

ҚҶЧҚОРОВ ҒАЙБУЛЛА

КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ  
КОРХОНАЛАРДА МЕХНАТ  
МОТИВАЦИЯСИНИ ОШИРИШ  
ОМИЛЛАРИ



65.9(50)

K-94

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ  
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ҚАРШИ ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

ҚЎЧҚОРОВ ҒАЙБУЛЛА

**КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ  
КОРХОНАЛАРДА МЕҲНАТ  
МОТИВАЦИЯСИНИ ОШИРИШ  
ОМИЛЛАРИ**

Монография

Қарши  
“Фан ва таълим” нашриёти  
2021

УЎК: 334:722 (021)

КБК 65.9 (50)

Қ 97

Кўчқоров Ғайбулла

Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда меҳнат мотивациясини ошириш омиллари // монография // Қарши, 2021. 128 бет.

Ушбу монографияда вилоят туман ва шаҳарларидаги кичик бизнес ва хусусий корхоналар иш берувчилари қабул қилинган тизимнинг меҳнат мотивациясига кўрсатаётган таъсири натижаларини муттасил равишда баҳолаш, зарурат туғилган ҳолларда унга тегишли ўзгартиришлар киритишлари кераклиги. Айни пайтда корхона стратегик мақсадлари, вилоят ички ҳамда ташқи бозорлардаги вазият, персонал манфаатдорлигини ошириш зарурати, бошқа кўпгина янгидан пайдо бўлаётган омиллар буйича тавсиялар ишлаб чиқилган.

Монография иқтисодиёт таълимини олаётган бакалаврлар, магистрлар ва тадқиқотчилар, шунингдек, иқтисодий билимларга қизиқувчи кенг китобхонлар оммасига бағишланган.

### Тақризчилар

**Г.П.Эркаева** – Қарши давлат университети иқтисодиёт ва сервис кафедраси доценти, иқтисодиёт фанлари номзоди.

**З.И.Рўзиев** – Қарши муҳандислик иқтисодиёт институти Молия кафедраси доценти, иқтисодиёт фанлари номзоди.

Ушбу монография Қарши давлат университети Кенгашининг 2021 йил 06 июлдаги йиғилиш қарорига асосан нашрга тавсия этилган.

ISBN 978-9943-7704-8-8



## МУНДАРИЖА

Кириш.....	4
<b>I БОБ. БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ КОРХОНАЛАРНИНГ ЖАДАЛ РИВОЖЛАНИШИДА МЕХНАТ МОТИВАЦИЯСИНИНГ ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ</b>	
1.1. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонал меҳнат мотивациясининг илмий-назарий асослари.....	6
1.2. Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий корхоналарни ривожлантириш масалалари.....	21
<b>II БОБ. КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ КОРХОНАЛАРДА ПЕРСОНАЛ МЕХНАТ МОТИВАЦИЯСИНИ КУЧАЙТИРИШ ОМИЛЛАРИ</b>	
2.1. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонал меҳнат мотивациясини кучайтириш усуллари.....	39
2.2. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонал меҳнат мотивациясини кучайтиришда иш ҳақи функциялари ва уларнинг хусусиятлари.....	52
2.3. Иш ҳақининг меҳнат мотивациясидаги роли ва ўрни ҳамда унга таъсир этувчи омиллар.....	67
<b>III БОБ. КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ КОРХОНАЛАРДА ПЕРСОНАЛ МЕХНАТ МОТИВАЦИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ</b>	
3.1. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонал меҳнат мотивациясини оширишни таъминловчи тизимларни танлаш мезонлари.....	82
3.2. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонални меҳнат мотивацияси тизимини ташкил этишнинг алгоритми.....	90
Хулосалар.....	115
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	119



## КИРИШ

Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий корхоналар ривожлана бошлаганига нисбатан кўп вақт бўлмаган бўлса ҳам улар мамлакат ижтимоий-иқтисодий муносабатларининг узвий қисмига айландилар. Бугунги кунда кичик бизнес ва хусусий корхоналар фаолиятининг самарадорлиги фақатгина корхона иш берувчиларининг мақсадлари ва манфаатлари билангина эмас, айти пайтда бу ерда фаолият кўрсатаётган персоналнинг мақсадлари ва манфаатлари билан боғлиқдир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Илсом Каримов алоҳида таъкидлаганидек, "... биринчи галда биз учун энг ўткир бўлиб турган аҳоли бандлиги ва унинг даромадларини ошириш муаммоларини ҳал этишда ўзига хос локоматив вазифасини бажарадиган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш борасида биз танлаган сиёсатнинг мутлақо тўғри ва узокни кўзлаган ҳолда олиб борилаётганини такрор ва такрор исботламоқда"<sup>1</sup>.

Кичик бизнес ва хусусий корхона эгасининг асосий мақсади бозорда рақобатдош бўлиш ва унда муваффақиятга эришиш орқали кўпроқ фойда олишдан иборатдир. Корхона персонали эса ўз меҳнати орқали шахсий манфаатларини рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди.

Иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги шароитларида меҳнат жамоаларида ҳар бир ходимнинг шахсий манфаатларини таъминлаш асосий масала эканлигини эътироф этиш билан бир қаторда меҳнат мотивацияси муаммолари иқтисодиётда алоҳида ўрин эгаллашини таъкидлаш керак. Шу жиҳатдан Ўзбекистон иқтисодиётида кичик бизнес ва хусусий корхоналарни жадал ривожлантириш билан бир қаторда персонал меҳнат мотивациясини кучайтириш масаласи ўта муҳимдир. У умумий кўринишда меҳнат жамоаси аъзоларининг корхона мақсадларига эришишга самарали ҳисса қўшини орқали ўз шахсий манфаатларини таъминлашга қаратилган

<sup>1</sup> Каримов И.А. Илсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш – барча ислохот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсади. – Тошкент: "Ўзбекистон", 2008. – 33-б.

саъй-ҳаракатларига ташки ва ички таъсир кўрсатишни мужас-самлаштиради. Меҳнат мотивацияси таъсирчан тизимдан фойдаланилган ҳолдагина персонал манфаатини кичик бизнес ва хусусий корхона мақсадлари билан бирлаштириш мумкин.

Кичик бизнес ва хусусий корхона меҳнат мотивацияси тизимини шакллантиришда иш ҳақи марказий ўринни эгаллайди. Иш ҳақининг миқдори ҳамда корхонада меҳнатга ҳақ тўлишни оқилона ташкил этиш меҳнат фаолияти самандорлигининг энг муҳим омилларидан биридир. Кичик бизнес ва хусусий корхона раҳбари меҳнат мотивацияси тизимини шакллантиришда меҳнатга ҳақ тўлашни самарали ташкил этиш ҳамда бошқа ташкилий-маъмурий, иқтисодий ва ижтимоий-психологик омиллардан фойдаланишга алоҳида эътибор бериш зарур. Шу ҳолдагина у персоналнинг ўз потенциалини имкони борича тўла ишга солиб, шахсий эҳтиёжларини қондиришни таъминлашга мотивациялайди, натижада корхонаси молия-хўжалик фаолиятини яхшилаб, фойда олишни кўпайтиради.

Ўзбекистон Республикасида мамлакат иқтисодиётини жадал суръатлар билан ривожлантиришда кичик бизнес ва хусусий корхоналарга биринчи даражали аҳамият берилётганлиги, бу бевосита улар персонали меҳнат мотивацияси билан боғлиқлиги диссертация иши мавзусининг долзарблигини белгилайди.

