

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Sainaghi, R. (2010). Hotel performance: state of the art. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 920-952.
2. Vine, P. A. L. (1981). Hotel classification—art or science?. *International Journal of Tourism Management*, 2(1), 18-29.
3. <https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Hospitality/Hotel%20Front%20Office%20Management%202007/5.%20Chapter%204%20-%20Property%20Management%20Systems.pdf>
4. Avan, A., Baytok, A., Zorlu, Ö., & Toker, M. (2015). Management of on-line sales channels at hotels: Channel manager system.
5. Dyshkantiuk, O., Salamatina, S., Polishchuk, L., Komarnytskyi, I., Tserklevych, V., & Nedobiichuk, T. (2020). Modern hotel business management tools. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(6). ma'lumotlari asosida tayyorlandi.
6. Murphy, J., Forrest, E. J., Wotring, C. E., & Brymer, R. A. (1996). Hotel management and marketing on the Internet: An analysis of sites and features. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37(3), 7-82.

ГЛОБАЛ ПАНДЕМИЯ ИНҚИРОЗИ ШАРОИТИДА ИННОВАЦИОН ТАДБИРКОРЛИКНИНГ ХАЛҚАРО ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ ВА ИСТИҚБОЛЛАРИ

Бегматова Шахноза Адхамовна

Халқаро Нордик университети

“Иқтисодиёт ва бизнесни бошқариш” кафедраси катта ўқитувчиси

tdiu87@gmail.com

Аннотация

Ушбу мақолада глобал пандемия инқирози шароитида тадбиркорлик фаолиятини инновацион ривожлантиришнинг халқаро тенденциялари таҳлили ёритилган ҳамда мамлакатимизда инновацион тадбиркорликни ривожлантиришга доир тизимли ислохотлар самарадорлиги қиёсий таҳлил этилган.

Калит сўзлар: инқироз, инновацион тадбиркорлик, инновацион фаолият, инновацион ривожланиш, интенсив иқтисодий ўсиш.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) мутахассислари томонидан ўтказилган тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, Covid-19 инқирозининг таъсири натижасида юзага келган салбий оқибатлар Ўзбекистон иқтисодиётида 4 йўналишда сезиларли намоён бўлади: [1]

Биринчи фазада - бевосита иқтисодиётга таъсир кўрсатади, бу ўз навбатида 28 турдаги энг заиф хизмат кўрсатиш саноатининг ёпилишига олиб келади;

Иккинчи фазада - компания ва корхоналарнинг молиявий ва товар захираларини қисқариши кузатилади (иқтисодиётнинг 78 тармоғи);

Учинчи фазада - барча соҳаларда экспортнинг қисқариши туфайли салбий тенденциялар вужудга келади (қишлоқ хўжалиги ва рангли металллардан ташқари);

Тўртинчи фазада - давлат бюджети мувозанати бузилади (даромадларни камайтириш ва таълим соҳасини молиялаштиришни қисқартириш, давлат бошқаруви, ижтимоий таъминот).

Хозирги шарт-шароитларда иқтисодий ривожланишдаги асосий ролни ишлаб чиқаришнинг техник ва технилогик базасини узлуксиз равишда янгилаш имконини берадиган, маҳсулот таннархини камайтирадиган, янги рақобатбардош маҳсулотларни ўзлаштириш ва ишлаб чиқаришга ва маҳсулот ҳамда хизматлар жаҳон бозорига суқулиб киришга имкон берадиган инновацион тадбиркорлик ўйнайди. Зеро, назарий жиҳатдан иқтисодиётни инқироздан чиқаришнинг асосий йўлларида бири бу-инновацион тадбиркорликни ривожлантиришга доир тизимли ислохотлар самарадорлиги оширишдир. Чунки тарихан ҳар бир инқирознинг ечими сифатида жаҳон иқтисодиёти ривожланишининг янги йўналишлари вужудга келган, уларнинг аксарият қисмига инновациялар туртки берган. Шу боис, жаҳонда тадбиркорликнинг инновацион салоҳиятидан тўла ва самарали фойдаланиш йўналишидаги илмий тадқиқотларга катта эътибор қаратилмоқда.

