

**УЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА УРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

КАРШИ МУХАНДИСЛИК – ИКТИСОДИЁТ ИНСТИТУТИ

"Иқтисодиёт ва менежмент" кафедраси

«КИЧИК БИЗНЕС ВА ТАДБИРКОРЛИК АСОСЛАРИ»

(Маърузалар матнларининг туплами)

Карши шаҳри - 2004 йил.

Тузувчи: ассистент А.Д.Равшанов

**Такризчилар: И.Ф.Н. А.С.Турдиев
И.Ф.Н.доц И.Хушманов**

Маърузалар матнлари туплами "Бухгалтерия шисоби ва аудит" таълим йуналишидаги бакалаврлар учун мулжалланган булиб, унда ушбу фан буйича таълим стандартлари ва намунавий дастурда кузда тутилган барча маърузаларнинг асосий мазмуни ёритилган.

Ушбу маърузалар матни "Иктисодиёт ва менежмент" кафедрасида (2004 йил ____ № ____ мажлис баёни) ва "Иктисодиёт" факультети услубий комиссиясида (2004 йил ____ № ____ мажлис баёни) куриб чикилган ва маъкулланган.

Маърузалар матни туплами КМИИ нинг услубий кенгаши томонидан уқув жараёнида фойдаланишга тавсия этилган.

**Фан бййича режалаштирилган маърузалар мавзуси ва улар учун
ажиратилган соат**

Т/р	Маърузалар мавзуси:	Ажиратилган соат
1.	<i>Кириш: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фанининг предмети ва вазифалари.</i>	2
2.	<i>Кичик бизнес ва тадбиркорликнинг ташкилий шү=у=ий шакллари.</i>	2
3.	<i>Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини давлат тамонидан щимоя =илиниши</i>	2
4.	<i>Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятида бизнес режа</i>	2
5.	<i>Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини кадрлар билан таъминлаш</i>	4
6.	<i>Кичик бизнес ва тадбиркорликни молиялаш ва кредит билан таъминлаш хусусиятлари</i>	2
7.	<i>Кичик бизнесда инвестицияларнинг лойищавий тащлили</i>	2
8.	<i>Кичик бизнесда банкротлик</i>	2
Жами соат:		18

Аннотация

Ушбу маъруза матнида тадбиркорликни ривожлантиришнинг, ташкилий, ҳуқуқий асослари атрофлича қуриб чиқилган. Кичик бизнес соҳасида ҳужалик субъектларини ташкилий жихатдан тугри расмийлаштириш, бизнес режа ишлаб чиқиш тартиби, лойихавий таҳлил концепцияси ва услублари шунингдек инвестицион лойихаларни урганишда эклпертиза қилиш йули йуриклари батафсил баён этилган.

Тадбиркорликни молиявий томонларга, тадбиркорлик фаолиятида менежмент масалаларига катта урин берилган.

Аннотация

В тексте лекций полностью охвачено развитие предпринимательства, его организационные и юридические основы полностью изложены в сфере малого бизнеса пути изучения и экспертиза инвестиционных проектов, а также их методу, концепция проектного анализа, правильное оформление с организационной точки зрения хозяйственных субъектов.

Главной места уделено финансовой стороне предпринимательства, а также финансовым задачам в сфере предпринимательской деятельности.

Annotation

Organizational legal bases of developing lectures the of entrepreneurship is widely coincided in this collection of lectures. Correctly droving up the documents about the form individuals from the organizational side in a small business, the order of working out a business plan, designing analyze conceptions and methods, teaching direction instructions for exporting in design investment plans are also completely shown here.

Financial aspects of entrappor entrepreneurship, management problems in the entrepreneurship actions activity are also greatly confided.

КИРИШ.

Бозор муносабатларини жамият микёсида шаклланиб бориши мулкни хусусийлаштириш, халк хужалигида куп укладли иктисодни яратишни, ишлаб чиқаришни бозор талабига биноан қайтадан ташкил этиш, иктисодиётда бошқаришни иктисодий усуллар ёрдамида олиб бориш, аҳолини турли туман товарларга ва хизматларга бўлган талабини қондириш, кичик корхоналарни юзага келиши нодавлат секторни ривожлантириш заминидан юз беради.

Жаҳондаги ривожланган мамлакатларда халк хужалигининг барча тармоқларида кичик тадбиркорлик корхоналарини барпо этиш ва уларнинг фаолиятини ривожлантириш орқали иктисодий юксалиш илдам қадамлар билан амалга ошди. Дунё тажрибаси шундан далолат бермоқдаки, кичик тадбиркорлик корхоналари, ўрта ва йирик корхоналарга нисбатан бозор талабига қисқа муддат ичида мослаша олади, меҳнатни ташкил этиш, янги техникани ва технологияни ишлаб чиқаришга жорий этиш, янги ишлаб чиқариш қувватларини барпо этиб ўндан самарали фойдаланиш кичик корхоналарда бошқаларга нисбатан тезда рўёбга чиқади. Иктисодиётда кичик тадбиркорлик корхоналарини фаолият қурсатиб ишлаши йирик корхоналарни айрим харажатлардан холос этиб, куп ҳолларда йирик корхоналарда қулланиладиган янги техника ва технология кичик корхоналарда қулланиладиган янги техника ва технология кичик корхоналарда қулланилиши купрок самара беради. Шунинг билан тадбиркорлик фаолиятини ҳар томонлама ривожлантириб бориш мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун кичик корхоналарни бозор иктисодиёти шароитидаги ўрни, уни турли мулкчилик муносабатлари шаклланиши жамиятдаги роли кичик бизнес корхоналарини турлари ҳуқуқий ва иктисодий, молиявий омиллар, ташки иктисодий экспорт-импорт операциялари олиб боришдаги аҳамияти назарий жиҳатдан ўрганилиши ва кичик корхоналар тўғрисидаги таъминот бозор талаби тўғрисидаги таъминот бозор талабидан келиб чиққан ҳолда амалиётда қулланилиши зарурдир.

Бозор талаби турли мулкчилик корхоналари фаолиятини рақобат қўраши асосида ривожланишини. Ҳар бир мулк эгасини ўз корхонасида хужалик юритишни, замонавий бошқариш усулларини қўллаган ҳолда олиб боришни, янги техникадан фойдаланиш, замонавий технологияни ишлаб чиқаришга жорий эта бориб. Ишловчиларни маооа даражасини юксалтириб, меҳнат бозоридан юқори профессионал мутахассисни ёллашга давлат ва жамият замин ҳозирлаши объектив заруриятга айлана боради.

Ушбу маърузалар матнида тадбиркорлик фаолиятининг ривожланишидаги айрим масалалар тугрисидаги фикрлар баён килинади.

1 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фанининг предмети ва вазифалари.

РЕЖА :

- 1.Узбекистон Республикасида бозор иктисодиётига утишнинг асосий йуналишлари.**
- 2.Бизнес хакида тушунча, унинг турлари ва тутган урни.**
- 3.Тадбиркорлик тугрисида тушунча. Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари.**
- 4.Тадбиркорликни ривожлантиришнинг асосий йуналишлари.**

Адабиётлар: 1,2,3,5,8,12

Таянч иборалар:

Бозор, бизнес, тадбиркорлик, хусусий мулк, кредит, кризис, ишсизлик, хусусий тадбиркорлик, аралаш тадбиркорлик, кушма тадбиркорлик, шартномавий тадбиркорлик.

1.Узбекистон Республикасида бозор иктисодиётига утишнинг асосий йуналишлари.

Яшаб турганимиз hozirgi давр узгаришлар давридир. «Бизнес», «Тадбиркорлик», «Тижорат» сузларини якиндагина хам мутахассислардан ташкари амалда хеч ким тилга олмас эди. «Хусусий мулк» тушунчасидан одамлар худди балодан курккандек куркишар эди. Кризислар, ракобат, ишсизлик деган нарсалар асосан капиталистик тузумга характерли категориялар деб хисобланади. Социалистик лагерга кирмайдиган мамлакатларнинг тажрибаси ва кулга киритган ютуклари тугрисида умуман лом-мим дейилмас, дейилмаса хам танкидий нуктаи назардан туриб ва жуда эhtiёткорлик билан гапирилар эди. «Кишиларнинг уз манфаатлари жамият (давлат) манфаатларидан кейин туриши керак» деган тамойил одамлар кулогига мактаб ёшидан бошлаб куйиб борилар эди.

1980-йилларнинг охирлари ва 1990 – йилларнинг бошлари купгина мамлакатлар ва аввало собик социалистик лагер мамлакатларнинг хаётида, айтиш мумкинки, авваллари хеч мисли куринмаган узгаришларни бошлаб берди.

Гарбдаги купгина мамлакатлар, hozir эса Шаркдаги бир канча мамлакатлар хам тадбиркорлар ва бизнесни, бозор иктисодиётини йулга

кўйганликлари туфайли иктисодиёт ва техникада улкан муваффакиятларни кулга кiritганини шу мамлакатларнинг тажрибаси кўрсатиб турибди.

Ўзбекистон ҳам мустақилликка эришгандан кейин ўз иктисодиётини ривожлантиришнинг ана шундай йулини танлаб олди.

Ўзбекистон Республикаси бозор иктисодиётига ўтишнинг дастлабки йилларида Президентимиз томонидан ишлаб чиқилган асосий йўналишлар ва уларни амалга ошириш билан иш бошлади. Ишлаб чиқилган бу йўналиш жаҳон миқёсида катта аҳамиятга эга бўлиб, бозор иктисодиёти шароитида барча тармоқларни ривожлантиришга кенг йўл очиб берди. Бу йўналишнинг негизида давлатнинг бош ислохотчи эканлиги, қонуннинг ўстиворлиги, ҳамда қучли ижтимоий сиёсат намоён бўлди. Бироқ иктисодий ислохотлар давомида бажарилиши керак бўлган вазифалар ҳали анчагина.

2. Бизнес ҳақида тушунча, унинг турлари ва тутган урни.

Ўтган икки аср давомида тадбиркорлик илми ва амалиёти бир қадар жадаллашган тарихга, тажрибага бой даврни босиб ўтди. Рақобатни тобора кенг қўллашда ва мазмунда таъминлашда бўлган талаб фирмалар истикболини белгилаб фирмалар такомиллашган, самарали режалаштириш услубларини вужудга келишига сабаб бўлди. Албатта замонавий бизнес ўзининг дастлабки илк босқичидаги вазифалардан ва маъсулиятдан қескин фаркланади. Бинобарин, стратегияни белгилашда ва аниқлашда фирманинг ўз олдига қўйган мақсадлари, вазифалари, маъсулиятини тўғри аниқлаш лозим.

Тадбиркорлик фаолияти ва уни турли даврлардаги ривожини истикболи ва стратегиясини белгилашда фирмалар олдига турли вазифаларни қўйди, хусусан, АКШда тадбиркорлик фаолиятини ривожини беш ўзаро фарқланувчан масалага ёндошишни енгиллаштиради:

1. Техникавий илк қўролланиш даври. 1820-1900 йилларни ўз ичига олган ўшбу даврда барча саноат соҳаларида революцион ўзгаришлар, янги техник воситаларига асосланган ишлаб чиқариш бунёдга келди. Хусусан пулат эритиш, пахта тозалаш, туқимачилик, автомобилсозлик соҳаларида юқори техник жиҳатдан қўролланган янги турдаги ва шаклдаги ишлаб чиқариш вужудга келди.

2. Оммавий ишлаб чиқариш даври. 1900 йилдан бошлаб асримизнинг 30-йилларини ўз ичига олади. Бу даврда тадбиркорлик фаолиятининг асосий йўналиши оммавий ишлаб чиқаришни тобора самарали шаклда барпо этишга ва маҳсулот таннархини камайтириб бориш борасидаги уринишлар билан ифодаланади. Ўшбу даврда конвейр услубидаги ишлаб чиқариш ва меҳнатни илмий ташкил этишга бўлган эътибор янада қучайди ва у асосий муваффақият гарови сифатида белгиланди. Давлат томонидан рақобатни таъминлашнинг илк тадбирлари ишлаб чиқилди.

3.Оммавий ахборотлар даври. Асримизнинг 30 йилларидан то 50 йилларигача давом этиб, у тадбиркорлик фаолиятида асосий эътиборни ишлаб чиқаришдан бозор талаблари, тайинли харидор эhtiёжлари сари йуналтиришни талаб этди. Асосий вазифа ўз вақтида шаклланган талабни сеза билиш ва уни кондириш бўйича ишлаб чиқаришни ташкил этишдан иборат бўлди. Айнан шу даврда илк маркетинг назарияси амалиёти қарор топди.

4. Юқори индустриаллашган давр. 50 йилдан то 70 йилларнинг урталаригача бўлган муддатни ўз ичига олади. Бу даврда тадбиркорлик фаолияти ривожланиш соҳалари, даражасини кенгайтириши билан ажратирилади. ишлаб чиқаришнинг таркибий тизимини ташкил этиш, технологик омилларни асосий рақобатчилик кураш воситасига айланиши ўшбу даврга хос бўлган хусусиятдир. Фирмани бошқаришга ташки ва ички муҳит, талабларини қупрок иноватга олиш, ишлаб чиқаришни давомий техник қайта қурулантириш каби вазифаларга қупрок эътибор қаратилди. Тармоқдаги технология, талаб ва бозор шароитларига мослашиш ўчун самарали стратегияни танлаш ва амалга ошириш зарурияти амалий жиҳатдан илк бор вужудга келди.

5. Замонавий тадбиркорлик даври. 70 йилларнинг урталаридан бошлаб вужудга келган янги ўзгаришлар жараёнини ўз ичига олади. Бизнес кенг қуламда халқаро тўс олди ва бу интернационализация жараёни сифатида шаклланди. Фирма бошқарувида, ўнинг келгуси равангини белгилашда муқобил ривожланиш соҳалари бўйича ҳам чора-тадбирларни амалга оширишнинг диверсификация сиёсатининг қурилиши сифатида амалиётда ўрин танлай бошлади. Тадбиркорликка бўлган жамиятнинг талаблари, ижтимоий маъсулияти мезонларининг етакчи аҳамиятга эга бўлиб бориши ўз навбатида стратегик режалаштиришнинг янги услублари ва жиҳатларининг яратилишини талаб этди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш, объектив заруриятдир. Фақат шу йўл билангина иқтисодий муоммаларни хал қилиш илгор техника ва технологияга ҳамда самарали ишлаб чиқаришга эришиш мумкин.

Бозор иқтисодиётига, ўтиш биздан илгор индустриал давлатлар тажрибасидан фойдаланишни талаб этади. Лекин ҳеч қандай тажрибани қўқ қўрона, маҳаллий шароитнинг ўзига хос хусусиятини ҳисобга олмасдан жорий қилиб бўлмайди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш зарурияти қандай пайдо бўлди? Иқтисодиётнинг ўта марказлашуви маъмурий бўйруқбозлик тизими ўзини оқламади. Иттифок даврида мамлакат оғир инкирозга юз тутта бошлади. Дунёда қудратли техника инкилоби давом этди. Мамлакатимизда эса иқтисодиётни бошқаришдаги маъмурий-бўйруқбозлик ўсули билан фан техника тараккиёти рад этиладиган ҳолатга тушиб қолади. Бўнинг ўстига

инсон камолотига ташаббусига омилкорлик курсаткичига ундайдиган жиддий шароитлар йук булган мухитга тушиб колишди.

3.Тадбиркорлик тугрисида тушунча. Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари.

Тадбиркорлик мулкчилик субъектларининг моллар ишлаб чиқариш ва хизматлар курсатиш ҳамда фойда, даромад олишга қаратилган амалдаги қонунлар доирасида ташаббус билан фаолият курсатишдир.

Тадбиркорлик билан шугулланишдан асосий мақсад фойда олишдан иборат. Ушбу мақсадга эришиш учун тадбиркор ўз фаолиятини бозор талабларига мослаштириб режага солади, керакли ва сотиб олувчилар учун зарур булган маҳсулотларнинг ишлаб чиқаришга, харид қилишга, рақобатлашувда фаол қатнашишга ҳаракат қилади.

Бозор шароитида тадбиркор ўз фаолиятини ўзи мустақил танлайди, белгилайди, режалаштиради ва уюштиради. Унинг фаолияти бошқалар томонидан режалаштирилмайди. Тадбиркор ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга, бажарилаётган ишга, курсатилаётган хизматга булган талабларни ҳисобга олиб, тараққиёт истикболларини ўзи шахсан белгилайди. Бундай вазифани бекаму қўст амалга ошириш ундан барча ҳолатда юқори малакали қобилият ва фаол ташаббус курсатиш талаб этади.