# 1 БОБ. БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ КОРХОНАЛАРНИНГ ЖАДАЛ РИВОЖЛАНИШИДА МЕХНАТ МОТИВАЦИЯСИНИНГ ИЛМИЙ-НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

## 1.1. Кичик бизнес ва хусусий корхоналарда персонал меҳнат мотивациясининг илмий-назарий асослари

Жаҳондаги тараққий этган кўпгина мамлакатларнинг тажрибаси бозор иқтисодиёти шароитларида энг муҳим ижтимоий-иқтисодий масалалар – ички бозорни истеъмол товарлари билан тўлдириш, айти пайтда экспорт салоҳиятини юксалтириш, аҳолини иш билан таъминлаш, улар фаровонлигини оширишда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ҳал қилувчи аҳамият касб этишидан яққол далолат бериб турибди.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Шавкат Мирзиёев шунинг учун ҳам: “Фақат катта корхоналар қуриб, аҳоли бандлигини ва даромадини ошириш, бюджет тушумларини кўпайтириш масалаларини тўлиқ ҳал эта олмаймиз. Турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим йўли тадбиркорлик ва кичик бизнесни ривожлантиришдир”<sup>2</sup>. деб алоҳида уқтиради.

Кичик бизнес ва хусусий корхоналарнинг ўз мақсади – кам сарф билан кўп ва сифатли, бозорда рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқариш, фойдани кўпайтиришга эришиши энг муҳим ва асосий вазифа – персоналнинг биргаликдаги фаолияти самарадорлигини муттасил ошириб бориш масаласини муваффақиятли ҳал этишга боғлиқдир.

Инсоннинг аклий, жисмоний, касб ва малака салоҳиятидан тўлиқ фойдаланиш учун қандай чора-тадбирлар кўриш керак? Нима учун ходимларнинг меҳнат унумдорлиги турлича бўлади? Нима учун бир корхонада, бир хил шароитда баъзи ходимлар ғайрат-шижоат билан ишлайди, бошқалар эса ўз меҳнат фаолиятларига лоқайддирлар? Персонални маҳсулот

<sup>2</sup> <https://president.uz/uz/2754>

ишлаб чиқаришни кўпайтириш, унинг сифатини ошириш учун изланишга, шахсий ташаббус кўрсатишга қайси омиллар рағбатлантиради? Нима учун меҳнат жамоаси аъзолари бир хил тоифасини корхона мақсади – юксак самарадорликка эришишга муносиб ҳиссасини қўшишга қизиқтириш учун иш ҳақи омилларидан фойдаланиш, бошқа ходимларни эса маънавий рағбатлантириш – ҳамкасблари олдида эришган меҳнат натижалари учун макташ, миннатдорчилик билдириш, фахрий ёрлик билан тақдирлаш кифоя қилади?

Донишмандлар, буюк аждодларимиз қадим-қадимдан бу масалаларга катта эътибор билан қараб келганлар.

Кайковуснинг “Қобуснома”сида “ҳар киши молини зиёда қилмоқ таъмасида бўлса, бир танга учун мағрибдан машриққа борур, ўзини тоққа, дарёга урур, жонин, танин ва молин мухоратара (хатар)га солур, йўлнинг ноимлиги (хавфлиги)дин, ҳайвонотдин (даранда, ҳайвондин) кўркмас, шунинг учун мағрибдин машриққа, машриқдин мағрибга бориб халққа неъмат келтиур”<sup>3</sup> деган ҳикматли сўзларни ўқиймиз.

Буюк соҳибкирон Амир Темур ўз салтанатидаги тадбиркор, фидойи фуқароларни юксак кадрлар эди. Шу боис ўз тузукларида “Ғажриботда кўрилганким, азми қатъий, тадбиркор, хушёр, жанг кўрган, мард, шижоатли бир киши мингта тадбирсиз, лоқайд кишидан яхшироқдир. Чунки тажрибали бир киши минглаб кишига иш буюради”<sup>4</sup>.

Иқтисодчи олимлар томонидан ишлаб чиқилган меҳнат мотивациясининг илк назариялари кейинчалик бошқаришнинг “қамчи” ва “ширин кулча” тамойили сифатида эътироф этиладиган усулга асосланган эди.

Бизга ўз халқимиз оғзаки ижоди намуналари – эртак ва достонлардан яхши маълумки, ўша даврларда меҳнат қилишга, топширилган вазифани бажаришга совуққонлик, лоқайдлик учун “қамчи” сифатида қатл этилиш, зиндонга ташлаш, юртдан қувғин қилиш каби қатагон чоралари қўлланилган бўлса, қаҳрамонлик, фидойилик, садоқатнинг “ширин кулча”си – одам

<sup>3</sup> Кайковус. Қобуснома. – Т.: “Истиқлол”, 1994. - 107-108 б.

<sup>4</sup> Темур тузуклари. – Т.: “Шарк”, 2005. - 13 б.



бўй-басти баробар тилла-ю, зеб-зийнатлар ёки ҳукмдорга қариндошлик (шоҳ, хон қизига уйланиш) билан сийланарди.

Иқтисодиёт фанида ижтимоий ишлаб чиқаришда одамлар иштирок этишини ифодалайдиган турли атамалар: меҳнат ресурслари, инсон ресурслари, инсон омили, меҳнатни ташкил этиш, персонални бошқариш, кадрлар сиёсати, жамоа, ижтимоий ривожланиш, инсон муносабатлари ва бошқа атамалар қўлланилади. Уларнинг ҳаммаси марказига инсон қўйилганлиги табиийдир. Чунки ҳар қандай ишлаб чиқаришни инсон иштирокисиз тасаввур этиб бўлмайди.

Менежмент соҳасида таниқли россиялик олим Л.И.Евенок фикрига<sup>5</sup> кўра ишлаб чиқаришда инсоннинг ролига муносабат бўйича тўрт концепция мавжуд:

1. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш (Labour resources use). Бу тахминан XIX асрнинг 60-йилларигача бўлган даврни қамраб олиб, унга мувофиқ ишлаб чиқаришда инсоннинг иштирокига фақат унинг функцияси – сарф этилган иш вақти билан ўлчанадиган меҳнат ҳажми орқали қараларди. Гарбда бу тейлоризм назариясида, шўролар даври одамнинг давлат томонидан эксплуатация қилинишида намоён бўлган эди.

2. Персонални бошқариш (Personnel management). XX аср 30-йилларидан ривожлана бошлаган ушбу концепциянинг илмий асосини персоналга унинг хизмат вазифаси орқали қараш, бошқарувни маъмурий механизмлар (тамоийиллар, услублар, ваколатлар, функциялар) орқали амалга оширишни ташкил этарди.

3. Инсон ресурсларини бошқариш (Human resource management). Бу концепцияда инсонга фақат хизмат вазифаси бўйича қарашдан воз кечилиб, унинг ишлаб чиқаришдаги роли уч асосий қисм: меҳнат функцияси, ижтимоий муносабатлар, персонал ҳолатини бирлаштирган ижтимоий яхлитлик сифатида баҳоланадиган бўлди. Бу, жумладан, шўролар даври сўнгги босқичи – “қайта қуриш” вақтида кенг тарғиб қилинган “инсон омилини фаоллаштириш” концепциясида қисман аксини топган.