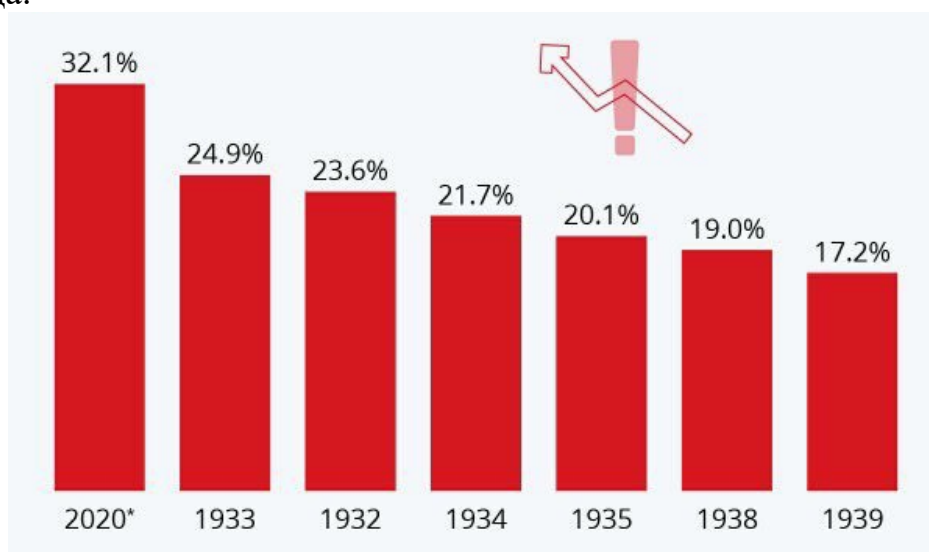
Жаҳон иқтисодиётининг ривожланиш йўналиши шуни кўрсатадики, тўлақонли бозор иқтисодиёти сари йўл олган барча мамлакатлардан фақатгина 10% зигина ривожланган давлатлар мақомига кўтарила оладилар. Булар жумласига мамлакатдаги иқтисодий, маданий ва маънавий сиёсатни энг тўғри йўлга қўйганлар киради. Улардан эса фақат 7-8 тасинигина юқори даражада ривожланган давлатлар сирасига киритиш мумкин, чунки уларгина 50 та макротехнология бўйича биринчиликни эгаллаб туриб, жаҳон миқёсидаги илмий-инновацион тоифадаги маҳсулотларнинг ишлаб чиқарадилар.

Глобал пандемия инқирози ҳам дунёдаги бача мамлакатларни иқтисодиётни инновацион йўлдан ривожлантиришга мажбур қилмоқда ва янги воқелик шундан иборатки, биз микроблар дунёсида яшаймиз, вирус кетмайди. Унинг зичлиги кейинги мутация ва эпидемиягача камаяди холос. Тадбиркорликда ҳам олдиндан кутилмаган, аналитик прогноз қилиб бўлмайдиган инқирозлар ва муаммолар ҳар доим мавжуд. Тадбиркорликда ўзгаришлар масштаби ва тезлиги қанча катта бўлса, муаммолар ҳам шунча мураккаб бўлади. Муаммолар фақат ўзгаришлар бўлмагандагина йўқ бўлади. Ўзгаришлар эса фақат ўлган бизнесда бўлмайди. Бу ўз навбатида, бизнес келажакда ҳам бундай хавф-хатарларга тайёр бўлиши кераклигини кўрсатади. Инқирозга қарши тайёргарлик-бу инқирозгача бўлган 80% меҳнат ва инқироз давридаги 20% фаолиятдир. Инқирозларга тайёр бизнес – барқарор ва кучли бизнес ҳисобланади. Инқироз хавфларига тўғри баҳо бериш санъати тадбиркорнинг асосий маҳоратларидан бири ҳисобланади. Аммо аксарият тадбиркорлар ўзгаришларга тайёр эмас ва инқирознинг ўтиб кетишини кутишмоқда холос. Бу вазиятни парашют билан сакраб, унинг очилиши учун керакли лаҳзани кутиш билан солиштирса бўлади. Инқироз кутганимиздан узокроқ давом этиши эҳтимоли анча катта ва парашют ерга жуда яқин қолганда очилиши мумкин. Шу боис, доимо тадбиркорларда қўшимча режа бўлиши

лозим. Тадбиркорликни бошқаришда инқирозлар бизнес моделга мунтазам киритилиши керак. Бунда Crisis-ready стратегиялар яратиш долзарб аҳамият касб этади.

