuritilmoqda yoki 85,2 foizi ishlamoqda. Viloyat bo‘yicha sababsiz faoliyatini tugatganlari 1048 ta bo‘lib bu ko‘rsatkich eng ko‘p Samarqand shahrida 363 ta va Samarqand tumanida 109 tani tashkil etadi.

3.1.2.- jadval

**Samarqand viloyati bo'yicha kichik tadbirkorlik subyektlarining hududlar
bo'yicha soni (dehqon va fermer xo'jaliklarsiz)**

01.01.2015 yil holatiga

	Ro'yxatda n o'tgan	shundan				2014 y. yanvar - dekabr tashkil etilgan	2014 yanvar- dekabr tugatilga n
		Faoliyat ko'rsatayotga n	Faoliyat ko'satmayotga n	%	%		
Samarqand viloyati	15096	12860	2236	85,2	14,8	1919	1048
Samarqand sh.	4984	4068	916	81,6	18,4	632	363
Kattaqo'rg'on sh.	524	490	34	93,5	6,5	66	48
Oqdaryo	504	455	49	90,3	9,7	59	54
Bulung'ur	558	448	110	80,3	19,7	66	60
Jomboy	534	435	99	81,5	18,5	81	39
Ishtixon	729	631	98	86,6	13,4	115	22
Kattaqo'rg'on 683	683	580	103	84,9	15,1	73	48
Qo'shrobdod	395	332	63	84,1	15,9	38	8
Narpay	501	475	26	94,8	5,2	84	36
Payariq	712	612	100	86,0	14,0	116	55
Pastdargom	1305	1104	201	84,6	15,4	137	41
Paxtachi	377	299	78	79,3	20,7	45	19
Samarqand	1063	947	116	89,1	10,9	125	109
Nurobod	419	354	65	84,5	15,5	47	29
Urgut	1228	1152	76	93,8	6,2	153	59
Tayloq	580	478	102	82,4	17,6	82	58

Manba: Samarqand viloyati statistika Boshqarmasi ma'lumotidan

Kichik biznes subyektlari tomonidan ishlab chiqarilayotgan sanoat mahsulotlari hajmi 2007 yili salkam 22% ko'paydi. Bu sanoat tarmog'ida o'rtacha o'sish ko'rsatkichidan ancha ko'pdir. Shuning natijasida kichik biznesning yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 2010 yildagi 31%dan 2014 yilda 56,5% ko'tarildi. Bugungi kunda mamlakatimizda ish bilan band bo'lgan jami aholining 76,5 foizdan ko'prog'i aynan shu sohada mehnat qilayotgani ayniqsa e'tiborlidir.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishga oid dasturlarni amalga oshirish natijasida 20 mingdan ziyod yangi kichik biznes subyektlari tashkil etildi. Ularning umumiy soni esa 195 mingdan ziyodni tashkil etdi. Bu 2000 yilga nisbatan 2 barobar ko'pdir. 2014 yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida 480 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari yaratildi.

Mamlakatimizdagi aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish masalalari iqtisodiyoti agrar yo'nalishida bo'lgan Sirdaryo viloyati uchun o'zgacha kechmoqda.

Agar Samarqand viloyatida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining asosiy maqsadi nuqtai nazaridan yondashadigan bo'lsak, aholini ish bilan ta'minlash hududiy dasturlarida ko'zda tutilgan ko'rsatkichlar barcha yo'nalishlar bo'yicha va hududlar kesimida to'liq bajarildi. Yaratilgan ish joylarining asosiy qismi 72,2% ortiqrog'i qishloq joylariga to'g'ri keladi.

Istiqbolda Samarqand viloyatida mo'ljallangan hudud iqtisodiy siyosatining bosh maqsadi – viloyat aholisi uchun yetarlicha turmush sharoitlarini yaratish, ijtimoiy muammolarni izchil hal etishning asosi sifatida viloyat iqtisodiyotining uzoq muddatli barqaror o'sishini ta'minlash va shu asosda viloyatning respublika iqtisodiyotidagi o'rnini mustahkamlashdan iboratdir. Ushbu asosda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish sohasida quyidagilarga e'tiborni kuchaytirish lozim bo'ladi: kichik biznes subyektlarining huquqiy muhofazasini kuchaytirish va ular faoliyatiga boshqaruv organlarining asossiz tarzda aralashuvini cheklash; qishloq xo'jalik mahsulotlari va mahalliy xom-ashyo asosida ishlovchi kichik va o'rta korxonalarni tashkil etish; kichik biznes va tadbirkorlik subyektlari faoliyatining me'yorda bo'lishini ta'minlash maqsadida

maslahat va axborot markazlari faoliyatini yanada rivojlantirish, marketing va reklama xizmatlarini jonlashtirish; tadbirkorlikning dastlabki sarmoyani topishdagi muammolarini hal etishga ko'maklashish maqsadida maqsadli va aniq yo'naltirilgan mikrokreditlar ajratilishini ta'minlash, kredit uyushmalari faoliyatini rag'batlantirish; tadbirkorlik subyektlari va yirik korxonalar o'rtasida barqaror kooperasiya aloqalarini rivojlantirish; aholini turli shakldagi kasanachilik ishlariga jalb etish, xalq hunarmandchiligini rivojlantirish, oilaviy tadbirkorlikni rag'batlantirish, pudrat shartnomasi asosida uy mehnatini rivojlantirish.

3.2. Bandlikni ta'minlashda tadbirkorlik faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish yo'llari.

Jahonda ro'y berayotgan moliyaviy-iqtisodiy inqiroz sharoitida tadbirkorlikni rivojlantirish muhim ahamiyatga egadir.

Tadbirkorlik bozor iqtisodiyotiga hos iqtisodiy faoliyatdir. Boshqacha aytganda, u muayyan iqtisodiy natijaga erishish maqsadida tovarlar va xizmatlarni loyihalash, ishlab chiqarish hamda ayirboshlashni tashkil etish bo'yicha mulkdorlarning yoki ular vakillarining ongli va maqsadli iqtisodiy faoliyatidir.

“O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik to'g'risida”gi qonunda tadbirkorlikka quyidagicha ta'rif berilgan “tadbirkorlik - mulkchilik subyektlarining foyda olish maqsadida tavakkal qilib va mulkiy javobgarligi asosida, amaldagi qonunlar doirasida tashabbus bilan iqtisodiy faoliyat ko'rsatishdir”.