<sup>5</sup> Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика. – Алма-Ата: 1996. – 23-25 с.

4. Инсонни бошқариш (Humanbeing management). Буконцепцияга биноан инсон корхонанинг бош субъекти ва “ресурс” сифатида кўрилиши мумкин бўлмаган бошқарувнинг алоҳида объектидир.

“Менеджер-сервис” халқаро менежмент мактабининг президенти Озеров Г.М. фикрига кўра эса<sup>6</sup> ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиш учун персонал билан ишлашда етти тамойилга амал қилиниши керак:

1. Инсон – жамоавий маданият асоси. Инсон корхонада амалга ошириладиган ўзгаришлар марказига кўйилган тақдирдагина бу янгилашниларнинг ҳаракатлангирувчи кучига айланадилар. Муваффақиятли фаолият олиб бораётган кичик бизнес ва хусусий корхоналар тажрибаси худди шундан далолат беради.

2. Менежмент – ҳамма учун. Бошқарув уч – олий, ўрта ва куйи бўғинларда муштарак ҳолда олиб борилиши керак.

3. Самарадорлик – корхона муваффақиятининг мезони, яъни мавжуд ресурслардан оқилона фойдаланилган ҳолда имкони борича кўпроқ фойда олиниши керак.

4. Ўзаро муносабатлар – корхона муваффақиятининг мезони. “Ҳиссиётлар дунёси” (персонал ўртасидаги психологик муносабатлар, кадриятлар, қизиқишлар) “буюмлар дунёси” дагига (техника, технология, корхона) қараганда устувор бўлиши керак.

5. Сифат – самарадорлик мезони. Сифатнинг ўзаро боғлиқ бешта: шахсий сифат, меҳнат жамоаси сифати, маҳсулот сифати, хизмат кўрсатиш сифати, корхона сифати хусусияти ҳисобга олиниши керак.

6. Меҳнат жамоаси – корхона муваффақияти мезони. Меҳнат жамоаси ўз корхонасининг ютуқларига ҳам, муваффақиятсизликларига ҳам биргаликда масъул.

7. Ўқитиш – корхона ривожланишининг калити. Корхонада ҳамма – раҳбарлар ҳам персонал, ҳам мутғасил ўз билимлари ва малакаларини ошириб бориши керак.

---

<sup>6</sup> Управление человеческими ресурсами: стратегия и практика. – Алма-Ата: 1996. – 39-46 с.

Ишлаб чиқариш муносабатлари такомиллаша борар экан, меҳнат мотивациясининг илмий асослари ҳам шакллана бошлади. Россиялик иқтисодчи олим Кокорев В.П. фикрича, XX аср бошидан ҳозирги вақтгача меҳнат мотивацияси тизимининг тадрижий ривожланишини шартли равишда 8 босқичга бўлиши мумкин:

1. Меҳнат мотивацияси тизимининг инсоннинг меҳнат шaroитларига муносабати, унинг меҳнати самарадорлигини иш хақи миқдори билан боғлиқ ҳолда ўрганиш босқичи.

2. Персонал ижтимоий жамоа таркибида фаолият кўрсатади, инсон меҳнатни рағбатлантириш ва иш хақи тизими иш берувчи томонидан белгиланади.

3. Меҳнат мотивацияси бошқарув услублари ва шаклларига боғлиқ қилиб қўйилди. Иш хақи миқдори ва меҳнат самарадорлиги раҳбар қўлайдиган бошқарув услуби билан белгиланади.

4. Бу босқичда ижобий ва салбий омилларнинг меҳнат самарадорлиги ва иш хақи миқдорига таъсири тадқиқ этилди.

5. Мазкур босқичда моҳияти бўйича персонал эҳтиёжлардан келиб чиққан ҳолда ўз-ўзининг меҳнат мотивациясини ривожлантиришдан иборат бўлган янги фалсафа шакллантирилди ва амалга оширила бошланди.

6. Ушбу босқичда персоналга эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда мақсадига эришиш йўллари кўрсатувчи ҳамда меҳнат мотивациясининг психологик назарияларига асосланган ялпи концепция амалиётда синаб кўрила бошланди.

7. Япония тажрибаси билан маълум бу босқичда меҳнат мотивациясининг тизими ваколатлар кичик жамоаларга берилиши асосида гуруҳий мақсадларга эришишга йўналтирилди.

8. Бу босқичда меҳнат мотивациясининг тизими асосига ижтимоий ўсиш ҳамда шахсий эҳтиёжларини қондириш воситалари қўйилди<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Кокорев В.П. Развитие систем мотивации в управлении инженерно-управленческим трудом в России и КНР. – Барнаул, Изд-во Алтайского государственного университета, 1996. – 47-48 с.

Иқтисодиёт фанида меҳнат мотивациясининг барча тизимлари “Х”, “У” ва “Z” назариялари билан боғлиқдир.

“Х” назарияси илк бор менежментнинг асосчиси ҳисобланадиган америкалик муҳандис-механик Фредрик Тейлор томонидан ишлаб чиқилган эди. Мазкур назарияга биноан:

– инсоннинг меҳнат мотивациясида биологик эҳтиёжлар (озик-овқат, кийим-бош, уй-рўзгор буюмлари) устувор;

– оддий одамда ирсиятига мувофиқ ишлашга мойиллик йўқ ва у меҳнат қилишдан бўйин товлашга ҳаракат қилади;

– одамларнинг ана шу хусусиятлари сабабли корхона мақсадларига эришиш учун уларни зарур юмушларни бажаришга мажбурлаш керак;

– ўртаҳол одам бошқарилишга мойил, у ўз зиммасига масъулият олмасликка интилади, олдига катта мақсадлар қўймайди ва асосан ўз хавфсизлигини ўйлайди;

– бу тоифа ходимлар томонидан бажарадиган иш сифати паст, шунинг учун улар доимо раҳбарият назорати остида бўлишлари керак.

Кўриниб турибдики, ушбу назарияда қуллик психологиясига эга кишилар назарда тутилган. Тўғри, бу тоифа одамлар ҳар бир жамиятда бўлиши мумкин. Аммо ҳамма гап уларнинг мамлакатнинг меҳнатга лаёқатли аҳолиси таркибидagi улушига боғлиқдир.

Ф.Тейлор назариясини ривожлантириб, уни тўлдирган Д. Мак Грегор ўз ғоясини илгари суради. Унинг “У” назарияси, деб атала бошланган тамойилларида қуйидагилар кўзда тутилади:

– инсонларнинг меҳнат мотивациясида ижтимоий эҳтиёжлар (жамият, меҳнат жамоаси томонидан меҳнатни қадрланиши) ҳамда меҳнатга иштиёқ устувордир;

– бу тоифа одамлар учун иш жойида жисмоний кучгайрат кўрсатиш ва ҳиссиёт унинг бирор ўйинда иштирок этаётган ёки дам олаётган пайтдагидек табиийдир;

– меҳнат қилишдан бўйин товлаш инсонга ҳос ирсий хусусият эмас. Одам меҳнат шарафига қараб юмушларни бажаришни қониқтириш манбаи ёки жазолаш воситаси сифатида қабул қилиниши мумкин;



- ўз устидан назорат ва жазоланиш хавфи корхона мақсадларига эришиш учун шахсий масъулият ва мажбурият даражаси бажарилган иш учун тўланадиган ҳаққа боғлиқдир. Одамнинг ўзлигини намоён қилиш эҳтиёжини қондиришга қаратилган рағбатлантириш унинг учун энг муҳим ҳисобланади;

- оддий тарбия кўрган одам ўз зиммасига масъулият олишга тайёр ва бунга интилади;

- кўпгина одамларга ўз билим ва тажрибаларидан самарали фойдаланишга тайёрлик ҳосдир. бироқ индустриал жамият инсоннинг интеллектуал салоҳиятидан самарали фойдалана олмайди.

