



КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИК СУБЪЕКТЛАРИНИНГ ХОДИМЛАРИНИ БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Суюнов Дилмурод Холмуродович

*Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби,
иқтисод фанлари доктори профессор*

Рахимова Дилноза Абдусалом қизи

*Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ташкил этиши
йўналиши тингловчиси*

Аннотация: Ушбу мақолада кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг молиялаштириш қарорлари ва уларнинг ходимларни бошқаришга таъсири таҳлил қилинган. Давлат ва хусусий сектордаги молиялаштириш стратегиялари таққосланиб, хусусий мулкчилик шароитида менежер ва мулкдор ўртасидаги муносабатлар инвестиция қарорлари, пул оқимлари ва ходимлар бошқарувига қандай таъсир қилишини кўрсатиб ўтилган. Хусусий бизнесда молиявий барқарорлик самарали кадрлар сиёсати, ишчи-ходимлар учун рағбатлантирувчи муҳит яратишда муҳим омил сифатида намоён бўлиши каби масалалар ёритилган.

Калит сўзлар: кичик бизнес, хусусий тадбиркорлик, молиялаштириш, пул оқими, инвестиция қарорлари, ходимлар бошқаруви, менежмент, агентлик муаммоси.

Аннотация: This article analyzes the financing decisions of small businesses and private enterprises and their impact on human resource management. By comparing financing strategies in the public and private sectors, the paper explores how ownership and control relationships in private enterprises affect investment decisions, cash flow responses, and employee management. The study emphasizes that financial stability in private business is a key factor in building an effective personnel policy and a motivating work environment.

Keywords: Small business, private enterprise, financing, cash flow, investment decisions, human resource management, management, agency problem.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари иқтисодиётнинг муҳим драйверларидан бири бўлиб, уларнинг барқарор ривожланиши кўп жиҳатдан тўғри молиялаштириш қарорлари қабул қилишга боғлиқ. Молиялаштириш, нафақат моддий ресурсларни жалб қилиш, балки корхонанинг стратегик устуворликларини белгилаш, ходимларни рағбатлантириш ва самарали бошқариш тизимини шакллантиришда ҳам муҳим аҳамият касб этади. Шу муносабат билан, молиялаштириш қарорлари ходимлар бошқаруви билан узвий боғлиқ бўлиб, уларнинг ўзаро таъсири кичик бизнес субъектлари фаолиятида катта роль ўйнайди. Молиялаштириш қарорлари давлат ва хусусий секторда турлича шаклланади. Давлат корхоналари молиявий



ресурсларга нисбатан кенгроқ кириш имкониятига эга бўлсалар-да, уларда самарадорлик ва ишчи-ходимларни бошқаришдаги мотивацион механизмлар камроқ бўлади. Хусусий корхоналар эса молиявий ресурслар топишда чекловларга дуч келишлари мумкин, бироқ мулкчилик ва бошқарув ўртасидаги яқин алоқа туфайли улар ходимларни бошқаришда, рағбатлантириш ва самарали иш фаолиятини таъминлашда юқори натижаларга эришиши мумкин.

Хусусий тадбиркорлик субъектлари молиялаштириш стратегиясини ишлаб чиқишда агентлик муаммоларини камроқ ҳис қилади. Бу ерда менежер кўпинча корхонанинг мулкдори бўлиб, капитал тақсимоли, инвестиция ва кредит сиёсати орқали ишчи-ходимлар учун барқарор иш муҳитини таъминлайди. Шунингдек, кутилмаган ижобий пул оқимлари юзага келган ҳолларда, хусусий корхоналар ортиқча сармояга йўл қўймаслик учун раҳбарият устидан самарали назоратга эга бўлади. Бу эса ходимлар фаолиятига таъсир қиладиган хатарларни камайтиради. Ходимларни бошқариш жараёнида молиялаштириш қарорлари тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади:

Рақобатбардош маош тизимини шакллантириш – молиявий барқарорлик ишчи кучини сақлаш ва ривожлантириш учун асосий омил;

Касбий ривожланиш дастурлари – инвестиция стратегиясига қараб кадрлар малакасини оширишга сармоя киритиш имкони;

Рақобатчи иш муҳити яратиш – узоқ муддатли стратегиялар ходимларнинг корхона ривожига ишончини оширади;

Психологик барқарорлик – молиявий босимнинг камлиги ходимлар учун хавфсиз муҳит яратади.

Корхоналар учун операцион барқарорлик ва ўсишни сақлаб қолиш учун жуда муҳимдир. Умумий назарияларга эътибор қаратиладиган бўлса хусусий ва давлат корхоналарининг ўзига хос чекловлари ва имкониятлари мавжудлиги сабабли, уларнинг молиялаштириш қарорлари ҳар хил бўлишини тахмин қилиш мантиқан тўғри келади. Бир томондан, давлат корхоналари мавжуд молиявий бозорларга кириш имконига эга ва улар хусусий корхоналарга қараганда ташқи пулларни жалб қилиш учун яхшироқ устунликка эга ҳисобланадилар.

Бошқа томондан, замонавий рўйхатга олинган акциядорлик корхоналари юқори даражада тарқоқ мулкчилик тузилмасига эга, бунинг натижасида акциядорлар ва уларга эгалик қилувчи фирмалар ўртасида сиёсатдан ташқари, самарадорликка асосланган муносабатлар пайдо бўлади. Хусусий корхоналар эгалик ва назоратнинг бўлиниши натижасида камроқ агентлик низоларига дуч келишади ва менежерлар кўпинча корхонанинг эгалари ҳисобланишади¹¹.