McKinsey тадқиқотига кўра, агар software компания йилига камида 20% ўсмаса, банкротлик хавфи 92% гача ошади. Фикримизча, бу барча бизнес турига оиддир. Инқироз шароитида энг кучли ёки энг ақлли тадбиркор эмас, балки тез мослашувчан тадбиркор ғалаба қозонади. Дарвиннинг таъбири билан айтганда, «Survival of the fittest», яъни “Мосланувчан тирик қолади”. Тадбиркорликда ёки хаётда ғалаба қозониш учун энг кучли бўлиш шарт эмас. Ташқи ўзгаришларга энг мосланувчан бўлиш кифоядир. Тадбиркорлар янги ўзгаришларга, ғояни тадбиқ этишга, агар у ғоя ишламаса, бошқа ғоя билан тажриба ўтказишга тайёр бўлиши керак. Демак доимий ўзгариш ва инновация - бу тадбиркорликнинг ДНК даражасига сингдирилиши керак.

Тарихда энг оғир инқирозлардан бири, Буюк депрессия, АҚШда 1929-1933 йиллари рўй берган. Ишсизлик даражаси деярли 25% ташкил этган. 2020 йил пандемия инқироzi шароитида эса бу кўрсаткич 32%га чиқиши прогноз қилинган эди. Бу тенденция иккинчи Жаҳон урушидан бери энг юқори кўрсаткич эканлиги билан тавсифланади. Ривожланган иқтисодиётларда иқтисодий фаоллик 7 фоизга, ривожланаётган мамлакатларда 2,5 фоизга пасайиши кутилмоқда.



1 – расм. Турли инқирозлар шароитида АҚШ да ишсизлик даражасининг ўзгариш тенденциялари. [2]

Жорий йил давомида иқтисодий ривожланишнинг устувор йўналишлари рўйхатига ўзгартиришлар киритилиши Covid - 19 коронавируси пандемиясининг салбий таъсири билан боғлиқ. Мажбурий чеклашларнинг киритилиши кўплаб тадбиркорлик субъектлари фаолиятининг тўхтатилишига сабаб бўлди, бу эса ЯИМ ўсиш суръатларининг пасайишига олиб келди, ишсизликнинг ўсишига ва уй хўжаликлари даромадларининг пасайишига таъсир кўрсатди. Ҳозиргача кўплаб тадбиркорлар ўз фаолиятини тўлиқ тиклай олишмади, бу эса ишсизлик даражасининг ўсишига сабаб бўлмоқда. Шу боис, ишсизликнинг юқори даражаси ва қашшоқликнинг ошиши туфайли мамлакат иқтисодий

ривожланишининг иккинчи муҳим йўналиши ҳозирги кунда "Қашшоқликни камайтириш ва бандликни кенгайтириш"га айланмоқда. Ушбу муаммони бартараф этиш учун бозорни рағбатлантириш кўламини босқичма-босқич кенгайтириш, коронавирус пандемияси ва бошқа таҳдидларнинг тарқалишига қарши курашиш шароитида янги, мослашувчан, самарали иқтисодий бошқарув тизимини яратиш ва уни ҳаракатга мослаштириш зарур.

Жаҳон банкининг ҳисоб-китобларига кўра, 2030-йилга қадар ўсиб бораётган ишчи кучини бандлигини таъминлаш учун 600 миллион иш ўрни керак бўлади [3]. Бу эса ўз навбатида ҳар бир мамлакатда тадбиркорлик ривожини устувор вазифага айлантиришни тақазо этади. Қолаверса, жаҳон бозорларида рақобат кучайган шароитда замонавий илм-фан ва инновацияларни кенг жорий этиш иқтисодий ривожланишининг устувор йўналиши ҳисобланади.

Ҳар қандай инқироз - бу бизнесни кейинги даражага олиб чиқиш учун имкониятдир. Кўплаб буюк компанияларнинг тарихи инқироздан бошланган. Қўйида бир неча мисоллар келтирилган:

