

## ТАДБИРКОР ТУШУНЧАСИНИНГ ЭВОЛЮЦИЯСИ

**Таджиев Бехзод Умиджанович**

Урганч давлат университети Иқтисодиёт кафедраси доценти, иқтисодиёт  
фанлари бўйича фалсафа доктори  
E-mail: [tadjiezbekzod1985@bk.ru](mailto:tadjiezbekzod1985@bk.ru)

### АННОТАЦИЯ

Мазкур мақолада тадбиркор ва тадбиркорлик қобилиятига хорижий ва ўзбек олимларнинг қарашлари ва эволюцияси ҳамда тадбиркорлик қобилиятининг замонавий назариялари, бугунги кунда таклиф қилинаётган тадбиркорликнинг қаттиқ, юмшоқ ва рақамли кўникмалари қараб чиқилган.

**Калит сўзлар:** тадбиркорлик, тадбиркорлик субъектлари, қаттиқ кўникмалар, юмшоқ кўникмалар, рақамли кўникмалар, тадбиркорлик фаолияти, тадбиркорлик қобилияти.

### АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются взгляды и эволюция зарубежных и узбекских ученых на предпринимательство и предпринимательские способности, а также современные теории предпринимательских способностей, жестких, мягких и цифровых навыков предпринимательства которые предлагаемые сегодня.

**Ключевые слова:** предпринимательство, предпринимательские субъекты, твердые навыки, мягкие навыки, цифровые навыки, предпринимательская активность, предпринимательские способности.

### ABSTRACT

This article examines the views and evolution of foreign and Uzbek scientists on entrepreneur and entrepreneurial ability, as well as modern theories of entrepreneurial ability, hard, soft and digital skills of entrepreneurship offered today.

**Keywords:** entrepreneurship, entrepreneurial subjects, hard skills, soft skills, digital skills, entrepreneurial activity, entrepreneurial ability.

### КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармонида “Тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилиш ва доимий даромад

манбаларини шакллантириш учун шароитлар яратиш, хусусий секторнинг ЯИМдаги улушини 80 фоизга ва экспортдаги улушини 60 фоизга етказиш...»[1] асосий вазифа этиб белгиланди. Ушбу муҳим вазифани амалга ошириш учун кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик (КБХТ) субъектларини фақат сон жиҳатидан ривожлантиришга эмас, балки сифат жиҳатидан юксалтиришга ҳам эътибор қаратилиб, тадбиркорлик фаолиятининг сифат ўлчовини ташкил этадиган “тадбиркорлик қобилияти” атамасини тадқиқ этиш ва бу атамага замонавий янгича қарашларни ўрганишга зарурат вужудга кела бошлади.

### **МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ**

КБХТ тараққиётини тадқиқ этишнинг илмий, назарий асослари ва усуллари ҳамда тадбиркор шахсларнинг тадбиркорлик қобилияти илк маротаба Ричард Кантильон, Адам Смит, Жан-Батист Сэй, Френсис Уокер, В.Зомбарт, Йозеф Шумпетер, Джон Кейнс, Дэвид Макклелланд, Питер Друкер каби классик иқтисодчиларнинг илмий ишларида ўз аксини топган кенг ёритилган [11,12,13,15,16,18].

МДҲ мамлакатлари олимлари Т.Матвеева, С.В.Теребова, П. С.Плешаков, Е.А.Чекмарева, О.Р.Верховская, М.В. Дорохина, Е.К.Климова, Т.А.Фотекова, С.В.Митрухина, Е.Н.Власова тадқиқотларида бизнес субъектларининг тадбиркорлик қобилиятини баҳолашнинг услубий ёндашувлари устида иш олиб борилган [33,36]. Ўзбекистонда КБХТни ривожлантиришнинг илмий ва услубий муаммолари С.Ғуломов, Ё.Абдуллаев, Т.Досчанов, С.Салаев, Н.Муродова, У.Ғафуров, М.Эшов, Б.Таджиев [21,22,24,25] каби иқтисодчи олимлар ишларида кенг ёритилган.

Бироқ иқтисодчи олимлар томонидан олиб борилган илмий тадқиқот ишларида тадбиркорликнинг сифат ўлчови бўлган тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш механизми масалалари алоҳида, монографик планда тадқиқ этилмаган.