Тадбиркорлик ривожланган жамиятда мулк эгалари қўпайиши мол-мулкни талон-тарож қилгандан қўра, уни авайлаш ва қўпайтириш иқтисодий жиҳатдан ҳамма учун маъқул бўлади.

Тадбиркорлик деганда унинг утишидаги қўпол ёввойи шакллари эмас, балки замонавий турлари, яъни маданийлашган шакллари ҳақида гап кетади. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик тугрисида»ги қонунда тадбиркорлик шакллари ҳақида фикр юритилган. Улар қўйидагилардан иборат:

- яққа тартибдаги фаолият;
- ёлланма меҳнатни жалб этиш асосида амалга ошириладиган тадбиркорлик;
- бир гуруҳ қўқаролар ва юридик шахслар томонидан амалга ошириладиган жамоа тадбирқорлиги ёки хамқорликдаги тадбирқорлик.

Маъқур шарҳланаётган моддалар тадбирқорликни асосан ўч ҳилдаги шаклларда амалга оширишнинг тартибини белгилайди. Қонун тадбирқорлик фаолияти субъектларига қенг имқониятлар яратиш мақсадида қўқаролар ва юридик шахсларнинг ўзларига маъбул булган шаклларда тадбирқорлик бўйича иқтисодий фаолиятни амалга оширишларини назарда тутди.

Қонунда белгиланган тадбирқорлик шаклларининг ўзига ҳос хўсўсияти бўлиб, иқтисодий фаолият юргизишда меҳнатни ташқил қилишга, яққа

тартибдаги, ёлланма меҳнатни жалб этиш асосидаги, бир гуруҳ бўлиб ёки ҳамкорликдаги тадбиркорлик шакллари ўз ичига камраб олади.

4.Тадбиркорликни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари.

Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришнинг асосий йўналишларидан қуйидагиларни айтиб ўтишимиз мумкин.

1. тадбиркорлик фаолияти билан шугулланувчилар ўчун мақсадли кредитлар бериш (хар хил муддатларга).

2. ишлаб чиқаришни етарли ресурслар билан таъминлаш.

3. ишлаб чиқариш технологияси ва асбоб-ускуналарни етказилишига ёрдам бериш.

4. тадбиркорлик ҳуқуқлари ва билим савияларини чуқур ўрганиш ва ошириб бориш ўчун кадрларни қайта тайёрлашни ташкил этиш.

5. чет эл тажрибаларидан фойдаланиш ўчун кенг имкониятлар яратиб бериш.

Талабаларнинг ўз-ўзини текшириш саволлари.

1. Тадбиркорлик билан бизнесни фарқини айтинг.
2. Тадбиркорликни қандай турлари мавжуд?
3. Тадбиркорлик қандай тамойилларга асосланади?
4. Ўзбекистонда тадбиркорлик тарихи тўғрисида нималар биласиз?
5. Хусусий тадбиркорлик деганда нимани тушунасиш?
6. Жамоа тадбиркорлик деганда нимани тушунасиш?
7. Аралаш тадбиркорлик деганда нимани тушунасиш?
8. Қўшма тадбиркорлик деганда нимани тушунасиш?
9. Шартномавий тадбиркорлик деганда нимани тушунасиш?
10. Тадбиркорликда ишбилармонлик қандай амалга оширилади?

Мундарижага қайтиш

2 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорликнинг ташкилий ҳуқуқий шакллари.

Р е ж а :

1.Ҳуқуқий тадбиркорлик тўғрисида тушунча.

2.Кичик корхоналар. Шерикчилик ва жамоа кичик корхоналари.

3.Хиссадорлик жамияти. Очик ва ёпик турдаги хиссадорлик жамияти.

4.Фирмалар, корпарациялар.

Адабиётлар: 1,2,5,6,9

Таянч иборалар:

Фирма, корпарация, лицензия, хиссадорлик жамияти, бозор конъюктураси, очик хиссадорлик жамияти, ёпик хиссадорлик жамияти.

1. Хукукий тадбиркорлик туғрисида тушунча.

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

Хусусий тадбиркорлик – хужалик юритишнинг шундай ташкилий - ҳукукий шаклики, унда мулк эгаси битта шахс ёки оила булади ва фаолиятдан келган даромадни (солиқлар туланганидан кейин) ҳаммасига эгалик қилади, қолаверса бизнесдаги хавф-хатар ва таваккалчилик учун якка ўзи жавоб беради.

У икки хил қурилишда ташкил қилиниши мумкин.

1-Индивидуал – яъни корхона ташкил қилмасдан.

2-Хусусий корхона – яъни юридик шахс ташкил қилган ҳолда.

Хусусий тадбиркорликнинг афзалликлари:

1-Ишни ташкил қилишдаги оддийлик, тула мустақиллик, ҳаракатдаги эркинлик ва тезкорлик.

2-Ишга қизиқтирувчи сабабларнинг қуплиги, чунки барча фойда факат мулкнинг ёлғиз эгасига қелиб тушади ва у қупрок ишлашга рағбатлантиради, иш ўстидан қеракли назорат ўрнатиш, эҳтиётлик билан қарор қабул қилиш ва иш қуламини янада қенгайтиришга интилади.

3-Ишдаги махфийлик сақланади. Баъзи бир бизнес турларида махсус услуб, йўллар технологиялар тадбиркорлик фаолиятининг асосий бойлигини ташкил қилади. Хусусий тадбиркорлик махфийликни сақлашга имкон яратади.

4-Хусусий тадбиркорликда ўнинг ташкилий ҳукукий шаклини ўзгартириш нисбатан енгил кечади. (Масалан, маъсулияти чекланган жамиятлар тузиш).

Хусусий тадбиркорликнинг қамчиликлари:

1-Заиф молиявий пойдеворга эгаллиги. Бу қатта миқдордаги капиталларни жалб қилишдаги қийинчиликларга сабаб булади.

2-Хужалик фаолиятида хавф-хатар ва таваккалчилик юкори даражада булганлиги сабабли фаолият давомийлигини ноаниклиги.

3-Барча хужалик фаолияти учун чекланмаган жавобгарликнинг хукм суриши.

4-Якка хужалик мулкнинг мулкни бошка шахсга (масалан: бошка оила аъзоларига) беришда нокулайлиги, ихчам эмаслиги.

5-Мулк эгасининг меҳнатга нолойик булиб колиши ёки ишдан четланиши холлари юз берганда якка хужалик мулки таркибини саклаб колиш мушкуллиги.

Юкоридаги камчиликларни бартараф этиш ниятида ишбилармонлар мол-мулки, касб ёки капиталларини кушиб бирлашадилар.

III. Хиссадорлик жамияти. Очик ва ёпик турдаги хиссадорлик жамияти.

Хиссадорлик (акционерлик) жамияти-бу жисмоний шахслар капиталларнинг бирлашуви булиб, у акциялар чиқариш йули билан бунёд этилади. Акциялар фонд биржаларда муомалада булади. Бир шахсдан иккинчисига эркин утади ва акциядор учун унинг хиссаси ҳақидаги ҳужжат ҳисобланади.

Жамият мажбурияти бўйича факат жамиятнинг ўзи-ўз мулки билан жавоб беради. У очик ёки ёпик бўлиши мумкин.

Хиссадорлик жамияти-бу бизнеснинг купрок демократик шаклидир, чунки бевосита ёки обуна бўлиш йули билан акция сотиб олиш ва корхонада мулк эгаси бўлишга исталган инсон эришиш мумкин.

Хиссадорлик жамияти шундай хужалик жамиятики, унинг низом фонди жамиятнинг номинал қийматини маълум акциялар сонига тақсимланган булади ва мазкур фонд ўшбу акцияларни сотиши орқали шаклланади.

Хиссадорлик жамияти икки хил булади.

1-Очик хиссадорлик жамияти – унинг акциялари очик ёки обуна бўлиш йули билан сотилса, қимматбаҳо қозғалар бозорида қонундан ташқари ҳеч қим томонидан чекланмай эркин савдо-сотик қилинса бу очик хиссадорлик жамияти ҳисобланади.

2-Ёпик хиссадорлик жамияти-унинг акцияларини қимматбаҳо қозғалар бозорида муомалада бўлиши жамият низомига биноан маън этилган ёки чекланган бўлса ва у, факат эгаси ёзилган акциялар чиқарса бу ёпик хиссадорлик жамияти ҳисобланади.

Ҳар иккала хиссадорлик жамияти низом капиталининг энг кичик миқдори, давлат қонуни ҳужжатларидан ташқари ҳеч нарса билан чекланмайди.

Очик хиссадорлик жамиятини бошка турдаги жамиятларга айлантириш мумкин эмас. Ёпик хиссадорлик жамияти эса ўз акцияларига очик обуна

утказиш ёки уларни фонд бозорига сотиш учун чиқариш йули билан очик хиссадорлик жамиятига айлантирилиши мумкин.

Акцияларга очик обуна утказиш оркали очик турдаги хиссадорлик жамиятини бунёд этиш учун куйидагилар зарур.

1-Жамият ташкил қилиш ва биргаликда фаолият курсатиш ҳамда, битта ёки бир неча шахсга жамиятни бунёд этиш учун ваколот бериш тугрисида шартнома тузиш.

2-Акцияларга обуна утказиш, таъсис конференциясини утказиш, жамият ва унинг акцияларини давлат руйхатидан утказиш.

Жамиятни бунёд этишдаги харажатлар жамиятни бунёд этишида пайдо булган жавобгарлик жамият тузиш тугрисидаги шартномага кул куйган шахсларга юклатилади.

Давлат мулкани хусусийлаштириш оркали куйидаги усуллар билан хиссадорлик жамияти бунёд этилиши мумкин:

1-оддий йул билан-бунда фуқаролар ёпик ёки очик хиссадорлик жамиятларнинг объектларини аукцион оркали ёки конкурс йули билан сотиб олиш билан яратади.

2-Давлат корхонаси меҳнат жамоаси томонидан ёпик хиссадорлик жамиятини бунёд этиш ва ушбу юридик шахс томонидан корхонани сотиб олиш йули билан.

3-Давлат ёки ижара корхоналарини очик хиссадорлик жамиятларига айлантириш йули билан.

Барча жамоа корхоналари учун кууидаги умумий жихатлари мавжуд.

-Низом капиталининг топишли булакларга ёки акцияларга, мажбурий булиниши.

-Жамиятнинг уз мажбуриятлари буйича факат узининг мулки буйича чекланган жовабгарлиги.

-Акциядорлар орасида узаро муносабатлар, даромад ва мулкни таксимлаш, корхонани бошқариш буйича муносабатлар уларнинг киритган унумлари миқдorigа караб таксимланади.

-Жамият аъзолари (акциядорлар) унинг капиталига уз унумларини киритишлари зарур, аммо уз меҳнатлари билан унинг фаолиятида иштирок этишлари мажбурий эмас.

IV. Фирмалар, корпорациялар.

Фирма-товар ишлаб чиқариш ёки хизмат курсатиш мақсадида иктисодий ресурсларни ишлатувчи ташкилотдир. Мулк эгасининг тавсифига кура куйидаги турдаги фирмалар мавжуд; давлат хусусий тадбиркорлик ва капиталистик фирмалар, буларнинг асосий мақсади барча туловлар амалга оширгандан кейинги даромадни купайтириш, киритилган капиталдан олинадиган фойдани ошириш ва меҳнатдан келадиган даромадни юксалтиришдан иборат.

Кичик бизнесда фирмалар одатда юкори технологик ишлаб чиқаришни бунёд этиш билан банд. Улар ўзларига хос хўжалик юритиш услўбларидан фойдаланадилар. Уларнинг хўжаликфаолиятини бошқариш стратегияси туртта асосий қисмдан ташкил топган.

1-Тараккиёт топаётган ва юкори технологияга эга бўлган фирмалар рақобатга қизиқмайдилар, шунинг учун улар тор ихтисослашган махсулотлар ишлаб чиқариб бозорнинг юкори даромадли қисмини эгаллашга интиладилар.

2-Фирмалар исталган ўсул ва воситалар билан ўз ҳаракатларни қамайтиришга интиладилар.

3-Кичик фирмаларнинг қўпчилиги ишлаб чиқаришни битта махсулот ёки технология атрофида ўштиради. Уларнинг вазифаси ўшбу махсулот ёки технологияни истеъмолчининг ўзаро хос эҳтиёжларига мослаштиришдан иборат бўлади.

4-Фирмалар иложи борица бегона капитални қамрок жалб қилишга ўзларининг мустақиллигини сақлаб қолишга ҳаракат қиладилар.

Корпарация- бу ўмумий қасбий ёки табақовий манфаатлар асосида бирлашган шахслар қамияти ўшмаси ёки қурухидир. Тижорат ёки нотижорат корпарациялар бўлиши мўмкин. Нотижорат корпарацияларга ҳоқимият, сиёсий ташкилотлар, ҳайрия, диний маориф ва шунга ўхшаш муассасалар қиради. Тижорат корпарациялар ҳиссадорлик қамиятлари қабии очик ва ёпик турларга бўлинади. Очик корпарацияда қўшимча капитални жалб этиш учун акциялар эркин сотилади.

Корпарацияларнинг асосий вазифалари қўйидагилардан иборат:

1-Бозор қонъюктурасини урганиш ва ҳаракат стратегиясини аниқлаш;

2-Илмий техникавий тараккиёт дастурларини амалга ошириш орқали эришилган фан техника тараккиёти натижаларини ишлаб чиқаришга тадбиқ этиш;

3-Ресурсларни ва корпарациянинг хўжаликлараро қорхоналарида ишлаб чиқарилган нарсаларни марказлаштирилган ҳолда тақсимлаш ва ўзининг ҳўсўсий тижорат бўлинмалари орқали тарқатиш.

4-Хўжалик механизмини тақомиллаштириш ва бошқалар.

Талабаларнинг ўз-ўзини текшириш саволлари.

1. Тадбирқорлик муносабатларини тартибга солувчи қандай қонунларни биласиз?

2. Тадбирқорлик тўғрисидаги қонун неча ва қандай моддаларни ўз ичига олади?

3. Хужалик юритувчи субъектларга лицензия бериш тартиби кандай?
4. Кайси холда корхона ташкилий жихатдан расмийлаштирилган деб хисобланади?
5. Тадбиркорлик кандай ҳуқуқларга эга?
6. Тадбиркорликнинг мажбуриятлари нимадан иборат?
7. Кимларга тадбиркорлик фаолияти билан шугулланиш таъикланади?
8. Кандай ҳолларда тадбиркорлик фаолияти суд орқали тухтатилади?
9. Тадбиркорлик макомини олиш шартлари.

Мундарижага қайтиш

3 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятининг давлат томонидан ҳимоя қилиниши.

Р е ж а:

- 1.Тижорат сири конун-қоидалари баҳоланиш мезонлари ва маъноси.**
- 2.Тижорат сирини муҳофаза қилиш ва рақобатчилар тугрисида маълумотларни қонуний равишда олиш усуллари.**
- 3.Ихтиро ва рационализаторлик тақлифлари муаллифлик ҳуқуқини ҳимоя қилиш.**
- 4.Маҳсулотни сертификация қилиш.**

Адабиётлар: 2,5,8,9,11

Таянч иборалар:

Бозор иқтисодиёти, кредит, даромад, маҳсулот таннари, ихтиро, рационализаторлик, сертификация, сифат сертификати.

I. Тижорат сири конун-қоидалари баҳоланиш мезонлари ва маъноси.

Бозор иқтисодиётида ахборот товар хисобланади. Уни олиш, сақлаш, бировга етказиш ва ишлатиш товар-пул муносабатлари қонунларига бўйсунishi керак. Хар бир мулк эгаси ўз манфаати ва тижорат сирини сақлаш ва ҳимоя қилиш ҳуқуқига эга.

Хужалик юритувчи субъектлар тижорат сири бу- давлат сири бўлмаган маълумотлар бўлиб, у ишлаб чиқариш, технология, ахборот, бошқарув, молиявий, ташки иқтисодий, илмий техникавий ва бошқа фаолиятлар билан

боглик ва рухсатсиз ошкор килиниш ва ишлатилиши корхонанинг ёки тадбиркорликнинг манфаатига зарар келтириши мумкин булган маълумотлардир.

Тижорат сирининг давлат ва харбий сирлардан фарқи шундаки, у аниқ хужалик юритувчи субъектнинг мулкидир. Унинг асосий вазифаси ишбилармон ёки корхона учун ракобат курашида иктисодий устуворликни таъмин этишдир.

Тижорат сирини булиб ҳисобланган маълумотларнинг таркиби ва ҳажми ҳамда уларни ҳимоя қилиш тартиби хужалик юритувчи субъект раҳбари томонидан белгиланади.