Tadbirkorlikning mohiyati quyidagilar orqali yanada oydinlashadi.

Birinchidan, tadbirkorlikning subyekti kam bo'lishi mumkin? O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi va “O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik to'g'risida”gi qonunga muvofiq balog'at yoshiga yetgan har bir fuqaro o'z mulki asosida yoki mulk egasining vakolati asosida o'zi ixtiyor etgan, qonunga zid bo'lmagan faoliyat turi bilan shug'ullanishi mumkin.

Ikkinchidan, yuqoridagi tartibda tadbirkorlikning yana bir tomoni, mazmuni ifoda etilgan bo'lib, u mazmunan boy, juda xilma-xil ko'rinishga ega. Tadbirkorlikni tanlash uni tashkil etish va rivojlantirish mohiyati jihatdan faqatgina jamiyat va davlat hudud va mahalla ahamiyatiga molik ish bo'lmasdan, oila va shaxs manfaatiga ham molik ishdir.

Shuning uchun bu faoliyat erkin tanlanadigan, qonun doirasida mustaqil amalga oshiriladigan faoliyatdir.

Tadbirkorlik faoliyatining uch turi va unga xos ravishda tadbirkorlikning uch guruhini alohida ko'rsatish mumkin:

- yangi tovar yoki xizmatni loyihalashni tashkil etish. Tadbirkorlikning bu turi bilan intellektual mulk egalari – innovasiya tadbirkorlari shug'ullanadi, ular yangi tovar va xizmatlarni loyihalash, ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish, ularni ishlab chiqarishga joriy etish yuzasidan ilmiy izlanishlar olib boruvchi tadbirkordir;

- tovar ishlab chiqarishni tashkil etish bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlar;
- tovarni sotish, qayta sotish va tijorat ishlarini tashkil etish bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlar.

Uchinchidan, tadbirkorlikning ta'rifida uning ma'lum maqsadga bo'ysinishi qayd etilgan. Maqsad jihatdan tadbirkorlikning ikki turini:

- a) foyda olishni, iqtisodiy samaraga erishishni maqsad qilgan;
- b) sosial samaraga (masalan, tabiat muhofazasi, shu avlod tarbiyasi, sog'liqni saqlash va hokazo) erishishni maqsad qilgan turlarini ajratish mumkin.

Tadbirkor mehnatining mazmuni qanday, u nima bilan shug'ullanadi? Bu xususida quyidagilarni alohida qayd etish mumkin.

1. Tadbirkorlar mehnat tijorat tavakkalchiligi bilan bog'langan, yangicha tijorat g'oyalarini o'ylab topish va ularni joriy etish usullarini isbotlashga qaratilgan ijodiy mehnatdir. Tavakkalchilik tadbirkorlikning asosiy xususiyatlaridan biridir.

2. Tadbirkorlar mehnat resurslari – moliyaviy mablag'lar, xom-ashyo va

jixozlar, kadrlar va ma'lumotlar uzluksiz ravishda qidirish, faoliyatga jalb etish choralarini qurishga qaratilgan mehnatdir.

3. Tadbirkorlik mehnat resurslaridan tejamkorlik asosida oqilona foydalanib ishlab chiqarish vazimat ko'rsatishni tashkil etishga qaratilgan tashkilotchilik mehnatdir.

Tadbirkorlikka shaxs ihtiyorlari va qobiliyatlarining o'ziga xos hayotiy ifodasi sifatida qarashi mumkin. U insondan tadbirkorlik faoliyati uchun zarur bo'lgan sifatlarni, kishi tabiatining alohida ko'rinishlarini, xususiyatlarini talab etadi. Odatda tadbirkorlar uchun eng zarur sifatlarga quyidagilarni kiritishadi:

1. Shug'ullanayotgan sohasi bo'yicha ilmiy bo'limlarga egaligi ularni doimo chuqurlashtirishga harakat qilish;
2. Tavakkalchilikka asoslangan murakkab qarorni sharoit va pirovard ma'lumotlarga ega bo'lmay turib qabul qilish bo'yicha tashabbuskorlik qobiliyati;
3. Iqtisodiy jarayonlarni chuqur fikray olish, iqtisodiy voqyealarni va ular o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni obyektiv baholash, asosiy masalani ikkinchi darajali masalalardan farqlash, jarayonlarning kelajagini chamalay olish va turli variantdagi qarorlarni solishtira olish qobiliyati;
4. Qonunlarga itoatkorligi. Hukumat tomonidan chiqarilgan qonun va tartiblarga qat'iy bo'ysinish, uning kundalik faoliyatida ularga rioya qilishning yuqori namunasini ko'rsatish, bu muhim ishda boshqalarga ibrat bo'lish;
5. Innovasiyachilikning faolligi, ya'ni mahsulotni, texnologiyani, ishlab chiqarishni yangilash va boshqalarni takomillashtirish, qiyinchiliklarni yengish qobiliyati;
6. Maqsad sari intiluvchanlik, mashaqqatli mehnatga yutqazishga, boy berishga, u yoki bu masalalardan cheklanishga tayyor turish, o'z tanlagan yo'lida qattiq turish qobiliyati;
7. Tashkilotchilik, ularquyidagilardan iborat:
 - Kishilarni o'z ortidan ergashtira olish va ko'zlagan maqsadga jalb etish, tanlangan yo'lning to'g'riligiga ularni ishontira bilish, hamkorlar bilan murakkab sharoitlarda o'zaro manfaatli fikrga, yondashuvga erisha olish qobiliyati;

- Hamkorlar hamda qo'l ostida kishilarning shaxsiy sifatlariga qarab ishni to'g'ri taqsimlay olish qobiliyati;
- O'zining ish faoliyatini oqilona rejalay olish faoliyati;
- Ma'suliyatliligi, majburiyatini xis etib, uni bajara olish;
- Iqtisodiy sohalar bilan birga madaniy-maishiy sohalarni ham oqilona boshqara olish.

