

KICHIK BIZNESDA MEHNAT SALOHİYATINING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Xolmirzayev Ikromjon Odiljon o‘g‘li

Andijon davlat texnika instituti mustaqil tadqiqotchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18848823>

Abstract

Mazkur maqolada kichik biznes subyektlarida mehnat salohiyatining o‘ziga xos jihatlari, uning tarkibiy elementlari va samaradorlikka ta’siri tahlil qilinadi. Tadqiqotning asosiy maqsadi kichik biznes sharoitida inson kapitalidan foydalanish xususiyatlarini aniqlash va ularning iqtisodiy natijalarga ta’sirini baholashdan iborat. Tadqiqot jarayonida tahliliy, qiyosiy va tizimli yondashuv usullaridan foydalanildi. Natijalar shuni ko‘rsatdiki, kichik biznesda mehnat salohiyati universallik, moslashuvchanlik va innovatsion faollik bilan tavsiflanadi. Xulosa qismida mehnat salohiyatini rivojlantirish kichik biznes barqarorligi va raqobatbardoshligini ta’minlashda muhim omil ekani asoslab berildi.

Kalit so‘zlar: kichik biznes, mehnat salohiyati, inson kapitali, moslashuvchanlik, samaradorlik, innovatsiya.

Kirish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida kichik biznes iqtisodiy o‘shish, bandlikni ta’minlash va raqobat muhitini shakllantirishda muhim o‘rin tutadi. Ayniqsa, rivojlanayotgan davlatlarda, jumladan O‘zbekiston iqtisodiyotida kichik biznes sektori yalpi ichki mahsulot va bandlik darajasining sezilarli qismini tashkil etadi. Shu nuqtai nazardan, kichik biznesda mehnat salohiyatining o‘ziga xos xususiyatlarini o‘rganish dolzarb ilmiy masala hisoblanadi. Mehnat salohiyati nafaqat xodimlarning kasbiy bilim va ko‘nikmalari, balki ularning tashabbuskorligi, moslashuvchanligi hamda innovatsion fikrlash qobiliyatini ham o‘z ichiga oladi.

Metodlar

Tadqiqot davomida ilmiy abstraksiya, tahlil va sintez, qiyosiy tahlil hamda statistik ma’lumotlarni umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Kichik biznes subyektlarida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi bo‘yicha mavjud ilmiy adabiyotlar o‘rganildi hamda amaliy tajribalar tahlil qilindi. Shuningdek, mehnat salohiyatining tarkibiy tuzilmasi va uning funksional xususiyatlari tizimli yondashuv asosida ko‘rib chiqildi.

Natijalar

Tadqiqot natijalari kichik biznes subyektlarida mehnat salohiyati ko‘p qirrali va dinamik xususiyatga ega ekanligini ko‘rsatdi. Avvalo, kichik biznesda xodimlarning **ko‘p funksiyaliligi** asosiy belgi sifatida namoyon bo‘ladi. Yirik korxonalarda vazifalar aniq taqsimlangan bo‘lsa, kichik biznesda bir xodim bir nechta funksiyani – ishlab chiqarish, marketing, mijozlar bilan ishlash va hatto boshqaruv vazifalarini ham bajarishi mumkin. Bu holat mehnat unumdorligini oshirish bilan birga, xodimlardan keng qamrovli bilim va ko‘nikmalarni talab qiladi.

Ikkinchidan, **moslashuvchanlik darajasi yuqori** ekani aniqlandi. Kichik biznes tezkor qaror qabul qilish imkoniyatiga ega bo‘lib, bu jarayonda mehnat salohiyati muhim rol o‘ynaydi. Bozor kon’yunkturasidagi o‘zgarishlar, talab va taklif dinamikasi hamda raqobat muhiti sharoitida xodimlarning yangi vaziyatlarga tez moslasha olishi kichik biznesning ustunligini ta’minlaydi. Ayniqsa, raqamli texnologiyalardan foydalanish ko‘nikmasi mehnat salohiyatining zamonaviy tarkibiy qismi sifatida namoyon bo‘ldi.

Uchinchidan, tadqiqot natijalari kichik jamoalarda **kommunikativ muhitning samaradorligi** yuqori ekanini ko‘rsatdi. Xodimlar va rahbariyat o‘rtasidagi masofa qisqa

bo'lgani sababli axborot almashinuvi tez va samarali amalga oshadi. Bu esa qarorlar ijrosini tezlashtiradi va mehnat intizomini mustahkamlaydi. Shuningdek, bevosita muloqot muhitida norasmiy liderlik va jamoaviy hamkorlik mexanizmlari shakllanadi.

