

KICHIK BIZNESNI BOSHLASH VA YO`LGA QO`YISH BOSQICHLARI

Jo`rayev Dilshodbek Komiljonovich

Termiz Davlat Universiteti Iqtisodiyot va turizm fakulteti

3-bosqich talabasi

Reja:

1. Kichik korxonalar tushunchasi
2. Korxonalar faoliyatida insonning roli
3. Kichik korxonalarining imkoniyatlari
4. Korxonada tadbirkorlar bajaradigan vazifalar
5. Kichik korxonalarda qo`llaniladigan texnologiyalar

Tayanch so`z va iboralar: Korxonalar, jismoniy shaxs, yuridik shaxs, tadbirkor, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik, yakka tartibdagi tadbirkorlik; jismoniy shaxslarning yuridik shaxs tashkil etmagan holdagi birgalikdagi tadbirkorligi, oilaviy tadbirkorlik, oddiy shirkat, xususiy korxonalar, dehqon xo`jaligi, fermer xo`jaligi, to`liq shirkat, kommandit shirkat, mas`uliyati cheklangan jamiyat, qo`shimcha mas`uliyatli jamiyat, aksiyadorlar jamiyati (ochiq va yopiq turdagi),

Kichik korxonalar

Kichik tadbirkorlik subyektlari quyidagilardir:

- yakka tartibdagi tadbirkorlar;
- mikrofirmalar;
- kichik korxonalar;
- oilaviy korxonalar.

Mikrofirmalar qatoriga ishlab chiqarish tarmoqlaridagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan yigirma kishi, xizmat ko`rsatish sohasidagi va boshqa noishlab chiqarish tarmoqlaridagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan o`n kishi, ulgurji va chakana savdo hamda umumiy ovqatlanish tarmoqlaridagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan besh kishi bo`lgan korxonalar kiritiladi.

Kichik korxonalar tarmoqlariga oidligiga ko`ra, quyidagi korxonalar kiritiladi:

- yengil va oziq-ovqat sanoatidagi, metallga ishlov berish va asbobsozlik, yog`ochsozlik, mebel sanoati hamda qurilish materiallari sanoatidagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan yuz kishi bo`lgan korxonalar;
- mashinasozlik, metallurgiya, yonilg`i-energetika va kimyo sanoati, qishloq xo`jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va qayta ishlash, qurilish hamda boshqa sanoat- ishlab chiqarish sohasidagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan ellik kishi bo`lgan korxonalar;
- fan, ilmiy xizmat ko`rsatish, transport, aloqa, xizmat ko`rsatish sohalari (sug`urta kompaniyalaridan tashqari), savdo va umumiy ovqatlanish hamda boshqa noishlab chiqarish sohasidagi, band bo`lgan xodimlarining o`rtacha yillik soni ko`pi bilan yigirma besh kishi bo`lgan korxonalar.

Kichik tadbirkorlik subyektlari xodimlarining o'rtacha yillik sonini aniqlashda unitar (sho'ba) korxonalarda, filiallarda va vakolatxonalarda ishlovchilarning soni ham hisobga olinadi.

Faoliyatning bir necha turini amalga oshiruvchi (ko'p tarmoqli) yuridik va jismoniy shaxslar yillik aylanma hajmida ulushi eng ko'p bo'lgan faoliyat turi mezonlari bo'yicha kichik tadbirkorlik subyektlariga kiradi.

Kichik tadbirkorlik subyektlari uchun qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar, kafolatlar va huquqlar yuqorida sanab o'tilgan tijorat tashkilotlariga ular tomonidan vakolatli tashkilotlarga (davlat soliq, bojxona xizmati organlari, davlat statistika organlari, banklar va boshqalarga) imtiyozlar, kafolatlar va huquqlar xususiyatidan kelib chiqib, kichik tadbirkorlik subyektlari ekanligi haqida xabarnoma taqdim etgan holda qilingan murojaatlar asosida beriladi.

Mulkiy shakli bo'yicha kichik tadbirkorlik subyektlari shartli ravishda quyidagicha guruhlanadi:

- yakka mulk egaligi (yakka tartibdagi tadbirkorlar, dehqon xo'jaliklari, xususiy korxonalar);
- hamkorlik (xo'jalik shirkatlari, mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyat, fermer xo'jaliklari va boshq.);
- korporatsiya (aksiyadorlik jamiyati).

Yakka mulk egaligi o'z manfaatlari yo'lida biznesni mustaqil tashkil etish imkonini beradi. Uning afzalliklari quyidagilarda ko'rinadi:

- yakka mulk egaligiga asoslangan tadbirkorlikni tashkil etish nisbatan oson kechadi, ya'ni ularni davlat ro'yxatidan o'tkazish va hisobga qo'yish hamda tadbirkorlik faoliyatini yuritish uchun ruxsat beruvchi hujjatlarni rasmiylashtirish tartibi yengil;
- yakka mulk egasi o'z biznesiga o'zi xo'jayin va mustaqil xo'jalik yuritish hamda qarorlar qabul qilish imkoniyatiga ega.