Юқоридагилардан “У” назарияси жамиятнинг ижодий фаол қисмига тааллуқли одамлар дунёқарашини ақс эттиришини кўрсатади. Бу тоифа инсонлар учун “У” назариясига мувофиқ меҳнат мотивацияси омиллари куйидаги тартибда жойлашган: ўзлиги намоён этиш, маънавий ва моддий рағбатлантириш, мажбурлаш.

Иқтисодчи олимлар олиб борган тадқиқотлар бу тоифа ходимлар меҳнат жамоасининг 15,0-20,0%ини ташкил этишини кўрсатади. Улар характерларига кўра шахсиятпарастлар бўлиб, ижтимоий гуруҳ таркибига ўз салоҳиятларини тўла намоён эта олмайдилар.

XX асрнинг 80-йилларида япон иқтисодчиси “Z” назарияси асослаб берилди. Унга мувофиқ:

- инсон қизиқишларида ижтимоий ва биологик эҳтиёжлар мужассамлашган;

- одамлар гуруҳ бўлиб меҳнат қилишга ва ўз фаолиятларига тааллуқли масалалар бўйича жамоадошлари билан биргаликда қарор қабул қилишга мойилдирлар;

- корхонада персонал меҳнат фаолияти натижалари учун шахсий масъуллик жорий этилган бўлиши керак;

- персонал меҳнат фаолияти натажалари устидан баҳолашнинг аниқ услуб ва мезонларига асосланган порасмий назорат бўлгани маъқул;

- корхонада персонал билим ва малакаларини муггасил ўзи ошириб боргани ҳолда улар касб ва хизмат вазифаларида



- мунтазам равишда амаштирилиб турилишлари керак;
- персонал хизмат вазифасида ёши улғайиши билан аста-секин юкори лавозимларга кўтарилиб борилиши лозим;
  - маъмурият персонал тўғрисида доимий гамхўрлик кўрсатади ва уни ишга узоқ муддатга ёки умрбод ёллайди;
  - инсон – хар бир жамоа негизи хисобланиб, бевосита у корхона муваффақиятини таъминлайди<sup>8</sup>.

### 1.1. – жадвал

#### Персонал тоифалари ва уларнинг меҳнат мотивацияси даражаси

Ходимлар тоифаси	Жамоадаги улуши, %	Меҳнат мотивацияси даражаси ва рағбатлантириш самараси
Ғоят сидкидил, ўта меҳнатсевар	5,0	Қизиқиш энг юксак, рағбатлантириш ўта самарали
Етарли даражада сидкидил, меҳнатсевар	60,0	Қизиқиши етарли даражада, рағбатлантириш
Етарли даражада сидкидил эмас, меҳнатга қизиқиши етарли эмас	30,0	Қизиқиши номаълум, рағбатлантириш самараси аниқ эмас
Сидкидил эмас, меҳнат қилишга лоқайд	5,0	Қизиқиши йўқ, рағбатлантириш самара бермайди
Жами	100,0	-

**Маъба:** Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – М.: “Академический проект”, 2005. – 930 с.

Кўришиб турибдики “Z” назарияси кўп жиҳатлари билан Япония корхоналарида таркиб тошган персонални бошқариш услубини акс эттиради. Аммо бугунги кунда жаҳондаги

<sup>8</sup> Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский и американский подходы / Сокр.пер. с англ. – М.: 1984. – 47 с.

баркарор, муваффакиятли фаолият кўрсатаётган аксарият корхоналарда бевосита мазкур назария тамойилларига амал қилишга интилишни қузатиш мумкин.

Корхонада “Z” назариясидан қўлланиш самарадорлиги кўп жиҳатдан меҳнат жамоасида бу тоифадаги ходимларнинг салмоғига боғлиқдир. Бу ходимлар учун меҳнат мотивацияси омиллари қуйидаги тартибда жойлашган: моддий рағбатлантириш, ўзлигини намоён қилиш, мажбурлаш.

Шуни алоҳида таъкидлаш керакки, ҳар бир меҳнат жамоасида юқорида келтирилган назарияларга ҳос турли характердаги персонал мавжуд. Иқтисодчи олимлар ўтказган тадқиқотлар корхоналардаги персоналнинг меҳнатга муносабати бўйича уларни тўрт тоифага ажратадилар.<sup>9</sup>

Иқтисодчи олимлар ходимларнинг меҳнат мотивацияси омилларини таҳлил этар эканлар, одамларни меҳнат қилишга у ёки бу эҳтиёжини қондириш зарурати ундайди, деган ҳулосага келганлар. Бу меҳнат мотивацияси ва психология соҳасида энг йирик олимлардан бири – А.Маслоу назариясининг<sup>10</sup> асосини инсон эҳтиёжлари ташкил этади.

А.Маслоунинг эҳтиёжлар назариясига кўра, одамлар хақида турли эҳтиёжларни ҳис этадилар. Бу эҳтиёжлар қондирилмаган бўлса, одамлар уларни қондириш учун ҳаракат қиладилар. Қондирилган эҳтиёжлар одамларни саъй-ҳаракатлар қилишга қизиқтирмайди.

Иқтисодиёт фанида меҳнат мотивацияси психологик омиллардан самарали фойдаланиш услублари каторида К.Альдерфернинг алоқа ва ўсиш мавжудлиги<sup>11</sup>, Д.Маккеланднинг эгаллаган эҳтиёжлар назариялари<sup>12</sup> ҳам мавжуддир. Улар туб моҳияти бўйича А.Маслоу назариясини ривожлантиради.

<sup>9</sup> Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – М.: “Академический проспект”, 2005. – 930 с.

<sup>10</sup> Maslow A.N. Motivation and Personality. – N.J. Harper and Row, 1970. – 29 p.

<sup>11</sup> Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in

Organisations: an Introduction to Settings. – N.Y., 1972. – 120-143 p.

<sup>12</sup> McClelland D. Power/The Inner Experience. – N.J. Irvington, 1975. – 38-41 p.

XX асрнинг 50-йиллар иккинчи ярмида Ф.Герцберг рахбарлигидаги тадқиқотчилар гуруҳи инсон эҳтиёжларига асосланган меҳнат мотивацияси янги модели – икки омил назариясини<sup>15</sup> ишлаб чиқдилар. Улар йирик лак-бўёқ фирмаларидан бирининг 20 нафар муҳандислари ва идора ходимларига “Сиз ўз хизмат вазифаларингизни адо этгандан сўнг ўзингизни энг бахтиёр ҳолда ҳис этганингизни батафсил баён қилиб бера оласизми?” ҳамда “Сиз хизмат вазифангизни адо этгандан сўнг ўзингизни жуда ёмон ҳис этганингизни батафсил баён этиб бера оласизми?” деган саволлар билан муурожаат этдилар.

