

М.Ф. ҲАКИМОВА

ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ ШАХСИ



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

М.Ф. ҲАКИМОВА

**ЗАМОНАВИЙ
ИҚТИСОДЧИНИНГ
ШАХСИ**

Ўқув қўлланма

ТОШКЕНТ – 2012

М.Х. АКИМОВА. Замонавий иқтисодчининг шахси. Ўқув қўлланма.
– Т. ТДИУ, 2012, 196 б.

Мазкур ўқув қўлланмада «Замонавий иқтисодчининг шахси» курсининг фанлар тизимида тутган ўрни, предмети, мақсади, вазифалари, тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг моҳияти, тадбиркорликнинг иқтисодиётда тутган ўрни, кичик бизнесни тараққиёт топишида МДХ, Ватанимиз ва хорижий давлатларнинг тажрибаси, замонавий иқтисодчи ва унинг касбий ҳамда ахлоқий хусусиятлари, иқтисодчи фаолиятининг тахлили, ахлоқий қондалари, иқтисодчининг этикаси, маънавияти, шахсий хусусиятларини шакллантириш, кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир этувчи омиллар кабиларга эътибор қаратилган. Ўқув қўлланма мазмунига замонавий иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашга нисбатан қўйилаётган бугунги кун талабларидан келиб чиқиб ёндошилган бўлиб, унда ҳар бир мавзуга оид илмий ва услубий адабиётлар рўйхати ҳам қайд этилган.

Ўқув қўлланма олий ўқув юрғларининг ўқитувчи ва талабалари ҳамда магистрлари учун мўлжалланган бўлиб, бўлажак мутахассисларга олий таълим жараёнида ҳам илмий-назарий, ҳам амалий-педагогик технология асослари бўйича билим беради.

Масъул муҳаррир: И.Иномов – доцент

**Тақризчилар: Н.Хўжаев – и.ф.д, проф;
М.Хошимова – п.ф.н, доц.**

©Тошкент давлат иқтисодиёт
университети, 2012
©Иқтисодиёт, 2012.

КИРИШ

Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар натижасида иқтисодий тараққиётда ишлаб чиқариш суръатларини пасайиши бартараф этилиб, иқтисодий ўсиш таъминланадиган марраларга етиб келинди. Бу республикамиз миллий иқтисодиёти учун муҳим ижобий амалий натижадир.

Президентимиз И.А.Каримов томонидан иқтисодий ислохотларни амалга оширишда барқарорликни саклаш ва иқтисодий ўсишга эришиш республика аҳолиси фаровонлигини таъминлашнинг энг муҳим шарти сифатида ажратиб кўрсатилади. Зеро, иқтисодий юксалиш мамлакат учун муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Чунки иқтисодий ривожланиш, аввало, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлайди, фуқароларнинг турмуш даражасини ошишига, ижтимоий-маданий соҳа салоҳияти тараққиётига хизмат қилади. Иқтисодий ривожланиш суръатларига, унинг мезонларига ва энг аввало, сифат кўрсаткичларига кўпроқ эътибор қаратиш, иқтисодиётимизда юз бераётган таркибий ўзгаришлар, унинг изчил ва барқарор ривожини учун хизмат қилиши, халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтиришига, бир сўз билан айтганда, амалий ҳаётимизни яхшилашга олиб келиши лозим.¹

Ўз ривожланиш моделимизга асосан мамлакатимизнинг иқтисодий-ижтимоий ривожланишини таъминлаш, ҳуқуқий демократик давлат ҳамда кучли фуқаролик жамияти қуриш борасидаги амалга ошириб келаётган ислохотларимиз йўналиши ҳозирда бутун дунё жамоатчилиги томонидан юксак баҳоламоқда. Иқтисодиётимизда эришилган натижалар негизида аввало бозор ислохотлари ва мамлакатни модернизация қилишнинг пухта ўйланган модели ва узок муддатга мўлжалланган дастурини босқичма-босқич амалга ошириш бўйича олиб борилаётган тизимли, изчил ва қатъий ҳаракатлар турганини кузатиш кийин эмас.

Эндиликда бозор муносабатлари ва фан-техника тараққиёти талабларига мувофиқ равишда иқтисодий ресурслардан тежаб-тергаб самарали фойдаланиш, юқори унумдорликка эга техника технологияларни қўллаш, ишчи-ҳодимларнинг билим, касб маҳоратини оширишга эришиш орқали иқтисодий ўсишнинг самарадорлигини таъминлаш долзарб вазибаларимиздан ҳисобланади.

¹ Каримов И. А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади: 2011 йилнинг асосий яқунлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, №14 (5434) 20 январь 2012 йил.

Бозор иктисодиёти шароитида республикамизда кичик бизнес ва тадбиркорлик соҳаси билан шуғулланувчи ишбилармонларга нисбатан талаб ортиб бормокда.

“Замонавий иктисодчининг шахси” фанининг асосий мақсади – иктисодчи-педагог кадрларни тайёрлаш, талабаларда иктисодчи-педагог учун зарур бўлган касбий ва ахлоқий хусусиятларни тарбиялашдан иборат.

«Замонавий иктисодчининг шахси» фани куйидаги асосий вазифаларни бажаришга хизмат қилади: тадбиркорлик ва унинг фаолиятини ҳаракатга келтирувчи кучлар тўғрисида талабаларда тушунча ҳосил қилиш; замонавий иктисодчининг ахлоқи, маданияти, маънавияти ва бугунги кундаги нуфузи тўғрисида яхлит тасаввурни шакллантириш; ўз фаолиятида ахлоқий қоидаларга амал қилувчи мутахассисларни етиштириш.

Шунингдек, бўлажак мутахассис кадрлар «Замонавий иктисодчининг шахси» курсида мутахассислик бўйича билимларини кенгайтирадилар ҳамда янги тушунча ва қарашлар билан қуролланидилар. Ушбу ўқув қўлланмада тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг моҳияти, тадбиркорликни ривожлантиришнинг ташкилий асослари, замонавий иктисодчи фаолиятининг таҳлили, замонавий иктисодчининг касбий ва ахлоқий хусусиятлари, иктисодчининг маънавияти, этикаси, кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир этувчи омиллар каби масалалар бўйича маълумотлар берилди.

“Замонавий иктисодчининг шахси” ўқув қўлланмасини тайёрлашда С.С.Ғуломовнинг “Тадбиркорлик ва кичик бизнес” ўқув қўлланмаси, Ё.Абдуллаев, Ф.Каримовларнинг “Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари” ўқув қўлланмаси, Ф.Отахонов, У.Эрназаровларнинг “Хусусий тадбиркорлик” ўқув қўлланмаси, П. Носиров, Ш.Абдуллаевларнинг “Бозор иктисодиёти асослари” ўқув қўлланмаси, Л.В.Переғудов, М.Х.Саидовларнинг “Олий таълим менежменти ва иктисодиёти” ўқув қўлланмаси, Д.Тожибоевнинг “Махсус фанларни ўқитиш методикаси” ўқув қўлланмаси, А.Қ.Минавваровнинг “Педагогика” ўқув қўлланмаси, И.Й.Турсунов, У.Н.Нишоналиевларнинг “Педагогика курси” дарслиги, Н.Хўжаев, Ж.Ҳасанбоевларнинг “Иктисодий педагогика” ўқув қўлланмаси, И.Иномовнинг “Иктисодий тарбия назарияси” ўқув қўлланмасидан кенг фойдаланилди.

«Замонавий иктисодчининг шахси» фанини ўрганиш давомида талабалар замонавий таълим технологияси, компьютер, ахборот технологияси, педагогик вазиятларни моделлаштириш, педагогик мазмундаги амалий ўйинлар, ўқув-услубий ва илмий-тадқиқот топшириқларини бажарадилар. Жумладан, «Ақлий ҳужум», «Кластер», «Веер технологияси», «Нима учун», «Инсерт», «Бумеранг

технологияси», «Иктисодчи технологияси», ФСМУ каби технологиялардан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

Ушбу замонавий педагогик технологиялар ҳозирги давр учун, яъни инсоннинг ривожланиш даражаси ва техниканинг ривожланиш даражасига мос тушиши ҳамда инсон ва техник ресурсларнинг уйғун бирлашишини таъминлаш керак. Мана шу мақсад ва вазифалардан келиб чиққан ҳолда педагогик технологияларнинг мазмуни бугунги кунда кенг кўламда қараладиган бўлса, индивидуаллаштирилиши, ривожлантиришга йўналтирилиши даркор.

Мазкур ўқув қўлланма бу соҳадаги дастлабки интилишлар натижаси ўлароқ юзага келганлиги туфайли, унда айрим камчилик ва меъёрига етмаган ўринларнинг бўлиши табиий ҳол. Муаллифлар билдирилган барча танкидий фикр–мулоҳаза ва таклифларни миннатдорчилик билан қабул қилади.

1 боб. «ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ ШАХСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ, МАҚСАДИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

1.1. «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» ва замонавий кадрларга қўйилган талаблар.

1.2. «Замонавий иқтисодчининг шахси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари.

1.3. «Замонавий иқтисодчининг шахси» фанининг бошқа фанлар билан алоқаси ва унинг методологик асослари.

1.1. «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» ва замонавий кадрларга қўйилган талаблар

Бозор иқтисодиёти шароитида республикада кичик бизнес ва тадбиркорлик соҳаси билан шуғулланувчи ишбилармонларга талаб янада ошмоқда. Бу республикадаги Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг олдига ҳам бир қатор вазифалар қўяди. Улардан бири замонавий малакали мутахассислар тайёрлаш, қайта тайёрлаш, ходимлар малакасини ошириш, уларни замонавий ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий билимлар билан қуроллантиришдир. Бу йўналишда зарур бўлган моддий-техника базаси республикада бозор муносабатларига ўтиш билан бир қаторда яратилиб, ривожлантирилиб борилмоқда.

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»нинг асосий мақсади – юқори малакали рақобатбардош кадрлар тайёрлашнинг яхлит тизимини барпо этиш стратегияси ҳамда асосий йўналишларини унинг компонентлари: шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, фан, ишлаб чиқариш вазифаларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқишдан иборатдир.

Иқтисодчи-педагог янги турдаги мутахассис бўлганлиги учун уни касбий ва педагогик жиҳатдан тайёрлаш энг мураккаб муаммодир. Бу муаммони ҳал қилишда замонавий иқтисодчи педагог энг аввало психология, педагогика ва иқтисодиёт фанларидан илмий билим ва кўникмаларга эга бўлиши талаб этилади.

Республикада демократик ва бозор ислохотлари талабларидан келиб чиққан ҳолда, кадрлар тайёрлаш бўйича давлат, жамият ва инсон фаолиятининг барча соҳаларини камраб оладиган махсус миллий дастур ишлаб чиқилганлиги алоҳида эътиборга сазовардир.

Бозор иктисодиёти шароитида мамлакатимизнинг ҳар жиҳатдан ривожланиши ва мавжуд қийинчиликларни енгиб ўтиши самарали иктисодий сиёсатнинг ишлаб чиқилиши ва амал қилиши билан чамбарчас боғлиқдир. Президентимизнинг бевосита ташаббуслари билан олиб борилаётган иктисодий сиёсат ўзининг бир қатор ўзига хос хусусиятлари ва устувор жиҳатлари билан мамлакатимизда мавжуд ишлаб чиқариш салоҳиятидан имкон қадар самарали фойдаланиш, уни жаҳон мамлакатларининг илғор тажрибаларидан келиб чиккан ҳолда тежамкорлик ва рақобатбардошлик тамойилларига таянган ҳолда қайта такомиллаштириш, шунингдек мамлакат иктисодиётини чуқур интеграциялашув асосида ривожлантириш қабилар учун етарлича имкон яратмоқда.

Бирок, мамлакатда замонавий шароитларда самарали фаолият кўрсата оладиган ҳамда тадбиркорлик ва бизнес билан ҳар қандай иктисодий фаолиятни муваффақиятли ташкил эта оладиган мутахассисларнинг етарли даражада эмаслиги иктисодий ривожланиш моделини самарали амал қилишига ўзининг салбий таъсирини кўрсатиб келмоқда. Бу эса, иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини янги тамойиллар асосида ривожлантиришни ниҳоятда долзарблигидан далолат бермоқда.¹

Тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш орқали республика иктисодиётида соф рақобат муҳитини таркиб топтириш мумкин. Чунки кичик бизнес корхоналарининг монопол бирлашмаларига бевосита алоқаси бўлмайти, ўзлари мустақил фаолият юргизиб, конун доирасида ҳаракат қиладилар. Тадбиркорлик ва бизнеснинг яна бир жиҳати шундаки, унинг ташкилий тузилмаси содда, оддий ва мослашувчан бўлади, яъни янги товарлар турларини ишлаб чиқаришга тез мослашади, шунинг учун вақтдан ҳам ютади.

Унинг афзалликлари қуйидагилардан иборат:

- ўрта синфнинг вужудга келтирилиши жамиятда сиёсий-ижтимоий барқарорликни кафолатловчи бўлади:

- турли ижтимоий гуруҳлар, ишчилар, дехконлар, зиёлилар даромадларининг номутаносиблигининг силликлаб турувчи ҳисобланади;

- иктисодий фаол, ақлий ва жисмоний қобилиятли шахсларда кўникма ҳосил қилиб, жамият тараққиётига асос яратади;

- кам маблағ сарфлаб кўплаб ишчи ўринлари яратади;

- замонавий технология, техникани ва хўжаликнинг ташкилий йўналишларини ишлаб чиқишда ва жорий этишда тез ҳаракат қилади ва ҳ.к.

¹ Гулмуродов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес.-Т.: «Шарқ», 2002 йил.

1.2. «Замонавий иктисодчининг шахси» фанининг предмети, мақсад ва вазифаси

Республикамізда иктисодиётни эркинлаштириш ва бу соҳадаги ислохотларни янада чуқурлаштириш билим олишга, иктисодиёт сир-асрорларини ўрганишга бўлган ҳаракатни, фанни чуқур ўрганишга бўлган талабларни ҳам кучайтирди. Бу эса, ўз навбатида, иктисодий конунларни яхши биладиган, турли вазиятларни таққослаш, иктисодий ресурслар чекланганлиги шароитида самарали хўжалик юритиш учун муқобил вариантларни тўғри танлаш ва қарор қабул қилиш малакасига эга бўлган иктисодчилар тайёрлашнигина эмас, балки уларни ўқитадиган иктисодчи-педагоглар тайёрлашни ҳам талаб қилади.

Иктисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ўз навбатида мутахассислар тайёрлашга ҳам алоҳида талаблар қўяди. Яъни, мутахассислар малакали, маҳоратли, талабнинг ўзгаришига мослашувчан, ўз малакасини оширишга интилувчан, бўлиши талаб этилади. Мутахассис кадрларга бўлган талабларни талабалар чуқур идрок этишлари, мустақил изланиш, фикрлаш, турли қарашларни таққослаш, таҳлил қилишга, оқилона хулосалар чиқаришга ўрганишлари лозим. Жаҳон педагогикасида диққат-эътибор талабаларда ана шу хислатларни ҳосил қилиш ва тарбиялашга қаратилган.

«Замонавий иктисодчининг шахси» фанининг асосий мақсад ва вазифалари куйидагилардан иборат:

- тадбиркорлик ва унинг фаолиятини ҳаракатга келтирувчи куч тўғрисида тушунчага эга бўлиш;

- иктисодчида иктисодий ресурсларни бирлаштирувчи ва бошқарувчи сифатида баҳо бера олишни тарбиялаш;

- замонавий иктисодчининг ахлоқи, маданияти, маънавияти ва бугунги кундаги нуфузи тўғрисида тасаввурга эга бўлиш.

«Замонавий иктисодчининг шахси» фани бу яхлитликни ўзида мужассамлаштирувчи фан сифатида юзага келди. У фан сифатида иктисодиёт конуниятларини педагогик методлар орқали ўрганади. Шуларни ҳисобга олган ҳолда ушбу курсда асосий эътибор мустақиллик йилларида иктисодий педагогиканинг ривожланиш тарихи ва унинг касбий ҳамда ахлоқий хусусиятлари, замонавий иктисодчининг маънавияти, бўлажак иктисодчи-педагогларда миллий истиқлол ғоясини шакллантириш ва миллий онгни тарбиялаш ҳамда иктисодий таълимни бошқариш масалаларига қаратилган.

Ҳозирги кунда тадбиркорлик ва кичик бизнесни ривожлантиришда бир қатор муаммолар мавжуд, жумладан, тадбиркорларда етарлича билимнинг йўқлиги, ҳуқуқий асоснинг номукамаллиги, кредит олишда хали ҳам мавжуд бўлган мураккабликлар кузатилмоқда. Бундан ташқари республикамызда тадбиркорлик ва бизнесни ривожлаштиришда қуйидаги омиллар таъсир килмоқда:

- турли хилдаги салбий иқтисодий ҳолатлар вужудга келганда тадбиркорларни қўллаб-қувватлаш тизимининг сусланиши;

- инфляция ҳисобига кичик ва ўрта корхоналарнинг ривожланишининг кийинлашуви;

- ишлаб чиқариш билан шуғуланувчи корхоналарда маблаг ва хом ашёнинг етишмаслиги;

- иқтисодиётда яқка ҳукмрон ишлаб чиқарувчиларнинг ҳали ҳам мавжуд эканлиги;

- олинган кредит фоизлари улушининг юқорилиги ва х.к.

Республикамызда тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш олдида бир қанча муаммолар кузатилар экан, бу муаммоларни ҳал қилиш учун ушбу тадбирларни амалга ошириш мувофиқдир:

- тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантиришнинг тармок ва ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ва амалиётга тадбиқ этиш;

- иқтисодий аҳволи яқши бўлмаган, иқтисодий тангликдаги корхоналарга турли имтиёзларни бериш;

- кичик бизнес корхоналарининг давлат эҳтиёжлари учун ишлашга жалб этиш;

- бунда ишлаб чиқарилган товарларни ички ва ташқи бозорларда сотишга ёрдам бериш; кичик бизнесда ишловчилар учун бизнес мактаблари, касбий маҳорат мактабларини кўпайтириш ва улар фаолиятини назорат қилиш;

- кичик бизнес корхоналарининг техника ва технологияларидан фойдаланиш имкониятларини кенгайтириш ва хоказо.

Юқорида келтирилган йўллар ва усуллардан фойдалансак тадбиркорлик ва кичик бизнесни ривожлантириш йўлида катта ютуқларга эришамиз ва бунинг натижасида юртимиз иқтисодиёти барқарорлашиб боради.

1.3. «Замонавий иктисодчининг шахси» фанининг бошқа фанлар билан алоқаси ва унинг методологик асослари

«Замонавий иктисодчининг шахси» фанига доир бир қатор адабиётларни ўрганиб, уларни илмий жиҳатдан таҳлил қилиб, кўпгина ўқув адабиётларини ўрганиб чиққанимизда, ҳозирги пайтдаги иктисодиётимиздаги ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда илмий жиҳатдан, республикамизда тадбиркорлик ва бизнесни ташкил этиш тўлалигича тадқиқ этилмаганлигининг гувоҳи бўлдик Яна шуни алоҳида айтиш лозимки, биз ўрганган адабиёт ва илмий изланишлардан маълум бўлишича, замонавий иктисодчига хос хусусиятлар ҳамда тадбиркорлик ва бизнесни ташкил этиш услубиёти бўйича аниқ ечим берилмаган.

Бугунги кундаги иктисодиёт фанининг ривожланиши учун кўплаб иктисодчи олимлар, олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчилари ўз ҳиссаларини қўшиб келмоқдалар. Биз фанни ўрганиш жараёнида республикамизда тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш муаммосига бағишланган диссертациялар, адабиётлар, монографиялар, илмий мақолалар, рисоалар яратилганлигига ишонч ҳосил қилдик.

Юқорида кўрсатиб ўтилган барча фикрларга таяниб, тадбиркорлик ва кичик бизнес, иктисодиёт соҳасида яратилган илмий изланиш ва адабиётларнинг муаллифлари жумласига Ш.Шодмонов., Р.Алимовлар томонидан «Иктисодиёт назарияси», С.С.Ғуломовнинг «Кичик бизнес ва тадбиркорлик», А.Ўлмасов., М.Шарифхўжаевларнинг «Иктисодиёт назарияси», А.Ўлмасовнинг «Иктисодиёт асослари», И.Иномовнинг «Иктисодиёт назарияси», Б.Ибратовнинг «Тадбиркорлик ҳуқуқи», Э.Эгамбердиев., Ҳ.Хўжамкуловларнинг «Кичик бизнес ва тадбиркорлик», Д.Тожибоевнинг «Иктисодиёт назарияси» ва бошқаларни киритиш мумкин.

Шунингдек, бир қатор олимлар ҳам иктисодий таълимни ривожлантириш, тадбиркорлик ва бизнес бўйича илмий изланишлар олиб бормоқда. Бугунги кунда жамиятнинг иктисодчи кадрларга, уларни тайёрлашга бўлган ижтимоий талаблари билан мутахассис сифатида ўз вазифаларини юқори даражада бажаришга амалий тайёргарлиги ўртасида ва иктисодий таълимни ривожлантириш ҳамда иктисодчи мутахассисларни тайёрлашда баъзи бир номутаносибликлар мавжуд. Мавжуд адабиётлар, илмий тадқиқот ишларининг таҳлили кўрсатишича, бу номутаносибликлар куйидагиларда кўринади:

- иктисодчи мутахассисларни тайёрлашга ортиб бораётган талабларга мос ўқув жараёнининг етарлича методик таъминланмаганлиги ҳамда моддий-техникавий базанинг етарли даражада эмаслиги;

- Ўзбекистонда хали ҳуқуқий маданият ва барча жамият аъзоларнинг конунга амал қилиш механизми ишлаб чиқилмагани;

- кичик бизнес эгаларининг давлат жойларини ижарага олишда, коммунал ва бошқа тўловларни тўлашдаги манфаатларининг кўпчилик ҳолларда камситилиши;

- тадбиркорлар учун фойдаси бўлмаган шартномалар тузишга мажбурлаш;

- кичик бизнес эгаларининг ҳуқуқ ва манфаатларини химоя қилишда судлар ролининг пастлиги;

- тадбиркорларнинг ўз ҳақ-ҳуқуқларини яхши билмасликлари;

- бизнес ва тадбиркорлик билан шуғуланувчиларда шу соҳадаги билимларнинг етишмаслиги;

- олий ўқув юртларида тадбиркорлик ва бизнес билан шуғуланувчи мутахассисларни тайёрлаш тизимининг объектив эҳтиёжлари ва уларни қаноатлантириш ўртасидаги зиддиятларнинг мавжудлиги.

Юқорида кўрсатилган муаммолар моҳиятини баъзи тадқиқотлар маълум даражада ақс эттирса-да, тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш, иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш самарадорлигини таъминлай олмайдди. Бу эса «Замонавий иктисодчининг шахси» фанининг ўта долзарблигини кўрсатади.

«Замонавий иктисодчининг шахси» фани яқка ҳолда мукамалликка эриша олмайдди. У ҳам бошқа фанлар каби ижтимоий фан ютуқларидан фойдаланади ва мазмунан бойиб боради. Ҳозирги кунимизда умумбашарият томонидан яратилган билимлар ва келажак ҳақида маълумот берувчи назариялар муайян даражада ушбу фан учун манба бўлади. Табиат ва жамиятнинг, тадбиркорлик ва бизнеснинг ривожланиши тўғрисидаги маълумотларга асосланади.

«Замонавий иктисодчининг шахси» курси ўзининг предмети, максади ва вазифаси нуктаи назаридан барча иктисодий фанлар билан узвий алоқадорликда, ҳамкорликда бўлади. Яъни: «Иктисодиёт назарияси», «Олий таълим педагогикаси», «Умумий психология», «Этика ва эстетика», «Маънавият асослари», «Тадбиркорлик ва кичик бизнес», «Макроиктисодиёт», «Микроиктисодиёт», «Кибернетика» ва бошқа фанлар билан ўзаро алоқада намоён бўлади.

Фанларнинг турли хилда ўзаро бир-бирига кириб бориши жараёни, иктисодиётни комплекс тарзда ўрганишнинг ривожланиб бораётганлиги замонавий иктисодчининг шахси фанининг бошқа фанлар билан таркибий алоқада бўлишини объектив равишда такозо қилади.

Жадал суръатда ривожланиб бораётган ва иктисодий билимлар соҳаси мутахассисликка, замонавий иктисодчининг шахси фанини тадқиқ қилиш борасида янги, кўшимча имкониятлар яратиб беради. Ҳар қандай фаннинг мустақиллиги унинг бошқа фанларнинг маълумотларини ишлатиши ёки ишлатмаслигида эмас. Замонавий иктисодчининг шахси фани ўз вазифаларини ҳал этиш учун оралик фанларнинг материаллари ва маълумотларидан катъий танлаб ва уларни қўлланиши чегараларини белгилаб олган тарзда фойдаланади.

Шунингдек, замонавий иктисодчининг шахси фанини ўрганиш жараёнида ўқитишнинг қуйидаги янги технологиялари қўлланилади: очик ва муаммоли маърузалар ўтказиш; компьютер ва фан-техника ютуқларидан фойдаланиш; иктисодий билимларни кенгайтиришда иктисодий кроссвордлар, чайнвордларни қўллаб, талабаларни фаоллаштириш кабиларни кенг қўллаш ва бошқалар.

Қисқа хулоса

Ўзбекистон Республикаси ривожланишининг муҳим шарти сифатида кадрлар тайёрлашнинг мукамал тизимини шакллантириш муаммоси илгари сурилди. Миллий мерос ва умуминсоний кадриятлар, замонавий илм-фан, техника, технология ҳамда ишлаб чиқариш соҳаларида эришилган ютуқларни таълим тизимига татбиқ этиш асосида малакали кадрларни тайёрлашнинг мукамал тизимини яратиш бугунги куннинг долзарб вазифаларидан бири эканлиги Ўзбекистон Республикаси «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»да алоҳида қайд этиб ўтилган. Шу нуқтаи назардан келиб чиқиб, ушбу бобда “Замонавий иктисодчининг шахси” фанининг мақсади, вазифалари ва бугунги кунда фанлар тизимида тутган ўрни хусусида фикр юритилади

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчининг шахси фани нимани ўрганеди?
2. Фаннинг мақсад ва вазифаларини кўрсатиш?
3. Замонавий иктисодчининг шахси қайси фанлар билан узвий алоқада?

4. «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури»нинг асосий максоди нимадан иборат?
5. Таълим жараёнининг объектив ва субъектив жиҳатларини кўрсатинг?
6. Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида кўрсатилган таълим тизимидаги асосий камчиликлар ҳақида қандай фикрдасиз?
7. Рақобатбардош кадрлар деганда нимани тушунасиз?
8. Тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантиришда қандай омиллар таъсир қилмоқда?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Тожибоева Д. Махсус фанларни ўқитиш методикаси. – Т.:FAN VA TECHNOLOGIYA, 2007.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иктисодиёт назарияси. - Т.: «Молия», 2002.
3. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув кўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
4. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Мехнат», 2000.

II боб. ТАДБИРКОРЛИК ВА КИЧИК БИЗНЕСНИНГ МОҲИАТИ

- 2.1. *Тадбиркорлик ва кичик бизнес тўғрисида тушунча.*
- 2.2. *Тадбиркорлик ва бизнес тарихи.*
- 2.3. *Ўзбекистондаги тадбиркорлик тарихи.*
- 2.4. *Кичик бизнесда тадбиркорлик тараққиётининг сабаблари.*
- 2.5. *Кичик бизнесда тадбиркорлик турлари ва шакллари.*

2.1. Тадбиркорлик ва кичик бизнес тўғрисида тушунча

Республикамиз Президенти И.А.Каримов асарларида ва Республика Олий Мажлиси сессияларида қабул қилинган ҳужжатларда Ўзбекистонда кичик бизнес соҳасидаги тадбиркорлик ва ишбилармонликни молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, уларга ҳар томонлама мадад, кўмак бериш, уларнинг самарали ишлаши ва ривожланиши учун шарт-шароитлар яратиш ва улар ёрдамида мамлакат истеъмол бозорини юкори сифатли товарлар билан тўлдириш масалалари муҳим ўрин олган. Ўзбекистон Республикасида «Тадбиркорлик тўғрисида»ги қонунга асосан тадбиркорликнинг фаолият соҳалари, ҳуқуқлари, мажбуриятлари, масъулиятлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш давлат томонидан қафолатланади.

Бозор иқтисодиёти субъектларининг хўжалик фаолиятида «тадбиркорлик» ва «бизнес» тушунчалари ўзаро яқин бўлиб, амалиётда улар бир-бирини алмаштиришлари мумкин. Рус адабий тили луғатида «бизнесмен» гўёки тадбиркор, ишчан деб билинса, «бизнес» эса – фаолият, фойда келтирувчи машғулот деб тушунилади. «Тадбиркор» ва «бизнесмен» каби тушунчалар билан ишлаб чиқариш, даллолчилик, савдо, молиявий ва инновация фаолиятлари билан шуғулланувчи ва маълум миқдорда даромад олиш ниятидаги инсон ифодаланadi.

Бугунги кунда республикамызда юз бераётган чуқур ўзгаришлар иқтисодиётни янада самаралироқ юритишга, ишлаб чиқаришни марказлашган бошқарувдан бозор муносабатларига ўтказишга катъий белбоғлаганлигини билдиради. Бу хусусида ҳукуматимизнинг бизнес ва хусусий тадбиркорлик, рақобатни ривожлантириш бўйича кўяётган қадамлари ҳам далолат бериб турибди. «Кичик бизнес, - деб таъкидлайди Президентимиз И.А.Каримов¹ «Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: Хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт қафолатлари. -Т.: «Ўзбекистон», 1997.

ва таракқиёт кафолатлари» китобида, - жамиятда ҳам иктисодий, ҳам сиёсий вазиятни мўътадиллаштиришда ёрдам берадиган ўрта тадбиркорлар синфини пайдо бўлиши демакдир. Бу республика бозорини зарур истеъмол товарлари ва хизматлари билан бойитишдир. Фақат кичик ва хусусий тадбиркорликни ҳамма жойда кенг ривожлантириш ҳисобигагина ғоят кескин муаммони – аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш вазифасини ҳал қилишга кодир бўлаемиз».

Бозор иктисодига асосланган давлат ва жамият барпо этишга киришган бизнинг мамлакатимизда тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш шартларидан бири сифатида фуқаролар биринчи навбатда тадбиркорлик ва кичик бизнесга оид муносабатларда иштирок этувчи кишилар иктисодий тафаккурини замон талабларига мос равишда шакллантириш, ўзини ҳуқуқий жиҳатдан ҳимоя қила оладиган шахслар сифатида тарбиялаш вазифалари илгари сурилган.

Бозор иктисодиёти эркин тадбиркорликка, соҳибкорликка асосланган иктисодиётдир. Шунинг учун ҳам тадбиркорлик фаолиятининг шаклланиши ва ривожланиши учун иктисодиётда бозор муносабатлари ҳукмрон бўлиши лозим. Бошқача қилиб айтганда, тадбиркорлик фаолиятининг ривожланиши учун иктисодий фаолиятда эркинлик такоза этилади. Эркинлик бор жойда ўз ишига ижодий ёндашув, ташаббускорлик ривож топади.

«Тадбиркорлик» қонунига асосан тадбиркорлик – фуқароларнинг фойда ёки шахсий даромад олишга йўналтирилган мустақил, ташаббускор фаолияти бўлиб, у фуқаронинг ўз номидан, ўзининг таваккалчилиги билан ҳамда ўзининг ёки юридик шахснинг (корхонанинг) мулкий жавобгарлиги асосида амалга оширилади. Демак, тадбиркор тўла ёки қисман моддий ёки молиявий ресурсларга эга бўлган ғайратли инсон бўлиб, у ушбу ресурсларни ўз ишини ташкил қилиши учун ишга солади. Унинг томонидан бунёд этилган фирма (ташкilot, корхона) давлатимиздаги таракқий эътифган кичик бизнеснинг бир қисмига айланади.¹

Ватанимиз ва хорижий давлат олимлари бозор иктисоди жараёнини тадқиқ қилар экан, тадбиркорлик ва бизнесни иктисодий фаолиятнинг бир тури деб қараб, бу тушунчалар хусусий шахслар, корхона, ташкilotлар томонидан даромад олиш мақсадида ўзининг ва шартномадаги шерикларининг манфаатларини кўзлаб, ишлаб чиқариш, товар сотиб олиш ва сотиш деб ҳисоблайдилар.

Ўзбек тилининг изохли луғатида тадбиркор ва тадбиркорлик тушунчалари қуйидагича талқин этилган.

¹ Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. «Шарқ», 2002, 8-бет

Тадбиркор – бу тадбир билан, пухта ўйлаб иш қиладиган киши. Тадбир деганда бирор ишни, мақсадни амалга ошириш, рўёбга чиқариш воситаси тушунилади.

Тадбиркорлик – бу пухта ўйлаб тузилган, ишлаб чиқилган амалий чоралар асосида иш тутмоқ демакдир.

Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик ва тадбиркорлар фаолиятининг кафолатлари тўғрисида» ги Қонунида бу тушунчаларга куйидагича таърифлар берилган:

Тадбиркор – юридик шахс ташкил этган ҳолда ва ташкил этмасдан доимий асосда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахс. Якка тартибдаги тадбиркор – юридик шахсни ташкил этмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахс.

Тадбиркорлик - конун ҳужжатларига мувофиқ даромад олишга қаратилган, юридик ва жисмоний шахслар томонидан махсулот ишлаб чиқариш йўли билан таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида амалга ошириладиган ташаббускор фаолият.

2.2. Тадбиркорлик ва бизнес тарихи

Иқтисодиёт оламига «тадбиркор» тушунчаси XVIII асрда кириб келган ва дастлаб кўп маънога эга бўлган. А.Смитнинг фикрича, тадбиркор бу қандайдир тижорат ғоясини амалга ошириш ва фойда олиш мақсадида иқтисодий таваккалдир. Унинг ўзи ишлаб чиқаришни режалаштиради, ташкил қилади ва натижаларни тасарруф этади.

Ж.Б.Сейнинг фикрича, тадбиркор бу бирор мақсадни кўзлаб ишлаб чиқариш омилларини уйғунлаштирадиган иқтисодий агентдир. Австрия мактабининг қарашларича, тадбиркор бу ўзига хос социал-рухий тоифадаги хўжалик юритувчидир. Унинг учун турли-туман бозор имкониятларини таҳлил қилиш ва фойдаланиш, янги ғояларни сафарбар қилиш муҳимдир.

Дастлабки босқичларда тадбиркорликнинг энг муҳим аломати бирон бир шахс-тадбиркор фаолиятининг фойдали ёки зарарлигини белгиловчи ноаниклик омили ҳисобланган. Тадбиркорнинг ижтимоий-иқтисодий вазифаси турли бозорларда талаб билан таклиф ўртасида мувозанат ўрнатишга доир таваккалчилик фаолиятидан иборат, деб тан олинган.

Кейинчалик «сармоя эгаси» ва «тадбиркор» тушунчалари бир-биридан фарклана бошлайди. Тадбиркор сармоянинг муомалада қилишини, кўпайиб боришини таъминлайди ва бу борада у венчур сармоядир, яъни жалб қилинган

молиявий маблағларни усталик билан тасарруф этувчи шахс сифатида ишни юритиб юборишга ўз ғоялари, билими ва кўникмаларини татбиқ қилиб, кўп фойда олиш мақсадида ўша маблағларни таваккалли ишларга сарфлайди.

Неоклассик мактаб намояналари ўз асарларида ўзига хос таваккалчилик асосида рақобатлашиб, савдо фаолияти билан шуғулланувчи корхона эгасини тадбиркор деб ҳисоблай бошладилар.

2.3. Ўзбекистондаги тадбиркорлик тарихи

Ўзбекистонда кичик бизнес таракқиёти бир неча тарихий даврларга бўлинади:

Биринчи давр

Буни мутахассислар «Вужудга келиш даври» деб атайдилар. XIX асрнинг учинчи чорагидан то 1917 йилга қадар иқтисодиётда хусусий бўлимнинг ривожланиш палласидир. Шу вақтда Ўзбекистонда сармоядорлик тизими шаклланиб келаётган эди.

Маълумотларга мурожаат қиладиган бўлсак, Октябр инқилобидан аввал, Ўзбекистон ҳудудида 50 минг ҳунарманд ва қосиблар ишлаб турган. Уларда эса қарийб 110 минг киши саноат меҳнати билан банд бўлган.

Иккинчи давр

Бу давр «Стагнация», яъни «Харакатсизлик» деб аталади. Мана шу иккинчи давр етмиш йиллик вақтни 1918-1985 йилларни қамраб олади ва кичик бизнес учун ақс эттирувчи замон ҳисобланади. Бу вақтда тадбиркорлик маъмурий равишда бостирилди. 1926 йили умумий аҳоли орасида яқка деҳқонлар ва бирлашмаган ҳунармандлар 80,2 фоизни, ишчи ва хизматчилар эса 19,8 фоизни ташкил этган бўлса, унда жамоатлаштириш ва саноатлаштириш тугаши биланок манзара кескин равишда ўзгарди. 1939 йил ўтказилган аҳоли рўйхати маълумотларига кўра, жамоа хўжалиги деҳқонлари ва бирлашган ҳунармандларнинг сони 64 фоизга, ишчи ва хизматчиларники эса, 32,2 фоизга тенг бўлган.

60-йиллар бошида собиқ иттифок компартияси дастури қабул қилинганидан сўнг, бу жабҳага кескин равишда салбий муносабатда бўлинди. Оқибатда Ўзбекистонда ҳунарманд ва қосиблик ишлаб чиқаришларида банд бўлганлар сони халқ хўжалигида ишлайдиганларнинг умумий сонининг 0,1 фоизига ҳам етмасди.

Учинчи давр

Бу давр «Жонланиш» даври деб аталиб, амалда социалистик иктисодни ислох қилишдан бошланиб, то СССРнинг парчаланиб кетишига қадар давом этди (1985-1991 йиллар). Бу эса, ўз навбатида кичик бизнеснинг ноқонуний негиздан чиқишига туртки берди ва уни ижобий тарзда жадаллаштирди.

Тўртинчи давр

Бу давр «Тикланиш» деб аталиб, Ўзбекистон ўз мустақиллигига эришган вақтдан бошланади. Қисқа вақт ичида кичик ва ўртача корхоналар ривожланишини бошқарувчи ва рағбатлантирувчи асосий меъёрий ва ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Натижада 1994 йилнинг охиридаёқ нодавлат бўлими мамлакат соф моддий маҳсулотининг 53 фоизини ишлаб чиқарарди.

Нодавлат бўлимида ҳаммаси бўлиб, 4,8 миллион киши ишлар эди. Бугунги кунда Ўзбекистонда кичик ва ўрта бизнес иктисодиёт таракқиётининг асосий тизимини ташкил этади. Ҳукуматимиз барча даражаларда кичик ва ўрта корхоналарнинг унумли ишлаши учун зарур шароитларни яратишга интиломда.

Ҳозирги кунда республикамизда 180 мингдан ортиқ корхона мустақил равишда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиб келмоқда. Жисмоний шахс сифатида фаолият кўрсатаётган корхоналарнинг сони 300 мингдан ошди. Дехкон, оилавий хўжаликларнинг сони эса 3 миллиондан кўпроқ, шунингдек 24 мингга фермер хўжаликлари фаолият кўрсатмоқда.

2.4 Кичик бизнесда тадбиркорлик таракқиётининг сабаблари

Кичик ишлаб чиқаришда хусусий бизнес бошчилик қилиши зарур. Шу билан бирга хусусий ишни ташкил қилиш ва уни гуллайтиб, таракқиёт топтириш анчагина мураккаб жараён. Шунга қарамадан, фақат кейинги йиллар мобайнида, дунё бўйича миллионлаб янги корхоналар бунёд этилди.

Тадбиркорлик таракқиётини таъминловчи асосий омиллар қуйидагилардан иборат:

1. Халқ хўжалиги тармоқларининг бозор муносабатларига ўтиши ва истеъмол бозорининг яратилиши;
2. Тадбиркорларнинг мулки, ҳуқуқи ва иктисодий манфаатларининг ҳимояланишига ҳуқуқий ва давлат таркибидаги идоралар қафолатининг мавжудлиги;

3. Ишбилармонликнинг давлат томонидан солиқ, молиявий кредит ва амортизация сиёсати орқали муносиб қўллаб-қувватланиши;
4. Давлат корхоналарини давлат тасарруфидан чиқариш, хусусийлаштириш ва кичик фирмаларни бунёд этиш;
5. Давлатнинг ижтимоий-сиёсий жиҳатдан барқарор ҳолати;
6. Жамиятнинг тадбиркорлик тўғрисидаги ижобий мурувватли фикри;
7. Бозор иқтисодиёти инфраструктурасининг тезкорлик билан тараккий топиши.

2.5. Кичик бизнесда тадбиркорлик турлари ва шакллари

Мустақил Ўзбекистонимизда ҳозирги кунда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга алоҳида эътибор бериб келинмоқда. Бу ўзининг ижобий самарасини яққол кўрсатиб турибди.

Бозор иқтисодиёти шароитида мамлакатимизнинг ҳар жиҳатдан ривожланиши ва мавжуд қийинчиликларни енгиб ўтиши самарали иқтисодий сиёсатнинг ишлаб чиқилиши ва амал қилиши билан чамбарчас боғлиқдир. Президентимизнинг бевосита ташаббуслари билан олиб борилаётган иқтисодий сиёсат ўзининг бир қатор ўзига хос хусусиятлари ва устувор жиҳатлари билан мамлакатимизда мавжуд ишлаб чиқариш салоҳиятидан имкон қадар самарали фойдаланиш, уни жаҳон мамлакатларининг илғор тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда тежамкорлик ва рақобатбардошлик тамойилларига таянган ҳолда қайта такомиллаштириш, шунингдек мамлакат иқтисодиётини чуқур интеграциялашув асосида ривожлантириш қабилар учун етарлича имконият яратмоқда.

Бирок, бугунги кунга келиб, мамлакатда замонавий шароитларда самарали фаолият кўрсата оладиган ҳамда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик билан ҳар қандай иқтисодий фаолиятни муваффақиятли ташкил эта оладиган иқтисодчи мутахассисларнинг етарли даражада эмаслиги иқтисодий ривожланиш моделини самарали амал қилишига ўзининг салбий таъсирини кўрсатиб келмоқда. Бу эса, иқтисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини янги тамойиллар асосида ривожлантиришни нихоятда долзарблигидан далолат бермоқда.¹

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш орқали республика иқтисодиётида соф рақобат муҳитини таркиб топтириш мумкин. Чунки кичик бизнес корхоналарининг монопол бирлашмаларига бевосита

¹ Ҳудомов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес.-Т.: «Шарқ», 2002 йил.

алокаси бўлмайди, ўзлари мустақил фаолият юргизиб, конун доирасида ҳаракат қиладилар. Тадбиркорлик ва бизнеснинг яна бир жиҳати шундаки, унинг ташкилий тузилмаси содда, оддий ва мослашувчан бўлади, яъни янги товарлар турларини ишлаб чиқаришга тез мослашади, шунинг учун вақтдан ҳам ютади¹.

Кичик бизнесда қуйидаги тадбиркорлик шакллари мавжуд:

- фаолият йўналиши бўйича: ишлаб чиқариш, тижорат, молиявий ва инновацион тадбиркорлик фаолияти;

- тадбиркорликнинг қандай вазифани бажаришга йўналтирилганлигига қараб: ишлаб чиқаришни бошқариш, молиялаштириш, воситачилик ва маслаҳатчиликка қаратилган тадбиркорлик;

- фаолият турларининг сони бўйича: битта соҳадаги ва кўп тармоқли тадбиркорлик;

- фаолият мураккаблиги бўйича: махсус билим талаб қилмайдиган, махсус билим талаб қиладиган, юқори технологияга ва нодир билимга асосланган тадбиркорлик;

- фаолиятнинг тармоқ йўналишлари бўйича: саноат, агросаноат, қишлоқ хўжалиги, қурилиш ва бошқа халқ хўжалиги тармоқларидаги тадбиркорлик.

Тадбиркорликнинг субъектлари жисмоний ва юридик шахслар бўлиши мумкин.

Юридик шахслар деб, ўзига тегишли алоҳида мулкка эга бўлган, ўз номидан мулккий ва номулкий ҳуқуқларни ва мажбуриятларни ололадиган, судда, арбитражда ва ҳакамлик судида даъвогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилотларга айтилади.

Тадбиркорлик фаолиятининг қуйидаги шакллари мавжуд:

- хусусий тадбиркорлик жисмоний ёки юридик шахслар томонидан амалда ўзининг шахсий мулки асосида ташкил қилинади;

- жамоа тадбиркорлиги – фуқаролар гуруҳининг жамланма мулки асосида ташкил қилинади;

- аралаш тадбиркорлик – битта юридик шахс ва бир неча жисмоний шахслар мулкни бирлаштириш йўли билан ташкил қилинади;

- шартномавий тадбиркорлик – мулк эгаси бўлмаган корхона раҳбари томонидан шартнома асосида амалга оширилади;

- корхона раҳбари худди ишбилармон фуқарога мос тартибда рўйхатга олинади ва у каби масъулиятга эга бўлади.

¹ Э.Эгамбердиев., Х.Хўжақулов. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. – Т.: «Маънавият», 2003 йил.

Ўзларининг мулк шакллари асосида кичик бизнесда қуйидаги корхоналар иштирок этиши мумкин, буларга хусусий, жамоа, аралаш ва бошка корхоналар киради.

Қисқа хулоса

Бугунги кунда бозор иктисодиётига асосланган ҳар қандай давлатни кичик бизнес ва тадбиркорликсиз тасаввур қилиб бўлмайди. У тўғрисида эришилган муваффақиятлар ҳар қандай мамлакат иктисодиётида катта аҳамиятга эга бўлиб, уни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш айтиш даврида зарур. Шунинг учун қатор давлатлар ўзининг иктисодий ва ижтимоий жиҳатдан юксалишида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш учун махсус йўналтирилган қонунлар қабул қилишган.

Ушбу бобда Тадбиркорлик ва кичик бизнес тўғрисида, тадбиркорлик ва бизнеснинг тарихи, Россияда ва Ўзбекистонда тадбиркорликнинг ривожланиши, унинг қиёсий таҳлили, бугунги кунда тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иктисодиётда тутган ўрни, кичик бизнесда тадбиркорлик тараққиётининг сабаблари, тадбиркорликнинг асосий турлари, шакллари ҳусусида атрафлича фикр юритилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Тадбиркорлик ва кичик бизнес тўғрисида тушунча беринг?
2. Ўзбекистондаги тадбиркорлик тарихини гапиринг?
3. Кичик бизнесда тадбиркорлик тараққиётининг сабабларини кўрсатинг?
4. Кичик бизнесда тадбиркорлик турлари ва шаклларига нималар киради?
5. Иктисодиётни эркинлаштириш деганда нимани тушунаси?
6. Тадбиркорлик омилларига нималар киради?
7. Нима учун тадбиркорлик субъекти ва объекти тадбиркорлик фаолиятида бош омиллардан ҳисобланади?
8. МДХдаги тадбиркорлик тарихини гапиринг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иктисодиёт назарияси. - Т.: «Молия», 2002.
3. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
4. Тожибоева Д. Иктисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув қўлланма). – Т.: Молия, 2003.
5. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарқанд, 1997.

III боб. ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ АСОСЛАРИ

- 3.1. *Корхона (фирма) тадбиркорликнинг бошланғич бўғини.*
- 3.2. *Кичик бизнесда тадбиркорликнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.*
- 3.3. *Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари.*
- 3.4. *Якка ва хусусий тадбиркорлик.*
- 3.5. *Жамоа тартибидаги ва аралаш тадбиркорлик.*

3.1. Корхона (фирма) тадбиркорликнинг бошланғич бўғини

Ўзбекистон Республикасида ислохотларнинг босқичма-баосқич амалга оширила бориши туфайли кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожланишига катта аҳамият берилмоқда. Юртимизнинг иктисодий ўсишида улкан салоҳият мавжудки, бунинг учун ана шу кичик соҳа гуркираб ривожланиши зарур.

Бугунги кунда республикамызда юз бераётган чуқур ўзгаришлар иктисодиётни янада самаралироқ юритишга, ишлаб чиқаришни марказлашган бошқарувдан бозор муносабатларига ўтказишга қатъий белбоғлаганлигини билдиради. Бу хусусида ҳукуматимизнинг бизнес ва хусусий тадбиркорлик, рақобатни ривожлантириш бўйича қўяётган қадамлари ҳам далолат бериб турибди. «Кичик бизнес, - деб таъкидлайди Президентимиз И.А.Каримов¹ «Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараккиёт қафолатлари» китобида, - жамиятда ҳам иктисодий, ҳам сиёсий вазиятни мўътадиллаштиришда ёрдам берадиган ўрта тадбиркорлар синфини пайдо бўлиши демақдир. Бу республика бозорини зарур истеъмол товарлари ва хизматлари билан бойитишдир. Фақат кичик ва хусусий тадбиркорликни ҳамма жойда кенг ривожлантириш хисобигагина ғоят кескин муаммони – аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш вазифасини хал қилишга қодир бўламыз».

Ўзбекистон Республикаси «Корхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 1-моддасига биноан корхона – бу:

- юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган;
- мулкчилик ҳуқуқи ёки хўжаликни тўла юритиш ҳуқуқи бўйича ўзига қарашли мол-мулкдан фойдаланиш асосида:

а) маҳсулот ишлаб чиқарадиган;

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: Хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараккиёт қафолатлари. -Т.: «Ўзбекистон», 1997.

б) маҳсулотни сотадиган ёки айирбошлайдиган;

в) ишларни бажарадиган;

- беллашув ҳамда мулкчиликнинг барча шакллари тенг ҳуқуқлиги шароитида амалдаги қонунларга мувофиқ ўз фаолиятини рўёбга чиқарадиган мустақил ҳўжалик юритувчи субъектдир.

Шу қонуннинг 2-моддасига кўра, тадбиркорлик ширкатлари ҳам қорхона деб юритилади. Тадбиркорлик қорхонадан бошланади. Қорхона нима билан шуғулланмасин, қандай мулк шаклига эга бўлмасин, барибир бозор учун ишлайди, унга товарлар ва хизматлар етказиб беради, унинг тирикчилиги ҳам бозор билан ўтади. Шунинг учун у бозорда ҳам сотувчи, ҳам харидор сифатида қатнашади.

Қорхона ҳар қандай ишлаб чиқаришнинг бирламчи, асосий бўғинидир. Ишлаб чиқариш омиллари қорхонада бирикиб, бу ерда меҳнат жараёни юз беради, жамиятнинг талаб эҳтиёжини қондиришга қаратилган моддий маҳсулотлар ва ҳар хил хизматлар яратилади.

Ижтимоий меҳнат тақсимоти тизимида қорхона ўз ўрнига эга, маълум соҳада ихтисослашган бўлади ва шунга кўра қорхонада муайян техника, технология жамланади. Шунга мослашган ишчи кучи фаолият олиб боради, яъни маълум касбий малака ва маҳоратга эга бўлган кишилар меҳнат жараёнига қиришадилар.

Фирма қорхонадан фарқли ўлароқ, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳаларида ҳар қандай тадбиркорлик фаолиятини англайди. Бундай номни саноат қорхонаси ва даволаш муассасаси учун ҳам, қурилиш трести ва воситачилик ташкилоти учун ҳам, савдо фаолияти учун ҳам, ходимлар тайёрлаш ва малакасини ошириш, сайёҳлик ва бошқа ташкилотлар учун ҳам нисбатан ишлатиш мумкин.

3.2. Кичик бизнесда тадбиркорликнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

«Тадбиркорлик тўғрисида» ги Қонуннинг 7-моддасига биноан ҳар бир фуқаро ҳўжалик юритувчи бошқа субъектлар билан тенг асосларда қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- қонунларда белгиланган шартларга риоя қилган ҳолда қорхоналар ва ташкилотларни вужудга келтириш, таъсис этиш, сотиб олиш ва қайта тузиш йўли билан тадбиркорлик фаолиятини бошлаш ва давом эттириш;

- тадбиркор турли даражада мулкый жавобгар бўладиган ўз тадбиркорлик фаолиятини таъсис этиш;

- бу фаолиятни бажариш учун бошқа юридик шахслар ва фуқароларнинг мол-мулки ҳамда пул маблағларини ихтиёрий асосларда жалб этиш;
- конунларга мувофиқ ходимларни мустақил ёллаш ва ишдан бўшатиш;
- тадбиркорликдан конунларда белгиланган тартибда солиқ солинадиган чексиз миқдорда шахсий даромад орттириш;
- конунларга мувофиқ ижтимоий таъминлаш ва ижтимоий суғурта қилиш ва ҳоказо.

Тадбиркорлик фаолиятини юритишга доир тадбиркорларга юкланадиган мажбуриятларга қуйидагилар қиради:

1. Амалдаги конунлардан ҳамда тузилган шарт-шароитлардан келиб чиқадиган барча мажбуриятларни бажариш;
2. Ёлланиб ишлаётган ходимлар билан конунларга мувофиқ меҳнат шартномаларини тузиш;
3. Ишга жалб этилган барча ходимлар билан тузилган битимга мувофиқ, корхонанинг молиявий ахволдан катъий назар улар билан тўлиқ ҳисоб-китоб қилиш;
4. Ёлланиб ишлаётган ходимларни ижтимоий ва тиббий суғурта қилиш;
5. Конунларга мувофиқ махсус билим ва кўникма талаб қилинадиган ишга фақатгина зарур тайёргарликка эга, касб-кори жиҳатидан яроқли ва тегишли маълумотга эга бўлган шахсларнигина жалб этиш.

Булардан ташқари, тадбиркорлар зиммасига юкланадиган махсус мажбуриятлар ҳам бор. Булар жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- амалдаги йўриқномаларга биноан корхона фойдаси эвазига атроф-муҳит хавфсизлигини, ишлаб чиқариш санитария гигиенаси ва маданиятни юксалтириш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш;
- истеъмолчиларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига амал қилиш;
- мамлакат конунларига биноан лицензияланиши кўрсатилган фаолият турларига белгиланган тартибда махсус руҳсатнома олиш;
- ўзининг банк ҳисоб варағини очиш.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодий қисодиётини мустаҳкамлаш ва ҳар томонлама ривожлантириб бориш иқтисодий қисодиёт фанини мукамал эгаллаш, унинг сир-асрорларини пухта ўрганишни талаб этмоқда. Хусусан, бозор муносабатига ўтишни тезлаштирувчи асосий йўллардан бири бу кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобланади. Шунинг учун ҳам тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантиришга, унинг давлат томонидан қўллаб-қувватланишига, хусусий тадбиркорликда ташаббус кўрсатиш, уни рағбатлантиришга бағишланган бир қанча қонун, фармон ва қарорлар қабул

килинди. Буларнинг ҳаммаси Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори ҳисобланган баркамол авлодни тарбиялаб етиштиришни тақозо этади. «Маънавий жихатдан мукамал ривожланган инсонни тарбиялаш, таълим ва маорифни юксалтириш, миллий уйғониш ғоясини рўёбга чиқарадиган янги авлодни вояга етказиш давлатимизнинг энг муҳим вазифаларидан бири бўлиб қолади»¹, - деган эди Президентимиз И.А.Каримов.

Бугунги кунда республикамизда олиб борилаётган иктисодий ижтимоий ислохотларнинг туб негизини тадбиркорлик, омилкорлик ва ишбилармонлик омилларисиз тасаввур этиш қийин. Эркин бозор муносабатларининг кенг равақ топиши кишилар ҳаётида, уларнинг турмуш тарзида, маънавий ва ҳаётий кўникмаларида намоён бўлмоқда.

1995 йил 21 декабрда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси сессиясида қабул қилинган «Кичик ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш тўғрисида»ги қонунда тадбиркор ва ишбилармонлар учун янада кўпроқ имтиёзлар ва кафолатлар берилди. Бу ўз навбатида кичик бизнес билан шуғулланувчи тадбиркорлар ва ишбилармонларнинг ишчанлигини янада фаоллаштиришга, мамлакат ялпи миллий маҳсулоти ҳажмини оширишга, инфляция жараёнларини секинлаштиришга, иктисодий тарқатилган барқарорлаштириш ва ривожлаштиришга имконият яратади.

Ўзбекистонда иктисодий ислохотларни янада чуқурлаштириш, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштиришнинг жараёнларини тобора авж олдириш, шунингдек, тадбиркорликни ривожлантириш ва қўллаб-қувватлашни таъминлаш мақсадида:¹

Ўзбекистон Республикасининг Давлат мулкни бошқариш ва хусусийлаштириш Қўмитаси билан Ўзбекистон Республикаси молия вазирлиги ҳузуридаги давлат мулки жамғармаси негизда Ўзбекистон Республикаси давлат мулкни бошқариш ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат Қўмитаси ташкил этилган.

Ўзбекистонда тадбиркорлик ва кичик бизнесни қўллаб-қувватланиши – рақобатчиликнинг ривожланишига, истеъмол бозорини товарлар ва хизмат ишлари билан тўлдириш, янги иш жойларини яратиш, қўллаб мулк эгалари ва тадбиркорларнинг шаклланишига хизмат қилувчи Республикада ўтказилаётган

¹ Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби: 2008 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иктисодий ривожлантириш яқунлари ва 2009 йилга мўлжалланган иктисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи газетаси. – 14.02.2009. – № 33-34 (4696-4697).