Ammo shu bilan birga, uning kamchiliklari ham mavjud:

- ko'p holatlarda yakka tadbirkorning keyinchalik o'z biznesini kengaytirish va ko'proq daromad topish imkoniyatlari moliyaviy jihatdan cheklangan bo'ladi;
- moliyaviy resurslarning cheklanganligi sababli tijorat banklari va boshqa moliyaviy muassasalar ko'p holatlarda yakka tadbirkorlar bilan hamkorlik qilishga moyil bo'lmaydi;
- yakka mulk egasi tadbirkorlik faoliyatini tashkil etish va boshqarish bilan bog'liq barcha vazifalarni (xodimlarni yollash va boshqarish, moddiy ta'minot, mahsulotni sotish, ishlab chiqarishning texnologik jarayonlarini tashkil etish, mablag'larni jalb etish, buxgalteriya hisobi va hisobot shakllarini yuritish va h.k.) bir o'zi bajarishiga to'g'ri keladi va bular uning ko'p vaqtini band etadi;
- yakka tadbirkorlik subyekti cheklanmagan javobgarlikka ega bo'ladi, ya'ni noto'lovlar vujudga kelganda kreditorlar uning shaxsiy mulkiga ham da'vo qo'zg'atishi mumkin.

Hamkorlik biznesni tashkil etishning yakka tadbirkorlikka nisbatan mukammalroq shakli hisoblanadi. Hamkorlikda ikki yoki undan ortiq sheriklar korxonani tashkil etish va uni birgalikda boshqarishga kelishib olishadi. Bunda ular korxonani ta'sis etish jarayonida

o'zlarining moliyaviy mablag'larini va ishbilarmonlik qobiliyatlarini ham birlashtirishadi. Shu bilan birga, biznesni yuritish bilan bog'liq tadbirkorlik xatari hamda foyda yoki zararlarni o'zaro taqsimlaydilar. Korxonada faoliyatida ishtirok etishiga ko'ra, hamkorlar turlicha mavqega ega bo'lishadi. Ayrim hollarda hamma sheriklar biznesni boshqarishda birdek faol ishtirok etishsa, boshqa holatlarda bir nechta sheriklar boshqaruvda ishtirok etmasligi mumkin (masalan, kommandit shirkatda).

Hamkorlikning afzalliklari:

- yakka tadbirkorlikdagi kabi hamkorlikdagi biznesni tashkil etish ham birmuncha oson kechadi;
- ishtirokchilar sonining ko'pligi boshqaruvda ixtisoslashuv imkoniyatini yaratadi;
- bir nechta sheriklarning resurslarini birlashtirish oqibatida korxonaning moliyaviy barqarorligi kuchayadi va kredit beruvchi muassasalardan qarzga mablag'lar jalb etish imkoniyati kengayadi.

Hamkorlikning kamchiliklari:

- korxonani boshqarishda bir nechta kishi ishtirok etganda, boshqaruv qarorlari qabul qilishda fikrlar va manfaatlarning mos kelmasligi, o'zaro kelishmovchiliklar hamda ayrim sheriklarning mas'uliyatsizligi biznesning muvaffaqiyatli rivojlanishiga xalaqit qilishi mumkin;
- garchi yakka mulk egaligiga nisbatan moliyaviy imkoniyatlar kengroq bo'lsa-da, biznes doirasini kengaytirish va yirik loyihalarni amalga oshirish uchun mablag' yetishmasligi mumkin;
- hamkorlikning davomiyligini oldindan bashorat etib bo'lmaydi, bir yoki bir nechta sherikning biznesdan chiqishi korxonada faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi;
- hamkorlikda biron-bir sherikning uquqsizligi yoki mas'uliyatsizligi natijasida ko'rilgan zarar uchun barcha sheriklar birdek moddiy javobgar bo'lishadi.

Korporatsiya biznesni alohida shaxslar yoki mulk egalardan alohidalashtirilgan tashkiliy-huquqiy shakli hisoblanadi. Korporatsiya (masalan, aksiyadorlar jamiyati) ishtirokchilari uning majburiyatlari bo'yicha javob bermaydilar va korporatsiya faoliyati bilan bog'liq zarar uchun o'zlariga qarashli aksiyalar qiymati doirasida javobgar bo'lishadi.

Korporatsiya uning mulkdorlaridan alohida yuridik shaxs maqomidagi korxonada hisoblanadi.