Ф.Герцберг ўз тадқиқотлари натижаларига мувофиқ сўровда иштирок этганлардан олинган жавобларни икки йирик топфага ажратиш мумкин, деган хулосага келди. Тадқиқотчи уларни “меҳнат шароитлари омиллари” ҳамда “меҳнатга қизиқтириш омиллари” деб номлади.

## 1.2.-жадвал

### Ф.Герцбергининг икки омил назарияси

Меҳнат шароитлари омиллари	Меҳнат мотивацияси омиллари
Корхона ишлаб чиқариши сиёсати	Муваффақият қозониш
Меҳнат шароитлари	Хизмат вазифасида юқорига кўтарилиш
Иш ҳақи	Меҳнат фаолияти натижалари эътироф этилиши ва маъқуллиниши
Жамоадаги ўзаро муносабат	Юксак масъулият ҳисси
Меҳнат фаолияти устидан ўрнатилган бевосита назорат даражаси	Ижодий ва хизмат вазифасида ўсиш имкониятлари

**Маъба:** Herzberg F., Mounsher B., Snyderman B. The Motivation to Work. – N.Y/ Wiley, 1959. -83 p.

<sup>15</sup> Herzberg F., Mounsher B., Snyderman B. The Motivation to Work. – N.Y/ Wiley, 1959,-81-88 p.

Ушбу назарияга мувофиқ меҳнат шароитлари омиллари мавжуд бўлмаса ёки бу омиллар етарли даражада бўлмаса, персоналда ўз меҳнат фаолиятидан қониқиш ҳисси бўлмайди. Агар бу шарт-шароитлар етарли бўлган ҳам фақат шунинг ўзи меҳнатдан қониқиш ҳиссини пайдо қилмайди ва инсонни у ёки бу нарсага қизиқтира олмайди. Бундан фарқли равишда қизиқ-кишнинг йўқлиги меҳнатдан қониқмасликка сабаб бўлмайди.

Аmmo юқоридаги жадвалда келтирилган ҳар икки омилнинг муштарак ҳолда мавжудлиги персоналда меҳнат фаолиятидан қониқиш ҳиссини ҳосил қилади ҳамда уларни ўз меҳнат унумдорлигини оширишга қизиқтиради.

Умуман олганда А.Маслоу ҳамда Ф.Герцбергнинг қизиқтириш назариялари бир-бирига ўхшаш. Бироқ А.Маслоу фикрича, менежер ходим эҳтиёжларидан қайсидир бирини қондирса, у самаралироқ ишлашга интилади. Ф.Герцберг эса ходим меҳнат шароитларини адолатсиз, деб ҳисоблаган ҳолдагина уларга эътибор қаратади, деган хулосага келган.

Шунга биноан Ф.Герцберг назарияси биргина меҳнат шароитларининг мавжудлиги ходимни меҳнатга қизиқтириш учун етарли эмаслигига асосланган. Бу шароитларнинг йўқлиги персоналда фақат меҳнатдан қониқмасликни уйғотади, ҳолос.

Кичик бизнес ва хусусий корхоналар раҳбарлари меҳнат мотивациясини ошириш учун 1.2.-жадвалда келтирилган ҳар икки омилдан оқилона фойдалана олишлари лозим.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга интилган кўпгина корхоналар маъмурияти Ф.Герцберг назариясини амалиётга жорий этиш учун “меҳнатни бойитиш” дастурларини қўллай бошладилар. Бунда асосий эътибор ишлаб чиқариш жараёни персоналда қониқиш ҳиссини ҳосил қилиши, айни вақтда моддий манфаатдорлигини ошириши учун технологияни ўзгартириш, кенгайтириш чора-тадбирларини амалга оширишга қаратилди. Яъни бу билан персонални ҳар иш куни такрорланадиган тааллуқли қарорларни мустақил қабул қилиши, ижроцига топширилган иш мураккаблиги ва аҳамиятлилиги учун шахсий масъулиятини ҳис этиш орқали “меҳнатни бойитиш” мақсади кўзланади.

Шу билан бирга иктисодиёт фанидан В.Врумнинг кутиш<sup>14</sup>, С.Адамснинг адолат назариялари<sup>15</sup> ҳамда бу икки назария умумлаштирилган Л.Портер Э.Лоулер<sup>16</sup> назарияси ҳам мавжуддир.

Иктисодиёт фанида А.Маслоу, Ф.Герцберг назариялари моҳият бўйича қизиқтириш назариялари, В.Врум, С.Адамс, Л.Портер-Э.Лоулер назариялари эса жараён бўйича қизиқтириш назариялари, деб номланади.

Жараён бўйича қизиқтириш назарияси замонавийроқ ҳисобланиб, у инсон фаолияти хусусиятларига асосланган. Айни пайтда бу икки – моҳият ҳамда жараён бўйича қизиқтириш назариялари бир-бирларини истисно этмайди. Уларнинг ҳар бири ўз қўлланиш соҳаларига эгадир.

Қизиқтириш назариялари туб моҳиятнинг англаш учун улардаги асосий тушунчалар – эҳтиёж ва рағбатлантиришга ойдинлик киритиш лозим.

Ю.Г.Одегов таърифи бўйича, эҳтиёж инсон учун етишмаётган у ёки бу нарсадир<sup>17</sup>. Эҳтиёж бирламчи ва иккиламчи бўлади.



<sup>14</sup> Vgrom V.H. Work and Motivaation. – N.Y/ Wiley, 1964. – 47-62 p.

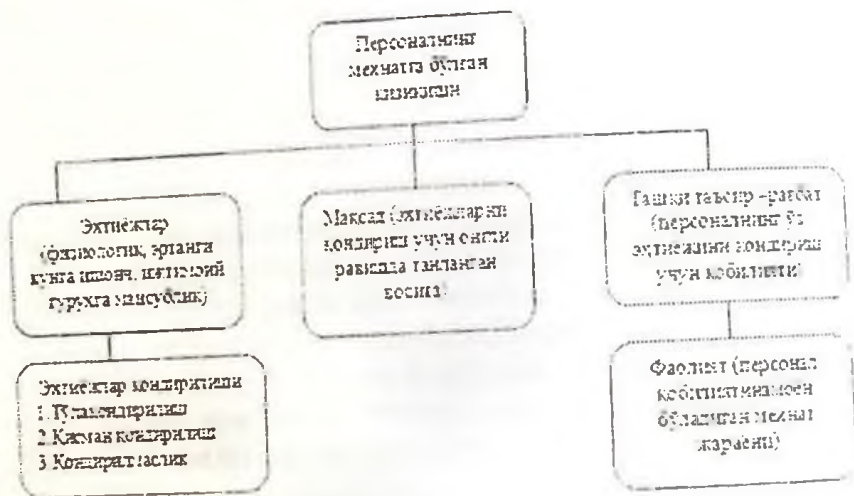
<sup>15</sup> Adams J.S. Inequity in Social Exchange / Ed. By L.Ber kowitz Advances in Experimental Social Psychology. – v.2. – N.Y. – 1965. – 111-123 p.

<sup>16</sup> Porter L.W., Lawler E.E. Managerial Attitudes and performance. – Homewood, Ill., 1968, -43-47 p.

<sup>17</sup> Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – 932 с.



## Персоналнинг меҳнатга бўлган қизиқишини хусусиятлари



1.1-расм

**Манба:** Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Бирламчи эҳтиёжлар тугма ҳисобланиб, уларга инсон организмнинг озик-овкат, сув, ухлаш, нафас олиш ва ҳоказоларга физиологик эҳтиёжлар киради.