¹ Э.Эгамбердиев., Х.Хўжакулов. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. –Т.: «Маънавият», 2003 йил

иктисодий ислохотларнинг энг мухим йўналишларидан биридир. Тадбиркорликнинг қўллаб-қувватланиши нафақат иктисодиётни мутассил ривожлантириш, айни пайтда хўжалик алоқаларини тартибга солиш, ракобатни ривожлантириш ва истеъмол бозорини тўлдириш билан боғлиқ бўлган иктисодий мақсадларни таъминлаш зарур. Бундан ташқари, бундай давлат ёрдами иктисодий-сиёсий вазифаларни ҳал этиши, республиканинг барча худудларида сиёсий мўътадилликни мустаҳкамлаши, тадбиркорлик фаолиятига тегишли бўлган ижобий ижтимоий муносабатларни шакллантириши, унга аҳолининг фаол қисмини жалб этиши, ишсизлик, инфляция ва бошқа салбий ижтимоий ҳолатларнинг олдини олиши лозим. Булардан кўринадики, тадбиркорлик ва кичик бизнес фанининг ўқитилиши давр тақозоси, бозор муносабатларига ўтишнинг объектив заруриятидир.

3.3. Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари

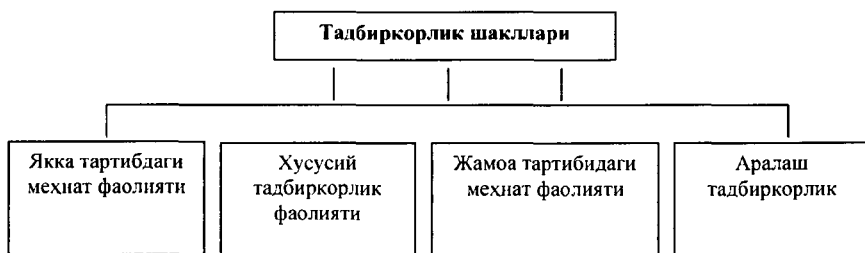
Бизнес ишбилармонлик муносабати сифатида ўз субъектлари (иштирокчилари)га, яъни яқка тартибда бизнес билан шуғулланувчи кишилар, тадбиркорлар жамоаси ва уюшмаси, яқка истеъмолчилар бирлашмалари ва нихоят, давлатнинг иктисодий идораларига эга. Ўзбекистон Республикаси «Тадбиркорлик тўғрисида»ги Қонуннинг «Тадбиркорлик субъектлари» деб аталган 4-моддасида бизнеснинг (тадбиркорликнинг) субъектлари сифатида қуйидагилар кўрсатилган:²

- хусусий тадбиркорлар;
- тадбиркорлар жамоаси ва тадбиркорлик ассоциацияси;
- махсулот (хизматлар, ишлар)ни истеъмол қилувчи ёки улардан фойдаланувчи алоҳида ва кўпчилик (жамоа) шаклидаги истеъмолчилар ва шунингдек, истеъмолчилар уюшмаси ва ассоциациялари;
- шартнома асосида ёлланиб меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимлар ва қасаба уюшмалари;
- битим тузишда тўғридан-тўғри иштирок этувчи давлат тузилмалари (бу тадбиркорларга ҳукумат буюртмаларини беришда, баҳо белгилашда ва бошқаларни бажаришда имтиёзлар ҳажмини, тартибини аниқлашда қўлланилади).

Ўзбекистон Республикаси «Тадбиркорлик тўғрисида»ги¹ Қонунининг 5-моддасига биноан тадбиркорлик шакллари қуйидагилардан иборат

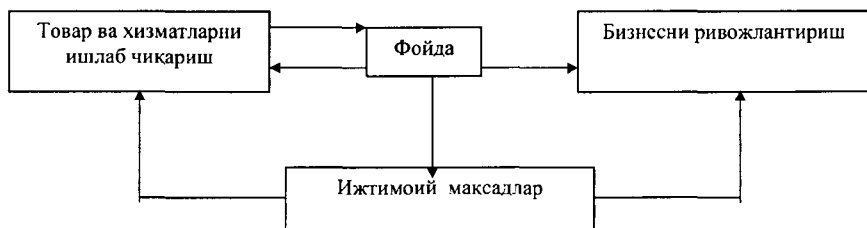
² «Ўзбекистонда тадбиркорлик тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни.-Т.: 1991 йил 15 февраль.

¹ «Ўзбекистонда тадбиркорлик тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни.-Т.: 1991 йил 15 февраль



Бизнеснинг мақсади, одатда, фойдани барқарор ҳолга келтириш ва уни муттасил ошириб боришдир. Тадбиркорнинг ҳамма ўй-фикрлари, ҳаракатлари ва сарф-харажатлари айнан фойда олишга қаратилган бўлади. Бу фойда бизнеснинг кейинги ривожланишини ва социал эҳтиёжларини қондиришга қаратилгандир (2 чизма).

2-чизма



Зарар кўришга, йўқотиш ва умуман, иқтисодий инқирозга қаратилган бизнес бўлмайди. Аммо бошқа ҳар қандай ишда бўлганидек, бизнесда ҳам муваффақият ўз-ўзидан келмайди. Унинг заминида ҳамيشа машаққатли меҳнат, уддабуронлик, мохирлик, билимдонлик ва ташаббус ётади. Шу билан бирга бу фазилатлару хислатларни тўхтовсиз камол топтириб бориш керак бўлади.

Умуман олганда, Республикаимиз Президенти И.А.Каримов асарларида ва Республика Олий Мажлиси сессияларида қабул қилинган ҳужжатларда Ўзбекистонда кичик бизнес соҳасидаги тадбиркорлик ва ишбилармонликни молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, уларга ҳар томонлама мадад, қўмак бериш, уларнинг самарали ишлаши ва ривожланиши учун шарт-шароитлар яратиш ва улар ёрдамида мамлакат истеъмол бозорини юқори сифатли товарлар билан тўлдириш масалалари муҳим ўрин олган. Ўзбекистон

Республикасида тадбиркорлик тўғрисидаги қонунга асосан тадбиркорликнинг фаолият соҳалари, ҳуқуқлари, мажбуриятлари, масъулиятлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш давлат томонидан қафолатланади.

Ўзбекистон Республикаси «Тадбиркорлик тўғрисида»ги Қонуннинг 5-моддасига биноан тадбиркорлик шакллари қуйидагилардан иборат:

1. Якка тартибдаги меҳнат фаолияти.
2. Хусусий тадбиркорлик фаолияти.
3. Жамоа тартибдаги меҳнат фаолияти.
4. Аралаш тадбиркорлик.

Келиб чиқиш тарзига қараб, тадбиркорлик тузилмасини:

- давлат тасарруфидан чиқарилган;
- хусусийлаштирилган;
- тижоратлаштирилган;
- нодавлат мулк эгаларининг улушлари ҳисобига;
- фуқароларнинг шахсий жамғармалари ҳисобига янгидан ташкил қилинган турларга ажратиш мумкин.

3.4. Якка ва хусусий тадбиркорлик

Мамлакатимизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш иқтисодий ва экологик, сиёсий муаммоларни ҳам ўз ичига олади. Шунинг учун тадбиркорликни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш, мамлакатда олиб борилаётган ислохотларнинг долзарб йўналишларидан биридир. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очишдан мақсад истеъмол бозорида товар ва хизматлар кўп сармоя қилмасдан, қисқа муддат ичида рақобатга чидамли маҳсулот ишлаб чиқаришдир. Бу эса йирик ихтисослаштирилган корхоналар етказиб беролмайдиган маҳсулотлар билан аҳолини таъминлашга имкон беради. Бошқача қилиб айтганда кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш янги иш ўринларини яратиш, янги технология асосида бозорни зарур маҳсулот ва хизматлар билан таъминлайди ҳамда товар сифатини оширади. Бу эса аҳолини ижтимоий ҳимоялашда бюджет харажатларини камайтиради.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 16 июндаги «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони¹ республикада

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони, Халқ сўзи, 2005 йил 16 июнь, 1-бет.

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга асосий туртки бўлди. Аммо иктисодиётимизнинг ривожланишига кичик бизнеснинг ижобий фаолиятини эътироф этган ҳолда, унинг ахамиятини ортикча бўрттириш ҳам нотўғри. Кичик тадбиркорлик факат муайян доирадагина фаоллик кўрсата олади. Шу сабабли кичик тадбиркорларни самарали ривожлантириш учун керакли шароитни яратиш зарур. Якка меҳнат фаолияти тадбиркорликни амалга оширишнинг энг оддий шакли бўлиб, уни ташкил қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 14 февралдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хусусий тадбиркорлик тўғрисидаги Низом»да белгиланган. Бу Низомга мувофиқ, ёлланма меҳнатдан фойдаланмайдиган якка тадбиркор ўз фаолиятини юридик шахсни ташкил қилмай амалга оширишга ҳақлидирлар.

Якка тартибда фаолият кўрсатувчилар, одатда майда ишлаб чиқариш билан шуғулланиладилар. Фуқаролар бундай фаолият билан юридик шахс мақомини олмасдан шуғулланишади.

Якка тартибдаги тадбиркорлик қуйидаги турларга бўлинади:

1. Шахсий тадбиркорлик.
2. Биргаликдаги тадбиркорлик.

Шахсий тадбиркорликни амалга ошириш учун эр-хотиндан бири уларнинг умумий биргаликдаги мол-мулкдан фойдаланган ҳолларда эрнинг (хотиннинг) розилиги талаб қилинади.

Юридик шахс ташкил қилмаган ҳолдаги биргаликдаги тадбиркорлик шакллариға қуйидагилар қиради:

- эр-хотиннинг умумий мол-мулки негизида амалга ошириладиган оилавий тадбиркорлик, шу жумладан, деҳқон хўжалигининг умумий биргаликдаги мулки негизида амалга ошириладиган деҳқон хўжалиги;

- ўзларига умумий улуши мулк ҳуқуқида тегишли бўлган умумий мулк негизида якка тартибдаги тадбиркорликни амалга оширадиган оддий ширкат.

Хусусий тадбиркорлик – бу фуқаролар томонидан ўзларининг таваккалчиликлари ва мулкий жавобгарликлари остида, шахсий даромад олиш мақсадида амалдаги қонунчилик доирасида амалга ошириладиган ташаббускор хўжалик фаолиятидир.

Хусусий тадбиркорликнинг якка тартибда фаолият кўрсатаётган тадбиркорликдан фарқи шундаки, бу ерда фаолият кўрсатувчилар ўз фаолиятини ёлланма ишчи кучи ёрдамида олиб борадилар. Хусусий тадбиркорлик 2 хил қўринишда ташкил қилиниши мумкин:

1. Юридик шахсни ташкил килган холда хусусий тадбиркорлик фаолияти.
2. Юридик шахсни ташкил килмаган холдаги хусусий тадбиркорлик фаолияти.

3.5. Жамоа тартибидаги ва аралаш тадбиркорлик

Жамоа тартибидаги меҳнат фаолияти деганда бир гуруҳ фукараларнинг ўзларига маъқул бўлган мулкчилик шаклларида жамоаларга бирлашиб, жамоа корхоналарини ташкил қилишлари ва шу асосда тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишлари тушунилади.

Бунда тадбиркорлик фаолияти фирмалар фаолиятида ўз ифодасини топади. Фирма бу бозор учун ишловчи корхонадир. Корхона қайси мулкка тааллуқли бўлмасин бундан қатъий назар, улар фирма, завод, фабрика номлари билан юритилади.

Фирма муайян турдаги маҳсулот ишлаб чиқаришга ва хизмат кўрсатишга ихтисослашади. Бозордаги талаб ва таклифга қараб иш тутади, иқтисодий жиҳатдан эркин ва мустакил бўлади.

Фирма (корхона) турлари

- хусусий фирма, ширкат фирма, давлат корхоналари, аралаш фирмалар;
- масъулияти чекланган фирма, масъулияти чекланмаган фирма;
- акциядорлик жамиятлари, корпорациялар.

Кўшма (аралаш) корхоналар – хусусий, давлат ва жамоа мулкининг аралаш маблағларига таянади. Аралаш фирмаларнинг миллий ва хорижий капиталга таянган корхоналари кенгрок тарқалган. Уларнинг капитали хиссадорлик қоидасига биноан ташкил топади. Фойдаси шунга қараб тақсимланади.

Кўшма корхона тузишга ҳамкорларни нима мажбур қилади? Америкалик олимлар қуйидаги омилларни келтирадилар:

- капитал харажатлар ҳажмининг қисқариб кетиши ва янги қувватларни барпо этишдаги хавотирлик;
- аниқ жуғрофик бозорга кириш;
- янги фаолият соҳасига ўтиш;
- ишлаб чиқариш соҳасининг базаси ёки ашё манбасини қўлга киритиш;
- ишлаётган ишлаб чиқариш линияларининг кенгайганлиги;
- товар ёки хизматларни сотишнинг янги тармоқлари пайдо бўлаётганлиги;
- мавжуд маркетинг самарадорлигининг ошганлиги;

- кўшма корхонадаги ҳамкорлар ёрдамида ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш имконияти.

Кўшма корхоналар ўзаро манфаатдорлик негизида, ҳукуматлараро шартномалар асосида ташкил қилиниб, илмий-ишлаб чиқариш, илмий-техник ва бошқа вазифаларни ечишга қаратилган. Республикамизда АҚШ, Италия, Туркия, Франция, Германия, Англия, Корея, Япония каби катор давлатлар компаниялари билан ҳамкорликда кўшма корхоналар, объектлар қурилиб, ишга туширилмоқда.

Қисқа хулоса

Ўзбекистонда тадбиркорлик ва кичик бизнесни қўллаб-қувватланиши – рақобатчиликнинг ривожланишига, истеъмол бозорини товарлар ва хизмат ишлари билан тўлдириш, янги иш жойларини яратиш, кўплаб мулк эгалари ва тадбиркорларнинг шаклланишига хизмат қилувчи Республикада ўтказилаётган иктисодий ислохотларнинг энг муҳим йўналишларидан биридир. Тадбиркорликнинг қўллаб-қувватланиши нафақат иктисодиётни мутассил ривожлантириш, айна пайтда хўжалик алоқаларини тартибга солиш, рақобатни ривожлантириш ва истеъмол бозорини тўлдириш билан боғлиқ бўлган иктисодий мақсадларни таъминлаш зарур.

Шу нуқтаи назардан келиб чиқкан ҳолда ушбу бобда корхона ва тадбиркорлик, кичик бизнесда тадбиркорликнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, тадбиркорлик фаолиятининг шакллари, яқка ва хусусий тадбиркорлик, жамоа тартибидаги ва ҳамкорликдаги тадбиркорлик бўйича керакли маълумотлар берилган ва атрофлича ёритилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Нима учун корхона (фирма) тадбиркорликнинг бошланғич бўғини ҳисобланади?
2. «Тадбиркорлик тўғрисида»ги қонун қачон қабул қилинган?
3. Кичик бизнесда тадбиркорликнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари нимадан иборат?
4. Тадбиркорлик фаолиятининг шаклларига нималар қиради?
5. Яқка тадбиркорлик бўйича мисоллар келтиринг?
6. Жамоа тартибидаги ва аралаш тадбиркорликни таърифлаб беринг?
7. Тадбиркорлик фаолиятида қандай касб эгалари бўлиши керак?

8. Хусусий тадбиркорлик нима?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Мехнат», 2000.
2. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
3. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
4. Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув кўлланма). – Т.: Молия, 2003.
5. Эгамбердиев Э., Хўжамқулов Ҳ. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.

IV боб. КИЧИК БИЗНЕСНИ ТАРАҚЎЙ ТОПИШИДА МДХ, ВАТАНИМИЗ ВА ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАРНИ ТАЖРИБАЛАРИ

- 4.1. *МДХ мамлакатларида кичик бизнеснинг ривожланиши.*
- 4.2. *Япония ва Фарб давлатларида тадбиркорлик.*
- 4.3. *Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик ва кичик бизнес билан шуғулланувчи сифатли ва рақобатбардош кадрларни тайёрлаш.*
- 4.4. *Ўзбекистоннинг МДХ доирасидаги иқтисодий ҳамкорлиги*

4.1. МДХ мамлакатларида кичик бизнеснинг ривожланиши

XX-XXI асрлар бўсағасида бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларнинг 40 таси Фарбий Европа, Шимолий Америка, Осиё, Австралия ва Океанияда жойлашган бўлиб, унинг 29 таси иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг аъзосидир. Ривожланган давлатларнинг 7 таси, яъни АКШ, Япония, Германия, Буюк Британия, Франция, Канада, Италия жаҳоннинг «катта еттилик» давлатлари ҳисобланади. Ушбу давлатлар ҳозирги кунда жаҳон хўжалигининг барча тармоқларини иқтисодий ривожланиш йўналишини ва шунингдек минтақаларда давлатларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш аломатларини белгилаб беради.

Ривожланган мамлакатларнинг иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичларидан бири аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот миқдори ҳисобланади. 1997 йилда ушбу кўрсаткич саноати ривожланган мамлакатларда ўртача 21,5 минг долларни, жаҳоннинг ривожланган давлатлари бўйича эса ўртача 5,7 минг долларни ташкил этган эди (ривожланаётган мамлакатларда 3-15 минг долларни, Шарқий Европа мамлакатларида 5,5 минг долларни, МДХ давлатларида эса 3,1 минг долларни ташкил этган). Ривожланган мамлакатларда ЯИМ миқдори аҳоли жон бошига нисбатан 6,8 марта, ривожланаётган мамлакатларда 6,8 марта, Шарқий Европа давлатларида 3,9 марта, МДХ давлатларида эса 6,7 марта ўсган эди.

Жаҳон хўжалигида ишлаб чиқаришнинг асосий қисми ривожланган мамлакатлар ҳудудига тўғри келади. 1997 йилда ривожланган мамлакатларда яшовчи аҳоли сони 840,5 миллион кишини (ер юзи аҳолисининг 14,2 % ни ташкил этган). Ушбу давлатларда ЯИМ қиймати 18070 млрд. долларни (бу кўрсаткич жаҳон ҳажмига нисбатан 52,8% ни) ташкил этган. Шунинг учун ҳам ривожланган мамлакатлар ҳозирги кунда жаҳоннинг бошқа мамлакатларининг

иктисодий ривожланиши юзасидан(ташки савдо, хорижий инвестиция тармоғи, трансмиллий корпорация тармоғи, илмий техникавий монополияга эришиш ва бошқаларни) назорат қилишни йилдан-йилга кенгайтиб бормокда. 1929-1933 йилларда жаҳон капиталистик хўжалик тизимини инкирозга юз тутиши бошқариш тизимини издан чиқиши, иктисодиётнинг бекарорлиги, инфляция, ишсизликнинг кучайиши ишлаб чиқаришнинг кескин тушишига олиб келган эди.

Маълумки, XX-XXI асрлар бўсағаси жаҳон иктисодиёти ривожланишнинг ўзига хос хусусиятига эга бўлиб, ташқи савдо соҳасидаги халқаро иктисодий муносабатларнинг глобал масштабда ривожланганлиги билан характерланади. Ана шу даврда МДХ мамлакатларининг иктисодий ривожланишида стабиллашув жараёнлари рўй берганлиги, Осиё-Тинч океани минтақаси давлатларини иктисодий тикланганлиги кўзга ташланади.

МДХ мамлакатлари билан яқин ва узок хорижий мамлакатлар ўртасидаги савдо-иктисодий алоқаларини боришида, айниқса саноати ривожланган мамлакатлар – АҚШ, Япония, Буюк Британия, Швецария, Жанубий Корея, ГФР, Франция, Туркия алоҳида ўринни эгалламоқда.

МДХ мамлакатлари билан Ўзбекистон Республикаси ўртасида олиб борилаётган савдо – иктисодий муносабатлар ҳам самарали ривож топиб бормокда. МДХ мамлакатларини республикамиз билан бўладиган товар айланмасининг ривожланиши тенг ҳуқуқли ва ўзаро фойдали принципларга асосланган. 2000 йилда Украина билан Ўзбекистон ўртасидаги савдо айланмаси 1999 йилга нисбатан 1,3 баробарга, РФ билан бўладиган савдо айланмаси эса 16% га ўсган эди.

Ҳозирги кунда МДХ мамлакатларини республикамиз билан бўладиган ташқи савдо айланмасининг 30-35%и Марказий Осиё минтақаси давлатлари (Қозоғистон, Қирғизистон, Тожикистон, Туркменистон) орқали амалга оширилмоқда. Мустақилликнинг дастлабки йилларида республикамиз ташқи савдо алоқаларининг 70-80%и МДХ давлатлари ҳиссасига тўғри келган бўлса, 1997 йилга келиб 60-65% га тўғри келган эди.

Жаҳон иктисодиётида МДХ муҳим тизим бўлиб қолаверади. Унда 12 та давлат, умумий ва шунингдек миллий давлат манфаатларини ҳисобга олган ҳолда ўзаро фойдали ҳамкорликни амалга ошириши мумкин. Давлатлараро ҳамкорликнинг ўзаро иктисодий муносабатлари МДХ дирасидаги асосий йўналишлардан бири ҳисобланиб, улар қуйидагилардир:

- МДХ доирасида максадлар амалда ошгунга қадар интеграцияга сакраб ўтмасдан, балки босқичма – босқичлаб чиқариш эркин савдо зонасини ташкил қилиш;

- МДХ доирасида савдо – иқтисодий ҳамкорлик соҳасидаги салоҳиятни кўтариш;

- МДХ доирасида товарларнинг эркин ҳаракатини таъминлаш ва бошқалар Жаҳон иқтисодиётида МДХ кординатор ва ахборотчи ролини ўйнаб, барча аъзо давлатлар учун юқори даражадаги ижтимоий – сиёсий ва маданий хўжалик натижаларига эришиш мақсадида иқтисодий жараёнларни тартибга солувчи платформага айланиши мақсадга мувофиқдир. Ушбу жараёнлар МДХ давлатларининг жаҳон хўжалик тизимида босқичма – босқичлаб киришига имкон беради. Бунда самарали фаолият юритаётган эркин савдо зонасининг яратилиши МДХ да тўлақонли бозор инфратузилмасини ва хўжалик ҳамкорлигини юқори босқичларга ўтишнинг шаклланишида объектив зарурият касб этди. МДХга аъзо давлатлар жаҳон хўжалик алоқаларида ҳамда иқтисодий ҳамнафаслик даражасига боғлиқ ҳолда интеграцион жараёнларнинг кейинги босқичларида ва минтақавий бирлашмаларида катнашиш тўғрисида мустақил қарорлар қабул қилишади. қабул қилинган қарорларнинг амалий бажарилиши эса МДХ доирасида самарали ҳамкорликда намоён бўлади.

Тадбиркорлик МДХ мамлакатлари ҳудудида ўзининг XIX асрда бошланган тараккиёт тарихига эга. Бу даврда дастлабки тадбиркорлик шаклидаги савдо уйлари ва саноат объектлари пайдо бўлди. Агар инқилобдан аввалги давр хўжалик амалиётига назар солсак, унда XX аср бошларида кенг қўламда ривож топган тадбиркорликнинг бир шакли бўлган ширкатлар ҳаракати алоҳида қизиқиш уйғотади. У асримиз бошида турли фаолият соҳаларини камраб олиб, ниҳоятда кенг қўламда тараккий топди.

Масалан 1925 йилда собиқ СССР саноатида 1888410 та турли майда, шахсий хунармандчилик корхоналари фаолият кўрсатган. Бу корхоналар ҳисобига 19 фоизи саноат ишлаб чиқаришига тўғри келган бўлиб, ундан 32 фоизи – саноат истеъмол молларидир. Умумий товар айланмасининг 25 фоизи ва чакана савдонинг 50 фоиздан ортиғи хусусий савдога тўғри келган.

Иқтисодиётнинг бу қадар кўп укладлилиги рақобатни тараккий топишига олиб келди ва истеъмол нархларига ижобий таъсир кўрсатди. Янги иқтисодий сиёсат етишмовчиликни бартараф этди ва иқтисодни соғломлаштиришга катта таъсир қилди.

4.2. Япония ва Ғарб давлатларида тадбиркорлик

Мутахассисларнинг фикрича, Япониянинг жаҳонда иктисодий нуфузининг ошишида ва япон «мўжизаси»да кичик бизнес ҳал қилувчи рол ўйнади. У ердаги қайта ишлаш саноатида 6,5 млн кичик ва ўрта бизнес корхоналар фаолият кўрсатиб, улар ушбу соҳадаги жами корхоналарнинг 99 фоизини ташкил этади. Бу корхоналарда 40 млн.дан ортиқ киши банд. Бу дегани иш билан банд аҳолининг 81 фоизи кичик бизнес корхоналарида фаолият кўрсатади демакдир.

Япония модели. Бу модель жаҳон иктисодиётида йуналтириб турувчи кооператив капитализми модели бўлиб, давлат иктисодиётини режалаштиришда асосий роль ўйнайди. Давлат ишчиларининг касб маҳоратини оширишга эътиборни қаратиб, уларнинг касб маҳоратини узлуксиз оширишга ҳаракат қилади. Япон моделининг характерли томони шундаки, ишлаб чиқаришни ва меҳнатни миллий анъаналар асосида ташкил қилишни шакллантиришга асосланган. Япон модели иктисодиётни ривожланишида анархия корпоративизми ҳам деб аталади. Хуллас, жаҳон иктисодиётида кейинги 100 йиллар давомида бозор иктисодиёти ўзининг юкори даражада ривожланган иктисодий системаларидан, илмий-техника инқилоби (ИТИ) ни ўзлаштиришда эҳтиёж ва талабни тўлиқ кондира олишлиги билан катта аҳамиятга эга бўлмоқда.

Жаҳон иктисодиётида Канада ва Япония давлатлари энг йирик халқаро инвестор давлатларидир. Хорижий малакатлардаги инвестицияларнинг ҳажми бўйича Япония дунёда АҚШдан кейин иккинчи ўринга чиққан бўлиши билан бир каторда ўзининг хорижий мамлакатлардаги инвестицияларининг ўртача 1,3 қисмини у АҚШ иктисодиётига ҳам қўйган эди. Ғарбий Европа давлатларида Япония капиталининг 80% и молиявий ва савдо-сотик соҳаларига, фақат 15% қайта ишлаш саноатига қўйилган. Ғарбий Европа капитали асосан АҚШга йўналтирилган бўлиб, унинг улуши чет қўйилмаларнинг 2,3 қисмига тўғри келган эди. Ўз навбатида Ғарбий Европа давлатлари АҚШ инвестицияларининг 50% ига яқинини қабул қилган.

Бозор иктисодига асосланган ривожланган Ғарб мамлакатларида 60-йиллар охири 70-йиллар боши кичик бизнеснинг гуллаган даврига тўғри келди ва у ҳозирда ҳам ўз ўрнини мустаҳкамлаб келмоқда. Фирмаларнинг умумий сониди майда ва ўрта корхоналар салмоғи ГФР да 95%, Японияда 99,7% га тўғри келади, ушбу соҳада ёлланган ишчиларнинг 45-47 фоизи банд, чунки

тараккий топган давлатларда тадбиркорлик хўжалик юритишнинг алохида, илғор ва антибюрократик усули ҳисобланади.

Юқоридагиларнинг асосида доимий равишда янги имкониятларни излаш, қўйилган масалани ечиш учун ҳар хил ресурслар манбаларини излаб топиш, жалб қилиш ва ишлатиш ётади. Ғарб давлатларида ишбилармонлик ҳаракатчанлик, «ташаббускорлик», «жасурлик» каби тушунчалар билан уйғунлаштирилади. Демак, у жамиятда шундай имкониятларни келтириб чиқарадики, улар кўплаб ажойиб, фойдали фикрларни ҳақиқатга айлантиради.

4.3. Иқтисодий эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик ва кичик бизнес билан шуғулланувчи сифатли ва рақобатбардош кадрларни тайёрлаш

Мамлакатда туб ижтимоий иқтисодий ўзгаришлар, меҳнат ва таълим хизматлари шаклланаётганда бу жамиятни ривожлантириш муаммолари билан жипс боғлиқ жаҳон хўжалигига уйғунлашаётган, юқори рақобатбардошликка эга бозор иқтисодини мутахассис кадрлар билан таъминлаш давлатнинг стратегик мақсади бўлиб қолмоқда. Мустақил давлатимизнинг сиёсати, жамият ривожланишининг ҳозирги даражаси, унинг маданияти, фан ва техникаси, бозор иқтисодиётига ўтиш, олий мактаб олдида турган янги вазифалар фақат сифат жиҳатдан янги бўлган таълим мазмуни ва технологиясини, балки, республика иқтисодий ривожланиш динамикасини, тарихан шаклланган вазиятни хўжалик юритишнинг замонавий шароитларида ҳисобга оладиган бозор иқтисоди қонунларига риоя этадиган мутахассислар тайёрлаш ва бунга бўлган талаб йўналишини белгилашга янгича ёндашишни ҳам талаб этади.

Давлат миқёсида мутахассислар тайёрлаш, ишга жойлаштириш ва бандлиги жараёнини давлат бошқаруви механизмини яратиш айниқса муҳим бўлиб турибди. Бу олий таълим муассасасига талаб қабул қилиш режаси тўла равишда иқтисодийнинг амалдаги талабларига мос келиши керак деганидир. Бугунги кунда олий таълим йўналишлари миқёсида мутаносиблик 23-25% ни ташкил этади, кўпгина йўналишларда ортикча мутахассис тайёрлаш кузатилмоқда.

Бизнинг таҳлилларимизча, сўнгги йилларда мутахассис кадрларга бўлган талаб кескин ошди, лавозим сифат ва миқдор кўрсаткичлари ўзгарди, уларни олий маълумотли мутахассислар билан алмаштириш зарурияти юзага келди, ишга қабул қилувчилар кўп ҳолларда тегишли тарзда дипломга эмас, балки мутахассиснинг ишни қай даражада билишлиги, касбий маҳоратига

этибор бермоқдалар. Бу иктисодиётнинг барча соҳалари бўйича халқаро даражадагига мос келадиган билимга эҳтиёж пайдо бўлди деганидир. Ваҳоланки, кўпгина олий таълим муассасалари меҳнат бозори эҳтиёжи ва бозор талабларига жавоб бера олмайди. Натижада мутахассисларнинг бир қисмига қўшма, хусусий, чет эл ва республикамиздаги бошқа корхоналарда мутлако талаб йўқ. Олий таълим муассасаларида мутахассисларни параллел тайёрлаш кузатилмоқда (айни бир ихтисослик бўйича турли олий таълим муассасаларида мутахассислар тайёрланмоқда, баъзи вилоятларда уларга нисбатан талаб йўқ). Булар барчаси олий таълим обрўйини туширмоқда ҳамда мутахассислар тайёрлаш сифатига салбий таъсир кўрсатмоқда. Юзага келган бу вазиятни ўзгартириш учун олий маълумотли мутахассислардан фойдаланиш самарасини ошириш ва таълимда давлат маблағидан мақсадга мувофиқ фойдаланиш учун қуйидагилар алоҳида аҳамият касб этади:

- олий таълимни янгича ихтисослаштиришнинг (магистратура ва бакалавриат таълим йўналишини ихтисослари рўйхати) олий маълумотли мутахассислар билан алмаштирилиши лозим бўлган лавозимдорликка мос келиш даражасини, яъни мамлакат халқ хўжалиги тармоқларидаги лавозимлар билан мутахассислар етиштириш мутаносиблигини белгилаш;

- умумий талабларга мувофиқ олий маълумотли мутахассислар билан таъминланганлик тармоқ меъёрларини ишлаб чиқариш янги тавсифловчисида қабул қилинган таълим йўналишлари бўйича умумий ва қўшимча талабаларни аниқлаш;

- тармоқ кенгайиши ва меҳнат мураккаблигини сифат жиҳатидан такомиллаштириш билан боғлиқ мутахассисларга талабни аниқлаш. Бунда қуйидагилар этиборга олинмиши керак;

- уларнинг турли сабабларга қўра ишдан кетиши – авлодлар алмашиши, табиий кетиш, миграция, ходимлар кўнимсизлиги ва бошқалар;

- олий таълим муассасалари, минтақалар йўналишлар (олий таълим ихтисосликлари бўйича бакалавриат ва магистратура) бўйича талабалар қабул қилишнинг талаб билан мос келиши, яъни олий таълим ҳар бир йўналиши бўйича талабнинг таснифловчи, тавсифловчи ва давлат стандартига мос келиши;

- олий маълумотли мутахассисларга истикболдаги талабни белгилаш бўйича тармоқ методикасини яратиш.

Бугунги кунга келиб, кўпчилик иктисодчи мутахассислар етарли даражада тажриба ва билимга эга бўлмаганликлари учун ҳам ўз фаолиятларини самарали ташкил эта олмаяптилар.

ТАСИС Дастури доирасида Европа иттифоки ташаббуси билан 1995 йил бошида кичик ва ўрта бизнес соҳаси учун кадрлар тайёрлайдиган ва уларнинг малакасини оширадиган Бозор кўникмаларини ривожлантириш Маркази ташкил этилган эди.¹ Бу тизим 300 хил таълим тури ва марказларни ўз ичига олади. Улар қаторида Тадбиркорлар палатаси қошидаги республика бизнес мактаби ва уни вилоятлардаги филиаллари, бизнес инкубаторлар шохобчалари, кичик ва ўрта тадбиркорликни ахборот ва маслаҳат бериш ишлари билан қўлаб-қувватловчи 205 марказ, «Бизнес фонд»нинг ахборот-консалтинг Марказларини ўз ичига оладиган махсус ташкилотлар, бизнес ривожига кўмаклашувчи Марказ, бозор, қимматбаҳо қоғозлар ва шу кабилар соҳасида мутахассислар тайёрловчи Миллий марказларни кўрсатиш мумкин. Бундай марказлар ҳисобига ҳар йили 32 минг киши ўз билим ва тажрибаларини оширишлари мумкин.

Меҳнат ва Ижтимоий таъминот вазирлиги, Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси ҳамда Бозор кўникмаларини ривожлантириш Марказлари ўртасидаги ўзаро шартномалар доирасида 1999-2002 йилларда ўз бизнесини очмоқчи бўлган 2 минг нафар ишсиз бўлганлар ўқитилади. Улардан 70 фоизи ўз ишларини бошлаб юборди ва бозор тизимида ишга жойлашиб кетди.

2002-2003 ўқув йилларида ўқув комплекси таркибига кирувчи халқаро ташкилотлар ТАСИС, ЮСАИД, Европа таълим фонди маблағлари ҳисобига 1400 киши таълим олиб чиқди.

Иқтисодчи-ўқитувчиларни тайёрловчи махсус курсларнинг мутассил ишлаб турганлигига қарамай, юқорида кўрсатилган ўқитиш тизимларида маҳоратли, билимли педагог кадрларнинг етишмаслиги ҳам долзарб муаммолардан биридир. Муҳим муаммолардан яна бири тадбиркор кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимида махсус ўқув адабиётларининг етишмаслиги, моддий базанинг талаб даражасида эмаслигидир.

Бизнес мактаблари, тадбиркорларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан шуғулланувчи таълим муассасалари ҳуқуқий асосларининг заифлиги ҳам жиддий муаммолардан биридир. Қабул қилинган айрим қонуний ва меъёрий ҳужжатлар ҳали самарали ишлаётгани йўқ. Масалан, «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 37-моддасида кўрсатилган ишларни амалга ошириш учун биронта

¹ Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. – Т.: «Маънавият», 2003. 90-бет.

хам меъёрий ҳуқуқий ҳужжат йўқ. Кадрларни ўқитиш билан боғлиқ бир канча ҳукумат қарорлари бажарилмай қолмоқда.¹

Замонавий иқтисод ва ижтимоий тараққиёт ўзига хослиги шундаки, кенг хусусийлаштириш фаол тадбиркорлик, чет эл инвестицияси, акциядорлик жамиятлари, ассоциациялар, корпорациялар вужудга келмоқда, турли жамоат бирлашма ва ташкилотлари шаклланимоқда, бошқа тузилмавий силжишлар рўй бермоқда, булар мутахассисларга, уларнинг тайёргарлигига, ишга жойлашувига, самарали фойдаланишига алоҳида талаб қўймоқда ҳамда касбий таълимнинг молиявий шаклланишига ва моддий-технологик таъминланишига таъсир этмоқда.

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»да кўзда тутилган таълим хизмати мониторинги ва талаб истикболи моддий ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳада юқори малакали рақобатбардош кадрлар етиштириш ҳамда қайта тайёрлаш – мутахассисларга бўлган талабни ўрганишни такозо этувчи мужассам вазифа, яъни:

- республика, вилоят, иқтисод тармоғи ва ижтимоий инфратузилма, олий таълим йўналиши (ихтисослиги)да;

- малака даражаси (бакалавр, магистр) ва таълим (олий, ОТМни тугатгандан сўнгги) бўйича тадқиқотнинг қуйидаги методикаларидан фойдаланиб:

- ижтимоий тадқиқотлар;

- Ўзбекистон Республикаси ва чет эллардаги таълим хизматини таққослаш, қиёсий таҳлили, кадрлар тайёрлаш бўйича олий таълим муассасалари имконини ўрганиш (мавжуд меъёрларга мосланган таълим миқдорий ва спектр йўналишлари);

- техникавий-иқтисодий кўрсаткичлар ва бозор конъюктураси билан мос ҳолда мутахассисларга бўлган талабни моделлаштириш;

- меъёр ва меъёрийлик асосида ходимларга бўлган талаб истикболи;

- олий таълимнинг аҳволи ва ривож мониторинги тизимини ишлаб чиқиш;

- аҳоли бандлигини истикбол асосида мутахассисларга бўлган талабни ўрганиш;

- тегишли олий маълумот олишга бўлган аҳоли талабини қондириш имкониятларини белгилаш;

- моддий ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳада мутахассисларга бўлган талабни алоҳида-алоҳида қонуниятларини ўрганиш.

Юқоридагилар мамлакатимиз иқтисодини юқори малакали рақобатбардош мутахассисларга бўлган талабини қондириш имконини беради.

¹ Эгамбердиев О., Хўжакулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик. – Т.: «Маънавият», 2003 йил, 91-бет.

Шундай килиб, олий ўқув юртларида таълим жараёнини ташкил этиш ва ўқитиш сифати мониторингини йўлга қўйиш, кичик ва ўрта бизнес корхоналари учун кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш, сифатли ва рақобатбардош иқтисодчи мутахассислар тайёрлаш бугунги кунда хал қилиниши керак бўлган вазифалардан биридир.

4.4. Ўзбекистоннинг МДХ доирасидаги иқтисодий ҳамкорлиги

Кейинги йилларда юз бераётган чуқур ўзгаришлар мамлакатимизда иқтисодиётни янада самаралироқ юритишга, ишлаб чиқаришни марказлашган бошқарувдан бозор муносабатларига ўтказишга қатъий бел боғлаганлигини билдиради. Бу ҳақида ҳукуматимизнинг бизнес ва хусусий тадбиркорлик, рақобатни ривожлантириш бўйича қўяётган қадамлари ҳам далолат бериб турибди.

Аммо бир иқтисодий тизимдан иккинчисига ўтиш, барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш, обод ва фаровон жамият қуриш шартлари фақат пухта ишланган дастурлар билангина чекланмайди. Шу билан бирга, эндиги тараккиёт, иқтисодий қонунларни ҳисобга олган ҳолда бозорни бошқариш санъатини қанчалик чуқур эгаллашга ҳам боғлиқдир.

Бозор иқтисодиёти бизнес ва тадбиркорликка асосланган иқтисодиётдир. Сўнгги йилларда мамлакатимизда тадбиркорликка кенг йўл берилиши туфайли мулкчиликнинг турли шаклига асосланган фирмалар, корхоналар сони ортиб бормоқда. Йирик хорижий инвесторлар билан кенг шерикчилик асосида иш бошлаган қўшма корхоналар сони кўпайиб бормоқда.

Жаҳон иқтисодиётида Ўзбекистон Республикаси суверен мустақилликка эришган кундан бошлаб (31 август 1991 йил) иқтисодий, ижтимоий-сиёсий ва маданий ҳаётида ривожланишнинг янги даври бошланди.

Ўзбекистон Республикаси Осиё минтақасининг марказий қисмида жойлашган бўлиб, республика ҳудудида Ўрта Осиё аҳолисининг 45%и яшайди. Ўзбекистон республикаси қўшни Қозоғистон, Қирғизистон, Тожикистон ва Афғонистон каби давлатлар билан чегараланиб Европа, Африканинг бир қатор мамлакатлари билан транспорт ва телекоммуникация алоқалари орқали боғланиб турувчи стратегик харидор ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси ҳозирги кунда жаҳоннинг кўзга кўринган йирик ва обрўли халқаро ташкилотлари билан, дунёнинг барча минтақасида жойлашган ўнлаб давлатлари билан дўстона алоқаларни ўрнатган бўлиб, уларнинг йирик банк ва молиявий ташкилотлари билан иқтисодий

муносабатларни ривожлантириб бормоқда. Ўзбекистонда ҳозирги кунда хорижий мамлакатларнинг элчихонаси 49 та давлат ва шунингдек 15 та давлатлараро ташкилотлари аккредитация қилинган. Республикамиз энг муҳим халқаро конвенцияларнинг катнашчисидир. Ўзбекистон турли давлатлар ва халқаро ташкилотлар (БМТ, ЕИ, ЕТҒБ, ХВФ, Осиё банки ва бошқалар) билан халқаро иқтисодий алоқаларни ривожлантириб боровчи давлатлардан биридир.

90-йилларнинг охирида Ўзбекистоннинг ташқи иқтисодий фаолиятида хорижий инвесторларни республика иқтисодиётининг устувор тармоқларига кириб келишлари учун кенг имкониятлар яратади. Хорижий компания ва фирмалар билан иқтисодий ҳамкорликларда инвестиция лойиҳалари устида амалий ишлар олиб борилди. Агар 1997 йилда Ўзбекистонга кириб келган хорижий инвестицияларнинг умумий ҳажми 1,1 млрд. АҚШ долларини ташкил этган бўлса, 1999 йилда бу кўрсаткич 1,3 баробарга ўсган эди. Республика ҳудудида жаҳоннинг 80 дан ортиқ давлатларининг сармоялари иштирокида қурилган 4 мингга яқин қўшма корхоналар фаолият кўрсата бошлади (1996 йилга нисбатан 3 баробар кўп демакдир). Шундай қилиб, 1999 йилда рўй берган бир қатор иқтисодий тушқунликлардан сўнг республика саноат корхоналарида ҳам ишлаб чиқаришни ривож топиб борди. Ўзбекистон товар айланмасида импорт товарларни қисқариши ҳисобига экспорт товарлар ва хизмат кўрсатиш соҳалар кенгайиб борди.

2000 йилда Ўзбекистоннинг ташқи савдо алоқаларининг географияси янада кенгайиб, ташқи савдо айланмасининг 63,1%и Европа мамлакатларига тўғри келган эди. Шу йили республикамизнинг Марказий ва Шарқий Европа давлатлари билан бўладиган савдо иқтисодий алоқалари 7,2% га, ОПЕК мамлакатлари билан 1,4 баробарга, ЭКО мамлакатлари (Эрон, Туркия, Афғонистон, Туркменистон ва бошқалар) билан эса 1,2 марта ўсиб, 2000 йилда Ўзбекистоннинг умумий савдо айланмасининг 31-32%и Осиё ва Яқин – Ҷўрта Шарқ мамлакатларига тўғри келган эди.

Россия Федерацияси билан Ўзбекистон ўртасидаги савдо – иқтисодий алоқалар йилдан – йилга кенгайиб, ривожланиб бормоқда. 1997 йилда Россия билан Ўзбекистон ўртасидаги экспорт – импорт савдо 65,3 млн АҚШ долларини ташкил этган. Ҳозирги кунда ҳам Ўзбекистон Россияга асосан қишлоқ - хўжалик маҳсулотларини чиқариб, камрок саноат товарларини сотиб олмақда. Агар 1992 йилда Россияга сотилган маҳсулотларнинг 58-59%и пахта толасига, 7-8%и машина ва асбоб ускуналарга, 1-2%и эса халқ истеъмолчи товарларига тўғри келган бўлса, 1998 йилда пахта толасининг улуши 21-22% га

кискарганлигини, машина ва асбоб – ускуналар 30-31% га, халк - истеъмоли маҳсулотлари савдоси учун эса 14-15% га ўсганлигини кўришимиз мумкин.

Хуллас, республикамиз ўзининг киска иктисодий ривожланиш йилларида Россиядан халк - истеъмоли маҳсулотларини импорт қиладиган мамлакатдан, уларни экспорт қиладиган мамлакатга айланиб бормоқда.

Бугунги кунга келиб республикамизда 180 мингдан ортиқ корхона мустақил равишда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаёпти. Жисмоний шахс сифатида, яъни юридик шахс мақомини олмай туриб, яқка тартибда фаолият кўрсатаётган корхоналарнинг сони 600 мингдан ошди. Хунармандчилик, касаначилик фаолияти билан шуғулланаётган тадбиркорларнинг сони эса юз минглаб ҳисобланади.

1998 йилнинг ўзида 15 мингта кичик ва хусусий корхоналар, дехқон хўжаликлари барпо этилди. Бу эса ўз навбатида:

- янги иш жойларини ташкил этишга;
- тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсишига;
- ички истеъмол бозорининг таъминланишига;
- аҳоли даромадларининг кўпайишига ёрдам беради.

Хозирги кунда МДХ мамлакатлари билан Ўзбекистон ўртасида бўладиган ташки савдо айланмасининг 30-35%и Марказий Осиё минтақаси давлатлари орқали амалга оширилмоқда. Иктисодий таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, 1999 йилдан бошлаб минтақа давлатлари ўртасида товар айланма йилдан – йилга ўсиб, ривож топмоқда. Агар 1999 йилда минтақа давлатлари билан республикамиз ўртасида товар айланма 525 млн. АҚШ долларини, 2002 йилда эса 568 млн. долларни ташкил этган эди. 2002 йилда Қозоғистон билан Ўзбекистон ўртасидаги товар айланма 263,3 млн. долларни, Тожикистон билан 116,9 млн. АҚШ долларини, Қирғизистон билан 111,6 млн, Туркменистон билан эса 75,3 млн. АҚШ долларини ташкил этган эди.

МДХ давлатлари билан Ўзбекистон ўртасидаги савдо – иктисодий муносабатлар сезиларли ривожланиб бормоқда. Жумладан, 2003 йилда Ўзбекистоннинг Украина билан бўлган савдо айланмаси 1,5-2 баробарга, РФ билан 20-25% га, Марказий Осиё давлатлари билан 1,5-2 баробарга ўсган эди. МДХ мамлакатларининг савдо – иктисодий алоқалари Озарбайжон, Арманистон, Белоруссия ва Грузия каби мустақил давлатлар билан ҳам йилдан – йилга кенгайиб бормоқда. МДХ мамлакатларининг савдо – иктисодий алоқаларининг боришида, айниқса, саноати ривожланган (АҚШ, Буюк Британия, Франция, Италия) ва ривожланаётган (Ҳиндистон, Туркия, Эрон, Саудия Арабистони) давлатлари алоҳида ўринни эгаллаб турибди.

ЕИ мамлакатлари Ўзбекистон иқтисодиёти учун энг муҳим инвесторлар ҳисобланади. Республикамиз ҳудудида ЕИга аъзо-давлатларнинг 150 га яқин фирма ва компаниялари аккредитация қилинган. Республикасида ЕИнинг 480 дан ортиқ фирма ва компаниялари фаолият кўрсатиб келаётган бўлиб, уларнинг 114 таси тўлиқ 100% ли Европа капитали ҳисобига ишламоқда. Хуллас, 1995-2004 йилларда ЕИ давлатларининг фирма ва компаниялари, шунингдек уларнинг банклари Ўзбекистонда миқдори 8,0 млрд. доллар атрофидаги инвестицион проектларда қатнашган эди. Ҳозирги кунда Ўзбекистон билан ЕИ мамлакатлари – Буюк Британия, Германия, Франция, Бельгия ва бошқалар ўртасида олиб борилаётган икки томонлама ҳамкорликлар йилдан-йилга ривож топиб бормоқда.

2004 йилда Ўзбекистон Республикасида умумий ҳисобда 3090 та хорижий инвесторлар ҳамкорликда фаолият кўрсатаётган корхоналар рўйхатга олинган бўлиб, уларнинг 2497 таси қўшма корхоналарни ташкил этган эди. Ушбу қўшма корхоналарни ташкил этишда АҚШ, Буюк Британия, Германия, Туркия, ХХР, РФ, Украина, Қозоғистон республикалари каби давлатларнинг инвесторлари фаоллик кўрсатмоқда. Ўзбекистон ҳозирги кунда Туркия билан 50 та, АҚШ билан 49 та, РФ билан 56 та, Буюк Британия билан 40 та, Жанубий Корея 23 та, Швецария билан эса 18 та қўшма корхона фаолият кўрсатмоқда. Хуллас, Ўзбекистон Республикаси иштирок этаётган халқаро ташкилотлар доираси шунчалик кенги, у БМТ ва унинг таркибидаги барча ташкилий ва муассасаларни ҳамда МДХ, Марказий Осиё Ҳамкорлик Ташкилоти, Шанхай Ҳамкорлик ташкилоти, ЕИ ва бошқа кўплаб минтақавий тузилмаларни камраб олган.

Ўзбекистон Республикасининг НАФТА давлатлари билан савдо – иқтисодий алоқалари ҳам кенгайиб бормоқда. Республикамизнинг АҚШ билан олиб бораётган иқтисодий муносабатларини ривожланиб боришида «АҚШ-Ўзбекистон ўртасидаги стратегик ҳамкорлик» тўғрисидаги Декларация (2002 йил) муҳим аҳамиятга эга бўлди. Ўзбекистонда америкалик инвесторларнинг ҳамкорлигида ташкил топган 323 та ишлаб чиқариш корхоналари рўйхатдан ўтказилган бўлиб, уларнинг 233 таси қўшма корхоналар ҳисобланади (90-100% ни хорижий капитал ҳисобига қурилган). АҚШ инвесторлари асосан республиканинг тоғ-кон саноати ва нефть-газ комплексларини қурилишларида, агрокомплекс базасини технологик ривожда, озиқ-овқат ва транспорт инфраструктураси соҳаларида амал қилмоқда. Хуллас, Ўзбекистон республикасининг ўн, ўн беш йиллик суверен мустақиллиги йилларида Америка компаниялари ва молиявий институтлари томонидан амалга

оширилган инвестицион проектлар 2,4 млрд. АКШ долларини ташкил этган бўлиб, уларнинг 1,4 млрд. доллари Американинг молиявий институтлари томонидан сугўрта қилинган.

Ўзбекистон республикасини Осиё-Тинч Океани минтақаси давлатлари билан олиб бораётган савдо-иқтисодий ҳамкорликлари йилдан-йилга ривож топиб бормоқда. Жумладан, минтақанинг етакчи саноати ривожланган мамлакатларидан бири Япония республикасида суверен мустақиллигини (1991 йилнинг 28 декабрида) тан олди. Икки давлат ўртасидаги иқтисодий алоқаларни ўрнатилишида Ўзбекистон – Япония ва Япония – Ўзбекистон комитетлари иқтисодий ва маданий ташкилотларни тузилишида (1994 йил) катта рол ўйнамоқда. Ўзбекистонда иқтисодий аҳамиятган эга бўлган Япониянинг халқаро ҳамкорлик агентлиги (ЖАЙКА) ва ташқи савдо ташкилоти (ЖЕТРО) фаолият кўрсатиб келмоқда. Ҳозирги кунда республиканинг хом-ашё ресурслари базасида, нефть-газ ва Япон инвесторлари ҳамкорлигида ташкил топган 19 та йирик компания ва уларнинг бўлимлари 8 та ҳамкорлик комплекслари фаолият кўрсатиб турибди. Хуллас, 2002 йилда икки давлат ўртасидаги товар айланма 31,9 млрд. долларни ташкил этган бўлиб, унинг 11,6 млн. доллари экспорт товарларга, 20,3 млн. доллари эса импорт товарларга тўғри келган эди.

Ўзбекистон республикасини жанубий Корея билан олиб бораётган савдо – иқтисодий муносабатларини ривожланиб боришида икки давлат ўртасида ўзаро ташқи иқтисодий алоқаларни ривожлантиришнинг ҳуқуқий асослари ҳисобланган «Савдо тўғрисида»ги, «Инвестицияни химоя қилиш ва кенгайтириш тўғрисида»ги, «Илмий-технологик ҳамкорлик тўғрисида»ги бир қатор 20 дан ортиқ шартномаларни имзоланиши (1994 йил) муҳим аҳамиятга эга бўлди. 2002 йилда иккала давлат ўртасидаги товарайланма 326,0 млн. долларни ташкил этган бўлиб, унинг 67,0 млн. доллари экспортга, 259,0 млн. доллари эса импортга тўғри келган. Ўзбекистон республикаси экспортида асосий ўринда пахта толаси, хизмат кўрсатиш, мато ва тўқимачилик маҳсулотлари турган бўлса, импортида эса транспорт воситалари, механик ва электроасбоб- ускуналар, хизмат кўрсатиш, пластмасса ва улардан тайёрланган буюмлар турган. 2003 йилинг саккиз ойи давомида

Ўзбекистон Жанубий Корея ўртасидаги товарайланма 179,2 млн. долларни ташкил этган бўлиб, унинг 39,1 млн. доллари экспортга, 140 млн. доллари эса импортга тўғри келган. 2003 йилда Жанубий Кореянинг экспорт импорт банки томонидан Ўзбекистонга кўрсатган кредити 96,4 млн. долларни ташкил этиб ушбу ёрдам асосан республикада телекоммуникация ўзатишларини,

«ЎзДеуАвто» кўшма корхонасида бир қатор янги автомобиль русумларини яратиш, қасб ҳунар коллежларини янги техник воситалар билан таъминлаш, «Ўзбек ипаги» ассоциациясини техник қайта жиҳозлаш ишларига сарф этилган эди.

Ўзбекистон республикаси билан ХХР ўртасидаги ҳамкорликни ўрнатилишида Ўзбекистон – Хитой ўртасида ўзаро савдо иктисодий алоқаларни олиб бориш тўғрисидаги шартномасини имзоланиши (1992 йил) муҳим аҳамиятга эга бўлди. Ушбу шартномага мувофиқ 2002 йилда икки давлат ўртасидаги товарайланма 130 млн. долларни ташкил этган бўлиб, унинг 17,3 млн. доллари экспортга, 112,7 млн. доллари эса импортга тўғри келган эди. Ўзбекистон экспортида асосан хизмат кўрсатиш, ипак маҳсулотлари, нефть ва нефть – кимёвий маҳсулотлар, пахта толаси, калава иплар турса, импортида эса механик ва электрон – асбоб-ускуналар, оптик буюмлар ва аппаратлар, пластмасса ва улардан тайёрланган маҳсулотлар, транспорт воситалари, трикотаж кийим – кечаклар, пойафзал, каучук ва резина буюмлар, кофе, чай ва турли ширинликлар туради.

Умуман олганда, бугунги кунда, Республикамиздаги тадбиркорликни хорижий давлатлар ҳам қўллаб-қувватляпти. Масалан, Оврупа қайта қуриш ва тараққиёт банки икки йил муддатга 120 миллион долларлик кредит линияси очди. Осиё тараққиёт банки эса 3 йилга 50 миллион доллар маблағ тақдим этди ва 1999 йилнинг иккинчи ярмига келиб 20,2 миллион долларлик 16 та лойиҳа маблағ билан таъминлаш учун қабул қилинади.

Қисқа хулоса

Кейинги йилларда юз бераётган чуқур ўзгаришлар мамлакатимизда иктисодиётни янада самаралироқ юритишга, ишлаб чиқаришни марказлашган бошқарувдан бозор муносабатларига ўтказишга қатъий бел боғлаганлигини билдиради. Бу ҳақида ҳукуматимизнинг бизнес ва хусусий тадбиркорлик, рақобатни ривожлантириш бўйича қўяётган кадамлари ҳам далолат бериб турибди.

Ушбу бобда МДХ мамлакаларида тадбиркорлик, бизнеснинг ривожланиши, Япония ва Ғарб давлатларида тадбиркорлик, тадбиркорлик ва бизнеснинг ривожланишида хорижий давлатларнинг илғор тажрибалари, ватанимизда тадбиркорлик ва бизнеснинг ривожланиши, иктисодиётни эркинлаштириш шароитида сифатли ва рақобатбардош кадрлар тайёрлаш йўллари қабилар

хусусида фикр билдирилган, шунингдек, бу мавзу бўйича берилган материаллар талабаларга ишонарли тарзда баён қилинган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. МДХ мамлакатларида кичик ва бизнеснинг ривожланишини гапириб беринг?
2. Японияда тадбиркорлик қачондан бошлаб ривожланган?
3. Ғарб давлатларидаги тадбиркорликка мисоллар келтиринг?
4. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг тараққиёт топишида МДХ ва хорижий давлатларнинг илғор тажрибаларини гапириб беринг?
5. Ватанимизда тадбиркорлик ва кичик бизнес қачондан бошлаб ривожланган?
6. Тадбиркорлик ғояси нима?
7. Рақобат деганда нимани тушунаси?
8. Кичик бизнес тадбиркорликда қандай рол ўйнайди?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иқтисодий назарияси. - Т.: «Молия», 2002.
3. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Мехнат», 2000.
4. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарканд, 1997.