8. Tejamkor bo'lish, barcha resurslardan tejab tergab foydalanishga bosh-qosh bo'la olish;

9. O'z so'zning ustidan chiqish, jamoasi, hamkorlari va jamiyat oldidagi ma'suliyatni xis eta olish;

10. Ruhiy poklik va halolligi. Halol yo'l bilan maqsadga erishish, xarom pullardan xazar qilish, rostgo'ylik asosida ish yuritish;

11. Ruhiy bardamlik, o'z jamoasi uchun kurashuvchanlik o'ta og'ir vazifalarda o'zini qo'lga ola bilish.

Xulosa, ilg'or tadbirkorga xos xususiyatlar ana shundan iborat. Bu xususiyatlarga faqatgina o'qib erishish mumkin emas. Ular kishida yoshligidanoq shakllanishi, tarbiyalanishi, takomillashuvchi tajribalar bilan boyitib borilishi kerak. Yosh tadbirkor muvaffaqiyat nazariyasiga (kim, nima uchun, qanday qilib muvaffaqiyatga erishadi) e'tibor qilish, mantiqan to'g'ri fikrlash va o'z fikrini, g'oyalarini mantiqan to'g'ri ifodalab berish, tijorat jarayonlarini takomillashtirish hamda tadbirkorlikning boshqa sir-asrorlarini o'rganish ustida muttasil ishlash lozim.

Tadbirkorlikning rivojlanishi uchun quyidagi shart-sharoitlar talab etiladi:

1. Mulk munosabatlarining uyg'unlashuvchi. Bozor iqtisodiyoti mulkiy munosabatlar uch jihatdan belgilanadi:

- Egalik qilish, ya'ni mulk egasi sifatida mulkka to'la xukmronlik qilish, sotish, ijaraga berish, hadya etish;
- Foydalanib turish, ya'ni mulk egasining nazorati asosida ma'lum shart va to'lov (masalan, ijara shartlari) evaziga mulkdan vaqtincha foydalanish;

- Operativ – tezkor boshqarishni, ya'ni mulk egasi nazorati ostida resurslarni taqsimlash va ishlab chiqarishni tashkil etish bo'yicha mulkni boshqarish huquqini (masalan, yollangan menejerlarga boshqarish imtiyozlarini berish) joriy etish.

Yuqorida qayd etilgan huquqlar kishilarni mulkka yaqinlashtirish omili bo'lib, ular xususiylashtirish, ijaraga berish, tadbirkorlarni mulkini boshqarish uchun sherik qilib olish va boshqa usullarni ko'zda tutadi.

Kishilarni mulkka yaqinlashtirish natijasida tadbirkorlar mulk egasiga aylanmasa-da, uni boshqarish borasida ma'lum imtiyozli vakolatlarga ega bo'ladilar.

2. Tadbirkorlarga o'z qobiliyatlarini to'la namoyon etish uchun quyidagi iqtisodiy erkinliklarning berilishi:

- Mahsulot assortimenti turlarini va ishlab usulini tanlash erkinligi;
- Hamkorlarni mustaqil tanlash;
- Mablag'larni qonunga zid bo'lmagan sohalarga, loyihalarga mustaqil sarflash erkinligi va hokazo.

Bozorning ochiqligi, ya'ni, tovarlar, sarmoyalar, ma'lumotlar, ish kuchi, xom-ashyoning harakati uchun sun'iy g'oyalarning yo'qligi, cheklovlarning joriy etilmaganligi.

3. Bozor infratuzilmasining mavjudligi, shakllanganligi. Bunga quyidagilar kiradi:

- Tijorat banklari;
- Tovar, fond, mehnat va valyuta birjalari;
- Tijorat tavakkalchiligi va mulkning sug'urtasi, axborot vositalari, aloqa vositalari;
- Ekspert byurolari, sertifikat markazlari, turli maslahatxonalar, notorial idoralar, bojxonalar, soliq nazorati tashkilotlari, arbitrajlar va hokazo.

4. Tadbirkorlik uchun huquqiy kafolatning mavjudligi, ya'ni tadbirkorlikni

himoyaluvchi qonunchilikni mavjudligi, monopoliyaga qarshi qonunchilikning ta'siri, tadbirkorlikka davlat tomonidan belgilangan huquq, majburiyat va burchning erkinlik, imtiyoz va ma'suliyatning qonunlashtirilganligi va amal qilish.

5. Yangi korxonalarga kadrlar tayyorlash, kredit olish, soliq to'lash, tabiiy boyliklardan foydalanish bo'yicha davlat tomonidan berilgan imtiyozlar va boshqalar.

Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishda shart-sharoitlarni yaratish davlat va davlat organlari ma'suliyatidagi ish hisoblanadi. Uning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar qatoriga davlatning iqtisodiy siyosati ommaning sosial ahvoli va iqtisodiy ongi, raqobatning shakllanish darajasi, tadbirkorlikning rag'batlantirilishi, targ'ibot va tashviqot etilishi va boshqalar kirishi mumkin.

Bugungi kunda, sanoatda tadbirkorlikni rivojlantirish muhimdir. Buning uchun kichik xususiy tadbirkorlikka keng yo'l ochib berish maqsadida mikrokreditlar ajratishni to'g'ri tashkil etish maqsadga muvafiqdir.

Asosiy e'tiborni ishlab chiqargan mahsulotni realizasiya qilishni yo'lga qo'yish zarurdir.

3.3. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini mehnat resurslari bilan ta'minlashda aholi sonining o'zgarish holatini tahlili.

Viloyatimizda faoliyat ko'rsayotgan kichik biznes subyektlari uchun personalni shakllantirish muhim ahamiyatga egadir. Korxona personalii korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxona egalari va mutaxassislar ham kiradi. Xodimlarning turli toifalari bo'yicha solishtirma salmog'i korxona personalining kasbiy funksional va sosial tarkibini namoish etadi. Korxonalarda personalning kasbiy tarkibi mutaxassislar va ishchilarning kasbiy guruhlarini tarkibi hamda solishtirma farqi bilan aniqlanadi. Viloyatimiz kasb-hunar

kollejlarni tugatayotgan va ta'lim olayotgan yoshlarni kasb mahorati muhim ahamiyatga egadir.

Mutaxassislarning kasbiy guruhlarga: agronomlar, arxivariuslar, arxitektorlar, kutibxonachilar, shifokorlar, geologlar, konchilar, xujjatshunoslar, jurnalistlar, zootexniklar, muhandislar, tijoratchilar, idora xodimlari, melioratorlar, metallurglar, kichik tibbiy xodimlar, o'qituvchilar, madaniyat xodimlari, texniklar, texnologlar, tovarshunoslar, savdo agentlari, menejerlar, chizmachilar, iqtisodchilar, yuristlar kiradi. Ishchilarning kasbiy guruhlariga bir necha kasb – hunar egasi bo'lgan ishchilar (avtomatchilar, apparatchilar, sozlovchilar, operatorlar, chilangarlar, stanokchilar va boshqalar), shuningdek, sanoat qurushilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqa tarmoqlari bo'yicha yetakchi kasb ishchilari kiradi.