Иккиламчи эҳтиёжлар табиатида кўра психологик эҳтиёжлардир. Уларга бойлик орттириш, хурмат-эътиборга сазовор бўлиш, мартабада кўтарилиш, ҳокимиятга эга бўлиш ва шу каби интилишлар киради.

Эҳтиёжлар персонал томонидан онгли равишда англаб етилган тақдирдагина меҳнатга қизиқтириш омилига айланадилар. Бу ҳолда эҳтиёж аниқ бир нарсага қизиқиш уйғотади. Қизиқиш эҳтиёжни қондириш учун аниқ бир имкониятдан фойдаланишга интилиш билан ҳамisha боғлиқдир.

Эҳтиёжлар инсон хатти-харакатларини белгилаб беради. Инсон бирон нарсага эҳтиёж ҳис этар экан у бу эҳтиёжни қондириш имконини берадиган муайян мақсадга эришиш учун ҳаракат қилади. Инсон бу мақсадга эришса, унинг эҳтиёжи тўла ёки қисман қондирилади.

Эҳтиёжлар кийматлар орқали қондирилади. Қиймат эҳтиёжни қондира олиш хусусиятига эга бўлиши керак.

Инсон ўз фаолияти давомида фаолиятнинг қайси тури унга эҳтиёжини тўлароқ қондириши мумкинлигини тахлил этади ва худди ана шу фаолияти турини такрорлашга ҳаракат қилади. Иқтисодиёт фанида бу хатти-ҳаракат натижаси қонуни, деб аталади.

Меҳнат мотивациясининг замонавий назариялари инсоннинг меҳнат фаолияти қайси омиллар уни самаралироқ меҳнат қилишга қизиқтира оlishини англаб етиш ҳамда уларни амалиётда қўллаш имконини беради.

Иқтисодиёт фанида персонални меҳнат мотивациясига турлича қарашлар мавжуд. Жумладан, россиялик иқтисодчи олим Ю.Г.Одеговнинг фикрича, “Мотивация – шахсий, гуруҳий ва жамоат мақсадларига эришиш учун инсоннинг меҳнат фаолиятига таъсир кўрсатишдир”<sup>18</sup>.

Яна бир россиялик иқтисодчи олим А.П.Егоршин “Мотивация – инсон ўз эҳтиёжларини қондириш учун нимани қандай қилиши кераклигини белгилайди”<sup>19</sup>, деб ҳисоблайди.

Соломадина Т.О. ва Соломадин В.Г. эса “Мотивация – меҳнат муносабатларини мувофиқлаштиришга хизмат қиладиган шароитларни яратишдир. Бу персоналда сидқидилдан меҳнат қилишга эҳтиёж тугдириши зарур. Шунда персонал ўз эҳтиёжларини қондиришнинг ягона йўли самарали меҳнат қилишдан иборат эканлигини англаб етади”<sup>20</sup>.

Бизнинг фикримизча, ўзбек иқтисодчи олимлари Қ.Х.Абдурахмонов, Ш.Р.Холмўминов, Н.Зокировалар қизиқтиришга жуда лўнда ва аниқ таъриф берганлар: “Мотивация – бу инсонни муайян фаолиятга ундовчи ички ва ташқи ҳаракатлантирувчи кучлардир”<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах. 2005. -928-929 с.

<sup>19</sup> Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород.: 2001. - 379 с.

<sup>20</sup> Соломадина Т.О., Соломадин В.Г. – М.: “Управление персоналом”, 2005. – Ис.

<sup>21</sup> Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Ш.Қ. Персонални бошқариш. – Т.: “Ўқитувчи”, 2008. – 387 б.

Ҳақиқатан ҳам биргина ташқи таъсир кўрсатишнинг ўзи меҳнат мотивацияси учун етарлича эмас. Инсон ўз меҳнати самарадорлигини оширишга онгли равишда интилиши учун унинг ўзида ички ҳаракатлантирувчи кучлар ҳам бўлиши жуда муҳимдир. Шу сабабли биз мазкур илмий таърифга қўшиламиз.

Персонал бевосита шу корхонада ишлаши учун у меҳнати муносиб кадрланаётганлигини аниқ билиши шарт. Бунга меҳнатга қизиқтириш тизимининг энг асосий воситаси – рағбатлантириш тизими орқали эришиш мумкин.

Агар қизиқиш инсонни у ёки бу ишни бажаришга мажбурлайдиган ички ҳиссиёт бўлса, рағбат персонал фаолигини оширишга хизмат қиладиган ташқи ҳиссиётдир. Агар рағбат персоналнинг эҳтиёжларини қондириш учун гоаят муҳим аҳамият касб эта олса, у меҳнатга қизиқтириш омилига айланиши мумкин.

Иктисодиёт фанидан рағбатлар қуйидагича таснифланади:

1. Амал этиш муддати бўйича – узлуксиз (меҳнат шаронти, иш ўрнида яратилган шарт-шароитлар), узок муддатли (иш ҳақи миқдори юқорилиги, фойдага шериклик), қисқа муддатли (ой, йил чораги, йил якуни бўйича мукофотлар).

2. Амал этиш доираси бўйича – жамоавий (иш ҳақи фонди, фойдани тақсимлашда бевосита иштирок этиш), шахсий (ходим бўйича даромадлари жамланмаси).

3. Моҳияти бўйича – нуфузли (алоҳида тариф бўйича иш ҳақи, корхона акцияларини имтиёзли нархда олиш), рағбатлантирувчи (ходим касб маҳорати, сифатли маҳсулот ишлаб чиқаргани, хом, ашё, электр қуввати сафини камайтиргани учун иш ҳақига устамалар).

4. Қўлланиш соҳаси бўйича – ҳаммабон (пул билан рағбатлантиришнинг барча турлари), ўзига хос (номоддий рағбатлантиришлар).

Корхона маъмурияти меҳнат мотивациясини ошириш учун турли рағбатлантириш омилларини ишга солар экан, улар корхона мақсадлари – фойда олишни кучайтиришга хизмат қилишига алоҳида эътибор бериши табиийдир. Бу персонал меҳнат самарадорлигини баҳолаш орқали амалга оширилади.

Персонал меҳнати самарадорлигини баҳолаш меҳнат мотивацияси назарияси ва амалиётини узвий боғланишнинг энг ишончли воситасидир. Баҳолаш меҳнат мотивациясига йўналтирилган аниқ мақсадли омиллардан амалиётда қўлланиш орқали ходимлар меҳнат фаолияти мақсад ва натижаларини ажралмас мустаҳкам бир бўғинга боғлашга хизмат қилади.

Қашкадарё вилоятидаги кичик бизнес ва хусусий корхоналарда меҳнат мотивацияси тизимини шакллантиришга услубий ёндашишда бу масалаларни ҳисобга олиш лозим.

## **1.2. Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий корхоналарни ривожлантириш масалалари**

Ўзбек халқининг ажралмас ҳуқуқи – ўз тақдирини ўзи белгилаш ҳуқуқининг рўёбга чиқарилиб, Ўзбекистон Республикасининг давлат мустақиллигига эришилиши сиёсий, ижтимоий, маданий соҳаларда бўлгани каби иқтисодиётда ҳам кенг қўламли туб ислохотларни собиткадамлик ва қатъият билан босқичма-босқич амалга оширишни ҳаётий заруратга айлантирди.