1. *Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолияти.*
2. *Тадбиркорлик, кичик бизнеснинг давлат томонидан ҳимоя қилиниши.*
3. *Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иқтисодиётда тутган ўрни.*

5.1. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолияти

Ўзбек халқининг азалий орзуси ушалиб, у ҳам сиёсий, ҳам ҳуқуқий соҳада мутлақо мустақил бўлди. Эндиги вазифа иқтисодий соҳада ҳам тўлиқ мустақилликка эришишдир. Буни амалга ошириш учун асосий эътиборни бозор иқтисодиёти муносабатларини шакллантиришга қаратиш лозимдир. «Бизнинг бозор муносабатларига ўтиш моделимиз, - деб ёзган эди Президентимиз И.А.Каримов, - Республиканинг ўзига хос шароитлари ва хусусиятларини, аънаналар, урф-одатлар, турмуш тарзининг ҳар томонлама ҳисобга олишга, ўтмишдаги иқтисодиётни бир ёклама, бесўнакай ривожлантиришнинг мудҳиш меросига барҳам беришга асосланади»¹

Бугунги кунда биз бозор муносабатларимизга ўз моделимиз орқали ўтиб бормоқдамиз. Бу жараён Президентимиз раҳбарлигида собитқадамлик, тинчлик, барқарорликни сақлаш ва миллий хавфсизликни таъминлаш, республикамизнинг сиёсий, иқтисодий ҳаётини, ижтимоий соҳаларини чуқур ислоҳ қилиш ва янгилаш асосида амалга ошириляпти.

Маълумки, бозор иқтисодиётининг моҳияти ҳар бир фуқаронинг ижодий ва меҳнат фаолиятини такомиллаштириш, боқимандаликка хотима бериш, ташаббускорлик ва тадбиркорликни ривожлантириш, мулкка эгаллик туйғусини кучайтириш, унга ишлаб чиқаришга бўлган ҳукмронлик ҳиссини сингдириш, ишлаб чиқаришни истеъмолчи манфаатига бўйсундириш, уларнинг маҳсулотга бўлган талабини аниқ ҳисобга олиб, шунга яраша тезлик билан иш тутиш, хўжалиқда тежамкорликка эришиш, ҳаражатларни камайтириш, талон-тарож ва суистеъмолчиликка қарши кураш, янгиликларга нисбатан сезгир бўлиш ва фан-техниканинг сўнгги ютуқларини дадил ва ғайрат билан жорий этишдан иборат. Мана шулар ҳаётга тадбиқ этилгандагина халқимиз ҳар қандай иқтисодий тангликдан тезроқ чиқиб олиши ва фаровон ҳаёт кечириши учун имконият яратилади.

¹ Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида ули бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. -Т.: “Ўзбекистон”. 2009 й.

Эндиликда бозор иктисодиёти турли хизматлар кўрсатиш, товарлар ишлаб чиқариш, уларни айирбошлаш муносабатларирининг барча соҳаларини борган сари кенг камраб олмақда. Бу жараён ўз навбатида ҳар бир фукародан тадбиркорлик ва бизнес билан иш кўришни, тадбиркор фаолиятини тобора ривожлантириб боришни такозо этмоқда.

Бизнингча, тадбиркорлик ва бизнеснинг юкорида айтилган моҳияти ва хусусиятларидан келиб чиқадики, бизнеснинг яшаши ва ривож топиши учун куйидаги шарт-шароитлар зарур:

- мулкка эгалик қилиш ва пировард махсулдорликка эришиш, шунингдек, моддий неъматларга эгалик қилиш ҳуқуқини олиш ёки у ҳуқуқни бошқаларга ўтказиш имконияти;
- хўжалик субъектларининг нисбатан мустақил фаолият кўрсата олиши, уларнинг хўжалик фаолиятида иктисодий жиҳатдан эркин бўлиши; жумладан, шартнома тузишда, кўшилишда, фаолият турини ва истъомолчиларни танлашда;
- айирбошлаш шакллари ривожлантириш, яъни товар-пул муносабатларининг ўзаро мувофиқлиги, жумладан меҳнатни эркин равишда айирбошлаш, ёллаш, бошқача айтсак – бозорга бемалол кириш имкониятларининг мавжудлиги.

Бизнес фаолиятини амалга ошириш шарт-шароитлари ички ва ташқи шароитларга бўлинади:

- **ички шароитлар** – капитал ёки сармоя эгалари, менеджерлар ва ёлланган меҳнат ходимлари ўртасидаги муносабатлардан ташкил топади;

- **ташқи муҳит ёки шароитлар** – бизнес фаолиятини ташкил этувчилар билан давлат ва ижтимоий ташкилотлар, тузилмалар, хом ашё етказиб берувчилар, кредиторлар ва истъомолчилар ўртасидаги алоқадорлик, боғлиқлик, уларнинг бир-бирига ўзаро таъсири билан ифодаланади. Бунда иш бажариш мобайнидаги муносабатлар тизимига жалб этилган, тортилган ҳар бир контрагентлар албатта ўз манфаатларини кўзлайдилар. Бу манфаатлар 1-жадвалда келтирилган.

Бизнинг назаримизда, бундай хилма-хил манфаатларни амалга ошириш анча мушкул иш, айрим ҳолларда бу талабларни амалга ошириш низоларсиз бўлмайди. Шунинг учун бизнес фаолиятининг иктисодий ва ижтимоий муваффақияти бу манфаатларни мутаносиблаштириш, мувофиқлаштириш даражасига боғлиқ бўлади, яъни алоҳида контрагентлар манфаатлари ўртасидаги фарқни иложи борича камайтириш даражасига ва уларнинг максадлари ўртасида мувозанатни ўрната олиш даражасига боғлиқдир.

№	Бизнес фаолияти иштирокчилари	Манфаатлар
I. Ички шароитлар:		
1.	Сармоя эгаси, эгалари	- сармойни сақлаш ва кўпайтириш; - мунтазам фойда олиб туриш; - пировард равишда хал килувчи қарорлар қабул қилиш ҳуқуқи.
2.	Менежерлар	- фойда олиш ва фирманинг ривожланишини таъминлаш; - хусусий манфаатлар (мукофот, мустақил бўлиш, ҳукмдор бўлиш).
3.	Ёлланган ходимлар	- юқори иш ҳақи; иш жойини йўқотмасликка ишонч; - яхши меҳнат шароитлари ва юқори даражадаги ижтимоий ҳимоя.
II. Ташқи муҳит:		
1.	Давлат ва жамоатчилик	- иш жойларини яратиш, ижтимоий ҳолат; - дунё бозорида рақобат қилиш қобилияти; баҳо даражасининг бир меъёрга сақланиши; - яққаҳоқимликка қарши кураш чоралари билан бозор муносабатларини қўллаб-қувватлаш; - атроф-муҳитни ва истеъмолчилар манфаатларини ҳимоялаш.
2.	Хом ашё етказиб берувчилар	- юқори даромад ва кам харажатлар; шартнома алоқаларининг барқарорлиги.
3.	Кредиторлар	- юқори фонизлар; - кредитни қайтариш кафолати; - фирмага таъсир этиш имконияти.
4.	Истеъмолчилар	- кенг танлов имконияти; - маҳсулотнинг юқори сифатда бўлиши; - баҳонинг паст даражада бўлиши; - сервис хизматининг юқори даражада бўлиши.

Тадбиркорлик билан шуғулланиш мамлакатимиз фуқароларининг муҳим конституциявий ҳуқуқларидан бири бўлиб, бу ҳуқуқларни юзага чиқарилишига давлат ҳар томонлама кўмаклашади, уларни тўла қамроғида қолдирилади.

Зероки тадбиркорлик тараққий топган юртгина иктисодий жиҳатдан ривожланиши, гуллаб-яшнаши мумкин.

Маърифатли бозор иктисодига асосланган давлат ва жамият барпо этишга киришган бизнинг мамлакатимизда тадбиркорликни ривожлантириш шартларидан бири сифатида фуқаролар биринчи навбатда тадбиркорлик ва кичик бизнесга оид муносабатларда иштирок этувчи кишилар иктисодий тафаккурини замон талабларига мос равишда шакллантириш, ўзини ҳуқуқий жиҳатдан ҳимоя қила оладиган шахслар сифатида тарбиялаш вазифалари илгари сурилган.

5.2. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг давлат томонидан ҳимоя қилиниши

Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантиришнинг ҳуқуқий – меъёрий асослари яратилган. Улар жумласига Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, ушбу соҳага оид Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишлари, шунингдек, меъёрий ҳужжатлар қиради.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ мамлакат иқтисодиётининг асосини турли шаклларда амал қиладиган мулк ташкил этади. Давлат иқтисодий фаолият эркинлигини, тадбиркорликни, барча мулк шаклларининг тенглиги ва ҳуқуқий ҳимоясини кафолатлайди. Хусусий мулк бошқа мулк шакллари сингари дахлсиз ва давлат томонидан ҳимоя қилинади.

Тадбиркорлик фаолиятининг қонуний асосларини шакллантириш ва такомиллаштириш мақсадида 1995-йилнинг декабрида «Кичик ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси қонуни қабул қилинган эди. 1997-99 йилларда бу борада яна учта – «Хўжалик юритувчи субъектларни давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида», «Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар Палаталари тўғрисида», «Тадбиркорлик ва тадбиркорлар фаолиятини кафолатлаш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси қонунлари қабул қилинди.

Нихоят, 2000-йилнинг 25 мартда иккинчи чакириқ Олий Мажлиснинг иккинчи сессиясида қабул қилинган «Тадбиркорлик фаолиятини эркинлаштириш кафолатлари тўғрисида» ги Ўзбекистон Республикасининг янги қонуни кучга кирди.

Шундай қилиб, мамлакатимизда ташкил этилган тадбиркорлик тизимини ривожлантириш учун барча зарурий чора-тадбирлар қўрилмоқда. Бу эса ўз

навбатиди товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни янада ривожлантириб боришга, шу асосда бозорни турли моллар билан тўлдиришга, нарх-навои арзонлашувига, аҳоли турмуш тарзининг яхшиланишига олиб келади.

5.3. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иктисодиётда тутган ўрни

Республикаимиз Президенти И.А.Каримовнинг «Ўзбекистон иктисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида» номли нихоятда чуқур мазмунга эга бўлган китобиди республикаимизнинг мустақилликка эришган кунидан бошлаб, то шу кунгача ўтган даврда ижтимоий, иктисодий, сиёсий соҳаларда қилинган ишлар, эришилган ютуқлар ҳар томонлама чуқур таҳлил қилинди. Шу билан бирга келгусида амалга оширилиши лозим бўлган асосий ишлар аниқ белгилаб берилди, йўл-йўриқлар кўрсатилди.

«Меҳнат кўп талаб қилинадиган ва хизмат кўрсатиш соҳалари, кишлоқ жойларда кичик корхоналар ташкил этилса ва тез ривожлантирилса, тадбиркорлик рағбатлантирилса, хунармандчилик-қосибчилик ва халқ бадийи устачилиги қайта тикланса, республика учун ғоят муҳим муаммо ҳал этилади».² Шу сабабли тадбиркорлик ва бизнес соҳасида мулкдор дуч келадиган муаммоларни ечиш, унга кенг йўл очиб бериш, кўплаб ҳақиқий мулк эгаларини тарбиялаш мақсадга мувофиқдир.

Тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш амалга ошириладиган ислохотларимизнинг асосий бўғини ҳисобланади. Чунки;

Биринчидан, тадбиркорлик ва бизнес ривожланган жаҳон иктисодиётининг таркибини ташкил этувчи муҳим тармоқ ҳисобланади. Унинг фаолияти нафакат йирик бизнеснинг, балки бутун мамлакат иктисодиётининг муваффақиятли ривожланишига бевосита таъсир қилади. Бундан ташқари ички бозорнинг истеъмол товарлари билан тўлдирилиши ва аҳолига турли хизматлар кўрсатилиши, экспорт салоҳиятининг ўсиши, аҳолини иш билан таъминлаш ва унинг реал даромадларини кўпайтириш масалаларининг ечими ҳам ана шу тармоқнинг нечоғлик барқарор ривожланишига боғлиқ.

Иккинчидан, иктисодиётнинг глобаллашуви жараёнида жаҳон бозориди рақобат янада кучаяди. Бундай шароитда айнан тадбиркорлик ва бизнес йирик ишлаб чиқарувчиларга нисбатан капитал маблағ сарфини ҳам талаб қилиши, ихчамлиги билан бир қаторда, зарур тамойилларга, бозор конъюктурасининг ўзгарувчан талабларига ҳамда вақт-вақти билан бўлиб турадиган иктисодий

² Каримов И.А. Ўзбекистон иктисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. – Т.: «Ўзбекистон», 1995. 241-б.

инкирозларга тезроқ мослаша олиш, ишлаб чиқариш қувватларини жадал модернизация қилиш имкониятига эга.

Бизнинг таҳлилларимиз бўйича, дунё бозорида истеъмол моллари конъюктураси ҳозирги замон шароитида ўртача ҳар 9 ойда ўзгариб туради. Агар шуни ҳисобга олсак тадбиркорлик ва бизнес иқтисодиётнинг изчил ривожланишида нечоғлик муҳим аҳамиятга эга экани яққол кўринади.

Айни вақтда ишлаб чиқариладиган маҳсулотнинг сифатли ва рақобатбардош бўлишига эришиш, бу ишни катта сармоя ва капитал маблағларга эга бўлмаган ҳолда амалга ошириш зарур эди.

«Мана шунинг учун кичик корхоналарнинг, хусусий тадбиркорликнинг аҳамияти нечоғли бекиёс эканини исботлаб ўтиришга ҳожат йўқ»,¹ - деб кўрсатди Президентимиз И.Каримов.

Масаланинг бошқа яна бир ўта муҳим томони ҳам бор. Мамлакатимиздаги демографик вазиятнинг ўзига хос хусусиятини инобатга оладиган бўлсак, бизда аҳоли, айниқса, меҳнатга қобилиятли ёшларнинг сони тез ўсиб бормоқда. Уларнинг сони йилига тахминан 200-230 минг кишига кўпаймоқда.

Шу нуқтаи назардан қараганда, ортиқча ишчи кучларини иш билан таъминлаш, ишсизлик масаласини ҳал этиш – мамлакатимиздаги энг долзарб иқтисодий ва ижтимоий муаммолардан биридир.

Бизнингча, бу вазифани ҳал этишнинг энг самарали йўналишларидан бири ;

- кичик бизнес корхоналар сонини кўпайтириш;
- хусусий тадбиркорликни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашдан иборатдир.

Бундан ташқари, мамлакатимиз аҳолисининг катта қисми деярли 60 фоизи қишлоқ жойларда яшайди. Бугунги кунда айнан қишлоқ жойлардаги одамларни иш билан банд қилиш, даромад манбалари билан таъминлаш, айниқса, кескин муаммо бўлиб турибди. Бу муаммо ер ва биринчи галда, сув ресурсларининг чекланганлиги билан боғлиқдир.

Табийки, бу масалани қишлоқ хўжалиги ўз ҳолича ҳал қила олмайди. Бунинг устига, қишлоқ хўжалиги соҳасида ишлаб чиқариш самарадорлигини янада ошириш ишчи кучларини қамайтириб боришни тақозо этади. Бу эса ўз навбатида қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш борасида янги муаммоларни келтириб чиқаради.

¹ Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир: 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи газетаси. – 30.01.2010.

Бу муаммонинг қандай ечими бор?

Ҳаммамизга маълумки, биз қишлоқ жойларида йирик саноат комплексларини барпо эта олмаймиз. Чунки улар ўз-ўзини копламайди ва қутилган самарани бермайди.

Бизнинг назаримизда, қишлоқ жойларида, биринчи гада, тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг жадал ривожланиши учун зарур бўлган барча шарт-шароит ва кафолатларни яратиш, деҳқон ва фермер хўжаликлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш орқали янгидан-янги иш жойларини ташкил этиш керак.

Хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, бугунги кунда мамлакатимизда ташкил этилган тадбиркорлик ва бизнес тизимини ривожлантириш учун барча зарурий чора-тадбирлар қўрилмоқда. Бу эса ўз навбатида товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни янада ривожлантириб боришга, шу асосда бозорни турли моллар билан тўлдиришга, нарх-навонинг арзонлашувига, аҳоли турмуш тарзининг яхшиланишига олиб келади.

Қисқа хулоса

Бозор иқтисодиётининг моҳияти ҳар бир фуқаронинг ижодий ва меҳнат фаолиятини такомиллаштириш, боқимандаликка хотима бериш, ташаббускорлик ва тадбиркорликни ривожлантириш, мулкка эгаллик туйғусини кучайтириш, унга ишлаб чиқаришга бўлган ҳукмронлик ҳиссини сингдириш, ишлаб чиқаришни истеъмолчи манфаатига бўйсундириш, уларнинг маҳсулотга бўлган талабини аниқ ҳисобга олиб, шунга яраша тезлик билан иш тутиш, хўжаликда тежамкорликка эришиш, харажатларни камайитириш, янгиликларга нисбатан сезгир бўлиш ва фан-техниканинг сўнгги ютуқларини дадил ва ғайрат билан жорий этишдан иборат. Мана шулар ҳаётга тадбиқ этилгандагина халқимиз ҳар қандай иқтисодий тангликдан тезроқ чиқиб олиши ва фаровон ҳаёт кечириши учун имконият яратилади. Ушбу бобда иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолияти, тадбиркорлик ва бизнеснинг давлат томонидан ҳимоя қилиниши, кичик бизнесда тадбиркорлик фаолияти, тадбиркорлик ва бизнеснинг бугунги кунда иқтисодиётда тутган ўрни ҳусусида атрофлича фикр юритилган ва бу мавзу бўйича керакли маълумотлар берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолиятининг ривожланишини мисоллар асосида гапиринг?
2. Нима учун тадбиркорлик ва кичик бизнес давлат томонидан химоя қилинади?
3. Кичик бизнесда тадбиркорлик фаолияти қандай бўлади?
4. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иктисодиётда тутган ўрнини асослаб беринг?
5. Тадбиркорлик мухитини яратишда қандай ўрин тутади?
6. Тадбиркорлик фаолиятида қандай касб эгалари бўлиши мумкин?
7. Тадбиркорлик ва бизнес қандай тамойилларга асосланади?
8. Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш муаммолари бўйича Сизнинг фикрингиз?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарқанд, 1997.
2. Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Ҳ. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
3. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув кўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
4. Чжен В.А. Ўзбекистонда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш тизими. – Т.: 1995.
5. Шодмонов Ш.Ш., Алимов Р.Ҳ., Жўраев Т.Т. Иктисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.

VI боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИ ФАОЛИЯТИНИНГ ТАҲЛИЛИ

- 1. Замонавий иқтисодчига хос хусусиятлар.*
- 2. Тадбиркор – иқтисодий ресурсларни бирлаштирувчи.*
- 3. Замонавий иқтисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи куч.*
- 4. Замонавий иқтисодчи фаолиятининг таҳлили.*

6.1. Замонавий иқтисодчига хос хусусиятлар

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти дунёнинг кўпчиликлари мамлакатлари учун хос бўлиб, у турли мамлакатларда ҳар хил даражада ва ўзига хос хусусиятлар билан амал қилмоқда ва ривожланмоқда. Бу иқтисодиётнинг амал қилиш механизми кўплаб асрлар давомида таркиб топиб, шаклланиб, ҳозирги даврда маданийлашган шаклни касб этди ва кўпгина мамлакатларда ҳукмрон иқтисодий тизимга айланди. Мазкур иқтисодиётнинг барқарорлиги шу билан тушунтириладики, узок даврли иқтисодий эволюция давомида унинг амал қилишининг асосий классик қоидалари сақланиб қолди.¹

Тадбиркорликнинг муҳим хусусиятлари – унинг ҳаракатчанлиги ва жўшқинлигидир. Тадбиркор ўзининг фикри бўйича муваффақиятга олиб келувчи янги ҳаракат усулларини, маҳсулот турини ва технологияни, истеъмолчилар доирасини, маҳсулотини ва кўрсатадиган хизматининг сифатини яхшилаш йўлларини тинимсиз қидиради. Тадбиркор шундай инсонки, у пул маблағлари, материаллар ва ишчи кучини жамлаштириб, янги маҳсулот, янги бизнес, янги ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этади ёки ишни ташкил этишнинг такомиллашган усулини яратди.

Марказлаштирилган иқтисоддан бозор иқтисодига ўтиш, венчур капитали, маълумотлар воситалари, бозорлари таракқиёти ташаббускор фаолият учун кенг имкониятлар ва эркинликларни таъминлайди. Тадбиркорлар йирик бюрократик ташкилотларнинг замон билан ҳамнафас кадам қўйишга қобилиятсизлигини бошқалардан аниқроқ кўра олади. Шахсий жавобгарлик, ихтирочилик ва муомала санъати негизда ташкил бўлган корхоналар бугунги, тинимсиз ўзгариб турувчи, имкониятлардан фойдаланишга кўпроқ қобилиятлидирлар.

Тадбиркор ва бизнес билан шуғулланувчилар ҳаракатчанлик, жўшқинлилик, мослашувчанлик ва янгиликка интилувчанликка асосланган замонавий хўжалик юритиш усулини амалга ошириб, ўзининг мавжудлигини

¹ Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т., Иқтисодиёт назарияси. Т., «Молия», 2002.

эслатиб туради. У ахборот тўплайди ва одамларга рахбарлик қилади, қарорлар қабул қилади, ишни ташкил қилади, янги турдаги маҳсулот ва хизмат турини ишлаб чиқаради ёки эскисини такомиллаштириш йўлларини излайди.²

Муаммонинг ечишнинг ҳар хил йўлларини излаш, уларни танлаш ва ўзгартириш фақат улар бўйича муқобил спектрнинг мавжудлигига боғлиқ. Бу эса тадбиркорлик, бизнес ва бозор ўртасидаги узвий боғлиқликни белгилаб беради ҳамда бозор муносабатлари шароитидагина иқтисодий кенгликдаги мақсадга мувофиқ ҳаракат усулини танлаш эркинлиги пайдо бўлади.

Бизнингча, фақат бозор муносабатлари шароитидагина иқтисодий кенгликдаги мақсадга мувофиқ ҳаракат усулини танлаш эркинлиги пайдо бўлади.

Иқтисодиётнинг маъмурий-буйруқбозлик тизими корхоналарни узок ва номаълум даврга мўлжалланган режа ва топшириқларни бажариш учун ташқи муҳитга мослашишига мажбур қилар эди. Бозор шароити эса корхоналарнинг биринчи даражадаги диққат-эътиборини тезлик билан тадбиркорлик муҳитига мослашувга қаратишни талаб қилади.

Тадбиркор фақат бозорда қандайдир маҳсулот ёки иш кучининг етишмаслигига эмас, балки уларни хаддан ташқари кўплигига ҳам тезкорлик билан диққат-эътиборини қаратади.

Шунингдек, тадбиркор ташаббускор киши бўлиб, ишлаб чиқаришга кенг спектрдаги йўналишлар бўйича янгиликлар киритади, яъни новаторлик гоёларини ўзлаштириш, ҳозиргача маълум бўлмаган маҳсулотларни яратиш, янги, истиқболли ресурсларга эгаллик қилиш, капитални қўйиш учун янги соҳаларни танлаш, илғор тармоқларни ривожлантириш қабиларни амалга оширади.

Тадбиркор учун ижодий фаолият ҳаёлнинг чексиз парвози эмас, у ҳамма вақт аниқ муҳитда қилинадиган қарорлар билан боғлиқ бўлади, сарф-харажатларни натижа билан таккослаш ва хўжалик юритишнинг энг камхаражат йўлларини топиш, бугунги куннинг тадбиркори учун хос бўлган хусусиятдир.¹

Ҳамдўстлик давлатларидаги тараккий топган жамият қуришга қаратилган кескин ўзгаришлар, бугунги кунда, ҳаётнинг барча соҳаларини эгаллаб олди. Бу мураккаб ва қарама-қаршилиқларга бой жараёндир. У доимо негизи бизнинг давлатимизда ижтимоий, иқтисодий ва бошқа жамоатчилик муносабатлари тарихида чуқур кириб кетган огрикли муаммоларга дуч келади. Аммо, бу

² Гуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Т., «Шарк», 2002.

¹ Абдуллаев Ё. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2002. 54-бет.

муаммоларнинг ҳеч қайсиси, ядросини эркин тадбиркорлик ва бизнесни ташкил қилувчи, муқобил иқтисодий асосини яратиш муаммоси қаби долзарб эмас. Унинг атрофида, ҳозирда, ижтимоий ҳис-туйғулар жунбушга келмоқда, ҳар хил нуқтаи назарлар билан бир-бирига қарши турувчи сиёсий кучлар бу масалада ўйин кўрсатмоқдалар.

Кейинги йилларда юз бераётган чуқур ўзгаришлар мамлакатимизда иқтисодиётни янада самаралироқ юритишга, ишлаб чиқаришни марказлашган бошқарувдан бозор муносабатларига ўтказишга катъий белбоғлаганлигини билдиради. Бу ҳақида ҳукуматимизнинг бизнес ва хусусий тадбиркорлик, ракобатни ривожлантириш бўйича қўяётган қадамлари ҳам далолат бериб турибди.

Аммо бир иқтисодий тизимдан иккинчисига ўтиш, барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш, обод ва фаровон жамият қуриш шартлари фақат пухта ишланган дастурлар билангина чекланмайди. Шу билан бирга, эндиги тараққиёт, иқтисодий қонунларни ҳисобга олган ҳолда бозорни бошқариш санъатини қанчалик чуқур эгаллашга ҳам боғлиқ. Иқтисодий билим соҳасидаги бўшлиқни тўлдириш, кишиларда юксак иқтисодий маданиятни шакллантириш пайти келди. Бундан кейин иқтисодий билим асосларини пухта эгаллашдан хусусий бизнес ишини бошлаш ва ривожлантириш амри маҳол. Ғарб ва Шарқ тузилмаларида амал қиладиган «ўйин қондаси»ни билмасдан туриб чет эллик ҳамкорлар билан қўшма тадбиркорликда ҳам бирон-бир жиддий натижаларга эришиш қийин.

Жаҳон ҳўжалиги ривожланиши тарихи шундан далолат берадики, *тадбиркорлик* иқтисодиётни ҳаракатга келтирувчи асосий куч ҳисобланади. Ҳақиқий тадбиркор ижодий фаоллик ва ишбилармонлик фазилатларини ўзида ифода этар экан, истеъмолчилар талабларини ўрганиш ва уни қондиришга ҳаракат қилади.

Дастлабки автомобиллар, самолётлар, совутгичлар, фотоаппарат ва видеокамералар ҳамда бошқа кўпгина товарларни кенг қўламда ишлаб чиқариш айнан истеъдодли ва ишбилармон тадбиркорлар томонидан йўлга қўйилган. Ҳамфикр бўлиб, техник янгиликлар устида яқдиллик билан ишлаган кам сонли тадбиркорлар жамоасининг кейинчалик молиявий жихатдан улкан муваффақиятларга эришган йирик фирмаларга айланиб кетганлигига кўплаб мисоллар келтириш мумкин. Шу ўринда бутун дунёга машҳур «Хонда», «Форд», «Майкрософт» фирмаларининг номини келтириш кифоя.

Бугунги кунда замонавий иқтисодчи доимий асосда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи кишидир. У дадил, муҳим ва мураккаб

максадларни ўз олдига қўйиб, амалга ошириш билан боглик бўлган бутун масъулиятни ўз зиммасига олади ва таваккалчилик асосида иш юритади.

Замонавий иқтисодчига хос хусусиятлар жамият таракқиётига мувофиқ равишда босқичма-босқич бойиб, такомиллашиб борди. Замонавий иқтисодчи таракқиётининг илк босқичида, масалан, таваккалчилик ҳал қилувчи рол ўйнаган бўлса, кейинчалик иқтисодчининг бошқа хусусиятлари тадрижий равишда олдинга чиқа бошлади. Бу хусусиятларга, энг аввало, бозор имкониятларини излаб топиш ва тадқиқ қилиш, улардан фойдаланиш, новаторлик ғояларини амалга ошириш киради. Қолаверса, энди изланувчанлик, юзага келган янги имкониятлардан максадга мувофиқ фойдаланиш, сифатли товарлар ишлаб чиқариш, янги техника ва технологияларни ўзлаштириш, янгиликлардан хабардор бўлиш, истеъмолчига хизмат кўрсатишнинг янги усулларини излаб топиш, инвестиция киритишга янги соҳалар ахтариш муҳим амалиёт касб этади.

6.2. Тадбиркор - иқтисодий ресурсларни бирлаштирувчи

Маълумки, ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш учун иқтисодий ресурслар: ер, меҳнат ресурслари ва капитал зарур. Бирок бу ресурсларнинг мавжуд бўлиши ишлаб чиқариш жараёнида амалга ошади, деган маънони англатмайди. Уларни бир жойга тўплаш ва ишлаб чиқариш жараёнига жалб этиш зарур.

Бу вазифани одатда иқтисодчи-тадбиркор бажаради. Иқтисодчи ушбу ресурсларни ишлаб чиқариш жараёнига бирлаштиради, улардан фойдаланганлик учун масъулият ва иқтисодий хавф-хатарни ўз бўйнига олади ва улар учун ҳақ тўлайди. Шу билан бирга замонавий иқтисодчи-тадбиркорнинг ўзи ишлаб чиқаришнинг тўртинчи омили сифатида майдонга чиқади.

Бугунги кунда тадбиркор ишлаб чиқариш омиллари орасида марказий ўринни эгаллайди, чунки у колган иқтисодий ресурсларни ишлаб чиқариш жараёнига бирлаштиради.

Тадбиркор ўзининг фаолиятини ташкил этиш учун даставвал капиталга эга бўлиши лозим. Тадбиркорлик капитали қуйидаги манбалар ҳисобига шаклланади: *хусусий, қарз-кредит ва қўшма ёки ҳамкорликдаги капитал*.

Хусусий капитал – тадбиркорнинг энг муҳим ва ҳал қилувчи амалиётга эга сармоясидир. Тадбиркор иш бошлаши учун, аввало маълум миқдордаги хусусий, эркин ишлатиш мумкин бўлган пул маблағига эга бўлиши зарур.

Бусиз унинг жавобгарлиги хакикий ва бозор шароитида иш юритувчи тадбиркор-сохибкор даражасида бўлмайди.

Тадбиркорлик қобилияти моддий омиллар билан бирикмайди, балки шу омиллар билан ишчи кучининг самарали бирикишини, иктисодий фаолиятдан мақсадга мувофиқ натижа олишни таъминлайди. Шунинг учун тадбиркор ишчи кучи ва моддий омиллар хусусиятларини, уларнинг бозор нархларини ҳисобга олиши лозим. Бу эса тадбиркорда бошқарувчилик фазилати мавжуд бўлишини тақоза этади.

6.3. Замонавий иқтисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи куч

Замонавий иқтисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи асосий куч – фойда ёки тадбиркорлик даромадини олишдир. Шу мақсадга эришиш учун иқтисодчи-тадбиркор ўз қўл остидаги ишлаб чиқариш воситаларидан, ёлланган ишчи кучларидан умумий фойдаланиб, ўз фаолиятини бозор талабларига мослаштиради, зарур маҳсулотларни ишлаб чиқаришга, харид қилишга, сотишга, рақобатлашувда фаол қатнашишга ҳаракат қилади.

Замонавий иқтисодчи ўз иши устида астойдил меҳнат қилар экан ҳам ўзи фойда олади, ҳам жамият фаровонлигига ўз ҳиссасини қўшади.

Замонавий иқтисодчида ўз мулкига эгалик қилиш ҳисси юқори бўлиб, у бундай туйғунинг кадрига этади, уни кўз қорағичидай асрайди, ривожлантиради. Ўз маҳсулотини бозор талабларига тўла жавоб берадиган даражада сифатли қилиб чиқаришга ҳаракат қилади.

Тадбиркорлик деганда, аввало, янги ишлаш, янги маҳсулот, янги хизмат хилларини яратиш, янги технология ва уларни қўллаш тушунилади. Тадбиркорлик самарадорлиги янги ишлаб чиқариш фан янгиликлари ва янги технологияни жорий қилиш даражаси билан белгиланади.

Демак: Тадбиркорлик, аввало янгилик билан, янги технология билан боғлиқдир, яъни у инновацион тадбиркорликдир.

Янгиликнинг даражалари сифатида. Улар қуйидаги уч кўринишда бўлади:

- оддий янгилик;
- технологик янгилик;
- инқилобий кашфиёт.

Оддий янгилик – товардаги тўхтовсиз ўзгаришлар, уларнинг такомиллашиб боришидан иборатдир. Мода, товарлар хусусиятларининг

янгилаиб бориши, истеъмол қулайликларини кенгайтириб боришлар шулар жумласидандир.

Технологик янгилик – хом ашёларни, материаллар, энергетика хилларини ўзгартириш, ишлаб чиқаришнинг янги усулларини қўллашни ўз ичига олади. Бунда автоматлаштириш, кимёвий усуллар жуда қўл келади.

Инқилобий кашфиёт – янги хил товарлар ва уларнинг мажмуаси, ишлаб чиқаришнинг туб ўзгариши билан боғлиқдир. Бунда янги тармоқлар юзага келади. Масалан, компьютер тизими, электроника, видеотехника, янги алоқа воситалари, косметика кабилар шулар жумласидандир.

Технология иктисодчи-тадбиркорларга нимагадир эришиш, янгиликни синаб кўриш, ўз ўрнини топиш ва ўз мустақиллигига эга бўлиш каби майлларни ҳаракатга келтириб турадиган шахс сифатида қарайди. У фақат ўз бойлигигина эмас, миллий бойликни ҳам кўпайтиради, ишлаб чиқариш омилларини яхшироқ ишга солиш ва бирлаштириш усулларини излаб топади, янги иш жойларини вужудга келтиради, янгиликларни амалга оширади.

Шу сабабли замонавий тадбиркорликни, ҳозирги пайтда мавжуд ресурслардан катъий назар, технологияга, бозорга доир имкониятларни излаш ва ишлаб чиқариш сифатида таърифласа бўлади.

6.4. Замонавий иктисодчи фаолиятининг таҳлили

Бизнинг таҳлилларимизча, бозор иктисодиёти муносабатлари шароитида хўжалик юритувчи субъектлар, давлат бошқаруви идоралари, хизмат кўрсатувчи ташкилотлар ва бошқа кўплаб мулкчилик шакллари ўз фаолиятларини янги иктисодий бозор ўзгаришларига мослаштиришлари учун уларда фаолият кўрсатувчи бошқарув ходимлари замонавий иктисодиёт фанларидан ва уларни ривожланиш жараёнларидан хабардор бўлишлари ҳамда ушбу фанларнинг ютуқларидан ўз фаолиятларида ишлата олишлари зарур. Масалан, бозорни талаб ва таклифни ўрганмай туриб бирор маҳсулотни ишлаб чиқариш, тижорат ва воситачилик ишлари билан шуғулланишни йўлга қўйиш, иш юритиш борасидаги тўла саводсизликдан далолат беради. Бу ҳолат ҳар бир иктисодчи учун ойдек равшандир.

Бизнинг назаримизда, кўп ҳолларда иктисодий фанлардан хабардор, уларни маълум даражада кенг ўрганаётган мутахассислар ҳам ҳар тарафларга эътибор бермай турли хавф хатарларга, йўқотишларга йўл қўядилар. Умуман олганда, иктисодий фанлардан тўғри фойдаланмай, иктисодий қонунларни бузганимизда турли хил йўқотишларга дуч келамиз. Фикримизнинг далили

сифатида минглаб олим ва мутахассисларнинг изланишлари асосида бошқарилган маъмурий буйрукбозлик тизими муваффақиятсизликка учраганини кўрсатишимиз мумкин. Бундай муваффақиятсизликнинг асосий сабабларидан бири рахбар ходимлар ва амалдорларнинг иқтисодий қонунларга бўлган эътиборсизлигидир.

Шу сабабли, мамлакатимизда Президентимиз И.Каримовнинг шахсий ташаббуслари билан иқтисодий фанларни ҳар томонлама чуқур ўрганиш ва шу фанлар асосида иш юритишни ташкил этишга катта эътибор берилмоқда. Шу нуктаи-назардан олиб қараганда, университетимизда ҳар йили ўтказилиб келинаётган «Иқтисодий таълим» мавзусидаги халқаро илмий анжуман жуда муҳим аҳамият касб этади.

Иқтисодий таълимнинг назарий услубий асослари тўғрисида фикр юритилиши ва иқтисодий фанларни ўрганишда бошқа фанлар таракқиётида яратилган илғор илмий асосланган услублардан керакли ўринда фойдаланиш зарурияти ҳақида тўхталиб ўтмоқчиман.

Масалан, дастурларни ўрганишда таълим техникасини йўналтириш учун мутахассислар математика, кибернетика, ва бошқа илмларнинг ютуқларидан кенг фойдаланган ҳолда иш юритадилар. Ёки тиббиёт ходимлари инсон саломатлиги ҳақида жон қуйдирганида, унга мураккаб тизим сифатида эътибор берадилар. Ёки жарроҳ ўз операциясини бошлашдан олдин касални ҳар томонлама ўрганиб, унга муносиб келадиган даволаш услубларини аниқлайди, сўнгра жарроҳлик қонун-қоидаларига риоя этган ҳолда иш бошлайди. Юқорида келтирилган мисолларда мутахассисларнинг бундай иш юритишига сабаб, улар ишининг қисқа фурсатда натижа беришидир. Аммо иқтисодий нуктаи-назардан олиб қараганда, иқтисодий амалиётларнинг натижаси қисқа муддатда сезилмай, катта талофатларни юзага келтириши мумкин. Бу эса иқтисодий қонуниятларни ёш мутахассисларга ҳар томонлама пухта ва тўлиқ ўргатиш заруриятини юзага келтиради.

Аниқроқ қилиб айтганда, бизнинг дастуримизда математика фанининг иқтисодчиларга ўргатиладиган қисмлари: алгебра, математик таҳлил, эҳтимоллар назарияси, математик статистика, иқтисодни моделлаштириш, иқтисодий ахборотлар тизими, компьютер технологияси, иқтисодий-микродий таҳлил ва қарор қабул қилишнинг математик моделлари, иқтисодий статистика ва шу каби аниқ фанларни иқтисодчи мутахассисларга ўргатишни замонавий услуб ва усуллари ишлаб чиқиш ва амалиётда татбиқ этиш зарурдир.

Шуни алоҳида таъкидлаш зарурки, иқтисодиётни таркибий такомиллаштиришда компаниячиликка йўл қўйиб бўлмайди, у бирданига

такомилига етиб ҳам колмайди. Бу ўзгаришлар мунтазам давват этадиган ижтимоий иктисодий жараён бўлиб, улар давр талаби ва иктисодий сиёсатдан келиб чикиб, тармоқлараро ҳамда тармоқлар ичида тўхтовсиз давом этаверади. Шунинг учун бозор иктисодиёти ва фан-техника тараққиёти тан оладиган тармоқлар ривожланиб, махсулот ишлаб чиқаришда уларнинг хиссаси ошиб бораверади.

Мониторинг мақсади таълим муассасалари ва таълимни бошқариш органларининг таълим соҳасида қабул қилинган ҳукумат қарорларини амалга ошириш, таълим ва тарбия мазмунини такомиллаштириш, талабалар билим сифатини ошириш билан боғлиқ фаолиятларни ўрганиш ва таҳлил этиш, аниқланган камчиликларни тезкорлик билан бартараф этиш ҳамда муассасалар жамоаларига моддий ёрдам беришдан иборатдир. Бунда қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш лозим бўлади, яъни:

Биринчидан – ислохотлар билан боғлиқ ҳужжатлар, янгиликларнинг мазмуни, қанчалик қабул қилиниши идрок этилса ва албатта мазкур жараёнларга қанча тез киришилса, яқуний натижалар ҳам шунчалик салмоқли бўлади.

Иккинчидан - ташкилий педагогик ишларнинг тўғри ташкил этилиши, яъни замонавий талабларга жавоб берувчи, узлуксиз иктисодий таълимнинг ривожланишига самарали таъсир этувчи, такомиллаштиришга ижобий йўл очувчи фаолиятнинг тегишли дастурини белгилаш, иш услуби ва йўналишини қайта кўриб чиқиш, мақбул кўринишларнинг механизмларини кўриб чиқиш.

Учинчидан - кадрларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш бўйича олиб борилаётган ислохотлар жараёнида мутахассисларга фан бўйича мониторинг хизмати тизимининг сир-асрорларини ўргатиш.

Туртинчидан – мониторинг жараёнида янги информацион технологиялардан кенг фойдаланиш, маълумотларни халқаро таълим андозалари асосида унификация қилиш, олинган билимларнинг натижасини амалга ошириш.

Юқоридаги босқичларни амалга ошириш механизмларини ташкил этишда талабаларга узлуксиз иктисодий таълим-тарбия беришнинг мониторингини олиб бориш учун:

- узлуксиз иктисодий таълимнинг давлат таълим стандартлари ва ўқув дастурларини жорий этиш механизми акс этган услубий қўлланма ва тавсиялар;

- «Иктисодиёт асослари», «Касб иктисоди асослари» «Мутахассисликка кириш» фанлари бўйича дарсларни режалаштириш ва дарсликлардан фойдаланиш юзасидан услубий тавсиялар;

- иктисодиёт фани бўйича талабаларнинг билим, кўникма ва малакаларига қўйиладиган минимал талаблар ҳамда намунавий назорат материаллари (тест топшириқлари, ёзма ишлар, кроссвордлар, муаммоли вазиятлар ва бошқалар) ва унга тааллуқли манбалар;

- мониторинг таҳлиллари ва натижаларини мужассамлаштириш, аниқланган илғор тажрибаларни тарғибот қилиш мақсадида мониторинг; муаммолар, изланишлар, ечимлар тенгламаси асосида ютуқлар, муаммолар ва навбатдаги вазифаларни белгилаш зарур бўлади.

Бизнинг назаримизда, узлуксиз иктисодий таълим-тарбияни талабаларга бериш жараёнида мавжуд тасдиқланган ўқув режаларининг ўзлаштирилиши ва доимий мониторинг олиб бориш, фан бўйича сифат ва ўзлаштириш даражасини аниқлаш ва замин таъминлаш учун пойдевор бўлади. Бу даражалар ҳам шартли равишда учга бўлинади, яъни;

1. Минимал даража – иктисодий билим асослари фани бўйича ҳар бир талаба ўзлаштириши зарур бўлган таянч мазмундир. Бу даража билимларни кенгайтириш ва чуқурлаштириш учун пойдевор вазифасини ўтайди ва у барча учун мажбурий ҳисобланади.

2. Асосий даража – олий таълим доирасида минимал даражага нисбатан тўлиқроқ ва чуқурроқ маълумот беришни назарда тутадиган билимлар ҳажми.

3. Ихтисослаштирилган даража – иктисодий билим асослари фанидан бериладиган билимларга кизиқадиган, бу билимларни муваффақиятли тарзда чуқур ўзлаштиришга -кодир бўлган ўқувчи ва талабаларга мўлжалланган махсус билимлар ҳажми.

Олий таълим муассасаларида иктисодий таълим мониторингини олиб бориш механизми қуйидаги тартибда амалга оширилиши тақлиф этилади:

- иктисодий таълим давлат стандартлари асосида яратилган ўқув дастурларини ўрганиб чиқиб, таҳлил қилиш назоратини олиб бориш, шунингдек муассаса маъмурияти томонидан талабалар, уларнинг ота-оналарининг ДТС билан танишиб чиқишлари учун шароит яратади;

- муассаса раҳбарияти иктисодий таълим узлуксизлигини таъминлаш мақсадида давлат таълим стандартларини ўқув дастурлари билан биргаликда босқичма-босқич белгиланган тартибда жорий этилишини таъминлайди ва назорат қилади, бу фаолият доимий равишда керак бўлади;

- мониторинг олиб бориш натижасида таълим муассасаси ўқитувчилари, талабаларнинг ДТС ва ўқув дастурлари асосида тайёрланган дарслик, услубий қўлланмалар, услубий тавсиялар ва бошқа ўқув методик материаллар билан таъминланганини доимий назорат қилиш имконини беради;

- ташқи назорат ишлари учун мониторинг ўтказишга шароит яратилади;

- пировард натижада талабаларнинг белгиланган билим, кўникма ва малакаларга эришишлари натижалари мониторингини ўтказиш таъминланади;

- ўқитувчилар томонидан дарсларни самарали ўтказилишида ДТС ва ўқув дастурлари узлуксизлиги асосида тайёрланган иш материаллари, дидактик материаллар ва бошқа ўқув услубий материаллардан, ўзининг ижодий ишларидан кенг фойдаланиш учун шароит яратилади;

- ўқитувчилар ва ташқи назоратчилар томонидан ҳар ярим йиллик якунлар бўйича ўтказилган мониторинг натижалари орқали талабаларнинг иқтисодиёт фанига оид тегишли ўқув дастурини ўзлаштиришдаги сифат кўрсаткичини аниқлашга қаратилади;

- иқтисодиёт фани бўйича ўқитувчилардан олинган мониторинг таҳлилари асосида гуруҳлар кесимида таҳлилнома жадвали тайёрланади ва ўзлаштирилиши паст бўлган талабалар билимини ошириш юзасидан тегишли чора-тадбирлар белгилашга имкон яратилади;

- таълим муассасалари раҳбарияти ва ташқи назоратчилар томонидан ўтказилган мониторинг натижасида юқори кўрсаткичга эришган ёшларни, ўқитувчиларни рағбатлантиришга тавсия этишга шароит яратилади;

- таълим муассасаси ўқитувчи педагогларнинг ДТСни жорий этиш юзасидан илғор тажрибалари ва янги педагогик технологиялари бўйича кўрик-танлов ўтказилиб, муносиб ишлар олиб борилади ва оммалаштирилади;

- мунтазам равишда ДТМни жорий қилиш ва мониторинг олиб бориш, мониторинг натижалари юзасидан талабаларга ҳамда уларнинг ота-оналарига мунтазам равишда маълумот бериб борилади.

Иқтисодиёт ҳар бир киши, оила ва умуман жамият ҳаётида муҳим ўрин тутди. Иқтисодий аҳволга қараб ижтимоий ҳаёт шаклланади. Халқимизда «Олдин иқтисод, сўнгра сиёсат» деган ибора бежиз ишлатилмайди. Иқтисодиёт бизнинг нафақат бугунги, балки эртанги кунимиз, ҳозирги ва келажакдаги фаровонлигимиздир.

Биз бозор иқтисодиёти томон илк қадамларимизни қўйдик. Ҳали аралаш иқтисодиёт, моддий тўқинчилик, тақчиллик деган нарсалар бўлмаган, ишлаб чиқариш ривожланиб гурқираган энг илғор жамият томон боришимизга қанча вақт бор, бундай жамиятга ўтиш даврининг босқичлари ва қанча давом

этишини олдиндан айтиш қийин. Шундай экан, ҳозирги куннинг асосий талаби – жамиятимиз ёшларидан, қолаверса ҳар бир фуқародан унинг бозор иқтисодиёти қонуналарини, уларнинг Ўзбекистон Республикасида қандай амалга ошириладиганини, бу қонуниятларни ишлаб чиқишга татбиқ этишни, пировард натижада талаб даражасида хизмат кўрсатиш ва товар ишлаб чиқаришни йўлга қўйишнинг сир асрорларини билиш каби вазифаларни шарт қилиб қўяди.

Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида юқори малакали иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини такомиллаштириш учун қуйидагиларга эътибор берилса мақсадга мувофиқ бўлар эди:

- иқтисодий йўналишдаги олий ўқув юр்தларига ўқишга кириш учун имтиҳон топширадиган абитуриентлар учун тузиладиган тест саволларига кўпроқ иқтисодий муаммолар нуқтаи назаридан ёндашилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди. Маълумки, республикада олий ўқув юр்தларида иқтисодий йўналиш бўйича тест топширувчилар математика, она-тили адабиёт ва чет тилидан имтиҳон топширадилар. Айниқса, чет тилидан барча йўналишларга бир хил саволлар тушади. Бизнингча, иқтисодий йўналиш учун чет тилидан тузиладиган саволлар асосан, бозор иқтисодиёти асослари, жамият тараккиётининг иқтисодий муаммолари хусусида бўлиши керак. Бу икки томонлама афзалликка эга. *Биринчидан*, умумий ўрта таълим мактабларида ўқитиладиган иқтисодиёт ва бизнес асослари дарсига бўлган эътибор янада кучаяди. *Иккинчидан*, олий ўқув юр்தларига қабул қилинадиган талабаларнинг кўпчилиги иқтисодиётнинг асослари бўйича дастлабки зарурий билимларга эга бўлганликлари туфайли барча дарсларни юқори даражада ўзлаштириш қобилиятига эга бўладилар.

Бугунги кунда олий ва ўрта махсус таълим муассасаларида «Иқтисодиётнинг асослари» фани бўйича юқори сифатли ўзбек тилидаги дарсликларнинг нихоятда қамлигини олдини олиш керак. Шунинг учун ўқув муассасаларида бир гуруҳ етакчи профессор-ўқитувчилар ва иқтидорли талабалардан тузилган шундай бир марказ фаолият кўрсатиши керакки, бу марказда асосий иқтисодий дарсликларни тезда таржима қилиниши йўлга қўйилиши керак. Ана шундагина тайёрланаётган иқтисодчи мутахассислар янада юқори малакага эга бўлиши мумкин.

Олий ўқув юр்தлари мутахассислар тайёрлаш борасида буюртмалар портфелини шакллантиради. Шу портфелга асосан, қабул қилинадиган талабалар миқдори белгиланади. Афсуски, ҳозирги кунга қелиб, олий ўқув юр்தларини тамомлаётган кўплаб иқтисодчи мутахассислар ўз иш

фаолиятларини эгаллаган ихтисосликлари бўйича давом эттирмаяптилар, шунингдек улардан айримлари иш топиш масаласида қийинчиликларга дуч келишмоқда. Бунинг асосий сабаби буюртмалар портфелини шакллантиришда маркетинг тадқиқотларига етарлича эътибор бермасликдир.

Ҳар бир олий ўқув юрти шу жумладан, иқтисодчи мутахассисларни тайёрлайдиган олий ўқув юртлари ҳам ўзларининг маркетинг стратегияларини ишлаб чиқишни йўлга қўйишлари керак. Бунда улар ўз истеъмолчилари ва буюртмачилари билан мавжуд муносабатларни қайтадан тадқиқ этишлари, келажақдаги бўлиши мумкин бўлган истеъмолчиларни излаб топишлари, SWOT таҳлилини амалга оширишлари керак. Бундай стратегиянинг афзаллик томони шундаки, *биринчидан*, олий таълим муассасаси ташки бозорни ўрганиш натижасида қандай янги иқтисодий мутахассисликларга талаб мавжудлигини билиб олади ва шу асосда кейинчалик имконият доирасидан келиб чиқиб шу мутахассислик бўйича иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашни йўлга қўйиши мумкин. *Иккинчидан*, мавжуд иқтисодий мутахассисликлар бўйича тайёрланаётган мутахассисларга нисбатан истеъмолчи ва буюртмачилар томонидан қўйиладиган янгидан-янги талаблар хусусида зарур маълумотларга эга бўлиши мумкин ва шу асосда тайёрлаш тизимини такомиллаштириб бориш имкониятига эга бўлади. *Учинчидан*, истеъмолчининг айнан қайси мутахассисликларга асосий эҳтиёжлари мавжудлигини ҳисобга олган ҳолда иқтисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини такомиллаштиради.

Яна шунингдек, молиявий ва иқтисодий хавф-хатарларни бошқариш ва лойиҳавий молиялаштириш соҳаларида иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашни йўлга қўйиш керак. Чунки, ҳар қандай ривожланаётган тизимда хавф-хатарларни тўғри ҳисобга олиб, қарор қабул қилиш муҳим аҳамият касб этади ҳамда иқтисодий манфаат келтирувчи турли хил лойиҳаларни ўз вақтида тўлиқ молиялаштириш манбаларини излаб топиш ҳам долзарб муаммо ҳисобланади.

Шундай қилиб, бугунги иқтисодиётни эркинлаштириш шароити юкори малакали иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини такомиллаштириб бориш заруриятини устувор даражага қўтаради.

Қисқа хулоса

Бугунги кунда замонавий иқтисодчига хос хусусиятлар жамият таракқиётига мувофиқ равишда босқичма-босқич бойиб, такомиллашиб борди. Замонавий иқтисодчи таракқиётининг илк босқичида, масалан, таваккалчилик

ҳал килувчи рол ўйнаган бўлса, кейинчалик иктисодчининг бошқа хусусиятлари тадрижий равишда олдинга чиқа бошлади. Бу хусусиятларга, энг аввало, бозор имкониятларини излаб топиш ва тадқиқ қилиш, улардан фойдаланиш, новаторлик ҳолатларини амалга ошириш киради. Қолаверса, энди изланувчанлик, юзага келган янги имкониятлардан мақсадга мувофиқ фойдаланиш, сифатли товарлар ишлаб чиқариш, янги техника ва технологияларни ўзлаштириш, янгилардан хабардор бўлиш, истеъмолчига хизмат кўрсатишнинг янги усулларини излаб топиш, инвестиция киритишга янги соҳалар ахтариш муҳим амалиёт касб этади.

Юқоридаги мулоҳазалардан келиб чиқиб, ушбу бобда замонавий иктисодчига хос хусусиятлар, тадбиркор – иктисодий ресурсларни бирлаштирувчи, замонавий иктисодчи фаолиятининг тахлили, иктисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи куч қабилар хусусида атрофича фикр билдирилган ҳамда керакли маълумотлар асосида мавзу бўйича етарли маълумотлар берилган ва энг асосийси талабаларга ишонарли тарзда баён этилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчига хос хусусиятларни таърифлаб беринг?
2. Тадбиркор – иктисодий ресурсларни бирлаштирувчи деганда нимани тушунаси?
3. Замонавий иктисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи кучни таърифлаб беринг?
4. Замонавий иктисодчи фаолиятини тахлил қилиб беринг?
5. Бизнес ва бизнесмен деганда нимани тушунаси?
6. Тадбиркорликни ҳуқуқ ва мажбуриятларини кўрсатиб беринг?
7. Сизнингча, замонавий иктисодчи қандай фазилатларга эга бўлиши керак?
8. «Олдин иктисод сўнгра сиёсат» иборасига Сизнинг муносабатингиз?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув қўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
2. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.

3. Тожибоева Д. Махсус фанларни ўқитиш методикаси – Т.: фан ва технология, 2007.

4. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарқанд, 1997.

5. Шодмонов Ш.Ш., Алимов Р.Х., Жўраев Т.Т. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.

6. [www. bilimdon. uz.](http://www.bilimdon.uz) - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

VII боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИ ВА УНИНГ КАСБИЙ ҲАМДА АХЛОҚИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ

1. *Замонавий иқтисодчининг касбий маҳоратига қўйиладиган талаблар.*
2. *Замонавий иқтисодчининг ахлоқий, маънавий хусусияти.*
3. *Замонавий иқтисодчида ахлоқ меъёрлари ва бизнесменнинг ахлоқ кодекси.*

7.1. Замонавий иқтисодчининг касбий маҳоратига қўйиладиган талаблар

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ва «Таълим тўғрисида» ги қонун, Президентимизнинг «Ўзбекистон XXI асрга интиломқда» китоби, Олий мажлисининг биринчи сессиясида қилган маърузасидан келиб чиқиб, республикамизда касблар йўналиши бўйича замонавий иқтисодчи кадрлар тайёрлашга алоҳида эътибор берилмоқда.

Иқтисодчилар тайёрлашда иқтисодиётга оид фанларни ўрганиш алоҳида ўрин тутди. Чунки мутахассисликка оид фанларни чуқур ўзлаштирмай туриб, бошқа фанларни ўрганиб бўлмайди. Шунинг учун ҳам замонавий иқтисодчилар ўзлари бу фанларни яхши ўзлаштиришга ҳаракат қиладилар.

Маълумки, жамиятнинг ўз олдига қўйган мақсадини келажакда амалга оширадиганлар ёшлар, яъни бугунги куннинг замонавий иқтисодчиларидир. Демак, жамиятнинг келажаги қандай бўлиши кўп жихатдан уларнинг интеллектуал ва ахлоқий жихатдан қай даражада камол топишларига боғлиқ.

Жамиятнинг тараккиёт даражаси, ахборотларни ҳаддан ташқари кўплиги, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, умуман олганда ҳаёт тажрибаси шуни кўрсатдики, ёшларни етук, вазиятни тезда баҳолай оладиган, айти шу вазият учун тўғри қарор қабул қила оладиган малакали мутахассислар қилиб тайёрлаш бугунги куннинг асосий вазифаларидан биридир.

Ҳар қандай иқтисодчи бирор ишни бошлашдан олдин, энг аввало, у икки муҳим омилни, яъни:

- мазкур вақтдаги шарт-шароитни;
- ўзининг тутган ўрни ва имкониятини аниқлаб олиши зарур.

Биринчи омил бўйича замонавий иқтисодчи ўзининг иш фаолиятини фирма ёки корхонанинг ташқи муҳитга нисбатан қуввати ва камчилиги, шунингдек, ташқи муҳитдан келиб чиқадиган имкониятлар ва таҳлилларни инобатга олиб белгилаши лозим.

Бошқача қилиб айтганда, бирорта жиддий иш бошлашдан олдин иктисодчи:

- қайси ишлаб чиқариш соҳасида иш юритиш;
- қанча пул сарфлаш;
- хозирги шароитда қандай соҳалар бошқалардан маълум устунликка эгаллиги;
- талаб ва унинг қондирилишини;
- ўзининг имкониятларини эринмай ўрганиб чиқмоғи лозим.

Бундай таҳлил фирма фаолиятининг ҳолати ва бизнес ривожланишининг йўналишларини, келажакдаги истикболини баҳолашга имкон беради.

Ишни бошлашнинг *иккинчи омили* – бу замонавий иқтисодчининг салоҳияти ва унинг қайси бир турдаги фаолиятни тўғри танлаб олиш масаласидир. АҚШдаги фаолият йўналишини танлашдаги хато кишига моддий жиҳатдан ҳам, маънавий жиҳатдан ҳам биздагига қараганда анча қимматга тушади.