Korporatsiyaning afzalliklari:

- korporatsiya biznesni tashkil etishning ancha mukammal shakli bo'lib, yirikligi va faoliyat doirasining kengligi bilan xarakterlanadi;
- korporatsiyalar qimmatli qog'ozlar bozorida aksiya va obligatsiyalarini sotish orqali ko'plab uy xo'jaligi egalarning mablag'larini jamlash va ishlab chiqarishni kengaytirishga sarflash imkoniyatiga ega bo'ladilar;
- korporatsiya uchun cheklangan javobgarlik xosdir, ya'ni uning mulkdorlari (aksiyadorlar) faqatgina sotib olingan aksiyalar qiymatiga mos bo'lgan miqdorda tavakkalchilik qiladilar (kreditorlar korporatsiya mulkdorlariga emas, yuridik shaxs sifatida uning o'ziga da'vo qo'zg'atishi mumkin);

- korporatsiya hajmining kattaligi inson resurslaridan foydalanishda chuqur ixtisoslashuvni ta'minlash va ko'proq samaradorlikka erishishga yo'l ochadi;
- korporatsiya mulkdorlardan alohida yuridik shaxs bo'lgani sababli mulkdorlardan biri yoki bir nechta aksiyalarini sotish orqali korxonadan chiqishi uning faoliyatiga ta'sir ko'rsatmaydi, shu tufayli u barqaror rivojlanish xususiyatiga ega.

Korporatsiyaning kamchiliklari:

- korporatsiyani ta'sis etish va ro'yxatdan o'tkazish yakka mulk egaligi yoki hamkorlikka nisbatan ancha murakkab jarayon hisoblanadi;
- yakka tadbirkorlik va hamkorlikda mulk egalari korxonani boshqarish va qarorlar qabul qilish jarayonida bevosita ishtirok etish va uni nazorat qilish imkoniyatiga ega bo'lsalar, korporatsiyada mulk egaligi va boshqaruv funksiyalari bir-biridan ajratilgan bo'ladi, ya'ni aksiyadorlar korxonani boshqarish jarayoniga sezilarli ta'sir ko'rsatolmaydi;
- aksiyadorlar va yollanma boshqaruv apparatining manfaatlari har doim ham mos kelmasligi mumkin (masalan, aksiyadorlar foydaning ko'p qismi dividend tariqasida taqsimlanishini yoki kelgusida korxonani rivojlantirish maqsadlarida qayta investitsiyalashni xohlasalar, boshqaruv xodimlari korxonaning daromadlari hisobidan lavozim maoshlari hamda turli mukofotlarni oshirishga moyil bo'ladilar);
- korporatsiya boshqaruvchilari manfaatlari yo'lida aksiyadorlar manfaatiga ziyon keltiradigan qarorlar qabul qilishi ham mumkin va h.k.

Korporatsiyalar ko'proq yirik biznes uchun xosdir va ayrim holatlarda ishlovchi xodimlar soniga ko'ra, kichik tadbirkorlik turiga (masalan, yopiq turdagi aksiyadorlik jamiyatlari) kiritilishi ham mumkin.

Ko'rinib turibdiki, har bir tadbirkorlik shaklining o'ziga xos afzalliklari va kamchiliklari mavjud. Ularni bilish tadbirkor uchun foydadan xoli emas.

Kichik tadbirkorlikning faoliyat yo'nalishi bo'yicha (ishlab chiqarish yo'nalishidagi, xizmat ko'rsatish yo'nalishidagi, tijorat yo'nalishidagi, moliyaviy yo'nalishdagi, konsalting yo'nalishidagi va h.k.) va tarmoq tarkibi bo'yicha (sanoat sohasidagi, qishloq xo'jaligi sohasidagi, savdo va umumiy ovqatlanish sohasidagi, maishiy xizmat ko'rsatish sohasidagi, transport va aloqa sohasidagi, uy-joy va kommunal xo'jalik sohasidagi, qurilish sohasidagi, tijorat va moliya sohasidagi va boshqa sohalaridagi) shakllari mavjud.

Korxonalar faoliyatida insonning roli

Zamonaviy korxonalar faoliyatida mehnat qurollari va mehnat predmetlaridan tashqari, kadrlar ham katta ahamiyatiga ega. Aynan kadrlar ishlab chiqarishni boshqarib, joriy va istiqboldagi rejalashtirishni amalga oshiradilar hamda ishlab chiqarish vositalarini foydalanishga kiritadilar. Kadrlarning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, korxonalarining iqtisodiy va ishlab chiqarish ko'rsatkichlari shunchalik yaxshi bo'ladi.

Korxonaning «mehnat resurslari», «kadrlar», «personal» tushunchalarini, garchi ular o'rtasida majoziy ma'noda aytganda, «xitoy devori» yo'q bo'lsa va ular kadrlar salohiyatini shakllantirish va ulardan foydalanishda bir xilda qo'llansa-da, bir-biridan farqlash lozim.