У ёки бу ахборотни тижорат сирини даражасига кутаришда иккита ҳолни ҳисобга олиш зарур:

1. Амалиётда, тижорат сирини сақлаш никоби остида, хужалик юритувчи субъектлар турли суистеъмол қилиш, ҳужасизлик оқибатларини ва бошқа қонунбузарлик туғрисидаги ҳужжатлар ва маълумотларни ошкор қилмасликлари ҳам мумкин. Бундай ҳолни бартараф этиш учун тадбиркорлик субъектлари ва уларни назорат қилувчи идоралар уртасидаги муносабатларни мувофиқлаштириш бўйича умумдават даражасида махсус бошқарув назорат тизимини бунёд этиш зарур.

2. Бозор муносабатларига утилган сари корхоналар учун ахборотларни сир сақлаш иктисодий нуқтаи-назардан мақсадга мувофиқ бўлмайди. У, қупрок маълум нархдаги истеъмолчи талабига эга булган бозорбоп товар сифатида намоён бўлади. Баъзи бир саноати тараккий топган давлатларда ялпи миллий даромаднинг ярмига яқини турли хил ахборотларни ишлаб чиқариш, тарқатиш ва қайта ишлаш билан боғлиқ. Хужалик юритувчи субъектларнинг тижорат сирини ҳисобланувчи ва сақланиши керак булган маълумотлари қуйидаги баҳолаш мезонларига туғри қелиши керак:

- Улардан очикдан-очик фойдаланиш корхонага зиён келтириш.
- Улар қонун асосида ҳаммага маълум ёки ҳамма фойдаланиши мумкин булган маълумот бўлиб ҳисобланмайди.
- Корхоналар иктисодий ва бошқа самарани қўзда тутган ҳолда уларнинг конфиденциаллигини (махфийлигини) сақлаш чора тадбирларини амалга ошириши мумкин.
- Ушбу маълумотлар ҳимояланишга муҳтож, чунки улар давлат сирини ҳисобланмайдилар.
- Ушбу маълумотларнинг ошкор қилиниши давлатга зарар етказмайди.

Тижорат ахборотнинг умумий ҳажми иккита блокка ажратилади. Улардан бири илмий техникавий ва технологияга оид ахборотларни, яъни машина ва дастгоҳлар конструкцияси, ишлатиладиган материаллар; ишлаб чиқариш усул ва услублари; ЭХМни дастурий таъминлаш ҳақидаги маълумотларни ўз ичига олади.

Тижорат ахборотларнинг иккинчисига уз ичига куйидагиларни олади: Корхонанинг молияси (Молиявий хисобот, кредитлар, даромад, махсулот таннари ва бошқалар). Ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг стратегик ва тактик режалари шу жумладан, янги технология: Махсулот ишлаб чиқариш ва сотиш хажми режаси; уз махсулотининг рақобатдошлиги (таҳлил қилиш)экспорт ва импорт самарасини бозорга махсулот чиқаришининг таҳлилий муддати ва бошқалар.

II. Тижорат сирини муҳофаза қилиш ва рақобатчилар туғрисида маълумотларни қонуний равишда олиш усуллари.

Хар қандай корхонада тижорат сирини ҳимоя қилиш тизимини яратишда қуйидаги ишларни туғри ташкил этиш керак бўлади:

- Материаллар, тайёр махсулотлар ва айниқса тажриба нусхаларининг баъзи бир турларини ҳисобга олиш ва ҳимоялаш.
- Тижорат сирига эга бўлган ҳужжатларни юритиш (ҳисобга олиш, сақлаш, ишлатиш ва йўқ қилиш қоидалари).
- Нусха қучирувчи ва ҳужжатларни қупайтирувчи васиталарни назорат қилиш.
- Алоқа воситалари ва ҳисоблаш машиналардаги тижорат сирини ҳимоя қилиш.
- Конфиденциал ахборотларни узатишда алоқанинг очиқ каналларидан фойдаланиш тартиби.
- Бегона шахсларнинг ўшбу корхонага келиб кетишини назорат қилиш.

Конфиденциал ахборотларни ҳимоя қилиш учун фирма қонуний ҳатти – ҳаракатларнинг олдини олиш механизмининг яратиши, яъни сигнал бериш (сигнализация) тизими, сирли ҳужжатларни сақлаш жойларини блокировка қилиш алоҳида қилиб ажратиш воситалари (махсус хона, металл сейфлар) билан таъминлаш, компьютерларни пароль шифрлар билан ҳимоя қилиш керак. Конфиденциал ахборотни давлат органлари орқали оқиб чиқилишини бартараф этиш учун тадбиркор қуйидагиларни билиши лозим.

-Фирмаларнинг тижорат сирини тушунчаси давлат идоралари (солик, молия, санитария инспекцияси ва бошқалар) ҳуқуқлари билан қандай муносабатда бўлиши.

-Адвокат, экспорт ва маслахатчилар қачон ва қанда таклиф қилиниши ва уларнинг қандай шаклларда конфиденциал ахборот беришда иштирок этиш имкониятлари борлиги.

-Хизмат лавозимидаги шахслар, ҳуқуқни ҳимоя қилувчи идоралар ва давлат хизматчиларнинг ўстидан уларнинг ҳуқуқга қарши бўлган ҳаракатлари ва бўнинг эвазига фирмага келтирилган зарарнинг қоплашнинг тартиб-қоидалари ва бошқалар.

Шуни таъкидлаш керакки, корхонанинг тижорат сирини билиш рақобатчи ва бошқа қизиқувчи шахс томонидан ҳамма вақт ҳам факат ҳуқуқга

карши усуллар билан амалга оширилавермайди. Дунёда зарурий ва конфиденциал ахборотларни очик ҳуқуқий усуллар билан олишнинг яхши йулга қўйилган механизми ҳам мавжуд. Бу очик нашрга ва эфирга тушиб турган ахборотни таҳлил қилишдир. Улар ичида кенг тарқалган ва содда усулларга қўйидагилар қиради.

-Тадбиркорнинг очик матбуотдаги мақолалари. Хар хил ярмарка ва кургазмадаги экспонатлари товар ва фонд биржаларидаги савдолари натижалари ҳақидаги маълумотлар, буш иш уринлари туғрисидаги эълонлар ва буш лавозимларга конкурслар эълон қилиш туғрисидаги маълумотлар ва бошқалар.

Ривожланган мамлакатларда бу усулларга катта эътибор қаратилади. Корхона раҳбарлари ишлаб чиқариш малакасига тегишли ахборотларни туплаш ва уни таҳлил этиш учун махсус хизмат идораларини ёки махсус одамларни жалб этадилар, ёки шундай хизматни ташкил қиладилар.

Бу хизмат фаолияти учун катта маблағлар сарфланади, аммо улар ўзларининг корхона учун қимматбаҳо бўлган ихтироларига қилинадиган сарф-харажатларни қамайтириш эвазига тезда ўзини-ўзи оқлайди. Масалан Япония давлати шу қабил усуллар билан ахборот туплаб 20 йил давомида энг юқори сифатга эга бўлган ишлаб чиқаришни бунёд этдилар.

III. Ихтиро ва рационализаторлик тақлифлари муаллифлик ҳуқуқини ҳимоя қилиш.

Давлатимизнинг қонун ҳужжатларига биноан ҳуқуқий ҳимоя ихтироларига, агар у янги ихтирочилик даражасига эга ва саноатда ишлатилиши мумкин бўлса берилади. Ихтиро, янги деб агар у ариза берилган қўнғача, ўнинг ва шўнға ўхшаш қарорнинг моҳияти мамлакат ёки хорижда очилмаган бўлса тан олинади.

Янгилик дўнё микёсида янги ва абсолют бўлиши қерак, яъни ихтиролар ҳозирда маълум бўлган техникавий даражанинг бир қисми бўлмаслиги қерак. Бу барча турдаги очик ва яширин маълумотлар асосида солиштириш йўли билан аниқланади.

Ихтиро объект қўйидагилардан иборат: Қурилма, усул, модда, микроорганизм штамми, ўсимлик ва ҳайвонларнинг янги ҳўжайралари, аввалдан маълум қурилма, усул, модда ёки штамми бутўнлай бошқа мақсадларда қўллаш (ишлатиш).

Қўйидагилар ихтиро деб тан олинмайди:

1. Илмий назария.
2. Хўжалиқни ташкил қилиш усуллари ва уни бошқариш.
3. Шартли белгилар, жадваллар қоидалар.
4. Ақлий операцияларни бажариш усуллари.
5. Алгоритмлар, информაციон дастурлар (ЭХМлар учун)

6. Иморат-иншоат, ҳудудлар лойihalари ва планлаштирувчи схемалари.

7. Эстетик талабларни кондиришга каратилган ва махсулотларнинг факат ташки курунишга тегишли таклифлар.

8. Жамият манфаатлари, инсонпарварлик ва ахлоқ принципларига оид ечимлар.

Ошкор килиниш мамлакат хавфсизлигига зарар етказувчи маълумотларни уз ичига олган ихтиролар Республика Вазирлар Махкамаси томонидан урнатилган тартибда махфийлаштирилиши зарур.

Ихтиронинг муаллифи деб узининг ижодий меҳнати эвазига уни яратган фукаро тан олинади.

Махсулот яратиш ёки узгартириш билан боглик булган ва ишлаб чикариш технологияси ёки материаллар таркиби узгартирилишини кузда тутувчи ҳамда корхона (тармок) учун янги ва фойдали булган техникавий ечимлар ҳамда корхона учун янги ҳамда меҳнат хом-ашё, ёнилги энергетик ва бошка моддий ёки молиявий ресурсларнинг иктисод килинишни таъминловчи ташкилий карорлар рационализаторлик таклифи деб тан олинади.

Рационализаторлик таклифлари деб куйидагилар кабул килинмайди.

1. Шартли белгилар, коидалар, меъёрий техник материаллар.

2. Махсулот сифатига салбий таъсир килувчи ва меҳнат шароитини ёмонлаштирувчи техникавий ечимлар.

3. Махсулотнинг факат ташки курунишига тегишли ечимлар.

Рационализаторлик таклифлари муаллифлик шаходатномаси билан тасдикланади. Таклифнинг рационализаторлик эканлигини тасдиклаш учун муаллиф корхона номига узининг у ишда ишлаш ва ишламаслигидан катъий назар ёзма ариза топширилади. Аризага таклифни ёритиб берувчи тушунтириш хати, зарурат тугилганда эса чизмалар, схемалар ёки эскизлар илова килинади. Топширилган хужжатларда берилган маълумотлар таклифнинг амалиётга жорий килиниши учун етарли булиши керак.

Рационализаторлик таклифи муаллифлари амалдаги конунчиликка асосан мукофат олиш хукукига эга. Бу мукофот таклиф такдим килинган корхона томонидан берилади.

IV. Махсулотни сертификация килиш. Сертификация-бу мос келиш сертификати ёки тамгаси ёрдамида махсулот, иш ёки хизмати маълум меъёрларга ёки техник шартга мос келишни аниклаш максадида килинадиган харакатдир.

Сифат сертификати бозор иктисодиётига асосланган илгор давлатларда етказиб бериладиган махсулотнинг сифатини тасдиқловчи ва унга илова килинадиган хужжатдир. Сифат сертификати дунё бозорида махсулотнинг ракобатбардошлигини оширишда белгиловчи омил булиб хизмат килади.

Сертификацияга утиш – махсулот берувчи ва истеъмол килувчи шахслар уртасидаги муносабатларни такомиллашувига гувоҳлик беради. Махсулотни истеъмолга тула тайёргарлигига кафолот берилишини таъминлайди. Сертификатлашни утказиш махсулотни истеъмолчи томонидан қайта текшириб курилишини бартараф этади, бу эса истеъмолчига маълум иктисодий самара беради. Ишлаб чиқарувчининг махсулотни сертификация қилиш унинг мамлакати ва ташқи бозорда истеъмолчи талабларини юқори сифат даражасида қондириш йўлига утишни билдиради.

Сертификация махсулот, иш ва хизматларнинг қўйидаги ҳужжатларига асосан белгиланган талабларига мувофиқ бўлишга қараб утказилиши мумкин.

- Давлат стандартларига асосан.
- Хорижий ва халқаро стандартларга биноан
- Истеъмолчи танланган бошқа меъёрий техник ҳужжатлар бўйича.

Талабаларнинг уз-узини текшириш саволлари.

1. Конфиденциал ахборот деганда нимани тушунасиш?
2. Ихтиро объектига нималар қиради?
3. Нималар ихтиро деб тан олинмайди?
4. Рационализаторлик таклифлари деб нималар қабул қилинмайди?
5. Сертификация нима?
6. Сифат сертификати нима?
7. Сертификация қандай ҳолларда берилади?

Мундарижага қайтиш

4-мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятида бизнес режа.

Р е ж а :

1.Бизнес режанинг моҳияти ва аҳамияти.

2.Чикариладиган махсулотларнинг сифат курсаткичлари ва улчов шакллари.

3.Махсулот сотиш бозорини иктисодий баҳолаш.

4.Ишлаб чикариш жараёни.

5.Махсулотнинг ракобатбардошлигини башорат қилиш.

Адабиётлар: 3,7,8,9

Таянч иборалар:

Харажат, ялпи даромад, фойда, лойиха рентабеллиги, ракобат, режалаштириш, оператив режа, жорий режа, истикболли режа, инвестиция.

1. Бизнес режанинг моҳияти ва аҳамияти.

Режалаштириш ҳар қандай тадбиркорлик тизимида ҳажмидан катъий назар унинг ажралмас қисмидир. Илғор технология ва бозор тадқиқотларнинг натижалари, янги иш ташкили ва тадбиркорлик режаларини амалга ошириш билан боғлиқ бўлган ташкилий бошқарув ва молия муоммаларни ҳал қилиш бизнес режада акс этиши керак.

Бизнес режа. – бу ҳужжат, унга аниқ вазиятда бизнеснинг моҳияти бошланиш имконияти, давоми ва унинг кенгайтирилиши акс этади.

Бизнес-режа тадбиркор томонидан ишлаб чиқилади, агарда бошқа муоммолар бўйича махсулотлар керак бўлса, бу ишга бошқа соҳа мутахассислари жалб қилиниши мумкин.

Одатда бундай режалар 3-5 йил муддатга тузилади. Тадбиркорлик томонидан биринчи йилдаги олинadиган самара ойлар сайин батафсил, кейинги йили-таквимлар бўйича. Кейинчалик йил бўйича ҳисобланади.

Бизнес-режа бир неча муҳим вазифаларни бажаради. Бизнес – режани тайёрлаш жараёни фикрлашни жонлантиради, тадбиркорликни пухталиқ билан ўйлашга ва ўз ишини турли нуқтаи назардан таҳлил қилишга ҳақиқий имконият ва қийинчиликларни баҳолашга мажбур қилади.

Биринчи вазифа – назорат. қозда баён қилинган режа қелгуси назоратларда ва эришилган натижаларни баҳолашда ҳар доим ишлатилиши мумкин. У қорхона фаолиятини қелгусида яхшилашга асос бўлиб хизмат қилади.

Иққинчи асосий вазифа-жамғариш. У бошқа жисмоний ва юридик шахслардан пул маблағларни жалб қилишга имконият яратади.

Қорхонанинг тадбирқори, менежери бизнес режани ишлаб чиқаришнинг аниқ схемаси, унинг тарқиб ва баёни, ҳажми ахборот ўстунлигини танлашда қуйидаги омилларга эътибор беради:

1. Корхона статуси ва катта кичиклиги (кичик бизнес, урта катта).
2. Режалаштириш фаолиятининг боскичлари.
3. Режанинг максадли йуналиши. (асосан ички ишларга ёки карз ва сармоя олишга).

3. Бизнес хусусияти ва кийинчилиги, худди шундай у ёки бу масалаларни ишлаб чиқишдаги ибораси.

4. Керакли маълумот ва ахборотнинг борлиги.
5. Бошка мутахассисларнинг ёрдамига мухтожлиги.

Бизнес – режа кириш қисмидан бошланиши, унда қисқача маълумотнома ёки тушунтирув ёзуви булиши керак. Потенциал ҳамкор турли хил ишбилармонлик тузилмаларининг ҳамкорлик қилиш учун қуплаб тақлифлар олиши мумкин. Шунинг учун у, биринчидан бизнес режанинг берилиши билан қисқача танилиш керак. Булим хажми 3-5 бетни ташкил қилади.

Бизнес-режа кириш қисмининг муқтакил аҳамияти ҳам бор. Баъзида бу ҳужжатдан банк ёки инвестиция фондидан маблағ олишда қисқача маълумотнома сифатида фойдаланади. Бунда қуйидаги саволлар қўзда тутилиши керак.