Бугунги кунда иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик ва бизнес ривожланиб, қуйидаги ижобий натижаларга эришишга сабаб бўлади:

- ижтимоий махсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш ва уни турли аҳоли қатламлари ўртасида ҳаққоний меъёрлар устунлигида таксимлаш;
- ишсизлик даражасини камайтириш, меҳнатга қобилиятсизлар ёки бегараз сабабларга кўра унумсиз ишловчи аъзоларга маблағ ажратиб, уларнинг етарлича кун кечериш даражасини таъминлаш;
- паст даромадли шахслар сотиб олиш қобилиятининг турғунлигини таъминлаш;
- инсоннинг асосий ҳуқуқларининг, айниқса шахснинг эркин тараққий топиши ва уни иқтисодий тараққиёти учун тенг имконияти билан таъминланиш ҳуқуқларининг жорий қилинишини таъминлаш;
- иқтисодий ва ижтимоий тоифадаги гуруҳий манфаатларга риоя қилиш ва уларни тараққий топтириш, яққа шахс ва жамият, иш берувчи ва ишловчилар, ишлаб чиқарувчилар ва истеъмолчилар манфаатларининг ўзаро мослашувини таъминлаш.

Бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорлик ва бизнес хулқ-атворга, фаол йўл-йўриқлар, қоидалар ва бошқа хатти-харакатни тартибга солиш қурилмалари билан узвий боғлиқдир. Унда эркин танланган ҳаётий позиция (ҳолат), шахс олдида мустақил ахлоқий танловнинг мавжудлигини назарда тутувчи эркин танлаб олинган ҳаётий вазият гавдаланади.

7.2. Замонавий иқтисодчининг ахлоқий, маънавий хусусияти

Шахс, миллат, инсоният маънавиятининг ҳолати ва даражаси жамият тараққиётига турлича таъсир этиши мумкинлиги қадим-қадим замонлардан бери маълум. Тарихий шахслар, буюк алломалар, сиёсий кучлар ҳаёт сабоқлари, тарих тажрибаси ва ўз олдига қўйган мақсадларини эътиборга олиб маънавиятни кучайтириш, ривожлантириш ёки маънавий бухронни чуқурлаштириш орқали жамият, миллат тараққиётига ижобий ёки салбий таъсир кўрсатишга ҳаракат қилганлар.¹

Жамият ҳаётидаги барча юксалишлар, тараққиёт имкониятлари, қомил инсон шахсининг шаклланиши муайян маънавий муҳит ва итмкониятлар билан боғлиқ бўлган. Барча тушқунликлар, турғунлик ҳолатлари, иқтисодий, сиёсий инкирозлар эса маънавий бухроннинг натижаси бўлган. Шунинг учун жамият тараққиётидаги тушқунликлар ва юксалишларнинг сабабини ижтимоий, иқтисодий, сиёсий омиллардангина эмас, балки кишиларнинг онги, эътиқоди, дунёкараши, ахлоқий қамолоти даражасидан ҳам излаш керак.

Маънавиятнинг жамият тараққиёти, инсон қамолотидаги қатта аҳамиятини эътироф этиш унинг моҳияти ва мазмунини ҳам илмий таҳлил қилишни талаб қилади. Шу вақтга қадар ижтимоий фанларда бу категориянинг моҳияти ва мазмуни тўла ёритиб берилган эмас.

Маънавият тушунчаси моҳияти ва мазмуни жиҳатидан мураккаб ва серқиррадир.

Инсон онгли фаолияти, тафаккур салоҳиятининг ҳар қандай шакли маънавият бўла олмайди. Шу сабабли ҳам онгли тафаккур соҳиби бўлган кишиларда, иқтисодчиларда маънавиятлилик билан бир қаторда, маънавий кашшоклик, қолоқлик ҳоллари ҳам кўзга ташланади. Агар жамият ҳаётида маънавий қолоқлик, маънавий тубанлашиш бўлмаганда, маънавият учун курашишга зарурият ҳам бўлмас эди.

Маънавият – инсон ахлоқи ва одоби, билимлари, истеъдоди, қобилияти, амалий малакалари, виждони, иймони, эътиқоди, дунёкараши, мафқуравий қарашларнинг бир-бири билан узвий боғланган, жамият тараққиётига ижобий таъсир этадиган муштарак тизимидир.

Илғор ғоялар ва янгиликларнинг тарғиботчиси бўлган замонавий иқтисодчи-педагоглар энг маданиятли, маънавияти ўта бой инсонлар бўлиб, бу фазилат уларнинг юриш-туришида, феъл-атворида, кийинишида, оилада, иш жойида, одамлар билан маданий муомала қила билишида, жамоат жойларида

¹ Э.Юсуфов. Инсон қамолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.

ўзини тута билиши, нутк маданияти, маънавияти, инсоний фазилатларида ўз аксини топади. Бу фазилатлар ҳар бир замонавий иқтисодчининг гўзал ички дунёсининг ташки ифодасидир.

Замонавий иқтисодчининг маънавияти деганда одоб ва иқтидор ўртасидаги диалектик боғланиш тушунилади. Бу боғланиш куйидаги фазилатлар мажмуасида ўз аксини топади:

АДАБ – ақлнинг суянчиғи, барча фазилатларнинг мезони. Адаб – яхшилик билан ёмонликнинг фарқини билиш, фойда билан зарар орасидаги тафовутни англашдир. Адаб воситасида киши ўз жонини ёмон хислатлардан даволайди, ёқимсиз айблардан поклайди, чиройли фазилатлардан безайди.

Адаб замонавий иқтисодчини энг чиройли хулқ билан қуроллантиради. Натижада ақл эгалари бундай тадбирқордан ҳар ишда рози бўлишади. Адабли тадбирқор эса кундан кунга обрў топади, нуфузи ошади, ишлари раванк топади.

Жамият тараққиёти ва инсон камолоти жараёнида маънавиятнинг барча қирралари ўзаро боғлиқ ҳолда шаклланади ва ривожланади. Ахлоқ ва одоб инсон ҳаётга кадам қўяётган дастлабки даврданок шаклланиб, унинг камолотига замин яратувчи ички руҳий омил бўлади. Демак, ҳар бир инсон тарбия қўриб, муайян одоб ва ахлоқ нормаларини, билим ва илмларни эгаллайди, меҳнат қилиб тажриба орттиради, ҳунар-қасб соҳиби бўлади, малака орттиради, ўз қобилияти ва истеъдодини бирор ёки бир неча соҳада тўла намоён этиш имконига эга бўлади. Ахлоқ, одоб, билим, истеъдод заминида эътиқод, ихлос, виждон, иймон шаклланади.

Умуман олганда, маънавиятнинг бу жиҳатлари биргаликда инсонда ижтимоий, моддий ҳаётнинг моҳияти ва мақсадлари ҳақида муайян дунёқараш, мафқуравий эътиқодлар тизими шаклланишига олиб келади.

7.3. Замонавий иқтисодчида ахлоқ меъёрлари ва бизнесменнинг ахлоқ кодекси

Ўзбекистон Республикаси сиёсий, маънавий, ижтимоий ҳамда иқтисодий ҳаётнинг ҳозирги босқичида ривожланиш, янгилиниш ва демократик жамият қуриш сари шахдам қадамлар билан одимлаб бормоқда. Мамлакатимиз ижтимоий ҳаётининг барча соҳаларида, жумладан, маънавий соҳада ҳам чуқур ўзгаришлар рўй бермоқда.

Ахлоқий тарбия маънавиятнинг асоси, маънавият эса ҳар қандай давлатнинг асосидир. Ана шу асоснинг бўш бўлиши давлатни инкирозга олиб келиши мумкин. Шунинг учун Президентимиз И.А.Каримов «Юксак

маънавиятсиз келажак йўк» деган сўзларни қайта-қайта такрорламоқдалар. Миллий истиклол мафкураси, маънавиятимизни юксалтириш шу куннинг долзарб вазифаларидан бири бўлиб, уни ёшлар қалби ва онгига сингдириш таълим-тарбиянинг турли шаклларида амалга оширилиши керак.

Ахлоқ инсониятнинг маънавий маданиятининг кўринишларидан, ижтимоий онг шаклларида бири бўлиб, у кишиларнинг тарихан таркиб топган хулқ-атвори ва юриш-туришини ифодалайдиган, уларнинг бир-бирига ва жамиятга бўлган муносабатларини акс эттирадиган муайян коидалар йиғиндисидир. Шунинг учун ҳам ахлоқ мураккаб кўп қиррали жамият ходисаси бўлиб, у ўз ичига инсоннинг жамият, жамoa ва бошқа кишилар билан ўзаро алоқаларини белгиловчи тамойиллар, меъёрлар ва коидаларни қамраб олади.

Иктисодий, ижтимоий-сиёсий муносабатлари орқали бир-бири билан боғланган кишилар ўзаро муайян ахлоқ нормаларига асосланиб муомала қиладилар. Бир инсон учунгина хос бўлган ахлоқ бўлмайди. Ахлоқий фазилатлар ва ахлоқий меъёрлар асосан кўпчилик ўртасидаги муносабатларда намоён бўлади. Ахлоқ нормалари узоқ тарихий тажриба асосида шаклланиб, кишилар ўртасидаги муносабатларни муштараклаштириб туради.

Ахлоқий маданиятни юкорирок бир поғонага кўтарилиши ҳам сиёсий, ҳам иктисодий соҳаларга бевосита таъсир этади ва уларнинг янада ривожланиши учун асос бўлиб хизмат қилади. Шунинг учун ҳам ҳамма даврларда ахлоқий тарбияни ривожлантириш, ахлоқий маданиятни янада юкорирок даражада кўтариш муаммоси энг муҳим масалалар қаторидан жой олган ва маърифатчилар, педагогларларнинг диққат марказида турган.

Ахлоқий тарбиянинг асосий мақсади – замонавий иктисодчиларда ахлоқий эътиқодни, ахлоқий онглиликни ва ахлоқий хис-туйғуларни тарбиялаш, улар асосида ахлоқий хулқ-атворни одатлантириш, ахлоқий малака ҳамда ахлоқий кўникмаларни ҳосил қилишдир.

Бугунги кунда тадбиркор фаолияти фақат тадбиркорликнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларига боғлиқ бўлмасдан, у инсонлар, ўзининг қўл остида хизмат қилувчи мутахассислар ва ишчилар, айниқса, чет эллик ҳамкасблари – бизнесменлар доирасида умумахлоқий меъёрларга риоя қилиши билан ҳам баҳоланади. Ишдаги муваффақиятнинг ярмидан кўпроғи унинг одобига, маданиятига, дунёқаршига, ишбилармонлик коидаларини қай даражада бўлишига бевосита боғлиқдир.

Умуман, тадбиркорлик – бу маданият. Айтишларига қараганда: Маданиятли одам тадбиркор бўлиши шарт эмас, аммо тадбиркор инсон маданиятли бўлиши лозим.

Арасту ўз замонасида биринчи бўлиб ахлоқ тўғрисида гапириб, *Ахлоқ* - нимани килишимиз ва нимадан ўзимизни тийишимиз кераклигини аниқлашимизга ёрдам беради деган эди. Президентимиз И.А.Каримов ахлоқ тушунчасига қуйидагича таъриф берди: *Ахлоқ* - маънавиятнинг ўзаги. Инсон ахлоқи шунчалик салом-алик, хушмуомаладангина иборат эмас. Ахлоқ бу, аввало, инсоф ва адолат туйғуси, иймон, ҳалоллик дегани.

Демак, ахлоқ биз учун – аввало, инсоний муносабатларни, шунингдек, инсонларнинг феъл-атворларини, уларнинг канчалик макбул нуктаи-назардан кўриб чиқишга ва баҳолашга имкон берувчи билим соҳасидир. Тараққий этган давлатларда, айниқса, Япония ва АҚШда фирмаларнинг «Этика кодекси» ва бизнесменларнинг алоҳида касб усталари гуруҳларининг «Ишбилармонлик кодекси» кенг қўлланилади. «Бизнесменнинг ахлоқ кодекси» биринчи марта АҚШда 1913 йили ишлаб чиқилган бўлиб, унда тадбиркорлик фаолиятини юритишнинг асосий қоидалари қабул қилинган. Бу қоидалар ягона асосга жамланган бўлиб, улар бизнес соҳасидаги усул ва сиёсатни баҳолашда, ҳақиқат ва адолатлилик тушунчалари билан уйғунлашиши белгиланган.

Қисқа хулоса

Жамият тараққиёти ва инсон камолоти жараёнида маънавиятнинг барча қирралари ўзаро боғлиқ ҳолда шаклланади ва ривожланади. Ахлоқ ва одоб инсон ҳаётга кадам қўяётган дастлабки даврданоқ шаклланиб, унинг камолотига замин яратувчи ички рухий омил бўлади. Демак, ҳар бир инсон тарбия кўриб, муайян одоб ва ахлоқ нормаларини, билим ва илмларни эгаллайди, меҳнат қилиб тажриба орттиради, хунар-касб соҳиби бўлади, малака орттиради, ўз қобилияти ва истеъдодини бирор ёки бир неча соҳада тўла намоеън этиш имконига эга бўлади. Ахлоқ, одоб, билим, истеъдод заминида эътиқод, ихлос, виждон, иймон шаклланади.

Шу нуктаи назардан келиб чиқиб, ушбу бобда замонавий иктисодчининг касбий маҳоратига қўйиладиган талаблар, иктисодчининг фан, маданият ва ҳозирги замон технология ютуқлари билан қуролланган бўлиши, унинг ахлоқий, маънавий хусусияти, иктисодчида ахлоқ меъёрлари қабила бўйича керакли маълумотлар берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчининг касбий маҳоратига қўйиладиган талабларни санаб беринг?
2. Замонавий иктисодчи фан, маданият ва ҳозирги замон технология ютуқлари билан қандай қуролланган бўлиши керак?
3. Иктисодчининг ахлоки деганда нимани тушунасиш?
4. Замонавий иктисодчининг маънавий хусусиятини таърифлаб беринг?
5. Замонавий иктисодчига хос ахлоқ меъёрларини кўрсатинг?
6. Бизнесменнинг ахлоқ кодексини санаб беринг?
7. Замонавий иктисодчи қандай талабларга жавоб бериши зарур?
8. Иктисодчига хос халоллик ва ростгўйлик фазилатларини таърифлаб беринг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иктисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.
3. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
4. Юсупов Э. Инсон камолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.
5. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув қўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
6. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарканд, 1997.
7. Чжен В.А. Ўзбекистонда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш тизими. – Т.: 1995.
8. Шодмонов Ш.Ш., Алимов Р.Х., Жўраев Т.Т. Иктисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.

VIII боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ ЭТИКАСИ

1. *Замонавий иқтисодчи одобининг ўзига хос томонлари.*
2. *Иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидалари.*
3. *Замонавий иқтисодчининг этикаси.*
4. *Замонавий иқтисодчининг нуфузи.*

8.1. Замонавий иқтисодчи одобининг ўзига хос томонлари

Инсонлар қанчалик тажрибали ва билимдон бўлсалар уларни одоб масалалари шунчалик кизиктира бошлайди. Ходимларнинг ахлоқий юксаклиги замонавий раҳбарнинг бошқарув фаолиятининг муҳим сифат кўрсаткичи ҳисобланади. Бунга эришиш учун, аввало раҳбарнинг ижтимоий-одобий тайёргарлиги (назарий ва амалий) зарур. Ана шу мақсадда бошқарув одоби тузилади. Унинг моҳияти ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқаришнинг барча иштирокчиларининг хулқ-атвори тамойил ва меъёрларини асослашдадир, хизмат ҳуқуқ ва мажбуриятига касб бурчи сифатида муносабатда бўлиш зарурлигидадир.

Замонавий иқтисодчининг одоби маъмурий ва хўжалик фаолиятини сифатли адо этишга йўналтирилган назарий-амалий этика билимлари ва амалий тавсиялар тизимидан иборатдир. Ижтимоий адолат, шахс эркинлиги, касбий покизаллик, масъулиятни ҳис этиш, табиатни асраб-авайлаш унинг асосий тамойиллари ҳисобланади. Замонавий иқтисодчининг одобиди ахлоқий тавсифдаги, шахс хулқ-атворини ўрганиш билан боғлиқ меъёрий ҳужжатлар, бошқарув фаолиятига бўлган ахлоқий талаблар, ишга алоқадор этика қоидалари ишланмалари ва иқтисодчининг хизматдан ташқари хулқи, муомала одоби бўйича маслаҳатлар тўпламлари муҳим ўрин эгаллайди.

Қуйидагилар замонавий иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидалари ҳисобланади:

- одамларга кенг кўламда ўз фойдалилигини намоён этиш учун ҳокимиятга интилиш;
- бошқарув фаолиятида қатнашиш учун ходимларни фаол жалб этиш;
- фойдали танқидни самимий қабул қилиш ва жамоат фикрини ҳурматлаш;
- бўйсуновчиларга ишонган ҳолда муносабатга мойиллик, уларни ўз ҳамфикрлари деб билиш.

8.2. Иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидалари

Ахлоқий ҳис-туйғулар, ахлоқий кадриятлар ва ахлоқий онг инсонда ахлоқий ҳисларни вужудга келишига олиб келади., буларга гурур, виждон, иймон, адолат, меҳр-муҳаббат, ишонч кабиларни киритиш мумкин. Ахлоқий ҳис-туйғулар инсоннинг ўзига, бошқа одамларга, ҳаётга бўлган муносабатини ўзида акс эттиради. Ахлоқий ҳиссиётлар ахлоқий кадриятларнинг инсоннинг ички кадриятига айланишида муҳим ўрин тутади ва ахлоқий онглиликнинг ривожланишига ёрдам беради. Бугунги кунда ахлоқий тарбиянинг мазмуни куйидаги асосларда қурилади:¹

1. Умуминсоний кадриятлар.
2. Миллий кадриятлар.
3. Шарқ мутафаккирларининг ахлоқий қарашлари ва халқ педагогикаси.
4. Бугунги куннинг ахлоқийликка бўлган ижтимоий талаблари.

Бу асосларнинг ҳар бири ўз ўрнига эга ва алоқий тарбия жараёнида муҳим аҳамият касб этади.

Ахлоқий тарбия инсоннинг бутун ҳаёти давомида ривожланиб боради, чунки ахлоқийликнинг ўзи инсон ҳаётининг узлуксиз ривожланувчи қисмидир. Ахлоқий тарбия инсоннинг, жумладан замонавий иқтисодчининг бутун ҳаёти давомида ривожланиб боради, чунки ахлоқийликнинг ўзи инсон ҳаётининг узлуксиз ривожланувчи қисмидир.

Умумий ахлоқий талаблар ёки ахлоқий тамойиллар инсонга аниқ вазиятда аниқ ахлоқий хатти-ҳаракат шаклларини кўрсатиб бера олмайди. У энг юқори тамойил сифатида мавжуд бўлади. Шахсдан эса маълум вазиятда муаммони ечимини ахлоқий тамойилларга таянган ҳолда энг тўғри ечимни топиш талаб этилади. Ахлоқийлик маданияти эзгулик қилишнинг беғараз истагидан келиб чиққан ҳолда қарор қабул қилишда намоён бўлади.

Замонавий иқтисодчининг ахлоқий тарбияланганлиги ахлоқий ҳис-туйғуларнинг ҳам қай даражада ривожланганлигида ўз аксини топади. Ўзига ҳос ҳамдардлик, бировнинг ютуғига чин дилдан хурсанд бўла олиш хусусиятлари, одамларни кадрлаш ва меҳр-муҳаббатли бўлиш кабилар ахлоқий ҳис-туйғуларнинг ривожланиш мезонлари бўла олади.

Бу борада И.Кантнинг ахлоқий тарбиянинг икки даражасини ажратишини эслаб ўтиш ўринли. Унинг фикрича, ахлоқий қоидаларни расмий равишда бажарувчи ва бу қоидаларнинг чуқур мазмунини фарқлай олмайдиган одамлар – маданийлашган одамлардир. Улар ахлоқий онглилик даражасига ҳали

¹ М.Ҳошимова. Ахлоқий тарбиянинг биологик асослари. – Т.: «Ўқитувчи», 2004.

кўтарила олганлари ва ахлокий хиссиётларни етарли даражада, ўзларида ривожлантира олганлари йўқ.

Ахлоқ коидаларининг мохиятини англаган ва ахлокий хис-туйғулар билан мустахкамланган, ахлокий қарашларга эга бўлган одамларни энг ахлокий маданиятга эга одамлар деб ҳисоблайди.

8.3. Замонавий иқтисодчининг этикаси

Замонавий иқтисодчи фаолияти фақат тадбиркорликнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларига боғлиқ бўлмасдан у инсонлар, ўзининг қўл остида хизмат қилувчи мутахассислар ва ишчи-ходимлар, хорижий бизнесменлар доирасида умумахлоқий меъёрларга риоя қилиши билан ҳам белгиланади.

Замонавий иқтисодчи фаолиятининг муваффақияти унинг дунёқаршига боғлиқ. Буларнинг барчаси «Замонавий иқтисодчи этикаси» тушунчасида ўз аксини топади.

Иқтисодчи этикаси бизнес оламида ўзини тутиш тамойиллари йиғиндисидан иборат бўлиб, очикликка, ростгўйликка, сўзида туришда, қонунларни ҳурмат қилишда, бизнесни юрита олишда асосланади.

Этика атамаси қадимги юнонларнинг «ethos» сўзидан олинган бўлиб, «уй», «яшаш жойи» деган маъно билдиради. Гомер ҳам ўз асарларида этика тушунчасидан худди шу маънода фойдаланган. Кейинроқ бориб этика сўзи «йирик мавжудотларнинг яшаш коидалари» деган маънони англаган. Фалсафада эса бу сўз кишиларнинг турмуш тарзи, характерини ифодалаш учун қўлланилган. Аристотель бу сўздан инсонга хос фазилатларнинг ижобий томонларини ифодалаш учун фойдаланган.

Этика тушунчаси иккита жиҳатни ўз ичига олади:

- этика – бу маълум жамият, кишилар гуруҳи, касб-корлар учун қўлланилган рухий ва ахлокий меъёрлар тизимидир;
- этикавий меъёрлар ҳуқуқ билан, яъни давлат томонидан белгиланган ёки санкцияланган умуммажбурий ўзини тутиш коидалари ва меъёрлари мажмуаси билан боғлиқдир.

Демак, инсоннинг ҳар қандай фаолияти, шу жумладан ишбилармонлик ҳам этика ва ҳуқуқий ўлчовлари билан баҳоланади. Амалдаги қонунчилик жамиятга ўз хоҳиш-иродасини бизнеснинг ахлокий-ҳуқуқий ўлчовлари асосида ифодалаш учун имкон яратади. Ишбилармон қонунни бузганлиги учун маълум жазо белгиланса, унинг бизнесда этика ва ахлокий-ҳуқуқий меъёрларни

бузганлиги учун у жамиятнинг кахр-ғазабига дучор бўлади. Бунинг учун жамиятда юкори этикавий меъёрларга амал қилиниши керак.

Замонавий иктисодчи энг аввало ҳалол ва ростгўй бўлиши лозим. Бу кишилар билан яхши муносабатлар ўрнатишнинг энг муҳим шартларидан биридир. Ҳақиқий иктисодчининг яна бир муҳим белгиси унинг берилган ваъдани сўзсиз бажаришидир. У ўз сўзининг устидан чика олса, ваъдасида турса ва зиммасига олган топшириқларини ўз вақтида бажарсагина бу соҳада муваффақиятларга эриша олади. Бу шартномада кўрсатилган шартларни ўз вақтида бажаришини тақоза қилади.

Замонавий иктисодчи бошқалар билан ўзаро ҳурмат, ишонч асосида ҳушмуомала муносабатда бўлиши лозим. Унинг бошқаларга нисбатан муомаласи уларнинг иктисодчига нисбатан муомаласини белгилаб беради. Шунингдек замонавий иктисодчи конун ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга итоат қилиши, уларни оғишмай бажариши шарт.

Ўз ишини конун бўйича олиб бориш этик ва рухий-ахлоқий ўлчовларга риоя қилиш билан бир хил эмас. Иктисодиётда деярли тез-тез шундай вазиятлар яратиладики, унда конунни бузмай туриб этикавий меъёр ва қоидалардан оғиш кузатилади. Бу эса иктисодчининг нафакат ўзи учун, балки жамият учун ҳам салбий натижалар келтириши мумкин.

Замонавий иктисодчи фаолиятининг муваффақияти унинг вазмин ва сабрли бўлишига у ёки бу қарорларни эхтиросга берилмасдан, совуққонлик билан қабул қилишига боғлиқ.

Бозор иктисодиёти шароитида фақат ўз касбини пухта билган, маҳоратли мутахассисларгина обрў-эътибор қозонади. Шу сабабли у ёки бу соҳада иш бошламоқчи бўлган иктисодчи ўз соҳасини пухта эгаллаши, бозор иктисодиёти конун-қоидаларини атрофлича ўрганиши зарур.

8.4. Замонавий иктисодчининг нуфузи

Замонавий иктисодчи ўз фаолиятини амалга оширар экан, энг аввало кишилар билан муносабатда бўлади. Замонавий иктисодчининг обрў-эътибори, қолаверса, амалга ошираётган ишининг муваффақияти кўп жиҳатдан унинг кишилар билан қандай муомалада бўлиши билан белгиланади. Шу сабабли ҳар бир иктисодчи ёки тадбиркор атрофдагиларда ижобий таассурот қолдиришга ҳаракат қилиши лозим.

Иқтисодчи нуфузи (имиджи) деганда атрофдагилар онгида замонавий иқтисодчи ҳақида шаклланган ишбилармон киши сиймоси, у тўғрисидаги тасаввурлар тушунилади.

Фирма ёки корхона нуфузи эса унинг бозордаги ҳолатини таъминловчи фирма сиймоси, харидорнинг фирма белгисига содиклигидир.

Ҳар қандай иқтисодчи ёки тадбиркор юқори нуфузга эга бўлишга ҳаракат қилар экан шуни назарда тутиши лозимки, у фақат меҳнат эвазига орттирилиши мумкин, холос. Юқори нуфузга эга бўлиш деганда иқтисодчи ва унинг иш жойининг кўпчилик томонидан тан олинishi ва уларга нисбатан илиқ муносабатнинг шаклланиши тушунилади. Одатда юқори нуфузга эга бўлган иқтисодчига нисбатан мижозлар алоҳида муносабатда бўладилар ва улар тўғрисида ижобий фикр билдирадилар.

Ҳар бир иқтисодчи ўзининг нуфузини оширишга ҳаракат қилади. Бирок кишилар ўзларини-ўзлари объектив баҳолашлари анча кийин кечади. Шу муносабат билан бу ҳолат инсон муносабатларининг алоҳида соҳаси – имижеологиянинг вужудга келишига олиб келди. Имижеология гарб мамлакатларида «паблик рилейшнс» деб аталади.

Паблик рилейшнс оммавий ахборот воситалари оркали жамоатчилик фикрига таъсир ўтказиш бўлиб, фирмалар томонидан уларнинг обрў-эътиборини, нуфузини ошириш учун қўлланилади.

Ҳалол меҳнат, ташаббускорлик ва ўз вазифасига масъулият билан муносабатда бўлиш, жамоа аъзоларига талабчанлик ва ғамхўрлик қилиш, ўз ишини чуқур билиш замонавий иқтисодчи нуфузининг ошишига ижобий таъсир кўрсатса, қоғозбозлик, маҳаллийчилик, хадиксираш, баландпарвозлик, худбинлик, мактанчоклик каби хусусиятлар унга салбий таъсир кўрсатади.

Қисқа хулоса

Бугунги кунда замонавий иқтисодчи фаолияти фақат тадбиркорликнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларига боғлиқ бўлмасдан у инсонлар, ўзининг қўл остида хизмат қилувчи мутахассислар ва ишчи-ҳодимлар, хорижий бизнесменлар доирасида умумахлоқий меъёрларга риоя қилиши билан ҳам белгиланади.

Шунга асосланган ҳолда ушбу бобда замонавий иқтисодчи одобининг ўзига хос томонлари, иқтисодчининг асосий ахлоқий қондалари, иқтисодчининг этикаси, бугунги кун замонавий иқтисодчисининг нуфузи, обрўси хусусида

атрофлича фикр билдирилган ва бу мавзу талабаларга ишонарли тарзда баён килинган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иқтисодчи одобининг ўзига хос томонларини санаб беринг?
2. Иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидаларига нималар қиради?
3. Замонавий иқтисодчининг этикаси нима?
4. Замонавий иқтисодчининг обрўси ва нуфузини таърифлаб беринг?
5. Замонавий иқтисодчи қандай талабларга жавоб бериши керак?
6. Хизмат этикасига риоя қилиш деганда нимани тушунаси?
7. Иқтисодчи қандай ахлоқий қоидаларга риоя қилиши керак?
8. Бугунги кунда ахлоқий тарбиянинг мазмуни қандай асосда қурилади?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
2. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иқтисодий педагогика (Ўқув қўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
3. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
4. Юсупов Э. Инсон камолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.
5. Шодмонов Ш.Ш., Алимов Р.Х., Жўраев Т.Т. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.
6. Иномов И. Иқтисодий тарбия назарияси. - Т.: ТДИУ, 2005.

IX боб. ИШЧИ-ХИЗМАТЧИЛАРНИ ЎҚИТИШ. ЎҚИТИШНИНГ ҚОИДА ВА УСЛУБЛАРИ

1. *Ишчи-хизматчиларни ўқитиш шакли ва турлари.*
2. *Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш услуби.*
3. *Ўқитиш дастурлари ва уларнинг таҳлили.*
4. *Иқтисодчи кадрлар касб бўйича ўсишининг ўзаро боғлиқлиги.*

9.1. Ишчи-хизматчиларни ўқитиш шакли ва турлари

Ўқитиш ва кадрларни тайёрлашда - иқтисодиёти ривожланган давлатларда катта аҳамият берилади. Бу омил иқтисодий ўсиш ва ишлаб чиқаришни ривожлантириш омилidir. Ривожланган давлатларда инсоний ресурслар 80% гача товар ишлаб чиқаришни таъминлайди.

Кўпгина ривожланган мамлакатларда уч босқичли ўқув тизими йўлга қўйилган:

1. Олий ўқув юртларида ўқиш;
2. Малака ошириш институтлари ва факультетларда ўқиш;
3. Ўз билимини мустақил равишда ошириш.

Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи ишчилар доимо ўқиш, ўрганиш жараёнида бўлади. Улар тез-тез ўз фаолият йўналишини ўзгартириб туришади, янги технологиялар ишлаб чиқишади, мавжудлари ривожлантирилади. Буларнинг барчаси ўзагарувчан меҳнат фаолиятида инсонни ўқишга мажбур қилади. Ҳар бир янги ҳолатда, ўз ишини бажариш учун ходим ёки менежер ўқишга киришади. Ҳар бир тадбиркорлик ташкилотига кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш тадбирлари ривожланиш режасига киритилади. Бу куйидаги шароитларга боғлиқ:

- етарли квалификацияли иш кучи етишмаслиги;
- ракобат курашида меҳнат ресурсидан самарали фойдаланиш;
- янги билимларни эгаллаш;
- янги ишлаб чиқариш жараёнларининг пайдо бўлиши;
- ишчилар потенциалини ривожлантириш.

Ходимларнинг ривожланиши фирма учун ҳам, ходимлар учун ҳам фойдалидир. Инсоннинг ақлий ва жисмоний имкониятлари чекланган, аммо шу имкониятлардан ҳам максимал даражада фойдаланилса иқтисодий ривожланишни таъминлаш мумкин. Лекин, кишилар меҳнатини имконият

чегараларидан оширишга интилиш хатоларни кўпайтиради. Фирма ёки корхона қуйидаги омилларга кўра самарали бўлиши мумкин:

1. Меҳнат кишиларнинг жисмоний ва ақлий имкониятлари чегарасида етмаслиги ва ундан ўтмаслиги керак, шунда ишда хатолик кам бўлади. Меҳнатга бўлган иштиёқ сақланади.
2. Ўзгарувчан меҳнат шароитларида инсоннинг мослашиш имкониятлари яхшиланади, кенгайди, шу билан бирга, кадрларнинг ишдан кетиши камаёди.
3. Ходимлар малакаси ошади.

Ишчи-ходимларни ўқитиш турли шаклларда амалга ошади. Уларни танлаш бир неча омилга боғлиқ. Буларга ўқишнинг йўналиши, ўқиш предмети, ўқиш шароитлари ва даъвогарнинг имкониятлари киради.

Қуйидаги ўқиш турлари мавжуд:

- янги ходимлар билан бошланғич ўқиш;
- ишлаб чиқариш ўқиши;
- бошқарув ўқиши;
- кузатув ўқиши (билимни ошириш учун);
- ротация йўли билан ўқиш;
- мустикал дастур бўйича ўқиш ва бошқалар.

Корхона ва фирмаларнинг кўпчилиги янги мутахассислар билан машғулотлар ўтказилади. Бундай машғулотлар 2-4 ҳафтада махсус ўқув марказларида ўтказилади. Бошланғич ўқиш янги ходимлар учун малака ошириш кўринишига эга бўлиши мумкин. Бундай ўқишлар семинар шаклида ўтказилади.

Ишчи-ходимлар учун ишлаб чиқариш ўқиши биринчи навбатдаги ўқиш ҳисобланади. Бунда иш юзасидан энг асосий маълумотлар берилади. Ишнинг хусусияти, касб сир-асрорлари ўргатилади. Бошқарув ўқиши масъул бошқарув лавозимларига кўтарилаётган ёки қабул қилинаётган ходимлар учун ўтказилади.

9.2. Тадбиркорлик фаолияти билан шугулланувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш услуги

Бугунги кунда, мамлакатимиз олий таълим тизимида иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини замон талаблари даражасида қайта ташкил этиш мақсадида иктисодий таълимнинг халқаро андозаларидан самарали фойдаланиш долзарб аҳамият касб эмоқда. Чунки, дунёнинг

ривожланган ва бозор иктисодиёти амал қилаётган мамлакатларнинг деярли барчаси янги механизмнинг кескин ўзгаришларига мослаша оладиган ва ҳар қандай шароитда рақобатлаша оладиган иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш борасида замонавий иқтисодий таълим тизимига эгадирлар.

Ривожланган мамлакатларда иқтисодий таълимнинг асосан қуйидаги иккита модели асосида мутахассислар тайёрлаш йўлга қўйилган:¹

1.Инглиз – Америкача иқтисодий таълим тизими. Бундай таълим мутахассисликни эгаллашнинг кўп даражалигига ва хилма – хиллигига асослангандир. Бу тизимда ҳам ўрта махсус, касб-хунар таълими тизими таклиф этилган таълим мауассасаларининг кенг тармоғи мавжуд. Ҳозирги кунда, Америка Қўшма Штатлари ва Ғарбий Европанинг бир қатор ривожланган давлатларида фаолият кўрсатаётган олий бизнес мактаблари, университетлар, коллежлар ва бошқа бир қатор мутахассислар тайёрлаш марказларининг турли – туманлиги фикримизнинг яққол исботидир.

2. Олмонча – Русча иқтисодий таълим тизими. Бу тизим олий иқтисодий таълимни бир даражада эгаллашга асосланади. Унда ўқув режалари ва бозор иқтисодиёти учун мутахассислар тайёрлаш дастурларига жиддийроқ талаблар қўйилди.

Иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашнинг Японча тизими ҳам ўз хусусиятларига эгадир. Технология ва менежмент соҳасида чуқур билимлар бериш бу тизимнинг ўзига хослигини белгилайди.

Ҳозирги кунда халқаро миқёсда иқтисодий таълимнинг Инглизча–Америкача тизими бошқаларга қараганда, кўпроқ оммалашган. Унинг хусусиятлари асосан қуйидагилардан иборат:

- бозорга тайёргарлиги ва малакаси, илмий даражаси ва дипломи турлича бўлган мутахассисларни таклиф этиш. Бундай мутахассислар иқтисодчи мутахассиснинг ёрдамчисидан тортиб, фан доктори илмий даражасига эга бўлган йирик бизнес менежерларини намоён этади;

- талабага йўналишни, мутахассисликни, ихтисосликни ва буларга мос курс ва дастурлар модулларини эркин танлаш имкониятини бериш;

- ўзаро фаркланувчи бакалаврият (касб бакалаври, фан бакалаври, бизнес бошқарув бакалаври) ҳамда магистратура (касб магистри, фан магистри, бизнес бошқарув магистри) нинг ўзаро фаркланувчи дастурлари орқали ижтимоий – иқтисодий эҳтиёжга мослашган иқтисодий таълимнинг турли вариантларини таклиф этиш.

¹ Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: «Ўқитувчи», 2002.

Юқорида келтирилган ана шу уч дастурнинг ўзига хос хусусиятлари мавжуд.

Жамият тараккиёти даражаси, ахборотларни хаддан ташқари кўплиги, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, умуман олганда ҳаёт тажрибаси шуни кўрсатадики, ёшларни етук, вазиятни тезда англай оладиган, айна шу вазият учун тўғри қарор қабул қила оладиган малакали мутахассислар қилиб тайёрлаш учун фақат анъанавий услубларга таяниб дарс ўтиш етарли эмас.

Ҳозирги пайтда тайёр билимни ўзлаштириш асосий мақсад бўлмай, энг асосийси талабаларнинг интеллектуал қобилиятини ривожлантириш, мустақил танлаш ва қарор қабул қилиш кўникмасини ҳосил қилиш объектив заруриятга айланди.

Маълумки иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ўз навбатида мутахассислар малакаси ва маҳоратини юқори бўлишини, мутахассисларга бўлган талабнинг ўзгаришига мослашувчан, ўз малакасини оширишга интилувчан бўлишни талаб эди. Бунинг учун иқтисодчи мутахассисларни мустақил изланиш, фикрлаш, турли қарашларни таққослаш, таҳлил қилиш, ҳулоса чиқаришга ўргатиш лозим. Шу ўринда Президентимиз И.А.Каримов қуйидаги фикрни билдирган эдилар: «Биз ҳаётимизнинг турли жабҳаларида, халқ хўжалигининг барча соҳаларида туб ислохотларни амалга ошириб, янгилашиш сари борар эканмиз, ушбу ислохотларнинг турмуш тарзимизни ижобий томонга ўзгартириши, маънавий юксалишимизга кўмак бериши ҳамда миллий ғурур ва ифтихоримизни кучайтириши кўп жиҳатдан ҳар томонлама етук кадрларга боғлиқ эканини унутмаслигимиз лозим. Республикаимизнинг иқтисодий, сиёсий ва маънавий жиҳатдан раванк топишида, бу соҳалардаги муаммоларни ҳал қилишимизда ҳам миллий кадрлар бош омиллардан бири бўлади».¹

Факультетларда, курсларда, мактабларда малака ошириш ўқишлари махсус ишлаб чиқилган дастур ва зарур қўлланмалар асосида олиб борилади.

Ходимлар малакаларини ошириш ва қайта тайёрлаш ҳам фирма ичида ва ташқарисида бўлиши мумкин. Уларни тайёрлаш услуби қуйидагича амалга оширилади:

- бошқарув масалалари бўйича махсус семинарлар ўтказиш;
- ходимларнинг сифат тўғараги деб номланувчи ўқишларда иштироки;
- янги мутахассисларнинг ишини кузатиш йўли билан ўқитиш;
- кадрлар ротацияси.

¹ Каримов И.А. «Замонавий кадрлар тайёрлаш – ислохотлар муваффақиятининг асоси» нутқидан «Маърифат» газетаси. 1998 йил 28 январь.

Кадрлар ротацияси мутахассис ёки менежер тарбиялаш ва шакллантиришда кенг тарқалган услубдир. Уни фирманинг раҳбарлари ишчини киска вақт ичида бир ишдан бошқа ишга ўтказиш йўли билан амалга оширади.

Малака ошириш ходимнинг илғор корхоналарда, шу жумладан, чет элларда иш ўрганиши (стажировка қилиши) шаклида ҳам ўтказилиши мумкин. Кадрлар ишида асосий масалалардан бири, кадрлар резервини тайёрлаш ва ўқитиш ташкил этишдир. Кадрлар резервига келажакда катта лавозимларни эгалловчи шахслар қиради.

9.3. Ўқитиш дастурлари ва уларнинг таҳлили

Ўқитиш – инсониятнинг ижтимоий-тарихий тажрибаси муайян жиҳатларининг махсус тайёрланган шахс (ўқитувчи, тарбиячи, профессор, инструктор) раҳбарлигида талабалар томонидан ўзлаштириш жараёни, маърифий, тарбиявий ва ривожлантирувчи функцияларини узвий бирликда адо этувчи жараёндир.

Ҳар бир ўқув фани учун ўқув дастури тузилади. Ўқув дастури ўқув режаси асосида ишлаб чиқилади. Ўқув дастури ҳар бир ўқув фанининг ўқитиш учун ажратилган билим ҳажми, тизими ва ғоявий-сиёсий йўналишини аниқлаб берадиган давлат ҳужжатидир.

Ўқув дастурида ўқув йили давомида ҳар қайси гуруҳда алоҳида фанлар бўйича талабаларга бериладиган илмий билим, кўникма ва малакаларнинг ҳажми белгилаб берилади. Дастурда ҳар қайси ўқув фанларининг мазмуни изчиллик билан ёритилади ва маълум мавзулар орқали кўрсатилади.

Ўқув дастури қуйидаги бир қатор қоидаларга амал қилган ҳолда тузилади:

1. Дастурнинг катъийлиги. Ўқитиш дастурлари жамиятимиз тараққиётининг ҳар бир босқичида фан, техника, ишлаб чиқариш ҳамда ижтимоий муносабатлар соҳасида эришилган даражани акс эттириши лозим.
2. Ўқитиш дастурида илмийлик қондаси. Дастурга борликни аниқ, ҳаққоний акс эттирган, илмий жиҳатдан текширилган ишончли материаллар киритилади.
3. Ўқув материаллари мазмунини тўғри танлаш, фан материалларини танлашда унда исботлар, мисоллар, мантикий умумлашма ва хулосаларнинг тўғри уйғунлашувига алоҳида эътибор берилади.
4. Назариянинг амалиёт билан бирлиги қондаси.

5. Ўқув дастурларида тарихийлик коидаси.

Бугунги кунда тадбиркорлик ва кичик бизнес фаолияти билан шуғулланувчи кишиларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун махсус дастурлар ишлаб чиқилади. Чет элларда уларни ташкил қилишда махсус ўргатувчи ташкилотлар иштирок этади (масалан, бизнес мактаби, малака ошириш факультети, бошқарув университети). Ҳозирги кунда чет эл ва мамлакатимиз олим ва мутахассислари ёрдамида ишлаб чиқилган тадбиркорлик бўйича янги ўқув дастурлари кенг қўлланилмоқда.

Йўналиш бўйича ўқув дастурлари қуйидагиларга бўлинади:

- бошланғич ўқиш дастурлари;

- тадбиркорлик ишини комплекс ўқишини таъминлаб берувчи дастурлар ва унинг алоҳида томонларини ўргатувчи дастурлар (масалан, маркетинг, банк иши, кимматбаҳо қоғозлар);

- бошқарув фаолиятини ўрганиш дастурлари ва мутахассисни ўқитувчи дастурлар ўқиш дастурини вақтинчалик омили бўйича қисқа ва узок муддатга бўлинади.

Ўқишнинг кўламига қараб қуйидаги дастурлардан фойдаланилади:

1. Доимий тавсифга эга дастурлар, кўпинча тўғри ёки қисман ўқиш дастури ҳисобланади. Уларга тадбиркорларни ўқитиш дастурлари қиради.

2. Малакани ошириш дастурлари чет элларда кенг тарқалгандек, бизнинг республикамизда ҳам кенг тарқалмоқда.

9.4. Иқтисодчи кадрлар касб бўйича ўсишининг ўзаро боғлиқлиғи

Кичик бизнес ҳам бошқа фаолият каби, доимо ишчиларни ўқитишни талаб қилади. Бу жараён кадрларни сифатини ва ривожланишини таъминлайди.

Ўқиш – бу одамнинг фундаментал билим олиш жараёнидир. Аслида, у мактабларда, коллежларда, институтларда, университетларда ёки бошқа жойларда амалга ошади. Ислохотлар ўқишнинг турларига таъсир қилади. Олий маълумот очик, демократик бўлади. Олий маълумотни ривожлантиришнинг бошқа кўриниши – бу олий ва ўрта махсус ўқишни интеграция қилишдир.

Олий маълумот ислохоти ўз ичига қуйидаги йўналишларни олади:

1. Янги такомиллашган ўқув дастурларини ишлаб чиқиш, замонавий мутахассисларни тайёрлашда халқаро ўқиш жараёнини ташкил қилиш.
2. Аудитория дарслари ва мустақил ишлар орасидаги ўқув вақтини энг қулай тарзда тақсимлаш ва бошқалар.

Бизнингча, жамиятда аҳолининг турмуш даражаси, ижтимоий ва касб йўналиши бўйича ижтимоий қатламланишининг янги турини шакллантириш жараёни бошланганлиги боис, бунинг оқибати сифатида, хўжалик ҳаракатларининг бозор шаклларига мослашишининг турли имкониятлари юз беради.

Олий таълим муассасаси, тижоратлаштириш шароитидаги эндотизим сифатида, ўз манфаатлари тизимини шаклини ўзгартиради. Шахсий маблағлари ҳисобидан пулли билим олиш шароитида ўқиш шакли ва муддатларига нисбатан қуйидаги ҳолатларда муаммоли оқибатлар келиб чиқиши мумкин, қачонки олий таълим муассасаси:

- ўқиш муддатларини узайтириш ва шу асосда катта маблағлар олишдан манфаатдор бўлса;
- билим олувчилар зиммасига ўз харажатларининг катта қисмини юклашга интилса;
- ўқитишнинг кам меҳнат талаб қиладиган ва тежамли шакллари афзал кўрсан.

Бу аспектда ўқитишни тижоратлаштиришнинг ижобий томонлари қуйидагилар бўлиши мумкин: касбни баҳолаш бўйича олий таълим муассасасининг фаолиятида иктисодий томонларни ривожлантириш (маркетинг тадқиқотлари); иктисодий нуқтаи назардан олий таълим муассасалари фаолиятининг самарали стратегиясининг танлаш; олий таълим муассасасининг рақобатбардошлигини баҳолаш, унинг барқарорлиги даражасини ошириш ва бошқалар.

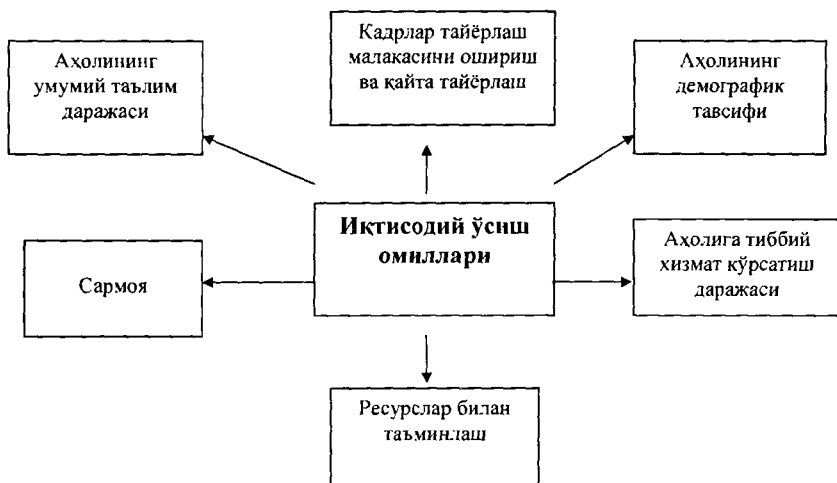
Пулли ўқиш олий таълим муассасаси ҳамда ўқиш пулини тўловчи шахс нуқтаи назаридан энг тежамли шакл сифатида *масофадан туриб ўқитиш* шаклларига қизиқишни орттиради. Бу ўқитишнинг кечки, сирки, экстрант, индивидуал режалар бўйича ўқитиш каби шакллари дидир. Барча ушбу шакллар таълим жараёнининг амалий йўналтирилишини кучайтириши билан тавсифланади.

Бизнинг назаримизда, шахсий шаклда пулли ўқитишни оммавий тарзда жорий этишни қўллаб бўлмайди: ўқиш учун пул тўлашнинг институционал шакллари иктисодиёт ва жамиятнинг барқарорлашуви шароитида ривожланиши мумкин. Бу ўқитиш шакли юзага келган қулайликни пасайтирмаган ҳолда, таълим хизматлари соҳасини кенгайтиришга йўналтирилиши лозим.

Таълим ижтимоий ёки жамият бойлигини ўзида намоён қилади, у жамиятнинг барча аъзолари учун юқори даражада аҳамиятга эга. Кадрлар

тайёрлаш кўплаб иқтисодий-ижтимоий хусусиятдаги вазифаларни ҳал этиш воситаси сифатида қабул қилиниши мумкин. Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, таълим даражаси ва сифати, пировардида, фан-техника таракқиётининг жорий этилиши ва мамлакат фаровонлигининг ошиши суръатларини белгилаб беради.

Буюк хорижий экспертлар ва олимларнинг баҳолашларича, иқтисодий ўсиш омиллари уларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигига таъсир этиши даражасига кўра қуйидаги ҳолатларни назарда тутати (4-расмга қаранг).



Давлатнинг зиммасига таълим хизматларининг бозори йўналтириладиган меҳнат бозорининг бўлажак таркибий тузилишининг башоратини ишлаб чиқиш функцияси қолади. Интеллектуал меҳнат бозорини башорат қилиш илмий жиҳатдан асосланиши керак, республикамизда тайёрланаётган мутахассислар талаби ва таклифини ўрганиш, иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларнинг автоматлаштирилган банкларини барпо қилиш, яъни интеллектуал меҳнат бозори соҳасида маркетинг тадқиқотларини ўтказиш лозим. Бунинг учун эса қуйидагилар зарур:¹

1. Ахборот ва кадрлар ҳисобининг йўлга қўйилган тизими;
2. Баландликдаги таркибий силжишларга таъсир кўрсатувчи омилларини таҳлил қилиш;

¹ Ўжибоева Д. Иқтисодиёт назарияси – Т. «Ўқитувчи», 2002.119-бет.

3. Интеллектуал меҳнат бозорини шакллантирувчи фан-техника маҳсулоти бозорини ўзгаришини таҳлил қилиш.

Ҳозирги босқичда менежмент тизими бошқарувнинг тўртта даражасини ўз ичига олади: умумдавлат, минтақавий, маҳаллий, институционал.

Бошқарувнинг умумдавлат даражаси олий таълим тизимини бошқаришни марказлаштиришнинг юқори поғонаси сифатида, бизнингча, қуйидаги вазифаларнинг ҳал этилишининг таъминлашга қаратилган:

- таълим соҳасида давлат сиёсатини шакллантириш ва амалга ошириш, уни меъёрий-ҳуқуқий ва молиявий-иқтисодий жиҳатдан тартибга солиш;
- ягона, буткул таълим ҳудудини сақлаш ва ривожлантириш;
- узлуксиз таълим тизимини ривожлантириш стратегияларини ишлаб чиқиш, унинг устувор йўналишларини белгилаш;
- таълим соҳасига доир қонун ҳужжатларини ривожлантириш;
- ушбу стратегияни умуммиллий дастурлар, йирик ижтимоий-педагогик ва инновацион лойиҳалар орқали амалга ошириш;
- жамият (педагогик ҳамжамият) ва таълимни бошқаришнинг минтақавий даражаси билан бирга давлат таълим стандартларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;
- таълим сифатини, унинг таълим стандартларига мос келишини баҳолаш ва назорат қилишнинг давлат тизимини барпо этиш;
- таълимни бошқаришнинг минтақавий органлари, фаолиятини мувофиқлаштириш.

Таълимнинг асосий мақсади - замонавий илмий билимларни эгаллаган, мустақил фикрлаш ва муаммоларни ечиш имкониятига эга бўлган маънавий жиҳатдан бой шахсларни шакллантиришдир. Жамият ривожланар экан, ҳаётий талабларнинг даражаси ҳам ортиб боради. Демак, илмий билимларнинг ҳажми кенгайиб, илмийлик даражаси чуқурлашиб борар экан, мантиқий фикрлаш ва муаммоларни тезда ҳал этишга бўлган талаб янада кучайиб боради. Бу фикрдан келиб чиққан ҳолда таълим тизими бугунги кун талабини ҳисобга олган ҳолда эмас, балки келажак талабларини аниқлаган ва ҳисобга олган ҳолда иш олиб бориши керак деган ҳулосага келамиз. Чунки, бугунги кун талаблари келажакда жамиятнинг асосий ўзагига айланади. Демак, таълим тизими талабаларни бугунги кундаги ҳаётга эмас, балки келажакдаги ҳаётга тайёрлаши лозим. Бу ҳам таълимнинг ўзига хос хусусиятларидан биридир.¹

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни- Т.: “Шарк” нашриёт-матбаа концернининг бош таҳририяти, 1997.

Таълим олувчилар ишлаб чиқаришдаги техник ва технологик жараёнлар, қурилма ва мосламалар ҳақида билим олиб амалда қўллай билишлари керак. Ўқитиш жараёнида ўқитувчи устанинг ишлаб чиқариш жараёнига ўқитишда қуйидагиларга эришмоғи лозим:

- Таълим олувчини ҳозирги замон техника жараёни методлари ва замонвий методлар ҳамда қурилмаларда ишлашни ўргатиш;
- Мехнатни ташкил этиш методи ҳам таълим олувчини зарур бўлган билим, кўникма ва малакаларига, касбий малакасига қараб турли иш операцияларини бажаришни замонвий технология талабига жавоб берувчи ишлаб чиқаришни ташкил этиш;
- Таълим олувчини иш меъёрини бажаришга ёндошишга ўргатиш;
- Корхонадаги иш чизмаларини тўғри ўқишга, технологик хужжатлардан тўғри фойдаланишга ўргатиш;
- Корхона жамоасида таълим олувчи ишидан муҳим тарбия сифатида фойдаланиш;
- Таълим олувчини меҳнат хавфсизлиги, ишлаб чиқаришдаги ва ёнгин хавфсизлиги талабларига амал қилишга ўргатиш;
- Таълим олувчининг онгига иш ўрни ва меҳнат қуролларига нисбатан жавобгарлик ва кадрлаш ҳиссини сингдириш;
- Таълим олувчига иш маданияти ҳақида таассурот бериш, иш жойини тўғри ташкил қилишни ўргатиш.

Шундай қилиб, Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги қонунида белгиланганидек, олий таълим соҳасидаги давлат сиёсатининг тамойилларидан бири сифатида бошқарувнинг демократик давлат-ижтимоий хусусияти тасдиқланган. Ушбу тамойил фақат таълим сиёсатини шакллантириш таълим жараёни субъектларининг манфаатлари мос келишига, олий таълим тизимининг ўзини ўзи ташкил этишида юзага келадиган янги ғоялардан самарали фойдаланишига асослангандагина самарали бўлади.

Қисқа хулоса

Ўқитиш – инсониятнинг ижтимоий-тарихий тажрибаси муайян жиҳатларининг махсус тайёрланган шахс (ўқитувчи, тарбиячи, профессор, инструктор) раҳбарлигида талабалар томонидан ўзлаштириш жараёни, маърифий, тарбиявий ва ривожлантирувчи функцияларини узвий бирликда адо этувчи жараён

Ушбу бобда ишчи-хизматчиларни ўқитиш ва унинг шакли, турлари, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш, ўқитиш дастурлари, уларнинг тахлили, иктисодчи ходимлар касб бўйича ўсиши кабилар бўйича фикрлар баён қилинган ва энг асосийси талабаларга ишонарли тарзда берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Ишчи-хизматчиларни ўқитиш шакли ва турларини гапириб беринг?
2. Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш услуги ҳақида фикр билдиринг?
3. Ўқитиш дастурларини тахлил қилиб беринг?
4. Иктисодчи кадрлар касб бўйича ўсишини кўрсатинг?
5. Тадбиркорлик омилларига нималар қиради?
6. Тадбиркорлик фаолиятининг умумий ва ҳуқуқий асослари нималарни кўзда тутади?
7. Ўқув дастурида қандай қоидаларга амал қилинади?
8. Таълим хизматлари бозори деганда нимани тушунаси?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Педагогика профессионального образования. Под ред. В.А.Сластенина.-Москва. «Академия», 2004.
2. Е.Н.Пронина, В.В.Лукашевич. «Психология и педагогика». Учебник для студентов ВУЗов.-М.: «Элит», 2004.
3. Ў.Толипов, М.Баракаев, Ш.Шарипов. Касбий педагогика. –Т.:ТДИУ, 2001.
4. Н.Хўжаев, Ж.Ҳасанбоев. Иктисодий педагогика. –Т.:ТДИУ, 2002.
5. www.inter-pedagogika.ru.

Х боб. ИҚТИСОДЧИ КАДРЛАРНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ МУАММОЛАРИ

1. *Иқтисодчи кадрларни танлашдаги ички ва ташқи чегара.*
2. *Иқтисодчи кадрларни иш билан таъминлаш ва меҳнат шартномасини тузиш.*
3. *Вазифаларнинг мансабга кўра тақсимланиши.*
4. *Иқтисодчи кадрлар кўнимсизлигини камайтириш усуллари.*

10.1. Иқтисодчи кадрларни танлашдаги ички ва ташқи чегара

Мамлакатимиз халқ хўжалигини янада юксалтириш, республиканинг ақл заковат салоҳиятини ўстириш, давлатимиз кудратини ошириш, унинг мустақиллигини мустаҳкамлаш учун хизмат қиладиган Ўзбекистон Республикасининг бир қатор қонунлари ва дастурлари ишлаб чиқилди. Таълим тизимининг молиявий ва моддий таъминоти қонуний йўл билан ижобий ҳал этилди.