Salohiyat (potensial) tushunchasining o'zi lotin tilidan olingan bo'lib (potentia), imkoniyat, kuch-quvvat, yashirin imkoniyat ma'nosini anglatadi. Lug'at va qo'llanmalarda u mavjud va harakatga keltirilishi, ma'lum bir maqsadlarga erishish uchun foydalanish mumkin bo'lgan vosita, zaxira, manba deb ko'rsatilgan.

Bir kishining mehnat salohiyati deganda, shu xodimning ma'lum bir vaqtda ma'lum bir ishni bajarishi tushuniladi. Bu bir kishining mehnat salohiyatiga berilgan ta'rif. Kishilar har xil bo'lganligi tufayli ularning salohiyati ham turlicha. Bir kishi ma'lum vaqt birligida juda ko'p moddiy ne'mat yoki boshqa mehnat natijasini yaratishi mumkin, ikkinchi kishi shu vaqt birligida unga nisbatan juda oz yoki ko'p narsa yaratishi mumkin.

Jamoaning mehnat salohiyati deganda, shu jamoa qilishi lozim bo'lgan biron ish (xizmat)ni bajarishga qodir turli yoshdagi, malaka va jinsdagi xodimlar majmuasi tushuniladi.

Mehnat salohiyati — bu biron ko'zda tutilgan ish (faoliyat)ni ma'lum bir vaqtda bajarishga qodir bo'lgan turli malakaga ega barcha ishchi va xizmatchilar majmuasidir. Tahlil qilish uchun uni natural va qiymat ko'rsatkichlarida ifodalash lozim. Bu uning tarkibida namoyon bo'ladi. Kadrlar korxonada mehnat bilan band bo'lgan hamda korxonada shaxsiy tarkibiga kiruvchi turli kasbiy-malakaviy guruhlardagi xodimlar majmuasidir. Korxonaning mehnat resurslari uning ishchi kuchini tavsiflaydi. Korxonada personalni doimiy va yollanib ishlovchi, malakali va malakasiz barcha xodimlardan iborat bo'lgan shaxsiy tarkibni izohlaydi.

Ishlab chiqarishdagi asosiy «shaxs», iqtisodiyot nazariyasida talqin qilinishicha, ishchi kuchi — insonning mehnat qilishga jismoniy va aqliy qobiliyatlari hisoblanadi. Bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat qobiliyati, ishchi kuchini tovar holiga keltiradi. Biroq bu oddiy tovar emas. Uning boshqa tovarlardan farqi shundaki, birinchidan, u o'z qiymatidan ortiq bo'lgan qiymat yaratadi, ikkinchidan, uni jalb qilmasdan biron-bir ishlab chiqarish jarayonini amalga oshirish mumkin emas, uchinchidan, asosiy fondlar va aylanma mablag'lardan samarali foydalanish darajasi, xo'jalik yuritish iqtisodiyoti ko'p jihatdan unga bog'liq bo'ladi.

Korxonalarda ishchi kuchi va umuman, mehnat salohiyatidan samarali foydalanishga quyidagi omillar ta'sir ko'rsatadi: xodimlarning moddiy manfaatdorligi, atrof-muhit, aqliy, jismoniy va asablar kuchlanishi, boshqarish usullari va hokazolar. Ayniqsa, mehnat uchun ijtimoiy sharoitlar yaratish muhim ahamiyat kasb etadi.

Korxonada personalni yoki kadrlar tarkibi va uning o'zgarishi ma'lum bir sifat, miqdor va tuzilmaviy tavsiflarga ega bo'lib, ulardan faoliyatni rejalashtirish va hisobga olishda foydalaniladi. Korxonada xodimlarining ro'yxat bo'yicha tarkibi zamonaviy tasnifi bo'yicha quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- sanoat-ishlab chiqarish personali (SICHP) — asosiy va yordamchi sexlar, zavod boshqaruvi, laboratoriya, ilmiy tadqiqot va tajriba- loyihalashtirish bo'limlari (IT va TLB), hisoblash markazi xodimlari;
- noishlab chiqarish personali — uy-joy, kommunal va yordamchi xo'jaliklarda, sog'liqni saqlash, profilaktika va ta'lim muassasalarida faoliyat yurituvchi xodimlar;
- rahbarlar — direktor, direktor o'rinbosarlari, bosh mutaxassislar, bo'lim va xizmat boshliqlari, ya'ni muhandis-texnik personal (MTP);
- xizmatchilar — hujjatlarni tayyorlash, hisob-kitob va nazorat qilish, xo'jalik xizmati xodimlari (agentlar, g'aznachilar, ish yurituvchilar, kotiblar, statistlar va h.k.).