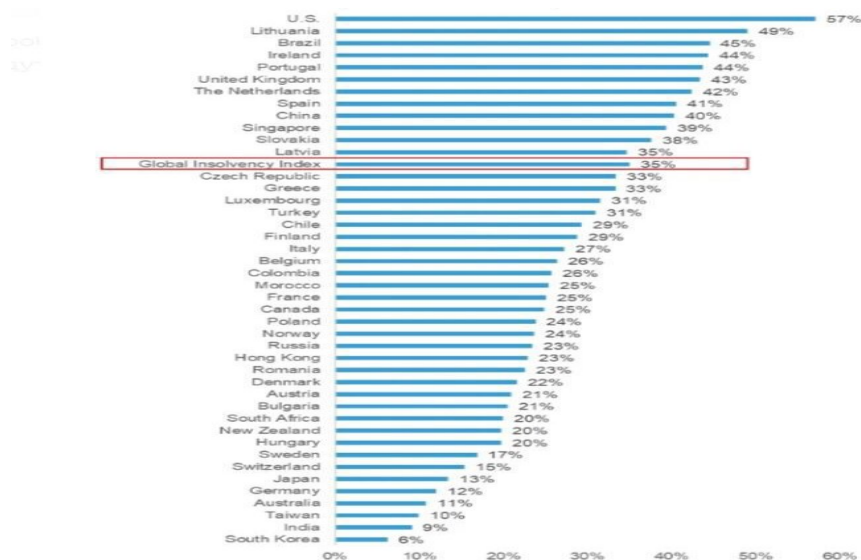
- Disney - 1929 йили ташкил топган. Биламизки Буюк депрессия айнан шу йили бошланган.

- Microsoft - 16 ой давом этган нефть инқирози даврида, 1975 йили ўз фаолиятини бошлаган.

- General Motors - 1908 йили 13-ойлик инқироз вақтида бошқа автомобил ишлаб чиқарувчиларни сотиб олган.

Ҳар бир инсон Google, Amazon, Facebook ва Apple - "Катта GAFA тўртлиги" ҳақида эшитган. Хитойда, бу Baidu, Alibaba ва Tencent - "Катта ВАТ учлиги"дир. Бу компанияларни нима ўзаро бирлаштиради? Улар барча мижозлар хатти-ҳаракатини кузатиб боришади ва уларга кейин нима таклиф этишни рақамларда тушунишади. Ҳозирги даврда В2МЕ деган йўналиш (маъноси - айнан керак бўлган вақтда (just-in-time) индивидуал таклиф берувчи бизнес-модел) тез ривожланмоқда. Яъни шахсан мен учун индивидуал ёндашув, индивидуал таклиф беришдир. Ҳиссиёт - мижознинг содиқлигининг энг муҳим омилдир. Бугунги кунда нафақат креатив, инновацион маҳсулотни яратиш, балки мижознинг эртага нима исташини олдиндан билиш ва уни бозорда биринчи бўлиб таклиф қилиш муҳим аҳамиятга эга. Норози мижозлар (тадқиқотлар бор йўғи 8% мижоз хизматни кутилган даражада олишини исботлаган) - энг зўр маълумот манбаи бўлиб, бизнесни уларни кўзи билан ўрганиш муҳимдир.

2021 йили 2019 йилга нисбатан банкрот корхоналар сони ўртача 35% ошиши кузатилди. Қўйидаги расмда ушбу кўрсаткични мамлакатлар кесимида кўриш мумкин.



3 - расм. 2019 - 2021 йилларда банкрот корхоналар сонининг ўзгариш динамикаси. (таққослама кўрсаткичлар, % ларда) [4].

Гарвард ва Стэнфорд университети олимлари тадбиркорлик сўзини таърифлашда анча баҳслашишган. Натижада қўйидаги таърифни икки университет тадқиқотчилари бир овоздан маъқуллашган: - Тадбиркорлик - бу ўзингизда ЕТАРЛИ РЕСУРС БЎЛМАГАН ҳолда имкониятлар сари интилишдир. Агар ғояни амалга ошириш учун ресурс етарли бўлса - бу Lego холос. Бизнес муваффақиятли бўлиши учун доимо изланиш муҳитини яратиш керак, экспериментлар ўтказиш (масалан, Twitter кунига 600-та эксперимент ўтказди), фокус, доимий ўлчаш (ўлчанмайдиган жараённи назорат қилиш қийин) каби тамойилларга асосланиши керак. Тадбиркорлик - бу фақат бизнес эмас. Бу аввалам бор фикрлашдир. Тадбиркорона фикрлашнинг асосий ўлчовларидан бири-ўйин қоидаларини бузишни хоҳлаш ҳисобланади. “Агар миллиард топмоқчи бўлсангиз - ихтиро қилинг; миллион топиш учун - яхшиланг [5]-деб бежиз айтилмаган. Муваффақиятли ва муваффақиятсиз бизнеслар биринчи навбатда бизнес эгасининг ғояни севиб қолиши, унга ишқибоз бўлишида ўзаро фарқланади.