Personalning funksional tarkibi koxonada mavjud faoliyat turlari (funksiyalar) bo'yicha xodimlar guruhini ajratish yo'li bilan shakllanadi. Marketing bo'yicha mutaxassislar, ishlab chiqaruvchilar (loyhachilar, rejalovchilar, dispecherlar, asosiy ishlab chiqaruvchi xodimlari, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bo'yicha xodimlar, sotsial soha xodimlari va boshqalar kiradi. Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy – demografik guruhlar bo'yicha xodimlarni ajratish yo'li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan, o'qituvchilar); ayollar (shu jumladan, yolg'iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar; nogironlar, sobiq harbiylar va boshqalar kiradi.

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxona ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlar)ning birgalikdagi attestasiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofiqdir, natijalar ular yoki boshqilarning (xodimlar va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va taxlilga aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxona personalii toifalari va kasbi bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozilarga mos kelishi nazarda tutilali, uning professional, funksional va sosial tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi. Bunda korxonaning tarkibiy

o'zgarishlari (bo'linmalarni tuzish, qayta tuzish va tugatish) munosabati bilan, mahsulotning yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish, yangi texnika va texnologiyani qo'llash, talab qilinmaydigan mahsulot ishlab chiqarishni to'xtatish, mulkchilik shaklini va korxona bilan boshqarish tizimini o'zgartirish natijasida yetishmayotgan xodimlar bilan to'ldirish va ozod bo'lganlarini ish bilan ta'minlash uchun mintaqaviy mehnat bozorlariga murojat qilish imkoniyati aniqlanadi. Birgina Samarqand viloyati bo'yicha tahlil qiladigan bo'lsin 154 ta kasb-hunar kollejlaridan turli kasbga egallashlari uchun tahsil olmoqdalar. Bu 60 ming 856 nafar yoshlar 2012 yilda tugatadi.

Bu esa o'z navbatida ichki va tashqi mehnat bozorlarining roli va o'zaro aloqalarga turlicha qarashlarga bog'liq bo'lgan muqobil qarorlarini (yechishlarini) tanlash prinsipial ahamiyatga ega. O'zining ichki bozorga yo'naltirilgan holda asosiy fondlarini yangilash va mehnatni tashkil qiishni takomillashtirish bilan bir vaqtning o'zida korxonada malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyojni qondirish uchun zarur tadbirlarni amalga oshiradi. Bunda xodimlarning boshqa korxonalarga o'tish imkoniyati yo'qotiladi yoki cheklanadi, chunki ular ma'lum faoliyat tizimiga chambarchas bog'langan. Bundan tashqari, xodimlarning birlashtirilishiga bir tomondan, yuqori ish haqi va ikkinchi tomondan, ishdan bo'shatili xafi ta'sir ko'rsatadi. Bu juda ko'chli motivlar va sabablar bilan bog'liq, u birinchi navbatda, yirik korxonalar uchun xos bo'lgan holatdir, chunki u mahalliy mehnat bozorlarining (bandlik xizmatlarining) faoliyat doirasini birmuncha toraytiradi. Ushbu bozorlar rivojlangani sari koronalar personal tizimida ma'lum kasbdagi xodimlar guruhini qisqartirish va ularni mahalliy bozorlar hisobiga boshqi xodimlar bilan almashtirishgacha ma'lum o'zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ko'rinib turibdiki, personalni shakllantirish masalasining optimal yechimi ichki va tashqi mehnat bozorlari imkoniyatlarini samarali birlashtirishga asoslangan bo'lishi kerak. Quyidagi 3.3.1.-jadvalda aholi o'sishi dinamikasi aks ettirilgan.

3.3.1.-jadval

Samarqand viloyati aholi soni va mehnat resurslar soni o'sish dinamikasi.

	2011 y	2012 y	2013 y	2014 y	2014 yil 2010 yilga nisbatdan %
Doimiy aholi soni (ming kishi)	3197,2	3326,3	3444,8	3140,1	109,7
Mehnatga layoqatli aholi soni (ming kishi)	1794,6	1794,6	1988,0	2010,3	101,1
Band aholi soni	1271,1	1382,2	1357,2	1479,7	109,0
Ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinmaganlari (kishi)	912	912	968	2042	94,2

Manba: Samarqand viloyatining ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, viloyatda aholi soni 2010 yilga nisbatdan 2014 yilda 6,7 foizga, mehnatga layoqatli aholi esa 1,1 foizga o'sdi. Bu o'z navbatida mehnat qilish qobiliyatiga ega aholi tobora o'sib bormoqda. Korxonalarda yangi ish o'rinlarini tahlil va mohiyatini tashkil etishni yaxshi yo'lga qo'yishni taqqozo etadi.

Viloyatda ish qidiruvchilar soni o'rtacha o'sganligini ko'ramiz. Bu ishsizlik arajasi 2014 yilda 4,6 foizni tashkil etilgan.

Aholini mehnatga layoqatli qismini korxonalar ehtiyojlarini qondira oladigan darajada kasb – hunar o'rganish maqsadga muvofiqdir.

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxona tizimi, mahsulot nomenklaturasi vazifasi texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda kutilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki va tashqi mehnat bozorlarining holatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini taxlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosila hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va korxonalarni xususiylashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan yo'naltiruvchi kuchlar oriyentir bo'lib, mahsulot va bajarilayotgan funksiyaning sermehnatligi bilan hisoblanadi.

Buning uchun shunga mos normativ-me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

Korxonalardagi personalning strukturasi va soni boshqa shunga teng sharoitlarda ishlab chiqish vositalariga mulkchilikning shakllari hamda xodimlarning xo'jalik faoliyatida qatnashish darajasiga ko'proq bog'liq. Amaliyot ko'rsatadiki, kooperativ, hissadorlik yoki shaxsiy mulkchilikka o'tishi personal sonini qisqartirish va personal tizimini soddalashtirishga olib keladi. Bunga xodimlarning yanada intensiv mehnati va ularning korxona foydasidan o'zining xissasini olishda manfaatdorligiga imkon beradi.