Шу сабабли, “тадбиркорлик” ва “тадбиркорлик қобилияти” тушунчалари ва шаклланиш босқичлари, инсон тадбиркорлик қобилияти намоён бўлишининг анъанавий ва замонавий шакллари, инсон тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш мақсадида унинг сифат хусусиятларини таснифлаш, тадбиркорлик қобилиятини сифат жиҳатидан баҳолаш механизмларини такомиллаштириш ва устувор йўналишларини аниқлаш, ривожланган давлатларда тадбиркорликни ривожлантиришнинг ва тадбиркорлик қобилиятини сифат жиҳатидан баҳолашнинг илғор тажрибаларини тадқиқ қилиш, инсон тадбиркорлик қобилиятини “муҳим маҳорат индикаторлари” (КРІ) воситасида баҳолаш механизми ҳамдатадбиркорлик қобилиятини баҳолашда самарали қўлланилаётган усул ва моделлар ёрдамида республикамизда тадбиркорликни барқарор ва мутаносиб ривожланиши таъминлаш, мониторинг қилиб бориш,

уларнинг “хаётий циклини” узайтириш, тадбиркорликни ривожланиш тенденцияларини аниқлаш бўйича илмий-амалий муаммоларни ҳал қилиш ва амалий татбиқ этишга ҳақиқий зарурат туғилмоқда.

### **ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ**

Тадқиқотнинг методологик асосини КБХТни ривожлантириш соҳасидаги қонун ости ва меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, хусусан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони [1], 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон “Ўзбекистон – 2030” стратегияси тўғрисида”ги Фармони, 2023 йил 14 сентябрдаги ПҚ–306-сон “Кичик бизнесни ривожлантиришни молиявий ва институционал қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Президент қарори, 2021 йил 3 декабрдаги ПФ-29-сон “Маҳаллада тадбиркорликни ривожлантириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари тўғрисида” [2], 2021 йил 24 апрелдаги ПҚ-5087-сон “Тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш, ишбилармонлик муҳитини янада яхшилаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорлари олинди.

Шунингдек, мазкур фармон ва қарорларда иқтисодиётда давлат иштирокини камайтириш, хусусий мулк ҳуқуқини ҳимоя қилиш ва унинг устувор мавқеини янада кучайтириш, КБХТ фаолиятини янада ривожини рағбатлантиришга қаратилган институционал ва таркибий ислохотларни давом эттиришнинг асосий йўналишлари юзасидан таклиф ва тавсиялар ҳамда тегишли статистик маълумотларни йиғиш ва уларни қайта ишлашда замонавий статистик усуллар ва кузатувлар, қиёсий ва тизимли, анализ ва синтез, индукция ва дедукция усулларида кенг фойдаланилади.

### **ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР**

“Тадбиркорлик” ва “тадбиркорлик қобилияти” атамаларини вужудга келиш тарихига назар ташлайдиган бўлсак, “Тадбиркор” сўзи французча «entreprendre» сўзидан келиб чиққан бўлиб, ўзбек тилида “ўз зиммасига олиш” маъносини билдиради. “Тадбиркор” атамаси адабиётда илк бор 1253 йилда пайдо бўлиб, 1500 ва 1600 йилларда кенг қўлланилган.[10]

Тадбиркор шахсларнинг тадбиркорлик қобилияти бўйича адабиётларда турли фикр-ақидалар ва таснифлар мавжуд. Ушбу таснифларни классик иқтисодчиларнинг қарашларини ўрганишдан бошлаймиз.

Классик иқтисодчи олимларни фикрларини ўрганган ҳолда, тадбиркорлик қобилиятининг фазилатларини ажратиб кўрсатиш мақсадида 1-жадвалда

“тадбиркор” шахс ва унинг қобилиятларига берилган таърифларни бир тизимга солиб, фикрларни ўрганиб, кўриб ўтишимиз мумкин.