Бундан фарқли ўлароқ, оммавий рўйхатга олинган корхоналар одатда мулкчиликнинг диверсификацияланган тузилмаларига эга бўлиб, раҳбарият кам ёки

¹¹ Andrei Polunin, "Russia Played a Monopoly: The Share of State-Owned Companies in the Country's GDP Grew to 70 percent", Free Press, September 29, 2016





ҳеч қандай акцияларга эга эмасдирлар. Бу фарқларнинг мавжудлиги уларнинг корпоратив қарорлар қабул қилишга таъсири шубҳасиздир. Давлат ва хусусий корхоналарнинг инвестиция ва молиялаштириш қарорларини таққослаб, биз бу фарқлар молиялаштириш қарорларини қай даражада ўзгартиришини кўриб чиқамиз. Мавзуга оид адабиётлар шуни кўрсатадики, корпорация устидан ҳокимиятни топшириш инвестициялар учун иккита (қарама-қарши) оқибатларга олиб келади: қисқа муддатлилик ва узоқ муддатли стратегияни ишлаб чиқиш. Қисқа муддатлилик - бу менежерларнинг қисқа муддатли хатти-ҳаракатларига ишора қилувчи атама ҳисобланади.

Мавзуга алоқадор бўлган адабиётлар тўплами капитал тақсимооти ва бошқарув делегацияси ўртасидаги аниқ қарама-қарши муносабатни кўрсатади, бу эса узоқ муддатли стратегияни ишлаб чиқиш ёки капитал тақсимотининг самарасиз бўлишига олиб келади. Менежерларнинг ортқча инвестицияларга мойиллиги корхона эгалари ва раҳбарияти ўртасида мавжуд бўлган агентлик зиддиятининг натижасидир. Агар менежерлар даромадлилик нуқтаи назаридан мос келадиган корхонани эмас, балки каттароқ корхонани бошқаришни мақсад қилган бўлсалар, улар ҳаддан кутилаётган юқори даражадаги иқтисодий ўсишга интилишлари мумкин. Оптимал капитал тузилмасидан ажралиб чиқишга олиб келадиган ҳар қандай сармоя капиталнинг самарасиз тақсимланишига олиб келади ва акциядорларнинг истиқболли дивиденд тўловларини камайтиради¹². Линтнер биринчи марта акциядорларнинг тўловларини иқтисодий кўрсаткичлар билан боғлашни оқилона қарор эмаслигини таъкидлаган, кейинчалик бу Брав ва бошқалар томонидан тасдиқланган. Женсен (1986) бўш пул оқими кўп бўлса ва назорат суёт бўлса, менежерлар ортқча инвестиция қилиш орқали корхонани оптимал капитал ҳажмидан ташқарига ошириши мумкинлигини таъкидлайди. Хусусий ва давлат корхоналари пул оқимининг кутилаётган компонентиға жавобан инвестиция ва молиялаштириш қарорлари нуқтаи назаридан ўхшаш ҳаракат қилишини аниқлаш мумкин. Хусусий корхоналарда мулкчилик ва назорат ўртасидаги яқинроқ боғлиқлик туфайли, бу корхоналар кутилмаган ижобий пул оқимлари юзаға келган тақдирда раҳбариятнинг ортқча инвестицияларини кузатиш ва олдини олиш учун яхшироқ жойлашиши мумкин.

Хулоса қилиб айтганда, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларида молиялаштириш қарорлари нафақат инвестиция ва капитал тузилмасини, балки ходимлар бошқарувини ҳам белгилайди. Хусусий мулкчилик шакли, менежерлар ва мулкдорлар ўртасидаги яқин муносабатлар орқали, корхоналар молиявий қарарларни ишчи-ходимлар манфаатларини инобатға олган ҳолда қабул қиладилар. Бу эса барқарор ўсиш ва узоқ муддатли самарадорликнинг таъминланишида муҳим омил сифатида намоён бўлади.

¹² Jensen, M. (1989). Eclipse of public corporation. Harvard Business Review, 67(5), pp. 61-74.





REFERENCES

1. Суюнова Д.Д. Рақамли корпоратив бошқарувни жорий этишнинг илғор хориж ривожланган мамлакатлар тажрибаси ва ижобий томонларини жорий қилиш. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2552/2376>.2025, февраль.
2. Суюнова Д.Д. Рақамли иктисодиёт тизими иктисодиётни ривожланишининг электрон механизми. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2559/2375>.2025, февраль.
3. Суюнова Д.Д. Factors affecting the digitalization of corporate management in joint joint stock companies and scientific approaches to risk assessment. "Экономика и социум" №11(126). https://www.iupr.ru/files/ugd/b06fdc_5772198_b03034_ea1_b82d7241321.acec8.pdf,index.true.2024, ноябрь.
4. Суюнова Д.Д. Корпоратив бошқарувнинг самарадорлигини оширишда рақамли технологиялардан фойдаланиш масаласига илмий қарашлар. Иктисодий тараққиёт ва таҳлил. 7-сон, УО‘К: 35.073.6. <https://doi.org/10.60078/2992-877X-2024-vol2-iss.7-pp.393-402>.2024, июл.
5. Суюнова Д.Д. Corporate in joint stock companies ways to use digital technologies to improve management. European journal of research development and sustainability (EJRDS). Vol. 4 no 09, issn: 2660-5570. <https://scholarzest.com/index.php/ejrd/article/view/3825/3055>.2023, сентябрь.