А. Корхона ҳақида маълумот. Корхона номи ва унинг жойлашган ери, қорхонанинг ташкил этилганлиги ҳақида қисқача маълумот берилади. Қорхонанинг мулк шакли қўрсатилади. Ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ёки хизматлар номлари ва асосий рақобатчилар ҳақида қисқача маълумот берилади. Корхона бошқарув тизими баён қилинади.

Б. Фаолият турлари, мақсади ва мулжали. Одатда қорхона маълум соҳа бўйича ишлаши керак, аммо бир неча соҳада фаолият қўрсатиши ҳам мумкин.

В. Керакли маблағга эга бўлган эҳтиёжнинг қисқача баёни. Бу бўлимда ишбилармон узининг амалдаги маблағларига баҳо беради ва қоракли қўшимча пул воситаларига мухтожлигини исботлайди.

Г. Режалаштирилган фойда ва лойиҳа рентабеллиги, бизнес режанинг асосий мақсади, шундан иборатки, ишбилармон пул маблағларини оладиган юридик шахсда ўзига нисбатан яхши таасурот қолдирилиши керак. Бунинг учун у: 1. қайси йул билан фойда олиниши. 2. Унинг маҳсулоти худди шунақа маҳсулотлардан қанчалик афзал эканини қўрсатиши керак. Далил сифатида қуйидаги рақамларни қелтириш лозим.

1. Ишлаб чиқариш хажми ва маҳсулот сотиш йуллари.
2. Бир маҳсулотга қетган ҳаражат.
3. Ялпи даромад ва фойда.
4. Қетган маблағларнинг ўзини қоплаш муқддати, қетган маблағ ва метериал сарфларининг қайтиш муқддати ва фойзалар.

II. Чиқариладиган маҳсулотларнинг сифат қўрсаткичлари ва улчов шакллари.

Бизнес режанинг бу қисмида корхона, унинг маҳсулоти ёки хизматлари тавсифланади. Шу билан бирга, шу соҳада ишларнинг боришига баҳо берилади.

А. Соҳанинг тавсифи. Бунда ишбилармонлик фаолияти амалга ошириладиган соҳанинг ҳозирги ҳолати ва ривожланиши баҳоланади, товар утказиш, бозорнинг сигими, унинг ўсиши ва асосий рақобатчилар қисқача тавсифланади. Ҳамма баҳолар аниқ бўлиши керак.

Б. Барпо этиладиган корхона. Бизнес режанинг бу қисмида бизнеснинг умумий концепцияси қандай маҳсулот ёки хизматлар таклиф қилиниши ва уларнинг асосий истеъмолчиларни қурсатиш керак. Корхонанинг асосий фаолият йўналиши, молиявий аҳволи ва маблағларнинг ҳаракати ҳақида ахборот бериши керак. Агар корхона олдинги йилларда зарар қўрган бўлса, унда зарар қўриш сабабларини урганиб, уларни йўқотиш бўйича қўрилган чора тadbирлари қурсатилиши лозим.

В. Ишлаб чиқариладиган маҳсулот ва хизмат турлари. Бу бўлимда сотишга чиқариладиган ҳамма маҳсулот ва хизматлар қурсатилади, улардан фойдаланиш имкониятлари, бунда уларнинг асосий ва иккиламчи фойдаланиш усуллари қурсатилади.

Г. Бозорга чиқиш, ишлаб чиқариш ва сотиш ҳажмининг ўсиш стратегияси. Маркетинг режасида асосий муваффақият омиллари (масалан, бозор учун янги маҳсулот, бозорга чиқишдаги афзаллик ва бошқалар) нархларга ёндошиш, сотиш усуллари ва маҳсулот рекламалари қурсатилади. Корхона тузишдан мақсад, ўзқ вақт давомида фаолият қурсатиш имконини беради. Шунинг учун корхона ва бизнеснинг ривожланиш стратегияси ҳақида айтиб ўтиш уринлидир. Бизнес стратегияси қўидаги бозор ахборотларига суянади: ишлаб чиқаришнинг ўлчамлари, жўгрофий тавсиф ва рақобатнинг мавжудлиги, имкониятлар ва бошқалар.

III. Маҳсулот сотиш бозорини иқтисодий баҳолаш.

Маҳсулот сотиш бозорини иқтисодий баҳолаш бизнес режада асосий ҳисобланади. Бунда ишбилармон, бозорнинг бутун тузилиши, тармокни ривожлантиришни ақс эттириши, эгалламокчи бўлган бозор сегментини ажратиш ва рақобатчилар фаолияти тавсифлаш керак. Бош масала тadbирқорнинг бозордаги шахсий ҳиссаси диполик ўсишини исботлаш. Бунинг учун ишбилармон қўидагиларни билиши керак.

1. Ким унинг маҳсулоти харидори бўлади.
2. у қанча товар сотиши мўмкин.
3. қандай қилиб товарини утқазади. (туғридан – туғри, воситачи орқали, биржа ва брокер орқали).

Асосий муомма шундан иборатки, ишбилармон ўз маҳсулотини товар бозорида сотиш учун қўидагиларни қўра олиши керак.

1. Маҳсулотнинг қелғусидаги (3-5 йилдаги) бозор потенциалли.

2. Ракобатчиларнинг мавжудлиги ва имкониятлари.
3. Ракобатчи товар билан курашиш усуллари.

Алохида диққат ракобатчиларга қаратилиши керак. Ишбилармон ўз ракобатчиларни қанчалик яхши урганиб чиқилса, шунча ҳам хатоларга йўл қўяди. У қим шунақа маҳсулот чиқармоқда ва қандай ҳажмда сотмоқчи, нархи қанча ва сифати қандай харидорларнинг ракобатчилардан товар олишнинг ўзига хос томонлари ҳақида ахборотга эга бўлиши керак.

IV. Ишлаб чиқариш жараёни.

Ишлаб чиқариш жараёни қатта фирманинг бизнес режасида бу саволга алохида бўлим ажратилади. Бизнес режада ишнинг факат асосий натижалари акс эттирилади, Яъни ишлаб чиқаришни тайёрлашдан тортиб, то техника ҳавфсизлигини таъминлаш ва ишлаб чиқариш маданиятига тушунтириш матни берилади.

Тадбиркор маҳсулот ишлаб чиқариш учун қайси материаллар керак бўлиши, қандай технологияда маҳсулот ишлаб чиқилишни олдиндан режалаштиради. Ишлаб чиқариш қуввати ҳақида тавсиф берилади, ишга тушиш муддати қўрсатилади. Етказиб бериувчиларнинг маҳсулот сифати ва етказиб бериш қўфолотлари баён қилинади. Таҳлил 2-3 йилга ёки қўпроқ муддатга 4-5 йилга берилади.

Бу бўлимнинг жуда муҳим қисми ишлаб чиқариш ҳаражатларини ҳисоблашдир. Қўпинча фирма раҳбарлари бизнес режада атроф муҳитни муҳофаза қилишга етарлича эътибор бермайдилар. Бу эса анчагина маблағ талаб қилади. Натижада фирма бизнес режага биноан ишни ташкил қилганидан сўнг, «тасодиқий» ҳаражатлар қилишга мажбур бўлади. Бу эса бизнесни ривожланишига тўсқинлик қилади. Шунинг учун, режада бундай ҳаражатларни ҳам ҳисобга олиш зарур.

V. Маҳсулотнинг ракобатбардошлигини башорат қилиш.

Маҳсулотнинг ракобатбардошлигини башорат қилишда товарлар (хизматлар) ассортиментини ўларнинг рўйхати, ойлик ёки йиллик сотилган сони ва ҳажми берилади. Товарнинг истеъмолчилари қўрсатилади.

Бу бўлимнинг мақсади-қўредиторларни (банкларни), инвесторларни ёки янги фўйдаланувчиларни маҳсулотни фўйдалигига ишонтириш, аниқроқ қилиб айтганда, маҳсулотдан қўп фўйда олиш мўмкинлигига ишонтиришдир.

Ишбилармон истеъмолчилар билан қўрашда қўйидаги ракобат стратегиялардан бирини танлаб олади. Оммавий харидорга қўкиш стратегияси (арзон моллар стратегияси) ёки ихтисослашган стратегия, яъни маҳсус харидор тоифалари учун мўлжалланган алохида сифатли, лекин қимматбаҳо товар тайёрлаш.

Ракобатбардош маҳсулот ҳақида сўз борганда, барча афзаллик турлари қўйидаги гуруҳларга бўлиниши мўмкин.

1. Паст афзаллик тартиби.
2. юкори афзаллик тартиби.

1-гурух-бу афзаллик стратегияси оммавий харидорга чиқишда фойдали етарли таъсир килади. Бозорда улар устивор бўлмайди, чунки куп сабабларга кура улар йуқолиши мумкин (иш хаки ошганда, ракобатчилар арзон хом ашёсини топганда) ва бошқалар.

Бундан хулоса шуки, паст афзаллик тартиби мустахкам ракобатга чидай олмайди.

Юкори афзаллик тартиби ихтисослашган стратегия бўлиб, у уз ичига яхши махсулот ишлаб чиқариш, яхши технология яратиш кабиларни олади. Булар эса, уз навбатида фирма обрусини кутариш имконини яратади. Улар маълум вақт ичида ракобатбардошликни таъминлаб боради. Ракобатбардошликнинг бир маромда бориши банк қабул қилган қарор бўйича қорхонага пул беришнинг асосий омили бўлади.

Бўлимнинг охириги қисмида ишбилармон уз харидорига қўрсатадиган қўшимча хизмат турларини таклиф қилиши мумкин (масалан: уйга транспорт воситалари ёрдамида бепул етказиш, юқларни ташишда нархни қамайтириш ва бошқалар).

Талабаларнинг уз-узун текшириш саволлари.

1. Бизнес режа нима?
2. Бизнес режа қандай вазифаларни бажаради?
3. Бизнес режага ички муҳитдан таъсир омилларга нималар қиради?
4. Бизнес режага ташқи муҳитдан таъсир омилларга нималар қиради?
5. Бизнес стратегияси қандай бозор ахборотларига суянади?
6. Ракобатбардош махсулот деганда нимани тушунаси?
7. Доимий қаражатларга нималар қиради?
8. Узгарувчан қаражатларга нималар қиради?
9. Бизнес режанинг асосий мақсади нима?

Мундарижага қайтиш

5-мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини кадрлар билан таъминлаш.

Р е ж а :

- 1.Кадрлар сиёсати ва кадрлар булимнинг вазифалари.**
- 2.Ишловчиларни ёллаш ва танлашни режалаштириш.**
- 3.Ишчи-хизматчиларни унутиш. Унутишнинг қоида усуллари.**
- 4.Унутиш дастурларининг тахлили.**
- 5.Бошқарув кадрларни ишбилармонлигини баҳолаш.**
- 6.Ишчиларни иш жойларига жойлаштириш.**
- 7.Вазифаларни мансабга қура тақсимланиши.**
- 8.Кадрлар қунимсизлиги билан боғлиқ харажатларни камайтириш.**
- 9.Кадрлар ишини такоммиллаштириш.**

Адабиётлар: 1,3,7,9,12

Таянч иборалар:

Кадрлар қунимсизлиги, менежмент, меҳнат гигиенаси, кадрлар стратегияси, меҳнат ресурслари, аттестация, меҳнат шартномаси, шахсий фаолиятни мажмуали баҳолаш, локал баҳолашни, узайтирилган баҳолаш, экспрессив баҳолаш, ички аттестация, ташқи аттестация.

1. Кадрлар сиёсати ва кадрлар булимнинг вазифалари. Кадрлар ҳ.хўжалигининг турли соҳаларидаги мутахассислар шунингдек, юқори малакали ишчилар – урта махсус ўқув юртлири, коллежларнинг битирувчилардир.

Бошқарув кадрлари бу малакавий фаолияти тула ёки асосан корхона фаолияти билан боғлиқ бўлган тиждорат, молиявий ёки ишлаб чиқариш бошқаруви билан шугулланувчи ходимларга айтилади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида янги услубда ишловчи раҳбарлар ва мутахассислар керак бўлади. Бу тадбиркорлик тузилмалари шаклланиши билан, турли хил мулк шакллари, корхоналари ташкил бўлиши билан боғлиқ.

Кичик бизнесда кадрлар сиёсати тадбиркорликнинг ўзи жавоб беради. Кадрлар сиёсати стратегия ва тактикани ўз ичига олади.

Кадрлар стратегияси. Бу кадр билан ишлаш усуллариининг асосий максадини аниқлайди.

Ишлаб чиқариш ўчун техник, маркетинг, ижтимоий иқтисодий масалаларни таҳлил қилиш керак. Бу таҳлил асосида фирма кадрлар концепцияси шаклланади, ташкилот фаолиятини самарали бошқариш ўчун

кандай кадр керак булиши аникланади. Бундай концепция куйидаги талабларга жавоб бериши керак.

1. тармок ривожланишининг стратегик йуналишини хисобга олиш.
2. Хакконийлик.
3. Иктисодий ва сиёсий ҳаётнинг узгарувчан муҳитига мулжал олиш.
4. Корхонани юкори малакали кадрлар билан таъминлашга йуналтирилганлик.

Ишлаб чикилган кадрлар сиёсати концепцияси корхонанинг ҳамма ишчиларига етказиши керак.

Кадрлар сиёсати тактикаси, деганда кадрларбилан жорий ишлаш усуллари тушунилади. У конкрет шароитларда кадрлар сиёсати принципларини амалга ошириш кетма кетлигини назарда тутди. Унинг энг аҳамиятлилари кадрларни тугри танлаш, урнига куйиш, уйтиш тарбиялаш, ишлатиш ва кайта тайёрлашдир.

Кадрлар ишининг асосий максади куйидагилар:

1. Кадрларга талабни режалаштириш.
2. Кадрларни танлаш ва баҳо бериш услубини ишлаб чиқиш.
3. Ёш кадрларни тарбиялашни режалаштириш.
4. Бошқарув услубини такомиллаштириш. Корхонада кадрлар ишининг асосий кисмини кадрлар бўлими амалга оширади.

Кадрлар бўлими ходимлари бажарадиган ишлари бўйича йуриқнома мавжуд бўлади. Улар куйидагилардан иборат:

1. Корхона мутахассисларни тугри ва самарали жойлаштириш максатида уларнинг иш билиши ва бошқа сифатлари руйхатининг тахлили.
2. Кадрларни жойлаштириш, ишдан ишга утказиш ёки бушатишни расмийлаштириш.
3. Меҳнат дафтарчасини тулдириш ва саклаш.
4. Кадр иши бўйича ҳисобот тайёрлаш.

Кичик тадбиркорлик ташкилотларда кадр бўлишини ташкил қилиш шарт эмас, унинг вазифасини қобилятли ходим бажариши мумкин.

II. Ишловчиларни ёллаш ва танлашни режалаштириш.

Меҳнат ресурсларини режалаштириш бу корхонанинг фаолияти тизимини режалаштиришнинг асосий кисмидир. Кадрларни режалаштириш куйидаги уч босқичдан иборат:

1. Мавжуд меҳнат ресурсларини баҳолаш.
2. Кадрларга булган талабни баҳолаш.
3. Меҳнат ресурсларини ривожлантириш дастурини ишлаб чиқиш.

Тадбиркорлик тузилмаларида кадрларни режалаштиришни ишчиларни қучли ва нозик томонларини тахлил қилишдан бошлаш керак.

Мехнат ресурсларини ривожлантиришнинг иккинчи боскичи-кадрларни баҳолаш, яъни корхона муаммоларини ечишга керак бўлган ишчиларни баҳолаш.

Дастлаб, штат жадвали бўйича зарур кадрлар аникланади. Ундан сунг мавжуд кадрлардаги узгаришлар киритилади ва чиқариб ташланади, натижада кадрларга зарурат топилади. Яъни керакли мутахассислар ва раҳбарлар сони аникланади, агар бу катталиқ ижобий бўлса, унда янги кадрларни ёллаш керак, салбий бўлса, корхона раҳбарлари мавжуд кадрлардан самарали фойдаланиш йўлларини топиши керак. Ходимларнинг брутто ва нетто зарурияти қуйидаги ифода бўйича топилади.

БПК – $ML \bullet TL / TPB \bullet 60 \bullet KHB$.

Бу ерда: БПК – кадрларнинг брутто эҳтиёжи

ML – Режалаштириш даврдаги ишчи жараёнлар сони.

TL – Хар бир иш жараёни учун уртача вақт (минутда)

TPB – Режалаштирилган даврда таъриф иш вақти (соатда)

KHB – Танаффус, касаллик, дам олиш учун кетган вақтларни ҳисобга олиш учун киритилган вақт етишмовчилиги коэффиценти.