Юртимизда мутахассислар тайёрлаш муаммосини ҳал қилмасдан туриб иқтисодиётнинг юқори суръатлар билан ривожланишига умид қилиб бўлмайди. Чунки ҳозирги даврда инновацион тадбиркорликнинг ривожланиши юқори малакали мутахассисларнинг етишмовчилиги ҳолатига дуч келмоқда. Бу етишмовчилик юқорида айтилганлардан ташқари, мамлакатимиз таълим тизимидаги яна бир қанча салбий факторларга боғлиқ. Таълим тизимини иқтисодиёмизнинг реал сектори билан чамбарчас боғлиқ ҳолатда ривожлангирсак мақсадга мувофиқ бўлар эди. Ҳозирги таълим тизими ёш авлоднинг муваффақиятли келажаги учун зарур бўлган юмшоқ маҳоратларни (soft skill) ўргатишни ўз ичига қамраб олиши керак. Ривожланган soft skill ларсиз муваффақиятли CEO ва тадбиркорлар бўлмайди. Бундай лавозимларда hard skill ларнинг ўзи етарли эмас. Ўзбекистонда таълим тизимига юмшоқ кўникмаларни (soft skill) киритиш бўйича баъзи тавсиялар қуйида келтирилган:

—хатарларни (рискларни) ўз зиммасига олиш ва муваффақиятсизликлардан ўрганиш: муваффақиятсизликлардан қочиб қутулиш ва ҳар доим ҳаётда муваффақиятли бўлиш мумкин эмас. Шу сабабли ёш авлод учун ҳар бир муваффақиятсизликдан сабоқ олиш ва ҳаётда давом этиш жуда муҳимдир. Улар таваккал қилишдан қўрқмасликлари керак ва муаммоларга дуч келган ҳолатда тегишли сабоқларни олишни ўрганишлари лозим. Хато қилмайдиганлар ҳаётда ўсмайдилар. Расмий таълим тизими шундай йўлга қўйилиши керакки, бу ўқувчиларни таваккал қилишга ундайдиган, уларни хато ва камчиликлари учун жазоламайдиган бўлиши лозим. Инсоннинг ақл-идроқи ўсиши ва ҳаётдаги юксалиши орттирган тажрибалари орқали бўлади;

—ҳақиқий бизнеслар билан алоқа ўрнатиш: бизга маълумки, мактаб ва университет ўқитувчиларининг аксарияти корпоратив ва бизнес тажрибасига эга эмас. Шунинг учун улар ўқитишлари мумкин бўлган нарсалар бу расмий таълим ва китоблардан олган назарий билимларидир. Бироқ корпоратив иш мактабларда ўргатиладиган билимлардан тубдан фарқ қилади. Шунинг учун мактаблар ва университетларни ҳақиқий бизнес дунёси билан боғлаш тавсия этилади. Бу ерда ҳақиқий иш тажрибасига эга бўлган одамлар талабаларга реал ҳаётий мисоллар билан маърузалар ўқишлари мумкин. Агар расмий таълим яхши тажрибага эга бўлган ишбилармон тадбиркорлар билан талабалар учун мураббийлик ва менторлик дастурлари ўрнатилса, бу ёшларда лидерлик, инноваторлик ва тадбиркорлик қобилиятини ривожлантиришга тубдан ёрдам беради;

—онгни тўғри дастурлаш: муваффақият учун ёшларнинг онгини ривожлантириш ва дастурлаш жуда муҳимдир. Ҳаётий мисоллар шунки кўрсатадики, хавфдан қочиш учун дастурлаштирилган одамлар “Мен буни қила олмайман” ёки “Мен бунга қодир эмасман”, дейишади. Аммо “Мен буни қандай қила оламан?” ёки “Нима қилсам бунинг уддасидан чиқаман?” деган саволлар билан ёшлар онгини тўғри йўлга солишлари мумкин. Чунки баёнот онгни ёпади, савол эса онгни ўйлашга ва ҳаракат қилишга очиб беради. Тадбиркорларимизнинг онгини ошириш лозим. Мошина турганда югириб тезроқ борамиз деб ўйлаш нотўғри. Кўп ёшлар пул топиш учунгина тадбиркорлик билан шуғулланадилар. Катта компанияларнинг асосчилари тез пул топиш эмас, балки дунёни ўзгартиришни хоҳлаганлари учун пайдо бўлишади;