Фақат ўтиш даврининг ўзида бу дастур учун 65 млрд. сўм ажратиш кўзда тутилган. 1999 йилда бу мақсадлар учун 34 млрд. сўмдан ортиқ маблағ сарфланди. Ҳозирги вақтда мамлакатимизда ялпи ички маҳсулотнинг 8-10 фоизга тенг қисми маърифат, таълим ва тарбияга ажратилмоқда – бу катта миқдордаги маблағдир. Масалан, республикамизда «Кадрлар тайёрлш миллий дастури» доирасидаги таълим харажатлари 1999 йили 159,2 млрд. сўм, 2000 йили 248,8 млрд. сўмни ташкил қилган бўлса, 2001 йили 336, 1 млрд. сўм сарфланган.

1997 йилда ташкил топган «Умид» ва бошқа жамғармалар орқали иқтидорли ёшлар ривожланган Давлатлардаги энг нуфузли ўқув марказларида тахсил олоқдалар. Ёшлар хориж ҳаётини кўриб, халқаро ҳаётий тажриба ортириб, чет тилларини мукамал эгаллаб, замонавий бакалаврлик ва магистрлик даражасига республикамизнинг турли босқичдаги кадрлар хорижий таълим марказларида тажриба ва малака ортириб келмоқдалар. Бундай ёндашувлар ҳам Ўзбекистон таълим тизимининг ёрқин истикболига ва унинг мавқеини оширишга хизмат қилади.

Бугунги кунда келажаги буюк давлатни куриш тафаккури, дунёқараши замон талабларига мос равишда ўзгарган мутахассисларимизга кўп жиҳатдан боғлиқдир. Янгича фикрлайдиган, янги бозор шароитларида муваффақиятли

хўжалик юрифтадиган юксак малакали, чукур билимли мутахассисларни тайёрлаш давр талаби ва хақиқат тақозосидир.

Бутун иқтисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотларнинг таркибий қисми бўлган узлуксиз иқтисодий таълим тизимининг асосий тамойиллари ана шу мақсадларга таянади. Мамлакатимизда 1996 йилдан буён Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузурда иқтисодий таълим ва бозор иқтисодиёти асослари бўйича мувофиқлаштирувчи кенгаш фаолият кўрсатмоқда. Ушбу кенгаш ишида БМТнинг, Европа Иттифоқининг, Жаҳон банкининг, Халқаро валюта фондининг Ўзбекистондаги ваколатхоналари, Конрад Аденауэр номидаги фонднинг Тошкентдаги ваколатхонаси каби ғоят нуфузли халқаро ташкилотлар иштирок этмоқда. Мувофиқлаштирувчи кенгашнинг асосий вазибалари бўлиб, қуйидагилар ҳисобланади:

- умумий ўрта таълим мактаблари, касб-хунар коллежлари, академик лицейлар ва олий ўқув юртларида иқтисодий таълим тизимини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш ишларини мувофиқлаштириб туриш;

- иқтисодий таълим соҳасидаги мутахассислар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизимини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларини мувофиқлаштириб туриш;

- бозор иқтисодиёти бўйича дастурлар, ўқув-услубий материаллар, дарсликлар, ўқув қўлланмаларни яратиш, шунингдек етакчи хорижий иқтисодчиларнинг ўқув адабиётлари ҳамда монографияларини таржима қилиш ва уларни республикада нашр этиш ишларини мувофиқлаштириб туриш;

- хорижий мамлакатларнинг иқтисодий таълим соҳасидаги университетлари, ўқув марказлари, таълим ва бошқа тизимлари билан халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш ишларини мувофиқлаштириб туришдан иборат.

Бугунги кунда иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида иқтисодчи мутахассислар тайёрлашнинг умумий мазмуни ва ўзига хос хусусияти шундан иборатки: - у бозор иқтисодиётининг фундаментал асоси;

- замонавий таълим тизимини ислох қилишнинг устувор йўналишларидан бири;

- аҳоли касб таълимининг обрўли соҳаси;

- узлуксиз таълим тизимининг муҳим бўғинларидан бири бўлиб ҳисобланади.

Мамлакатимизда иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини барпо этиш ва ривожлантириш тажрибаси катта илмий ва амалий кизиқиш уйғотади, чунки у замонавий иқтисодий таълимнинг аҳолини таҳлил қилиш ва назарий жиҳатдан изоҳлаш, унинг узлуксиз касб таълими тизими билан уйғунлаштириш

ва самарали дидактик ривожланишни башорат қилиш вазифаларини ҳал этиш имконини беради.

Президентимиз И.А.Каримов таъкидлаганларидек, - «Иқтисодиёт, сиёсат соҳасидаги барча ислохотларимизнинг асосий мақсади инсонга қаратилган. Мана шунинг учун ҳам миллий уйғони ғоясини амалга оширишга қобил янги авлодни тарбиялаш иши давлат иши, унинг устивор вазифаларидан бири бўлиб қолади».¹

Бозор иқтисодиёти шароитида инсон меҳнати машина, материал ва капиталга ўхшаб ишлаб чиқарувчи омил ҳисобланади.

Кичик ишбилармонликда тасодифий ишчиларни ишга олиш жуда ҳам хавфли бўлиб, бу корхона учун зарар келтириши мумкин. Ишчиларни тўғри танлаш учун икки хил ички ва ташқи чегара мавжуд.

Ички чегара – бу корхона ёки муассаса томонидан қабул қилинган ва тадбиқ қилинган меъёрдир.

Ташқи чегара – бу ўз ичига қонунлашган меъёрларни олган, регламентланган ҳужжатлардир, масалан, меҳнат ва меҳнатнинг санитария нормалари. Кадрлар бўлими ишининг мазмуни ишчиларни ишга ёллаш ва корxonанинг меҳнат резервларини сақлаш ва ривожлантиришдан иборат.

У қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

- мутахассисларни масъулиятли мансабга танлаш;
- ишчиларни мансабга ёллаш;
- ишчиларни ишдан бўшатиш;
- мутахассисларни сақлаш умумий режасини бажариш тизими.

Биринчи босқич қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Мансабга номзод бўлган шахслар ҳақида маълумот тўплаш;
2. Мутахассисларни ўз ишини бажара олишини текшириш;
3. Мансабга ҳар хил номзодларни қўйиб, солиштириш таҳлилини ўтказиш;
4. Мансабга мос келадиган номзодни танлаш;
5. Мансабга тайёрлаш;
6. Ишчининг ишбилармонлик ва шахсий сифатини текшириш учун синов ўтказиш муддатини аниқлаш.

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаш йўлида. Т.: «Ўзбекистон», 1995 йил.

² Гуломов С.С. Талбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: Шарк, 2002. 139-бет.

10.2. Иқтисодчи кадрларни иш билан таъминлаш ва меҳнат шартномасини тузиш

Ўзбекистон Республикасида чуқур кенг қўламли ислохотлар амалиётга оширилаётган бир пайтда, замон талабларига жавоб берадиган олий маълумотли иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашга ихтисослаштирилган узлуксиз иқтисодий таълим тизимини шакллантиришга биринчи даражали аҳамият берилмоқда. Ислом Каримов таъкидлаганидек, «Биз кийин шароитда келажагимиз пойдеворини қуриб олдик. Бунга ўрнимизга ёш авлод қандай баҳо беради, лойиҳаларимиз, ишларимизни тарозига солиб кўриб нима дейди, ҳар биримиз мана шу саволни дилга тугиб меҳнат қилишимиз лозим. Менинг ишончим комилки, Ўзбекистон халқи фаровон турмуш кечирадиган буюк давлат бўлади».

Келажаги буюк давлатни қуриш тафаккури, дунёраши замон талабларига мос равишда ўзгарган мутахассисларимизга кўп жиҳатдан боғлиқдир, ҳозирги кунда янгича фикрлайдиган, янги бозор шароитларида муваффақиятли хўжалик юритадиган юксак малакали, чуқур билимли мутахассисларни тайёрлаш давр талаби ҳақиқат тақозасидир.

Маълумки, бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашда улардаги бизнес ва тадбиркорлик талабларига етарли даражада кўникмалар ҳосил қилиш мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун ҳозирги кунда мамлакатимизда иқтисодий ихтисосликларнинг кенг турларини тақлиф этадиган олий бизнес мактабларининг фаолият кўрсатаётганлиги алоҳида аҳамиятга эгадир.

Ўзбекистон иқтисодиётининг кўп укладлилиги кенг камровли иқтисодий муаммолар бўйича чуқур билимга эга бўлган иқтисодчи мутахассисларга талабнинг кун сайин ортиб бораётганлигидан далолат бермоқда. Шундай экан, макроиқтисодиёт ва давлат бошқаруви бўйича иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизими сифат жиҳатдан қайта ташкил этилиши зарур. Шунингдек, йирик тадбиркорлик ва бошқарув бўғини мутахассислари малакасини ошириш тизими ҳам ривожлантирилиши лозим.

Меҳнат Кодексига белгиланган қонунлардан муҳими меҳнат шартномаси ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси – бу корхона билан ишга олинadиган инсон ўртасидаги розилик бўлиб, бунда ишга олинган одам корхонанинг меҳнат тартибларига риоя қилган ҳолда ўз вазифаларини бажариши керак. Корхона эса

унга меҳнат қонунига биноан иш ҳақи тўлайди ва меҳнат шароитини таъминлаб беради.

Меҳнат шартномаси оғзаки ва ёзма ҳолда тузилиши мумкин. Битим ва конкурс асосида ишга олинисга қараб меҳнат шартномалари ҳам турли хил бўлади.

Иш кучини тақсимлашнинг *учинчи босқичи* – бу ишдан бўшатишдир. Бу меҳнат қонунлари ва қорхонанинг ички шартларини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Агар меҳнат шартномасида ишчи билан қорхона ўртасида келишилган муддат тугаган бўлса, унда ишчи қонун асосида ишдан бўшатилади.

Узрли сабабларга қўра ишдан бўшатиш ўзига хос яқинлашувни талаб қилади, бунда маъмурий бошқарув аппарати ишчи ариза бермагунча, уни ишдан бўшатишга ҳақли эмас. Меҳнат шартномасида шундай шартлар борки, агар, улар бажарилмаса, маъмурий бошқарув органи ишчини бўшатишга ҳақлидир.

10.3. Вазифаларни мансабга қўра тақсимланиши

Мамлакатимизда қонун талабларига жавоб берадиган мутахассислар, шу жумладан, иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашни ўз олдига мақсад қилиб қўйган «Қадрлар тайёрлаш миллий дастури» ўзининг бир қатор афзалликлари билан мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий тараққиётига сезиларли таъсир қўрсатмоқда.

Қескин ўзгаришлар билан характерланадиган бозор иқтисодиёти шароитида ҳар жиҳатдан рақобатбардош мутахассисларни тайёрлаш учун асос бўла оладиган муқаммал стратегияни ривожлантириш муаммоси долзарб аҳамиятга эга. Мутахассислар тайёрлашни ривожлантириш стратегияси ҳар қандай ўзгарувчан вазиятга мослаша оладиган ва самарали фаолият қўрсата оладиган етук малакали мутахассисларни тайёрлашни ўз олдига асосий мақсад қилиб қўяди. Бу мақсадга эришиш учун амалга ошириладиган барча турдаги тадбирлар ҳам ушбу стратегияда ўз ифодасини топади ва улар стратегиянинг асосий бўлинмалари ҳисобланади.

Фирма ёки қорхонани ташкил қилишдан аввал менежерлар, ишчилар ва хизматчиларнинг иш фаолиятига тегишли бўлган вазифаларни қандай тақсимлашни ўйлаб чиқиш зарур. Умумий фаолият юритувчи бўлимлар вазифалари бўйича гуруҳларга бўлинади. Бунга қўра, ишлаб чиқариш, сотиш, пул билан таъминлаш ва бошқариш бўлимлари амалда бўлиши мумкин. Бу

бўлимлар бир-бири билан узвий боғлиқ бўлиб улардаги ишчилар ҳамкорликда фаолият юритишади.

Вазифаларни тақсимлашнинг мохияти шундаки, раҳбар ўз қўл остидагиларга баъзи бир масалаларни ечишда тўла ҳаракат эркинлигини бериб қўяди, яъни, ўзининг ҳуқуқ ваа мажбуриятининг бир қисмини уларга ишониб топширади, аммо тўла жавобгарликни раҳбарнинг ўзи олиб боради.

Вазифаларни тақсимлашнинг фойдали томони шундаки, у жамоада ижодий меҳнат вазиятини вужудга келтиради. Вазифанинг маълум қисмини олган ишловчи мустақил бир бўлим бўйича масъулиятни ўзига олади ва раҳбар олдида унинг учун жавоб беради, бу эса, ўз-ўзидан ходимларни меҳнатга ижодий ёндошишга сафарбар қилувчи омилдир.

10.4. Иқтисодчи кадрлар қўнимсизлигини камайтириш усуллари

Маълумки, мамлакатимизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида мутахассисларни тайёрлаш тизимини ривожлантириш муаммолари ҳал этилмоқда. Шу нуктаи назардан келиб чиққан ҳолда, биз мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегиясини икки кўринишга бўлиб ўрганамиз. *Биринчиси*, давлат даражасидаги мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегияси бўлиб, бу бевосита юқорида таъкидлаб ўтганимиздек, «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» кўринишида намоён бўлмоқда. *Иккинчиси* эса, алоҳида тармоқ, корхона ёки ташкилот даражасидаги мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегиясидир.

Кадрлар қўнимсизлиги деб – маълум вақт оралиғида ўз хоҳишлари ва маъмурият қарори билан ишдан бўшаган ишчи-хизматчилар сонининг текширилаётган вақт оралиғида корхонадаги ишловчиларнинг ўртача умумий сонидagi салмоғига айтилади. Кўпинча кадрлар қўнимсизлиги ишчи ва хизматчиларни мутахассислиги бўйича ишдан бўшатиш билан боғлиқ бўлади. Бу эса ўз навбатида баъзи бир салбий оқибатларга олиб келади – жумладан, янги ишловчини қабул қилиш ва ўқитиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар қилиш зарурати келиб чиқади.

Ҳозирги замон меҳнат амалиётида кадрлар қўнимсизлигини камайтиришнинг қуйидаги усуллари қўлланилмоқда:

- ишчилар иш жойларини кенгайтириш;
- меҳнатни сифат жиҳатидан бойитиш;
- иш вақтини мослашувчан шаклда ташкил этиш;
- меҳнат гигиенасини яхшилаш;

- юкори сифатли ва унумли меҳнат учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг илғор усулларини қўллаш ва бошқа рағбатлантириш тадбирларини амалга ошириш;
- ишловчилар ўртасидаги меҳнат можароларини ҳал этишда оддий усуллардан фойдаланиш.

Шундай қилиб, корхона раҳбарларининг ишловчиларга эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлишни талаб қилиши, жамоада яхши руҳий клим ўрнатиш ва меҳнатдан манфаатдорликни ошириш кадрлар қўнимсизлигига қарши курашнинг усулларидан деб қаралади.

Қисқа хулоса

Мамлакатимизда замон талабларига жавоб берадиган мутахассислар, шу жумладан, иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашни ўз олдига мақсад қилиб қўйган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ўзининг бир қатор афзалликлари билан мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий тараққиётига сезиларли таъсир кўрсатмоқда.

Шу нуқтаи назардан келиб чиқиб, ушбу бобда иқтисодчи кадрларни танлашдаги ички ва ташқи чегара, корхона ва фирма ва унинг меҳнат резервлари, иқтисодчи кадрларни иш билан таъминлаш, меҳнат шартномасини тузиш, вазифаларнинг мансабга кўра тақсимланиши, кадрлар қўнимсизлигини камайтириш ва унинг усуллари бўйича материаллар берилган ва энг асосийси талабаларга ишонарли тарзда баён қилинган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Иқтисодчи кадрларни танлашдаги ички ва ташқи чегара қандай бўлиши керак?
2. Корхона ва фирманинг меҳнат резервлари ҳақида гапиринг?
3. Иқтисодчи кадрларни иш билан таъминлаш қандай амалга оширилади?
4. Меҳнат шартномаси деганда нимани тушунасан?
5. Вазифаларни мансабга кўра тақсимланиши Сизнингча қандай бўлади?
6. Иқтисодчи кадрлар қўнимсизлигини камайтириш усулларини гапиринг?

7. Тадбиркорлик муносабатларини тартибга солувчи кандай конунларни биласиз?
8. Корхона деганда нимани тушунасиз?
9. Корхоналарнинг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иктисодиёт назарияси. - Т.: «Молия», 2002.
3. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
4. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув кўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
5. Юсупов Э. Инсон камолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.
6. Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
7. Педагогика профессионального образования. Под ред. В.А.Сластенина. - Москва. Академия, 2004.
8. Н.Хўжаев ва бошқалар. Педагогика асослари. - Т.: ТДИУ, 2003.
9. www.school.edu.ru.
10. www.bilimdon.uz. - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайты.

XI боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ АХЛОҚИЙ ҚОИДАЛАРИ ВА АХЛОҚИЙ МЕЪЁРЛАРИ

1. *Бизнесменнинг ахлоқ кодекси.*
2. *Замонавий иқтисодчининг ўн сифати.*
3. *Замонавий иқтисодчининг одоб ва ахлоқий меъёрлари.*

11.1. Бизнесменнинг ахлоқ кодекси

Тадбиркор фаолияти фақат тадбиркорликнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларига боғлиқ бўлмасдан, у инсонлар, ўзининг қўл остида хизмат қилувчи мутахассислар ва ишчилар, айниқса, чет эллик ҳамкасблари – бизнесменлар доирасида умуахлоқий меъёрларга риоя қилиши билан ҳам баҳоланади. Ишдаги муваффақиятнинг ярмидан кўпроғи унинг одобига, маданиятига, дунёкарашига, ишбилармонлик қоидаларини қай даражада билишига бевосита боғлиқдир.

Умуман, тадбиркорлик – бу маданият. Айтишларига қараганда:

Маданиятли одам тадбиркор бўлиши шарт эмас, аммо тадбиркор инсон маданиятли бўлиши лозим.

Арасту ўз замонасида биринчи бўлиб ахлоқ тўғрисида гапириб:

Ахлоқ - нимани қилишимиз ва нимадан ўзимизни тийишимиз кераклигини аниқлашимизга ёрдам беради деган эди. Президентимиз И.Каримов ахлоқ тушунчасига қуйидагича таъриф берди:

Ахлоқ маънавиятнинг ўзаги. Инсон ахлоқи шунчалик салом-алик, ҳушмуомаладангина иборат эмас. Ахлоқ бу, аввало, инсоф ва адолат туйғуси, иймон, ҳалоллик дегани.

Дарҳақиқат, ахлоқ биз учун – аввало, инсоний муносабатларни, шунингдек, инсонларнинг феъл-атворларини, уларнинг канчалик макбул нуқтаи-назардан кўриб чиқишга ва баҳолашга имкон берувчи билим соҳасидир.

11.2. Замонавий иқтисодчининг ўн сифати

Тадбиркор бўлиш учун туғма қобилиятга эга бўлиш керак, деган фикр кўп вақтлардан бери ҳукм суриб келди. Аммо эндиликда, бозор иқтисодиёти шаронтида ҳар ким ҳам тадбиркор бўлиши мумкинлигини кўплар тан олмоқда. Хўш, бунинг учун нима қилмоқ керак?

Бу саволга тўла-тўқис жавоб бериш кийин. Аммо фикримизча, хозирги замон тадбиркори куйида келтирилган ўн фазилатга эга бўлиши керак.

1. *Ҳалоллик ва ростгўйлик.*

Бу тушунчалар тадбиркорликнинг асоси бўлиб, ҳалол фойда олиш ва ишда яхши муносабатлар ўрнатишнинг бирдан бир шартидир.

Тадбиркор биринчи галда ишнинг кўзини биладиган, ҳалол ва ҳаромнинг фарқига борадиган шахс бўлишлари керак. Сабаби, тадбиркор канчалик ҳалол ишласа, махсулотлари сифатли бўлса, бозорда унинг мавқеи баланд, махсулотлари шунча харидоргир бўлади.

2. *Мажбурийлик, сўзсиз бажаришлик.*

Тадбиркор қачон ўз сўзининг устидан чиқса, ваъдасида турса ва берилган топшириқларни бажарсагина иши ўнгидан келади. Сўзининг устидан чиқиш, келишилган шартномада кўрсатилган мураккаб ва оддий оғзаки вазифаларнинг бажарилишини ўз ичига олади. Ҳақиқий тадбиркор ўз мижозини алдамаслиги керак.

3. *Масъулиятли бўлиш.*

Ҳақиқий тадбиркор килмиши учун ўз пули ёки маблағи билан жавоб беради. Агар у айбдор бўлса, йўл кўйган хатосини тузатиши, кўрилган зарарни коплаши лозим.

4. *Бошқалар билан муносабат чоғида уларга нисбатан ҳурматда бўлиш.*

Хушмуомалали, одобли бўлиш ва кишилар билан сўзлаша билиш – бу санъат. Тадбиркор бошқаларга шундай муносабатда бўлиши керакки, унга бошқалар ҳам худди шундай муносабат билан жавоб қайтаришсин.

5. *Қонунга итоат қилиш.*

Тадбиркор бўлиш истагида юрган ҳар бир киши қонун ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга итоат қилиши, уларни лғишмай бажариши шарт. Қонун талабларидан чекиниш қонунчиликни бузиш ҳуқуқ-тартиботга, пировардида эса давлат томонидан кўрикланадиган манфаатлар ва ўзаро муносабатларга тажовуз қилиш демакдир.

6. *Сахий, хайр-эҳсонли бўлиш.*

Халққа хайр-эҳсон қилиш энг улуғ фазилат. Саховатли, сахий тадбиркор шундай кишики, биров нарса сўрамай туриб, олдиндан ҳадя қилиб улашади. Саховатнинг асли – бу очик қўлликдир.

7. *Инсофли бўлиш.*

Инсоф – бу адолат ва виждон амри билан иш тутиш туйғуси ва қобиляти, ишда, кишилар билан муносабатда. Ўзгани ўз ўрнига ёки ўз ўрнига ўзгани хаёлан қўйиб кўриш ҳам инсофга киради.

8. *Вазмин ва сабрли бўлиш, эҳтиросларга берилмаслик.*

Баъзи шошма-шошар тадбиркорлар шошқалоқлик ёки шумлигидан пушаймонлик чуқурига йиқиладилар, ўйламасдан шошилиб иш бошлаганлар бало гирдобига ғарк бўладилар.

Ақлли, тажрибали ва вазмин тадбиркорлар эса тадбир ва сабрни ўзларига йўлдош қилиб оладилар, енгилтақлик ва эҳтирослардан ҳазар қиладилар.

9. *Хизмат этикасига риоя қилиш.*

Энг аввало, ҳукуматга ҳурмат билан каранг. Давлатнинг иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий сиёсатини ўзингизнинг асосий қуролингиз қилиб олинг ва уларга риоя қилинг.

10. *Ўз ишининг мутахассиси бўлиш.*

Биз шундай даврда яшаймизки, бунда фақат мутахассисгина фақат ўз ишининг устасигина обрў-эътибор топади. Шунинг учун мутахассис бўлинг. Бугунги кун учун ушбу сўзлар долзарбдир: қаерда аниқ мақсад бўлса, ўша ерда йўл ҳам бор. Янги ғоя кетидан қувиб келаятган ишни қолдириш беъманилик, фақат тинимсиз меҳнат натижасидагина яхши ғоя юзага келади.

Шундай қилиб, тадбиркор бўлишга аҳд қилган ҳар бир киши, ўзининг имкониятлари, қобилиятлари, шу жумладан, ўз изланувчанлик қобилиятини ҳамда юқорида қайд қилинган сифатларнинг ўзида мавжудлигини аниқ ўлчай билиши керак.

11.3. Замонавий иқтисодчининг одоб ва ахлоқий меъёрлари

Бугунги кунда Ўзбекистон буюқ бурилиш ва тараккиёт даврини ўз бошидан кечирмоқда. Бундай сифат ўзгаришлар даври ахлоқий тарбиянинг мазмуни, мақсади ва вазифаларини янада бойитишни, бугунги кун эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда ўрганишни талаб этади. Ахлоқий тарбиянинг бош мақсади – мустақиллик ғояси асосида бўлажак иқтисодчи-педагоглари тарбиялаш боришдир. Албатта, миллий истиклол мафқураси халқимизнинг азалий анъаналрига, удумларига, дилига, руҳиятига асосланган ҳолда ҳар бир талабага меҳр-оқибат, инсоф, адолат, ҳақиқат, виждонийлик каби ахлоқий хис-туйғуларни сингдириб боришга қаратилган. Бу фазилатлар ахлоқий тарбия мазмунига қадим-қадимдан киритилган бўлсада, бугунги кунда уларни янада ривожлантириш талаб этилмоқда.

Ҳамма замонларда ҳам жамиятда яшаган одамлар ўртасида юриш-туриш, ўзини тутиш, муомала қилиш, ўзаро муносабатда бўлиш билан, ҳаёт мақсади ва манфаатлари билан боғланган маънавий қоидалар мавжуд бўлган. Бу маънавий

қоидалар, одоб ва ахлоқ меъёрлари одамлар қалбида ҳаёт тажрибаси, зарурияти ва эҳтиёжлари асосида шаклланиб, уларнинг фаолияти, хатти-ҳаракатида кўзга ташланадиган ахлоқ нормасига айланган. Ахлоқ инсон маънавиятининг ўзаги, энг олий белгисидир.

Ахлоқ кишиларнинг бир-бирига, оиллага, жамиятга, ватанга, табиатга нисбатан бўлган, маънавий асосланган, адолат мезонларига таянган муносабатларининг муайян тизимини ифодалайди. Кишилар ўзининг тарихий тараққиёти жараёнида ахлоқ нормалари тизимини яратибгина қолмаган, балки уларни илмий асослашга, ривожлантиришга ҳаракат қилиб келганлар.

Мутафаккирларнинг фикрича, ахлоқ одамлар ўртасидаги муносабатларнинг бирлик, бирдамлик, ахиллик, ҳамкорлик, ҳамдардлик сингари маънавий омиллар билан боғланган шакллариدير. Шу сабабли ҳам ахлоқ ва одоб нормаларининг шаклланиши ва ривожланиши жамият тараққиётининг асосий шартларидан бири бўлган.

Тадбиркорликда ҳам ахлоқ ва одоб меъёрлари мавжуд. Тадбиркор фаолияти фақат тадбиркорликнинг ҳуқуқий ва ташкилий асосларига боғлиқ бўлмасдан, балки у инсонлар, бизнесменлар, хизмат килувчи мутахассислар доирасида ҳам ахлоқ меъёрларига риоя қилиши билан ҳам белгиланади.

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида фақат ўз касбини пухта билган, маданиятли, одобли тадбиркорларгина обрў-этибор қозонади ҳамда тадбиркорликнинг қонун-қоидаларини атрофлича билиши талаб этилади.

Қисқа хулоса

Бугунги кунда Ўзбекистон буюқ бурилиш ва тараққиёт даврини ўз бошидан кечирмоқда. Бундай сифат ўзгаришлар даври ахлоқий тарбиянинг мазмуни, мақсади ва вазибаларини янада бойитишни, бугунги кун эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда ўрганишни талаб этади. Ахлоқий тарбиянинг бош мақсади – мустақиллик ғояси асосида бўлажак иқтисодчи-педагогларни тарбиялаш боришидир. Албатта, миллий истиқлол мафқураси халқимизнинг азалий аънавларига, удумларига, дилига, руҳиятига асосланган ҳолда ҳар бир талабага меҳр-оқибат, инсоф, адолат, ҳақиқат, виждонийлик каби ахлоқий ҳис-туйғуларни сингдириб боришга қаратилган. Ушбу бобда бизнесменнинг ахлоқ кодекси, замонавий иқтисодчининг ўн сифати, иқтисодчининг ахлоқий қоидалари, иқтисодчида ахлоқий баркамоллик, иқтисодчининг одоб ва ахлоқий меъёрлари хусусида фикр билдирилган ва бу мавзу бўйича талабаларга ишонарли тарзда маълумотлар берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Бизнесменнинг ахлоқ кодекси нима?
2. Замонавий иктисодчининг ўн сифатини гапиринг?
3. Замонавий иктисодчининг ахлоқий қоидаларига нималар қиради?
4. Иктисодчида ахлоқий баркамоллик деганда нимани тушунасиз?
5. Замонавий иктисодчининг одоб ва ахлоқий меъёрларини кўрсатинг?
6. Тадбиркорнинг ўн сифати нималардан иборат?
7. Вазмин ва сабрли бўлиш, эхтиросларга берилмаслик тушунчасини таърифлаб беринг?
8. Тадбиркорлик фаолиятига оид гоя топинг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Тожибоева Д. Иктисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув кўлланма). – Т.: Молия, 2003.
2. Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Ҳ. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
3. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
4. Юсупов Э. Инсон камолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.
5. Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
6. Педагогика профессионального образования. Под ред. В.А.Сластенина. - Москва. Академия, 2004.
7. Н.Хўжаев ва бошқалар. Педагогика асослари. - Т.: ТДИУ, 2003.
8. www.school.edu.ru.

XII боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ ШАХСИЙ ХУСУСИЯТЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

1. *Замонавий иқтисодчининг шахсий фазилати.*
2. *Иқтисодчининг шериклари билан ўзаро алоқаси.*
3. *Замонавий иқтисодчининг умумижтимоий сифатлари.*
4. *Замонавий иқтисодчида шахсий хусусиятларни шакллантириш йўллари.*

12.1 Замонавий иқтисодчининг шахсий фазилати

Замонавий иқтисодчи шахсий сифатларининг структуравий моделини икки хил тизим кўринишида намоён қилиш мумкин. Биринчи моделда иқтисодиётнинг умумижтимоий сифатлари келтирилади. Иккинчи моделда эса касб сифатлари йиғиндиси келтирилган. Биринчи модель доимо муваффақиятга эришаётганларнинг шахсий тавсифини ажратиб кўрсатишга ёрдам беради, булар:

- а) доимо имконият кидириш ва ташаббускорлик;
- б) қўйилган максалларга эришишда сабот ва матонат;
- в) самарадорлик ва сифатга томон тинмай ҳаракат қилиш;
- г) максалга қараб интилиш, қисқа муддатли масалалар ечимини олдиндан кўра билиш;
- д) замонавий иқтисодчи нафақат ўз соҳасини, балки мумкин қадар бошқа соҳаларни ҳам узлуксиз таҳлил қилиш ва олдиндан кўра билиш.

Замонавий иқтисодчи мижозлари билан алоқа ўрнатишда қуйидагиларни бажариши зарур:

- ишонтириш ва алоқа боғлаш қобилияти;
- мустақиллик ва ўзига ишониш;
- дарров илғаб олишлик ва аввал тўпланган билимларни янги ўзлаштирилгани билан боғлаш;
- фаолиятнинг танланган соҳасида мураккаб ишни шахсан бажара олишликка тайёр бўлишлик.

Умуман олганда, иқтисодчи бўлишга аҳд қилган киши, ўзининг имкониятлари, қобилиятлари, шу жумладан ўз изланувчанлик қобилиятини аниқ ўлчай билиши керак.

12.2. Иқтисодчининг шериклари билан ўзаро алоқаси

Ишдаги муваффақият маълум даражада иқтисодчининг шериклари билан алоқаси канчалик тўғри тузилганлигига боғлиқ. Шерик деб, бирор бир биргаликдаги фаолиятнинг иштирокчисига айтилади. Бир ёки бир неча иқтисодиётга оид лойиҳаларини ҳамкорликда амалга ошираётган корхона ва ташкилотлар ҳам шерик бўлишлари мумкин.

Иқтисодчининг шериклари билан алоқаларини мустахкамлашда қуйидагилар катта аҳамиятга эга:

- умумий ғояга қизиққан ва уларни амалга оширишга тайёр бўлган шериклар билан алоқа ўрнатиш. Шерикларни маънавий қўллаб-қувватлашлари учун эмас, балки, биргаликда унумли ишлаш учун танлаш керак.

- қариндош ва дўстлар билан ҳамкорлик қилишга алоҳида эътибор бериш керак;

- бошлиқ билан тузилган келишув шартларига қаттиқ риоя қилиниши керак;

- ҳақ тўлаш шартлари;

- ижтимоий имтиёзлар (берилган бўлса);

- ишдан ўз хоҳиши билан ёки турли хилдаги ноқўяликлар оқибатида бўшагандан ўз улушини олиш ва хоказолар таъминланади.

12.3. Замонавий иқтисодчининг умумижтимоий сифатлари

Замонавий иқтисодчининг умумижтимоий сифатларига: маънавий сифатлар, ижтимоий, руҳий ва табиий-генетик сифатлар қиради.

Маънавий сифатлар – бу иқтисодчи фаолиятида зарур бўлган сифатлардан бўлиб, унга тадбиркорнинг дунёқараши, тарбияси, эътиқоди қабилар қиради.

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

Замонавий иқтисодчининг касб сифатларига қуйидагилар қиради: ишни миридан-сиригача билиш, интеллектуал-иродавий, ташкилотчилик сифатлари.

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

Компетентлик – дегани иқтисодчининг бирор масалани ечиш юзасидан ва тажрибанинг етарлиги ва ҳуқуқий жиҳатдан асосланиши, яъни масалани ҳал қилишга ҳаққи борлигини билдиради. Шунинг учун иқтисодчи ҳуқуқ,

тадбиркорлик, менежмент, маркетинг асослари соҳасида махсус билимларга эга бўлиши керак.

Интеллектуал иродавий сифатлар – бу замонавий иктисодчининг акли, иродаси, сабот ва матонатни каби сифатларни ўз ичига олади. Ташкилотчилик сифатларига эса иктисодиётни бошқариш, ишчи-хизматчиларни ишга ёллаш, уларни ишонтира олиш ва илҳомлантириш каби сифатлар киради.

Замонавий иктисодчининг шахсий сифатлари таркибини яна қуйидаги сифатлар билан тўлдириш мумкин: одамлар билан ишлаш олиш тажрибаси, олий маълумот ҳажмидаги махсус билимлар, ижодий фаоллик, вазиятга баҳо бера олиш, келажакни кўра олиш ва бошқалар. Аммо юкорида қайд қилинган ҳамма сифатларга эга бўлган тўқис бир иктисодчини топиш қийин, чунки, одатда, бир кишида бундай хислатларнинг ҳамма жамул-жам бўлиши мумкин эмас.

12.4. Замонавий иктисодчида шахсий хусусиятларни шакллантириш йўллари

Тадбиркорлик ва бизнесга нисбатан минглаб ватандошларимизнинг маиший онг даражасидаги салбий муносабатларига бир неча ўн йиллар ҳукмронлик қилган ғоявий, сиёсий, маънавий қондаларнинг бизнесни ярамас, уятли машғулот даражасига тушириб қўйиши бўлди. Тадбиркорлик ва бизнесга бу каби муносабат, шунингдек, бизнеснинг қоронғи томонлари: олибсотарлик, истеъмолчиларни алдаш, очикдан-очик ноҳақ битимларни амалга ошириш ва коказолар оқибатидир.

Шунга қарамай, тадбиркорлик ва бизнес фаолиятининг ҳозирги тараккиёт даврида тадбиркорлик ва бизнесга нисбатан жамоат фикрининг ўзгараётганини кузатиш мумкин. Тадбиркорлик ва бизнес барча жамият тизимларида юксалиб боровчи коникмаслик хиссининг ифодаланиши сифатида қаралади. У барча ижтимоий қатламлар орасида мурасачиликни таъминлайди, чунки у ижтимоий маҳсулотни кўпайтириш ва уни турли ижтимоий қатламлар ўртасида тўғри тақсимлаш имконини беради.

Бугунги кунда иктисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик ва бизнес ривожланиб, қуйидаги ижобий натижаларга эришишга сабаб бўлади:

- ижтимоий маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш ва уни турли аҳоли қатламлари ўртасида ҳаққоний меъёрлар устунлигида тақсимлаш;

- ишсизлик даражасини камайтириш, меҳнатга қобилиятсизлар ёки бегараз сабабларга кўра унумсиз ишловчи аъзоларга маблағ ажратиб, уларнинг етарлича кун кечириш даражасини таъминлаш;

- паст даромадли шахслар сотиб олиш қобилиятининг турғунлигини таъминлаш;

- инсоннинг асосий ҳуқуқларининг, айниқса шахснинг эркин тараккий топиши ва уни иктисодий тараққиёти учун тенг имконияти билан таъминланиш ҳуқуқларининг жорий қилинишини таъминлаш;

- иктисодий ва ижтимоий тоифадаги гуруҳий манфаатларга риоя қилиш ва уларни тараккий топтириш, яққа шахс ва жамият, иш берувчи ва ишловчилар, ишлаб чиқарувчилар ва истеъмолчилар манфаатларининг ўзаро мослашувини таъминлаш.

Бозор иктисодиёти шароитида тадбиркорлик ва бизнес хулқ-атворга, фаол йўл-йўриқлар, қоидалар ва бошқа ҳатти-харакатни тартибга солиш қурилмалари билан узвий боғлиқдир. Унда эркин танланган ҳаётий позиция (ҳолат), шахс олдида мустақил ахлоқий танловнинг мавжудлигини назарда тутувчи эркин танлаб олинган ҳаётий вазият гавдаланади.

Бизнингча, жамиятнинг ўз олдига қўйган мақсадини келажақда амалга оширадиганлар ёшлар, яъни бугунги куннинг замонавий иктисодчиларидир. Демак, жамиятнинг келажаги қандай бўлиши кўп жиҳатдан уларнинг интеллектуал ва ахлоқий жиҳатдан қай даражада камол топишларига ҳамда шахсий хусусиятларига бевосита боғлиқдир.

Ҳозирги даврда бозор иктисодиёти дунёнинг кўпчилик мамлакатлари учун хос бўлиб, у турли мамлакатларда ҳар хил даражада ва ўзига хос хусусиятлар билан амал қилмоқда ва ривожланмоқда. Бу иктисодиётнинг амал қилиш механизми кўплаб асрлар давомида таркиб топиб, шаклланиб, ҳозирги даврда маданийлашган шаклни касб этди ва кўпгина мамлакатларда ҳукмрон иктисодий тизимга айланди.

Бозор иктисодиёти – бу товар ишлаб чиқариш, айирбошлаш ва пул муомаласи қонун-қоидалари асосида ташкил этиладиган ва бошқариладиган иктисодий тизимдир.¹

Бугунги кунда бозор иктисодиёти шароитида тадбиркорликнинг ривожланиши, ўз навбатида бир қатор шароитларнинг мавжуд бўлишини тақоза этади, улар асосида умуман товар ишлаб чиқаришнинг умумий ижтимоий-иктисодий шарт-шароитлари ётади.

¹ Тоғжобоева Д. Иктисодиёт назарияси. – Т.: «Ўқитувчи», 2002. 64-бет.

Биринчидан, тадбиркор хўжалик юритишда унинг бирор турини танлаш, ишлаб чиқариш жараёнини амалга ошириш, уни ўзгаришларга мослаштириш, манбаларни танлаш, ресурс топиш, маҳсулот сотиш, уларга баҳо белгилаш, фойдани тасарруф қилиш ва шу қабилар бўйича маълум ҳуқуқ ва эркинликлар мавжуд бўлишини тақоза этади.

Иккинчидан, тадбиркор ишлаб чиқариш воситаларига, ишлаб чиқарилган, маҳсулот ва олинган даромадга мулкчилик ҳуқуқига эга бўлиши керак. Тадбиркорлик фаолияти мулкдорнинг ўзи томонидан ҳам, унинг мол-мулки асосида иш юритувчи субъект томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Шунингдек, тадбиркорлик хулқ-атворга, фаол йўл-йўриқлар, қоидалар ва бошқа хатти-ҳаракатни тартибга солиш қурилмалари билан ҳам узвий боғлиқдир.

Тадбиркорлик юқоридан белгиланувчи катъий руҳсат– таъқиқлар билан боғлиқ эмас. Бу ўз шахсини кўрсатишга ҳаракат қилиш билан боғлиқ ижодий фаолиятдир. У иш манфаати учун ўзини-ўзи тарбиялаш ва чеклашга, бурч ҳисси ва шахсий ахлокий жавобгарликка асосланган бўлади.

Демак, тадбиркорлик фаолияти ахлокий бурч, танлаш ва унинг учун шахсий жавобгарлик каби тадбиркорнинг ҳаёт тарзи ва ҳаётнинг мазмунига айланган тушунчалар билан узвий боғланган. Тадбиркорнинг бурчи – фақат «вексель бўйича яъни ҳақдорлар олдида «тўғрилиқ», ўзининг шартномавий мажбуриятларига содиқ қолиш бўлмасдан, балки инсоннинг ўз олдида эркин шахс сифатида хис қилиши ҳамдир.

Қисқа хулоса

Бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорлик ва бизнес хулқ-атворга, фаол йўл-йўриқлар, қоидалар ва бошқа хатти-ҳаракатни тартибга солиш қурилмалари билан узвий боғлиқдир. Унда эркин танланган ҳаётий позиция (ҳолат), шахс олдида мустақил ахлокий танловнинг мавжудлигини назарда тутувчи эркин танлаб олинган ҳаётий вазият гавдаланади.

Ушбу бобда замонавий иқтисодчи ва унинг шахси фазилати, иқтисодчининг шериклар билан ўзаро алоқаси, замонавий иқтисодчининг умумижтимоий сифатлари, иқтисодчида шахсий хусусиятларни шакллантириш хусусида атрофлиқ фикрлар баён қилинган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иқтисодчининг шахсий фазилатини таърифлаб берилинг?
2. Иқтисодчининг шериклари билан ўзаро алоқаси қандай бўлиши керак?
3. Замонавий иқтисодчининг умумижтимоий сифатларига нималар қиради?
4. Замонавий иқтисодчида шахсий хусусиятларни шакллантириш қандай амалга оширилади?
5. Замонавий иқтисодчи қандай талабларга жавоб бериши керак?
6. Музокараларда тадбиркор нималарга кўпроқ эътибор бериши керак?
7. Замонавий иқтисодчининг маданияти деганда нимани тушунасиз?
8. Мехнат шартномасини таърифлаб берилинг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. – Т.: Молия, 2002.
2. Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув кўлланма). – Т.: Молия, 2003.
3. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарқанд, 1997.
4. Эгамбердиев Э., Хўжамқулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
5. Педагогика профессионального образования. Под ред.В.А.Сластенина.-Москва. «Академия», 2004.
6. Е.Н.Пронина, В.В.Лукашевич. «Психология и педагогика». Учебник для студентов ВУЗов.-М.: «Элит», 2004.
7. Ў.Толипов, М.Баракаев, Ш.Шарипов. Қасбий педагогика. – Т.:ТДИУ, 2001.
8. Н.Хўжаев, Ж.Ҳасанбоев. Иқтисодий педагогика. – Т.:ТДИУ, 2002.
9. www.inter-pedagogika.ru.

XIII боб. МЕҲНАТНИ РАҒБАТЛАНТИРИШНИНГ ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ

1. *Замонавий иқтисодчи меҳнатига қўйиладиган талаблар.*
2. *Иқтисодчини моддий ва маънавий рағбатлантириш тартиби.*
3. *Замонавий иқтисодчи меҳнатига ҳақ тўлашнинг ижтимоий, маънавий ва моддий асоси.*
4. *Замонавий иқтисодчи меҳнатини рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари.*

13.1. Замонавий иқтисодчи меҳнатига қўйиладиган талаблар

Республикамызда демократик ва бозор ислохотлари талабларидан келиб чиққан ҳолда, кадрлар тайёрлаш бўйича давлат, жамият ва инсон фаолиятининг барча соҳаларини камраб оладиган махсус миллий дастур ишлаб чиқиладиганлиги алоҳида эътиборга сазовардир.

Ҳозирги мураккаб ўтиш даврида, мамлакатимизнинг ҳар жиҳатдан ривожланиши ва мавжуд қийинчиликларни енгиб ўтиши самарали иқтисодий сиёсатнинг ишлаб чиқилиши ва амал қилиши билан чамбарчас боғлиқдир. Президентимизнинг бевосита ташаббуслари билан олиб бориладиган иқтисодий сиёсат ўзининг бир катор ўзига хос хусусиятлари ва устувор жиҳатлари билан мамлакатимизда мавжуд ишлаб чиқариш салоҳиятидан имкон қадар самарали фойдаланиш, уни жаҳон мамлакатларининг илғор тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда тежамкорлик ва рақобатбардошлик тамойилларига таянган ҳолда қайта такомиллаштириш, шунингдек мамлакат иқтисодиётини чуқур интеграциялашув асосида ривожлантириш қабилар учун етарлича имкон яратмоқда. Бироқ, мамлакатда замонавий шароитларда самарали фаолият кўрсата оладиган ҳамда тадбиркорлик билан ҳар қандай иқтисодий фаолиятни муваффақиятли ташкил эта оладиган мутахассисларнинг етарли даражада эмаслиги иқтисодий ривожланиш моделини самарали амал қилишига ўзининг салбий таъсирини кўрсатиб келмоқда. Бу эса, иқтисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини янги тамойиллар асосида ривожлантиришни ниҳоятда долзарблигидан далолат бермоқда.

13.2. Иқтисодчини моддий ва маънавий рағбатлантириш тартиби

Бошқарув фаолиятининг муваффақияти кўп жihatдан рахбар ходимларни меҳнатга манфаатдорона муносабатини уйғота билишига боғлиқ. Меҳнатга кизиктириш тизими ходимда ўз касбий фаолияти натижасидан фахрланишни уйғотадиган бўлиши керак.

Меҳнатни рағбатлантириш тартиби қандай? Бу – мужассама ижтимоий-иқтисодий, этик, педагогик-психологик шартлар, кишилар онгида меҳнатга ҳалол муносабатда бўлиш, юкори натижаларга эришишга интилишни шакллантириш мақсадида йўналтирилган шакл ва усулдир.

Демак, биринчи ўринда кишилар онгига таъсир, яъни меҳнатга кизиктиришнинг психологик усуллари туради. Қуйидагилар шундай усуллар ҳисобланади:

- асосий эҳтиёж ва манфаатларни кондириш усули;
- рағбат ва асослар биргаликда таъсир этиш усули.

Эҳтиёжлар ва манфаатлар иқтисодчиларни ҳаракатга ундайди, хатти-ҳаракатини асослайди ва муайян йўналиш бағишлайди. Лекин фаолиятга тайёргарлик аниқ кўринишга эга бўлиши учун рағбат ва асослар биргаликда ҳаракатланиш усули амалга ошиши керак.

Қуйидагилар иқтисодчи-тадбиркорлар меҳнат фаолиятида энг барқарор асослар бўлиши мумкин: пул топиш иштиёқи, шахснинг ўзини кўрсатиши, Ватанни юсакка кўтариш, ҳуқуқий ёки ахлоқий жихатдан кораланишдан кўркиш.

Замонавий иқтисодчининг меҳнатга онгли муносабатда бўлишининг психологик асоси – шахсий манфаатдорлик бўлиб, эҳтиёж ва манфаатларга тааллуқли мақсадларни амалга оширишдир. Шахсий манфаатдорликни уч бурчак тарзида тасаввур қилиш мумкин. Унинг *бир томони* – иқтисодий манфаат (меҳнатга ҳақ тўлаш), *иккинчиси* – ижтимоий манфаат (дориломон муомала), *учинчиси* – маънавий манфаатлар. Ҳар бир томон қанчалик узун бўлса уч бурчак эгаллаган майдон шунча катта, десак инсон шахсий манфаатдорлиги ҳам, яъни;

- моддий ва маънавий рағбатлантириш бирлигини таъминлаш лозим;
- рағбатлантириш ва жазолаш кишиларни моддий ва маънавий моҳиятлашнинг аниқ чораси бўлиши лозим.

Мазкур ҳолда қуйидаги тамойилларга амал қилиш мақсадга мувофиқдир: ўз вақтидалиқ (рағбатлантириш ёки жазолашнинг ўз маврудидалиги); ошқоралиқ(кенг хабардорлик ва рағбатлантириш чораси ҳамда меҳнат

натижаларининг таккосланарлиги); кўргазмалилик (рағбатлантириш чорасининг яққол кўринарли бўлиши).

13.3. Замонавий иқтисодчи меҳнатига ҳақ тўлашнинг ижтимоий, маънавий ва моддий асоси

Иш ҳақининг мазмунини тушуниб олиш учун энг аввало, яратилган миллий маҳсулотнинг таксимланиш тартиби тўғрисида тасаввурга эга бўлиш лозим. Мамлакатда ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг (товар ва хизматларнинг) таксимлаш тамойиллари бўйича турлича назариялар мавжуд (Ж.Б.Сей, Ж.Б.Кларк).¹

Яратилган ички миллий маҳсулотнинг унинг ишлаб чиқарувчилари ўртасида меҳнатнинг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб таксимланадиган қисми иш ҳақи фонди деб юритилади. Иш ҳақи ҳозирги даврда ҳамма мамлакатлар иқтисодиётида муҳим ўрин тутди. Шунинг учун ҳам иқтисодчи олимлар иш ҳақининг мазмунига қатта эътибор берадилар. Иш ҳақининг мазмунини аниқлашда турли иқтисодчилар турли томондан ёндашиб, унга ҳар хил таъриф берадилар.

Масалан, «Яшаш учун восита минимуми» (Д.Рикардо ва Т.Малтусларнинг) концепциясида иш ҳақини яшаш учун зарур воситаларнинг физиологик минимуми билан бир хил деб ҳисоблайди. Лекин иш ҳақини яшаш учун зарур воситаларнинг физиологик минимуми билан бир хил деб қараш мумкин эмас. Бу минимум ўз ичига ишчи кучи шаклланадиган иқтисодий, ижтимоий ва маданий шарт-шароитлар туғдирган эҳтиёжларни ҳам олади. Иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларнинг ҳўжалик амалиётидаги иш ҳақининг даражасини кузатиш шуни кўрсатадики, ишчи кучи бозорида реал иш ҳақининг ўртача даражаси яшаш учун зарур жисмоний воситалар минимумига қараганда анча юқори даражада ўрнатилган.

Иш ҳақи – ишчи ва хизматчилар, иқтисодчилар меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб, миллий маҳсулотдан оладиган улушининг пулдаги ифодасидир.

Иш ҳақининг асосий вазифаси ишчи ва хизматчилар, иқтисодчиларнинг ҳаёт ва меҳнат шароитини яхшилаш, бошқача қилиб айтганда, меҳнат меъёри билан истеъмол меъёри ўртасидаги боғлиқликни таъминлашдан иборатдир.

Бугунги кунда ишчи кучини такрор ҳосил қилишда иш ҳақидан ташқари фойз, рента, фойда, дивидент, турли имтиёзлар ва нафақаларнинг ҳам роли бор.

¹ Ш.Шодмонов, Р.Алимов., Т.Жўраев. Иқтисодиёт назарияси. – Т.: «Молия», 2002.

Ишлаб чиқаришнинг техник асосларидаги, иктисодчилар меҳнатининг мазмунидаги, уларга билим бериш ва касб-корликк ўргатиш борасидаги ўзгаришлар муносабати билан иш хақи шакли ва тизимлари ҳам ўзгариб боради. Иш хақини ташкил этишда унинг иккита асосий шакли: вақтбай ва ишбай шакллари фаркланади.

Вақтбай иш хақи ходимнинг малакаси, сифати ва ишдаги вақтига қараб тўланадиган иш хақидир. У одатда меҳнатнинг натижаларини аниқ ҳисоблаб бўлмайдиган, балки улар аниқ вазифалар доирасини бажариш билан белгиланадиган вақтда ёки маҳсулот ишлаб чиқариш технологик жараёнининг бориши билан белгиланадиган ва бевосита ишчига боғлиқ бўлмаган пайтларда қўлланилади. Ишбай иш хақи ходимнинг ишлаб чиқарган маҳсулот миқдори ёки бажарган ишининг ҳажмига қараб бериладиган иш хақидир.

Ходимларнинг иш хақини табақалаштириш энг аввало давлат тариф тизими ёрдамида амалга оширилади. Тариф тизими ёрдамида тармоқлар ва мамлакат минтақаси бўйича, улар ичида эса ишлаб чиқариш турлари, турли тоифадаги ходимлар малакаси ва меҳнат шароитларига қараб ишчи-ходимларнинг иш хақи даражаси тартибга солиб турилади.

13.4. Замонавий иктисодчи меҳнатини рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари

Илмий-техникавий тараққиёт шу қадар жадал суръатлар билан ривожланмоқдаки, мутахассисларнинг касбий билимлари ҳар йили маълум даражада кадрсизланмоқда ҳамда уларни тез-тез янилаш эҳтиёжи сезилмоқда. Бозор иктисодиёти, рақобат шароитида, техника ва технологиялар жадал ўзгараётган шароитда мутахассисларнинг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш катта аҳамият касб этади.

Меҳнат шароитини инсонга мослаштириш ҳисобига кадрларни саклаб қолиш масаласи – бу ўзига хос катта ҳажмдаги ва кенг камровли масаладир. У шундай шароитларни яратиш билан боғлиқки, улар ҳисобига ишловчи ишдан коникиш олиши ва ушбу корхонада ишлашни хохлаши лозим.

Бугунги кунда ҳар бир иктисодчи одатда ўз ишидан қачонки, қилаётган иши ўзининг хизмат вазифаси (эгаллаган лавозими), оладиган маоши уни қаноатлантирса ва жамоада ўзини қулай сезсагина мамнун бўлади.

Инсоннинг ўз ишидан коникишининг муҳим омили унинг қобилияти, тажрибаси ва масъулияти ҳисобига юқори маош билан таъминланишидир.

Кадрлар баркарорлигини таъминлашда бошқа корхоналарга караганда маъкулрок хизмат ва имтиёзлар ўрнатилиши катта рол ўйнайди.

Қисқа хулоса

Ушбу бобда замонавий иктисодчи меҳнатига қўйиладиган талаблар, замонавий иктисодчини моддий ва маънавий рағбатлантириш тартиби, иктисодчи меҳнатига ҳақ тўлашнинг ижтимоий, маънавий ва моддий асоси, замонавий иктисодчи меҳнатини рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари каби мавзулар ўрин олган ва талабаларга ишонарли тарзда баён қилинган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчи меҳнатига қўйиладиган талабларга нималар киради?
2. Иктисодчини моддий рағбатлантириш тартибини кўрсатинг?
3. Замонавий иктисодчи меҳнатига ҳақ тўлашнинг ижтимоий, маънавий ва моддий асосига нималар киради?
4. Замонавий иктисодчи меҳнатини рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари ҳақида гапринг?
5. Меҳнат шартномаси Сизнингча қандай бўлиши керак?
6. Маънавий рағбатлантиришга нималар киради?
7. Вақтбай иш ҳақи даражаси қандай омиллар таъсири остида ўзгаради?
8. Иш ҳақининг асосий вазифаси нимадан иборат?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарқ», 2002.
2. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
3. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
4. Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.

1. *Тадбиркор-рахбар фаолиятига қўйиладиган талаблар.*
2. *Бошқарув одоби ва замонавий иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидалари.*
3. *Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш.*
4. *Бошқарувнинг ижтимоий-иқтисодий асослари.*

14.1. Тадбиркор-рахбар фаолиятига қўйиладиган талаблар

Тадбиркор ўз навбатида раҳбар хамдир. Шу нуктаи назардан у бир катор талабларга жавоб бериши керак. «Раҳбарлик қилиш» сўзига изохли луғатда бошқариш, маслаҳат бериш, кузатиш, йўналтириш, кўрсатма бериш каби таъриф берилган. Бундан кўриниб турибдики, ҳозирги даврда раҳбарлар кондириши зарур бўлган талаблар жуда кўпдир. Уларни қуйидаги беш йирик гуруҳга бўлиш мумкин.

1. Маънавий етуклик.

- сиёсий етуклик; ҳуқуқий етуклик; ахлоқий етуклик.
- маърифатлилик ва маданиятлилик;
- ходимларни ватанпарварлик руҳида тарбиялашга қодирлик;
- топширилган иш учун шахсий жавобгарликни ҳис қилиш, ҳалоллик, виждонлилик.
- ташаббус ва илғорликни қўллаб-қувватлаш қобилияти.

2. Интизом ва меҳнатга бўлган муносабати.

- меҳнатсеварлик; жамоа ўртасида интизомни йўлга қўя билиш;
- атрофдагиларда меҳнатсеварликни тарбиялай билиш;
- ишни режали олиб бора билиш.

3. Билим даражаси.

- иқтисодиётни, техника ва технологияни билиши;
- бошқариш илмини, функциялари ва тузилишини билиши;
- истикболни билишга қодирлиги.

4. Ташқилотчилик қобилияти.

- ходимларни танлай билиш ва улардан самарали фойдаланишни таъминлай олишлиги;
- қўл остидагиларни меҳнатга ўргатиш ва тарбиялашни билиш;
- жипслашган жамоани вужудга келтира олиш;

5. Бошқариш самарадорлигини таъминлай олиш.

- бошқаришни коллегия тарзда ташкил қила олиш қобилияти;
- иш ҳақида қисқа ва аниқ гапириш қобилияти;
- турли манбалардан иш учун зарур ахборотларни олиш қобилияти;
- бошқарув органи қарорларини бажариш устидан назоратни таъминлай билиш.

14.2. Бошқарув одоби ва замонавий иқтисодчининг асосий ахлоқий қондалари

Ҳар бир раҳбар психологик билимлар билан бир қаторда муайян педагогик билимларга ҳам эга бўлиши керак. Шулар ёрдамида у ходимларга уларни тарбиялаш ва мукамаллаштиришга таъсир этувчи шакл ҳамда усулларнинг янада самаралилигини топиш мумкин.