### 1-жадвал

#### “Тадбиркор” тушунчасининг хронологик эволюцияси [26]

Йил	Муаллиф	Тафсилот
1734	Ричард Кантильон	биринчилардан бўлиб тадбиркорга ноаниқлик шароитида қарор қабул қилувчи ва ўз эҳтиёжларини қондирувчи шахс, деб таъриф берган [11]
1776	Адам Смит	деярли биринчи бўлиб тадбиркорликнинг эгоистик хусусиятини аниқ очиб берган ҳолда тадбиркорни – корхона эгаси ва хавфли тижорат ғояларни амалга оширувчи ва унинг асосий вазифаси – одатий хўжалик фаолияти доирасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқариш, деб ёзган [12]
1803	Жан-Батист Сэй	тадбиркор – максимал ижтимоий-иқтисодий самарага эришиш мақсадида ишлаб чиқариш омилларини бирлаштирувчи ва аралаштирувчи шахс [13]
1876	Френсис Уокер	капитал бериб, унинг эвазига фоида оладиганлардан ташкилотчилик қобилияти туфайли фойда кўрувчиларни фарқлаш керак [14]
1913	В. Зомбарт	тадбиркорлик руҳиятида бўлиш, пулга чанқоқ, саргузаштга иштиёқ, зукколик, эҳтиёткорлик, тиришқоқлик, одамларга таъсир қила билиш [15]
1926	Йозеф Алоис Шумпетер	тадбиркор – янги маҳсулотларни ишлаб чиқиш қобилиятига эга бўлган ва ноаниқлик шароитида ўз фаолиятини амалга оширадиган жисмоний шахсдир [16]
1936	Джон Мейнард Кейнс	тадбиркорликнинг асосий фазилатлари: истеъмол ва жамғармаларни ўзаро боғлай олиш, таваккал қилиш қобилияти, фаоллик руҳи, истиқболга ишонч ва бошқалар [14]
1961	Дэвид Макклелланд	тадбиркор – бу мўътадил таваккалчилик шароитида ишлайдиган бақувват шахс [17]
1964	Питер Друкер	тадбиркор - бу ҳар қандай имкониятдан максимал фойда келтирувчи шахс [18]

1-жадвалда тадбиркорликка берилган турли таърифлардан кўриниб турибдики, 230 йил давомида мазкур атаманинг мазмун-моҳияти анчагина бойитилиб келган.

Ўзбек иқтисодчи олимларидан Аҳмаджон Ўлмасов ва Мурод Шарифхўжаевлар фикрига кўра: “Тадбиркорлик фақат пул топиш эмас, балки яратувчанлик фаолияти орқали даромад олиш омилидир” [19]. Бу олимлар тадбиркорликнинг сифат жиҳатига эътиборларини қаратганлар.

Иқтисодчи-олим М. Расулов эса “Тадбиркор – бу асосан мулкдор, ўрта ва йирик мулк эгасидир. Мулкдорлар синфи деганда, биринчи навбатда, тадбиркорликни тушунамиз. Тадбиркор ўз мулкидан капитал сифатида фойдаланиб, корхоналар ташкил этади, тижорат билан шуғулланади, бойликка бойлик кўшади, мамлакатнинг иқтисодий қудратини оширади. Агар тижорат ижара ва қарз асосида олиб борилса ҳам, барибир, маҳсулот, товар унинг мулкидир” [20], деб таъкидлаб, тадбиркорликнинг мулкчилик сифатидаги табиатини ажратган.

Академик С. Ғуломов тадбиркорликнинг инновацион фаолияти билан чамбарчас боғлиқлигига урғу берган ҳолда: “тадбиркор шундай инсонки, у пул

маблағлари, материаллар ва ишчи кучини жамлаштириб, янги маҳсулот, янги бизнес, янги ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этади” [21], -деб тафсилот берган.

Ш. Шодмонов “Тадбиркорлик фаолияти – шакли ва соҳасидан қатъи назар фойда олиш ва ундан самарали фойдаланиш мақсадига қаратилган иқтисодий фаолиятдир” [22], деб таърифлайди.

Ҳ. Абулқосимов тадбиркорликни “Қонун йўли билан ман қилинмаган... иқтисодий унумли фаолият тури” [23], деб таъкидлайди.

Иқтисодчи олим С.Салаев ва Т.Досчановлар тадбиркорлик ва тадбиркорлик фаолиятига кенг ва тор маънода таъриф берганлар “Тадбиркорлик кенг маънода шахсий манфаатга асосланган, субъект олдида турган мақсадга эришишга қаратилган, унинг бевосита иштирокида ўзининг шахсий омилларига асосланиб амалга ошириладиган, оила хўжалигини юритишдан тортиб, товар ишлаб чиқариш ва сотиш ҳамда хизматлар кўрсатишгача бўлган юмишлар билан боғлиқ ақлий фаолиятдир. Тор маънода, тадбиркорлик фаолияти – фақат иқтисодий соҳанинг турли-туман даражаларидаги маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнларини, яъни соҳибкорликни ифода қилади.” [24] деб таъриф берганлар.