Собиқ шўролар даврида Ўзбекистон иқтисодиёти бир ёклама, асосан, хомашё етиштиришга йўналтирилган, мавжуд корхоналар ишлаб чиқаришнинг техникавий даражаси, қўлланиётган технологияси, чиқараётган маҳсулотларнинг ҳажми ва сифати нафақат жаҳон бозоридаги кескин рақобат, балки ички истеъмол талабларига ҳам мутлақо жавоб бермай қолганди.

Ёш давлат олдида ана шундай ниҳоятда мушкул шароитда бир вақтнинг ўзида икки мураккаб масала – иқтисодиётда бозор муносабатларини таркиб топтириш кўзланган чуқур ислохотларни амалга ошириш ҳамда халқ турмуш даражаси кескин камайиб кетишига йўл қўймаслик вазифаси турарди.

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Президенти Каримов И.А.: “Иқтисодий ривожланиш ҳақида гапирганда, марказдан режалаштириш ва тақсимлаш тизими самарали меҳнат, сифатли ва рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқариш, ташаббускорлик ва тадбиркорлик йўлида асосий ғов-тўсик бўлиб келганини таъкидлаш лозим. Шу сабабли ўзининг



мутлақо яроксиз эканини кўрсатган бу тизимнинг барча иллатларидан воз кечганимиз. айниқса, принципал аҳамиятга эга бўлди”<sup>22</sup>, деб кўрсатган эди.

Иктисодиётни ривожлантиришда инсон омиллининг роли А.Смит асарларидаёқ чуқур асослаб берилган эди. XX асрнинг 60-йилларида у томондан муомалага киритилган “инсон капитали” тушунчаси Беккер Г., Маршалл А., Шульц Т. ва бошқаларнинг илмий ишларида чуқурлаштирилди. Хусусан, Беккер Г. Иктисодиётда инсон омили соҳасидаги тадқиқотлари учун 1992 йилда Нобель мукофотига сазовор бўлди<sup>23</sup>.

АҚШлик тадқиқотчи Грейсон Дж. “Заюдлар, машина-ускуналар ва ишлаб чиқариш захиралари элас, балки инсон капитали рақобатдошлик, иктисодий ўсиш ва самарадорликнинг бош омиллари”<sup>24</sup>, деб кўрсатган эди.

Ўзбекистонда мустамлака давридаги мўмурий буйрук-бозлик тизими, бир ёклама иктисодиёт асораларини бартараф этиш учун мустикалликнинг дастлабки куларидан бошлаб кенг кўламли ислохотларга киришилди экан, энг аввало, ана шу “инсон капитали”ни ишга солиш, одамларди мулкка эгалик хиссини шакллантириш ва ривожлантириш, ивбилармонликни хар тарафлама кўллаб-қувватлаш, тадбиркорликка кенг эркинлик бериш давлат иктисодий сиёсатининг устувор вазифаси сифатида белгилаб олинди.

“Мулк тўғрисида”ги қонун қабул қилиниб, хусусий мулкнинг ҳуқуқий қафолатлари белгилаб қўйилди. Илгари асосан давлатга тегишли бўлган мулкни хусусийлаштириш орқали кўп укладли бозор иктисодиёти шакллантирилади ёшланди. Давлатнинг бошқарув тузилмаларининг хўжалик саолиятига аралашувиға барҳам берилди.

Ўзбекистонда бозор иктисодиётини шакллантиришда қуйидаги тамойилларға асосланди:

<sup>22</sup> Каримов И.А. Ўзбекистоннинг 16 йиллик мустикал таваққуёт йўли. – Т.: “Ўзбекистон”. 2007. – 17-18-б.

<sup>23</sup> Теоретическая экономика: Учебник для вузов. – М.: ЭНИТИ. 1997. – С. 473-474.

<sup>24</sup> Грейсон Дж., О.Делл К. Американский менеджмент а пороге XXI века. – М.: Экономика. 1991. – с.196.



- юридик ва жисмий шахсларнинг ишбилармонлик фаолиятини ривожлантириш учун конституциявий, қонуний ва ҳуқуқий кафолатларни, ркин бозор конъюктурасини рағбатлантириш;

- мулкнинг барча турларининг ҳамда хўжалик юритишнинг барча шакллариини юридик тенг ҳуқуқлиги;

- иқтисодий мунсабатлар субъектлари фаолиятининг кўп даражада эркинлиги

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 53-моддасида “Бозор муносабатларини ривожлантиришга қаратилган Ўзбекистон иқтисодиётининг негизини хилма-хил шакллардаги мулк ташкил этади. Хусусий мулк бошқа мулк шакллари каби дахлсиздир”<sup>25</sup>, деб кўраптилган.

1997 йил 1 майдан эътиборан кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг Оуқаролик Кодексида эса алоҳида 16-боб хусусий мулкка бағшланган. Унинг 207-моддасида: “Хусусий мулк ҳуқуқи шахсни қонун ҳужжатларига мувофиқ тарзда қўлга киритган мол-мулкка эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этиш ҳуқуқидир. Хусусий мулк бўлган мол-мулкнинг миқдори ва қиймати чекланмайди”<sup>26</sup>, деб қайд этилиши хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда муҳим аҳамиятга эга бўлди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Солиқ Кодекси ҳамда “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”, “Корхоналар тўғрисида”, “Хусусий корхона тўғрисида”, “Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида”ги қонунлар кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолиятининг ҳуқуқий негизини ташкил этди.

“Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари” тўғрисидаги қонунда тадбиркорлик фаолиятини давлат йўли билан қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари белгиланган. Унга мувофиқ:

<sup>25</sup> Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: “Ўзбекистон”, 1999. – 13-б.

<sup>26</sup> Тадбиркорликка оид қонун ҳужжатлари тўплами, 2 том. – Т.: Ўзбекистон Адлия вазирлиги, 2003. – 100-101-б.

Давлат бошқарув органлари ўз ваколатлари доирасида:

- тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини риоя этилиши ва тадбиркорлик фаолиятининг ривожлантирилиши устидан мониторингни, мавжуд муаммоларни ўрганишни ҳамда тадбиркорликнинг ҳуқуқий кафолатларини мустаҳкамлашга қаратилган норматив ҳужжатларни такомиллаштириш юзасидан таклифлар кириштиришни амалга оширади;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлайди;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларига молиявий, моддий-техник ва ахборот ресурсларидан эркин фойдаланишида кўмаклашади;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларига ўз маҳсулотларини ташқи ва ички бозорларда реализация қилишида кўмаклашади;

- тадбиркорлик фаолияти субъектлари ўртасида ахборот ва тушунтириш ишларини, консалтинг, лизинг, сугурта ва бошқа хил хизматлар тизими ривожлантирилишини ташкил этади;

- тадбиркорлик фаолияти субъектларига кадрларни тайёрлашда, қайта тайёрлашда ва уларнинг малакасини оширишда кўмаклашади;

- тадбиркорликни қўллаб-қувватлашга қаратилган бошқа фаолиятни амалга оширади<sup>27</sup>.