Раҳбар қуйидаги муаммоларни ҳал этиши керак:

- ақлий ривожланиш (ходимларнинг умумий ва касбий маълумоти);
- маънавий бойиш (маданий тадбирлар ташкил этиш, этик муаммоларни ечиш);

- муомалани дорилмонлаштириш;

Бунда қуйидаги тамойилларга риоя қилиш лозим:

- эзгу идеаллар билан машғул бўлиш;
- шахсий ҳислатларни такомиллаштириш.

Тарбиявий таъсир раҳбарнинг қуйидаги омилларни билишига боғлиқ:

- ходим маданияти ва маълумот даражаси, унинг ахлоқий касбий ва ҳаёт тажрибаси қай даражада ривожланганлиги;
- жисмонан соғломлиги, маънавий баркамоллиги;
- индивидуал, ижтимоий-руҳий сифатлари;
- меҳнат жамоасидаги ижтимоий-руҳий муҳит;
- ахлоқий-маъмурий чорага ходимнинг муносабати.

Табиики, тарбиявий таъсир умумий ва қотиб қолган бўлмаслиги лозим, чунки юқорида қайд этилган омиллар ҳар бир муайян шахс учун фарқлидир. Шунинг учун тарбиявий таъсир ҳар бир шахснинг ўзига қаратилган бўлиши керак, бу раҳбар тарбиянинг турли-туман усулларида хабардор бўлишини тақоза этади.

Раҳбар тарбиявий таъсирни амалга оширишининг қуйидаги таъбир жоиз бўлса, «технологик тамойиллари» мавжуд:

1. Руҳий ўзига ҳослик, яъни шахсга тарбиявий таъсир ўтказишдан олдин унинг индивидуал, ижтимоий-руҳий сифатларини англаш лозим;

2. Маънавий мотивлар – ўзига бўйсунувчилар олдида юкори даражадаги хулқ-атвор эгаси эканлигини шахсан намоён этиш;
3. Якка тартибда ёндошиш, бу – ҳар бир шахснинг ўзига хос бўлган «аъло» томонини излаш;
4. Меҳнат фаолиятининг талабларига мослашиш, бу – ходим ақлий имкониятини аниқлаш ва ундан самарали фойдаланиш бўйича муаммони ҳал этиш;
5. Шахсий мўлжал. Бу – ходимда ноёб қобилият қуртакларини ўстириш ва уларни ривожлантириш.

Раҳбар ходимга тарбиявий таъсир кўрсатар экан, Г.Сальенинг қуйидаги сўзларини ёдда тутиши фойдадан холи эмас: «Шуни унутмангки, ҳамма учун мос андоза йўқ. Биз, ҳаммамиз – турли тоифадамиз ва муаммоларимиз ҳам турлича».

14.3. Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш

Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш дегани – бу бошқаришнинг барча унсурларига эътиборни кучайтириш демакдир. Энг аввало, тадбиркор юқоридаги нуқсонлардан холи бўлиши ва иш услубини қуйидаги ижобий фазилатлар замирида ташкил қилиши лозим:

1. Тадбиркор ўз ҳуқуқ ва ваколатидан умумдавлат манфаатларини жамоа ва ходимларнинг шахсий манфаатлари билан уйғун олиб боришда моҳирона фойдаланиши зарур. Аммо давлат манфаатларига путур етказмасдан, шахсий манфаатлар умумманфаатларга бўйсунуши лозим.
2. Ишлаб чиқаришни фақат жамоада обрў-эътиборга эга бўлган тадбиркоргина яхши бошқара олади. Айни пайтда шуни унутмаслик керакки, обрў фақат хизмат мавқеи билан эмас, балки билим, тажриба, ишга ва ходимларга муносабат билан орттирилади.
3. Раҳбар вазмин, ҳар қандай вазиятда ҳам ўзини тута биладиган, одобли ва хушмуомала бўлиши зарур. Ўз хатти-ҳаракатини назорат қила оладиган, қайфияти ваа сезгиларини тия биладиган, юриш-туришида бўйсунувчиларга ўрнатқариладиган бўлишга мажбурдир.
4. Буйруқ ҳаммага ҳам ёқавермайди. Шу сабабли бўйсунувчи ходимларга бериладиган фармойиш фақат бевосита буйруқ шаклида бўлмасдан, балки топшириқ ва вазифа, маслаҳат тарзида ҳам бўлиши керак.

Демак, тадбиркор инсонларда ўзига нисбатан иликлик, иззат-хурмат хиссини уйғотмоқчи бўлса, у салбий хислатлардан, яъни буюриш, кўрсатма бериш оҳангларидан воз кечиб, маслаҳат солиши, улардан фикр олиши керак. Шунда унинг умумий ишга кўпроқ нафи тегади. Рахбар интизом ва тартибга риоя қилишини катъий талаб қилиши ва бўйсунувчиларнинг бирон ноҳўй ҳаракатини эътибордан четда қолдирмаслиги керак. Талабчанлик тарбиянинг асоси ва оғли интизомнинг энг мустаҳкам заминидир.

14.4. Бошқарувнинг ижтимоий-иқтисодий асослари

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркор бошқарувчи рахбар вазифасини ҳам бажаради. У бозор талабларидан келиб чиққан ҳолда фирманинг ҳар бир фаолият соҳаси бўйича бошқарув қарорларини қабул қилади. Шу муносабатлар билан тадбиркор олдига бир қатор талаблар қўйилади.

Тадбиркор, энг аввало, иқтисодиёт, техника ва технология, бошқариш ва унинг вазифалари тўғрисида чуқур ва кенг билимга эга бўлиши, уни доимо тўлдириб, янгилаб бориши лозим. Шу билан бирга унинг ходимларни танлай билиш, улардан самарали фойдаланиш, жамоа ўртасида интизом ва ўзаро ҳурматга асосланган муносабатларни шакллантириш, жамоа аъзоларини ягона мақсад атрофида жиқлаштириш қобилиятлари ҳам фирмани бошқариш тизимида муҳим ўрин эгаллайди.

Таваққалчилик ва ноаниқлик ҳукм сурган бозор муносабатлари шароитида тадбиркор томонидан бошқаришнинг бамақлаҳат тарзида ташкил қилиниши унинг самаралироқ оширишга ижобий таъсир кўрсатади. Бу эса ўз навбатида қўл остидагилар фикрларини тинглаш ва улардан тегишли хулосалар чиқара олишни тақоза қилади.

Ҳар қандай иқтисодий фаолият асосида манфаатдорлик ётади. Шу сабабли бошқарувчи-рахбар ходимларнинг моддий ва маънавий манфаатдорлигини таъминлашга алоҳида эътибор қаратиши лозим. Фирма ва ходимлар манфаатдорлигининг уйғунлашувига эришиш тадбиркорлик фаолияти муваффақиятини таъминловчи муҳим омиллардан ҳисобланади.

Рахбар бошқарув қарорларининг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш ва бошқариш таркибини тақомиллаштириб бориш қобилиятига ҳам эга бўлиши лозим. Бу эса кўзда тутилган тадбирларнинг ўз вақтида бажарилишига, юзага келган муаммоларни тезда ҳал этишга, бошқарув қарорларига тузатишлар киритишга имкон яратади.

Қисқа хулоса

Таълим-тарбия ишларига янгича муносабат мустакиллик, маънавият негизи асосида ҳукумат қарорларида таълим ислохотларида олимлар ва ижодкор ўқитувчиларнинг изланишларида ўз аксини топмоқда.

Ўзбекистоннинг узлуксиз таълим тизимидаги барча ўқув муассасалари ёш авлодга миллий истиқлол мафқурасини шакллантиришда, маънавиятни миллий меросимиз билан бойитишда, ёш ватанпарварларни тарбиялашда янгича иш услублари асосида ижодий ёндошмоқдалар. Ўқув тарбиявий жараёни бошқариш педагогик жамоа фаолиятини ташкиллаштириш орқали амалга оширилади. Шу сабабли ўқув муассасасини бошқаришнинг асосий объекти педагогик жамоа ҳисобланади.

Шу нуктаи назардан келиб чиқиб, ушбу бобда тадбиркор-рахбар фаолиятига қўйиладиган талаблар, бошқарув одоби, замонавий иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидалари, раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш, фирма ва ходимлар манфаатдорлигини таъминлашда раҳбар фаолиятининг муваффақияти, бошқарув ва унинг ижтимоий-иқтисодий асослари қабилар хусусида маълумотлар келтирилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Тадбиркор-рахбар фаолиятига қўйиладиган талабларни санаб кўрсатинг?
2. Бошқарув одоби деганда нимани тушунасиз?
3. Замонавий иқтисодчининг асосий ахлоқий қоидаларига нималар қиради?
4. Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш йўлларини кўрсатинг?
5. Фирма ва ходимлар манфаатдорлигини таъминлашда раҳбар фаолиятининг муваффақияти нималарда намоён бўлади?
6. Бошқарувнинг ижтимоий-иқтисодий асослари нималардан иборат?
7. Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этишнинг қандай усулларини биласиз?
8. Қайси хислатлар тадбиркор раҳбарни эл назаридан қолишига олиб келади?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Т.: Молия, 2002.
2. Тожибоева Д. Иктисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув кўлланма). – Т.: Молия, 2003.
3. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарканд, 1997.
4. Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
5. Е.Н.Пронина, В.В.Лукашевич. «Психология и педагогика». Учебник для студентов ВУЗов. -М.: Элит, 2004 г.
6. Ў. Толипов, М.Баракаев, Ш.Шарипов. Қасбий педагогика. (Маърузалар матни).– Т.: ТДИУ, 2001 йил.
7. Н.Хўжаев ва бошқалар. Педагогика асослари - Т.: ТДИУ, 2003 йил.
8. www.inter-pedagogika.ru.
9. www.bilimdon.uz. - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

XV - боб. КАДРЛАРНИ КАСБИЙ ТАЙЁРЛАШ СИФАТИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАР

- 15.1. *«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ва кадрлар тайёрлашдаги касбий-малакавий ўзгаришлар.*
- 15.2. *Замонавий иқтисодчи кадрларни касбий ўқитиш ва унинг шакли.*
- 15.3. *Кичик бизнесда кадрлар сиёсати (Бошқариш санъати, кадрлар стратегияси ва кадрлар сиёсати концепцияси).*
- 15.4. *Кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар.*

15.1. «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ва кадрлар тайёрлашдаги касбий-малакавий ўзгаришлар

Ўзбекистон Республикаси ривожланишининг муҳим шарти сифатида кадрлар тайёрлашнинг мукамал тизимини шакллантириш муаммоси илгари сурилди. Миллий мерос ва умуминсоний кадриятлар, замонавий илм-фан, техника, технология ҳамда ишлаб чиқариш соҳаларида эришилган ютуқларни таълим тизимига татбиқ этиш асосида малакали кадрларни тайёрлашнинг мукамал тизимини яратиш бугунги куннинг долзарб вазифаларидан бири эканлиги Ўзбекистон Республикаси «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»да алоҳида кайд этиб ўтилган.¹ Кадрларни тайёрлаш тизимининг мазмуни – мутахассислик фанлари асосларини пухта ўзлаштирган, юкори даражадаги касбий кўникма ва малакаларга эга мутахассис кадрларни тайёрлаш, уларни замонавий педагогик технологиялар билан таништириш, уларда юксак маънавий-ахлоқий сифатларнинг шаклланишини таъминлашдан иборат. Бунга эса фақатгина узлуксиз таълим тизимини доимий такомиллаштириб бориш орқалигина эришиш мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» малакали кадрларнинг янги авлодини шакллантиришга йўналтирилган. Мазкур тарихий ҳужжатда ўз ифодасини топган кадрлар тайёрлаш миллий модели баркамол шахс ва малакали мутахассисни шакллантириш жараёнининг мазмунини илмий жиҳатдан асослаш билан бирга унинг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий, психологик, педагогик ва бошқа асосларини ёритиб беради.

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»да мавжуд шароитда малакали мутахассисни тайёрлаш жараёнида ечимли ижобий таъминланиши зарур бўлган

¹ Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Т.: «Шарқ» нашриёт-матбаа концернининг Бош таҳририяти. 1997.

вазифалар кўрсатиб берилган. Ушбу вазифалар сирасига қуйидагилар киради: узлуксиз таълим тизимини барча босқичларида фаолият олиб бораётган таълим муассасаларини малакали мутахассис кадрлар билан таъминлаш, уларнинг мавқеини ошириш, ахлокий-маънавий тарбиялашнинг самарали шакл, метод ва усулларини ишлаб чиқиш, уларни амалиётга татбиқ этиш, таълим жараёнининг сифати ҳамда самарадорлигини таъминлаш, ўқув муассасаларининг моддий-техник базасини яхшилаш, хорижий мамлакатларнинг таълим тизимида қўлга киритилган ютуқ ва тажрибалари билан танишиш, уларнинг ижобий жиҳатларини ўзлаштириш, таълим сифатининг жаҳон таълими стандартларига тўла жавоб бера олишини таъминлашдан иборат.

Кадрлар тайёрлаш миллий моделининг асосий таркибий қисмлари шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, фан ва ишлаб чиқариш саналади. Шахс кадрлар тайёрлаш тизимининг асосий субъекти ва объекти, таълим соҳасидаги хизматларнинг истеъмолчиси ва уларни амалга оширувчи сифатида намоён бўлади. Узлуксиз таълим тизимида илгор педагогик ва инновацион технологияларнинг ишлаб чиқарувчиси бўлган Фан ҳамда шахс ўртасидаги муносабатлар бевосита кадрлар тайёрлаш тизими доирасида амалга оширилади.

Бўлажак мутахассислар кифасида баркамол шахс ва малакали мутахассис кадрларга хос бўлган сифатлар ўз аксини топа олиши зарур. Мазкур сифатларнинг намоён бўлиши бўлажак мутахассиснинг касбий тайёргарлик даражасини тавсифлайди.

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури»да шаклланган шахс кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат эканлигига урғу берилади:¹

- Мустақил, эркин фикрловчи;
- Мустақиллик ва демократия ғояларига содик, ватанпарвар;
- Юқори малакали мутахассис;
- Ижтимоий-сиёсий фаолиққа эга шахс;
- Ижтимоий жараёнларга фаол таъсир кўрсатувчи;
- Ижтимоий ҳаётда ўз ўрнини топа олганлиги;
- Фикрлаш ва мунозара юритиш маданиятига эғалиқ;
- Бой дунекарашга эга шахс.

Шу билан бирга бўлажак кадрлар Давлат таълим стандартларига киритилган талабларни бажаришлари шарт. Кадрлар малакасини ошириш тизимида эса шахс кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлашнинг

¹ Олий таълимнинг давлат таълим стандартларини тасдиқлаш тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 16 августдаги 343-сонли қарори // Маърифат газетаси. – 17.08.2001. – №121.

меъёрий кўрсаткичларига асосланувчи ҳамда давлат аттестацияси талабларига жавоб бера олиши зарур.

Касбий фаолият (меҳнат) тавсифи ҳам касбий фаолият моҳиятини ёритувчи муҳим меъёрий ҳужжатларнинг бири саналиб, унда касбий фаолиятнинг ижтимоий хусусияти, аҳамияти, унинг оммавийлашганлик даражаси, меҳнат шароитлари, ушнингдек, мазкур фаолиятни ташкил этишда қўлланилувчи меҳнат куруллари тўғрисида ҳам сўз юритилади.

Касбий фаолият тавсифи мазмунида куйидаги ҳолатлар ифода этилади:

1. Касб (касбий фаолият)нинг ижтимоий йўналганлиги, вазифаси, унинг жамиятдаги ўрни ва роли (моддий ва маънавий маҳсулот (ғоя)лар ишлаб чиқариш, турли ижтимоий соҳаларда хизмат кўрсатиш, ахборотларни тўплаш, сақлаш ва тарқатиш), унинг инсон эҳтиёжлари ва манфаатларини кондиршига йўналтирилганлиги.

2. Касб (касбий фаолият)нинг оммалашганлик даражаси.

3. Касбнинг меҳнат предмети (мутахассис томонидан меҳнатни ташкил этиш жараёнида унинг шахси ҳамда меҳнати самарасига таъсир кўрсатувчи ижтимоий омилларнинг мавжудлиги.

4. Бўлажак мутахассисга касбий билимларни узатишнинг ижтимоий зарурияти.

5. Самарали натижага эришиш учун фаолият жараёнида қўлланилувчи техника, технология, фаолият ҳамда уларнинг кўлами, умумлаштирилганлиги, автоматлаштирилганлиги.

6. Меҳнат воситалари (зарур меҳнат маҳсулотини олиш йўлида хусусий мақсадни амалга ошириш, меҳнат предметиға таъсир кўрсатиш мақсадида инсон томонидан фойдаланиладиган ижтимоий (моддий ва маънавий омиллар). Айни ўринда меҳнат воситалари сифатида эътироф этилувчи ашёлар (иш куруллари, асбоб-ускуналар, компьютерлар ҳамда мантқиқий фикрлаш, ахлоқий ва эстетик баҳолаш тизим ва кўрсаткичлари) ҳам саналиб ўтилади.

7. Меҳнат шароитлари (меҳнат ва дам олиш тартиби, уларни ўзгартириш ва ўзаро мувофиқлаштириш имкониятлари, меҳнатнинг санитария-гигиеник омиллари; иш жойи, меҳнат суръати, ишнинг давомийлиги).

8. Мутахассис кадрнинг маънавий-ахлоқий киёфаси.

9. Мутахассислик мажбуриятлари (касбий малакани эгаллаш, касбий хулқ-одоб қоидаларининг мажбурийлигини билиш), касбдошлари билан муносабатда самимий, ахлоқли бўлиш, ҳужжатларни тўғри юритиш ва хоказолар.

10. Касбнинг инсон хулқ-атвори ва яшаш тарзига кўрсатувчи таъсири.

Олий ўқув юртларида тайёрланаётган кадрлар томонидан ўзлаштирилиши зарур бўлган билим, кўникма ва малакалар малакавий тавсифномалар асосида аниқ ёритиб бериллади. Малакавий тавсифнома меъёрий хужжат саналиб, унда муайян йўналишда тайёрланаётган мутахассис кадрнинг шахси ва улар томонидан амалга оширувчи фаолият мазмунига қўйиладиган умумий талабларни акс эттиради.

Олий ўқув юртларининг амалий фаолиятида асос сифатида фойдаланиб келинаётган малакавий тавсифномалар бўлажак мутахассис кадрларнинг касбий тайёргарлигини аввалдан ташхислаш ҳамда у томонидан ўзлаштирилувчи назарий ва амалий билимлар даражасини башоратлаш имконини беради.

Шахснинг эркин ривожланишини таъминлаш таълимни инсонпарварлаштириш ва демократлаштириш асосида рўй беради. Таълим ижтимоий тизим сифатида, бўлажак мутахассисларнинг шахсий кизиқишлари, ҳаётий максадларини ривожлантирувчи, эркин, индивидуал таълимни ташкил этиш учун шароит яратади. Бу ҳолат зарур даражада талабаларга билимлар беришни йўлга қўйиш билан таъминланади. Ушбу жараёнда шахснинг индивидуаллиги ва такрорланмаслиги эътибордан четда қолдириш мумкин эмас. Демак, шахсни, унинг ривожланишини ҳамма босқичларида қузатиб бориш зарур. Шахснинг ривожланиши – таълимнинг асосий вазифаларидан бири бўлиб, у индивидуал хусусиятлар негизида қарор топади. Ҳар бир талабанинг ўз ривожланиш, шахсий йўлини танлаш ҳуқуқини тан олиш (ўқишнинг мослаштирилган ва вариатив шакли, метод ва воситалари билан) лозим.

Шундай қилиб, таълим тизимини ислоҳ қилиш жараёнида янги кадриятлар шаклланади. Турли фаолият йўналишларида ўзини идрок этиш, ўзини намоён этиш учун зарур шароитларни яратиш масадга мувофиқ. Бу йўлда амалга оширилувчи тўғри йўл – бу педагогикада ҳамкорлик, ўзаро алоқалар, ўз хиссасини қўшиш ва ўзаро ёрдамдан иборатдир. Хусусан, зарур вазиятлар яратишда ҳамкорликда фаолият юритиш тамойили – демократия, ишонч, бир-бирини тушунишга амал қилиб ва индивидуал кизиқишларни қабул қилади. Таълимни инсонпарварлаштириш, мутахассис кадрнинг қобилияти ва истеъдодини очиб беришга қаратилади.

15.2. Замонавий иктисодчи кадрларни касбий ўқитиш ва унинг шакли

Бугунги кунда республикамызда иктисодчи мутахассисларга бўлган эҳтиёж ортиб бормоқда. Илгари Собиқ иттифоқ даврида иктисодчилар факатгина Тошкент халқ хўжалиги институти ва унинг вилоятлардаги филиаллари, Самарканд Кооператив институти каби санокли олийгоҳларда тайёрланган бўлса, мустақиллик йилларида бундай олийгоҳларнинг сони бир неча баробарга кўпайди. Эндиликда, Ўзбекистон олий ўқув юртларида нафакат ички иктисодиётимиз учун мутахассислар, балки ташки иктисодий фаолият ва халқаро иктисодий муносабатлар доирасида ҳам етук малакали иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизими амал қилмоқда.

Мамлакатимиз олий таълим тизимида иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини замон талаблари даражасида қайта ташкил этиш мақсадида иктисодий таълимнинг халқаро андозаларидан самарали фойдаланиш долзарб аҳамият касб этмоқда. Чунки, дунёнинг ривожланган ва бозор иктисодиёти амал қилаётган мамлакатларининг деярли барчаси янги механизмнинг кескин ўзгаришларига мослаша оладиган ва ҳар қандай шароитда рақобатлаша оладиган замонавий иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш борасида замонавий иктисодий таълим тизимига эгадирлар.

Ўзбекистон иктисодиётининг кўп укладлилиги кенг камровли иктисодий муаммолар бўйича чуқур билимга эга бўлган иктисодчи мутахассисларга талабнинг кун сайин ортиб бораётганлигидан далолат бермоқда. Шундай экан, макроиктисодиёт ва давлат бошқаруви бўйича иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизими сифат жиҳатдан қайта ташкил этилиши зарур. Шунингдек, йирик тадбиркорлик ва бошқарув бўғини мутахассислари малакасини ошириш тизими ҳам ривожлантириши лозим.

Ташки иктисодий фаолият соҳаси мутахассислар тайёрлашнинг нисбатан янги йўналиши ҳисобланади, бугунги кунда халқаро бизнес, халқаро маркетинг ва менежмент, халқаро молия ва банк иши, божхона иши, хорижий сармоялар ва бошқа ихтисосликлар бўйича мутахассисларга талаб ортиб бораёпти. Шу боисдан ихтисослашган иктисодиёт университетлари ва бизнес мактаблари учун ривожланиб бораётган ташки иктисодий фаолият билан шуғулланадиган мутахассисларни тайёрлаш устувор йўналишлардан бирига айланиб бормоқда.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури «Таълим тўғрисида» ги Ўзбекистон Республикаси қонунининг қоидаларига мувофиқ ҳолда тайёрланган бўлиб, миллий тажрибанинг тахлили ва таълим тизимидаги жаҳон миқёсидаги

ютуклар асосида тайёрланган ҳамда юксад умумий ва касб-хунар маданиятига, ижодий ва ижтимоий фаолликка, ижтимоий-сиёсий ҳаётда мустақил равишда мўлжални тўғри ола билиш маҳоратига эга бўлган, истикбол вазифаларини илгари суриш ва ҳал этишга қодир мутахасис кадрларнинг янги авлодини шакллантиришга йўналтирилгандир. Дастур кадрлар тайёрлаш миллий моделини рўёбга чиқаришни, ҳар томонлама камол топган, жамиятда турушга мослашган, таълим ва касб-хунар дастурларини онгли равишда танлаш ва кейинчалик пухта ўзлаштириш учун ижтимоий-сиёсий, ҳуқуқий, психологик-педагогик ва бошқа тарздаги шароитларни яратишни, жамият, давлат ва оила олдида ўз жавобгарлигини ҳис этадиган фуқароларни тарбиялашни назарда тутди.¹

Бу вазифани амалга оширишда таълим муассасаларида ўқув жараёнини ташкил этиш, фанларни ўқитишда ўқув-услубий комплекс ва унинг ўқув жараёнини ташкил этишда қўллаш муҳим рол ўйнайди.

Биз энг аввало кимни, қандай кадрлар тайёрлашни аниқ тасаввур қилишимиз керак. Бу мақсад давлат таълим стандартларида ўз аксини топади.

Стандарт (инглизча Standard-норма, намуна) маҳсулотни сифати, таркиби жиҳатидан қатъий белгиланган параметрлардан ташкил топган маҳсулот, қоида ва кўринишдир. Стандарт кенг маънода бир-бири билан такқослаш мумкин бўлган объектларни солиштириш учун қабул қилинган намуна, моделдир. Стандартлар техник норматив ҳужжат сифатида ишлаб чиқилиб, қабул қилинган маълум мезонлар, қоидалар, талабалар комплексидан иборат. Улар ваколатли органлар томонидан тасдиқланади.

Таълим тизимида кадрлар тайёрлашнинг давлат таълим стандартларини ишлаб чиқилишидан мақсад тайёрланаётган кадрларимизни замон талаби даражасида бўлишини таъминлашдир.

Бу стандартларда таълим муассасасини битириб чиққаётган талабалар қандай билим, малака ва кўникмаларга эга бўлиши, уларнинг қўлидан нима иш қилишининг минимал даражаси белгилаб қўйилади.

Бизнинг таҳлилларимизча, таълимни стандартлаштириш бу бутун дунё микёсида таълимни ислох қилишдаги энг асосий тенденциялардан биридир. Унга бозор иқтисодиёти талабалари нуктаи назаридан ёндашилади. Жамият билан таълимнинг ўзаро мослашишини таъминлаш бугунги куннинг ниҳоятда жиддий масаласидир. Жамиятда содир бўладиган янгиликлар, иқтисодий ўзгаришлар таълим тизимида янгича ёндашишни такоза этади.

¹ Кадрлар тайёрлаш миллий дастури. – Т.: «Ўзбекистон», 1997 йил.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг асосий мақсади ва амалга ошириш лозим бўлган вазифалардан бири, таълим олувчиларнинг тайёргарлик сифати ва ихтисосига талабларини, уларнинг маданий ва маънавий рухий даражаларини аниқлаб берувчи давлат таълим стандартларини яратиш ва уни тадбиқ этишдир.

Халқаро талабларга жавоб берувчи давлат таълим стандартларини ишлаб чиқиш:¹

1. Ўзбекистон Республикаси ва ривожланган мамлакатларда таълим эквивалентлигини, турли таълим муассасалари дипломларини таққослаб, мамлакатимиз ишчи ва мутахассисларини халқаро меҳнат бозорида тўсикларсиз иштирок этишини таъминлайди.

2. Таълим хизматлари сифатига аниқ талабларни белгилаб қўйилиши кадрлар тайёрлаш сифатини оширади.

3. Таълим муассасалари иши самарадорлигини назорат қилиш тизимини тартибга солади.

4. Иқтисодиёт ва бизнес талабларини тезда илғаш ва ҳисобга олиш имкониятларини яратади.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури қабул қилинганидан сўнг унинг талабларини амалга ошириш бўйича Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 1998 йил 5-январда «Узлуксиз таълим тизими учун давлат таълим стандартлари»ни ишлаб чиқиш ва жорий этиш тўғрисида»ги Қарори қабул қилинди ва шу қарор асосида «Давлат таълим стандартлари тўғрисида»ги Низом ишлаб чиқилди.

Низомнинг 1.1 бандида: Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида» қонунининг 7-моддасида, Кадрлар тайёрлаш миллий дастурига мувофиқ республикада идоравий бўйсунуш ва мулкчилик шаклларида қатъий назар, таълим муассасаларининг барча турлари учун мажбурий бўлган давлат таълим стандартлари (ДТС) белгиланади.

Давлат таълим стандартида кадрлар тайёрлаш сифатига, таълим мазмунига нисбатан қўйиладиган талаблар, таълим олувчиларнинг тайёргарлик даражаси ҳамда таълим муассасаларини битирувчиларга қўйиладиган малака талаблари, ўқув юкласининг зарур ҳажмини, таълим муассасалари фаолиятини ва кадрлар тайёрлаш сифатини баҳолаш тартиби ва механизмни белгилаш қайд этилган.

¹ Ўрта махсус, касб хунара таълими тизими учун дарсликлар ва ўқув адабиётининг янги авлодини яратиш тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 16 августдаги 341-сонли қарори // Маърифат газетаси. - 17.08.2001. - №121.

Низомда давлат таълим стандартларининг мақсад ва вазифалари кўрсатилган. Давлат таълим стандартларининг жорий этилиши куйидаги мақсадлар амалга оширилишини назарда тутди:

- Таълимнинг юксак сифатини таъминлаш ҳамда мамлакатда амалга оширилаётган чуқур иқтисодий ва ижтимоий ислохотлар асосида ривожланган демократик давлат барпо этиш талабларига жавоб берувчи кадрлар тайёрланишини таъминлаш;
- Мамлакатнинг ижтимоий ва иқтисодий тараққиёти истикболларидан, жамият эҳтиёжларидан, фан, техника ва технологиянинг замонавий ютуқларидан келиб чиқиб кадрлар тайёрлаш мазмунини тартибга солиш;
- Таълимнинг демократлашувига инсонпарварлашувига, ижтимоийлашувига кўра, таълим оловчиларнинг ҳуқуқий, иқтисодий билимлари даражасини, шунингдек таълим жараёни самарадорлигини ошириш;
- Сифатли таълим хизматларини кўрсатиш, таълим ва кадрлар тайёрлаш соҳасида шахснинг жамият ва давлатнинг вазифаларини химоя қилиш;
- Кадрлар тайёрлаш сифатини ва таълим фаолияти мезонлари ва тартибини баҳолаш;
- Таълим жараёни ва кадрлар тайёрлашнинг изчиллиги ва узлуксизлигини таъминлаш, таълимнинг барча турлари ва босқичларида ўқув-тарбия жараёнини мақбуллаштириш;
- Меҳнат ва таълим хизматлари бозорида рақобатбардошликни таъминлаш.

Шу мақсадларни амалга ошириш учун давлат таълим стандартларининг вазифалари белгиланди, улар:

- Таълим сифатига ва кадрлар тайёрлашга нисбатан кўрсатиладиган таълим хизматлари номенклатурасига нисбатан қўйиладиган мақбул талабларни белгилаш;
- Таълимга ва унинг пировард натижаларига, таълим оловчиларнинг билим ва малакаси даражасини вақти-вақти билан баҳолаш тартиби ва тартиботига, шунингдек, таълим фаолияти устидан назорат қилишга нисбатан қўйиладиган тегишли талабларни белгиловчи меъёрий базани яратиш;
- Халқнинг бой маънавий мероси ва умуминсоний кадриятлар асосида таълим оловчиларнинг маънавий-ахлоқий тарбиясининг самарали шакллари ва усулларини жорий этиш;

- Таълимнинг барча турлари мазмунини ҳамда олиб бориладиган таълим ва тарбияни келишиб олиш, уларнинг ўзаро боғлиқлигини узлуксиз таълим тизимида ва кадрлар тайёрлашда изчилликни таъминлаш;
- Ўқув-тарбия ва таълим жараёнига узлуксиз таълим тизимининг педагогик технологияларига ва ахборот билан таъминланишига, таълим даражасини назорат қилишга, таълим муассасаларида таълим олувчилар ва уларни битирувчиларнинг малакасига нисбатан меъёрлар ва талабларни белгилаш;
- Таълим ва кадрлар тайёрлаш сифатига баҳо беришнинг ҳолис қисмини, таълим муассасаларининг аттестациядан ўтказиш ва аккредитация қилишни жорий этиш;
- Кадрларни мақсадли ва сифатли тайёрлаш учун таълим, фан ва ишлаб чиқаришнинг самарали интеграциясини таъминлаш;
- Миллий стандартлар талаби билан таълим сифати ва кадрлар тайёрлашнинг халқаро талабларга мувофиқлигини таъминлаш.

Низомда таълимнинг барча турларини стандартлаштириш кўзда тутилган. Таълимнинг стандартлаштириш объектлари:

- Таълим фанларининг тузилмаси, мазмуни, ўқув юкламасининг ҳажми, таълим олувчилар ва битирувчиларнинг малака даражаси ва тайёрлаш сифати;
- Талаблар меъёрлар ва қоидалар, педагогик ва ахборот технологиялари, таълим усуллари ва воситалари, шунингдек, таълим тизимида фойдаланиладиган атамалар, тушунчалар ва категориялар;
- Таълим олувчилар билим даражасига ва касбий малакасига ташхис кўйиш тартиби, битирувчилар сифатини, таълим фаолияти, педагог ва илмий педагог ходимлар сифатини баҳолашани ўз ичига олади.

Давлат таълим стандартига ўзгартиришлар киритиш республиканинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига мувофиқ равишда таълим даражаси ва кадрлар тайёрлашга қўйиладиган талаблар ўзгариши белгиланган тартибда Вазирлар Маҳкамаси томонидан амалга оширилади.

Умуман олганда бугунги кунда тайёрланаётган мутахассис кадрларга бўлган талаб, таълим мазмунидан келиб чиққан ҳолда қуйидагилардан иборат, яъни;

- давлат таълим стандартлари;
- асосий қоидалари бўйича таянч ўқув режаси ишлаб чиқилади;
- таянч ўқув режалари таълим муассасаларининг ишчи–ўқув режаларини ишлаб чиқиш учун асос ҳисобланади.

15.3. Кичик бизнесда кадрлар сиёсати

Кадрлар халк хўжалигининг турли соҳаларидаги мутахассислар, шунингдек, юқори малакали ишчилар – ўрта махсус ўқув юртлари, коллежларнинг битирувчиларидир.

Бошқарув кадрлари бу малакавий фаолияти тўла ёки асосан корхона фаолияти билан боғлиқ бўлган тижорат, молиявий ёки ишлаб чиқариш бошқаруви билан шуғулланувчи ходимларга айтилади.

Кадрлар сиёсати ва бошқариш санъати бу халк хўжалигида энг яхши бошқарув кадрларини узок муддатга тайёрлашдир. Кадрлар сиёсати корхоналарда, фирмаларда, корпорацияларда мутахассисларни қайта тайёрлаш, узок муддатли дастурларда ишлаб чиқилади. Масалан, янги бизнес усулларида тадбиркорлик фаолияти соҳалари билан шуғулланувчи кадрлар керак, шунингдек менежмент, маркетинг, банк фаолияти соҳаларида ишлашни биладиган мутахассислар зарур.

Кадрлар стратегияси бу кадр билан ишлаш усулларининг асосий максadini аниқлайди. Ишлаб чиқиш учун техник, маркетинг, ижтимоий-иқтисодий масалаларни таҳлил қилиш керак. Бу таҳлил асосида фирма кадрлар концепцияси шаклланади, ташкилот фаолиятини самарали бошқариш учун қандай кадр керак бўлиши аниқланади. Бундай концепция қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

- тармоқ ривожланишининг стратегик йўналишини ҳисобга олиш;
- ҳаққонийлик;
- иқтисодий ва сиёсий ҳаётнинг ўзгарувчан муҳитига мўлжал олиш;
- корхонани юқори малакали кадрлар билан таъминлашга йўналтирилганлик.

Кадрлар сиёсати деганда, кадрлар билан жорий ишлаш усуллари тушунилади. У аниқ шароитларда кадрлар сиёсати принципларини амалга ошириш кетма-кетлигини назарда тутди. Унинг аҳамиятлилари кадрларни тўғри танлаш, ўрнига қўйиш, ўқитиш, тарбиялаш, ишлатиш ва қайта тайёрлашдир.

Кадрлар ишининг асосий максоди қуйидагилар:

1. Кадрларга талабни режалаштириш.
2. Кадрларни танлаш ва баҳо бериш услубини ишлаб чиқиш.
3. Ёш кадрларни тарбиялашни режалаштириш.
4. Бошқарув услубини такомиллаштириш ва бошқалар.

15.4. Кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир килувчи омиллар

Республикамизда вужудга келган янги ижтимоий-иктисодий муносабатлар, миллий анъаналаримизнинг ўзига хос хусусиятлари, олий таълим тизимининг олдидаги давлат ва ижтимоий буюртмалар унинг мақсад ва вазибаларини хисобга олган ҳолда мутахассис кадрлар тайёрлаш сифатини яхшилаш, уларнинг маҳоратини юқори даражага кўтариш, кадрлар малакасини ошириш, уларни қайта тайёрлаш жараёнини такомиллаштириш учун қатор зарур шарт-шароитлар яратилди.

Узлуксиз таълим тизимини ислоҳ қилиш ва жорий этишнинг илмий-назарий асоси бўлган Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида таълимнинг барча бўғинлари ва даражаларида миллий ва умуминсоний кадрларнинг устуворлигини таъминлаш асосида таълим олувчиларнинг маънавий ва ахлоқий фазилатларини ривожлантириш, шунингдек, ёшларни маънавий, ахлоқий, интеллектуал ва жисмоний жиҳатдан тарбиялашда оила, ота-оналар, жамоат ташкилотлари, маҳаллалар, хайрия ва халқаро фондларнинг ролини кучайтириш зарурлиги қайд этилган.

Кадрлар малакасини ошириш тизимининг энг зарур вазибаларидан бири мутахассис кадрларнинг касбий билимлари ва кўникмаларини янгилаш, уларда ўз фаолиятига ижодий ёндоқишни шакллантиришдир. Бу иш албатта, замонавий иктисодчиларда ўз ишидаги ютуқ ва камчиликларини аниқлаш, кадрлар ишидаги муҳим асосий томонларни топиб, улардан иш жараёнида фойдаланишларида муҳим ўрин тутди.

Замонавий иктисодчиларнинг касбий тайёргарлик даражасини ошириш кадрлар тайёрлаш тизими барча бўғинларининг ўзаро алоқаси ва изчиллигига боғлиқ. Ўқитишнинг самарали шакл ва методларини излаб топиш, иктисодчиларнинг касбий тайёргарлик фаолиятини кучайтириш, уларнинг маҳоратини ошириш шарт-шароитларини белгилаш бугунги кунда халқ қилиниши лозим бўлган ишлардандир.

Бугунги кунда кадрлар малакасини оширишни тингловчиларнинг талаб ва эҳтиёжлари асосида ташкил қилиш лозим. Чунки иктисодчилар малака ошириш даврида маълум билим, кўникма, малакалар ва янгиликларга эга бўладидар. Бу эса ўз иш жойларига борганда ишни янги технологиялар асосида олиб боришлари учун замин ҳозирлайди.

Демак, иктисодчи кадрлар малакасини ошириш ишини ривожлантириш ва юқори даражага кўтариш долзарб вазибалардан бирига айланиши керак. Шу

сабабли ҳам замонавий иктисодчиларнинг малакасини оширишнинг юқоридаги йўналишларини амалга ошириш орқали бу соҳадаги ишларнинг самарадорлигини орттириш мумкин.

Мамлакатимизда амалга ошираётган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ўзининг бир қатор устувор йўналишлари ва афзалликлари билан иктисодиётни эркинлаштириш шароити талабларига жавоб берадиган замонавий юқори малакали иктисодчи мутахассисларни тайёрлашда муҳим аҳамиятга эгадир. Дастурда кўзда тутилган тадбирларнинг барчаси тўлалигича амалга ошириб бўлинса, у ҳолда мамлакатимиз мавқеини кўтарилишига ўзининг муносиб хиссасини қўшадиган етук малакали мутахассислар, шу жумладан иктисодчи мутахассислар етишиб чиқади.

Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида мамлакатимизда иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини тубдан ислох қилишнинг бир қатор муҳим омиллари мавжуд бўлиб, улар қуйидагиларда ўз ифодасини топган:¹

1. Республиканинг демократик ҳуқуқий давлат ва адолатли фуқаролик жамияти куриш йўлидан изчил илгарилаб бораётганлиги;

2. Мамлакат иктисодиётида туб ўзгаришлар ва таркибий силжишларнинг амалга оширилиши, республика иктисодиёти, асосан хом-ашё йўналишидан рақобатбардош пировард маҳсулот ишлаб чиқариш йўлига изчил ўтаётганлиги, мамлакат экспорт салоҳиятининг кенгаётганлиги;

3. Давлат ижтимоий сиёсатида шахс манфаати ва таълим устуворлигининг қарор топганлиги;

4. Миллий ўзликни англашнинг ўсиб бориши, ватанпарварлик, ўз ватани учун ифтихор туйғусининг шаклланганлиги, бой миллий, маданий, тарихий анъаналарга ва халқимизнинг интеллектуал меросига бўлган ҳурмат эътиборнинг ошиб бораётганлиги;

5. Ўзбекистоннинг жаҳондаги мавқеи ва обрў-эътиборининг мустаҳкамланиб бораётганлиги ва бошқалар.

Шундай қилиб, бугунги кунда мамлакатимизда амал қилаётган мутахассислар тайёрлаш тизимининг асосий мақсади, дунё мамлакатларининг илғор тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда, шаклланиб келган таълим салоҳиятининг ижобий қирраларини такомиллаштириш асосида етук малакали иктисодчи кадрлар тайёрлашдан иборатдир.

¹ Тожибосва Д., Хўжаев Н. Иктисодий педагогика. Ўқув қўлланма. – Т.: «Фан ва технология». 2008. – 255 б.

Қисқа хулоса

Мамлакатимиз олий таълим тизимида иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизимини замон талаблари даражасида қайта ташкил этиш мақсадида иктисодий таълимнинг халқаро андозаларидан самарали фойдаланиш долзарб аҳамият касб этмоқда. Чунки, дунёнинг ривожланган ва бозор иктисодиёти амал қилаёган мамлакатларининг деярли барчаси янги механизмнинг кескин ўзгаришларига мослаша оладиган ва ҳар қандай шароитда рақобатлаша оладиган замонавий иктисодчи мутахассисларни тайёрлаш борасида замонавий иктисодий таълим тизимига эгадирлар.

Ушбу бобда «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» ва кадрлар тайёрлашдаги касбий-малакавий ўзгаришлар, иктисодчи кадрларни касбий ўқитиш ва унинг шакли, кичик бизнесда кадрлар сиёсати, кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар бўйича маълумотлар келтирилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ва кадрлар тайёрлашдаги касбий-малакавий ўзгаришлар ҳақида фикр билдиринг?
2. Замонавий иктисодчи кадрларни касбий ўқитиш ва унинг шакли ҳақида гапиринг?
3. Кичик бизнесда кадрлар сиёсати нималардан иборат?
4. Кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омилларга нималар қиради?
5. Малака ошириш қандай амалга оширилади?
6. Ишчи-хизматчиларни касбий ўқитишнинг қандай шакллари мавжуд?
7. Кадрлар ишининг асосий мақсади нималардан иборат?
8. Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида мамлакатимизда иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини ислоҳ қилиш омиллари нималарда ўз ифодасини топган?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарқ», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иктисодиёт назарияси. - Т.: «Молия», 2002.

3. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
4. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иқтисодий педагогика (Ўқув кўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
5. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
6. Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув кўлланма). – Т.: Молия, 2003.
7. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
8. Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
9. Н.Хўжаев ва бошқалар. Педагогика асослари. - Т.: ТДИУ, 2003.
10. www.school.edu.ru.
11. www.bilimdon.uz. - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

XVI боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ МАЪНАВИЯТИ

1. *Замонавий иқтисодчида адаб фазилатлари мажмуасининг мавжудлиги.*
2. *Иқтисодчининг ўзига, жамоага ва жамиятга нисбатан маданияти.*
3. *Ишчи-ходимларни қабул қилиш, кенгаш ва мажлисларни олиб боришдаги маданият.*

16.1. Замонавий иқтисодчида адаб фазилатлари мажмуасининг мавжудлиги

Замонавий иқтисодчининг маънавияти деганда, аввало одоб ва иқтидор ўртасидаги диалектик боғланиш тушунилади. Бу боғланиш куйидаги фазилатлар мажмуасида ўз аксини топади: яъни, ахлокий камолот - инсон ижтимоий такомиллашувининг таркибий қисмидир. Ахлоқ инсоннинг ижтимоий, маънавий такомиллашуви жараёнидаги ўзига ва бошқаларга муносабатини белгиловчи маънавий, амалий фазилатлар ва ҳаракатлар тизимидир.

Ахлокий онг билан боғлиқ бўлган бундай муносабатлар ибтидоий жамоа давридаёқ шакллана бошлаган. Бундай муносабатлар одам зотининг яшаш, овқат топиш, ўзини химоя қилиш, хўжалик юритиш, насл қолдириш, болаларни тарбиялаш сингари табиий, ижтимоий эҳтиёжлари билан белгиланган. Жамият ривожлангани сари одамларнинг бир-бири билан ахлокий муносабатда бўлиш эҳтиёжи ҳам ортиб, тобора каттароқ аҳамият касб этиб бораверган. Шу сабабли ҳам жамият одамларнинг миқдорий йиғиндиси эмас, балки мустаҳкам ижтимоий-маънавий бирлигидир.

Ахлокий тарбия жараёнида ахлокий кадрятлар ва ўзбек мутафаккирларининг ихлокий қарашларидан фойдаланиш билан бир қаторда, бугунги кунда илм-фан эришгаен янги билимлардан фойдаланишни йўлга қўйиш ҳам муҳим вазифалардан бири бўлиб ҳисобланади. Чунки фаннинг ривожит ахлокий билимларимизни бойитишга ва ахлокийликнинг илмий асосларини англаб етишга ёрдам беради. Ушбу илмий-ахлокий билимлар замонавий иқтисодчи мутахассисларнинг ахлокий қарашларини, эътиқодини тарбиялайди ва дунёқарашини янги бир поғонага кўтаради.

Замонавий иқтисодчилар ўз дунёқарашидан келиб чиққан ҳолда фаолият юритади ва бу дунёқараш унинг ўз шахсига, одамларга, ҳаётга бўлган муносабатини йўналтирувчи асос сифатида майдонга чиқади. Ҳаётий мақсадни

танлаш ва унга интилиш ҳам маълум ахлоқийликни талаб этади. Ахлоқий маданият даражаси шахснинг ўз олдига қўйган мақсадлари қанчалик ахлоқий эканлиги ва уларга эришиш учун фойдаланилаётган воситалар ахлоқий нуктаи назардан қандай эканлигини белгилайди.

Инсоннинг ахлоқий такомиллашганлиги унинг мотивациясида, инсонпарварликнинг эгоизмдан, умуминсонийликни хусусийдан устунлигида намоён бўлади. Аммо бундай мақсадга эришиш учун, авваломбор, ахлоқий тарбия жараёнини илмий-педагогик асосда режалаштириш ишини бажариш талаб этилади. Ахлоқий тарбия жараёнини режалаштириш учун замонавий иқтисодчиларнинг ахлоқий тарбия даражасини ўрганиш талаб этилади.

Бугунги кунда ахлоқий тарбия олдига қўйилаётган жамият талабларини ўрганиш ва бу талабларни бажариш йўлларини қидиришдек вазифа ҳам ахлоқий тарбиянинг вазифаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Нафақат бугунги, балки эртанги кун талабларидан келиб чиққан ҳолда иқтисодий таълим муассасаларида тарбиявий ишларни режалаштиришимиз ва ташкил этишимиз лозим.

16.2. Иқтисодчининг ўзига, жамоага ва жамиятга нисбатан маданияти

Амалиётда тадбиркор ёки раҳбар маданияти аниқ кўрсаткичларда ўз ифодасини топади. Уларни қуйидаги 3 гуруҳга бўлиш мумкин.

1. Тадбиркорнинг ўзига нисбатан маданиятлилиги.

- сўз билан ишнинг бирлиги;
- ўз касбий маҳоратини, иқтидори-маънавий қомиллигини ўстириш устидан қайғуриш;
- ўз-ўзини танқид асосида ўз камчиликларини бўйнига олмоқ;
- ўз малакасини оширишга бўлган интилиш ва унинг уддасидан чиқа олиш;
- ўзига ва меҳнат фаолиятига бўлган талабчанлик.

2. Тадбиркорнинг жамоага нисбатан маданиятлилиги, халқпарварлиги, яъни:

- кишиларга эътибор ва ҳурмат;
 - кишиларга хайрихоҳ ва илтифотли бўлиш;
 - олижаноблик ва беғаразлик, холислик.
- Фуқаролик ва касбий бурчини бажариш.*
- одамларга ишонч, кишиларнинг ўз қучига, қобилиятига бўлган ишончини қўллаб-қувватлай олиш, унинг шахсий камчиликларини бартараф қилишга йўналтира билиш;

- юкори нук маданиятига эга бўлиши ва ташки кўринишдаги озодалиги;
- салбий фазилатларга эга бўлган, конун-қоидаларга риоя қилмайдиган, алабсиз кишиларга, шу жумладан, кавму-қариндош ва яқин таниш-билишларига нисбатан тоқати йўқ.

Меҳнат ва дўстликдаги шерикчилик.

- ўзаро ёрдам ва қувватлаш;
- ҳозиржавоблик ва мажбурийлик, сўзсиз бажаришлик;
- талабчанлик.

3. Тадбиркорнинг жамиятга нисбатан маданиятлиги.

- юкори даражадаги фуқаролик, ватанпарварлик ва байналминаллик;
- жамият бахт-саодати йўлида ҳалол меҳнат қилиш, юрт бойлигини кўпайтириш ҳақида ғамхўрлик қилиш;
- ижтимоий бурчни юксак даражада англаш, жамият манфаатлари бузилишига нисбатан шафқатсиз бўлиш;
- кўпфирқиликка, очиқ қўнғиллик бўлиш ва уни ҳурмат қилиш.

Ҳар қандай ҳолатда ҳам иқтисодчи ёки тадбиркор қайси бўғинда раҳбар бўлишидан қатъий назар, ўзининг асосий мажбурияти, яъни қўл остидагиларни ўзининг мисолида тарбиялашни унутмаслиги керак. Чунки раҳбар нафақат мансабдор, у ўз навбатида ҳам тарбиячи, ҳам социолог, ҳам психологдир, содда қилиб айтганда, раҳбар – бу кишилар ўртасидаги мураккаб муносабатларни соловчи, уйғунлаштирувчи «муҳандисдир».

16.3. Ишчи ходимларни қабул қилиш, кенгаш ва мажлисларни олиб боришдаги маданият

Тадбиркор ўз навбатида раҳбардир. У ходимларни қабул қилиш маданиятига эга бўлиши лозим. Чунки, ходимларни қабул қилиш, уларнинг ташвишларига қулоқ солиш, оғирларини енгил қилиш ҳар бир раҳбарнинг бурчи ва вазифаси ҳисобланади. Шунинг учун ҳам қабул маданиятига риоя қилиш учун раҳбар қуйидагиларга эътибор бермоғи лозим:

1. Сухбатдошингизни қанча вақтингиз борлиги тўғрисида огоҳлантиринг;
2. Фақат сухбатдошингиз гапларини инобатга олиб, вазиятни кўз олдингизга келтиринг;
3. Тўхтатиб бўлмайдиган, узил-кесил мунозарадан ўзингини тийинг;
4. Ўз фикрингизни ишончли ва батафсил айтинг;

5. Овозингизни баланд килмасдан гапиринг, сўзларингиз дона-дона ва равон бўлсин;
6. Саволларни шундай тузингки, уларни тушуниш бир хилда бўлсин;
7. Сухбатдошингизнинг юмуши ўзи учун ўта муҳим эканлигини унутманг.

Қабулингизда бўлган шахснинг муаммосини ҳал этишга имконият бўлмаган тақдирда ҳам сиз уни самимий, илтифот билан кузатинг ва хайрихоҳлик билан ишининг ўнгланиб кетишига умид бахшида этинг.

Ташкилотда раҳбарлардан қайси бири, қандай масала юзасидан кишиларни қабул қилиши аниқ белгилаб қўйилиши зарур. Бўйсунувчиларни илтимосига кўра, қабул қилганда раҳбар уларга илтимос ва таклифларини қиска баён қилишни ўргатиши лозим. Умуман, раҳбар ўзи таклиф қилиб қабул этса, бўйсунувчи бу ҳақида олдиндан хабардор қилиниши талаб этилади.

Қиска хулоса

Ушбу бобда замонавий иктисодчида адаб фазилатлари мажмуасининг мавжудлиги, иктисодчининг ўзига, жамоага ва жамиятга нисбатан маданияти, ишчи-ходимларни қабул қилиш, кенгаш ва мажлисларни олиб боришдаги маданият, иктисодчи шахсига хос сифатлар, замонавий иктисодчи маънавияти, иктисодчи сиймосига қўйилган талаблар ва унда шарқона фазилатларнинг намоён бўлиши кабилар бўйича маълумотлар берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчида адаб фазилатлари мажмуасининг мавжудлигини аниқланг?
2. Иктисодчининг ўзига, жамоага ва жамиятга нисбатан маданияти Сизнингча қандай бўлиши керак?
3. Ишчи-ходимларни қабул қилишдаги раҳбар маданияти ҳақида гапиринг?
4. Кенгаш ва мажлисларни олиб боришдаги раҳбар маданияти қандай бўлса мақсадга мувофиқ бўлади?
5. Замонавий иктисодчи шахсига хос сифатларни белгиланг?
6. Иктисодчи маънавиятига мисоллар келтиринг?
7. Замонавий иктисодчи сиймосига қўйилган талабларни сананг?
8. Иктисодчида шарқона фазилатлар қандай намоён бўлади?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
2. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иктисодий педагогика (Ўқув қўлланма). – Т.: ТДИУ, 2002.
3. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
4. Тожибоева Д. Иктисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув қўлланма). – Т.: Молия, 2003.
5. Бордавская Н.В., Реан А.А. Педагогика. - М.: Питер, 2004.
Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
6. Пронина Е.Н, Лукашевич В.В.. Психология и педагогика. Учебник для студентов ВУЗов. - М.: Элит, 2004 г.
7. [www. bilimdon. uz.](http://www.bilimdon.uz) - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

XVII боб. МУТАХАССИСНИНГ ЎЗИНИ-ЎЗИ ТАРБИЯЛАШИ ВА БОШҚАРУВИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

17.1. Бошқарув назарияси ва бошқарув жараёнининг илмий асосланган лойиҳаси.

17.2. Замонавий иқтисодчининг ўз-ўзини тарбиялаш жараёни.

17.3. Иқтисодий бошқарув ва унинг тамойиллари.

17.4. Бошқариш тамойиллари ва услуги.

17.1. Бошқарув назарияси ва бошқарув жараёнининг илмий асосланган лойиҳаси

Бошқарув моддий ва меҳнат ресурсларидан оқилона ва тежамкорлик билан фойдаланишга қаратилган фаолият бўлиб, алоҳида касб тури ҳам ҳисобланади.

Бошқарув билан ёнма-ён менежмент атамаси ишлатилади. Менежмент деганда асосан фирма доирасидаги ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш тушунилади. Бошқача айтганда, фирма фаолиятини бошқаришга фирма менежменти дейилади. Фирма фаолиятини бошқарувчи шахс менежер ҳисобланади. Менежерлар одатда ёлланиб ишловчи ходим бўлиб, улар факат фирма мулкани бошқариш ҳуқуқига эга бўладилар. Менежерлар бошқарув тўғрисидаги билимларини пухта ўзлаштирган ва бозор шароитида фирмани бошқариш малакасига эга бўлган раҳбарлардир.

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришни ташкил этиш, рақобатбардош маҳсулот яратиш ва уни сотиш таваккалчилиги юқори бўлган муҳит ҳисобланади. Бундай шароитда фирмани бошқариш тўфонли денгизда кемани бошқариш каби мураккаб ва қийин. Кема қанчалик мустаҳкам бўлмасин, уни табиат стихияси ихтиёрига топшириш ҳалокатлидир. Мохир капитангина кемани бус-бутун сохилга етказа олади. Худди шундай, ҳар қандай йирик, фойда кўриб ишлаётган фирмани ҳам бошқаришга эҳтиёж сезилади.

Бошқарувнинг асосий мақсади иқтисодий фаолиятнинг пировард натижаси ҳисобланган фойдани таъминлашдан иборат. Ушбу мақсадларга эришиш учун бошқарувчилар ишлаб чиқариш жараёнини тўғри ташкил этиш, илгор технологияларни ўзлаштириш, хом-ашё ва материаллардан чиқитсиз, тежамли фойдаланиш, тажриба ва малакали ишчи ва ходимларни ишга жалб этиш, уларнинг ишга ижодий, виждонан ёндошишларига шарт-шароит яратиш кабиларга аҳамият берадилар.

17.2. Замонавий иктисодчининг ўз-ўзини тарбиялаш жараёни

Замонавий иктисодчининг сифат хислатларини белгиловчи мезонлар бисёрдир. Бирок куйидаги ижобий хислатлар улар орасида алоҳида мавқега эга:

Довжораклик – бундай тадбиркор раҳбарда мардонаворлик, ботирлик, дадиллик мавжуд бўлди. Улар омадсизликдан кўркмайди. Кўркув уларни жасоратга чорлайди ва зафарларга олиб келади.

Сабрлилик – бундай тадбиркор раҳбар муваффақиятга бирданига эришиши мумкин. Унга фақат бардош ва сабр-тоқатли бўлиб, сабот-матонат билан кийинчиликларни енгиш орқали эришиш мумкинлигини билдиради.

Яхши ниятлилик – бундай раҳбар хайрихоҳ ва илтифотли ҳамда, кишиларга нисбатан доимо эзгу ниятда бўлади. Ўзидаги каноатсизликни ғирром рақобатчилик йўли билан эмас, балки хайрихоҳлик йўли билан бартараф қилишга ҳаракат қилади.

Камтаринлик – бундай тадбиркор камтарликнинг деярли ҳар доим истеъдодга тўғри пропорционал эканлигини, камтарликнинг етишмаслиги эса нодонликнинг даракчиси эканлигини яхши тушунади.