Korxonada SICHPning asosiy va ko'p sonli qismini ishchilar tashkil qilib, ular mahsulot ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish, ish bajarish), ta'mirlash va uskunalarga xizmat

ko'rsatishda (ta'mirlovchi ishchilar) qatnashadilar, mehnat predmetlarini tashish va mahsulot tayyorlashni amalga oshiradilar (transport ishchilari), qurilish-ta'mirlash ishlarini bajaradilar (quruvchi-ishchilar).

Korxonada faoliyatini rejalashtirish va tahlil qilishda, ayniqsa, mehnat unumdorligi, o'rtacha ish haqi, kadrlar aylanishi va oqimini hisoblashda o'rtacha ro'yxat soni ko'rsatkichi qo'llaniladi. Bu ko'rsatkich yil yoki chorak uchun, korxonada faoliyat ko'rsatgan barcha oylar uchun ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi sonini qo'shish va hosil bo'lgan yig'indisini mos ravishda 3 (12) ga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi. Bu ko'rsatkichni to'g'ri aniqlash uchun xodimlarni ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilishni inobatga olgan holda har kuni hisobga olib borishni yo'lga qo'yish zarur.

Kadrlar salohiyati miqdoriy tavsif berishdan tashqari, korxonada personalining sifat tavsifi ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, u korxonada xodimlarining mazkur ishlab chiqarishga kasbiy va malakaviy jihatdan yaroqlilik darajasi bilan aniqlanadi. Bu yerda birinchi o'ringa «mutaxassislik», «kasb», «malaka» kabi tushunchalar chiqadi.

Mutaxassislik insonda ma'lum bir turdagi ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalar majmuasining mavjudligi bilan tavsiflanadi. Masalan, iqtisodchi, buxgalter, moliyachi yoki texnik tilda — mexanik, quruvchi, energetik, geolog va boshqalar. Ishchilarning bilim va qobiliyatlariga bo'lgan talab yagona tarif-malakaviy ma'lumotnomasida (YTMM), MTP va xizmatchilarga esa lavozimlar malakasi ma'lumotnomada aks ettirilgan. Bu hujjatlar asosida korxonalar ishchi va xizmatchilar tariflariga o'zgartirishlar kiritadilar.

Kasb — faoliyatning maxsus va tor ko'rinishdagi turi bo'lib, mutaxassislik kabi nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarni talab qilsa-da, mutaxassislikdan farqli ravishda, ishlab chiqarishning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, qo'shimcha ko'nikmalarni ham talab qiladi.

Malaka deganda, biron-bir kasb yoki mutaxassislik bo'yicha murakkab ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalari va bilimlar darajasi tushuniladi. Ishchilar malakasi darajasini baholashda o'rtacha tarif koeffitsiyenti va o'rtacha tarif razryadi hisoblanadi. Tarif razryadlari va koeffitsiyentlari bir vaqtning o'zida bajarilayotgan ishlar murakkabligini tavsiflovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi.

Mehnat salohiyatining yuqorida sanab o'tilgan hamda boshqa tushuncha va ko'rsatkichlari korxonada personalining miqdoriy, sifat va tuzilmaviy holatlari haqida va ularning personalni va umuman, ishlab chiqarishni boshqarish, jumladan, korxonada mehnat resurslari samaradorligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish, tahlil qilish va rejalashtirish maqsadlari uchun o'zgartirishlar kiritish yo'nalishlari haqida ma'lumot beradi.

Ishchi kuchi va umuman, kadrlar, ishlab chiqarishning muhim elementi hisoblanadi. Shu sababli korxonada ishlab chiqarish faoliyatining joriy va istiqboldagi strategiyasi kadrlar siyosati bilan chambarchas bog'liq bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ishchi kuchini yollash, joylashtirish va rejalashtirish;
- xodimlarni o'qitish, tayyorlash va malakasini oshirish;
- kadrlarni xizmat lavozimlari bo'yicha yuqori pog'onaga ko'tarish;
- yollash shartlari, mehnat va unga haq to'lash sharoitlari;
- mehnat jamoasida qulay ruhiy (psixologik) muhitni yaratish.

Korxonalarining kadrlar siyosatini, garchi yagona javobgar shaxs sifatida ishlab chiqarish va xo'jalik faoliyatining barcha jabhalari, jumladan, kadrlarni tanlash va joylashtirishda asosiy javobgarlikni korxonada direktori o'z bo'yniga olsa-da, faqatgina uning o'zi amalga oshirmaydi. Bunda direktordan tashqari bo'lim va xizmat boshliqlari, kadrlar bo'limi, iqtisodiy va ishlab chiqarish bo'limi, mehnat va haq to'lash bo'limi, texnik bo'lim va boshqalar ham ishtirok etadi.