To'rtinchidan, kichik biznesda **motivatsiya omili** kuchliroq ta'sir ko'rsatadi. Xodimlarning ish natijalari korxonada daromadiga bevosita ta'sir qilgani sababli ularning manfaatdorligi ortadi. Ko'pincha moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda, ijtimoiy-psixologik omillar – ishonch, e'tirof va jamoaviy birdamlik ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Beshinchidan, kichik biznesda mehnat salohiyatining rivojlanishi ko'proq **inson kapitaliga investitsiya** darajasiga bog'liq ekanini aniqlandi. Malaka oshirish, qayta tayyorlash va o'qitish tizimlari mavjud bo'lgan korxonalarda mehnat unumdorligi sezilarli darajada yuqori bo'ldi. Biroq moliyaviy resurslarning cheklanganligi ayrim hollarda xodimlarning kasbiy rivojlanishini sekinlashtiradi.

Shu bilan birga, tadqiqot ayrim muammoli jihatlarni ham ko'rsatdi. Xususan, vazifalarning ortiqcha yuklanishi xodimlarda kasbiy charchoqni keltirib chiqarishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat taqsimotining yetarli darajada aniq belgilanmaganligi samaradorlikka salbiy ta'sir etadi.

Muxokama

Tadqiqot natijalari kichik biznesda mehnat salohiyatining o'ziga xosligi avvalo uning tuzilmasi va boshqaruv mexanizmlariga bevosita bog'liqligini ko'rsatdi. Yirik korxonalarda funksional ixtisoslashuv ustuvor bo'lsa, kichik biznesda universallik va ko'p funksiyalilik ustunlik qiladi. Bu holat bir tomondan xarajatlarni kamaytirish va resurslardan samarali foydalanish imkonini bersa, ikkinchi tomondan xodimlarga yuqori malaka va keng kompetensiyalarni talab qiladi. Shunday ekan, kichik biznes subyektlarida inson kapitalini shakllantirish jarayoni strategik ahamiyat kasb etadi.

Nazariy jihatdan mehnat salohiyati inson kapitali konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lib, G. Beckerning Human Capital asarida asoslab berilganidek, bilim va ko'nikmalarga kiritilgan investitsiyalar uzoq muddatli iqtisodiy samaradorlikni ta'minlaydi. Kichik biznes sharoitida bu g'oya yanada dolzarb bo'lib, har bir xodimning kasbiy rivoji korxonada natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, kichik biznesda o'qitish va malaka oshirish tizimini yo'lga qo'yish nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy zaruratdir.

Shuningdek, tadqiqot natijalari kichik biznesning innovatsion salohiyati ko'p jihatdan xodimlarning tashabbuskorligi va ijodkorligiga bog'liqligini ko'rsatdi. P. Druckerning Innovation and Entrepreneurship asarida ta'kidlanganidek, innovatsiya – tadbirkorlikning asosiy vositasi hisoblanadi. Kichik biznesda boshqaruv va ijro jarayonlari o'zaro yaqin bo'lgani sababli innovatsion g'oyalarni amaliyotga joriy etish tezroq amalga oshadi. Bu esa mehnat salohiyatining moslashuvchanlik va kreativlik jihatlarini kuchaytiradi.

Biroq muhokama jarayonida ayrim cheklovlar ham aniqlandi. Xususan, moliyaviy resurslarning yetishmasligi va tashkiliy strukturaning sodda ko'rinishi ba'zan mehnat salohiyatidan to'liq foydalanishga to'sqinlik qiladi. Vazifalarning haddan tashqari ko'pligi xodimlarda stress va kasbiy charchoqni yuzaga keltirishi mumkin. Shu bois, kichik biznesda samarali mehnat taqsimoti va motivatsiya tizimini shakllantirish muhim ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, zamonaviy raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat salohiyatining tarkibiy qismi sifatida raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish zarurati kuchaymoqda. Kichik

biznes subyektlari uchun elektron tijorat, raqamli marketing va masofaviy boshqaruv ko'nikmalari raqobatbardoshlikni oshiruvchi muhim omillardan biri hisoblanadi. **Xulosa**

Xulosa qilib aytganda, kichik biznesda mehnat salohiyati universallik, moslashuvchanlik, tashabbuskorlik va kommunikativlik kabi xususiyatlar bilan tavsiflanadi. Ushbu xususiyatlar kichik biznesning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishida muhim rol o'ynaydi. Mehnat salohiyatini samarali boshqarish va rivojlantirish orqali kichik biznes subyektlari iqtisodiy samaradorlikni oshirishi hamda bozor sharoitida mustahkam o'rin egallashi mumkin.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Schultz, T. W. Investment in Human Capital. – New York: The Free Press, 1971.
2. Drucker, P. F. **Innovation and Entrepreneurship**. – New York: Harper & Row, 1985.
3. Porter, M. E. **Competitive Advantage**. – New York: Free Press, 1985.
4. Armstrong, M. **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. – London: Kogan Page, so'nggi nashr.
5. Abdurahmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti, so'nggi nashr.
6. Yo'ldoshev N. Q., Qosimova M. S. Kichik biznes iqtisodiyoti. – Toshkent: O'zbekiston, so'nggi nashr.