Самимий хушмуомалалик - бундай тадбиркор софдил, очик кўнгул бўлади, чин юракдан гапирди. Кўл остидагиларга садоқат билан ихлос қўйиб хизмат қилади. Улар самимийликнинг оғир ва жуда нозик масала, маънавий одобни талаб этишини, шунингдек, кимки ўзгалар билан носамимий муносабатда бўлишга одатланган экан, у пировард натижада ўзига ҳам самимий бўлолмай қолишни яхши тушунади.

Шундай қилиб, замонавий иктисодчи ўз-ўзини тарбиялаш жараёнида юқоридагиларга фазилатларга эга бўлса, унинг иши доимо самарали бўлади ва жамоада катта обрў-эътибор қозонади.

17.3. Иктисодий бошқарув ва унинг тамойиллари

Иктисодий бошқарувчилар аввало, таваққалчилик даражасини, банкротлик эҳтимолини камайтириш чора-тадбирларини кўришлари лозим. Шундан келиб чиқиб, фирма менежменти олдига куйидаги вазифалар қўйилади:

- ишлаб чиқаришни юқори технология ва малакали ходимлар билан таъминлаш;
- қулай меҳнат шароитлари яратиш ва юқори маош белгилаш орқали ходимларни самарали ишлашга рағбатлантириш;

- фирма фаолиятини доимий назорат қилиш;
- фирма бўлимларининг фаолиятини мувофиқлаштириш;
- янги бозорларни кидириб топиш ва ўзлаштириш;
- хом-ашё ва материалларнинг доимий таъминотига эришиш;
- фирма фаолиятининг устувор йўналишларини аниқлаш;
- хўжалик фаолияти олдига қўйилган вазифаларни аниқлаш ва уларни ечишнинг аниқ йўлини ишлаб чиқиш.

Фирма ёки корхонанинг бошқарув стратегияси деганда мақсад қилиб қўйилган вазифаларни бажаришнинг асосий йўллари ишлаб чиқиш ва амалга ошириш учун танлаб олинган умумий бошқарув қоидалари ҳамда усуллар тушунилади. Умуман олганда, бошқарув стратегияси «қандай қилиб ва қайси усуллар билан» деган саволга жавоб беради.

17.4. Бошқариш тамойиллари ва услуби

Агар самарали бошқарув бўлмаса, режалаштириш, ташкил қилиш, ўқитиш, тарбиялаш, мохиятлаш ва назорат қилиш вазифасини самарали бажариш мумкин эмас.

ОТМни бошқариш самарали бўлиши учун ўқув-тарбия жараёни барча иштирокчиларнинг – талабалар, профессор-ўқитувчилар таркиби, ўқув-ёрдამчи соҳа ва маъмурият ходимлари ва бошқаларнинг манфаатлари бундай ранг-баранглиги, табиийки, уларни бошқаришнинг тегишли тамойилларини танлашни талаб қилади.

Ривожланган мамлакатларда таълимни бошқаришнинг саккизта асосий тамойилидан фойдаланилади. Шулардан 1-4 тамойиллар топширикни бажаришга – буюртмачилар (меҳнат бозори, фан, хизмат кўрсатиш соҳаси ва х.к.) нинг талабларига мувофиқ малакали мутахассислар тайёрлаш жараёнини амалга оширувчилар таркиби, маъмурият ходимлари ва бошқаларга қаратилган.

1. Ижодий ёндашиш тамойили, одатда, ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда қўлланилади.
2. Фаолияти мунтазам режалаштириш тамойили ҳам таълим муассасалари турли бўлинмаларда, ҳам ўқув-тарбия жараёнини амалга оширишда кенг қўлланади.
3. Раҳбарият услубининг мослашувчанлик тамойилидан тез-тез ўзгариб турадиган вазиятда ишловчи кўпчилик раҳбарлар фойдаланади.
4. Бир-бирини тушуниш ва ҳамфикрликлик бошқарув ғоясини белгилайди.

5. Гурух (жамоа) ҳамкорлик тамойилидан, одатда кафедра, лаборатория, факультет, ОТМ илмий ва бошқа бўлинмаларни бошқаришда фойдаланилади.
6. Буюртмачини назарда тутиш тамойилидан ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда, айниқса буюртмачининг талабига мувофиқ мутахассисларни ихтисослаштиришда фойдаланилади.
7. Ижобий фикрлаш ва қулай муҳит тамойилидан ҳамиша бошқарувнинг бошқа тамойилларини ҳам қўшган ҳолда фойдаланилади.
8. Ваколатни бериш тамойилидан, одатда, ОТМ бўлинмаларида улар ходимлари касбий мукаммаллашувига кўмаклашиш мақсадида фойдаланилади.

Бошқарув тамойиллари самарадор мажмуини танлаш – муваффақиятга эришиш гарови, ҳолос. Бошқарув муваффақиятининг муҳим омили раҳбарлик услуги ҳисобланади. Одамлар билан ишлай билишлик раҳбарнинг асосий касбий даъвати ҳисобланади.

Раҳбар услуги раҳбарнинг қуйидагиларга қанчалик мойиллигига боғлиқ:

- бошқа раҳбарлар билан ҳокимиятни бўлиша олишлигига;
- ўзига бўйсунувчилар тадбиркорлигига ва ташаббускорлигидан фойдалана олишига;
- раҳбарлигидагиларга ҳаракат режасини ишлаб чиқариш ва амалга оширишликни ишониб топширишига.

Демак, бошқарувнинг бирор услубини мутлақлаштириш мақсадга мувофиқ эмас. Муҳими – муайян вазиятларга мувофиқ бошқарув фаолиятида уларни қўшиб олиб бора билишдадир.

Қисқа хулоса

Ушбу бобда бошқарув назарияси ва бошқарув жараёнининг илмий асосланган лойиҳаси, замонавий иқтисодчининг ўз-ўзини тарбиялаш жараёни, иқтисодий бошқарув ва унинг тамойиллари, бошқарув ва унинг назарий асослари қабилар хусусида фикрлар бидирилган ва талабаларга ишонарли тарзда берилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Бошқарув назарияси ва бошқарув жараёнининг илмий асосланган лойиҳаси хусусида фикр билдиринг?
2. Замоनावий иктисодчининг ўз-ўзини тарбиялаши жараёнига нималар қиради?
3. Иктисодий бошқарув ва унинг тамойилларини кўрсатинг?
4. Бошқарув ва унинг назарий асосларини таърифланг?
5. Мехнат шароитлари қандай бўлса мақсадга мувофиқ бўлади?
6. Фирма фаолиятининг усутувор йўналишларини аниқланг?
7. Бошқарув стратегияси деганда нимани тушунаси?
8. Бошқарувнинг қандай тизимини биласиз?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Т.: Молия, 2002.
2. Тожибоева Д. Иктисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси (Ўқув қўлланма). – Т.: Молия, 2003.
3. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарканд, 1997.
4. Эгамбердиев Э., Хўжамкулов Ҳ. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.

XVIII боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ МИЖОЗЛАР БИЛАН МУНОСАБАТИ

- 18.1. Замонавий иқтисодчининг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабати.*
18.2. Замонавий иқтисодчининг хизмат юзасидан миждозлар билан муносабати.
18.3. Миждозларни қабул қилишда замонавий иқтисодчининг маданияти.

18.1. Замонавий иқтисодчининг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабати

Бизнесдаги муваффақият маълум даражада тадбиркорнинг шериклари билан алоқаси канчалик тўғри тузилганлигига боғлиқ.

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

Тадбиркорнинг шериклари билан алоқаларини мустаҳкамлашда куйидагилар катта аҳамиятга эга:

- умумий гоёга қизиққан ва уларни амалга оширишга тайёр бўлган шериклар билан алоқа ўрнатиш. Шерикларни маънавий қўллаб-қувватлашлари учун эмас, балки биргаликда унумли ишлаш учун танлаш керак.

- бошлиқ билан тузилган келишув шартларига каттик риоя қилиниши керак. Бунда қайси шерикнинг фаолиятга қўшадан хиссаси (пули, хом-ашё, жиҳоз, меҳнат сарфи) албатта акс эттирилиши керак;

- агар шерик фирманинг меҳнат жамоасига қўшилмоқчи бўлса, у холда унинг мажбуриятларини бажариш муддати, ишга кириш вақти ва иш кунининг давомийлиги белгилаб берилиши керак;

- ишдан ўз хохиши билан ёки турли хилдаги нојўяликлар оқибатида бўшагандан ўз улушини олиш ва хоказолар таъминланади.

Фирма ёки тадбиркор томонидан товар етказиб берувчиларни тўғри танлаш муҳим аҳамиятга эга. Улар муносабатининг тавсифи буюртмачи фирмасининг тижорат муваффақиятига боғлиқдир. Кичик бизнесдаги тадбиркор тузилмалар ўзларининг муносабатларини куйидагиларни ҳисобга олиб ўрнатишлари кера:

1. Хом-ашёдаги сарфни, уларнинг сифати ва етказиб бериш муддатига зарар етказмасдан камайтириш;

2. Буюртмачи корхоналар томонидан бир неча товар етказиб берувчилар билан узоқ муддатли муносабатларни йўлга солиш мақсадга мувофиқлиги;
3. Турли йўналишларда, бошқарувнинг турли поғоналарида кўп миқдорда алоқа ўрнатиш;
4. Умумий ишлаб чиқариш муаммоларини биргаликда ечишга, янги маҳсулот технологияларини ишлаб чиқишга субпудратчиларни жалб қилиш.

18.2. Замонавий иқтисодчининг хизмат юзасидан миқдорлар билан муносабати

Бизнес ютуғи нафакат фирма ишини иқтисодий кўрсаткичларига, балки сезиларли даражада тадбиркорнинг ўз хизматчилари билан муносабати нақадар тўғри қуртилганига боғлиқ. Юқори натижага эришаётган ишбилармонлар ўз ишида инсон омилига катта эътибор берадилар, яъни ўз хизматчилари билан муносабатларини ўзаро ҳурмат, тартиб, ҳақгўйлик, одиллик асосида қурадилар. Тадбиркор ва ишчиларнинг муносабатлари асосий иш битимида белгиланади.

Қисман уларда қуйидагилар изоҳланади:

- ишчи мажбуриятлари;
- иш ҳақини тўланиши ва муддати;
- иш қўнининг давомийлиги;
- малака ошириш, иш ҳақини ошириш шарти ва бошқа масалалар;
- меҳнат таътилининг давомийлиги ва шарти;
- ишга олинаётган ҳар бир кишига уч ойдан олти ойгача синов муддати белгилаш маъқул. Шу давр ичида янги ишчининг айнан бирор ишни мутахассислик даражасига ва малакасига, лавозим талабларини ҳисобга олган ҳолда ўрганиш мумкин.

Инсоннинг жамоа билан бирга киришиб кетиш, интизомийлик ва унинг касб сифатига бевосита боғлиқ бўлмаган сифатлари кузатиш манбаи бўлиб хизмат қилиши мумкин эмас. Текшириш давомида кузатилаётган ишчиларнинг зарур билим ва амалий маҳорати аниқланади. Тадбиркор бошлиқлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг мажбуриятлари ҳажми ҳақида қўшимча кўрсатма ва низомларда кўрсатиб қисқартириш ёки қўпайтириш мумкин.

18.3. Мижозларни қабул қилишда замонавий иқтисодчининг маданияти

Тадбиркорлик ва кичик бизнесда мижозлар билан муносабатга муҳим аҳамият бериш керак. У мижозларни қабул қилиш маданиятига эга бўлиши лозим. Чунки, мижозларни қабул қилиш, уларнинг ташвишларига қулоқ солиш, оқирларини енгил қилиш, ҳар бир раҳбарнинг бурчи ва вазифаси ҳисобланади. Шунинг учун ҳам қабул маданиятига риоя қилиш учун раҳбар куйидагиларга эътибор бермоғи лозим:

- мижозингизни канча вақтингиз борлиги тўғрисида огоҳлантиринг;
- тўхтатиб бўлмайдиган, узил-кесил мунозарадан ўзингизни тийинг;
- ўз фикрингизни ва ғоянгизни ишончли ва изчиллик билан баён этинг;
- қарши танбех ҳолларда ўзингизга нисбатан танқидий ёндошинг;
- шунчаки фикрлаш ёки ҳақиқатан ҳам шунақамаи – булар ўртасидаги фарқни билинг;
- муаммо муҳокамасини аниқ ечим билан тугатинг, ишни қалаштирманг;
- мижозингизнинг юмуши ўзи учун ўта муҳим эканлигини унутманг.

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

Тадбиркорнинг вазифаси – мижозни ўз қўлига олиб ушлаб қолмоқ. Ҳар бир тадбиркор шу мақсадда ўз ишини мижозга бағишламоғи керак. Шунинг учун ҳар бир ходимнинг хушмуомала, эътиборли, ишончли ва тартибли, ҳалол бўлиши учун тарбиялаш керак.

Қисқа хулоса

Ушбу бобда замонавий иқтисодчининг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабати, тадбиркорнинг ишчилар билан жамоадаги ўзаро муносабати, замонавий иқтисодчининг хизмат юзасидан мижозлар билан муносабати, мижозларни қабул қилишда замонавий иқтисодчининг маданияти хусусида атрофлича фикр юритилган ва энг асосийси талабаларга тушунарли тарзда баён этилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Замонавий иктисодчининг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабати қандай бўлади?
2. Тадбиркорнинг ходимлар билан жамоадаги ўзаро муносабатини изохлаб беринг?
3. Замонавий иктисодчининг хизмат юзасидан мижозлар билан муносабатини кўрсатиб беринг?
4. Мижозларни қабул қилишда замонавий иктисодчининг маданияти қандай бўлса мақсадга мувофиқ бўлади?
5. Тадбиркорлик фаолиятида қандай касб эгалари бўлиши керак деб ҳисоблайсиз?
6. Тадбиркорлик омилларига нималар кирази?
7. Тадбиркорлик мухитини яратишда рақобат қандай рол ўйнайди?
8. Замонавий иктисодчига хос фазилатларни кўрсатиб беринг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Фуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000.
3. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарқанд, 1997.
4. Эгамбердиев Э., Хўжамқулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
5. [www.talant.srrrb.ru Fwaldd.html](http://www.talant.srrrb.ru/Fwaldd.html).

ХІХ боб. ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИДА МИЛЛИЙ ОНҒНИ ТАРБИЯЛАШ

1. *Ғоя – инсон тафаккурининг маҳсули.*
2. *Ўзбекистонда миллий истиқлол мафкураси.*
3. *Замонавий иқтисодчида миллий онғни тарбиялаш.*
4. *Замонавий иқтисодчига хос ижтимоий сифатлар (ақл, одоб, илм, истеъдод, меҳнатсеварлик, билимлилик, миллий ғоя, миллий мафкура, миллий ғурур, миллий онғ, ватанпарварлик, инсонпарварлик, маънавий баркамоллик, етуклик).*

19.1. Ғоя – инсон тафаккурининг маҳсули

Бой маънавий кадриятларимизга муносабатни белгилашда Президентимиз И.А.Каримов мақсад, фақат илмий маданий меросни ўрганиш эмас, балки бетакрор хазинамизнинг илмий, амалий тамойилларини янги даврга хизмат қилувчи кирралари, хизматларини очиш, уларни ҳаётга тадбиқ қилишдан иборат эканлигини мустақиллигимизни илк кунлариданоқ белгилаб берган эдилар.

И.А.Каримов миллий ғоя, миллий мафкура ҳар кунга ҳаёт шароитларидан келиб чиқиши билан бирга ҳар бир фуқаронинг, давлатнинг, миллатнинг истиқболидан ҳам келиб чиқишини «Фидокор» газетасининг муҳбири билан (2000, июнь) «Донишманд халқимизнинг мустаҳкам иродасига ишонаман» номли мулоқотларида баён қилган эдилар.

Ғоя – ўтмиш сабоқларига таяниб, ҳозирги кун эҳтиёжлари ва имкониятларини чуқур билиш, таҳлил этиш асосида истиқболни чуқурроқ, аниқроқ англашга имкон берадиган, жамият таракқиётининг асосий, муҳим йўналишларини ифодалайдиган, одамлар фаолиятини муайян, мўътадил мақсадлар ва манфаатлар асосида бирлаштирадиган, илмий асосланган, амалий эҳтиёжлар билан тақоза этилган умумий фикрлар, қарашлар, ҳулосалар, мақсадлар тизимидир. Ғоя ҳал этилмаган, этилиши лозим бўлган муҳим муаммолар, вазифалар тизимини ўз ичига олади ва асосан истиқболга йўналтирилган бўлади.

И.А.Каримов гоёни «одамларнинг минг йиллар давомида шакланган дунёқараши ва менталитетига асосланган, айни пайтда шу халқ, шу миллатнинг келажагини кўзлаган ва унинг дунёдаги ўрнини аниқ - равшан белгилаб

беришга хизмат киладиган, кечаги ва эртанги кун ўртасида кўпрок бўлишга кодир бўлган» маънавий куч деб таърифлайди.

19.2. Ўзбекистонда миллий истиқлол мафқураси

Одам туғилиши билан ўзида инсоний хислатларни шакллантира бошлайди. Бу хислатлар шахсий характер, мижоз, хиссиёт, диққат, идрок ва хотира таъсиридан ўтиб, шахсий хислат тусини ола бошлайди. Инсон секин-аста шахс деган мақомга эга бўлади Шахслар эгаллаган билимлари ҳажми ва одамлар тақдирини ўзгартира олиш доирасига қараб оддий, кучли ва буюк шахслар тоифасига бўлинадилар.

Шахснинг камолотга эришиш жараёни мураккаб бўлиб, кишининг ирсий бирликларидаги дастури (тақдири азал), шахсий шижоати ва ташки ижтимоий, шу жумладан, мақсадга йўналтирилган таълим-тарбия муҳитларининг таъсири остида кечади.

Тарихий тараккиёт – одамларнинг муайян табиий ва ижтимоий эҳтиёжларга таяниб, улар билан боғлиқ мақсад ва манфаатларни англаб, бир-бири билан турли шакл ва даражалардаги иктисодий, ижтимоий, сиёсий, ахлокий, ҳуқуқий муносабатлар тизими асосида боғланиб фаолият кўрсатишидир. Бу фаолият ўз-ўзидан, стихияли, қандайдир ғайритабиий кучлар томонидан амалга оширилмайди. Маънавиятли ижодий ўйлаш, фикрлаш салоҳиятига эга бўлган инсон ўз фаолиятини тарих сабоқлари, ўтган авлодларнинг тажрибасига таяниб, уларни муайян давр, шароитларга мослаб режалаштиради, шу асосда истиқболга интилади.

Инсоният тарихи турли гоёлар, улар асосида шаклланган мафқураларнинг юзага келиши. Ривожланиши ва кураши тарихидир. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов кўрсатиб ўтганидек, «Ўзининг хаётини, олдига қўйган мақсадларини аниқ тасаввур қила оладиган миллат ҳеч бир даврда миллий гоё ва миллий мафқурасиз яшамаган ва яшай олмайди. Мафқура бўлмаса ҳар қайси давлат ва жамият, қолаверса ҳар қайси инсон йўлини йўқотиши муқаррар».

Мафқура инсонга ўз моҳиятини, шахсий ва умумий манфаатлар нисбатини, муайян миллатга ижтимоий. Сиёсий гуруҳларга мансублигини англашига, шу асосда ўз хаётий мўлжалларини, фаолиятининг моҳияти ва мақсадларини белгилашига имкон беради. Мафқура ва гоё инсонларга шахсий, ижтимоий, миллий ўзликни англашга имкон берадиган маънавий омиллардир.

19.3. Замоनावий иктисодчида миллий онгни тарбиялаш

Инсон тарихи - ғоялар тарихи. Ғоя – инсон тафаккури махсули, миллий ғоя эса миллат тафаккурининг махсулидир. Миллий ғоя – инсон ва жамият ҳаётига мазмун бахш этадиган, уни эзгу мақсад сари етаклайдиган фикрлар мажмуи.

Мафкура эса муайян ижтимоий гуруҳ, ижтимоий қатлам, миллат, давлат, халқ ва жамиятнинг эҳтиёжлари, мақсад-муддаолари, манфаатлари, орзу-интилишлари ҳамда уларни амалга ошириш тамойилларини ўзида мужассам этадиган ғоялар тизимидир.

Миллий онг бир миллатга мансуб бўлган кишилар ўз ватанининг, халқининг тарихи, аждодлари қолдирган мерос ва амалий тажрибани умуминсоний кадриятлар билан боғлиқ равишда чуқур ўрганиши ва ўзлаштириши, миллат кадр-қиммати, обрў-эътиборини баланд кўтариши, мамлакат имкониятлари, миллий манфаатларини чуқур англаган ҳолда истиқлол ва истиқбол йўлида фидокорона хизмат қилиш, бошқа миллатларга ҳам адолатли муносабатда бўлиш, уларнинг моддий ва маънавий манфаатларини ҳурмат қилиш асосида шаклланади. Миллий ҳар бир этник гуруҳ, унинг вакиллари ўзини ижтимоий-тарихий жараённинг, жаҳон ҳамжамиятининг таркибий қисми, муайян манфаатлар, мерос ва кадриятларнинг соҳиби сифатида англашдир.

Миллий онг ўсиши миллий маънавият ривожланиши даражаси, имкониятлари билан белгиланади. Етук миллий онг баркамол миллий маънавиятнинг нагижаси сифатида юзага келади. Шунинг учун ҳам миллий онг миллий маънавиятнинг таркибий қисми ҳисобланади. Миллий ўз-ўзини англаш, ўз навбатида, маънавий камолата янги имкониятлар, уфқлар очади. И.Каримов кўрсатиб ўтгандек «ҳакконий тарихни билмасдан туриб... ўзликни англаш мумкин эмас».

Шундан кўринадики, миллий онг оддий ҳис, туйғу эмас, балки муайян ахлоқий, ҳуқуқий, илмий, мафкуравий кадриятларга асосланган эътиқоддир.

Мустақиллик шароитида ёшларни тарбиялашда миллий онгнинг қуйидаги жиҳатларига асосий эътибор бериш зарур.

Миллий онг – миллий бирлик ва бирдамлик туйғуси шаклланиши ва ривожланишининг асоси.

Миллий онг – миллий масъулият ҳамдир.

Миллий масъулият ҳар бир фуқаро ўз манфаатларини миллат, миллий давлат манфаатлари билан боғлай олишидир. Бозор муносабатларига ўтиш,

ишбилармонлик, тадбиркорликка кенг йўл ояилиши миллий ва фуқаролик масъулияти масаласини тушунишга ҳам янги жиҳатлар киритди. Миллий масъулиятнинг муҳим жиҳати миллий манфаатларни англашда кўринади. Шахс ва унинг манфаатларини сиёсий акидалар соясида колдириб кетган, мавҳум ижтимоий манфаатларнинг тўлик ҳукмронлигини таъминлашга мослаштирилган сиёсат ва мафкура барҳам топди.

Ўзбекистон халқининг миллий тараққиёт йўлидаги бош ғояси – озов ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт барпо этишдир. Бу ғоя халқимизнинг азалий эзгу интилишлари, бунёдкорлик фаолиятининг маъно-мазмунини белгилайди, ҳар инсон учун муқаддас бўлган юксак гуманистик кадриятларни ўзида мужассам этади.

Миллий истиклол мафкурасининг асосий ғоялари халқимизнинг мустақил тараққиёт йўлидаги бош ғоясидан келиб чиқади ва ўзининг маъно-моҳияти, фалсафаси, жозибаси билан уни халқимизнинг қалби ва онгига янада чуқурроқ сингдиришга хизмат қилади.

19.4. Замонавий иқтисодчига хос ижтимоий сифатлар

Маънавиятнинг яна бир муҳим жиҳати билим, илм, малака, истеъдод ва қобилият бўлиб, улар ҳам муайян ахлоқий камолот заминиде шаклланади.

Замонавий иқтисодчи мутахассисларнинг билими, илми, амалий малакалари ривожисиз жамият тараққиётини тасаввур этиб бўлмайди. Муайян маънавий эҳтиёжларга, ахлоқий фазилатларга эга бўлмаган кишиларда илм-фанни ўрганишга, ҳалол меҳнат қилиб, ҳунар-қасбни эгаллашга, малака оширишга иштиёқ ҳам бўлмайди. Шу сабабли жамият тараққиётининг барча босқичларида аввал ёш мутахассис ларни тарбиялаб, кейин уларга таълим берганлар. Ўзбек миллий педагогикасидаги таълим-тарбияч ишлари тизимида ҳам ахлоқ, одоб тарбияси устувор аҳамиятга эга бўлган.

Маърифатпарвар аллома Авлоний инсон маънавий камолотининг йўллари устида тўхтаб, шундай деб ёзади: «Илм дунёнинг иззати, охиратнинг шарофатидир. Илм инсон учун ғоят муқаддас бир фазилатдур, зероки илм бизга ўз аҳволимизни, ҳаракатимизни ойна каби кўрсатур, зехнимизни, фикримизни қилич каби ўткир қилур, илмсиз одам мевасиз дарахт қабидур».¹

Билимга, илмга эҳтиёж ҳам объектив заруриятни онгли тушуниш билан боғлиқ бўлган маънавиятдир, яъни анланган максадлар тизимидир.

¹ Авлоний А. Туркий гулистон ёхуд ахлоқ. – Т.: 1992.

Инсон фаолияти турли даражадаги аниқ билимлар, илмий назариялар, хулосалар асосида амалга ошади. Билим, илм, тажрибага асосланган фаолият бирор аниқ сохалар бўйича йўналиб, уларни чуқурроқ эгаллаш, ижодий меҳнат кила билиш билан боглик бўлган малака, хунар, касбга айланади.

Иймон, виждон, эътиқод, ихлос инсоннинг фаолиятига, мақсад ва интилишларига асос бўладиган, уларга баҳо бера олишга имконият яратадиган маънавий заминлардир. Бу маънавий кадриятлар бир-бири билан узвий богланган бўлса ҳам, иймон уларнинг ўзаги, пойдеворидир.

Шундай қилиб, бугунги кунда Ўзбекистон мустақиллигини мустаҳкамлашга ҳисса қўшаётган замонавий иқтисодчиларнинг иймони мустақиллик ишига фидойилик, миллатпарварлик, байналмилалчилик, мамлакатимизнинг порлоқ келажакка ишонч, садокат, ватанпарварлик ва миллий ифтихор туйғуларини ўзида тарбиялаш, меҳнатсеварлик, ишбилармонлик ва тадбиркорлик сингари янги ахлоқимий-амалий кадриятларни билишдан ҳам иборат.

Қисқа хулоса

Шахснинг камолотга эришиш жараёни мураккаб бўлиб, кишининг ирсий бирликларидаги дастури (тақдири азал), шахсий шижоати ва ташки ижтимоий, шу жумладан, мақсадга йўналтирилган таълим-тарбия муҳитларининг таъсири остида кечади.

Юқоридаги мулоҳазадан келиб чиққан ҳолда ушбу бобда миллий истиклол ғояси, замонавий иқтисодчида миллий онгни тарбиялаш, иқтисодчига хос ахлоқий хусусиятлар, иқтисодчига хос миллий ғурур, миллий онг, маънавий баркамоллик, етуклик каби ижтимоий сифатларни тарбиялаш кабилар баён этилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Республикамизда маънавият-маърифат бўйича қандай ишлар амалга оширилмоқда?
2. Тарбия мазмунининг моҳиятини белгилашда қандай ёндашувлар мавжуд?
3. Олий мактабда таълим-тарбия ишлари қандай шаклларда амалга оширилади?
4. Талабаларда маънавий-ахлоқий одатларни тарбиялаш деганда нимани тушунасиз?

5. Тарбиявий ишлар механизмини таърифлаб беринг?
6. Касб таълими муассасаларида ахлокий тарбия муаммоси қандай тартибда амалга оширилади?
7. Талабаларнинг ақлий фаолияти хусусиятлари қандай изоҳланади?
8. Маданият, маънавият, ахлоқ, одобга таъриф беринг?
9. Ахлокий тарбиянинг мақсад ва вазифаси ҳақида сўзлаб беринг?
10. Шарқ мутафаккирларининг ахлокий тарбия ҳақидаги қарашларидан мисоллар келтиринг?
11. Ўзбекистонда миллий истиклол мафқураси.
12. Замонавий иқтисодчида миллий онгни тарбиялаш.
13. Замонавий иқтисодчида хос ижтимоий сифатларга нималар қиради?
14. Маънавиятлилик белгиларини санаб беринг?
15. Иймон, виждон, эътиқод ва ихлоснинг инсон маънавиятидаги ўрнини кўрсатинг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. – Т.: Ўзбекистон, 1999.
2. Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар таракқиёт омили. – Т.: Ўзбекистон, 1995.
3. Каримов И.А. Барқамол авлод Ўзбекистон таракқиётининг пойдевори. – Т.: Ўзбекистон, 1997.
4. Нишонова С. Комил инсонни тарбияси: ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари учун қўлланма. - Т.: Истиклол. 2003.
5. Бордавская Н.В., Реан А.А. Педагогика.- М.: Питер, 2004.
6. Мунавваров А.Қ. Педагогика. – Т.: Ўқитувчи, 1996.
7. www. bilimdon. uz. - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

XX боб. ИҚТИСОДИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИНИ БОШҚАРИШ ВА УЛАРГА РАЎБАРЛИК ҚИЛИШНИНГ ИЖТИМОЙ- ИҚТИСОДИЙ АСОСЛАРИ

1. *Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарув кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий асослари.*
2. *Иқтисодиётда бошқариш тамойиллари.*
3. *Иқтисодчи мутахассис кадрлар тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар*

20.1. Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарув кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий асослари

«Иқтисодий ва сиёсий соҳалардаги барча ислохотларимизнинг пировард мақсади – деган эди Президентимиз И.А.Каримов¹, юртимизда яшаётган барча фуқаролар учун муносиб ҳаёт шароитларини ташкил қилиб беришдан иборатдир. Айнан шунинг учун ҳам маънавий жихатдан мукамал ривожланган инсонни тарбиялаш, таълим ва маорифни юксалтириш, миллий уйғониш ғоясини рўёбга чиқарадиган янги авлодни вояга етказиш давлатимизнинг энг муҳим вазифаларидан бири бўлиб қолади».

«Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» да таълим хизматлари бозорининг стратегик мақсади сифатида, бозор муносабатларининг вужудга келиши шароитида самарали ишлашга қодир бўлган иқтисодчилар фаолиятининг барча даражалари ва соҳалари учун мутахассис кадрларни тайёрлаш ва бу билан Ўзбекистон иқтисодиётининг шаклланиши ва ривожланишининг бутун жараёнига сезиларли таъсир кўрсатиш масаласи белгилаб қўйилган.

Республикамизда мавжуд Олий ўқув юртларида мутахассислар тайёрлаш ҳар йили 38-40 минг киши атрофида ўзгариб туради.

1990-2000 йилларда мутахассислар тайёрлашнинг йиллик ўсиши кузатилди, 2000 йилда бу кўрсаткич 41690 кишини ташкил қилади. Бугунги кунда олий маълумотли мутахассисларга бўлган қўшимча талаб аста-секин ўсиб бораёпти ва 2003 йилда 50 минг кишини, 2005 йилга келиб эса, 55-60 минг кишини ташкил қилади.

¹ Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир: 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи газетаси. - 30.01.2010.

Шунингдек, бозор иктисодиёти шароитини кўзда тутиб, мутахассисларни тайёрлаш соҳасидаги таркибий силжишлар сақланиб қолинади. Бу «Иктисодиёт ва бошқарув» иктисослиги бўйича мутахассисларга бўлган эҳтиёжнинг янада ошишини келтириб чиқаради. 1999-2000 йилларда иктисодий ва ҳуқуқий йўналишдаги олий таълим муассасаларига ўртача йиллик қабул қилиш 16,4 минг кишини ёки умумий қабулнинг 9,2%ни ташкил қилади ва 1990 йилдан буёнги даврда 1,3 марта ортди. Бу, ўз навбатида, Олий таълим муассасаларида ўқиётганларнинг умумий сонидан ушбу иктисосликдаги талабалар сони улушининг 1990 йилдаги 9,940% ўрнига 1997 йилда 116,5% гача олиб келди.

Ўзбекистонда 1992 йилда 53 та давлат олий таълим муассаси мавжуд бўлиб, уларнинг улуши олий таълим муассасалари умумий соннинг 100%ни ташкил этарди. Давлат олий таълим муассасалари сонининг ўсиши кўйидаги тарзда юзага келди: 1985-1990 йиллар мобайнида уларнинг сони олий таълим муассасаларининг 100% даражасида барқарорлашди; кейинги йилларда уларнинг ўсиш суръати бир йилда тахминан 3-4 тани ташкил қилди; 1990-1996 йилларда эса уларнинг сони 58 тага ёки 23,4%га ошди.

Давлат олий таълим муассасаларида 1997 йилда 158,2 минг талаба таълим олди, бу 1995 йил билан солиштирганда 68,8% ташкил қилди. 2000 йилга келиб талабаларнинг сони 172,4 минг киши, 2002 йилда эса 198 минг кишига етди (йиллик ўсиш суръати 2-3%). Фақатгина 1995-2000 йилларда талабалар сонининг ўсиши қайд этилди; хар йили ўсиш суръати 1,5% ни ташкил қилди (1995 йил-192070, 2000 йил-198017).

Олий таълим муассасаларининг иктисодий ҳудудлар бўйича тақсимланиши бир хил эмас: масалан, уларнинг 31%ни ёки 30 та олий таълим муассасаси Тошкент шаҳри ва пойтахт вилоятида жойлашган, шулардан Тошкент шаҳрида 30 та олий таълим муассасаси ёки 40%; Фарғона водийсида 11 та ёки 17,8%; қолган ҳудудларнинг улуши 34,2% даражасида бўлиб, Самарқанд шаҳрида 6 та олий таълим муассасаси жойлашган, бу Ўзбекистонда давлат олий таълим муассасалари умумий сонининг 9% га тенг.

Давлат олий таълим муассасалари талабалари сони олий таълим муассасаларининг улушига тахминан мос келади, масалан, Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятининг олий таълим муассасалари барча олий таълим муассасалари талабалари сонининг 47,2% ни қамраб олади, бу ердаги олий таълим муассасаларининг улуши эса қарийиб 48% ни ташкил қилади.

Ўзбекистонда нодавлат олий таълим муассасаларининг пайдо бўлиши шу билан «қуршаб» олингани, уларда ўқитиш кўпчилик собиқ совет давлатларининг тажрибасига кўра бизнесга айланади. Шу билан бирга, қайд

этиш лозимки, бозор иктисодиёти ривожланган айрим мамлакатлар хусусий олий таълим муассасаларига эга эмас, масалан Германияда уларнинг сони бор йўғи битта, АҚШ ва Японияда хусусий университетлар аста-секин ташкил этилди. АҚШда 1985 йилда 1493 та давлатга карашли ва 1808 та нодавлат олий таълим муассасаси мавжуд бўлиб, шулардан факатгина 211 таси фойда олишни максад қилиб қўйган эди.

Баъзи мамлакатларда талабаларга кредит бериш тизими ривожланмоқда. Талабалар учун молиялаш вазиятининг кескинлашуви охир оқибатда, улар ўз таълим олишлари учун сарфларнинг бир қисмини ўз иш ҳақлари ҳисобидан коплашга интилоқдалар ¹ (1-жадвалга қаранг).

3-жадвал

Буюк Британия, АҚШ ва Франция университетларида таълим даромадлари манбаининг тузилиши (% да)

№	Манба	Буюк Британия	АҚШ	Франция
1.	Давлат харажатлари жами:	85,5	51,1	99,0
	шу жумладан:			
	марказлаштирилган лавозим харажатлари	84,0	16,5	96,2
	маҳаллий	-	30,6	-
		1,5	4,0	2,8
2.	Хусусий компаниялар ва хайрия ташкилотларнинг Харажатлари	2,5	6,9	-
3.	Ўқувчилар ва улар оиласининг харажатлари	8,0	20,3	1,0
4.	ОТМларнинг ўз харажати	-	11,4	-
5.	Бошқа манбалар	4,0	10,4	-

Бу эса ўз навбатида таълим муддати ошишига ва таълимнинг анча мослашувчан моделига талабни ўсишига таъсир этмоқда. Бироқ, талабалардан олинadиган ҳақ таълим харажатларининг, ҳатто, АҚШда, давлат олий таълим муассасаларида, 20%ни копламоқда (хусусийларда – 33%). Харажатларнинг қолган қисми бошқа давлат ва хусусий манбалардан копланadi. Кўпчилик мамлакатларда олий таълим муассасасини давлат молиялашдаги бюджет

¹ Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. - Т.: «Молия». 2002. 144-бет.

такчиллиги йилдан йилга сакланиб келмоқда. Шунинг учун олий таълим муассасаларига молиялашнинг қўшимча манбаларини излаб топиш ҳукуки берилмоқда ва бунда уларга ҳар томонлама ёрдам кўрсатилмоқда.

Таълим соҳасида давлат ва нодавлат тузилмаларининг мавжуд бўлиши ракобат муҳитининг ривожланишига қўмаклашади. Бу таълим хизматлари бозоридаги таклифнинг ўзига хос хусусиятлари билан шартланади. Таклиф, биринчи навбатда, давлат томонидан чиқади. Чунки у давлат муассасалари тизими орқали умуман жамият миқёсида таълим вазифаларини қўйиш ва ҳал этиш, ижтимоий адолат сакланишининг кафили сифатида иштирок этиш, ижтимоий адолат даромадларидан қатъий назар аҳолининг барча қатламлари учун тенг.

Давлатнинг кадрлар тайёрлаш тизимидаги умумий функциялари бўлиб қўйидагилар ҳисобланади: кадрлар тайёрлаш ва уларга бўлган талабнинг кафолатини таъминлаш, таълим ва кадрлар тайёрлаш тизими фаолиятини тартибга солиш ва назорат қилишдан иборат. Олий таълим соҳасида эса давлатнинг функциялари қўйидагилардан иборат: биринчидан, ўқув режаларини стандартлаштириш, таълим тўғрисидаги ҳужжатларни сертификатлаш, олий таълим муассасаларини аттестациялаш ва аккредитациялаш орқали улар фаолиятининг сифатини назорат қилиш йўли билан тегишли давлат органлари орқали таълим хизматларининг сифатига ва таркибига баҳо беришдан иборат.

Биз бераётган таҳлил аниқ бўлиши учун, маълумотлар ягона эквивалент – АҚШ долларига келтирилди. Натижада, ҳар бир талабага давлат (республикамиз миқёсида) харажатлари доллар ҳисобида 1994-1995 йилларда 20 долларни, 1997 йилда, тахминан 42 долларни, 2001 йилда эса 284,5 минг сўмни ташкил қилди. Мутахассислар тайёрлашнинг энг юқори ўртача йиллик қиймати 481 минг сўм даражасида тиббий ва алоҳида техник-иқтисодий олий таълим муассасаларида ташкил қилди, санъат олий таълим муассасаларида ва бошқа университетларда 400 минг сўм даражасида, иқтисодий ва юридик олий ўқув юртлирида эса 510 минг сўмгача даражасида бўлди.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда, иқтисодиёт тармоқлари ўртасида (хусусан, бюджет ва ишлаб чиқариш соҳалари ўртасида) тўловлардаги энг кам нисбат камида 60% даражасида бўлиши керак. Ушбу нисбатнинг пасайиши бюджет соҳасида ижтимоий кескинликни келтириб чиқариши мумкин. Республикамиз иқтисодиётида бу нисбат 80-85 % ни ташкил қилади.

Соддалаштирилган кўринишда бюджетдан молиялаш меъёрий (Нф) бир талабага ҳисобланганда турли иктисодий мазмунга эга бўлган учта асосий элементни ташкил этувчилар кўринишида берилган. НфкТҚАКР Бу ерда: Т- жорий харажатлар (иш хақи, стипендиялар ва хўжалик харажатлари, бюджетнинг бошқа химояланган бандлари); А-асосий воситаларни тўлик қайта тиклаш (амортизация) ва капитал таъмирлаш харажатлари; Р-моддий-техник базани ривожлантириш харажатлари.

Кейинги ўн йилликда давлат бюджети маблағлари ҳисобидан мутахассисларни тайёрлаш харажатларининг таркиби қуйидагилардан иборат бўлди: *Биринчи навбатда*, бюджетдан касб таълими муассасаларининг энг муҳим эҳтиёжлари учун ажратилди, шунингдек, мутахассисларни тайёрлаш харажатлари таркибида иш ҳақининг улуши 2000 йилда 30% даражасини, бюджетдан молиялаш меъёрининг дастлабки икки таркибий қисми билан бажариладиган харажатлар (ТҚА) мутахассислар тайёрлашнинг умумий жорий харажатларини ташкил қилди.

Шундай қилиб, иктисодиётни эркинлаштириш шароитида, бюджетдан молиялаш, иктисодий таълим муассасалари томонидан хизматлар ҳақлари тўланмаслигининг ошишига, моддий-техник базанинг заифлашувига, олий таълим муассасаларини қайта жиҳозлашнинг қисқаришига, зарур ўқув-услубий адабиётларни нашр қилиш, капитал таъмирлаш ва қурилиш хажмининг камайишига олиб келади.

20.2. Иқтисодиётда бошқариш тамойиллари

Ўзбекистон Республикасида чуқур кенг қўламли ислохотлар амалга оширилаётган бир пайтда, замон талабларига жавоб берадиган олий маълумотли иктисодчи мутахассисларни тайёрлашга ихтисослаштиришган узлуксиз иктисодий таълим тизимини шакллантиришга биринчи даражали аҳамият берилмоқда. Президентимиз Ислон Каримов таъкидлаганидек: «Биз кийин шароитда келажакимиз пойдеворини қуриб олдик. Бунга ўрнимизга келадиган ёш авлод қандай баҳо беради, лойиҳаларимиз, ишларимизни тарозига солиб кўриб нима дейди? Ҳар биримиз мана шу саволни дилга тугиб меҳнат қилишимиз лозим. Менинг ишончим қомилки, Ўзбекистон халқи фаровон турмуш кечирадиган буюк давлат бўлади».¹

Маълумки, қайси давлатда кадрлар тайёрлаш сиёсати тўғри ва амилқорлик билан ташкил этилса, ўша давлатда ҳар доим таракқиёт бўлади.

¹ Каримов И.А. Озол ва обод ватан, эркин ва фаровон ҳаёт - пировард максалимиз. – Т.: «Ўзбекистон», 2000

Таълим ҳар бир жамиятнинг ажралмас қисми, маданияти ва ривожланишнинг асосий кўрсаткичидир. Ҳар қандай мамлакат истикболли режалар тузар экан, аввало таълимга эътиборни кучайтиради. Шу маънода мустақиллигимизнинг дастлабки кунларидан бошлаб, Президентимизнинг «Келажак бугундан бошланади», «Ҳозир тарбия масаласига эътибор қилинмаса, келажак бой берилади», «Тарбиядан ҳеч нарса аямаймиз»² деган даъватлари остида таълимни ислоҳ қилишга киришилди.

Мамлакатимиз халқ хўжалигини янада юксалтириш, республиканинг ақл заковат салоҳиятини ўстириш, давлатимиз қудратини ошириш, унинг мустақиллигини мустаҳкамлаш учун хизмат қиладиган Ўзбекистон Республикасининг бир қатор қонунлари ва дастурлари ишлаб чиқилди. Таълим тизимининг молиявий ва моддий таъминоти қонуний йўл билан ижобий ҳал этилди.

Ривожланган мамлакатларда таълимни бошқаришнинг саккизта асосий тамойилдан фойдаланилади. Шулардан 1-4- тамойиллар топширикни бажаришга – буюртмачиларнинг талабларига мувофиқ малакали мутахассислар тайёрлашга қаратилган. Кейинги тўрт тамойил мутахассислар тайёрлаш жараёнини амалга оширувчилар – профессор-ўқитувчилар таркиби, ўқув-ёздамчи соҳа ва маъмурият ходимлари ва бошқаларга қаратилган.

Ижодий ёндашиш тамойили, одатда, ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда қўлланилади. Уни қўллаш зарурияти қуйидаги шартларни талаб қилади.

Биринчидан, ўқув фаолияти турининг хилма-хиллиги: маърузалар, лаборатория ва амалий машғулотлар семинарлар, мустақил ўрганиш, малакавий амалиёт, курс лойиҳалари ва бошқалар.

Иккинчидан, мақсад ва вазифаси, тузилиши ва мазмунига кўра ўқитиладиган фанлар ва курсларнинг турли-туманлиги.

Учинчидан, ўқитилаётган шахслар индивидуаллиги.

Фаолиятни режалаштириш тамойили ҳам таълим муассасалари турли бўлинмаларда, ҳам ўқув-тарбия жараёнини амалга оширишда кенг қўлланади. Бу фаолият самарадор режасини ишлаб чиқариш, уларни бажаришни ташкил этиш, олинган натижаларни баҳолашни кўзда тутади.

*Раҳбарият услубининг мослашувчанлик тамойили*дан тез-тез ўзгариб турадиган вазиятда ишловчи кўпчилик раҳбарлар фойдаланади. Бундай вазият айниқса, ўқув-тарбия жараёнига хос.

² Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. – Т.: «Шарқ», 1999.

Бир-бирини тушуниш ва ҳамфикрлик бошқарув ғоясини белгилайди. Бу тамойилдан айниқса, ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда фойдаланиш муҳимдир.

Гуруҳ (жамоа) ҳамкорлик тамойилидан одатда, кафедра, лаборатория, факультет, ОТМ илмий ва бошқа бўлинмаларни бошқаришда фойдаланилади. Бу тамойил турлича фаол гуруҳий усулларни кўзда тутди.

Буюртмачини назарда тутиш тамойилидан ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда, айниқса, буюртмачининг талабига мувофиқ мутахассисларни ихтисослаштиришда фойдаланилади.

Ваколатни бериш тамойилидан, одатда ОТМ бўлинмаларида улар ходимлари касбий мукаммаллашувига кўмаклашиш мақсадида фойдаланилади. Бу тамойилдан яна «айланиб қолиш» усулини амалга оширишда, ўқув-тарбия жараёнини бошқаришда қўлланади.

Умуман олганда, бошқарув тамойиллари самарадор мажмуини танлаш – муваффақиятга эришиш гарови, холос.

20.3. Иқтисодчи мутахассис кадрлар тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар

Олий таълим соҳасида сифат кўп киррали концепция ҳисобланади. У таълим соҳасидаги барча функция ва фаолият турлари – ўқув ва академик дастурлар, илмий тадқиқот ва стипендиялар, мутахассис ходимлар билан тўлиқ таъминланганлик, таълим олувчилар, бинолар, моддий-техника базаси ва жиҳозларни, жамият ва академик муҳит фаровонлиги йўлидаги барча ишларни камраб олиши керак, - деган эди Президентимиз И.А.Каримов.¹

Таълим ва кадрларни касбий тайёрлаш таълим сифатининг асосий якуний сифатидир, бу куйидагиларни ўз ичига олади:- **инсонлар**: профессор-ўқитувчилар таркиби, таълим олувчилар, ўқув-ёрдамчи фаолият ходимлари, маъмурий ходимлар ва бошқалар;

- **технологиялар**: педагогик, тарбиявий, информациявий, бошқарув, назорат қилувчи ва бошқалар;

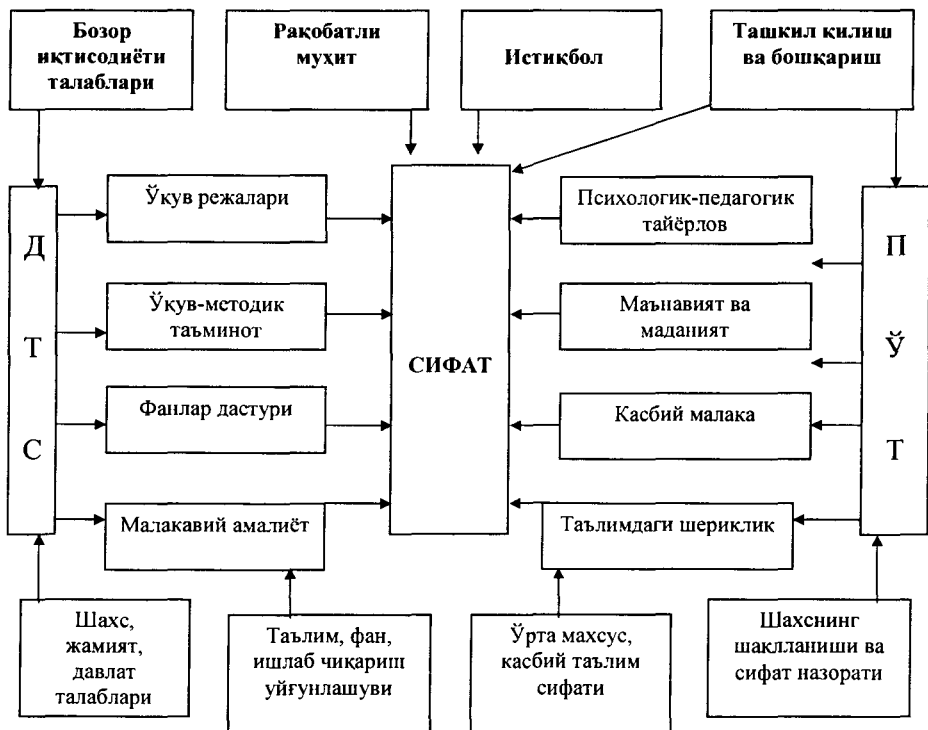
- **моддий-техникавий таъминот**: бинолар, жиҳозлар, лаборатория ва амалиёт базаси ва б;

- **разбатлантиришлар ва асослар**;

- **ташқи таъсирлар**: бозор иқтисодиёти талаблари, корхоналар, жамият ва давлат.

¹ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг ўз истиклол ва тараққиёт йўли. – Т.: Ўзбекистон, 1992 йил.

Таълим тизимининг юқорида келтирилган таркибий унсурлари, устунлик қилувчи омиллар мажмуини белгилайди, булар таълим ва ходимларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир этади. Мазкур омиллар 4-чизмада келтирилган, унда таълим ва касбий тайёрлов шартли тарзда қўп ўлчамли тузилма кўринишида берилган.



Корхона ёки ташкилот микёсидаги иқтисодчи мутахассислар тайёрлашни ривожлантириш стратегияси хусусида гапирадиган бўлсак, бу стратегиянинг ҳам бир қатор ўзига хос хусусиятлари мавжуддир. Бундай стратегиядаги асосий масала бўлиб тегишли тармоқ ва унинг корхона ёки шароитидаги янги хўжалик юритиш тизимида янада самарали фаолият кўрсатишларини таъминлаш мақсадида уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг замонавий шакл ва усулларини аниқ ишлаб чиқиш ва амалиётга самарали жорий этиш ҳисобланади.

Бу стратегияга кўра, тармоқдаги ишлаб чиқариш фаолиятининг барча бўлиналарига истикболни тўғри баҳолай оладиган кўл остидаги кишилар билан ҳамкорликда ишлай оладиган ва ўз мутахассислиги соҳасини пухта ўрганган раҳбар кадрларни танлаш, шунингдек ишлаб чиқаришнинг барча бўғинлари учун юқори малакали, виждонли ва ҳар қандай шароитга мослаша олиш қобилиятига эга бўлган иктисодчи мутахассисларни танлаш муҳим аҳамият касб этади.

Шу мақсадларда иктисодчи мутахассисларни касбий тайёрлашнинг турли усул ва шакллари стратегияда ўз ифодасини топади.

Маълумки, ҳар қандай корхона ёки ташкилотда мутахассислар ишини муваффақиятли ташкил этишда уларни комплекс ва тизимли тарзда ўқитиш муҳим аҳамиятга эгадир. Шундан келиб чиқиб айтишимиз мумкинки, мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегияси ўз ичига барча ишлаб чиқариш бўғинларини қамраб оладиган турли хил ўқитиш шаклларини олиши керак. Шунинг билан бирга мутахассисларни тайёрлашни доимий ва узлуксиз тарзда амалга оширишни таъминлаш ҳам стратегиянинг ҳал қилувчи аҳамиятга эга таркибий қисми ҳисобланади.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, алоҳида тармоқ корхона ёки ташкилотлар микёсидаги мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегиясидаги мутахассисларни малакасини ошириш ва ўқитиш шаклларини ўзида ифодалаган модел тасвирланган.

Кўриниб турганидек, бу стратегияда мутахассислар тайёрлашнинг аниқ шакл ва усулларини ишлаб чиқиш долзарб аҳамиятга эгадир. Бундан ташқари, тармоқ, корхона ёки ташкилотлардаги стратегия ҳам кўплаб босқичларга эга бўлади, бироқ имкониятлардан келиб чиққан ҳолда бу босқичларга кейинги изланишларда тўхталиб ўтамиз.

Юқорида мутахассисларни тайёрлашни ривожлантириш стратегиясини иккига бўлиб кўриб чиқдик. Бироқ, бу дегани булар бир-биридан алоҳида ривожланидиган стратегиялар экан деб ҳулоса чиқаришни аниқламайди. Чунки, ҳар қандай тармоқ, корхона ёки ташкилотдаги бундай стратегиялар, биринчи навбатда, тегишли давлат стратегияларидан келиб чиққан ҳолда шакллантирилади.

Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини ривожлантириш стратегиясига қуйидаги бир қатор омиллар таъсир кўрсатади:

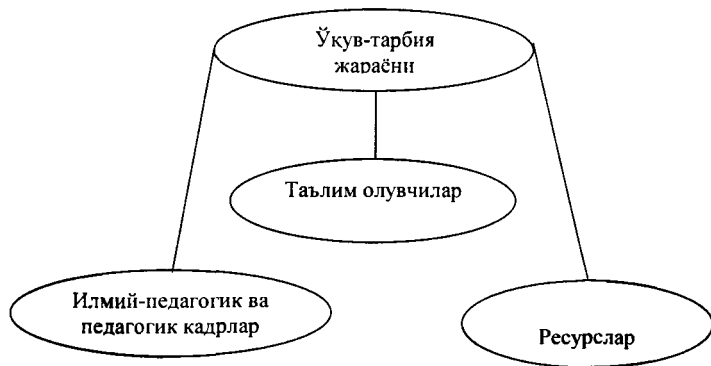
1. Мамлакатдаги таркибий ўзгаришлар. Маълумки, Ўзбекистон режали иктисодий бошқарув тизимидан янги бозор иктисодиёти механизми сари

интилмоқда. Бу эса, табиий равишда, янги иктисодий шарт-шароитлар ва тузилмаларни яратиш заруриятини юзага келтирди. Бундай шароитда янгича билим ва тажрибага эга бўлган мутахассисларсиз ҳеч қандай муваффақиятга эришиб бўлмайди. Шунинг учун ҳам мамлакатимиздаги иктисодий-ижтимоий ўзгаришлар мутахассислар тайёрлаш тизимини ривожлантиришнинг замонавий стратегиясини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни талаб қилмоқда.

2. Бугунги кунда «меҳнат бозори»даги ишсизлик муаммолари. Бу айниқса, ўтиш давридаги мамлакатлар, шу жумладан, Ўзбекистонда ҳам алоҳида ечим талаб қиладиган муаммолардан ҳисобланади. Ўтиш давридаги мамлакатларда кўплаб саноат объектларининг тўлик ҳажмда ишлаш имкониятларининг камайиши, давлатнинг кўплаб назорат органларини қисқартирилиши, шунингдек янги объектларга айлантирилаётган корхона мутахассисларининг замонавий билимларга эга бўлмаслиги оқибатида меҳнатга лаёқатли ишсизларнинг сони ортиб боради. Бунинг олдини олиш учун эса, бу ишсизларни қисқа муддатли қайта тайёрлаш тизимини ривожлантириш орқали бозор талабларига мос билим ва тажрибаларни оширишга катта эҳтиёж сезилади.

Иктисодчи кадрлар, таълим олувчилар ва уни таъминлаш учун зарур ресурслар ўқув-тарбия жараёнининг асосий компонентлари ҳисобланади.

Иктисодчи мутахассислар таълим хизматини талаб этувчилар сифатида олий таълим (бакалаврият, магистратура)нинг барча босқичида маънавий-ахлоқий ва касбий жиҳатдан шахс сифатида шакллантирувчилардир. Давлат таълим стандартлари ва ресурслари воситасида уларнинг сифатли таълим олиши ва касбий тайёрланиши кафолатланади. Таълим олувчиларнинг вазифаси ҳар томонлама ривожланган шахс бўлиб етишишлари учун олий таълим тизимидаги кенг имкониятлардан фойдаланишдан иборатдир.¹



4-чизма

¹ Эгамбердиев Э., Хўжамқулов Х. Кичик бизнес ва талбиркорлик. – Т.: «Маънавият», 2003. 81-бет.

Олий таълим ресурслари куйидагилардан иборат:

- молиялар (бюджет ва бюджетдан ташқари манбалардан олинган);
- моддий-техника базаси, лаборатория ва амаелий машгулотлар ўтказиш учун зарур бўлган;
- компьютер технологияларининг техникавий, математик ва дастур таъминоти;
- информация базаси (дарслиklar ва ўқув кўлланмалари, кўргазма материаллар ва жихозлар ва х.к.).

Ўқув-тарбия жараёнининг санаб ўтилган компонентлари кадрлар тайёрлаш учун замин яратади. Уларнинг сифати ва ракобатбардошлиги айрим олинган ҳар бир компонентнинг ва умумий заминнинг ривожланганлик даражасига боғлиқдир.

XXI асрга келиб, янги техника ва технологияларнинг жадал суръатларда ўсиб бораётганлиги, ҳозирги кунда замонавий ахборот технологиялари айниқса, ҳалқаро интернет тизимининг бутун дунёни камраб олаётганлиги, мамлакатимизга чет эл сармоёси орқали ривожланган мамлакатларнинг импорт асбоб-ускуналарини кириб келаётганлиги, шунингдек корхона ва ташкилотларда янги талаблар асосида бошқарув ва ишлаб чиқариш тизимларини такомиллаштириш зарурияти кабилар етук малакали мутахассислар тайёрлашни талаб қилмоқда ва бошқалар.

