



СЕРВИС

№3

*ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ЖУРНАЛ*

2022



СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ 2022 йил, 3-сон

Муассис: Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан 2008 йил 31 декабрда
0561-ракам билан рўйхатга олинган.

ЎЗР ОАК Риёсатининг 19.03.2017 й., 239/5-сонли қарори билан эътироф этилган

**Таҳририят ижодий
жамоаси:**

Бош муҳаррир:

и.ф.д. **М.Э.Пўлатов**

Бош муҳаррир

ўринбосари:

профессор **Д.Х.Асланова**

Масъул котиб:

профессор **М.Қ.Пардаев**

Муҳаррирлар:

Ф.А.Сафаров

Ш.З.Ўразов

Техник муҳаррир:

А.Н.Холиқулов

Корректор:

С.А.Бабаназарова

Саҳифаловчи:

Ҳ.Н.Очилова

1 йилда 4 мартаба
чоп этилади.

Ўзбекистон ҳудудида
тарқатилади.

Таҳририят манзили:

140100, Самарқанд шаҳар,
Амир Темур кўчаси, 9-уй,

тел.: +998(66)233-28-38,

+998(66)233-17-88

факс: +998(366)231-12-53

эл.почта:

samisiservis@inbox.uz

Таҳририят кенгаши раиси:

М.Э.Пўлатов – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти
ректори, иқтисод фанлари доктори, профессор

Таҳририят кенгаши раиси ўринбосари:

Д.Х.Асланова – СамИСИ илмий ишлар ва инновациялар
бўйича проректори, иқтисод фанлари номзоди, профессор

Таҳрир кенгаши аъзолари:

Б.А.Бегалов – Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика
қўмитаси раиси, иқтисод фанлари доктори, профессор

М.Қ.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.К.Ғоибназаров – иқтисод фанлари доктори, профессор.

Д.Р.Зайналов – СамИСИ каф.мудир, профессор, и.ф.д.

О.М.Муртазаев – ТДИУ Самарқанд филиали директори,
иқтисод фанлари доктори, профессор

М.Р.Болтабаев – Ўзбекистон Давлат жисмоний тарбия ва
спорт университети ректори, иқтисод фанлари доктори

Р.Х.Эргашев – ҚарМИИ профессори, и.ф.д.

И.С.Тўхлиев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

М.М.Мухаммедов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

К.Б.Уразов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Қ.Ж.Мирзаев – СамИСИ каф. мудир, и.ф.д., профессор

Б.И.Исроилов – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Г.М.Шодиева – СамИСИ профессори в.б., и.ф.д.

Б.Абдукаримов – СамИСИ профессори, и.ф.н.

Р.Қобилов – Самарқанд вилояти ҳокими ўринбосари

С.Н.Тошназаров – СамИСИ кафедра мудир, и.ф.д.

Р.Н.Нормахматов – СамИСИ профессори, т.ф.д.

О.М.Пардаев – СамИСИ декани, и.ф.д.

М.Т.Алимова – СамИСИ профессори, и.ф.д.

З.Дж. Адилова – ТДИУ профессори, и.ф.д.