Масалан: вақт етишмовчилиги 33,3% бўлганда $KHB = 1,5$ бўлади.

Кадрларнинг нетто эҳтиёжини қуйидагича аниқлаш мумкин. Кадрларнинг брутто эҳтиёжини (БПК) минус кадрлар персонали плус режавий даврнинг бошида олинган кадрлар минус режавий давр бошигача бўшаган кадрлар, баробар кадрларнинг нетто эҳтиёжи.

Кадрларни режалаштиришнинг учинчи боскичида – меҳнат ресурсларини ривожлантириш бўйича аниқ режа ишлаб чиқилади.

Ишчининг самарали иш бажариши учун қўйиладиган талабларни аниқлаш. Бу маълумотлар гуруҳига қўйидагилар қиради.

Билим даражаси, жисмоний жихатлари, тажрибага эгаллиги, тиришқоклиги, кизиқиши ва бошқалар.

III. Ишчи-хизматчиларни уқитиш. Уқитишнинг қоида усуллари.

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

Қўпгина ривожланган мамлакатларда 3боскичли ўқув тизими йўлга қўйилган.

1. Олий ўқув ютрларида ўқиш.
2. Малака ошириш институтлари.
3. Ўз билимини мустақил равишда ошириш.

Хар бир тадбиркорлик ташкилотда кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш тадбирлари ривожланиш режасига киритилади.

Бу куйидаги шароитларга боғлиқ:

1. Етарли квалификацияли иш кучи етишмаслиги.
2. Ракобат курашида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш.
3. Янги билимларни эгаллаш.
4. Янги ишлаб чиқариш жараёнларининг пайдо бўлиши.
5. Ишчилар потенциалини ривожлантириш.

Ишчиларни ўқитиш турли хил шаклларда амалга ошади. Булар эса куйидагилардан иборат.

1. Янги ходимлар учун бошлангич ўқиш.
2. Ишлаб чиқариш ўқиши.
3. Бошқарув ўқиши.
4. Ротация йули билан ўқиш.
5. Мустиқил дастур бўйича ўқиш.

Ходимлар малакаларини ошириш ва қайта тайёрлаш ҳам фирма ичида ва ташқарисида бўлиши мумкин.

Уларни тайёрлаш услуби куйидагича амалга оширилади:

1. Бошқарув масалалари бўйича махсус семинарлар ўтказиш.
2. Янги мутахассисларнинг ишини кузатиш йули билан ўқитиш.
3. Кадрлар ротацияси – мутахассис ёки менежер тарбиялаш ва шакллантиришда кенг тарқалган услубдир.

Кадрлар ишида асосий масалалардан бири, кадрлар резервини тайёрлаш ва ўқитиш ташкил этишдир. Кадрлар резервига келажакда катта лавозимларни эгалловчи шахслар қиради.

IV. *Ўқитиш дастурларининг таҳлили.*

Тадбиркорлик фаолияти билан шугулланувчи кишиларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун махсус дастурлар ишлаб чиқилади. Чет элларда уларни ташкил қилишда махсус ургатувчи ташкилотлар иштирок этади. Ҳозирги кунда чет эл ва мамлакатимиз олим ва мутахассислари ёрдамида ишлаб чиқарилган тадбиркорлик бўйича янги ўқув дастурлари кенг қулланилмоқда.

Йўналиш бўйича ўқув дастури куйидагиларга бўлинади:

1. Бошлангич ўқув дастурлари.
2. Тадбиркорлик ишини комплекс ўқишини таъминлаб берувчи дастурлар ва унинг алоҳида томонларини ургатувчи дастурлар. (Масалан: маркетинг, банк иши, қимматли қозғалар бозори).
3. Бошқарув фаолиятини урганиш дастурлари ва мутахассисни ўқитувчи дастурлар ўқиш дастурини вақтинчалик олиш бўйича қиска ва ўзққ муддатга бўлинади.

Киска муддатли укиш дастурлари махсус семинар ёки курсларда фойдаланади. Узок муддатли укиш дастурлари бир неча ой ва йилга ишлаб чикилади.

Укитишнинг куламига караб куйидаги дастурлардан фойдаланилади.

1. Доимий тавсифга эга дастурлар. Лекин купинча тугри ёки кисман укиш дастури хисобланади. Уларга масалан: тадбиркорликни уйтиш дастурлари киради.

2. Малакани ошириш дастурлари чет элларда кенг таркалгандек, бизнинг республикамызда ҳам кенг таркалмокда.

V. Бошкарув кадрларни ишбилармонлигини бахолаш.

Кадрлар ишининг мухим жихати-бошкарув кадрларини фаолиятини бахолашдир. Бундай бахолаш: кадрларни самарали танлаш ва жой жойига куйиш, кадрларни такдирлаш тизимини такомиллаштириш, буларни вазифаси буйича юкори погонага кутариш ва нихоят бошкарув ходимларини малакасини ошириш учун зарурдир.

Бошкарув кадрлари учун кандай турдаги бахолашлар кулланилишини куриб чикамиз.

1. Шахсий фаолиятини мажмуавий бахолаш – унинг барча вазифаларини камраб олишдан иборат. Бу мухим ва мураккаброк бахолаш туридир. Шахсни мажмуавий бахолаш ходимни ёки рахбарни самарали меҳнатини бевосита шарти билан сифатларни кушилишида келиб чикади. Бу каби сифатлар бир неча булиши мумкин.

А) Умум-ижтимоий: меҳнат килиш иштиёки, ишни жадаллиги, уз ишини яхши режалай олиш кобилияти, ишда интизомлилиги.

Б) Шахсий сифатлари: хотира, фахм – фаросатлилик, этико меъёрларига амал килиш керак.

В) касб сифатлари: умумий тасаввурли фикр юритиш, ишчанлик, касбга лаёкатлик.

2. Локал бахоланиш – Бахолаш кандайдир бир вазифани ёки уни бир кисмини бажариш натижалари асосида амалга оширилади. Масалан: Директор фаолияти бир неча вазифаларни уз ичига олади.

3. Узайтирилган бахолаш – Бахо мутахассисни меҳнат фаолияти узок муддатдан урганилишидан иборат. Бу бахолаш хизматчини утган ва жорий фаолиятини тахлил килишга асослангандир. Бу бахолаш усули рахбар ва мутахассисларни фаолиятини умумий тавсифини бериши мумкин.

4. Экспрессив бахолаш (тезкорлик маъносини билдиради.) факат жорий фаолиятни акс эттиради. Бу инсонни хозирги даврда намоён булаётган сифати ва кандай ишлашини тахлил килади.

Кадрларнинг бахолашнинг алохида тури бу – кадрларни аттестациядан утказишдир.

Аттестациянинг асосий мақсади – хизматчининг эгаллаб турган лавозимига лойиклигини аниқлашдан иборатдир. Агар у мазкур лавозимга аниқ деб топилса, унда уни яна юкори лавозимга кутариш имконини кидириш керак булади. Шундай килиб аттестацияни унинг меҳнат фаолиятига берилган объектив баҳо, деб билиш мумкин.

Одатда аттестацияни директор тайинланган махсус аттестация комиссияси утказди. Унинг таркибига: булим бошликлари, жамоа ташкилотларининг вакиллари, мутахассислар ва бошқалар киради. Хозирги вақтда аттестация 2 боскичда утказилади.

1. боскич меҳнат жамоаси аттестацияси киради.
2. боскич махсус комиссия аттестациясини утказди.

Аттестацияни 3-5 йилда бир марта утказиши мўлжалланади.

Хар қандай аттестация (унинг хар қандай шакли) ўз ичига қуйидаги ўлчаш усуллари олади:

1. Аттестациядан утувчи қандай иш бажаради.
2. Утган даврдаги иши сифати.
3. Ишга муносабати.
4. Меҳнат интизомига риоя қилиш.
5. Жамоа фаолияти натижасига хизматчининг қўшган ўлуши.

VI. ишчиларни иш жойларида жойлаштириш.

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

Кичик тадбиркорликда 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 томонидан қабул қилинган ва тадбиқ қилинган меъёрдир.

Ташқи чегара – бу ўз ичига қўнлашган меъёрларни олган, регламентланган ҳужжатдир, масалан: меҳнат ва маҳнатнинг санитария нормалари. Кадрлар бўлими ишининг мазмуни ишчиларни ишга ёллаш ва корхонанинг меҳнат резервларини сақлаш ва ривожлантиришдан иборат.

У қуйидаги боскичларни ўз ичига олади:

1. Мутахассисларни масъулиятли мансабга танлаш;
2. Ишчиларни мансабга ёллаш;
3. Ишчиларни ишдан бўшатиш;
4. Мутахассисларни сақлаш умумий режасини бажариш тизими.

Инсоннинг ўнга берилган ишнинг яроқлилиги тўғрисидаги усуллар мажмуи касб дастури дейилади. Касб дастури – бу системалашган сифатлар тахлилининг йигиндиси бўлиб, уларни хар бир ишчи келажакдаги ишини бажара олиши учун билиши керак ва ўзининг функционал вазифаларини тартибини ҳам билиш керак.

Касб дастури иккита моделдан иборат:

1. Ишчи модели (тадбиркорлик, шахсий ва касб сифатлари).
2. Мансаб модели (функциялар, вазифалар, ҳуқуқий, жавобгарлик ва бошқалар).

Ишларни ёллаш – бу инсоннинг ҳуқуқий ишга олиниши билан боглик меҳнат қонунлари ишловчиларининг корхона билан муносабатини бошқаради.

Бундай ҳуқуқий ҳужжатларга меҳнат қонунлари тугрисидаги кодекс ҳам кириб, у қуйидагиларни ўз ичига олади.

1. Меҳнат ва жамоа шартномалари.
2. Иш вақтини ва дам олиш вақтини ретламентлаш (ишлаб чиқариш).
3. Қафолат ва меҳнат ахлоқи
4. Меҳнат муҳофаза қилиш.
5. Меҳнат низомлари
6. Иш ҳақи ҳақидаги умумий низомлар

Меҳнат кодексида белгиланган қонунлардан муҳими меҳнат шартномаси ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси – бу корхона билан ишга олинган инсон ўртасидаги розилик бўлиб, бунда ишга олинган одам корхонанинг меҳнат тартибларига риоя қилган ҳолда ўз вазифаларни бажариш керак. Корхона эса унга меҳнат қонунига биноан иш ҳақи тўлайди ва меҳнат шароитини таъминлаб беради.

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

Ишчи қучини тақсимлашнинг охириги босқичи бу ишдан бўшатишдир. Бу меҳнат қонунлари ва корхонанинг ички шартларини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Ишчини бўшатиш уни хоҳишига ёки маъмурий бошқарув қўрсатмасига биноан амалга оширилади.

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

Ўзғаришларга қўра ишдан бўшатиш ўзига хос яқинлашувни талаб қилади. Бунда маъмурий бошқарув апарати ишчи ариза бермагунча, уни ишдан бўшатишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномасида шундай шартлар борки, агар улар бажарилмаса, маъмурий бошқарув органи ишчини бўшатишга ҳақлидир.

Бу шартлар қуйидагича:

1. Корхонанинг ёпилиши
2. Ишчининг ўз ишига қўлайлиги аниқланган бўлса
3. Тез – тез ишга қўйилмаслиқ
4. Иш жойида қўйрилиқ қилиш ва ҳақоза

VII. Вазифаларни мансабга кура таксимланиши.

Фирмани ташкил қилишдан аввал менежерлар, ишчилар ва хизматчиларнинг иш фаолиятига тегишли бўлган вазифаларни қандай таксимлашни ўйлаб чиқиш зарур. Умумий фаолият юритувчи бўлимлар вазифалари бўйича гуруҳларга бўлинади. Бунга кура ишлаб чиқариш, сотиш пул билан таъминлаш ва бошқариш бўлимлари амалда бўлиши мумкин. Бу бўлимлар бир – бири билан ўзвий боғлиқ бўлиб ўлардаги ишчилар ҳамкорликда фаолият юритишади.

Рахбар кул остида ишлаши мумкин бўлган хизматчиларнинг аниқ сонини, ҳужалик фаолиятининг барча омилларни текшириб чиққандан кейин аниқлайди. Вазиятга қараб, энг мақбул бўйсинувчилар сони 3- 30 тагача бўлиши мумкин.

Вазифаларни таксимлашни моҳияти шундаки, рахбар ўз кули остидагиларга баъзи бир масалаларни ечишда тула ҳаракат эркинлигини бериб қўяди, яъни ўзининг ҳуқуқ - мажбуриятининг бир қисмини ўларга топширади, аммо тула жавобгарликни рахбарнинг ўзи олиб боради.

Вазифаларни таксимлашнинг фойдали томони шундаки, у жамоада ижодий меҳнат вазиятини вужудга келтиради. Вазифани маълум қисмини олган ишловчи мустақил бир бўлим бўйича маъсулиятини ўз бўлигига олади ва рахбар олдида ўнинг ўчун жавоб беради, бу эса ўз – ўзидан, ходимларни меҳнатга ижодий ёндашишига сафарбар қилувчи ижодий омилдир.

VIII. Кадрлар қунимсизлиги билан боғлиқ ҳаражатларни қамайтириш.

Кадрлар қунимсизлиги деб – маълум вақт оралиғида ўз хоҳишлари ва маъмурият қарори билан ишдан бўшаган ишчи хизматчилар сонининг текширилаётган вақт оралиғида қорхонадаги ишловчиларнинг ўртача ўмумий сонидagi салмоғига айтилади. Қўпинча кадрлар қунимсизлиги ишчи ва хизматчиларни, мутахассилиги бўйича ишдан бўшатиш билан боғлиқ бўлади. Бу эса ўз навбатида баъзи бир салбий оқибатларга олиб қелади – Жўмладан янги ишловчини қабул қилиш ва ўқитиш билан боғлиқ қўшимча ҳаражатлар қилиш зарурияти қелиб қикади.

Кадрлар қунимсизлиги муаммоси инсоннинг ўз меҳнатида қўникиши билан боғлиқ бўлиб, у иккита масала ечилишини талаб қилади, биринчиси инсоннинг аниқ бир қорхонадаги меҳнат шароитига мослашиши, иккинчиси меҳнат шароитининг инсон талабига мослашиши.

Ҳозирги замон меҳнат амалиётида кадрлар қунимсизлигини қамайтиришнинг қўйдаги ўсуллари қўлланилмоқда:

1. Ишчилар иш жойларини қенгайтириш.
2. Меҳнатни сифат жиҳатидан бойитиш.
3. Иш вақтини мослашувчан шаклда ташкил этиш.

4. Мехнат гигиенасини яхшилаш.

5. Юкори сифатли ва унумли мехнат учун мехнатга ҳақ тулашнинг илгор усуллари кўллаш ва бошқа рағбатлантириш тадбирларини амалга ошириш.

6. Ишловчилар ўртасидаги мехнат мажораларини ҳал этишда оддий усуллардан фойдаланиш.

Фирманинг янги кувватлар, илгор технологияни киритиш эвазига ишлаб чиқариш ҳажмини кенгайтириш ва маҳсулот турини кўпайтиришга интилиши, янги иш жойларини бунёд этиш ва ишчи хизматчиларни малакаларини лавозим ва вазифаларга кўтариш имконини беради.

Фаол ташаббускор кадрларни саклаб қолишдаги кизикиши корхона раҳбариятининг мехнатни сифат билан бойитишга қаратади. Бу каби усулга қўйидагилар қаратади:

1. Ишловчи мехнатига ҳар хил элементларни киритиш, масалан: бир вақтда бир неча турдаги фаолиятга жавоб беришни юклаш.

2. Менежер ва мутахассислар учун қарор қабул қилишда эркинликни кенгайтириш.

3. Мажбурият, ҳуқуқ ва жавобгарлик ҳажмини кўпайтириш ва бошқалар;

Замоновий менежмент ўз аҳамиятини мехнат гигиенаси муаммосига қаратади. Мехнат гигиенаси чора тадбирлари сифатида қўйидагиларни келтириши мумкин:

1. Атроф-муҳитнинг соғлиққа зарарли таъсирини бартараф этиш ёки улардан ҳимояланиш (иклим, шавқин ва бошқалар).

2. Инсонни оғир мехнатдан ҳалос қилиш – машина ва механизмлар ёрдамида жисмоний сарфни камайтириш.

3. Мехнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келувчи иш жойларини ташкил этиш.

4. Инсоннинг ишлаш қобилияти пасайиши муносабати билан ўнинг иш жойини саклаш ёки бошқа аввалгисидан кам иш ҳақи туланмайдиган ишга ўтказиш.