—гуруҳларда ишлашни ўрганиш: бизнинг ҳозирги таълим тизимимиз ёшларга фақатгина ўзига таяниб ишлашни ўргатади. Ҳатто баҳолаш тестлари ҳам ўқувчи ва талабаларнинг ўз билимларини баҳолашга қаратилган ва бундай тизим ўзига қарамликни келтириб чиқаради. Аммо реал ҳаётда барчамиз бир-биримизга тобемиз ва бир киши ўз кучи билан кўп нарсага эриша олмайди. Шунинг учун таълим тизими ёшларда бошқалар билан ишлаш ва мулоқот қилиш қобилиятини ривожлантириш учун индивидуал эмас, балки гуруҳда ишлаш тизимларини жорий қилиши лозим. Бу жамоавий руҳни ошириш ва ҳаётда муҳим бўлган бир-бирига боғлиқлик ҳиссини ривожлантиришга ёрдам беради;

—молиявий саводхонлик: бугунги дунёда молиявий саводхонлик шахсий, оилавий ва бизнес бюджети ва молиясини бошқаришдаги энг муҳим маҳоратлардан биридир. Таълим тизимида ёшлар ўзларининг шахсий маблағларини тежаш, сарфлаш ва инвестиция қилиш нуктаи назаридан самарали

бошқариш усулларини ўрганишлари керак. Қарз ва солиқ саводхонлиги ёшларнинг келажакда ўз бизнесларини очишда ва бошқаришда муҳим рол ўйнайди. Ёш авлодга табиий ва ижтимоий фанларни ўргатиш муҳим бўлса-да, уларга бугунги кунда бизнес, давлат ва корпоратив ишларнинг муҳим талаби бўлган юмшоқ маҳоратларни ва қобилиятларни ўргатиш ҳам жуда муҳимдир.

Ўзбекистоннинг жаҳон бозоридаги замонавий илмий маълумотлар талаб қиладиган маҳсулотлар ишлаб чиқариш улуши жуда ҳам паст даражада. Шунинг учун энг биринчи навбатда жаҳон бозорида рақобатбардош маҳсулотлар яратиш ва ишлаб чиқаришга йўналтириган инновацион фаолият турларига молиявий ва ташкилий ёрдам берилиши лозим. Назаримизда, бу ёрдам сиёсий бўлиши керак. Тадбиркор учун, халқ учун кимнингдир ҳақлиги муҳим эмас, тадбиркорлар ҳозирги шартли комфорт ҳолатидан ноқулай, ёқимсиз муҳитга ўтаётганини ҳукумат теран ҳис қилиши керак.

Ушбу жуда ҳам долзарб муаммоларни ҳал қилиш борасида ислохотлар вақтинчалик эмас, балки узоқ муддатли эканлигини англаб, тиришқоқлик ва сабр-чидам билан узлуксиз олиб борилиши зарур. Ўзбекистон сингари ривожланаётган мамлакатлар дунёвий технологик янгиликларни қабул қилувчи сифатида ҳаракат қилишлари лозим. Бу эса республикамизнинг инновацион ривожланиш йўли ривожланган давлатлардаги энг янги технологияларни ўзлаштириб, ички шароитларни ҳисобга олган ҳолда республикага трансфер қилиш эканлигини англади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. <https://www.gazeta.uz/ru/2020/08/20/survey/> (20.08.2020.)
2. CNBC, The Balance. Statista.
3. <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>
4. <https://www.visualcapitalist.com/top-100-most-valuable-brands-in-2021/>
5. Олег Тиньков. «Как стать бизнесменом» (2012).

ДАВЛАТ ХУСУСИЙ ШЕРИКЛИК АСОСИДА СПОРТ СОҲАСИДА БОШҚАРУВ МЕХАНИЗМИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

Юлдошев Улғубек Асқар ўғли

*Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия ва спорт
университети таянч докторанти
u.yuldoshevtsue@gmail.com*

Аннотация

Ушбу мақолада спорт соҳасида давлат ва хусусий сектор ўртасида давлат-хусусий шериклик асосида бошқарув механизмини шакллантириш, соҳани молиялаштириш ҳамда соҳада ҳамкорликнинг истиқболи сифатида давлат-хусусий шериклик лойиҳаларини амалга оширишдаги қаратилган таклиф ва тавсиялар келтирилган.

Калит сўзлар: бошқарув, давлат-хусусий шериклик, давлат-хусусий шериклик лойиҳалари, жисмоний тарбия ва спорт, молиялаштириш.