Korxonada kadrlar siyosati sog'lom va mehnat qobiliyatiga ega bo'lgan jamoani shakllantirish, kadrlarning jinsi va yoshiga ko'ra, tarkibi va malakasi hamda ularning ishlab chiqarishda to'g'ri joylashtirilishini hisobga olishdan tashqari, ishlab chiqarish va mehnat sharoitlarining o'zgarib borishiga o'z vaqtida e'tibor qaratishi, fan va texnikaning yangi, ilg'or yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy qilish, xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishni rag'batlantirishi lozim. Boshqacha qilib aytganda, kadrlar siyosati birinchi o'rinda, insonning ishlab chiqarish va turmushdagi yangi axloqini shakllantirish, ikkinchidan, novatorlik va yuqori mehnat unumdorligiga manfaatdorligini rivojlantirishi lozim.

Korxonaning kadrlar siyosati amaliyotda faqat ichki vazifa va muammolarni hal qilishdan tashqari, bandlik sohasida davlat siyosatiga tayanadi va quyidagilarni ko'zda tutadi:

- fuqarolarning mehnat huquqi va kasb tanlash erkinliklarini amalga oshirishda bir xil imkoniyatlarga ega bo'lishini ta'minlash;
- fuqarolarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab- quvvatlash, ularning ishlab chiqarish qobiliyatlarini rivojlantirishga bandlik sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy faoliyatning boshqa yo'nalishlari bilan uyg'unlashtirish orqali ko'maklashish;
- mehnat faoliyati davrida va nafaqaga chiqqandan so'ng ham xodimlarning ijtimoiy muhofazasini ta'minlash;
- aholi bandligi muammolarni yechishda, qo'shma korxonalar tuzish va ishlab chiqarish bilan bog'liq loyihalarni amalga oshirish yo'li bilan xalqaro hamkorlik yuritish va boshqalar.

Biznesni boshlashdan oldin, siz o'zingiz uchun tanlamoqchi bo'lgan tadbirkorlik turini aniqlashingiz zarur. Mamlakat iqtisodiyoti o'sishini ta'minlash uchun har bir tur ham kerak. Keling, tadbirkorlar-ning har bir turi bilan bog'liq bo'lgan imkoniyatlarni ko'rib chiqaylik:

1. Uzini uzi band siluvchilar: Bu - barcha ishlarni uzi bajarib butun foydani xam uzi boshkaradigan shaxslar. Bunga oilaviy dukonlar, agentlar, ta'mirlash ustalari, xisobchilardan boshlab, vrachlar va xukukshunoslargacha barchasi kiradi. Bu tadbirkorlar tulik bandlik sharoitida ishlashadi, chunki boshka xech kim ularning korxonasiga jalb etilmagan.

Yangi korxonalarini barpo etib, yangi xodimlarni

2. Tavakkalga moyil tadbirkorlar: yollash imkoniyatiga ega bulish uchun ularni imkoni boricha tez sur'atlar bilan kengaytiradiganlar. Kup xollarda bu kushimcha xodimlar ta'sischi ega bulmagan zarur tajribaga ega buladilar.

Ayniksa yakkol ifodalangan ixtirochilik

3. Ixtirochilar: kobiliyatlariga ega bulganlar, eng yaxshi tovarlarni uylab topadilar, sung ularni tadbik etuvchi, ishlab chikaruvchi va sotuvchi kompaniyalarni tashkil etadilar. Shu turdagi yukori texnologiyalarga asoslangan kompaniyalar yangi yunalish bulmokda.

Muallifi boshka shaxslar bulgan Foyalarni izlovchilar

4. Takrorlovchilar: va uzgalar modelidan foydalanib, uz shaxsiy korxonalarini barpo etadiganlar. Franchayzing yoki bitta firmaning bir toifadagi chakana dukonlari shunday yondashuvning misolidir.

5. Ish uajmi doirasida itstisod ijodkorlari: Chegirmali narxlar taklif etish natijasida katta sotuvlar xajmidan va juda past ustama xarajatlar bilan ish yuritishdan yutib chikadiganlar.

Boshkalar yaratgan biznesni olib ketuvchi va uning

6. Sotib oluvchilar: muvaffakiyati uchun shaxsiy Foyalarni tatbik etuvchilar. Bu xol kupincha "ilib olinadigan" korxonona moliyaviy muammolarga ega bulganda sodir buladi. Yangi boshkaruv Foyalari korxonani kutkarib kolishi mumkin.

7. Oldi-sotdi buyicha mutaxassislar: Kompaniyalarni foyda bilan sotishdan oldin undagi vaziyatni yaxshilash uchun uni sotib oladiganlar.

Tovarni sotib olib uni foyda bilan kaytib

8. Chaytsovchilar: sotadiganlar. Kuchmas mulk, san'at buyumlari, antikvar buyumlar va don maxsulotlari - odatdagi chaykovchilik ob'ektlaridir (bozor iktisodiyotida bu tushuncha salbiy ma'noga ega emas).