Корхона раҳбариятининг инсон ҳақида қайғуриши кадрлар қўнимсизлигини камайтириш билан бир қаторда, провард натижада, пул маблағларини тежаш имкониятини беради. Кадрлар барқарорлигини таъминлашда бошқа корхоналарга қараганда маъқулроқ хизмат ва имтиёзлар ўрнатилиши катта роль ўйнайди.

Корхона ўзининг мехнаткашлари учун маошдан ташқари қўшимча имтиёзлар ҳам беради. Уларни икки гурўҳга бўлиш мумкин: 1. Муқофот қўринишидаги.(қўшимча пулли тақдирланишлар, ойлик муқофотлар). 2. Ижтимоий режа асосидаги қўшимча имтиёзлар. Бундай ижтимоий имтиёзлар сони ва тури, одатда ташкилотнинг моддий имкониятларига боғлиқ. Уларнинг амалдаги турлари қўйидагилар:

А. Ижтимоий таъминлаш хизматлари.

- Б. Ошхоналарда овкатланишга ҳақ тулаш.
- В. транспорт харажатлари учун қушимча туловлар.
- Г. Уй жой ажратиш ва бошқалар.

IX. Кадрлар ишини такомиллаштириш. Кадрлар ишининг марказий масаласи уни такомиллаштиришдир. Кадрлар ишини бозор иқтисодиёти шароитида такомиллаттириш муаммосини асосий йўналишларни қуриб чиқайлик:

1-йўналиш. Кадрлар сиёсатини тубдан такомиллаштириш йўли. Бу бошқарув аппаратини сонини қисқартиришдан иборатдир. Бизнинг бошқарув тизимимизни самарасизлигининг асосий сабаблари – уни сифатини такомиллашмаганлигидадир. Бу иш тизимини сонидан эмас балки сифатини ўзгартириш заруратидадир.

2-йўналиш бу янги турдаги бошқарув хизматчисини – яъни янги турдаги иқтисодий асосий фикр юритувчиларини тайёрлаш.

3-йўналиш кадрлар резерви билан ишлашда янги услубларни тарқатиш топтириш раҳбарлик вазифаларига сайловлар орқали ўтказиш орқали тайинлаш.

4-йўналиш бу раҳбарларни иқтисодий рағбатлантириш бу йўналишни моҳияти бошқарув кадрларнинг шундай иқтисодий дастурларни яъни ҳаётий шароитларини яратиш (уй жой бериш, юқори маош тайинлаш) натижасида туғри танлашдан иборатдир.

5-йўналиш – бу бошқарув амалиётига меҳнатни илмий асосдан ташкил этишни жорий қилиш турли фан мутахассисларни турли тармоқ илмий ходимларни раҳбарларни ўқитиш моделини самарасини аниқлашга жалб қилишдан иборат.

6-йўналиш – бу бошқарув ходимлари меҳнатини компьютерлаштиришдир. Бу дегани хизматчиларни бир хилдаги такрорланувчи ақлий иш талаб қилмайдиган ҳаракат ва операциялардан озод этишдир. Шунга мувофиқ шунинг ҳисобига ижодий меҳнат имкониятларига эга бўлади.

Талабаларнинг ўз-ўзини текшириш саволлари.

1. Кадрлар стратегияси деганда нимани тушунасиш?
2. Кадрлар сиёсати тактикаси деганда нимани тушунасиш?
3. Кадрлар ишининг асосий максоди нима?
4. Кадрларни режалаштириш неча босқичдан амалга оширилади?
5. Меҳнат ресурслари деганда нимани тушунасиш?

6. Кандай укиш турлари мавжуд?
7. Кадрлар ротацияси нима?
8. Касб дастури нечта моделдан иборат?
9. Мехнат шартномаси нима?
10. Вазифаларни таксимлашдан мақсад нима?
11. Кадрлар кунимсизлиги деб нимага айтилади?
12. Кадрлар кунимсизлигини камайитириш усуллари айтинг?
13. Мехнат гигиенаси деганда нимани тушунасан?

Мундарижага қайтиш

6 – мавзу; Кичик бизнес ва тадбиркорликни молиялаш ва кредит билан таъминлаш хусусиятлари.

Р е ж а :

- 1.Молиявий ресурслар ва молиявий капиталнинг моҳияти ва тузилиши.**
- 2.Кичик бизнесни молиявий ресурс монбалари.**
- 3.Капитал инвестицияси ва унинг турлари.**
- 4.Инвестиция ва даромадларни дисконтлаштириш**
- 5.Кичик бизнесни кредит билан таъминлаш шакллари.**

Адабиётлар: 1,2,3,7,9

Таянч иборалар:

Инвестиция, инновация, айланма фонд, муомала фонд, асосий фондлар, кредит, дисконтлаштириш, оведрафт, халқаро кредит, банк кредити, давлат кредити, истеъмолчи кредит, капитал инвестиция.

I. Молиявий ресурслар ва молиявий капиталнинг моҳияти ва тузилиши.

Тадбиркорликни асосини, шунингдек унинг кичик қуринишларини молиявий сармояларва молиявий захиралар ташкил қилади. Хужалик юритувчи субъектнинг молиявий захираларини унинг ихтиёрида бўлган пул воситалари ташкил қилади. Улар хужалик фаолиятини турли тармоқларига юборилади: Воситачи ва молиявий хизматлар, савдо – сотик хизматлари, инвестиция ва инновация лойиҳалари. Нақд пулнинг етишмовчилиги кичик

бизнес истикболини, унинг хаёт топиш эҳтимолни, унинг молиявий эпчиллигини пасайтиради ва синишига олиб келади. Чунки етарли миқдорда нақд пулнинг булмаслиги банкларни қарз бермаслигига олиб келади. Хужалик фаолиятини ривожлантириш учун ишлатиладиган молиявий захиралар (хом ашё, меҳнат ускуналари, ишчи кучи) пул қуринишидаги сармоядир.

Сармоянинг умумий ифодаси:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Д} & \text{Т} & \text{Д} & \text{П} & & & \longrightarrow \\ & & & & \longrightarrow & \text{Т}' & \longrightarrow \\ \text{П} & & & & & & \end{array}$$

Бу ерда:

П-инвестор томонидан қарзга берилган пул маблағи.

Т-маҳсулот (тадбиркорлик фаолияти учун сотиб олинган технология).

П'-Инвестор томонидан хужалик фаолиятини юритиш натижасида ва қушимча маҳсулотни сотишдан олинган пул маблағи.

Йилига сармоя канча қуп айланса инвестор йиллик даромади шунча қуп бўлади.

Молиявий захиралар сармоясини тузилишига шунингдек асосий фондлар, айланма фондлар, муомала фондларига қуйилган пул маблағлари қиради. Асосий фондлар-меҳнат қуроллари йигиндисининг қийматли қуриниши. У молиявий қуринишини ўзгартирмасдан ишлаб чиқариш ва хужалик қорхона чегарасида фаолият қурсатади ҳамда ўз қийматини қайтадан яратилган маҳсулот қийматида утқазади.

Айланма фондлар – қорхона ишлаб чиқариш фондининг бир қисмини ташкил қилади. У бир ишлаб чиқариш даврида ишлатилади ва ўз қийматини ишлаб чиқариладиган маҳсулотига тулалигича утқазади.

Муомала фондлари – тайёр маҳсулотни истеъмолчиларга юборилгани, лекин туланмагани банк ва касса ҳисобидаги пул маблағларини ўз ичига олади.

Номоддий активлар – ҳисоб-китоб тоифаси. Номоддий воситаларга физик хусусиятларга эга булмаган, аммо қорхона активига қушилган ва одатда унинг фойдаланиш муддати даврида амортизация туловларини талаб қилади. Уларга қуйидагилар қиради: патентлар, лицензиялар. Уларнинг бир қисми ўзининг дастлабки қийматини йўқотади ва вақт ўтиш мабойнида фойда келтиради.

II. Кичик бизнесни молиявий ресурс монбалари.

унча қуп булмаган янги ишхбилармонлар ўз ишларини ўзлари молия билан таъминлайдилар. Қупчилик кишилар оз миқдорда бўлса ҳам ташки манбаларга муҳтож бўладилар.

Пул ресурсларининг тўртта тоифаси мавжуд:

1. Савдо кредити – Ҳақиқатдан бу товар қиймати ҳисобланади.

2. Киска муддатли кредит – Банклар ва бошка кредит берувчилар, бу каби кредитлар махсус мақсадлар-муддатли кредитлар эҳтиёж сифатида келгуси мавсумда сотиш учун берилади. Бу каби кредит учун қарз бир йилга етмасдан ўзилади.

3. Ўзоқ муддатли кредит – Бир йилдан ортиқ муддатга қорхонани қенгайтириш ёки такомиллаштириш учун берилади.

4. Акционерлик капиталида инвесторнинг қатнашиши. – Бу каби ресурслар қайтарилмайди. Сиз воситаларни оласиз ва фойдани бир қисмини инвесторга берасиз.

Молиявий таъминлашнинг имконли манбалари қуйидагилардир:

Тижорат банклари, молиявий ва инвестицион компаниялар, кредит идоралари, харидорлар, маҳсулот берувчилар.

Бугунги кунда кичик бизнесни қўллашни ўзларининг асосий вазифаси деб ҳисоблайдиган давлат ва жамият ташкилотларининг сони қўпаймоқда. Улар факат молиявий ёрдам қилмасдан балки (қоида бўйича имтиёзли кредит шаклида) қорхоналар қидириб топишади, ходимларни ўқитиш ва бошка ишларда ёрдам беради.

III. Капитал инвестицияси ва унинг турлари.

Кичик бизнесни ишбилармонлик тизимлари томонидан молия ресурслари қўндалик харажатларини ва инвестицияни молия билан таъминлашда ишлатилади.

Инвестиция – бу молиявий ресурсларни турли фаолият, асосан ишлаб чиқаришни ривожлантириш учун ўзоқ муддатли капитал киритиш шаклида бевосита қорхонани қўшимча фойда олиш ёки қорхона компания ишига таъсир қўсатиш ниятида қимматбаҳо қозғаларни сотиб олишда ишлатилади. Инвестициялар молиявий (қимматбаҳо қозғалар билан боғлиқ операциялар) Ҳақиқий (маблағларни ўзоқ муддатга моддий ишлаб чиқаришга киритиш), аклий (интеллектуал) бўлишлари мумкин. Бундан ташқари қуйидаги турлари ҳам мавжуд.

1.**Венчурли капитал** – бу таваққалчилик капитал киритишни белгилаш учун ишлатилади. У ўзини янги акциялар чиқарувчи инвестиция шаклида қўсатади. Булар янги акциялар чиқарувчи инвестиция шаклида ўзини қўсатади.

2.Тўғри инвестициялар – бу ҳужалик юритувчи субъектнинг низом капиталига киритилган маблағдир. Ёки янғидан бўлиб этилаётган қорхона учун фойда қўриш ниятида ва ўшбу ишбилармонлик тизими бошқарувини бошқаришда қатнашиш ҳуқуқини қўлга киритиш учун ишлатилади.

3.Портфел инвестициялар – бу фойда олиш мақсадида саноат, қишлоқ ҳужалик, транспорт кредит ва бошка қорхоналарга ўзоқ муддатли капитал маблағини киритишдир.

4.Аннуитет – омонатчига вақти вақти билан туланадиган қўл маблағидир. (бадал, рента ва фойда).

Аннуитетнинг куйидаги турлари мавжуд:

А. Хар йили аннуитетлар – сугурталанганларга йиллик бадалларни тулаш.

Б. Булинувчи аннуитет – сугурталанган шахсни вақтидан кейин меросхурлар орасида таксимланувчи даромад.

В. Кечиктирилмайдиган аннуитет – сугурта шартномаси тузилгандан кейинги туланиши бошланган йиллик даромад.

Г. Кечиктирилган аннуитет – сугурта шартномаси тузилгандан сунг маълум вақт ўтгандан кейин туланадиган йиллик даромад.

Д. Гурухли аннуитет – даромад ягона сугурта шартномаси асосида бир неча физик ва юридик шахсларга туланадиган даромад бўлиб сунг улар орасида таксимланади.

Инвестор – бу қарор қабул қилувчи ва ўзининг шахсий, қарзга олинган маблағларини ва жалб қилинган мулкӣй ва маданий бойликларини инвестицион лойиҳага қиритувчи жисмонӣй ва юридик шахсдир. Инвестор қарори билан инвестицияларга эгалик қилиш, ишлатиш, фойдаланиш ҳуқуқи ва уларнинг натижалари билан жисмонӣй ва юридик шахсларга қонунда қурилган тартибда бериши мумкин.

IV. Инвестиция ва даромадларни дисконтлаштириш

Тадбирқорликда ўнинг молия ресурслари ичида катта ҳажмда нақд пуллар бўлиши мумкин. Шўнинг ўчун пул масаласини сотиб олиш қобилиятини аниқлашда муҳими вақт омилини ҳисобга олишдир. Пул воситалари бир хил номинал қийматга эга бўла туриб ҳозирги вақтда ва маълум вақт ўтганда ҳар хил сотиб олиш қобилиятига эга бўлади.

Дисконтлаштириш – бу ҳар хил йиллардаги иқтисодӣй қурсатқичларни вақт бўйича солиштириш турига қелтиришдир. Ушбу операция шўнга асосланганки, ҳар қандай қелажакда олинадиган пул маблағи айланишга қиритилиб, фойда қелтиришга мажбур қилинса, ўнда ўч йилдан сунг пул миқдори факатгина сакланиб қолмасдан. Балқи қупайиши ҳам мумкин.

Инвестициялардан қеладиган даромадни дисконтлаштириш – бу қелажакда олинадиган ўмумӣй пул қийматини ҳозирги пул қийматига нисбатан аниқлашдир.

Ўстирилган пулни аниқлаш ва дисконтни ҳисобга олиб қўшимча даромадни аниқлашда қуйидаги формуладан фойдаланилади:

$$F_c = P_c (1+i)^n.$$

Бу ерда:

F_c -Қелажакдаги пул маблағи (қутилган қиймати). Сўмма.

P_c -Пулнинг бошланғич қиймати (ҳозирги жорӣй) сўмда.

$(1+i)$ -дисконт қоэффиценти, яъни даромадли меъёри ёқи фойиз қийматининг биринчи бўлағи.

n-даромадни жамгарилишдаги йиллар сони ёки капитал айланишлари сони.

$$Д = P_c (1+i)^n - P_c.$$

Бу ерда:

Д-кушимча даромад.(сум).

V. Кичик бизнесни кредит билан таъминлаш шакллари.

Кичик бизнеснинг ишбилармонлик таркибларини кредит билан таъминлаш – бу уларга молиявий пул ёки товар шаклидаги воситаларни маълум муддатга хужалик фаолиятини амалга ошириш учун беришдир.

Кредит билан таъминлашнинг куйидаги турлари мавжуд:

1.Хужалик юритувчи субъектларга пул ссудаларини ёки товарни капитал урнида тугридан-тугри бериш шакли.

2.Хисоб-китоб турларидан бири сифатида кредит билан таъминлаш, яъни тулов мухлати узайтирилганлиги хисоби билан.

Кредитнинг асосий вазифаси пул воситаларини кайтариб бериш шarti билан корхоналар, ташкилотлар орасида таксимлаш ва вақтинча буш пул маблағларини самарали ишлатишдан иборатдир.

Кичик бизнесда кредит билан таъминлаш кенг шаклларда тасаввур этилади. Бу ерда куйидаги кредитлар ишлатилади: тижорат, банк, давлат, истеъмолчи, халқаро. Уларнинг ҳаммаси кредит берилиш муддатига қараб қиска муддатли (1 йилгача), урта муддатли (1-3 йилгача) ва узок муддатли (3-йилдан ортиқ) бўлиши мумкин.

Тижорат кредити – товар шаклида (берилувчи) сотувчилар томонидан харидорларга берилувчи кредит бериб сотилган товарни қийматини орқарок суришдан иборатдир.

Банк кредити – корхоналарга, тадбиркорларга пул қуринишида берилади.

Давлат кредити-давлат бюджетидан энг мухими замонавий ишбилармонлик лойиҳаларни амалга ошириши бўйича тасдиқланган дастурлар асосида берилади.

Истеъмолчи кредити-бу кредит шакли халқнинг истеъмол талабини қондириш воситаси сифатида хизмат қилади ва пул ёки товар шаклида бўлиши мумкин.

Халқаро кредит – бу халқаро иқтисодий муносабатлар соҳаси бўлиб. У турли давлатлар кредитлар ва қарз олувчилар орасида ссуда бериш ишлатиш ва уни ўзиш бўйича фоиз тулаш билан амалга оширилади. Халқаро кредит ўлчами ва уни бериш шarti кредит берувчи ва олувчилар ўртасидаги кредит шартномасида ўз аксини топади.