Ўзбек иқтисодчи-олимаси Нодира Муродова “тадбиркорликни турли мулкчилик кўринишида хўжалик юритиш усулидаги категория” сифатида тадқиқ этиб, унинг икки томонлама хусусияти: бир томондан, тадбиркорни мулкчиликнинг турли шаклларига асосланган ҳолда, ўз мулкидан капитал сифатида фойдаланиб, корхоналар ташкил этиб, тижорат билан шуғулланади, янги усул ва технологияларни қўллаган ҳолда бойликка бойлик қўшади. Иккинчи томондан, хўжалик юритиш усули сифатида менежмент тамойиллари ва маркетинг усулларида фойдаланиб, ишлаб чиқариш омиллариининг ўзаро алоқадорлигини таъминлайди” [25] деб таъриф берганлар.

Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик тўғрисида”ги Қонунига асосан: “Тадбиркорлик – фуқароларнинг фойда ёки шахсий даромад олишга йўналтирилган мустақил, ташаббускор фаолияти бўлиб, у фуқаронинг ўз номидан, ўзининг таваккалчилиги билан ҳамда ўзининг ёки юридик (ҳуқуқий) шахсининг мулкӣ жавобгарлиги асосида амалга ошириладиган ташаббускор фаолиятдир” [8].

Тадбиркорлик қобилятига замонавий қарашларни эътиборга олган ҳолда, унинг хусусиятларини аниқлаш мақсадида, унинг намоён бўлиш шакллари умумлашган ҳолда 2 та гуруҳга ажратиш мумкин:

I. Инсон тадбиркорлик қобиляти намоён бўлишининг “якка тартибдаги тадбиркор”, “кичик тадбиркор”, “менежер”, “оилавий тадбиркор” каби **анъанавий шакллари**.

II. Инсон тадбиркорлик қобилияти намоён бўлишининг “ўзини ўзи банд қилган шахслар”, “ички тадбиркор”, “инновацион тадбиркор”, “инвестор”, “бизнес-консультант”, “маҳаллада тадбиркорликнинг ташкилотчиси” каби замонавий шакллари.

## 2-жадвал

Инсон тадбиркорлик қобилиятининг намоён бўлиш шаклларига тафсилот[26]

№	Тадбиркорлик қобилиятининг намоён бўлиш шакллари	Тафсилот
1	Якка тартибдаги тадбиркор	мулк ҳуқуқи асосида ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида, шунингдек, мол-мулкка эгалик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга ашёвий ҳуқуқ туфайли ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида мустақил равишда амалга оширадиган жисмоний шахс[9] ва эндиликда беш нафаргача ходимларни ёллаш ҳуқуқига эга[3].
2	Кичик тадбиркор	чекланган миқдорда ёлланма ишчилар меҳнатидан фойдаланувчи тадбиркорлик, корхона ва микрофирмалар эгаси[27].
3	Менежер (ингл. manager, - «бошқариш»)	корхона ва компания эгалари бўлмаган, махсус тайёргарлик кўрган, бошқаришнинг қонун-қоидаларини чуқур билувчи малакали мутахассис-ёлланма бошқарувчи [28].
4	Оилавий тадбиркор	оила аъзолари томонидан таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олиш мақсадида амалга ошириладиган ташаббускорлик фаолияти билан шуғулланувчи [7].
5	Ички тадбиркор	бу тадбиркорлик корхонасининг ёлланма ходими, у бизнес эгаси сингари барча муаммони ҳал қилиш учун таваккал ва имкони борича саъй-ҳаракат қилади [29].
6	Ўзини ўзи банд қилган шахслар	меҳнат даромади олишга йўналтирилган, жисмоний ва юридик шахсларга хизматлар кўрсатиш, ишларни бажариш бўйича шахсий меҳнати билан иштирок этишга асосланган фаолиятни мустақил амалга оширадиган, якка тартибдаги тадбиркорлар сифатида рўйхатга олинмаган, меҳнат стажи ҳисобга олинмиши ва рағбатлантирувчи имтиёزلардан фойдаланиш ҳуқуқи билан давлат солиқ хизмати органларида рўйхатдан ўтказилган жисмоний шахслар [4].
7	Инновацион тадбиркор	янги ишланмаларни ташкил этиш, шунингдек, ишлаб чиқариш соҳасида уларнинг ўтказилиши ва амалга оширилишини таъминлаш бўйича инновацион фаолиятни амалга оширувчи жисмоний шахслар [5].
8	Инвестор	фойда олиш мақсадида инвестиция фаолияти объектларига ўзининг маблағларини ва (ёки) қарз маблағларини ёхуд жалб қилинган бошқа инвестиция ресурсларини инвестиция қилишни амалга оширувчи инвестиция фаолияти субъекти [6].
9	Бизнес-консультант	бизнес самарадорлигини, тадбиркорлик жараёнларининг унумдорлигини ва компаниянинг фойдасини ошириш мақсадида тадбиркорлар ва менежментга эксперт ёрдам кўрсатувчи [30].
10	Маҳаллада тадбиркорлик ташкилотчиси	маҳаллада истиқомат қилувчи аҳолининг турли шакллардаги тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш учун муносиб имкониятларини яратиб бериш эвазига ишсиз ва кам таъминланган одамларнинг меҳнат лаёқати ва тадбиркорлик қобилиятини рўйёбга чиқаришда қўмаклашадиган ҳокимнинг ёрдамчиси [2].