МУНДАРИЖА

НАЗАРИЯ ВА МЕТОДОЛОГИЯ	
Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев, Озода Мамаюнусовна Пардаева Глобаллашув жараёнида дунё аҳолисининг таркибий тузилиши ва ўзгариш жараёнлари	5
Бобур Фарходович Боронов Миллий иқтисодиётда ёғ-мой саноатининг ўрни ва уни ривожлантиришнинг ташкилий-ҳуқуқий жиҳатлари	12
Умид Холбоевич Холбоев Корхоналарда рақобатбардошлик муҳитини ошириш бўйича олиб борилаётган тадқиқотлар услубий таҳлили	18
Хуршида Абдумаликовна Қоржавова Ижтимоий хизматларнинг моҳияти, мазмуни ва уни ривожлантиришга назарий ёндашувлар	21
Нилуфар Зиябаевна Юлдашова Агросервис корхоналарида ташкилий-иқтисодий механизмнинг моҳияти	25
ИННОВАЦИЯ ВА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ	
Шавкат Собирович Олтаев Инновацион ривожланишда рақамли иқтисодиётнинг аҳамияти	28
Мадина Шайманкуловна Хушмуродова Особенности развития электронной торговли в условиях цифровой экономики	31
САНОАТ ВА ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ	
Феруз Нематуллаевич Абилов Аграр соҳада агросервис хизматларини такомиллаштиришнинг объектив зарурлиги	36
ХИЗМАТ КЎРСАТИШ ВА СЕРВИС	
Ўғилой Тожибоевна Муқимова, Умар Худайбердиев, Бугунги кунда чакана савдо соҳасида юзага келаётган муаммолар ва уларни ҳал қилиш йўллари	42
Фарход Набиев, Зулфизар Жаманкулова Давлат хизматлари самарадорлигини таъминлашда жамоатчилик назоратининг ўрни	45
Фарход Анварович Сафаров Иқтисодиётда хизматлар турлари ва шакллари таснифлашда тизимли ёндашув	48
Фаррух Тохирович Шукуров Электрон тижорат моҳияти ва шакллари	52
Фаррух Эргаш ўғли Қодиров Аҳолига тиббий хизмат кўрсатиш соҳасининг келгуси ҳолатини башоратлаш	56
Тамила Исметовна Мусрединова Разработка стратегии продвижения продукции и услуг на внешние рынки	59
Обид Мамаюнусович Пардаев Мамлакатимизнинг ичимлик суви ресурсларини бошқаришда рақамли технологиялардан фойдаланиш имкониятлари	65
Нигина Маруповна Усманова Китоб савдосини такомиллаштиришда танлов механизмини жорий қилиш	69

Гулнарахан Хожаниязовна Утемуратова Хизмат кўрсатиш соҳасида давлат-хусусий шерикчилигининг ривожланишида кластер ёндашуви	74
Мурод Максудович Паязов Ўзбекистон Республикаси темир йўл транспорт хизматлари соҳаси фаолиятининг замонавий ҳолати ва тенденциялари	79
Азиза Махомадризовна Каримова Зарубежный опыт и практика банковского кредитования предпринимательских субъектов сферы услуг	85
ТУРИЗМ ВА МЕҲМОНХОНА ХЎЖАЛИГИ	
Дилбар Хасановна Асланова, Мадина Мурадхановна Ҳашимова Чет эл тажрибаси асосида экотуристтик ресурслардан оптимал фойдаланиш имкониятлари	89
Матлубахон Абдиманабовна Куймуратова Туризмни ривожлантиришнинг стратегик йўналишлари ва туристик хизматларни Фарғона водийси худудида диверсификация қилиш истикболлари	94
Зульфия Иззатовна Абдуллаева Зарубежный опыт развития гостиничного бизнеса и внедрение возможностей в Республике Узбекистан	99
Акбаржан Сабиржанович Мадаханов, Фарход Умирзакович Турсунов, Хилола Муминовна Сапиоҳунова Хонобод туристик дестинациясини шакллантиришда Сайид Фозилмон Деҳлавий зиёратгоҳининг аҳамияти	104
Ортиқ Каюмович Хуррамов Рақамли туризм – рақамли трансформациянинг муҳим тенденцияси сифатида	108
Нозима Улмасовна Урунова Туризм, рекреация, бўш вақт ва дам олишнинг назарий асослари	112
Shovqiddin Erkin o‘g‘li Abdurasulov Turizm sohasida ekologik turizmning ijobiy va salbiy jihatlari	116
Nodirjon Abduxalil o‘g‘li Xoliqov Diniy ziyorat marshrutlarining turizmni barqaror rivojlantirishdagi ahamiyati	119
КИЧИК БИЗНЕС ВА ОИЛАВИЙ ТАДБИРКОРЛИК	
Гулнора Мардиевна Шадиева Аҳоли бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ўрни	124
Акмал Абдувалиевич Абдусаидов Хусусий бандлик хизмати фаолиятини ривожлантириш шарт-шароитлари ва йўналишлари	129
Лайли Бахтиёровна Навруз-зода Тадбиркорлик қобилиятини муҳим маҳорат индикаторлари (KPI) асосида баҳолаш услубиёти	135
Лазиз Ниёзович Худоёров, Номозали Ҳамдамович Узақов Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолияти ривожланишини панел маълумотларидан фойдаланиб эконометрик моделлаштириш	139
МЕНЕЖМЕНТ ВА МАРКЕТИНГ	
Нафиса Самиддиновна Тошназарова Ишлаб чиқариш корхоналарида замонавий бошқарув ва унинг вазифалари	143