Faoliyat yuritayotgan korxonona (firma) doirasida yangi

9. Firmalardagi ichki tadbirkorlar: Foyalar ijod kilib, ularni muvaffakiyatli loyixalarga tatbik etuvchilar. Bular bundan foyda kurmasa xam va uz korxonalari uchun shaxsan moliyaviy tavakkalchilikni zimmalariga olmasalar xam, ular tadbirkorlar kullaydigan boshkaruv uslublaridan foydalanishlari lozim.

Franchayzer - bu yakka tartibdagi tadbirkor bulib, u uz

10. Franchayzerlar biznesini mashxur markali maxsulot bilan ishlashdan boshlaydi. Franchayzer biznesga egalik kiladi va marka egasi bilan shartnoma doirasida javob beradi.

11. Majbur bulgan tadbirkor Yashash uchun biznes bilan shugullanishni boshlagan ishsiz kishi, masalan, poyabzal tozalovchi, yoymachi.

Korxonada tadbirkorlar bajaradigan rollar

1. Ta'sischi: Tadbirkorlar ishning asoschisidir, chunki ular atrofda sharoitlarni taxlil kilishni, imkoniyatlarni izlab topishni, resurslarni safarbar kilishni va uzlarining tadbirkorlik Foyalarni amalga oshirishni biladilar.

2. X,amkorlar: Tadbirkorlar kuyidagi sabablarga kura boshka shaxslarni biznes loyixasida katnashishga jalb etishadi:

3. Aktsiyadorlar: (a) bu korxonani muvaffakiyatga erishishini yoki inkirozga duch kelishini belgilaydigan omildir;

(b) biznes Foyaning murakkabligi bittadan kuprok shaxs ishtirokini takozo etishi mumkin;

(c) boshka shaxslarning kobiliyati, tajribasi va ta'siridan foydalanishga extiyoj paydo bulishi mumkin;

(d) dustlik munosabatlarining mustaxkamligi yoki tanish-bilishlik darajasi kushma korxonada faoliyatida katnashish orkali kuchayadi.

BulFusi tadbirkorlar, jumladan, quyidagi vaziyatlarda, aktsiyadorlar sifatida katnashishlari mumkin:

4. Direktorlar: (a) korxonani barpo etish juda katta investitsiyalar talab etilgan xollarda;

(b) ular uz vaqtlarini tulik korxonada ishiga baFishlashni istamagan xollarda;

(c) ular investitsiya faoliyatiga yunaltirmokchi bulgan moliyaviy resurslarini bir nechta korxonalariga taksimlashga intilgan xollarda;

(d) ular bunday korxonani boshkarish kobiliyatiga ega bulmagan xollarda.

Tadbirkorlar korxonalarda tadbirkorlik maksadlariga erishish buyicha Foyalarni shakllantirish orkali direktorlar sifatida katnashadilar.

Uz korxonasiidagi jarayonlarni tadbirkor samarali nazorat kila

5. Tashkilotchilar: bilishi uchun kamda xodimlari bilan alokalarni yengillashtirish uchun, u korxonasiida ma'lum bir tashkiliy tuzilmaga ega bulsa yaxshi buladi. Bunday tashkiliy tuzilmalar turlari kam rasmiy, kam norasmiy, jumladan, quyidagicha bulishi mumkin:

(a) oila a'zolari turli lavozimlarga tayinlanishi mumkin bulgan tuzilmalar;

(b) kichik korxonada faoliyatini ta'minlash uchun ishga kabul kilingan yordamchilar ma'muriy lavozimlarga tayinlanadigan tuzilmalar.

Tadbirkorlar biznesga yangi Foyalar bilan kirib kelishadi. Bu -

6. Foyalar ijodkorlari:tadbirkor faoliyati doirasining mukim yunalishidir, chunki bu biznesni kengaytirish imkoniyatlarini, masalan, yangi konstruktsiyalar, tovarlarni kullash variantlari orkali belgilaydi.

Tadbirkorlar biznesni amalga oshirish tavakkalchiligini uz

7. Tavakkal izlovchilari: zimmalariga oladilar, masalan, muvaffakiyatga kam, bankrotlikka kam erishish imkoniyati teng bulgan korxonalarni barpo etadilar. Uz shaxsiy biznesini tashkil etish foydasiga ishonchli ish urnini rad etish kam katta tavakkalchilikni uz zimmasiga olishni nazarda tutadi.

8. Rejalashtirish: Rejalashtirish va rejalashtirishdan kelib chikadigan

cheklovlarning mukimligi yukorida keltirilgan matnlarda yakkol kurinib turibdi.