Шундай қилиб, иктисодиётни эркинлаштириш шароитида Ўзбекистонда иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини ривожлантириш стратегиясини жаҳон талаблари даражасида амалга оширишга катта эътибор қаратилмоқда. Шунини алоҳида таъкидлаб ўтишимиз жоизки, замонавий бозор иктисодиёти шароитида бундай стратегияда биринчи навбатда, таълим ва ишлаб чиқариш ўртасидаги ўзаро интеграциялашувни янада чуқурлаштириш масаласига асосий эътибор қаратилиши керак. Шундай бўлгандагина, республикамызда иктисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимидаги сифат критериясини қутилган даражада ривожлантириш имконияти юзага келади. Бу эса, мамлакатимиз корхона ва ташкилотларидаги иктисодий ва ижтимоий самарадорликка эришишни, шунга мос равишда мамлакат макроиктисодий ўсишига эришишни таъминлайди.

Қисқа хулоса

Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида, бюджетдан молиялаш, иктисодий таълим муассасалари томонидан хизматлар ҳақлари

тўланмаслигининг ошишига, моддий-техник базанинг заифлашувига, олий таълим муассасаларини қайта жихозлашнинг қисқаришига, зарур ўқув-услубий адабиётларни нашр қилиш, капитал таъмирлаш ва қурилиш хажмининг камайишига олиб келади.

Ушбу бобда бозор иқтисодиёти шароитида бошқарув кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий асослари, иқтисодиётда бошқариш тамойиллари, бошқаришнинг вазифаси, бошқаришда режалаштириш жараёни, иқтисодий таълим муассасаларини бошқариш, замонавий иқтисодчи бошқаруви, раҳбарликнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамият кабилар хусусида фикр юритилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида бошқарув кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий асослари ҳақида фикр билдириш?
2. Иқтисодиётда бошқариш тамойиллари қандай турларга бўлинади?
3. Иқтисодчи мутахассис кадрлар тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омилларни санаб беринг?
4. Бошқаришнинг вазифаси ва бошқаришда режалаштириш жараёни қандай омилларга асосланади?
5. Иқтисодий таълим муассасаларини бошқаришга мисоллар келтириш?
6. Замонавий иқтисодчи бошқаруви ва раҳбарлигининг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини кўрсатинг?
7. Олий таълим ресурсларига нималар қиради?
8. Ўқув-тарбия жараёнининг асосий компонентларини кўрсатинг?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. – Т.: Ўзбекистон, 1999.
2. Бордавская Н.В., Реан А.А. Педагогика. - М.: Питер, 2004.
Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
3. Пронина Е.Н, Лукашевич В.В.. Психология и педагогика. Учебник для студентов ВУЗов. -М.: Элит, 2004 г.
4. Толипов Ў., Барақаев М., Шарипов Ш. Касбий педагогика. (Маърузалар матни). – Т.: ТДИУ, 2001.
5. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Мехнат», 2000 й.

6. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
7. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
8. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
9. www.school.edu.ru.
10. www.bilimdon.uz. - Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг асосий веб сайти.

XXI боб. ТАДБИРКОР – БОЗОР ИҚТИСОДИНИНГ АСОСИЙ СУБЪЕКТИ

1. *Тадбиркорлик – ҳаракатчан ва жўшқин фаолият.*
2. *Тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш истиқболлари.*
3. *Замонавий иқтисодчида иқтисодий ҳаракатлар усулини излаш ва танлаш эркинлигининг мавжудлиги.*
4. *Бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркор фаолияти ривожланишининг шарт-шароитлари.*

21.1. Тадбиркорлик ҳаракатчан ва жўшқин фаолият

Тадбиркорликнинг муҳим хусусиятлари – унинг ҳаракатчанлиги ва жўшқинлигидир. Тадбиркор ўзининг фикри бўйича муваффақиятга олиб келувчи янги ҳаракат усулларини, маҳсулот турини ва технологияни, истеъмолчилар доирасини, маҳсулот турини ва технологияни, истеъмолчилар доирасини, маҳсулоти ва кўрсатадиган хизматининг сифатини яхшилаш йўллари тинимсиз кидиради. Тадбиркор шундай инсонки, у пул маблағлари, материаллар ва ишчи кучини жонлантириб, янги маҳсулот, янги бизнес, янги ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этади ёки ишни ташкил этишнинг такомиллашганроқ усулини яратади.

Марказлаштирилган иктисоддан бозор иктисодига ўтиш, венчур капитали, маълумотлар воситалари, бозорлари тараккиёти ташаббускор фаолият учун кенг имкониятлар ва эркинликни таъминлайди. Тадбиркорлар йирик бюрократик ташкилотларнинг замон билан ҳамнафас кадам кўйишга қобилиятсизлигини бошқалардан аниқроқ кўра олади.

Тадбиркор ҳаракатчанлик, жўшқинлик, мослашувчанлик ва янгиликка интилувчанликка асосланган замонавий хўжалик юритиш усулини амалга ошириб, ўзининг мавжудлигини эслатиб туради. У ахборот тўплайди, одамларга раҳбарлик қилади, янги турдаги маҳсулот ва хизмат турини ишлаб чиқаради ёки эҳисини такомиллаштириш йўллари излайди.

Тадбиркор иктисод, сиёсат, техника ва технологик ҳуқуқ, психология ва ахлоқ қоидалари кесишган жойида ҳаракат қилади ва уларнинг барчаси тўғрисидаги билимларга эга бўлмоғи керак. Ундан ташқари ишбилармон муваффақиятга эришиши учун ўтиш тажрибасига танқид кўзи билан қараши керак. Тадбиркор етарли даражада ресурсларга эгаман деб, жуда кам гапиради. Улар йўқ нарсани бор қилишга, иктисод қилиш ва яратишга ўрганадилар.

21.2. Тадбиркорлик ва бизнесни ривожлантириш истикболлари

Иктисодиётни эркинлаштириш шароитида саноат таркибидаги корхоналар хали етарли даражада ўзаро рақобатлашаётгани йўқ. Бундай ҳолни маҳсулотни етказиб бериш бўйича шартномаларни тузишдаги камчиликларда, рақобат даражасининг хали етарли эмаслигида, истеъмолчилар томонидан буюртмаларнинг кечикиб берилишида кўриш мумкин. Бозор шароитида корхона ва фирмалар мустақил равишда ташки иктисодий алоқаларни кучайтиришлари лозим. Давлат тассарруфидан чиқаришнинг моҳияти – жамият ҳаётининг барча соҳаларида давлатнинг яқка ҳокимлигини тугатишдир. Лекин бозор ҳуқуқида бўйсунмайдиган ижтимоий-иктисодий муаммоларни давлат ҳал этади – давлат бошқаради.

Бозор механизмини шакллантиришнинг иктисодий шароити банк, биржа тизимларини, корхона бозорини, иктисодиётни бошқариш ва тартибга солиш давлат ташкилотларини ўз ичига олади. Банк тизими бозор иктисодиётининг шаклланиши билан бир неча турларга, жумладан, кредит ва молия муассасаларига ажралиб кетади. Кейинги йилларда ташкил қилинаётган давлат ва тижорат банкларидан ташқари кўчмас мулкни гаровга олиш эвазига кредит берадиган «Заминбанк», коммунал хўжалик банклари вужудга келди.

Келажақда банклар назорат қилувчи ташкилотлар билан тенг ҳуқуқга эга бўлган иктисодий шерикка айланиб, уларнинг вазифаси фақат корхоналарни бўш турган пулларини жойлаштиришдан иборат бўлибгина қолмай, балки тадбиркорлик ва бизнес ишларини амалга ошириш ва валюталар билан савдо қилиш қабиларни ҳам амалга оширмоқда. Биржалар бозор инфратузилмасининг зарурий элементи сифатида корхоналар фаолиятининг самарадор бўлишини кўп жиҳатдан белгилаб беради. Ҳозирги вақтда амалдаги товар, фонд, меҳнат биржалари мавжуд корхоналарни ресурслар билан таъминлаш вазифасини тўлиқ ўз зиммаларига олганларича йўқ.

Бизнинг назаримизда, тадбиркорлик ва бизнес билан шугулланувчиларга ва бозор муносабатларини жорий этишга интилаётган шахсларга Ўзбекистон давлатининг фақатгина ҳуқуқий кафолатини бериш кифоя эмас. Шу ҳуқуқ ва кафолатлардан тўла фойдаланиш учун шарт-шароит яратиш бугунги куннинг бош масаласидир. Хусусий тадбиркорликни ҳар томонлама ривожлантиришга бугун республикамизнинг иктисодий тараққиётини таъминловчи омил сифатида қарашимиз ва қонунчилик фаолиятимизда бу соҳага худди шу нуқтан назардан ёндошмоғимиз даркор.

Иктисодий салоҳиятимиз ва даромадимизни янги босқичга кўтарадиган яна бир долзарб вазифа – дейилади Биринчи чақирик Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг биринчи сессиясида, - асосий муаммо ва устун йўналиш – бу тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришни кенгайтириш, унинг сифатини ҳамда рақобатбардошлигини жаҳон бозори талаблари даражасига етказиш мақсадида иктисодиётда таркибий-тузилмавий ўзгаришларни амалга оширишдир.

Бугунги кунда жаҳон иктисодиётида ўз ўрнини топишга интилаётган ҳар бир мамлакат, ўзини мустақил деб ҳисоблаган ҳар бир давлат ўз иктисодиётини етакчи тармоқлари ва йўналишларини белгилаб олиши, жаҳон бозорида рақобатга чидамли маҳсулотларни қандай маблағлардан ишлаб чиқариши зарурлигини ва бу маҳсулотларни рақобатлаша олишини қандай қилиб таъминлаш йўллари аниқлаб олиши даркор.

Бу муҳим вазифалар халқ хўжалигининг дастлабки ишлаб чиқариш бўғини бўлган корхоналар, фирмалар ва турлича мулк шаклларига асосланган товар ишлаб чиқарувчи хўжаликлар фаолиятига, маркетинг усули билан ёндошиш орқали муваффақиятли ҳал этилади.

Самарадорликни оширишнинг ривожланган мамлакатларда синовдан ўтган энг муҳим йўлларида бири бу замонавий технология ва ускуналарни ўрнатиш, корхона ишчи ва хизматчиларини, уларнинг раҳбарлари савиясини, иш услубларини жаҳон талаблари даражасига кўтариш, ишлаб чиқарилаётган кундалик маҳсулотни ўз харидорига етказиш ва харидорни қониқтиришдан иборатдир.

Иктисодиётни эркинлаштириш шароитидаги энг муҳим масала – бу *тадбиркорлик* ва *бизнесни* ривожлантириш, уларга кенг имконият ва имтиёзлар ташкил қилиб беришдир. Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан, шахсан Президентимиз И.Каримов бошчилигида бундай имкониятлар яратилди. Бир қанча қонунлар, фармонлар ва қарорлар қабул қилинди, улар ташаббускор ва қобилиятли ишбилармон, тадбиркорлар сафининг кўпайишига олиб келади ва натижада бозор иктисодиётига ўтиш ишлари тезлашиб кетади.

Шундай қилиб, Республикамизда тадбиркорлик ва бизнесни қўллаб-қувватлашнинг салмоқли Давлат дастури ишлаб чиқилди. Қисқа муддат ичида ички бозорни тўлдирадиган ва экспорт қилинадиган маҳсулот ишлаб чиқарувчи кичик технологияларни жорий этиш ва шу асосда жаҳон андозалари талабларига жавоб берадиган сифатли тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш, товар ва хизматлар бозорида рақобат муҳитини ташкил этишни таъминлаш керак бўлади. Бунинг учун:

1. Мавжуд ишлаб чиқаришлар, корхона ва фирмалар давлат бюджетидан оладиган ёрдамни кескин камайтириб, ўзини ўзи молиялаштириш ва сармоя билан таъминлаш;

2. Давлат томонидан солиқни рағбатлантирувчи аҳамияти оширилиб, техникавий қайта жиҳозланган корхоналардан олинадиган солиқ меъёрини камайтириш, табиий бойлик ва заҳираларимизга, мулкка солиқ ставкасини ошириш;

3. Эркин бозор нархларини тартибга солиш, давлатни таксимотчилик фаолиятини чеклаш, ишлаб чиқариш – техника воситалари гуруҳига кирадиган товарларга давлат буюртмасини кескин даражада қисқартириш ва уни харидор ўртасида келишилган нарх асосида кондиришга қаратилган давлат тизими билан алмаштирилиши вазифа қилиб қўйилган.

Биз бозор иқтисодиёти томон илк қадамларимизни қўйдик. Ҳали аралаш иқтисодиёт, моддий тўқинчилик, тақчиллик деган нарсалар бўлмаган, ишлаб чиқариш ривожланиб гуркираган энг илғор жамият томон боришимизга қанча вақт бор, бундай жамиятга ўтиш даврининг босқичлари ва қанча давом этишини олдиндан айтиш қийин. Шундай экан, ҳозирги куннинг асосий талаби – жамиятимиз ёшларидан, қолаверса ҳар бир фуқародан унинг бозор иқтисодиёти қонуналарини, уларнинг Ўзбекистон Республикасида қандай амалга оширилаётганини, бу қонуниятларни ишлаб чиқишга татбиқ этишни, пировард натижада талаб даражасида хизмат кўрсатиш ва товар ишлаб чиқаришни йўлга қўйишнинг сир асрорларини билиш каби вазифаларни шарт қилиб қўяди.

Шундай қилиб, бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодиётни замонавий мутахассислар билан таъминлаш истикболлари келажакда ўзининг ижобий натижаларини беради, чунки юқорида таъкидлаганимиздек, бунинг учун мамлақтимизда мустақкам пойдевор шакллантирилмоқда.

21.3. Замонавий иқтисодчида иқтисодий ҳаракатлар усулини излаш ва танлаш эркинлигининг мавжудлиги

Муаммони ечишнинг ҳар хил йўллари излаш, уларни танлаш ва ўзгартириш фақат улар бўйича муқобил спектрнинг мавжудлигига боғлиқ. Бу эса тадбиркорлик ва бозор иқтисодиёти ўртасидаги узвий боғлиқликни белгилаб беради.

Фақат бозор муносабатлари шароитидагина иқтисодий кенгликдаги мақсадга мувофиқ ҳаракат усулини танлаш эркинлиги пайдо бўлади.

Иктисодиётнинг маъмурий-буйруқбозлик тизими корхоналарни узок ва номаълум даврга мўлжалланган режа ва топшириқларни бажариш учун ташки мухитга мослашишига мажбур қилар эди. Бозор шароити эса корхоналарнинг биринчи даражадаги диққат-эътиборини тезлик билан тадбиркорлик мухитига мослашувга қаратишни талаб қилади.

Тадбиркор фақат бозорда қандайдир маҳсулот ёки иш кучининг етишмаслигига эмас, балки уларни ҳаддан ташқари кўплигига ҳам тезкорлик билан диққат-эътиборини қаратади.

Шунингдек, тадбиркор ташаббускор киши бўлиб, ишлаб чиқаришга кенг спектрдаги йўналишлар бўйича янгиліқлар киритади, яъни новаторлик ғояларини ўзлаштириш, ҳозиргача маълум бўлмаган маҳсулотларни яратиш, янги, истіқболли ресурсларга эгалик қилиш, капитални қўйиш учун янги соҳаларни танлаш, илғор тармоқларни ривожлантириш қабиларни амалга оширади.

Тадбиркор учун ижодий фаолият ҳаёлниң чексиз парвози эмас, у ҳамма вақт аниқ мухитда қилинадиган қарорлар билан боғлиқ бўлади, сарф-харажатларни натижа билан таққослаш ва хўжалиқ юритишнинг энг қамхаражат йўллари топиш, бугунги куннинг тадбиркори учун хос бўлган хусусиятдир.

21.4. Бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркор фаолияти ривожланишининг шарт-шароитлари.

Ҳозирги даврда бозор иқтисодиёти дунёнинг кўпчилик мамлакатлари учун хос бўлиб, у турли мамлакатларда ҳар хил даражада ва ўзига хос хусусиятлар билан амал қилмоқда ва ривожланмоқда. Бу иқтисодиётнинг амал қилиш механизми кўплаб асрлар давомида таркиб топиб, шаклланиб, ҳозирги даврда маданийлашган шаклни қасб этди ва кўпгина мамлакатларда ҳукмрон иқтисодий тизимга айланди.

Бозор иқтисодиёти – бу товар ишлаб чиқариш, айирбошлаш ва пул муомаласи қонун-қоидалари асосида ташкил этиладиган ва бошқариладиган иқтисодий тизимдир.

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида тадбиркорликнинг ривожланиши, ўз навбатида бир қатор шароитларнинг мавжуд бўлишини тақоза этади, улар асосида умуман товар ишлаб чиқаришнинг умумий ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлари ётади.

Биринчидан, тадбиркор хўжалик юретишда унинг бирор турини танлаш, ишлаб чиқариш жараёнини амалга ошириш, уни ўзгаришларга мослаштириш, манбаларни танлаш, ресурс топиш, маҳсулот сотиш, уларга баҳо белгилаш, фойдани тасарруф қилиш ва шу қабилар бўйича маълум ҳуқуқ ва эркинликлар мавжуд бўлишини тақоза этади.

Иккинчидан, тадбиркор ишлаб чиқариш воситаларига, ишлаб чиқарилган, маҳсулот ва олинган даромадга мулкчилик ҳуқуқига эга бўлиши керак. Тадбиркорлик фаолияти мулкдорнинг ўзи томонидан ҳам, унинг мол-мулки асосида иш юритувчи субъект томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Шунингдек, тадбиркорлик хулқ-атворга, фаол йўл-йўриқлар, қоидалар ва бошқа хатти-ҳаракатни тартибга солиш қурилмалари билан ҳам узвий боғлиқдир.

Тадбиркорлик юқоридан белгиланувчи қатъий руҳсат– таъқиқлар билан боғлиқ эмас. Бу ўз шахсини кўрсатишга ҳаракат қилиш билан боғлиқ ижодий фаолиятдир. У иш манфаати учун ўзини-ўзи тарбиялаш ва чеклашга, бурч ҳисси ва шахсий ахлоқий жавобгарликка асосланган бўлади.

Тадбиркорлик фаолияти ахлоқий бурч, танлаш ва унинг учун шахсий жавобгарлик каби тадбиркорнинг ҳаёт тарзи ва ҳаётнинг мазмунига айланган тушунчалар билан узвий боғланган. Тадбиркорнинг бурчи – фақат «вексель бўйича»ни ҳақдорлар олдида «тўғрилиқ», ўзининг шартномавий мажбуриятларига содиқ қолиш бўлмасдан, балки инсоннинг ўз олдида эркин шахс сифатида ҳис қилиши ҳамдир.

Қисқа хулоса

Бугунги кунда бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодиётни замонавий мутахассислар билан таъминлаш истикболлари келажакда ўзининг ижобий натижаларини беради, чунки юқорида таъкидлаганимиздек, бунинг учун мамлакатимизда мустаҳкам пойдевор шакллантирилмоқда.

Мамлакатимиз иқтисодиётининг кўп укладлилиги кенг қамровли иқтисодий муаммолар бўйича чуқур билимга эга бўлган иқтисодчи мутахассисларга талабнинг кун сайин ортиб бораётганлигидан далолат бермоқда. Шундай экан, макроиқтисодиёт ва давлат бошқарувчи бўйича иқтисодчи мутахассисларни тайёрлаш тизими сифат жиҳатдан қайта ташкил этилиши зарур. Шу нуқтаи назардан қелиб чиқиб, ушбу бобда қасбий малакавий тузилмада ишчи ходимнинг ўзгариши, ишлаб чиқариш жараёнининг асосий вазифаси, ишчилар ихтисослигини таҳлил қилиш услуби, кенг қамровли соҳа

ходимлари ва уларга қўйилган талаблар, ходимлар олий мактаби кабилар бўйича катор маълумотлар келтирилган.

Мазкур бобда тадбиркорлик ҳаракатчан ва жўшқин фаолият, замонавий ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш, иқтисодий ҳаракатлар усулини излаш эркинлиги, иқтисодиётни эркинлаштириш шарт-шароитлари кабилар талабаларга тушунарли тарзда баён этилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Тадбиркорлик ҳаракатчан ва жўшқин фаолият.
2. Нима учун тадбиркор – замонавий ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этувчи раҳбар ҳисобланади?
3. Замонавий иқтисодчида иқтисодий ҳаракатлар усулини излаш ва танлаш эркинлигининг мавжудлигини кўрсатинг?
4. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолияти ривожланишининг шарт-шароитларига мисоллар келтиринг?
5. Тадбиркор қандай талабларга жавоб бериши керак?
6. Тадбиркор раҳбарда қандай сифат хислатлари мужассамлашган бўлиши зарур?
7. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида тадбиркорликни ривожлантириш учун қандай асослар бор?
8. Тадбиркорликка хос хусусиятларни санаб беринг?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. – Т.: «Меҳнат», 2000 й.
2. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарқ», 2002.
3. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. – Тошкент: Молия, 2002.
4. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. Деловым людям о предпринимательстве. – М.: 1992.
5. Юсупов Э. Инсон камолотининг маънавий асослари. – Т.: «Университет», 1998.

XXII боб. ИҚТИСОДИЁТДА ДАВЛАТ СИЁСАТИ

- 1. Иқтисодиётда давлат сектори.*
- 2. Давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги роли ва вазифалари.*
- 3. Давлат бюджети ва унинг харажатлари.*
- 4. Замонавий иқтисодчининг жамиятда тутган ўрни.*

22.1. Иқтисодиётда давлат сектори

Мамлакат ривожини билан боғлиқ шундай соҳалар борки, маълум сабабларга кўра тадбиркорлар ва корхоналар ўз маблағларини бу соҳаларга киритишга шоянмайдилади. Бундай соҳалар одатда улкан хажмларда бошланғич инвестициялар киритишни талаб қилади. Оддий корхоналарнинг бунда қурби етмайди. Кўп ҳолларда бу соҳалар даромадсиз бўлган ёки фойда узок вақтлардан кейин қўлга киритилади. Одатда, бу соҳа хизматларидан барча бирдек фойдаланади.

Давлат ўзининг ва аҳоли эҳтиёжларидан келиб чиқиб, тадбиркорлик фаолияти юритилади. Ушбу йўналиш давлат секторини ташкил этади. Давлат секторининг хусусиятлари шундаки, бу ерда фаолият олиб боровчи корхоналар давлат мулки шаклида бўлади. Давлат секторининг аънавий йўналишларига транспорт, коммуникациялар ва улардан фойдаланиш, энергетика, таълим, соғлиқни сақлаш, маданият ва бошқалар қиради.

Давлат секторидан фаолият кўрсатаётган корхоналар давлат бюджети ҳисобидан молиялаштирилади. Давлат сектори корхоналарнинг даромадлари ўз навбатида бюджет даромадларига йўналтирилади. Иқтисодиётнинг яна шундай тармоқлари ҳам борки, масалан, муҳофаза билан боғлиқ, улар ҳам давлат секторининг бир бўлагини ташкил этади.

22.2. Давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги роли ва вазифалари

Бозор муносабатларига асосланган мамлакатлардаги қонунчилик давлатнинг иқтисодиётга тўғридан-тўғри аралашувиغا йўл қўймайди. Бундай шароитда, давлатнинг пул-кредит ва фискал сиёсатлари унинг иқтисодиётда билвосита таъсир кўрсатиши имконини берувчи воситалардандир. Маълумки, муомалада бўлган пул миқдори билан иқтисодий ўсиш, бандлик ва нархлар даражалари ўртасида чуқур боғлиқлик мавжуд. Пул-кредит, фискал сиёсатлари

оркали хукумат нафакат иктисодиётни тартибга солиб туради, балки шу билан бирга муомаладаги пул миқдори, ишсизлик ва инфратузилмасининг ошиб кетишига қарши курашади.

Пул-кредит сиёсати Марказий банк томонидан юргизилиб, мамлакатдаги ишлаб чиқаришнинг ҳажми, бандлик ва нархлар даражасининг барқарорлигини таъминлашга қаратилган.

Пул-кредит сиёсати 3 восита оркали амалга оширилади:

1. Марказий банкнинг фоиз ставкаси.
2. Мажбурий захиралар сиёсати.
3. «Очиқ бозор» амалиётлари.

Фискал сиёсат ҳам пул-кредит сиёсати каби иктисодий пасайиш ёки инфляцияга қарши қаратилган бўлсада, унинг таъсир йўналиши ўзагачадир. У солиқлар ва давлат харажатларининг ўзгариши оркали амалга оширилади.

Монитор ва фискал сиёсати муомалардаги пул миқдорини ўзгартириш оркали иктисодий ўсиш жараёнларини қўллаб қувватлаш ва инфляцияга қарши курашишнинг фаол воситасидир.

22.3. Давлат бюджети ва унинг харажатлари

Давлат бюджети мамлакат молия тизимининг асосий бўғини бўлиб, давлатнинг бир йилга мўлжалланган даромадлари ва харажатларининг молиявий режасидир. Уни маълум маънода давлатнинг «чўнтаги» деса ҳам бўлади. У молияга кўра қайта таксимлаш дастаги бўлиб, бюджет тизими оркали корхона ва аҳоли даромадларининг бир қисми солиқлар оркали йиғиштириб олиниб, давлат харажатлари кўринишида тегишли мақсадларда қайта таксимланади.

Давлат бюджети икки қисм – даромадлар ва харажатлардан иборат. Бюджетнинг даромадлар қисми асосан солиқ тўловлари ҳисобидан шакллантирилади. Жамланган даромадлар эса, харажатлар оркали давлат вазибаларини молиялаштиришга йўналтирилади. Давлатнинг сиёсий тизимига мос равишда унитар мамлакатлар бюджети икки бўғиндан иборат марказий ва маҳаллий бюджет. Федерал тизимдаги давлатларда марказий, яъни федерация бюджети, федерация асоси ва маҳаллий бюджет тартиби жорий қилинади.

Бюджет йили одатда, 1 январдан 31 декабргача давом этиб, календар йилига мос бўлди. Айрим мамлакатларда тарихий, сиёсий ёки мавзумий

сабаблардан келиб чикиб, бюджет йили апрел, сентябр, ёки октябрнинг 1-кунидан бошланади.

Давлат бюджети даромадлари ва харажатлари ўртасида чуқур боғлиқлик бор. Бу икки бир-бирига мос бўлган тақдирдагина мувозанатлашган бюджет деб айтилади. Аксарият ҳолларда, давлат вазифаларининг муттасил кенгайиши натижасида, бюджетнинг харажат қисми даромадлардан ошиши юз бериши мумкин. Бунда бюджетда камомат пайдо бўлиб, бу ҳолат давлат қарзларининг кўпайишига олиб келади. Демак, давлат бюджети камомадига барҳам бериш учун энг аввало, даромадлар ва харажатлар ўртасидаги фарқни бартараф этиш зарур.

22.4. Замонавий иқтисодчининг жамиятда тутган ўрни

Мамлакатимизда амалга ошираётган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ўзининг бир қатор устувор йўналишлари ва афзалликлари билан иқтисодиётни эркинлаштириш шароити талабларига жавоб берадиган замонавий юқори малакали иқтисодчи мутахассисларни тайёрлашда муҳим аҳамиятга эга. Дастурда кўзда тутилган тадбирларнинг барчаси тўлалигича амалга ошириб бўлинса, у ҳолда мамлакатимиз мавқеини кўтарилишига ўзининг муносиб хиссасини қўшадиган етук малакали мутахассислар, шу жумладан иқтисодчи мутахассислар етишиб чиқади.

Бозор иқтисодиёти шароитида мамлакатимиздаги иқтисодчи мутахассислар тайёрлаш тизимини тубдан ислох қилишнинг бир қатор муҳим омиллари мавжуд бўлиб, улар қуйидагиларда ўз ифодасини топган:

1. Республиканинг демократик ҳуқуқий давлат ва адолатли фуқаролик жамияти қуриш йўлидан изчил илгарилаб бораётганлиги;
2. Мамлакат иқтисодиётида туб ўзгаришлар ва таркибий силжишларнинг амалга оширилиши, республика иқтисодиёти, асосан хом-ашё йўналишидан рақобатбардош пировард маҳсулот ишлаб чиқариш йўлига изчил ўтаётганлиги, мамлакат экспорт салоҳиятининг кенгаётганлиги;
3. Давлат ижтимоий сиёсатида шахс манфаати ва таълим устуворлигининг қарор топганлиги;
4. Миллий ўзликни англашнинг ўсиб бориши, ватанпарварлик, ўз ватани учун ифтихор туйғусининг шаклланганлиги, бой миллий, маданий, тарихий анъаналарга ва халқимизнинг интеллектуал меросига бўлган ҳурмат эътиборнинг ошиб бораётганлиги;

5. Ўзбекистоннинг жаҳондаги мавқеи ва обрў-эътиборининг мустақамланиб бораётганлиги ва бошқалар.

Умуман олганда, мамлакатимизда амал қилаётган мутахассислар тайёрлаш тизимининг асосий мақсади, дунё мамлакатларининг илғор тажрибаларидан келиб чиққан ҳолда, шаклланиб келган таълим салоҳиятининг ижобий кирраларини такомиллаштириш асосида етук малакали иқтисодчи кадрлар тайёрлашдир.

Қисқа хулоса

Давлатнинг кадрлар тайёрлаш тизимидаги умумий функциялари бўлиб кўйидагилар ҳисобланади: кадрлар тайёрлаш ва уларга бўлган талабнинг кафолатини таъминлаш, таълим ва кадрлар тайёрлаш тизими фаолиятини тартибга солиш ва назорат қилишдан иборат. Олий таълим соҳасида эса давлатнинг функциялари кўйидагилардан иборат: *биринчидан*, ўқув режаларини стандартлаштириш, таълим тўғрисидаги ҳужжатларни сертификатлаш; *иккинчидан*, олий таълим муассасаларини аттестациялаш ва аккредитациялаш орқали улар фаолиятининг сифатини назорат қилиш йўли билан тегишли давлат органлари орқали таълим хизматларининг сифатига ва таркибига баҳо беришдан иборат.

Шу нуқтаи назардан келиб чиққан ҳолда ушбу бобда иқтисодиётда давлат сектори, давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги ўрни, иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солиш, давлат бюджети, харажатлари, иқтисодчи ва унинг жамиятда тутган ўрни кабилар атрофлича ёритилган.

Ўз-ўзини назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар:

1. Иқтисодиётда давлат сектори ҳақида гапиринг?
2. Давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги ўрни ва вазифалари қандай бўлиши керак?
3. Иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солишнинг мақсад ва вазифаси нимадан иборат?
4. Давлат бюджети ва унинг харажатлари ҳақида фикр билдиринг?
5. Замонавий иқтисодчининг жамиятда тутган ўрни қандай бўлиши керак?
6. Даромад ва харажат деганда нимани тушунасиз?

7. Давлат ижтимоий сиёсатида шахс манфаати ва таълим устуворлигининг қарор топганлиги нималарда намоён бўлади?

Тавсия этилаётган адабиётлар:

1. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. – Т.: «Шарк», 2002.
2. Шодмонов Ш., Алимов Р., Жўраев Т. Иқтисодиёт назарияси. - Т.: «Молия», 2002.
3. Тожибоева Д. Махсус фанларни ўқитиш методикаси – Т.: Фан ва технология, 2007.
4. Хўжаев Э., Юнусова Р., Ражабов Э. ва бошқалар. Тадбиркорлик ва бизнес асослари. – Самарканд, 1997.
5. Эгамбердиев Э., Хўжамқулов Х. Кичик бизнес ва тадбиркорлик.-Т.: Маънавият, 2003.
6. Бордавская Н.В., Реан А.А. Педагогика. - М.: Питер, 2004.
Профессиональная педагогика. Учебник для студентов. – М.: Педагогика, 2002.
7. Пронина Е.Н, Лукашевич В.В.. Психология и педагогика. Учебник для студентов ВУЗов. -М.: Элит, 2004 г.
8. Толипов Ў., Баракаев М., Шарипов Ш. Касбий педагогика. (Маърузалар матни). – Т.: ТДИУ, 2001.

ГЛОССАРИЙ

Аксиология - кадриятлар тўғрисидаги фалсафий таълимот, аксиологик кадриятлар мохияти.

Аксиологик ёндашув – инсонпарварлик педагогикасига хос бўлган хусусият, бунда инсон ижтимоий кадрият ва жамият ривожланишининг пировард мақсади сифатида қаралади. Аксиологик тафаккур ўзаро алоқадаги ҳам ўзаро ҳаракатдаги дунё концепциясига асосланади.

Анкеталаштириш – анкета ёрдамида ижтимоий, иқтисодий, демографик, психологик, педагогик ва бошқа тадқиқотлар учун дастлабки материалларни йиғиш жараёни.

Ахборотли малака – таълим-тарбия масалаларига ахборотларни мослаштириш ва талқин қилиш малакаси.

Ахлоқ - шахснинг жамиятга ва бошқа кишиларга нисбатан бурчини белгилаб берувчи меъёрлар тизими, маънавий хулқ қондалари, у ижтимоий оғ шаклларида бири.

Бошқариш – ташкил этиш, қарор қабул қилишга қаратилган фаолият, объектни ўз хизмат вазифаси доирасида назорат қилиш, тартибга солиш, ишончли ахборотлар асосида таҳлил қилиш ва яқун яшаш.

Вазифа – мақсад ва уни амалга ошириш босқичларининг ойдинлаштирилиши.

Глобал муаммолар — оламшумул аҳамиятга эга бўлган ва ўз ечимини топишида жаҳондаги барча мамлакатларнинг биргаликдаги ҳаракатларини талаб этувчи цивилизациямизнинг энг долзарб масалалари

Давлат таълим стандарти – узлуксиз таълимнинг муайян босқичида шахс (мутахассис)нинг тайёргарлик даражаси ва мазмунига қўйиладиган минимум талаблар.

Дидактика – таълим ва ўқитиш назарияси ҳамда ўқитиш жараёнида тарбиялаш мазмунини ифодаловчи педагогиканинг таркибий қисми.

Европа Иттифоқи (ЕИ) — Гарбий Европанинг 25 та давлатини бирлаштирувчи иқтисодий ва сиёсий гуруҳ.

Жаҳон баҳоси - талаб ва тақлиф эгри чизиклари таъсирини ҳисобга олган ҳолда миллий нарх кўрсаткичлари таъсирида халқаро савдо марказларида ҳосил бўлади.

Жаҳон бозори — моддийлаштирилган ва моддийлаштирилмаган кўринишидаги ижтимоий маҳсулотни ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол босқичларни ўз ичига олувчи хим субъектлари

(миллий ва худудий иктисодиётлар, халқаро ташкилотлар ва корпорациялар)нинг ўзаро иктисодий таъсирлашиш глобал муҳитидир.

Иқтисодий ва ижтимоий кенгаш (ЕКОСОС) — БМТнинг асосий бошқарув органларидан бири бўлиб, унинг ХИМ соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб туради.

Иқтисодий интеграция — худудий микёёсда сифат жиҳатдан янги иктисодий муҳитни яратиш йўли орқали миллий хўжалик комплексларини ўзаро яқинлаш ва бир-бирига кириб бориши жараёни.

Иқтисодий иттифоқ — иктисодий интеграциянинг олий кўриниши, у умумий ҳуқуқий меъёрлар, солиқ базасини соддалаштирилиши, ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳаларда ягона стандартларни жорий этиш, ягона валютага ўтиш кабилар билан тавсифланади.

Изоҳлаш, тушунтириш – оғзаки изоҳ, ёритилиши лозим бўлган турли материалларни изоҳлаш, исботлаш, таҳлил қилиш.

Илмий муаммо – фан орқали ҳал қилинадиган асосий зиддиятлар.

Истиқболни белгилаш малакаси – ижтимоий ва билиш жараёнларини режалаштириш ва бошқариш.

Инновацион фаолият — Назарий моделни бозор талабига мос технология-товарга айлантиришдан иборат узок жараёндир.

Информация ва технологиялар жаҳон бозори (ИТЖБ) —интеллектуал фаолият натижалари айирбошлаш халқаро соҳаси.

Касбий – педагогик мулоқот – педагог ва талабанинг ўзаро зич ижтимоий-психологик алоқаси тизими бўлиб, унинг мазмуни ахборотлар айирбошлаш, тарбиявий таъсир ўтказиш, коммуникатив воситалар ёрдамида ўзаро муносабатларини ташкил этиш ҳисобланади.

Касбий тайёргарлик – бўлажак мутахассиснинг психологик, психофизиологик, жисмоний ҳамда илмий-назарий ва амалий тайёргарлиги.

Касбий билимдонлик – педагогик фаолият юритиш учун зарур бўлган назарий ва амалий тайёргарлик бирлиги.

Кузатиш – бирор педагогик ходиса бўйича аниқ фактик материал олиш максadini кўзлаган идрок этишнинг шакли.

Кўникма – ўрганиш натижасида қўлга киритилган, беихтиёр, автоматик тарзда бажариладиган ҳаракат. Кўникмалар бирор ҳаракатни назоратсиз, автоматик тарзда бажариш қобилиятидир.

Лаборатория иши – асбоб-усқуналар ва бошқа техник мосламалардан фойдаланган ҳолда талабалар билан тажрибалар ўтказиш, бирор ходисани махсус жиҳозлар ёрдамида ўрганиш.

Маъруза – одатда олий ўқув юртида бирор фан мазмунини оғзаки баён қилишга асосланган ўқув жараёни, методи.

Малака – шахснинг ўзи эгаллаган билимлари асосида уларнинг янги шароитдаги янгиликлар билан бирга, маълум бир фаолиятни самарали бажариш қобилиятидир.

Мафкура - гоя ва қарашлар тизими.

Метод – 1) табиий ва ижтимоий ҳаёт ходисаларини тадқиқ қилиш, билиш усули; 2) ҳаракат қилиш усули, тарзи.

Методика – бирор ишни ташкил қилишда мақсадга мувофиқ қўлланадиган методлар.

Мотив – маълум эҳтиёжларни қондириш учун асос бўладиган кишининг ички фаолият мазмуни.

Муаммоли ўқитиш – ўқув машғулоти ташкил этиш шакли бўлиб, унда педагог раҳбарлигида муаммоли вазият юзага келтирилади ва унинг ҳал қилинишида таълим олувчилар фаол мустақил ҳаракат қиладилар.

Педагогик жараён – таълим масалалари, унинг таракқиётини ҳал қилишга қаратилган, махсус ташкил этилган педагог ва талабаларнинг мақсадли ўзаро муносабатлари.

Педагогик малака – муайян тоифдаги вазифаларни ҳал қилиш имкониятига эга бўлган мутахассиснинг касбий педагогик тайёргарлиги даражаси ва тури.

Педагогик технология – 1) олдиндан лойиҳалаштирилган педагогик жараёни амалиётга режали ва бир маромда татбиқ этиш ёки педагогик масалани ечишга қаратилган педагогнинг узлуксиз ўзаро боғланган ҳаракатлари тизимидир; 2) таълим-тарбия методларини у ёки бу тўпламини қўллаш билан боғлиқ бўлган педагогнинг узлуксиз, ўзаро шартланган ҳаракатлари тизимидир; 3) таълим шакллари оптималлаштиришга қаратилган, техника ҳамда инсон омиллари, унинг ўзаро ҳамкорлиги асосида ўқитиш жараёни ва билимларни эгаллаш, яратиш, қўллаш ҳамда белгилашнинг тизимли методидир.

Педагогик фаолият – таълим мақсадларини амалга оширишга қаратилган ижтимоий фаолиятнинг алоҳида тури.

Фаолият – 1) онгли мақсад билан бошқариладиган кишининг ички (руҳий), ташки (жисмоний) фаоллиги; 2) атроф-муҳитнинг кишилар томонидан мақсадга мувофиқ қайта бунёд этилиши.

Шахс – 1) кишиларнинг ижтимоий ҳулқи, инсонлар орасида ўзини тутишини акс эттирадиган руҳий сифатлари мажмуини билдирувчи тушунча;

2) турли-туман сифатлар тизимидаги кишининг рухий, маънавий моҳияти; 3) ижтимоий моҳият касб этган ва ўз-ўзини англаш қобилиятига эга бўлган киши.

Эркин иқтисодий ҳудудлар - мамлакатнинг шундай ҳудудики, бу ерга олиб кирилган товарлар миллий божхона юрисдикциясидан ташқарида ҳисобланади, бинобарин божхона назорати ва солиққа тортишдан озод этилади, яъни - бу миллий иқтисодиётнинг бир қисмини ташкил этиб, бу ерда мамлакатнинг бошқа ҳудудларида қўлланилмайдиган ўзига хос имтиёзлар ва рағбатлантиришлар тизимидан фойдаланилади.

Эркин савдо ҳудудлари (ЭСХ) — преференциал ҳудуд ҳисобланиб, унинг доирасида божхона ва миқдорий чеклашлардан холи савдо тартибига риоя қилинади.

Ялли ички маҳсулот (ЯИМ) — маълум давр (одатда бир йил) давомида бир мамлакат ҳудудида яратилган жами қиймат.

«Янги индустриал мамлакатлар» («ЯИМ») — иқтисодий жihatдан энг тез ривожланаётган Осиё, Африка ва Лотин Америкасидаги давлатлар гуруҳи.

Ўз-ўзини баҳолаш - шахснинг ўз психологик сифатлари, ҳулки, ютуқлари ва муваффақиятсизликлари, кадр-қиммати, камчиликларини баҳолай олиши

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.- Т.: Ўзбекистон, 2009.– 40 б.
2. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури // Олий таълим Меъёрий ҳужжатлари. - Т.: “Шарк”, 2001. – Б. 18-52.
3. “Таълим тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Олий таълим Меъёрий ҳужжатлари . – Т.: “Шарк”, 2001. – Б. 3-18.
4. Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июндаги Фармони // Халқ сўзи газетаси. – 21.06.2005. – №116.
5. Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иктисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги Фармони // Халқ сўзи газетаси. – 15.06.2005. – №139.
6. Тадбиркорлик субъектиларини ҳуқуқий химоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги Фармони // Халқ сўзи газетаси. – 15.06.2005. – №112.
7. Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 7 июндаги қарори // Халқ сўзи газетаси. – 08.06.2002. – №108.
8. Олий таълимнинг давлат таълим стандартларини тасдиқлаш тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 16 августдаги 343-сонли қарори // Маърифат газетаси. – 17.08.2001. – №121.
9. Ўрта махсус, касб хунар таълими тизими учун дарсликлар ва ўқув адабиётининг янги авлодини яратиш тўғрисида: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 16 августдаги 341-сонли қарори // Маърифат газетаси. – 17.08.2001. – №121.
10. 2010 йилгача бўлган даврда ўрта махсус, касб-хунар таълими тизими педагог ва муҳандис педагог кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш дастури: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 4 октябрдаги 400-сонли қарори // Маърифат газетаси. – 05.10.2001. – №221.
11. Каримов И.А. Юксак маънавият-енгилмас куч. – Т.: «Маънавият»,

2008. 173 б.

12. Каримов И.А. Жахон молиявий-иктисодий инкирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. -Т.: “Ўзбекистон”. 2009 й.

13. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади: 2011 йилнинг асосий яқунлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иктисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, №14 (5434) 20 январь 2012 йил.

14. Каримов И.А. “Бизнинг йўлимиз – демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир”. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганнинг 19 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси // Халқ сўзи, № 238, 8 декабрь 2011 йил.

15. Каримов И.А. Ўзбекистон Республикаси Мустақиллигининг 20 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги нутқ. //Халқ сўзи. 2011 йил 1 сентябрь.

16. Бордавская Н.В., Реан А.А. Педагогика.-М.: «Питер», 2004.

17. Подласый И.П. Педагогика: Учебник. – М.: Юрайт.-Издат, 2009.

18. Пронина Е.Н., Лукашевич В.В. “Психология и педагогика”. Учебник для студентов ВУЗов. Издательство «Элит», Москва 2004.

19. Педагогика профессионального образования. Под. ред. В.А.Сластенина. Москва «Академіа».2004.

20. «Педагогика» В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. Москва. «Школьная пресса». 2004.

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

22. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.Каримовнинг “Жахон молиявий-иктисодий инкирози Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари” асарини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма: Тузувчилар: Б.Ю.Ходиев, А.Ш.Бекмуродов, У.В.Ғофуров, Б.К.Тўхлиев. – Т.: ТДИУ, 2009. – 120 б.

23. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. Т.: «Мехнат», 2000. – 349 б.
24. Фуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Т.: «Шарк», 2002.
25. Тожибоева Д., Хўжаев Н. Иқтисодий педагогика. Ўқув кўлланма. – Т.: «Фан ва технология», 2008. – 255 б.
26. Тожибоева Д. Махсус фанларни ўқитиш методикаси. Ўқув кўлланма-Т.: «Фан ва технология», 2007. – 511 б.
27. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб.пособие.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
28. Зиёмухаммадов Б. ва б. Маънавият асослари. – Т.: «Ўзбекистон миллий энциклопедияси», 2000.
29. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. Т.: 2002. – 191 б.
30. Подласый И.П. Педагогика: Учебник. – М.: Юрайт.-Издат, 2009.
31. Тожибоева Д. Иқтисодиёт назарияси фанини ўқитиш методикаси. Т.: «Молия», 2003. – 181 б.
32. Шодмонов Ш.Ш., Алимов Р.Х., Жўраев Т.Т. Иқтисодиёт назарияси. Т.: «Молия», 2002. – 444 б.
33. Ҳақимова М.Ф. Замонавий иқтисодчининг шахси. Ўқув кўлланма. – Т.ТДИУ, 2007. – 154 б.
34. Хўжаев Н., Ҳасанбоев Ж. Иқтисодий педагогика. Т.: ТДИУ, 2002. - 127 б.
35. Рахимов Б.Ҳ ва б. Педагогик технологиялар схемаларда.- Т.:Фан ва технологиялар, 2009.
36. Абдалова С, Мавлянов А. Мустақил таълимни ташкил этиш технологияси.- Т.: Фан ва технологиялар, 2009.
37. Бекмуратов А.Ш, Голиш Л.В и др. Современные технологии обучения.- Т.: ТГЭУ, 2009г.
38. Ходжиева К.Н. Проектная технология обучения в вузе. -Т.:ТГЭУ,2009.
39. Инвестиции республики Узбекистан 2009. Статистический сборник. – Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2009. – 148 с
40. Промышленность республики Узбекистан 2009. Статистический сборник. - Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2007. – 156 с.
- 41.Сельское хозяйство Узбекистана 2009. Статистический сборник. – Т.: Госкомитет РУз по статистике, 2009. – 160 с.

INTERNET манбалари

www.bilimdon.uz. -Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг веб сайти.

www.de.uz-Масофавий таълим тизимига бағишланган веб сайт.

www.plekhanov.ru.-Плеханов номидаги Россия иктисод академиясининг веб сайти.

www.tgeu.uz.-ТДИУ веб сайти.

www.tatu.-ТАТУ веб сайти.

www.pomorsu.ru.

www.MTU-NET.ru.

www.bankreferatov.ru.

www.mgoru.ru.

www.glef.org. Джордж Лукасинг Таълимнинг фонди.

www.newhorizons.org. Таълимнинг янги уфклари.

www.thelearningweb.net. Таълим тармоги.

www.inetlibrary.com. Интернет-кутубхона

МУНДАРИЖА

КИРИШ	3
I Боб. «Замонавий иқтисодчининг шахси» фанининг предмети, мақсад ва вазифалари	6
1.1. Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ва замонавий кадрларга қўйилган талаблар.....	6
1.2. «Замонавий иқтисодчининг шахси» фанининг предмети, мақсад ва вазифалари.....	8
1.3. «Замонавий иқтисодчининг шахси» фанининг бошқа фанлар билан алоқаси ва унинг методологик асослари.....	10
II Боб. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг моҳияти	14
2.1. Тадбиркорлик ва кичик бизнес тўғрисида тушунча.....	14
2.2. Тадбиркорлик ва бизнес тарихи.....	16
2.3. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иқтисодий ҳаётда тутган ўрни.....	17
2.4. Кичик бизнесда тадбиркорлик тараққиётининг сабаблари.....	18
2.5. Кичик бизнесда тадбиркорлик турлари, шакллари.....	19
III Боб. Тадбиркорликни ривожлантиришнинг ташкилий асослари	23
3.1. Корхона (фирма) тадбиркорликнинг бошланғич бўғини.....	23
3.2. Кичик бизнесда тадбиркорликнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.....	24
3.3. Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари.....	27
3.4. Яққа ва хусусий тадбиркорлик.....	29
3.5. Жамоа тартибидаги ва ҳамкорликдаги тадбиркорлик.....	31
IV Боб. Кичик бизнесни тараққиёт топишида МДХ, Ватанимиз ва хорижий давлатларнинг тажрибалари	34
4.1. МДХ мамлакатларида кичик бизнеснинг ривожланиши.....	34
4.2. Япония ва Ғарб давлатларида тадбиркорлик.....	37
4.3. Иқтисодий эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик ва кичик бизнес билан шугулланувчи сифатли ва рақобатбардош кадрларни тайёрлаш.....	38
4.4. Ўзбекистоннинг МДХ доирасидаги иқтисодий ҳамкорлиги.....	42
V Боб. Тадбиркорликнинг иқтисодий ҳаётда тутган ўрни	49
5.1. Иқтисодий эркинлаштириш шароитида тадбиркорлик фаолияти.....	49
5.2. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг давлат томонидан ҳимоя қилиниши.....	52
5.3. Тадбиркорлик ва кичик бизнеснинг иқтисодий ҳаётда тутган ўрни.....	53
VI Боб. Замонавий иқтисодчи фаолиятининг таҳлили	57
6.1. Замонавий иқтисодчига хос хусусиятлар.....	57

6.2. Тадбиркор – иктисодий ресурсларни бирлаштирувчи.....	60
6.3. Замоनावий иктисодчи фаолиятини ҳаракатга келтирувчи куч.....	61
6.4. Замоनावий иктисодчи фаолиятининг тахлили.....	62
VII Боб. Замоनावий иктисодчи ва унинг касбий ҳамда ахлоқий хусусиятлари.....	71
7.1. Замоनावий иктисодчининг касбий маҳоратига қўйиладиган талаблар..	71
7.2. Замоनावий иктисодчининг ахлоқий, маънавий хусусияти.....	73
7.3. Замоनावий иктисодчида ахлоқ меъёрлари ва бизнесменнинг ахлоқ кодекси.....	74
VIII Боб. Замоनावий иктисодчининг этикаси.....	78
8.1. Замоनावий иктисодчи одобининг ўзига хос томонлари.....	78
8.2. Иктисодчининг асосий ахлоқий қоидалари.....	79
8.3. Замоनावий иктисодчининг этикаси.....	80
8.4. Замоनावий иктисодчининг нуфузи.....	81
IX Боб. Ишчи-хизматчиларни ўқитиш. Ўқитишнинг қоида ва услублари.....	84
9.1. Ишчи-хизматчиларни ўқитиш шакли ва турлари.....	84
9.2. Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш услуби.....	85
9.3. Ўқитиш дастурлари ва уларнинг тахлили.....	88
9.4. Иктисодчи кадрлар касб бўйича ўсишининг ўзаро боғлиқлиги.....	89
X Боб. Иктисодчи кадрларни иш билан таъминлаш муаммолари.....	95
10.1. Иктисодчи кадрларни танлашдаги ички ва ташқи чегара.....	95
10.2. Иктисодчи кадрларни иш билан таъминлаш ва меҳнат шартномасини тузиш.....	98
10.3. Вазифаларнинг мансабга кўра таксимланиши.....	99
10.4. Иктисодчи кадрлар кўнимсизлигини камайтириш усуллари.....	100
XI Боб. Замоनावий иктисодчининг ахлоқий қоидалари ва ахлоқий меъёрлари.....	103
11.1. Бизнесменнинг ахлоқ кодекси.....	103
11.2. Замоनावий иктисодчининг ўн сифати.....	103
11.3. Замоनावий иктисодчининг одоб ва ахлоқий меъёрлари.....	105
XII Боб. Замоनावий иктисодчининг шахсий хусусиятларини шакллантириш.....	108
12.1. Замоनावий иктисодчининг шахсий фазилати.....	108
12.2. Иктисодчининг шериклари билан ўзаро алоқаси.....	109

12.3. Замонавий иктисодчининг умумижтимой сифатлари.....	109
12.4. Замонавий иктисодчида шахсий хусусиятларни шакллантириш йўллари.....	110
XIII Боб. Мехнатни рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари.....	114
13.1.Замонавий иктисодчи мехнатига қўйиладиган талаблар.....	114
13.2. Иктисодчини моддий ва маънавий рағбатлантириш тартиби.....	115
13.3. Замонавий иктисодчи мехнатига ҳақ тўлашнинг ижтимоий, маънавий ва моддий асоси.....	116
13.4. Замонавий иктисодчи мехнатини рағбатлантиришнинг педагогик-психологик асослари.....	117
XIV Боб. Бошқарув одоби ва унинг ўзига хос томонлари.....	119
14.1. Тадбиркор-раҳбар фаолиятига қўйиладиган талаблар.....	119
14.2. Бошқарув одоби ва замонавий иктисодчининг асосий ахлоқий қоидалари.....	120
14.3. Раҳбарлик услубидаги салбий қусурларни бартараф этиш.....	121
14.4. Бошқарувнинг ижтимоий-иктисодий асослари.....	122
XV Боб. Кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир этувчи омиллар.....	125
15.1. «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ва кадрлар тайёрлашдаги касбий-малакавий ўзгаришлар.....	125
15.2. Замонавий иктисодчи кадрларни касбий ўқитиш ва унинг шакли.....	129
15.3. Кичик бизнестда кадрлар сиёсати.....	134
15.4. Кадрларни касбий тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар.....	135
XVI Боб. Замонавий иктисодчининг маънавияти.....	139
16.1. Замонавий иктисодчида адаб фазилатлари мажмуасининг мавжудлиги.....	139
16.2. Иктисодчининг ўзига, жамоага ва жамиятга нисбатан маданияти.....	140
16.3. Ишчи-ходимларни қабул қилиш, кенгаш ва мажлисларни олиб боришдаги маданият.....	141
XVII Боб. Мутахассиснинг ўзини-ўзи тарбиялаши ва бошқарувнинг назарий асослари.....	144
17.1. Бошқарув назарияси ва бошқарув жараёнининг илмий асосланган лойихаси.....	144
17.2. Замонавий иктисодчининг ўз-ўзини тарбиялаши жараёни.....	145
17.3. Иктисодий бошқарув ва унинг тамойиллари.....	145
17.4. Бошқарув тамойиллари ва услуби.....	146

XVIII Боб. Замоनावий иктисодчининг мижозлар билан муносабати.....	149
18.1. Замоनावий иктисодчининг шериклар ўртасидаги ўзаро муносабати.....	149
18.2. Замоनावий иктисодчининг хизмат юзасидан мижозлар билан муносабати.....	150
18.3. Мижозларни қабул қилишда замоनावий иктисодчининг маданияти.....	151
XIX Боб. Замоनावий иктисодчида миллий онгни тарбиялаш.....	153
19.1. Ғоя – инсон тафаккурининг маҳсули.....	153
19.2. Ўзбекистонда миллий истиклол мафқураси.....	154
19.3. Замоनावий иктисодчида миллий онгни тарбиялаш.....	155
19.4. Замоनावий иктисодчига хос ижтимоий сифатлар.....	156
XX Боб. Иктисодий таълим муассасаларини бошқариш ва уларга раҳбарлик қилишнинг ижтимоий-иктисодий асослари.....	159
20.1. Бозор иктисодиёти шароитида бошқарув кадрларни тайёрлашнинг ижтимоий-иктисодий асослари.....	159
20.2. Иктисодиётда бошқариш тамойиллари.....	163
20.3. Иктисодчи мутахассис кадрлар тайёрлаш сифатига таъсир қилувчи омиллар.....	165
XXI Боб. Тадбиркор – бозор иктисодининг асосий субъекти.....	172
21.1. Тадбиркорлик – ҳаракатчан ва жўшқин фаолият.....	172
21.2. Тадбиркор – замоनावий ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этувчи раҳбар.....	173
21.3. Замоनावий иктисодчида иктисодий ҳаракатлар усулини излаш ва танлаш эркинлигининг мавжудлиги.....	175
21.4. Бозор иктисодиёти шароитида тадбиркор фаолияти ривожланишининг шарт-шароитлари.....	176
XXII Боб. Иктисодиётда давлат сиёсати.....	179
22.1. Иктисодиётда давлат сектори.....	179
22.2. Давлатнинг иктисодиётни тартибга солишдаги роли ва вазифалари....	179
22.3. Давлат бюджети ва унинг харажатлари.....	180
22.4. Замоनावий иктисодчининг жамиятда тутган ўрни.....	181
Глоссарий.....	184
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	188

М.Ф. ҲАКИМОВА

ЗАМОНАВИЙ ИҚТИСОДЧИНИНГ ШАХСИ

Ўқув қўлланма

Мухаррирлар: Мирбабаева С.А., Мирхидоятова Д.К.,
Вахобова М.М., Макумарова Г.Э.
Техник муҳаррир: Тўраева Ф.Б.
Мусаххих: Комилова Н.Ж., Бобоева Н.С.

Босишга рухсат этилди 24.02.2012 йил. Қоғоз бичими 60x80 1/16.

Шартли босма табағи 12,3. Адади 50 нусха.

Тошкент “Иқтисодиёт” 2012.

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

босмаҳонасида босилди.

100003. Тошкент, Ўзбекистон шох кўчаси, 49-уй.