имкониятини ташкил этиш; номзодлар ҳақида ахборотларни янгилаб туриш жараёнини ташкил этиш; ахборотларнинг қайта такрорланишини бартараф этиш; ахборот базасидан номзодларни дастлабки танлаш жараёнини ташкил этиш.

Хулоса ва таклифлар. Юқорида келтирилган ҳолатлардан келиб чиқиб, хусусий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг устун йўналишлари бўйича қуйидаги хулоса ва таклифлар ишлаб чиқилди:

1. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга қўмаклашиш. Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли гуруҳлари билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлаши ижобий натижа беради.

2. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш. Иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўқнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотларга эга бўлиши муҳим аҳамият касб этади. Бундай хизматларни асосан ҳудудий даражадаги кадрлар агентликлари кўрсатади.

3. Касбга тайёрлаш. Иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тижорат биржалари ва агентликлар ўқув марказларида ўтказилади. Тижорат меҳнат биржалари ўзларининг миқдорларига касбий тайёргарликни ўтказиш учун давлат иш билан бандлик хизмати ўқув марказларига мурожаат қиладилар, бу эса ўзаро ҳамкорликда иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги 2017 йил 7 февралдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПФ-4947-сонли Фармони, 1-илова, 4.1-банд.
2. Бейсенов С, Мухамбетов Т. Инфраструктура рынка труда // Человек и труд. - 1999.-№1. -С. 25-28.
3. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. –Т.: “Фан ва технологиялар”, 2016. 150-155 б.
4. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш // иқтисодиёт фанлари докторлик диссертацияси. – Т.: ТДИУ. 2018. - 256 б.
5. Конвенция № 34 МОТ от 29.06.33г.ст.1.
6. Ўзбекистон Республикасининг «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Қонуни. – Т.: 2018 й. 16 октябрь.
7. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. –Т.: «Фан ва технологиялар», 2016. -332 б.

<p>А.Абдусайдов</p> <p>Условия и направления развития частной службы занятости</p> <p>Аннотация: В данной статье исследуются необходимость развития частной службы занятости в нашей республике, ее социально-экономическое значение, ее классификация по критериям по отдельным направлениям, а также основные направления государственной и частной службы занятости.</p> <p>Ключевые слова: инфраструктура рынка труда, активная политика, агентства занятости, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, государственные и частные службы занятости, конкуренция, свободные рабочие места, безработица, занятость.</p>	<p>A.Abdusaidov</p> <p>The terms and conditions of the development of private employment service</p> <p>Abstract: The need for the development of the private employment service in our republic, its socio-economic importance, its classification according to the criteria in certain areas, and the main directions of the state and private employment services are researched in this article.</p> <p>Keywords: labor market infrastructure, active policy, employment agencies, labor demand, labor supply, public and private employment services, competition, vacancies, unemployment, employment.</p>
---	--

Лайли Бахтиёрвна Навруз-зода – Бухоро давлат университети катта ўқитувчиси

ТАДБИРКОРЛИК ҚОБИЛИЯТИНИ МУҲИМ МАҲОРАТ ИНДИКАТОРЛАРИ (КРІ) АСОСИДА БАҲОЛАШ УСЛУБИЁТИ

Аннотация: Мақолада инсон тадбиркорлик қобилиятини “қаттиқ”, “юмшоқ” ва “рақамли” тадбиркорлик кўникмалари асосида баҳолашнинг муаллифлик усули ёритилади. “Муҳим маҳорат индикаторлари” (КРІ) воситасида тадбиркорлик қобилиятини реал эришилган ривожланганлик даражасининг мультипликаторини аниқлаш формуласи тавсия этилади ва тадбиркорлик субъекти мисолида ҳисоб-китоб методикаси кўрсатилади.