Bozor sharoitlarida personalini shakllantirishda ikki muhim sifat — barqarorlik va safarbarlikni birgaligiga asoslangan yangi yondashuvni qo'llash mumkin bo'ladi. Masalan, korxona doimiy shtatni yetakchi mutaxassislar bilan chegaralab, qolgan xodimlarni kerak bo'lishiga qarab tashqi bozordan jalb qilganda shunday qaror qabul qilinishi mumkin. Vaqti-vaqti bilan davriy holda personalii almashtirib turuvchi xorijiy mamlakat korxonalari tajribasi bo'lib, undan O'zbekistan sharoitida ham foydalanish mumkin. Shu bilan prinsipial yangi, egiluvchan kasblar va lavozimlarni shakllantirish tizimiga xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va ishlatish asosida korxonaning aniq vazifalari va undagi mavjud inson resursini anglagan holda o'tish uchun sharoitlar yaratiladi.

Korxona xodimlarini yollash va bo'shatish, ularning imkoniyatlari va faoliyat natijalarini baholash, ularning sifat darajasini oshirish kabi vazifalar xodimlarning shaxsiy tarkibini shakllantirishga kiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarni yollash va bo'shatishning tabiiy shakli xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bitimni ifodalovchi mehnat shartnomalarini (kontraktlarni) tuzish va to'xtatishdir. Kelishuv quyidagilarni: ish beruvchi tomonidan bel-gilanadigan va xodim tomonidan bajarishga qabul qilinadigan ishlar, funksiyalar, topshiriqlar (majburiyatlar)ning tarkibi va mazmuni; kontrakti bajarish shartlari va rejimlari; xodimni sug'urta qilish va sosial ta'minlash; mehnatga haq to'lash va boshqa to'lovlarni nazarda tutadi. Ish beruvchining ehtiyojlari va xodimning manfaatlarini hisobga olib shartnomada

xodimning ish kuni yoki haftasining reglamentlangan davomiyligi bo'yicha emas, balki uning uchun individual (shaxsan) belgilangan ish rejimi na bo'sh vaqtiga mos xolda bandligi ko'zda tutilishi mumkin. Kontraktda mehnat funksiyalari (lavozimlari)ning murakkabligini reyting usulida xodim o'zini-o'zi baholashi maqsadga muvofikdir.

Mehnat kishisining potensial imkoniyatlarini baholash profdiagnostika yo'li bilan amalga oshiriladi, bu yollanuvchining unga yuklayotgan mehnat funksiyalariga (ma'lum reyting bo'yicha) mutanosiblik darajasini belgilash, mehnat shartnomalarini tuzishga imkon beradi. Diagnostika natijalari bo'yicha xodimning kasb olishi va o'zgartirishi hamda ixtisoslantirishiga yo'nalishlarini ishlab chiqish maqsadida kasbga yo'naltirish proforiyentasiyasi o'tkaziladi. Proforiyentasiya yoshlarga va aholining boshqa guruxlariga shaxsiy sifatlari va ijtimoiy ehtiyojlariga muvofiq kasb yoki faoliyat turini tanlash yoki o'zgartirishda yordam ko'psatishga qaratilgan.

Ayniqsa, korxonalardan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga joylashtirish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan proforiyentasiya ishlari dolzarbdir. Uni korxonolarda band bo'lgan hamma toifa (kategoriya) xodimlariga, ularning malakasini oshirish yo'nalishini aniqlash maqsadida tarqatilishi ham muhimdir. Proforiyentasiyaning asoslari quyidagilar: maktab, shuningdek, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida ommaviy axborot vositalari bilan o'quv tarbiya jarayonida amalga oshiralayotgan profinformasiya va profkonsultasiya; xodim tomonidan uning uchun yangi (shu jumladan, tadbirkorlik bilan bog'liq bo'lgan) faoliyat turini iloji boricha tezroq va og'riqsiz o'zlashtirishi va mehnat sharoitlari hamda sosial muhitga moslashtirishi maqsadida o'tkazilayotgan profthanlash va profadaptanlanish (adaptasiya). Mintaqalar doirasida proforiyentasion ishlarini olib borish uchun axolini ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish va proforiyentasiyasi bo'yicha Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Ilmiy Markazi tomonidan ma'lum ilmiy-amaliy ishlar olib borilmoqda.

Xodimlar potensialidan foydalanishni baholash ikki maqsadni ko'zlaydi — har bir xodim faoliyatining natijalarini yaxshilash, rezervlarini aniqlash va uning

kasbiy hamda shaxsiy fazilatlaridan to'liqroq foydalanish va malaka darajasini oshirish hisobiga korxona (yoki uning bo'linmasi) ishiga ta'siri; shartnoma shartlarida ko'zda tutilgandek, uning unumdorligi va natijalariga muvofiq mehnatga haq to'lashining asosi bo'lib xizmat qilish.

Personalning sifat darajasini oshirish ishchilar, mutaxassislar va raxbarlarni korxonaning o'zida hamda undan tashqarida o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida, yangi texnika va dasturiy loyihalarda ishtirok etishni ta'minlash vositalarini kashf qiluvchi va ishlab chiqaruvchi korxonalar va ITlarda (ilmiy tadqiqot institutlarida) o'qitishning turli shakllarini qo'llab amalga oshiriladi. Bu borada Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti qoshidagi malaka oshirish institutining faoliyati misol bo'la oladi. Turli mehnat funksiyalarni birga bajara oladigan (mehnatni tor taqsimlash tajribasidan farq qilib) va jamoa, bo'linma va butun korxonaning xo'jalik faoliyati natijalarini yaxshilashda manfaatdor bo'lgan, yanada keng profilli xodimni shakllantirish kursi korxona personalining doimiy amal qiluvchi kasbiy va iqtisodiy o'qish tizimini yaratishini talab qiladi. Bu tizimda har bir xodimni individual o'qishining turli shakllari turli kasb va lavozimdagi xodimlarning o'zaro aloqalarini ishlab chiqishga qaratilgan guruhli o'qitish bilan birga olib boriladi. Bu, ayniqsa, ishlab chiqarishda o'rta va kichik biznesni joriy etishda va undagi personalni qayta profillashi amalga oshirishda, yangi texnologiya va uskunalarni o'zlashtirishda, ichki tadbirkorlik va xodimlarning sosial faolligini oshirishning boshqa shakllaridan foydalanishda muhimdir. Korxona o'qishni ish bilan birga olib borish uchun zarur sharoitlarni yaratadi va xodimlarga amaldagi qonunchilikda ko'zda tutilgan imtiyozlarni beradi.