Очик хисоб буйича кредит билан таъминлаш – бу сотувчини доимий харидорга таъмин этмасдан ва тез фоиз туламасдан тулов муддати узайтирилган шаклдаги кредитдир.

Овердрафт-киска муддатли кредитлаш шакли булиб банклар амалиётида ишлатилади.

Талабаларнинг уз-узун текшириш саволлари.

1. Кредит, дотация, нима?
2. Асосий фондлар деганда нимани тушунаси?
3. Айланма фондлар деганда нимани тушунаси?
4. Муомала фондлар деганда нимани тушунаси?
5. Номоддий активлар нима?
6. Инвестиция нима?
7. Диконтлаштириш нима?
8. Инвестици турларини айтинг.

Мундарижага кайтиш

7 - Мавзу: Кичик бизнесда инвестицияларнинг лойихавий тахлили.

Р е ж а :

1.Инвестицион лойихалар тахлилининг узига хос жихатлари.

2.Инвестицион лойиха цикллари.

3.Инвестицион лойиха менежменти.

4.Инвестицион лойиханинг устиворлиги.

Адабиётлар: 2,3,7,9,12

Таянч иборалар:

Инвестиция, лойиха менежменти, стратегик режа, молия бозор, харажат, ялпи ички махсулот, меҳнат ресурслари, маркетингни бошқариш, молиявий ресурслар, лойиха устиворлиги, жаҳон банки.

I. Инвестицион лойихалар тахлилининг узига хос жихатлари.

Ўзбекистон Республикаси амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларни янада чуқурлаштириш иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларни жадаллаштирилишни талаб этади. Бу эса ўз навбатида катта ҳажмдаги сармояларни (инвестицияларни) жалб этилишини тақозо этади.

Эспертиза тахлиллари шуни курсатмоқдаки, якин ун йиллар ичида бевосита чет эл инвестициялари шаклидаги халқаро капитал оқимлари ҳажми янада ошади.

Жаҳон банки таъкидлашича 1996-2005 йиллар мабойнида ривожланаётган мамлакатлар, ўз иқтисодийларга аввалги 10 йилдагига қараганда қупрок инвестиция йўналтирилиш керак. Улар Я.И.М даги инвестициялар ўлуши ўртача ҳисобда 1985-1994 йиллардаги 24 % дан 1995-2004 йилларда 27-28 % гача яъни йилига 1,7-1,8 трлн АҚШ долларига ошади.

Ривожланаётган мамлакатлар ҳозирги ўтиш даври иқтисодийига эга мамлакатлар ўлуши эса ошиб боради. Россия Фанлар академиясига қарашли (И.М.Э.М.О) институти оқимлари амалга оширган баҳолаш ҳисоблари 1-жадвалда келтирилган.

1-жадвал

Жаҳондаги мамлакатлар 3 та гуруҳ ўртасида янги чет эл инвестициялари оқимининг бевосита тақсимланиши

Мамлакат гуруҳлари	1995	2000	2005	2010	2015
Ривожланган мамлакатлар	64,5	60,0	54,7	48,6	41,1
Ривожланаётган мамлакатлар	31,7	35,0	39,0	43,3	48,1
Ўтиш даври иқтисодийига эга мамлакатлар	3,8	4,9	6,3	8,1	10,5

1995 йилда 2001 йилгача бўлган даврда Ўзбекистонда капитал қўйилмалари умумий ҳажмда барча турдаги чет эл инвестициялари ўлуши 14-21,7% гача яъни 1,5 баробар ошган. Аммо ҳозирги кунда бу етарли эмаслиги қўрилиб турибди. Айниқса ишлаб чиқариш мақсадларига йўналтириладиган чет эл инвестициялари етишмаётгани аниқ сезилмоқда. Бу Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов 2001 йилдаги ижтимоий иқтисодий ривожланиш яқунлари иқтисодий ислохотлар бориши ва 2002 йил вазифаларига бағишлаб 2002 йил 14 февралда ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси мажлисида сузлаган нутқида қўрсатиб ўтди. «Хорижий инвестицияларни бевосита жалб этиш ишлари суғст олиб борилмоқда. 2001 йили иқтисодийтимизга жалб этилган хорижий инвестицияларнинг умумий ҳажмидан фақат 13,4% гина бевосита амалга оширилди».

Бу ўринда Ўзбекистонда бевосита чет эл инвестицияларини жалб этиш йўлида тусик бўлаётган асосий омиллар орасидаги қўйидагиларни алоҳида ажратиб қўрсатишимиз мумкин.

- Аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот даражаси юқори эмаслиги тўғайли мамлакат ички бозори чет эллик шериклар ўчун кизиқарли эмаслиги;

- Миллий молиявий тизимнинг етарли даражада ривожланмаганлиги, нотуловлар мавжудлиги, хусусий инвестициялар даражаси юкори эмаслиги, хусусий тадбиркорлик яхши ривожланмаганлиги;

- Бозор ва ишлаб чиқариш инфратузилмасини ривожлантиришда камчиликлар борлиги;

- Мамлакатимизга ва мамлакатимиздан ташқарига юк етказиб бериш ва транспорт харажатлари юкори даражадалиги;

- Мамлакатимизга нуфузли халқаро рейтинг агентликлар бераётган инвестиция рейтинглари унча юкори эмаслиги ва бошқалар.

Жаҳон банки ўсули бўйича лойиҳа тахлили вазифасига лойиҳа киймати белгилаш қиради. Лойиҳанинг киймати унинг ижобий натижалари киймати ва салбий натижалар айирмасига, яъни лойиҳа киймати «Фойда-харажат»га тенг.

Лойиҳа киймати аниқлаш учун уни барча натижаларини баҳолаш ва лойиҳадан олинadиган фойдани ва уни амалга ошириш харажатларидан ўстун эканлигини баҳолаш керак бўлади, чунки қўпдан қўп иморат ва иншоотлар келажакда ўзok даврлар ўтгандан кейин ўларни ҳозирги вақтда лойиҳа бўйича зарурий харажатлари билан таққослаш бутунлай мумкин бўлмай қолиши мумкин. Баъзи бир харажатларни ва лойиҳа натижаларини, масалан, қўрулиш мантаж ишларини осон ўлчаш, кийматлаш мумкин бўлади. Баъзи ҳодимларни ўқитиш сон ва сифат жиҳатидан ўлчаш мумкин, аммо саноат ишлаб чиқариш ва қишлоқ ҳўжалик фаолиятида талаб даражасида ҳақиқий натижаларга баҳо бериш асло мумкин эмас.

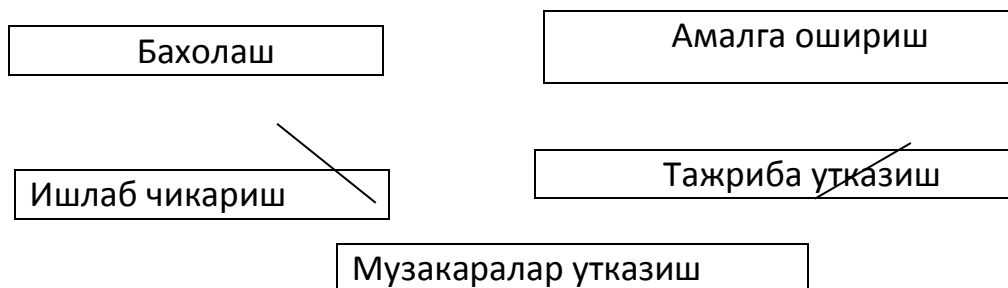
Лойиҳа фойдаси ва харажатлари қўйидаги тутган ўринлари билан баҳоланади:

1. Техникавий тахлил: (Лойиҳа техника жиҳатидан асосланганми);
2. Бозор тахлили : (Лойиҳа махсулотига талаб борми);
3. Молия: (Лойиҳа молия нуқтаи назардан яшовчанми, Лойиҳа ўчун қилинган харажатлар истеъмолчи ҳисобига қайтариладими);
4. Экология: (Лойиҳа атроф муҳитга қандай таъсир қўрсатади);
5. Институционал тараккиёт: лойиҳа ўчун жавоб берадиган ташкилот лойиҳани амалга ошириш ва уни ишлатишда раҳбарлик қила оладими;
6. Лойиҳани ижтимоий ва маданий муносабатларда ишлатилиши;
7. Иқтисод: лойиҳани ижобий натижалари уни амалга оширишдаги ва ишлатишдаги харажатлардан ўстун келадими.

II. Инвестицион лойиҳа цикллари.

«Лойиҳа цикли» тушўнчасига лойиҳани ишлаб чиқариш ва амалга ошириш босқичлари қиради. Жаҳон банки лойиҳалар ўчун муҳим аҳамиятга эга бўлганлар. Қўйидаги қизмада олтита босқич қўрсатилган.

Вазифаларни белгилаш



1-чизма. Лойиха цикли.

Вазифаларни белгилаш. Циклнинг биринчи босқичи тараккиёт топтиришнинг муҳим масалаларини бажаришини таъминлаб асосий белгилловчи ҳолларни танлашда тегишлидир.

Ишлаб чиқариш. Бунинг учун лойиханинг барча параметрлари, яъни ҳар томонлама ўзлуксиз аниқлаб қуриб чиқилади, яъни лойихани техник характеристикаси, унинг атроф-муҳитга таъсири иқтисодий самарадорлиги.

Текшириб чиқиш-лойихага молиявий пул ажратишдан олдин ўтқазиладиган охириги баҳо ҳисобланади. Ундан келажакда қуп фойда келтирилиши мумкинлиги аниқлаб чиқилади.

Келишув жараёни- бу жараёнда банк ва қарз оловчи лойиха бажарилишини таъминлашга алоқадор чора тadbирларни қуриб чиқади.

Амалга ошириш - бу босқичда лойиха керакли ташкилотларга тарқатилади. Амалга ошириш этапида барча қуринишдаги ишлар қузатиб борилади ва назоратга олинади.

Баҳолаш – этапида қуйидагилар аниқланади: кейинги лойихалардан фойдаланиш учун лойиха мақсади аниқлаганлик даражаси баҳоланади ва таҷриба ҳулосалари баҳоланади.

III. Инвестицион лойиха менежменти.

Инсонлар лойиха мақсадида эришиш учун аниқ мақсади билан ишламасалар ҳеч қайси лойиха самарали бўлмайди.

Лойиха мақсадини аниқлаш ва уни режалаштириш ишга раҳбарлик ва иш бажариш жараёнида ёрдам бериш менежер учун асосий вазифа ҳисобланади. Иш жараёнини назорат қилиш, бюджетни қузатиб бориш, ишлаб чиқариш ҳажми ва лойиха ресурсларни қузата билиш менежерлик асосий вазифаси бўлиб қолади.

Менежментнинг таҷрибаси бажарадиган фаолияти ва контексти. Контекст деганда лойиха бажарилаётган ташки ва ички муҳит, режаси ёки режалаштираётган бизнес тушунилади.

Ташки муҳит ўз ичига қуйидаги омилларни олади.

1. физикавий омиллар: танланган жой, иклим жугрофик тузилиш хусусиятлари.

2. Иктисодий омиллар ;Ички ва халкаро;

3. Маданий ижтимоий ва сиёсий омиллар;

4. Технологик омиллар;

5. Лойиха эгаси –давлат ёки директор кенгаши акционерлар ёки хусусий шахс;

6. Фойдаланувчи, бозор, харидор, миқдор фойда оловчи шахс ва хоказолар ана шуларнинг талаб истакларини эътиборга олиш керак;

7. Иш шароитига жавобгар бўлган бош ташкилот вазирлик ёки корпорация;

8 Лойихали бошқарувчи команда ёки бизнес штатидаги ходимлар.

Менеджмент вазифаси ва бажарадиган ишдаги фарқини аниқлаш жуда мураккаб.

Менеджментнинг 6 хил вазифаси мавжуд:

1. Раҳбарлик, менежерлар командасига бажаралидаган мақсад вазифасини аниқ ва тушунарли қилиб бера олиши.

2 Режалаштириш. Режалаштириш 2 хил бўлади.

А) стратегик режа-мақсад ва миқдор уртасидаги ижтимоий иктисодий муҳит.

Б) Харакат режаси-бу ишлаб чиқариладиган маҳсулот сифати ,унинг иктисодий самарадорлиги ва бошқариладиган иш ҳокимлиги белгилайди.

3. Ишга раҳбарлик қилиш ва ёрдам бериш.

А) Меҳнатни бўлиниши, моддий ва молиявий ресурсларни тақсимлаш

Б) Иш дастурини бажариш

4. Мувофиқлаштириш

а) ташқи ва ички муносабатлар ҳамда ахборотлар.

5 Бажарилишни назорат қилиш

а) Хар бир соҳали материалли, молиявий томонини, бухгалтерия ҳисоботларни ва ижтимоий омилларининг назорати

б) вақти-вақти билан иш бажарилишини назорат қилиш

6 Натижага мулжал. Мукофатлаш тизимини қўллаш.

Моҳирликнинг ривожланиши менеджментнинг қўйидаги асосий вазифалардан иборат:

1. меҳнат ресурсларини ривожлантириш.

А) Ишни нимадан иборатлигини ёзиб чиқиш ва ишловчилар штатини жамлаш режаси;

Б) Лойхани шакллантириш;

В) Штатдаги ходимларга ва маслаҳатчиларга раҳбарлик қилиш;

2. Ишга олинаётган кадрларни миқдор жиҳатидан самарадорлиги;

А) Билими;

Б) Мажбурияти;

3. Ходимлар орасидаги алокалар.

А) Штабдаги ходимлар ва булимлар уртасидаги мажбурият ва жавобгарлигини таксимлаш;

Б) Айрим ходимлар ишини режалаштириш ва уни баҳолаш усули;

В) Ишни тугри ташкил этишни ургатиш;

Г) Сухбат ва маслахат ташкил этиш;

Е) Мажлис утказиш;

Д) Муаммоларни ажратиш ва уни ечиш;

Ж) Узининг иш вақтини режалаштириш;

4. Амалга ошириш

А). Режалаштириш йўллари ва уни амалга оширишни назорат қилиш;

Б). Тизимлар ва усуллар

В). Таклифлар, хизмат курсатиш ва хом-ашё сотиб олиш;

Г). Ишлаб чиқариш ва мохиятларини бошқариш;

Е). Маркетингни бошқариш;

5). Молиявий ресурсларни ва менежмент;

А). Харажатларни ҳисолаб чиқиш ва баҳолаш;

Б). Иқтисодий ва статистик усуллар;

В). Жамгарма фодини бошқариш;

Г). Молиявий назорат ва тафтиш;

б). Ахборот тизимларини бошқариш;

А). Ахборот тизимлар;

Б). Сифат миқдорини қўзатиш;.

в) Иш графигини текшириш.

г) Иш ҳолатини ҳисоботи ва назорати.

IV. Инвестицион лойиханинг устиворлиги.

Қўп иқтисодчилар ва халқаро ваколатхоналар лойиха ўзқққ қидамлилигини тараккий эттиришда шуни аниқладиларки, лойиханинг давомийлик қобилияти унинг иқтисодий самарадорилгини таъминлашга қўглик эканлигини топади. Жаҳон банкининг иқтисодий ривожлантириш институти (Ж..Б.И.Р.И.) лойиха ўстуворлигини қўйидагича аниқлайди: агар лойиха бир неча йил ишлагандан сўнг олинган фойда олдиндан қўзланган фойдага тенг ёки қўп бўлса, унда лойиха қидамли деб ҳисобланади.

Лойиханинг ўстуворлиги қўпинча унинг миқдорий курсаткичларида курсатилса ҳам унинг сифат курсаткичи асосий ҳисобланади. Ишлаб чиқариш тармоқларидаги лойихалар ўчун масалан саноатда унинг фаолиятдаги ишлаб чиқариш ҳажмидаги фойдаланиш қўэффиенти билан аниқланади.

Жаҳон банки иқтисодий ривожланиш институти таъкидлаши бўйича ўстуворликни аниқлаш меҳнат ресурсларини тараккий эттиришда ҳам миқдор курсаткичига эътибор бериш қерак. Лойиха ўстиворлиги нисбий тушунча, у қўп курсаткичлар билан бақоланиши қерак – бў курсаткичлар

лойиханинг сифати ва миқдор жихатидан фаолиятини бирлаштирилади. Асосий гоя унинг умрбокийлигини аниқлаш.

Лойихани чидабийлигига бир канча омиллар таъсир курсатади. Ж..Б.И.Р.И. 4 та асосий омилни фарқлайди: иктисодий ва молиявий, техник, ташкилий ва стратегик.

Талабаларнинг уз-узун текшириш саволлари.