Калит сўзлари: тадбиркорлик қобилияти, ўзини ўзи баҳолаш, тадбиркорлик салоҳияти, тадбиркорлик маҳорати, қаттиқ кўникма, юмшоқ кўникма, рақамли кўникма, маҳоратли тадбиркор.

Кириш. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармонида миллий иқтисодий жадвал ривожлантириш ва юқори ўсиш суръатларини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга катта эътибор қаратилади [1]. Тадбиркорликни ривожлантириш орқали аҳоли бандлигини ошириш ва камбағалликни қисқартириш учун бизнес субъектларининг тадбиркорлик қобилиятини ривожлантиришни тақозо этади.

“Тадбиркорлик қобилияти” деганда инсоннинг ўз ташаббуси билан иқтисодий ресурсларни бир-бирига маҳорат билан бириктира олиш, янги ишни бошлаб самарали давом эттириш, оқилона таваккал қила билиш, бизнесни бозор усулида юритиш, маркетинг ва менежмент кўникмаларининг йиғиндиси назарда тутилади. Инсон тадбиркорлик қобилиятини ривожлантиришга қаратилган самарали чора-тадбирларни ишлаб чиқиш учун уни реал эришилган ривожланганлик даражасини баҳолаш керак бўлади. Тадбиркорлик қобилиятини баҳолашда асосий муаммо - сифат ўлчовининг илмий нуқтаи назаридан етарли даражада аниқ ва амалий жиҳатдан мақбул услубларининг мавжуд бўлмаслигида.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили. Тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш масаласи бир нечта хорижий ва мамлакатимиз олимларининг тадқиқот объекти бўлиб хизмат қилади. Жумладан, Т.Матвеева [2], С.В.Теребова ва П.С.Плешаков [3], О.Р.Верховская ва М.В.Дорохина [4], Е.К.Климова [5], Б.Н.Навруз-Зода [6], Н.К.Муродоваларнинг [7] илмий тадқиқотлари тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш усулларига бағишланган илмий ишларини санаб ўтиш мумкин.

Тадқиқот методологияси. Мақолада монографик таҳлил усули, қиёсий таҳлил усули, тизимли таҳлил усулидан фойдаланган ҳолда “Тадбиркорлик қобилиятини баҳолашнинг маҳорат” модели ишлаб чиқилган. Гуруҳлаш усулидан фойдаланиб, тадбир-корлик кўникмаларини қаттиқ, юмшоқ ва рақамли турлари ажратилган. Иерархик ёндашувдан фойдаланиб тадбиркорларни “маҳоратли”, “салоҳиятли” ва “маҳоратсиз” сифат мақомлари аниқланган. Мазкур усулларни қўллаш эвазига мақоланинг самарадорлиги ва амалий тавсияларининг натижадорлигини илмий асослаш имконини берди.

Таҳлил ва натижалар. Тадқиқотчилар ўртасида тадбиркорлик қобилиятини сифат нуқтаи назаридан баҳолаш бўйича ягона ёндашув мавжуд эмас. Мазкур масалани ҳар томонлама ўрганиш бизга тадбиркорлик қобилиятини баҳолашнинг бешта ёндашувларини ажратиш имконини яратди.

Биринчи ёндашув тадбиркорлик қобилиятини тест асосида ўзини ўзи баҳолашга асосланади. Т.Матвеева томонидан тайёрланган “Тадбиркорлик қобилияти”ни аниқлаш бўйича 20 та ёпиқ саволлардан иборат тест ёрдамида кишиларнинг “ривожланган”, “салоҳиятли” ва “заиф” даражадаги тадбиркорлик қобилиятини аниқлаш тавсия этилади [2].

Иккинчи ёндашуви Россия Фанлар академиясининг Марказий иқтисодий-математика институтининг Вологода илмий-мувофиқлаштириш маркази (ВНКЦ ЦЭМИ РАН) олимлари томонидан “Тадбиркорлик қобилиятлари индекси” асосидаги баҳолаш усули илмий асослаб, ҳар бир сифатнинг аҳамиятлилик даражасига мутаносиб вазнли меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолининг сифат хусусиятлари индексларининг ўртача оғирлиги тарзида ҳисоблаш тавсия этилади [3].