Xodimlarning mehnat va ijodiy potensialini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat ko'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimini mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlar shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga konkurs asosida zaxira yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi bo'lmagan shaxslar uchun

o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim. Ammo xodimning vazifada ko'tarish to'g'risidagi masalasini yechishda hamma hollarda uning kasblarni yoki lavozimlarni birgalikda olib borish qobiliyati, shuningdek, bozor talablarini qisobga olgan holda ishga yetarlicha tayyorgarligi e'tiborga olinadi.

Ko'pincha o'z faoliyatini hisoblash-rasmiylashtirish vazifalari bilan chegaralaydigan an'anaviy kadrlar bo'limidan farq qilib, personal bilan to'laonli ishlash ushbu xizmatni shakllantirishiga boshqacha prinsipial yondashuvni talab qiladi. Eng avvalo, gap shu haqda ketayaptiki, hamma sharoitlarda yuqorida ko'rib chiqilgan xodimlarga ehtiyojni asosli holda aniqlash, tahlil qilish va istiqbollash, ichki va tashqi mehnat bozorlaridan foydalanib personal bilan to'ldirish, profdiagnostika va proforiyentasiya, xodimlarning o'qitishini tashkil qilish, ularning potentsiallaridan foydalanish va kasbiy lavozimda ko'tarilish imkoniyatlarini baholash funksiyalarining bajarilishi ta'minlanishi kerak.

Personal xizmatlarining tarkibi, tabiiyki, korxona miqyoslariga, ya'ni ishlovchilarning soniga bog'liq. Xorijiy mamlakatlar amaliyotida ushbu xizmatlarga alohida ahamiyat beriladi. Xususan, Yaponiya korxonalarida personal xizmatlaridagi xodimlar soni umumiy ishlovchilar sonining 2—5 % tashkil qiladi. Amerika Qo'shma Shtatlari firmalarida bu xizmatdagi xodimlar soni 1 tadan 200 ta va undan ortiq kishini tashkil qiladi. O'rta xol kompaniyada personal xizmati tipik apparatining strukturasi quyidagilarni o'z ichiga oladi: mehnat bitimlarini tuzish to'g'risidagi muzokaralarning tayyorligi va mehnat nizolarini (konfliktlarini) ko'rib chiqish uchun javob beradigan o'zaro mehnat munosabatlari bo'lishi; xodimlarni olish, tanlash va taqsimlash uchun javob beradigan yollash bo'yicha idora; tibbiy xizmat, uning majburiyatiga birinchi; ko'rsatish va maslaxat berish kiradi; kafeteriyalar va dam olish dasturlarining bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi kiritilib, xodimlarga maishiy xizmat ko'rsatish xizmati; xizmat-chilar uchun axborot lug'atlar va ichki bosma nashrlarni chiqarilishi uchun javob beradigan aloqa xizmati xodimlari bilan birgalikda ish xaqi, mehnat xavfsizligi,

kadrlarni tayyorlash, xodimlarning ijtimoiy (sosal) ta'minoti masalalari bilan shug'ullanayotgan bo'linmalar.

Ishchi o'rinlarini tuzish yoki tugatish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan ishchi kuchi talabni o'zgarishi xodimlar tomonidan ishchi kuchiga takliflarga tegishli o'zgarishlar bo'yicha mavjud imkoniyatlarni aniqlashni talab qiladi. Bunda qo'shimcha kiritilayotgan ish joyi yoki lavozimni funksiyalashtirish uchun qancha va qanday mehnat kerakligini aniqlash kerak; mavjud xodimlar va ularning funksiyalarini kengaytirish yo'li bilan masalani yechish mumkinligini belgilash va hokazo. Ish o'rinlari (yoki vazifa lavozimlari) tugatilgan holda ishdan bo'shatilgan xodimlarni ushbu korxonada ish bilan ta'minlash imkonini aniqlash talab qilinadi. Ayniqsa, O'zbekiston sharoitida bu masala o'ta aktual bo'lib, kichik korxonalarni tuzishga ko'maklashish va tadbirkorlik faoliyatini hamda o'z-o'zini ish bilan band qilishni boshqa shakllarini qo'llash, bunday yechimlar yo'q bo'lgan holda - bandlikning mintaqaviy markazlari bo'lgan viloyat yoki tuman mehnat birjalari orqali ish bilan ta'minlashga yordam berish orqali amalga oshirilmoqda.

III - BOB BO'YICHA XULOSA

1. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasining umumiy faoliyatiga ko'ra, moddiy rag'batlantirishning turli usullari mavjudligini ko'rsatadi, ammo bularning barchasi daromadlarni taqsimlashda ishtirok etishni nazarda tutadi va mehnatga haq to'lash tizimining barqarorlashtirish va rag'batlantirish funksiyalarini ta'minlaydi. Bunga misol qilib, ishchilar tomonidan korxona aksiyalariga egalik qilishni kiritish mumkin, ammo bunda aksiyalarning daromatliligi, barqarorligi, qimmatli qog'ozlar bozorining rivojlanganligi muhim ahamiyatga ega.

2. Kichik biznes sohasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini jadallashtirish muammolarini hal etish iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonini oilaviy biznes sohasida qo'llash asosida faoliyat samaradorligini oshirish imkoniyati yuzaga keladi. Shunga bog'liq holda sohada mehnat unumdorligining

o'sishi, oilaviy biznes jarayonida mehnat mazmunidagi chuqur o'zgarishlar, sohaning modernizasiyalashda qo'l mehnatining sezilarli kamayishi va inson omiliga yangicha yondashuv masalalarini o'z ichiga olgan iqtisodiy samaradorlikni oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish zarur.

3. Tadbirkorlik sohasida ish bilan bandlikni ta'minlashda bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini tahlil qilish orqali, talab va taklifni o'rganib, mehnat resurslarini o'sish ko'rsatkichlari, aholi sonini o'zgarish darajalari tahlil qilindi va shunga asosan tavsiyalar ishlab chiqildi. Bandlikni ta'minlashda asosiy e'tiborni kollejni bitiruvchilari va yoshlarni ish bilan bandligiga e'tibor qaratildi.