Инсоннинг касбий муваффақияти 19 асда ўқиш ва ёзиш маҳорати билан белгиланадиган бўлса, 20 асга келиб, касб-корда омадга эришиш инглиз тили билимдонлиги ва компьютерда ишбилармонлигига боғлиқ бўлди. “Бугун, 21 асда тадбиркор каби фикрлаш ва ҳаракат қилиш қобилияти айниқса муҳим, чунки ёлланма ишчилар жамиятидан тадбиркорликка ўтиш муқаррар”, дейди Вена тадбиркорлик ва инновациялар институти раҳбари, профессор Николас Франк [31]. Бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш кўпинча тадбиркорнинг билим ва кўникмаларининг етарли даражада етишмаслигига боғлиқ бўлиб қолади. Шунинг учун тадбиркорлик соҳасида муваффақиятга эришиш учун “тадбиркор кўшимча қиймат келтиришга қодир бўлган тадбиркорлик қобилиятига эга бўлиши керак”, деб ўйлаймиз.

Тадбиркорлик қобилиятининг мавжудлиги ва сифат даражаси тадбиркорнинг бир қатор шахсий фазилатлари, касбий кўникмалари ва тадбиркорлик маҳоратига боғлиқ бўлади.

Тадбиркорлик кўникмаларини аниқлаш Халл-Тонна (Hall-Tonna Model) моделига асосланган бўлиб, у тўртта қўйидаги кўникма турларини ажратади [32]:

1. Инструментал қобилиятлар (Instrumental skills). Ақлий ва жисмоний қобилиятларнинг ўзига хос комбинацияси одамга ўзини компетентли ҳис қилиш имконини беради. Ушбу кўникма вазифаларни бажаришга йўналтирилган бўлиб, тадбиркор учун алмаштириб бўлмайдиган, муқаррар фазилатлар сифатида намоён бўлади.

2. Шахсларо кўникмалар (Interpersonal skills). Бошқаларга нисбатан хатти-ҳаракатлар билан боғлиқ ва шунинг учун одамлар ўртасида алоқалар ва муносабатларни ўрнатишда калит ролини ўйнайди.

3. Тасаввур қилиш кўникмалар (Imaginative skills). Тасаввур ва ҳис-туйғуларнинг ўзига хос аралашмаси сифатида янги ғояларни ифодалашга имкон беради. Бу кўникмалар тил орқали амалга оширилади ва синергияни яратиб, бошқа кўникмаларни кучайтириб шахснинг ўсишига асос сифатида хизмат қилади.

4. Тизимли кўникмалар (Systemic skills). Тасаввур қилиш, сезгирлик ва маҳорат аралашмаси тизимнинг турли қисmlарини бир бутунлик билан боғланган ҳолда ифодалайди. Бундай кўникмалар воқеликка яхлит кўриш бўлиб, уни бўлаклаш қобилиятни келтириб чиқаради, кейин уни бирлаштириб, таркибий қисmlарини бир-бирига боғланган ҳолда кесишиш ва ўзаро боғлиқлик жойларини топади.