Учинчи ёндашув тадбиркорлик қобилиятини баҳолашнинг Global Entrepreneurship

Monitor (GEM) га асосланади. GEM концептуал моделида тадбиркорлик жараёни “потенциал тадбиркорлар”, “дастлабки босқичдаги тадбиркорлар” ва “муваффақиятли бизнес эгалари” таянч атамалари билан ифодаланган ҳолда тадбиркорлик фаоллиги олтига кўрсаткичлар билан баҳоланади [4].

Тўртинчи ёндашуви “Муаммоли вазиятларни кейс” шаклида ечишга асосланган баҳолаш усули билан тавсифланади. Е.К.Климов “Тадбиркорлик фаолиятига психологик тайёрлик” аниқловчисини *тадбиркорлик мотивлари; тадбиркорлик мақсадлари; ташаббускорлик; стратегик фикрлаш; стрессга чидамлилиқ; тадбиркорлик нияти; тадбиркорлик ресурслари* каби мезонлари орқали баҳолашни тавсия этади [5].

Юқорида кўриб чиқилган ёндашувларнинг камчиликлари шундан иборатдирки, тавсия этиладиган баҳолаш усуллари шахснинг тадбиркорлик моҳирлигини тўлиқ инobatга ололмайди, тадбиркорлик фаолиятининг сифат босқичлари (назорат, таъминот, умумий сифат менежменти) ва жараёнини (фаолиятга, жараёнга, тизимга йўналтирилганлиги) баҳолаш имконини бермайди ҳамда кўпроқ ҳуқуқий шахс сифатида фаолият кўрсатаётган бизнес субъектларнинг тадбиркорлик фаоллигини баҳолашга мўлжалланган. Шунинг учун жисмоний шахс сифатида фаолият кўрсатаётган индивидуал тадбиркорларнинг қобилиятларини баҳолаш учун имкониятлар ва натижалар уйғунлиги тамойилига асосланадиган баҳолаш усули зарур, деб ўйлаймиз.

Ушбу заруратдан келиб чиқиб, биз қиёслаш усулида тадбиркорлик қобилиятини реал ривожланганлик даражасининг мультипликаторини баҳолаш усулини ишлаб чиқиш сайъ-ҳаракатларини қилдик. Бунда, тадбиркорлик қобилиятининг муҳим маҳорат индикаторлари (KPI) тизимида махсус тузилган саволнома асосида эксперт усулида тўпланган умумий баллари эталон баҳоси билан қиёслаш эвазига тадбиркорлик қобилиятини реал эришилган ривожланганлик даражасининг мультипликаторини қуйидаги формула билан ҳисоблашни тавсия этамиз:

$$R_{tq} = \frac{KPI(H) + KPI(S) + KPI(D)}{Etq}, \quad (1)$$

Бу ерда: R_{tq} – тадбиркорлик қобилиятини реал эришилган ривожланганлик даражасининг мультипликатори (R_{tq} коэффициент ўлчовида 0,0 дан 1,0 оралиқида ўлчанади);

KPI(H) - қаттиқ тадбиркорлик кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган муҳим маҳорат индикаторлари (KPI). KPI(H) диагностика асосида 20 та KPIнинг энг ёмон ҳолатини “0” балл билан ва энг яхши ҳолатни “2” баллгача баҳолаш асосида максимал 40 баллга тенг ёки ундан пастроқ баллар оралиғида ифодаланади.

KPI(S) - юмшоқ тадбиркорлик кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган муҳим маҳорат индикаторлари (KPI). KPI(S) диагностика асосида 15 та KPIнинг энг ёмон ҳолатини “0” балл билан ва энг яхши ҳолатни “2” баллгача баҳолаш асосида максимал 30 баллга тенг ёки ундан пастроқ баллар оралиғида ифодаланади.