XULOSA

Mazkur dissertasiya bo'yicha o'tkazilgan tadqiqotlar yuzasidan quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Iqtisodiy rivojlanish sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik mehnatni to'g'ri tashkil etish personallar mehnatini samaradorlik darajasini oshishiga qarab ularga to'lanadigan mehnat haq, ya'ni mehnatga qarab taqsimlash yildan-yilga tobora ko'proq ob'ektivlashtiriladi. Bu esa, ish haqi fondi ishlatilishini chuqurlashtirishga va tahlil etishga hamda ishchilarning mehnat natijalariga bo'lgan qiziqishlarini yanada oshiradi. Ish haqi korxona personallarning asosiy daromad manbai sifatida istiqbolda ham unumdorlikni oshirishning qudratli rag'batlantiruvchi kuchi bo'lib qolaveradi.

2. Korxona mehnat jarayonini tashkil etishning boshlang'ich omillarini tahlil qilish: ishlab chiqarish tipini, uning texnologik jarayonlar, mashina va asbob-uskunalarining o'ziga xos xususiyatlarini, mehnatni mexanizasiyalash, sexlar, uchastkalar ish o'rinlari va shu kabilarni birlashtirish darajasini aniqlashdan iborat.

Ishchilar mehnatining murakkabiligini tahlil qilish: kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablar va uning ishlab chiqarish talablariga muvofiq kelishi: xodim kasb ixtisosini kengligi hamda kasblarni vaqtincha bajarib turish va mehnat faoliyatini o'zgartirish imkoniyatlaridir.

3 Bozor iqtisodiyoti davrida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyotga taaluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishga, ya'ni ularning malakasiga, tajribasiga va zukkoligiga yarasha ish bilan bad-barobar ta'min etilishiga bog'liqdir.

4. Kichik biznes sohasida mehnatning xarakteriga ko'ra, mehnat jarayonida ko'l mehnatini kamaytirish uni mexanizasiyalash va avtomatlashtirish darajasi bilan belgilanadi. Sohada mehnat taqsimotining chuqurlashib borishi umumiy mehnat sarfida moddiylashgan mehnatning hissasi tobora ko'proq qismini qamrab

oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi o'sib borgan sari jonli mehnatning o'sishi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi va xizmat ko'rsatish samaradorligi oshirishining muhim omili hisoblanadi.

Bizningcha, tadbirkorlik faoliyati sohasida mehnatni tashkil etishda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat harajatlari bilan birga uning tuzilishini ham hisobga olish zarur.

5. Tadbirkorlikni yuritish uchun to'sqinlik qilayotgan omillardan eng asosiysi moliyaviy omildir. So'ralgan tadbirkorlarning ko'pchiligi buning uchun yetarli moliyaviy manbaga ega emasligini qayd etishdi. O'z biznesini boshlamoqchi bo'lgan tadbirkor uchun ma'lum miqdorida mablag' kerak bo'ladi. Demak, tadbirkorlikni rivojlantirishda mikromoliyaviy institutlarning rolini oshirish talab etiladi.

6. Hozirgi paytda mavjud ish bilan bandlikning tarmoq tuzilishi sohada mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligining darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir. Shuning uchun bandlikka ko'maklashish markazlari hokimiyat organlari bilan birgalikda oilaviy biznes sohasida yangi ish o'rinlarini yaratish va ish bilan bandlikni ta'minlash maqsadida faol dasturlarni ishlab chiqishi va amalga oshirishlari zarur.

7. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasining umumiy faoliyatiga ko'ra, moddiy rag'batlantirishning turli usullari mavjudligini ko'rsatadi, ammo bularning barchasi daromadlarni taqsimlashda ishtirok etishni nazarda tutadi va mehnatga haq to'lash tizimining barqarorlashtirish va rag'batlantirish funksiyalarini ta'minlaydi. Bunga misol qilib, ishchilar tomonidan korxona aksiyalariga egalik qilishni kiritish mumkin, ammo bunda aksiyalarning daromadliligi, barqarorligi, qimmatli qog'ozlar bozorining rivojlanganligi muhim ahamiyatga ega.

8. Kichik biznes sohasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini jadallashtirish muammolarini hal etish iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonini oilaviy biznes sohasida qo'llash asosida faoliyat samaradorligini oshirish imkoniyati yuzaga keladi. Shunga bog'liq holda sohada mehnat unumdorligining o'sishi, oilaviy

biznes jarayonida mehnat mazmunidagi chuqur o'zgarishlar, sohaning modernizasiyalashda qo'l mehnatining sezilarli kamayishi va inson omiliga yangicha yondashuv masalalarini o'z ichiga olgan iqtisodiy samaradorlikni oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1.1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. (Yangi tahriri) - T.: O'zbekiston, 2012.

1.2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.

1.3. O'zbekiston Respublikasining "Oilaviy tadbirkorlik to'g'risida"gi Qonun "Xalq so'zi" gazetasi, 2012 yil 27 aprel.

1.4. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga sharhlar, -T.: "Sharq", 2000. -375 b.

1.5.O'zbekiston Respublikasining "Axborotlashtirish to'g'risida"gi Qonun "Xalq so'zi" gazetasi, 2014 yil 11 fevral N 29

II. Prezident Farmonlari, Qarorlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, turli dasturlar, yo'riqnoma va boshqa me'yoriy hujjatlar

2.1. "Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.

2.2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007 yil 8 maydagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 6 apreldagi "Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-616-son qarorini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida"gi 95-son qarori.

2.3. 2008-2012 yillarda uzluksiz ta'lim tizimini mazmunan modernizatsiyalash va ta'lim-tarbiya samaradorligini yangi sifat darajasiga ko'tarish dasturi.

2.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili" davlat dasturi to'g'risidagi 2011 yil 7-fevraldagi qarori.

2.5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'yektlarini kreditlash hajmlarini oshirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 2011 yil 11 martdagi PQ-1501-sonli Qarori. IO.Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. 05.01.2006 yil. №PF3706.

III. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va ma'ruzalari

3.1. Karimov LA. "Oliy ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash chora-tadbirlari to'g'risida" // Xalq so'zi. - №100(5267), - 21 may 2011 y.

3.2. Karimov I.A. "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari". -T.: «O'zbekiston», 2009. - 54 b. 13. Karimov LA. Mamlakatni modernizasiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo'lida. 16-Tom - T.: "O'zbekiston", 2008. - 386 b. 14.Karimov LA. Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch. -T.: "Ma'naviyat", 2008.