1995 йилда "Ўзбекистон Республикасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат дастури" қабул қилинди. Мазкур дастурнинг бош мақсадлари сифатида куйидагилар белгиланди:

- аҳолининг кенг табақаларини бозор фаолиятига жалб этиш, боқимандалик, истеъмолчилик психологиясини бартараф қилиш, тадбиркорлик, хусусий бизнес билан фаол шугулланиш истагини кучайтириш;

- қишлоқ хўжалиги ислоҳ қилинаётганлиги муносабати билан қишлоқда янги иш ўринлари ташкил этиш;

<sup>27</sup> Тадбиркорликка оид қонун ҳужжатлари тўплами, 2-том. -21-б.

– кишлоқда бозор муносабатлари ва инфраструктурани жадал ривожлантириш, рақобатни авж олдириш учун шарт-шароит яратиш;

– илм-фан соҳасида, шунингдек, банк, аудиторлик, консалтинг, воситачилик фаолияти билан боғлиқ хизматлар ҳажмини кескин ошириш;

– хўжалик юритиш самарадорлигини оширишни, ички бозор товарлар билан тўлдирилишини ва ишлаб чиқаришнинг экспортни кўзлаб ишлайдиган кичик бизнес ва хусусий корхоналарни ташкил этиш<sup>28</sup>.

Кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантиришда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1994 йил 21 январдаги “Иктисодий ислохотларни янада чуқурлаштириш, хусусий мулк манфаатларини химоя қилиш ва тадбиркорликни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 1998 йил 19 ноябрдаги “Хўжалик юритувчи субъектларни текширишни ташкил қилишни тартибга солиш тўғрисида”, 2003 йил 23 январдаги “Ўзбекистон иктисодиётида хусусий секторнинг улуши ва аҳамиятини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2005 йил 14 июндаги “Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий химоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2005 йил 24 июндаги “Тадбиркорлик субъектларининг хўжалик соҳасидаги қонун бўзилишлари учун молиявий жавобгарлигини эркинлаштириш тўғрисида”ги фармонлари, 2005 йил 21 сентябрдаги “Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун руҳсат бериш таомиллари турларини қисқартириш ва соддалаштириш тўғрисида”, 2006 йил 24 майдаги “Тадбиркорлик субъектларини давлат рўйхатига олиш ва ҳисобга қўйишнинг хабардор қилиш тартибини жорий этиш тўғрисида”, 2007 йил 24 апрелдаги “Тадбиркорлик субъектларини ихтиёрий тугатиш ва улар фаолиятини тўхтатиш тартибини такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 27 майдаги “Кичик ва ўрта бизнесни ривожлантиришни рағбатлантириш тўғрисида”, 2001 йил 22 августдаги “Тадбиркорлик субъектларини давлат

<sup>28</sup> “Менинг мужжим” гавтаси, 1995 йил, 16-сон.

рўйхатидан ўтказиш ва ҳисобга қўйиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида”, 2001 йил 10 сентябрдаги “Кичик корхоналар, деҳқон ва фермер хўжаликларини маблағ билан таъминлаш, уларга божхона имтиёзлари бериш, банк хизмати ва бошқа хизматлар кўрсатиш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”, 2003 йил 20 августдаги “Тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш учун рўйхатдан ўтказиш тартиботи тизимини тубдан такомиллаштириш тўғрисида”ги, 2021-йил 17-февралдаги 77-сон қарори билан “Тадбиркорликни ривожлантириш агентлиги ҳузуридаги Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси тўғрисида”ги ва бошқа қарорлари муҳим аҳамиятга эга бўлди.

Ўзбекистонда кенг қўламли иқтисодий ислохотларга киришилган дастлабки йиллардан бошлаб кичик бизнес ва хусусий корхоналарни давлат томонидан ҳар тарафлама қўллаб-қувватлашга биринчи даражали эътибор берилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек, “иқтисодиётимиз ривожини, аҳоли бандлигини ва даромадлари ўсишини таъминлайдиган энг муҳим соҳалардан бири бўлган кишлоқ хўжалигини стратегик ёндашувлар асосида тараккий эттириш зарур”<sup>29</sup>.

Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий корхоналар ҳукукларини ҳимоя қилиш борасидаги қонунчиликни такомиллаштириш натижасида улар самарали фаолият кўрсатиши учун ҳамма қулайликлар ва шарт-шароитлар яратилди. Кичик бизнес ва хусусий корхона рўйхатга олиш, ихтиёрий равишда ёпиш ва тугатиш, шунингдек, фаолиятнинг алоҳида турлари билан шугулланиш ҳукуқини берадиган лицензия ва рухсатномалар бериш жараёнлари соддалаштирилди ва тартибга солинди.

Тадбиркорлик субъектлари, шу жумладан, кичик бизнес ва хусусий корхоналарни давлат рўйхатидан ўтказишга рухсат берадиган ташкилотлар сони кескин қисқартирилди, бу таомилни тартибга солиш мақсадида туман (шаҳар) ҳокимликларни ҳузурида Тадбиркорлик субъектларини рўйхатдан ўтказиш

<sup>29</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 28.01.20-й.



инспекциялари ташкил этилди. Умуман кичик бизнес ва хусусий корхоналарни давлат рўйхатидан ўтказиш муддати 2 кун қилиб белгиланди.

Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун аввал талаб этилган 12 та бир-бирини қайтарувчи, ортиқча рухсатнома ва келишувлар бекор қилинди. Кичик бизнес ва хусусий корхоналар хўжалик фаолиятини фақат мувофиқлаштирувчи кенгаш рухсати билан текшириш тартиби ўрнатилди. Бунда микрофирмалар, кичик корхоналар хўжалик фаолиятини ҳар тўрт йилда бир марта текширишга рухсат берилади. Янгидан ташкил этилган микрофирмалар ва кичик корхоналарда улар рўйхатдан ўтган вақтдан бошлаб 2 йил мобайнида ҳеч қандай режавий текширишлар ўтказишга йўл қўйилмайди.

Молия, солиқ ва статистика ҳисоботларининг барча шакллари ва муддатлари кескин қисқартирилмоқда. 2008 йилдан кучга кирган янги Солиқ Кодексига мувофиқ кичик бизнес ва хусусий корхоналарнинг солиқ юки кескин камайтирилди. Хусусан, солиққа тортиш ставкалари унификация қилинди ва камайтирилди. Ўзбекистонда 2010-2017 йиллар мобайнида даромад солиғи 38% дан 10,0%га, ягона ижтимоий тўлов 40% дан 24,0%, кичик бизнес субъектлари учун ягона солиқ 10,0%га туширилди.

Тадбиркорларга, энг аввало, кичик бизнес ва хусусий корхоналарга асосий, шу жумладан, талаб юқори бўлган моддий ресурслардан кенг фойдаланиш имкони берилди. Мамлакат улгуржи савдо ташкилотлари томонидан кичик бизнес ва хусусий корхоналарга кейинги уч йилда моддий-техника ҳамда хомашё ресурсларини сотиш 4,2 баробарга, ҳудудий улгуржи савдо ташкилотларида – 7,5 мартабага кўпайди. Биргина Ўзбекистон Товар-хомашё биржаси томонидан тадбиркорларга моддий-техника ва хомашё ресурсларини сотиш 4,8 мартага ортиди<sup>30</sup>.

Шунинг учун ҳам дунёнинг 162 та мамлакати бўйича иктисодий эркинлик индексини эълон қиладиган “Наследие”

<sup>30</sup> Абулқосимов Х.Н. Ўзбекистонда иктисодий ислохотлар. – Т.: “Академия”, 2008, 168-б.