KPI(D) - рақамли кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган муҳим маҳорат индикаторлари (KPI). KPI(D) диагностика асосида 15 та KPIнинг энг ёмон ҳолатини “0” балл билан ва энг яхши ҳолатни “2” баллгача баҳолаш асосида максимал 30 баллга тенг ёки ундан пастроқ баллар оралиғида ифодаланади).

Etq - тадбиркорлик қобилиятини ривожланганлик даражасининг эталон индикатори. Etq қаттиқ, юмшоқ ва рақамли асосий мезонларини тавсифлайдиган 50 муҳим маҳорат индикаторлари (KPI)нинг энг яхши ҳолатини 2 балл билан, жами 100 баллга тенглаштирилган ҳолда миқдорий ифодаланади.

“Муҳим маҳорат индикаторлари” (KPI) миқдорий кўрсаткичлари асосида тадбиркорларнинг “тадбиркорлик маҳорати” сифат даражасини аниқлаш методикасини тажри-бали синов ўтказиш мақсадида биз Бухоро вилоятида фаолият кўрсатаётган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари намояндаларининг фаолиятини диагностик таҳлил қилдик. Диагностика муаллиф томонидан ишлаб чиқилган махсус саволнома асосида эксперт усулида, тадбиркорлик асослари ва менежментнинг билимдонлари томонидан тадбиркорлар билан юзма-юз офлайн ёки онлайн мулоқот орқали амалга оширилди.

Тадқиқотнинг дастлабки босқичида “Дон Лаваш” МЧЖ раҳбарининг фаолиятини диаг-

ностик ўрганиш эвазига уни тадбиркорлик қобилиятининг реал эришилган ривожланганлик даражасининг мультипликаторини (Rtq) баҳолаш формуласи орқали амалий ҳисоб-китоб қилинди. Бунда, ҳар бир бизнес субъектининг қаттиқ (hard entrepreneur skills), юмшоқ (soft entrepreneur skills) ва рақамли (digital entrepreneur skills) тадбиркорлик кўникмаларини тавсифлайдиган муҳим маҳорат индикаторлари (KPI)нинг қиймати экспертлар томонидан баллар ҳисобида аниқлаб, уларнинг суммасини эталон индикатори қийматига (100 баллга) бўлиш орқали Rtq коэффиценти ҳисобланди. Ушбу коэффицентнинг оралиғидаги қиймати юзасидан тадбиркорлик қобилиятини реал ривожланганлик даражасини белгилаб, унга мос келадиган тадбиркорга тегишли сифат мақоми берилади (1-жадвал).

1-жадвал

Тадбиркорлик қобилиятини реал эришилган ривожланганлик даражасининг мультипликатори (Rtq) ни ҳисоблаш методикаси¹