1. Лойиха тахлилини нечта бўлими бор, таърифлаб беринг.
2. Лойиха тахлили вазифасига нималар киради?
3. Лойиха цикллари деганда нимани тушунаси?
4. Контекст деганда нимани тушунаси?
5. Ташки муҳит уз ичига кандай омилларни олади?
6. Менежментнинг вазифаси ва бажарадиган иши.
7. Лойиха ўстиворлиги кандай аниқланади?
8. Лойиха киймати нима?

Мундарижага қайтиш

8-Мавзу; Кичик бизнесда банкротлик.

Р е ж а :

- 1.Банкротлик-ракобат курашининг объектив ходисасидир.**
- 2.Кичик бизнес корхоналари инкирозга учрашининг асосий сабаблари.**
- 3.Кичик бизнесда хужалик юритувчи субъектларни тугатиш ва қайта ташкил этиш шарт – шароитлари.**
- 4.Ишдан бушатилаётган ишловчиларнинг ҳуқуқий қаролотлари.**

Адабиётлар: 1,2,3,7,9,11

Таянч иборалар:

Банкрот, санация, аددий акция, имтиёзли акция, ракобат, кредиторлар, молиявий натижалар, низолар, фойда, иктисодий фойда, бухгалтерия фойдаси, кредит, тинчлик келишуви.

1. Банкротлик-ракобат курашининг объектив ходисасидир.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 30 августдаги «Банкротлик тугрисида»ги қонуни кредиторларнинг даъволарини қондириш мақсадида ҳужалик юритиш субъектлари бўлмиш юридик ва жисмоний шахсларни банкрот бўлган деб эътироф этиш шартлари таркибини белгилаб берди.

Қонун мулкчилик шаклидан қатъий назар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ҳужалик фаолияти билан шугулланаётган юридик ва жисмоний шахсларнинг шу жумладан бошқа давлатлар ҳужалик юритиш субъектларнинг мулкӣ муносабатларига нисбатан тадбик этилади.

Ушбу қонун ўз фаолиятини Ўзбекистон Республикаси давлат бюджети маблағлари ҳисобидан амалга ошириладиган корхоналарга нисбатан тадбик этилмайди.

Банкротликнинг дастлабки белгиларига қуйидагилар қиради:

А) Ҳисоботлар берилишининг кечиктирилиши.

Б) Баланс ва молиявий натижалар тугрисидаги қисоботлар тизимидаги қескин ўзгаришлар.

В) Корхоналардаги низолар чиқарилаётган қарорларнинг қупайиб қетиши.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1996 йил 11 декабрдаги «Корхоналарнинг банкротлиги тугрисида»ги қонунчиликни амалга оширишга доир қора тадбирлар тугрисидаги ПФ – 1658-сон Фармонида асосан ишлаб чиқилган «Иқтисодий қочор қорхоналарни санациялаш тугрисида» ги Низом ҳужалик юритувчи субъектлар - қарздорларнинг тулов қобилиятини қогломлаштириш ҳамда тиклаш мақсадида ўтқазиладиган қочор қорхоналарни санациялаш масалаларини тартибга қолади.

Қорхонани санациялашнинг давомийлиги 18 ойдан ошмаслиги қерак.

Низомда таъқидланишича, ҳужалик судининг қарорига мувофиқ қодавлат қорхоналари ўчун санациялаш даври 6 ойгача ўзайтирилиши мумкин.

Санациялаш бошланишидан 12 ой ўтгач қредиторнинг талаблари ўмумий суммасидан 40%и қондирилиши лозим.

Банкротлик бу ҳужалик юритувчи субъектнинг иқтисодий қашшоқлиги, уни қарз мажбуриятлари бўйича туловга қобилиятсизлиги, ҳужалик судининг қарори билан ошқора эълон қилинганлигидир, ўз ишининг маъноси билан банкротлик бу бозор иқтисодиётидаги оддий қолат, рақобат қурашидаги табиий қараёндир, ўнда қочор тадбирқор таркиби ўзининг ҳужалик фаолиятини тўхтатишидир. Рақобат қурашининг натижаси-бу ишлаб чиқариш тараккиётини ишдаги ташаббусни рағбатлантиришдан иборат.

Ҳужалик юритувчи субъектларини банкрот бўлиш моҳияти барча қредиторлар талабини қондиришдан иборат, яъни ўлар манфаатини қондиришдир. Банкротликка ўчраган тадбирқор ёки қорхона мулкчини қотишдан асосий мақсад қредиторларга қарзни қайтаришдан иборатдир. Шу билан бирга қупчилик давлатлар қонунияти шу жумладан бизнинг республиқамизда ҳам оғир молиявий аҳволга тушган, ҳужалик юритувчи

субъектга ёрдам курсатишга аввалги тургинликни тиклашга ва яна тулаш кобилиятига эга булишига йуналтирилган.

Банкрот – бу жисмоний ёки юридик шахс (Хужалик юритувчи субъект), хужалик суди карори билан ошкора иктисодий кобилиятсиз карздор деб аталишидир.

2. Кичик бизнес корхоналари инкирозга учрашининг асосий сабаблари.

Тадбиркорлик таркибининг фаолиятини иктисодий натижалари сезиларли тебранишларга мойилдир ва улар куп омилларга боглик. Бу эса купчилик хужалик юритувчи субъектлар кутарилиш ва пасайиш боскичларини босиб утади. Куплари банкротликка якинлашсалар, бошқалари банкротликка учрайдилар.

Чет давлатлардаги куп йиллик корхоналарнинг оёкка туриши ва тараккиётига оид тажрибалардан келиб чиқадики, фирмани молиявий кризиси ва банкротлигининг сабаблари – бу талабни кискартириши, ишлаб чикариш хажмини пасайиши, уни издан чиқиши ва маълум бошқарув тизимининг йуклигидир.

Тараккиёт топган тургун иктисодий ва сиёсий тизимга эга давлатларда банкротликка 1/3 қисмига ташки омиллар ва 2/3 қисмига ички омиллар сабабчи булар экан.

Бизнес амалиётида банкротликни олдиндан айтиб бериш учун Е. Альмашнинг «Z-хисоби» ишлатилади.

$$Z\text{-хисоб} = \frac{(1,2OK + 1,4 * DT + 3,3 * AFД + CX)}{A + 0,6 * OABK / П}$$

Бу ерда: DT-даромадни кайта таксимлаш;

CX-сотиш хажми;

A-барча активлар;

OABK-оддий ва имтиёзли акцияларнинг бозор киймати;

П-барча пассивлар.

Z-хисоб	Банкротлик эҳтимоли
1,8 ва ундан кам	Жуда юкори
1,81 дан 2,7 гача	Юкори
2,8 дан 2,9 гача	Мумкин
3,0 ва юкори	Жуда паст

Хужалик юритувчи субъектнинг банкрот булиш имконини баҳолашда куйидаги курсаткичлар нисбатини таҳлил қилиш зарур:

-барча активларга оборот капиталини нисбати;

-карзларни акционерлик капиталга нисбати;

- барча пассивларни барча активларга нисбати;
- асосий капитални акционерлик капиталига нисбати;
- соф фойдани барча активларга, операциялардан келиб тушадиган нақд пулларни барча пассивларга нисбати;
- соф фойда плюс кредит буйича фоизни кредит буйича фоизларга нисбати.

3. *Кичик бизнесда хужалик юритувчи субъектларни тугатиш ва кайта ташкил этиш шарт – шароитлари.*

«Банкротлик» ҳақидаги қонун давлат ҳудудида хужалик юритувчи субъектлари билан биргаликда уларнинг мулк шаклидан катъий назар юридик ва жисмоний шахсларнинг мулкӣ муносабатларга таъсир курсатади.

Банкротлик институтининг мақсади ўз хужалик фаолиятини давом эттираётган субъектларини ва уларнинг кредиторлари орасидаги ўзаро муносабатларни тартибга солишдан иборатдир. Бу каби фаолиятини мумкин эмаслиги ёки йўқлигига асос бўлмаганда кредиторларни талабини имкон борича қондириш, юридик шахс банкротӣ йўқотиш, жисмоний шахсни қарзларидан озод қилишдир.

Қарздорга (банкротга) нисбатан хужалик суди томонидан қўйидаги қоралар қўрилиши мумкин: санақия, тугатиш, тинчлик қилишувӣ.

Бу ерда санақия деганда таркибни қайта тузиш тартиби. Мулк ҳуқуқини ўзгариши, қарздорни мулк томонидан, ёки вақолот берилган идора, ёки бошқа шахслар томонидан ўшбу қарздорни ва ўнинг меҳнат жамоасини сақлаб қолиш ниятида молиявий қўллаб-қувватлаш тушунилади. Агар хужалик суди қарздорни мулкӣ банкротлик иши бўйича олиб бориладиган ишлар харажатиға етмаслигини айнӣқса, ўнда суд қарздорни банкрот деб эълон қилади ва банкротлик ишини тугади деб ҳисоблайди.

Банкротликни эълон қилгандан кейин хужалик суди томонидан тайинланган бошқарувчи кредиторларни ва қарзларни ҳуқуқ манфаатларини ҳимоя қилади ва банкротлик тугрисидаги ишни етказишға қўмақлашади.

Ў қарздорни мулкӣни бошқаради, ўнинг сақланишини ташкил этади. Кредиторлар талабини банкрот бўлган мулк ҳисобидан қондиради, қарзларға юридик шахсға нисбатан ўларни хужалик фаолиятини ташкил қилади.

4. *Ишдан бўшатилаётган ишловчиларнинг ҳуқуқӣ қафолотлари.*

Агар қорҳона банкрот деб топилса, қорҳонани бошқарувчи раҳбар меҳнат шартномаларини шартини бажаришни давом эттиради ёки ўларни қонунӣ хужжатларға асосан бекор қилади.

Иш берувчилар банкрот деб топилганда ўларнинг ишчиларига туланмаган маош қомпенсация сифатида давлат томонидан туланади, бунда

туланадиган пул миқдори икки ойлик уртача маошдан ортик бўлмаслиги зарур (агар республика қонуниятида бошқа нарса қўзда тутилмаган бўлса).

Агар ишчиларга иш берувчини банкротлиги сабабли давлат компенсация туласа, меҳнат шартномасини тугатилишида ёки бошқа қонуний ҳужжатлар асосида банкротлик иши қўрилишида шу компенсацияни тулаган давлат идораси кредитор сифатида чиқади.

Қарздорни банкротлиги муносабати билан яшаб туриши учун пул маблағи – ҳаёт кечириш учун бутунлай маблағи бўлмаганда берилади. Бунда қарздорнинг аризаси асосида ҳужалик суди унга ва унинг қармоғидагиларига банкротнинг мулки ҳисобидан яшаш учун зарур бўлган маблағ миқдорида икки ойгача тулаб туради. Айрим ҳолларда, бу муддат ҳужалик суди томонидан ўзайтирилиши мумкин.

Палабаларнинг ўз-ўзини текшириш саволлари.

1. Банкротлик нима?
2. Санация нима?
3. Банкротлик тўғрисида қонуннинг аҳамияти?
4. Тадбиркорларнинг ўзига хос хато ва қамчиликлари нималардан иборат?
5. Тинчлик қилишуви нима?
6. Тинчлик қилишуви қандай ҳолларда тўхтатилади?
7. Қарздорга (банкротга) нисбатан ҳужалик суди томонидан қандай чоралар қўрилади?
8. Банкротликдан чиқиш йўлларини айтинг?

Мундарижага қайтиш

Фойдаланилган адабиётлар руйхати.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Тошкент – 1992 йил
2. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик тугрисида»ги қонуни 1991 йил 15 февраль.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Мулкчилик тугрисида»ги қонуни 1991 йил 15 февраль.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Қорхоналар тугрисида»ги қонуни 1991 йил 15 февраль.
5. И.А.Қаримов «Ўзбекистон буюқ келажак сари» Тошкент –1998 йил
6. И.А.Қаримов «Дехқончилик таракқиёти-фаравонлик манбаи». Тошкент –1993 йил.
7. И.А.Қаримов «Ижобий ишларимизни охирига етказайлик» Тошкент –1994 йил
8. И.А.Қаримов «Тадбиркорлик ривожланиш манбаи». Тошкент –1993 йил
9. Ш.Қирзиёев, Ф.Оқназаров, М.Урманов «Ўзбекистонда ишбилармонлик ва тадбиркорликнинг ривожланиши» Тошкент –1993 йил
10. Б.Зиёев «Бозор ва бошқариш асослари» Тошкент –1992 йил
11. С.Қуломов ва бошқалар «Қичик ва хусусий тадбиркорлик асослари» Тошкент –1996 йил
12. С.Қуломовнинг умумий таҳрири остида «Менежмент ва бизнес асослари». Тошкент –1997 йил

Мундарижа:

КИРИШ.	5
1 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фанининг предмети ва вазифалари.	6
1. <i>Ўзбекистон Республикасида бозор иктисодиётига утишнинг асосий йуналишлари.</i>	
2. <i>Бизнес хакида тушунча, унинг турлари ва тутган урни.</i>	
3. <i>Тадбиркорлик тугрисида тушунча. Тадбиркорлик фаолиятининг шакллари.</i>	
4. <i>Тадбиркорликни ривожлантиришнинг асосий йуналишлари.</i>	
2 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорликнинг ташкилий ҳукукий шакллари.	10
1. <i>Ҳукукий тадбиркорлик тугрисида тушунча.</i>	
2. <i>Кичик корхоналар. Шерикчилик ва жамоа кичик корхоналари.</i>	
3. <i>Хиссадорлик жамияти. Очик ва ёпик турдаги хиссадорлик жамияти.</i>	
4. <i>Фирмалар, корпарациялар.</i>	
3 - Мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятининг давлат томонидан ҳимоя қилиниши.	15
1. <i>Тижорат сири конун-қоидалари баҳоланиш мезонлари ва маъноси.</i>	
2. <i>Тижорат сирини муҳофаза қилиш ва рақобатчилар тугрисида маълумотларни қонуний равишда олиш усуллари.</i>	
3. <i>Ихтиро ва рационализаторлик тақлифлари муаллифлик ҳуқуқини ҳимоя қилиш.</i>	
4. <i>Маҳсулотни сертификация қилиш.</i>	
4-мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятида бизнес режа.....	20
1. <i>Бизнес режанинг моҳияти ва аҳамияти.</i>	
2. <i>Чикариладиган маҳсулотларнинг сифат курсаткичлари ва улчов шакллари.</i>	
3. <i>Маҳсулот сотиш бозорини иктисодий баҳолаш.</i>	
4. <i>Ишлаб чиқариш жараёни.</i>	
5. <i>Маҳсулотнинг рақобатбардошлигини баҳорат қилиш.</i>	

5-мавзу: Кичик бизнес ва тадбиркорлик фаолиятини кадрлар билан таъминлаш.	25
1. Кадрлар сиёсати ва кадрлар булимнинг вазифалари.	
2. Ишловчиларни ёллаш ва танлашни режалаштириш.	
3. Ишчи-хизматчиларни унутиш. Укутишнинг қоида усуллари.	
4. Укутиш дастурларининг тахлили.	
5. Бошқарув кадрларни ишбилармонлигини баҳолаш.	
6. ишчиларни иш жойларига жойлаштириш.	
7. Вазифаларни мансабга қура тақсимланиши.	
8. Кадрлар қунимсизлиги билан боғлиқ харажатларни қамайтириш.	
9. Кадрлар ишини такоммиллаштириш.	
6 – мавзу; Кичик бизнес ва тадбиркорликни молиялаш ва кредит билан таъминлаш хусусиятлари.	36
1. Молиявий ресурслар ва молиявий капиталнинг моҳияти ва тузилиши.	
2. Кичик бизнесни молиявий ресурс монбалари.	
3. Капитал инвестицияси ва унинг турлари.	
4. Инвестиция ва даромадларни дисконтлаштириш	
5. Кичик бизнесни кредит билан таъминлаш шакллари.	
7 - Мавзу: Кичик бизнесда инвестицияларнинг лойихавий тахлили.	41
1. Инвестицион лойихалар тахлилининг узиға ҳос жихатлари.	
2. Инвестицион лойиха цикллари.	
3. Инвестицион лойиха менежменти.	
4. Инвестицион лойиханинг устиворлиги.	
8-Мавзу; Кичик бизнесда банкротлик.	47
1. Банкротлик-рақобат қурашининг объектив ҳодисасидир.	
2. Кичик бизнес қорхоналари инқирозға учрашининг асосий сабаблари.	
3. Кичик бизнесда ҳужалиқ қуриувчи субъектларни тугатиш ва қайта ташкил этиш шарт – шароитлари.	
4. Ишдан бушатилаётган ишловчиларнинг ҳуқуқий қафолотлари.	
Фойдаланилган адабиётлар қуиҳати.	53