Тадбиркорлик қобилиятини таснифлашнинг психологик ёндашувиغا кўра тадбиркорлик фаолиятига мойиллик ва психологик тайёрликни белгиловчи шахсий фазилатлар учта қуйидаги гуруҳга ажратилади [33]:

1. “Асаб тизими ва тафаккурнинг хусусиятларини тавсифловчи фазилатлар” гуруҳи. Уларга: ўзгарувчанлик, мослашувчанлик, стратегик фикрлаш, стрессга қаршилиқ, юқларга чидамлилиқ, ноаниқлик вазиятларда ҳаракат қилиш қобилияти, таваққал қилишга тайёрлик фазилатлари киритилади.

2. “Мотивацион соҳанинг хусусиятлари” гуруҳи. Бу гуруҳга тадбиркорлик нияти (тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиш истаги), муваффақиятга эриши мотивацияси, шуҳратпарастлиги каби фазилатлар киритилади.

3. “Лидерлик феномени” гуруҳига эса лидерлик ва ташкилий қобилиятлар, масъулият, қарор қабул қилиш қобилияти, мулоқотга киришувчанлиги, алоқаларни ўрнатиш қобилияти, музокаралар олиб боришга мойиллик каби фазилатлар киритилади.

Инсон тадбиркорлик қобилиятини билимга ва тажрибага асосланган фазилатларга ажратилган ҳолда таснифлаш, фикримизча, мазкур қобилиятини сифат жиҳатидан аниқроқ баҳолаш имконини яратар эди.

Юқорида тавсифланган тадбиркорлик фазилатларни таснифлашнинг илғор хорижий ва миллий тажрибалари асосида биз тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш мақсадини кўзлаб, тадбиркор шахснинг сифат хусусиятларидан келиб чиқадиган қуйидаги 3 турдаги “Уч даражали - ва” таснифини таклиф этамиз:

1. қаттиқ тадбиркорлик кўникмалари (hard skills)
2. юмшоқ тадбиркорлик кўникмалари (soft skills)
3. рақамли тадбиркорлик кўникмалари (digital skills).

Бунда тадбиркорликни ривожлантириш тадбиркорлик кўникмаларининг ривожланганлик даражаси билан боғлиқдир. Кембриж луғатида “кўникма” тушунчаси – “бирор фаолият ёки ишни яхши бажариш қобилияти, айниқса, сиз уни машқ қилганингиз учун” [34], деб таърифланади. Адабиётларда мутахассисни тавсифловчи кўникмаларни қуйидаги тоифаларга ажратилади [35]:

1. Қаттиқ кўникмалар (**Hard skills**) – профессионал малакага бевосита боғлиқ бўлган ва ўқиш, тренинг, семинар натижасида орттириладиган техник кўникмалар.

2. Юмшоқ кўникмалар (**Soft skills**) – шахсий, шахслараро ёки мослашувчан кўникмалар.

3. Рақамли кўникмалар (**Digital Skills**) – бу ахборот-коммуникацион технологиялари (АКТ) соҳасидаги турли муаммоларни ҳал қилиш қобилиятидир [36].



Тадбиркорлик соҳасида муваффақиятга эришиш учун тадбиркор шахс қаттиқ, юмшоқ ва рақамли кўникмаларини уйғунликда намоён этиши мақсадга мувофиқ бўлади. Қаттиқ тадбиркорлик кўникмалар (hard skills for entrepreneurship) – профессионал малакага бевосита боғлиқ бўлган ва ўқиш, тренинг, семинар натижасида орттириладиган техник кўникмалардир. Юмшоқ тадбиркорлик кўникмалар (soft skills for entrepreneurship) – шахсий, шахслараро ёки мослашувчан кўникмалардир. Рақамли тадбиркорлик кўникмалар (digital skills for entrepreneurship) – бу ахборот-коммуникацион технологиялари (АКТ) соҳасидаги турли муаммоларни ҳал қилиш қобилиятидир.