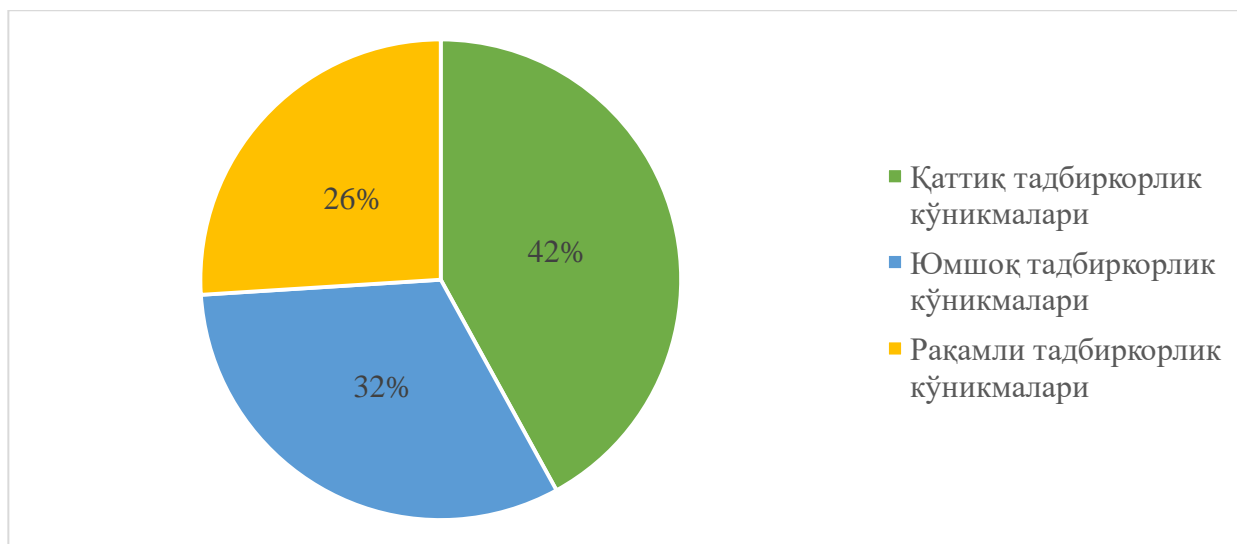
№	Rtq - мультипликаторининг ҳисоб-китоб босқичлари	Хусусий тадбиркор*
1	Қаттиқ тадбиркорлик кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган 20 та муҳим маҳорат индикаторлари (KPI-H)нинг сўроқ асосида ҳисоби	36 балл
2	Юмшоқ тадбиркорлик кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган 15 та муҳим маҳорат индикаторлари (KPI-S)нинг сўроқ асосида ҳисоби	27 балл
3	Рақамли кўникмалари асосий мезонини тавсифлайдиган 15 та муҳим маҳорат индикаторлари (KPI-D)нинг сўроқ асосида ҳисоби	22 балл
4	Қаттиқ, юмшоқ ва рақамли мезонлари бўйича йиғилган жами баллар (ΣKPI) ҳисоб-китоби (1 қатор баллари+2 қатор баллари+3 қатор баллари)	85 балл
5	Тадбиркорлик қобилиятининг эталон индикатори (Etq)қиймати (баҳолашда энг юқори балл сифатида қабул қилинган миқдор)	100 балл
6	Тадбиркорлик қобилиятини реал ривожланганлик даражасининг мультипликатори коэффиценти (Rtq= ΣKPI: Etq) (жавдалнинг 4 қаторидаги баллари 5 қатордаги балларига бўлиш орқали ҳисобланади)	0,85
7	Тадбиркорлик қобилиятини ривожланганлик даражасини белгилаш (Rtq қиймати 0,0 дан 0,49 га қадар - паст, 0,50 дан 0,79 га қадар - ўрта, 0,80 дан 0,1га қадар – юқори даража деб белгиланади)	юқори
8	Тадбиркорнинг сифат мақомини танлаш (тадбиркорлик қобилиятининг паст даражаси – маҳоратсиз, ўрта даражаси – салоҳиятли ва юқори даражаси – маҳоратли тадбиркор тоифасига киритилади)	маҳоратли тадбиркор
*Изоҳ: хусусий тадбиркор сифатида Бухоро шаҳрида лаваш ишлаб чиқариш билан шуғулланаётган “Дон Лаваш” МЧЖ раҳбари танланган.		

1-жадвалдан кўриниб турибдики, Rtq – мультипликаторининг ҳисоб-китоб мето-дикаси 8 та кетма-кет қадамлардан иборат бўлиб, бизнес-эксперти томонидан тадбиркор билан бевосита ёки онлайн тарзида мулоқот қилиш йўли билан тўлдириладиган махсус саволнома маълумотлари асосида тадбиркорлик қобилиятини баҳолашнинг 20 та қаттиқ (36 балл), 15 та юмшоқ (27 балл) ва рақамли 15 та (22 балл) мезонларини тавсифлайдиган 50 та муҳим маҳорат индикаторлари (KPI) миқдори аниқланади. Сўнгра, учта - қаттиқ, юмшоқ ва рақамли мезонлари бўйича йиғилган жами баллар (ΣKPI) суммаси ҳисоблаб чиқилади. Бизнинг мисолимизда ΣKPI миқдори 85 (36+27+22) баллга тенг бўлган.