Tadbirkorlar izdoshdan kura kuprok yetakchidir; ular yakuniy karar

9. Nazorat: kabul kiladilar va biznesni amalga oshirilishining barcha jabkalarini nazorat kiladilar.

Tadbirkorlar biznesdoirasidagi barcha ishlab chikarish

10. Muvofiklash- tirish: omillarini, masalan, moliya, meknat va yer munosabatlarini muvofiklashtirishlari lozim.

Kichik korxonalarda qo'llaniladigan texnologiyalar

Korxonada yangi texnologiyalarning joriy etilishi mehnat unumdorligini oshirib, yangi mahsulot turini ishlab chiqarish imkonini beradi. Kichik korxonada oddiy texnologik

yangiliklarning joriy etilishi ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifatini oshirishga, ko'rinishini yaxshilashga, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga imkon beradi.

Tadbirkorlar yangi texnologiyalar bilan savdo yarmarkalariga tashrif buyurish, kichik biznesni qo'llash agentliklari bilan aloqalar o'rnatish orqali tanishishlari mumkin.

Yangi texnologiyalarning paydo bo'lishi iste'molchilar talablari o'zgarishi bilan bir vaqtda ro'y beradi. Korxonalar yangi texnologiyalarni yangi mahsulot va xizmatlarni yaratish uchun ishlatadi.

Tadbirkorlar yangi texnologiyalardan foydalanish korxonalar faoliyatiga jiddiy ta'sir ko'rsatishini hisobga olishlari kerak. Tadbirkorlar yangi texnologiyaning potensial ta'siri va ma'nosi haqida ma'lumotga ega bo'lmasliklari mumkin, ammo ular ana shu yangiliklardan ularning biznesiga ijobiy ta'sir ko'rsata oladiganini aniqlab olishlari zarur.

Odatda, kichik korxonalar egiluvchan bo'ladi va yangiliklarni o'zida osonroq joriy etadi, yangi mahsulot turlarini tezroq yaratadi. Ikkinchi tomondan, kichik korxonalar yangi tovarlar yaratib, ularni bozorga chiqarish uchun yetarli malaka, vaqt va mablag'ga ega bo'lmasliklari mumkin. Kichik korxonalar yangi mahsulotga real talabni aniqlashlari, qancha vaqt talab etilishini va bozorda yangi mahsulot paydo bo'lishining moliyaviy jihatlarini o'rganib chiqishlari zarur.

Rejalashtirish va prognoz orqali ishlab chiqarishning joriy hajmi va yangi tovar ishlab chiqishga ta'sir eta oladigan texnologik o'zgarishlarni bashorat qilish mumkin. Yangi texnologiyalarni ishlab chiqish, ko'pchilik kichik korxonalarda bo'lmagan anchagina mablag'larni uzoq muddatga shu maqsadga jalb etishni taqozo etadi. Yangi texnologiyalar biznesga juda sezilarli ta'sir eta olishiga qaramay, tadbirkorlar kunlik muammolarning ko'pligi tufayli uzoq muddatli rejalashtirishga vaqt ajrata olishmaydi.

Kichik korxonalar faqatgina yuqori raqobatbardoshlikka erisha oladigan vaqt va joydagina yangi mahsulot ishlab chiqarib, uni bozorga chiqarishi lozim. Kapital mablag'larning yo'qligi sababli, tadbirkorlar bozorda ro'y berayotgan o'zgarishlarga javob qaytarishga shay turishlari va mijozlarining kelajakdagi talablarini aniqlay olishlari kerak.

Mos keluvchi texnologiyalarning tavsifi

Yangi texnologiyaning kichik korxonaga zarurligi quyidagi belgilar orqali aniqlanadi:

1. Soddalik — kichik korxonalar uchun texnologiya u faqatgina sodda bo'lsagina kerak bo'lishi mumkin. Bunday texnologiyadan foydalanuvchi undan jiddiy muammolarsiz foydalanish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak.
2. Texnologik samaradorlik — texnologiyaning texnologik samaradorligi uning foydalanuvchi talablariga qanchalik javob berishi bilan belgilanadi.
3. Ochiqlik — ayrim texnologik jarayonlar ma'lum maqsadlarga erishish uchun mos kelishi mumkin, ammo hozirgi aniq joyga mos kelmaydi. Axborot texnologiyalari, masalan, qator vazifalarni bajarish uchun eng mos kelishi mumkin, ammo u mazkur aniq joyda uncha mos kelmasligi mumkin.
4. Moslashuvchanlik — vaqt o'tishi bilan texnologiyalarga qo'yiladigan talablar ham o'zgaradi. Kelajakda uni vaqt qo'ygan talablarga moslashtira olish uchun berilgan texnologiya yetarli darajada egiluvchan bo'lishi kerak.
5. Ishonchlilik — ishonchli texnologiya kamroq xizmat ko'rsatish va ta'mirga muhtoj.

6. Resurs samaradorligi — texnologiya mahalliy resurslardan samarali foydalanish imkoniyatini berishi zarur.