3.3. Mamlakatimizni modernizasiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish - ustuvor maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

3.4. Karimov LA. "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" // Xalq so'zi. - №16(5183), - 22 yanvar 2011 y.

3.4.Karimov LA. O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida. - T.: O'zbekiston.2009

IV.Darsliklar, o'quv qo'llanmalar va maqolalar to'plami

- 4.1. Abdurahmonov Q.X., Mehnat iqtisodiyoti. -T.: "Mehnat" - 2009. -511 b.
- 4.2. Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori (o'quv qo'llanma). - Toshkent: 1999.
- 4.3. Abulqosimov X.P., Minavarova G.T., Karimova D.A. O'zbekistonda kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish yo'llari. -T.: Iqtisodiyot-moliya, 2007.
- 4.4. Vahobov A.V. Bozor munosabatlariga o'tish bosqichidagi ko'p ukladli iqtisodiyot va uning takroran hosil bo'lishi. -T.: "Moliya", 2002. -335 b.
- 4.5. Volgin N.A. Ekonomika truda: gыposгыuуe i sosalnbiye aspektbi. Uchebno-metodicheskiy kompleks dlya podgotovki magistrov. -M.: Izd-vo RAGS, 2010.-368 s.
- 4.6. Genkin V. M. «Ekonomika i sosiologiya truda»; M.: Norma, 2007. - 448s.
- 4.7. Gorelova G.V. Regionalnaya sistema obrazovaniya, metodologiya kompleksnbix issledovaniy / - Maykop: Izd-vo «Pечатnbіy dvor Kubani», 2002.- S. 136.
- 4.8. Djamil Salmi. Sozdaniye universitetov mirovogo klassa / per. s angl. - M.: Izdatelstvo «Ves Mir», 2009-132 s.
- 4.9. Zborovskiy G.Ye., Shuklina U.A. Sosiologiya obrazovaniya (uchebnoye posobiye).- M.: Izdatelstvo "Gardariki", 2005.-S.383.
- 4.10. Kibanov A.Ya. i dr. Motivasiya i stimulirovaniye trudovoy deyatelnosti. uchebnik. M.: INFRA-M, 2009.
- 4.11. Kotlyar, A.E. Trudovoy potensial. Naseleniye i trudovbiye resursbi. Spravochnik./ A.E. Kotlyar.- M.: Nauka.- 2007.- 417 s.
- 4.12. Saidov M. A. Uzbekistan: investisii v chelovecheskiy kapital, partnerstvo v sfere obrazovaniya / - M.: Knijnbiy dom gazetbi "Trud", 2006. - 241 s.
- 4.13. Sigova C.V. Vospolneniye kadrovogo defisita pa gыpke truda Rossiyskoy Federasii. -Petrozavodsk: Izd-vo PetrGU, 2009. - 188 s.

4.14. Ubaydullayeva R.A., G'aniyeva M., Qayumov O'. Jamoatchilik fikrini o'rganish va tahlil etish uslubi. -T.: 2006.

4.15. Shodmonov Sh.Sh., G'ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. - T: "Iqtisodiyot moliya", 2009, 529-b.

4.16. Sherbina A.V. Konkurensiya na regionalnom gypke professionalno-obrazovatelbix uslug. Faktori, mexanizmi, regulirovaniye / - Rostov n/D: Izd-vo RGU, 2003.

4.17. Yuldashev M., Xujayev N. Bezrobotisa, zanyatost, gypok truda i ix modelirovaniye. - T.: "Fan", 1997.

4.18. Abdurahmonov O. Mehnat bozorini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni //Bozor, pul va kredit. -T.: 2004. №12. 51-52 b.

4.19. Afanasyeva I.V. Innovasiya-2008. Xalqaro ilmiy-amaliy anjumani. Ilmiy maqolalar to'plami -Toshkent.: Yangi asr avlodi. - B. 66-67.

4.20. Jurayev T. Mehnat bozoridagi muvozanatlik va bandlikning o'ziga xos xususiyatlari // Bozor, pul va kredit. -T.:2006. №10. -61-62 b.

4.21. Karimov U. Iqtisodiyot ehtiyoji: malakali, raqobatbardoshli xodimlar tayyorlash // O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi. -T.: 2000. №11-12. - 57 b.

4.22. Mayburov LA. «Mexanizm soglasovaniya vozmojnostey vishshe shkoli s potrebnostyami regiona» // Universitetskoye upravleniye. 2003 №5-6(28). - S. 38-46.

V. Dissertasiya va dissertasiya avtoreferatlariga havola

5.1. Aburahmonov O.Q. Mehnat bozorini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni: disertasiya. iqtisod fanlari nomzodi : 08.00.05 O'zR Prezidenti huzuridagi Davlat va jamiyat qurilishi akademiyasi. - T., 2005. - 135 b.

5.2. Arabov N.U. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishi (Samarqand viloyati misolida). Iqtisod fanlari nomzodlik dissertasiyasi. - T.: TDIU. 2008. -156 b.

5.3. Kucharov A.S. Tadbirkorlik sohasi uchun oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlashda boshqarishni tashkiliy iqtisodiy omillarini takomillashtirish. Iqt.fan.doktorlik dissertasiya avtoreferati. - T.: TDIU, 2009 . - 40 b

5.4. Xudoyberdiyev Z.Ya. Podgotovka rabochix na proizvodstve v usloviyax rbinochnoy sistembi xozyaystvovaniya (na primere g. Tashkenta): dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.10. - Tashkent, 1995. - 178 s.

VII. Xorijiy adabiyotlar

6.1. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

6.2. Horie N. (2004), "The role of universities for youth labour market in Russia", Center for Far Eastern studies, Toyama university, Toyama.

6.3. Karezin V. (2000), "Where a young graduate can go? Higher education establishments and the labour market", Human Development Management, n. 2, pp. 63 -65.

6.4. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.

VII. Statistik va Internet ma'lumotlari

7.1. Inson taraqqiyoti to'g'risida hisobot. -T.: 2008. -125 b.

7.2. Uzbekistan v sifrax. 2006. -Tashkent, 2007. -199 s.

7.3. Ekonomicheskoye obozreniye Uzbekistana. 2008.

7.4. Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari.

7.5. Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

7.6. <http://www.edu.uz> - Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi rasmiy veb sayti.

7.7. <http://www.stat.uz> O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy veb sayti.

7.8. <http://www.uza.uz> - O'zbekiston Respublikasi Milliy Axborot Agentligi rasmiy veb sayti.

7.9. <http://www.ceep.uz> - O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi huzuridagi samarali iqtisodiy markazi rasmiy veb sayti.