Кейинги қадамда 50 та муҳим маҳорат индикаторлари ялпи қиймати (85 балл) ни тадбиркорлик қобилиятининг эталон индикатори (Etq=100) миқдорига бўлиш орқали тадбиркорлик қобилиятини реал эришилган ривожланганлик даражаси мультипликаторининг (Rtq) коэффиценти, тавсия этилган формула асосида ҳисобланади. Жадвалдаги ҳисоб-китобларга кўра Rtq коэффиценти 0,85 (85:100)га тенг бўлиб, 0,80 дан 0,1 оралиғида қарор топганлиги сабабли тадбиркорлик қобилияти ривожланганлигининг юқори сифат даражасига мос келиши аниқланган.

Баҳолашнинг сўнгги қадамида тадбиркорлик қобилияти ривожланганлигининг тегишли даражасидан боғлиқ бўлган тадбиркор шахсининг кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик

¹ Манба: муаллифнинг тадқиқотлари асосида тайёрланган.



1-расм. “Дон Лаваш” МЧЖ раҳбарининг тадбиркорлик қобилияти таркибида муҳим маҳорат индикаторлари (KPI) улуши¹

соҳасида реал эришилган сифат мақоми танланади. Бизнинг мисолимизда Бухоро шаҳрида лаваш ишлаб чиқариш билан шуғулланаётган “Дон Лаваш” МЧЖ раҳбари 0,85 Rтq мультипликатори коэффиценти киймати бўйича “Маҳоратли тадбиркор” нуфузли мақомига эга эканлиги аниқланди. Унинг тадбиркорлик қобилиятида муҳим маҳорат индикаторлари (KPI)да қаттиқ ва юмшоқ тадбиркорлик кўникмаларининг улуши юқори (тегишли 42% ва 32%) бўлиб, рақамли тадбиркорлик кўникмаларининг улуши эса нисбатан пастроқ (26%)ни ташкил этади 1-расм). “Маҳоратли тадбиркор” сиймосининг “Контент-анализи” шуни кўрсатадики унинг ушбу сифат мақоми айнан қаттиқ, юмшоқ ва рақамли тадбиркорлик кўникмаларида тегишли 40:30:30 фоизли пропорцияда намоён бўлади.

Хулоса ва таклифлар. Тадқиқотлар натижасида қуйидаги хулосаларга келиб таклифлар берилади:

1. Тадбиркорлик соҳасида муваффақиятга эришиш учун қаттиқ ва юмшоқ кўникмаларни уйғунликда намоён этиш мақсадга мувофиқ бўлади. Агар қаттиқ кўникмалар тадбиркорлик ишини бошлаш ва уни сифатли бажаришга кўмаклашса, юмшоқ кўникмалар моҳир тадбиркор бўлишини таъминлайди.

2.Рақамли трансформация шароитида тадбиркорлик қобилиятини баҳолашда тадбиркор шахсининг ахборот-коммуникацион технологиялари (АКТ) соҳасидаги турли муаммоларни ҳал қилиш билан боғлиқ рақамли (digital skills) кўникмаларини ҳам инobatга олиш мақсадга мувофиқ бўлади.

3.Тадбиркорлик қобилиятининг учта: “паст”, “ўрта”, ва “юқори” даражаларда ривожланганлигини махсус тест орқали [8] аниқлаб, уларни маҳоратли сифат даражасига кўтариш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиш имкони вужудга келади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

- 1.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон “2022- 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ги Фармони. <https://lex.uz/docs/5841063>
2. Тест "Предпринимательские способности" Т. Матвеевой. Текст. <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/205924843> (дата обращения:18.02.2022 г.).
3. Геребова С.В., Плешаков П. С. Предпринимательские способности населения: понятие и измерение // Russian Journal of Education and Psychology. 2012. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predprinimatelskie-sposobnosti-naseleniya-ponyatie-i-izmerenie> (дата обращения: 12.02.2022).
- 4.Верховская О.Р., ДорохинаМ.В. Глобальный мониторинг предпринимательства. Отчет.СПб.Россия.2008.46 с.
5. Климова Е.К. Профессиональная деятельность предпринимателя. Психология успеха. – СПб.: Издательско-Торговый Дом «Скифия», 2014. – 208с.- С. 186-199.

¹Манба: муаллифнинг тадқиқотлари асосида тайёрланган.