Юқоридаги ўтказган тадқиқотларимиздан келиб чиққан ҳолда фикримизча, тадбиркорликни ва тадбиркорлик қобилиятини ривожланишига янгича қарашлар ва баҳолашнинг янгича усуллари ёрдамида КБХТ субъектларини янада ривожланиши ҳамда иш билан бандликни ошиши ва норасмий бандликни камайтириш учун қабул қиланаётган қарор ва фармонлар, берилаётган имтиёзлар ва кенг имкониятлар мамлакатимизда кичик бизнес ва тадбиркорликни янада ривож топишига замин яратади.

### **ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР**

Тадбиркорлик ва тадбиркорлик қобилиятини ривожланиши ва унга янгича қарашларлар бўйича олиб борилган изланишлар натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

1. Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегиясининг 2022-2026 йилларда учинчи устувор йўналиши сифатида миллий иқтисодиётни жадал ривожлантириш ва юқори ўсиш суръатларини таъминлашда тадбиркорликни жадал ривожлантириш вазифаси белгилаб берилган бўлиб, ушбу муҳим вазифани амалга оширишда КБХТ субъектларини фақат сон жиҳатидан ривожлантиришга эмас, балки сифат жиҳатидан юксалтиришга ҳам эътибор қаратиш зарур. Бу эса, аввало, тадбиркорлик фаолиятининг сифат ўлчовини ташкил этадиган “тадбиркорлик қобилияти” атамасини тадқиқ қилишни тақозо этади.

2. Тадбиркорлик соҳасида муваффақиятга эришиш учун тадбиркор шахс қаттиқ, юмшоқ ва рақамли тадбиркорлик кўникмаларини уйғунликда намоён этиши мақсадга мувофиқ деб ўйлаймиз. Қаттиқ тадбиркорлик кўникмалари (Hard skills for entrepreneurship) – профессионал малакага бевосита боғлиқ бўлган ва ўқиш, тренинг, семинарлар натижасида орттириладиган кўникмаларни, юмшоқ тадбиркорлик кўникмалари (Soft skills for entrepreneurship) – шахсий, шахслараро ёки мослашувчан кўникмаларни, шунингдек, рақамли тадбиркорлик кўникмалари (Digital skills for entrepreneurship) ахборот-коммуникацион технологиялари воситасида турли бизнес муаммоларини ҳал қилиш қобилиятини қамраб олади.

Фикримизча тадбиркорлик соҳасида фаолият юритаётган тадбиркорлик субъектларида ушбу қаттиқ, юмшоқ ва рақамли тадбиркорлик кўникмаларини ривожлантириш орқали ҳамда тадбиркорлик соҳасида яшил иқтисодиётга катта эътибор қаратиш орқали тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш мамлакатимизда тадбиркорликни янада ривожланишига, аҳолини иш билан бандлик даражаси ортишига, бозорларимизда субститут товар ва хизматларнинг турлари ортиб боришига, импорт ўрнини босадиган ва экспортбоп товар ва хизматларни кўпайишига замин яратади.

### ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ: (REFERENCES)

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ги Фармони.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 3 декабрдаги ПФ-29-сон «Маҳаллада тадбиркорликни ривожлантириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари тўғрисида» ги Фармони. [www.lex.uz](http://www.lex.uz).
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 22 ноябрдаги “Якка тартибдаги тадбиркорлар томонидан ёлланган ходимларни давлат солиқ хизмати органларида ҳисобга қўйиш ҳамда солиқ солинадиган даромадлар ва чегириладиган харажатлар ҳисобини юритишни тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида” 707-сон қарори. (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 23.11.2021 й., 09/21/707/1088-сон).
4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 23 декабрдаги 806-сон “Ўзини ўзи банд қилган шахс сифатида фаолиятни амалга ошириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” ги Қарор. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.12.2020 й., 09/20/806/1662-сон.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Инновацион фаолият тўғрисида” ги Қонуни, 2020 йил 24 июль. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.07.2020 й., 03/20/630/1101-сон.
6. Ўзбекистон Республикасининг “Инвестициялар ва инвестиция фаолияти тўғрисида” ги Қонуни, 2019 йил 25 декабрь. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 26.12.2019 й., 03/19/598/4221-сон. <http://icpmconsulting.com.ua/biznes-konsalting>.
7. Ўзбекистон Республикасининг қонуни. Оилавий тадбиркорлик тўғрисида. ЎЗР қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й. 17-сон, 188-модда, 2017 й. 1-сон, 1-модда.
8. Ўзбекистон Республикаси “Тадбиркорлик тўғрисида” ги Қонуни. – Т: 2000 й.

9. Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида” Қонун. 69-II-сон 25.05.2000. <https://lex.uz/docs/31846>.
10. Майданевич Ю.П., Чупрынина К.А., Григорь Н.Н. Эволюция и существенные характеристики понятия «предпринимательство». Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2019. Т. 5 (71). № 4. С. 54–63.
11. Cantillon R. ([1755] 2010), *Essai sur la Nature du Commerce en Général (An Essay on Economic Theory)*, English translation by the Ludwig von Mises Institute, published under the Creative Commons Attribution License 3.0, [www.mises.org](http://www.mises.org)
12. Адам Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо. 2020. –475 с.
13. Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии / Ж.-Б. Сэй. – М., 1986. – 480 с.
14. Болор Банзрагч. Понятие и содержание предпринимательства // Проблемы науки. 2017. №7 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-soderzhanie-predprinimatelstva> (дата обращения: 11.03.2022).
15. Зомбарт, В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека. – М.: Наука, 1994. – 443 с.
16. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер; пер. с нем. – М., 1982. С. 169-170.
17. Морозова В. С. Понятие и структура предпринимательской компетентности менеджера. Ярославский педагогический вестник – 2012 – № 2 – Том II (Психолого-педагогические науки). 199-204.
18. Питер Друкер: Бизнес и инновации. Пер. с англ. Вильямс. 2009. –432 с.
19. Ўлмасов А., Шарифхўжаев М. Иқтисодиёт назарияси. Дарслик. -Т.: Меҳнат, 1995, -192б.
20. Расулов М. Бозор иқтисодиёти асослари.- Т.:Ўзбекистон, 1999, –224б.
21. Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. -Т.,1998, -32б.
22. Шодмонов Ш., Ғафуров У. Иқтисодиёт назарияси. -Т., 2007, -137б.
23. Абулқосимов П., Қулматов А. Тадбиркорлик сермашаққат фаолият. //Иқтисод ва ҳисобот, 1997, №9. 9-б.
24. Т.Дўстжанов, С.Салаев. Иқтисодиёт ва тадбиркорлик асослари. Ўқув кўлланма -Т.:IQTISOD-MOLIYA, 2006, - 264 б.
25. Муродова Н. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик. Монография. –Т.: Иқтисодиёт, 2016. – 234 б. Б: 20
26. Навруззода Л.Б. Инсон тадбиркорлик қобилиятини баҳолаш механизмини такомиллаштириш.Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори( PhD) диссертацияси. Урганч 2022 й. 16-31-бет.

27. Эшов М.П. Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши: омиллар, натижалар ва истикболлар. Монография. –Т.. «Маънавият», 2017. – 16 б.
28. Менежер. QOMUS.INFO. <https://qomus.info/encyclopedia/cat-m/menejer-uz/>
29. Pinchot G. 1985. Intrapreneuring. New York: Harper & Row.365 p.
30. Бизнес-консалтинг. ICPM Consulting «Консалтинговый центр института профессиональной сертификации менеджеров»
31. Предпринимательство: волшебная формула Питера Друкера для 21 века. <https://pmba.vedomosti.ru/entrepreneurship-and-innovation/predprinimatelistvo-volshebnyaya-formula-pitera-drukera-dlya-21-veka> (дата обращения:12.03.2022).
32. Hall, B. P. (1994). Values Shift: A Guide to Personal & Organizational Transformation. California: Twin Lights Publishing. 288 p.
33. Фотекова Т. А., Митрухина С. В., Власова Е. Н. И др. Исследование профессиональных склонностей к предпринимательской деятельности у молодежи Республики Хакасия. Журнал Психология. Серия: Познание №11 ноябрь 2020 г. 107-113 с.
34. Cambridge dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/ru/skill> (16.03.2022).
35. Эльмира Максудова. Soft skills для IT. Что важнее: знать Java или уметь договариваться?. <https://vc.ru/flood/39199-soft-skills-dlya-it-что-важнее-знать-java-или-уметь-договариваться?> (15.03.2022).
36. Иванова О. А. Digital skills: оценка и прогноз спроса отраслей промышленности// Развитие территорий. 2019. №2 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-skills-otsenka-i-prognoz-sprosa-otrasley-promyshlennosti> (дата обращения: 28.07.2022).