

INSON KAPITALINI BOSHQARISH

Djurayev Umid Djumayevich

University of science and technologies
“Iqtisodiyot” kafedrası o‘qituvchisi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada inson kapitalini boshqarish, inson kapitaliga investitsiyalar, inson kapitalining turlari, doktrinasi, ishlab chiqarish, mehnat qobiliyati inson kapitalini baholash, shakllantirish va korxonadagi bilimlarning aylanish bosqichlari bo‘yicha tushunchalar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: inson kapitali, boshqarish, investitsiyalar, doktrina, ishlab chiqarish, mehnat qobiliyati, baholash, shakllantirish, korxonalar, bilimlar, bosqichlar.

Inson kapitaliga investitsiyalar bu resurslarning samaradorligini oshirishga yordam beradigan va kelajakdagi daromadini belgilaydigan inson resurslarini rivojlantirish bilan bog‘liq barcha turdagi oqilona xarajatlardir.

Korxonaning inson kapitalini boshqarish uchun quyidagi turlar muhim ahamiyatga ega: a) umumiy va maxsus kapital; b) “tirik” va “jonsiz” kapital v) potensial va ishlaydigan inson kapitali

Bundan tashqari, korxonaning inson kapitalining quyidagi turlarini aniqlash kerak: jismoniy inson kapitali yoki biologik komponent, sog‘liqni saqlash kapitali; intellektual kapital umumiy va maxsus bilimlar, kasbiy ko‘nikmalar va malakalar, tajriba, ijodkorlik va qobiliyatlar, innovatsiya qobiliyati, tadbirkorlik; ijtimoiy kapital. Ushbu tasnif, birinchidan, korxonalarda inson kapitalini to‘plash va ko‘paytirish bilan bog‘liq jarayonlarning ortiqcha tafsilotlaridan qochadi, ikkinchidan, ushbu turdagi aktivlarga investitsiyalarning asosiy shakllariga to‘liq mos keladi.

Inson kapitali doktrinasi doirasida ikkita tushuncha paydo bo‘ldi — “odamlarga sarmoya kiritish” va “inson kapitalini ishlab chiqarish” ularning vakillari inson aktivlariga investitsiyalarni tahlil qilishda turlicha yondashuvlarga ega. Inson kapitaliga investitsiyalar talabalar, o‘qituvchilar va shaxsning oila a‘zolarining ularni mehnatga layoqatli yoshga ko‘tarish uchun vaqt va kuchlari, shuningdek, shu maqsadda ishlatiladigan asbob-uskunalar va materiallarning narxi sifatida ifodalanadi.

Bugungi kunda ilmiy tadqiqot ishlarining asosiy dolzarbligi bu inson kapitaliga sarflanayotgan investitsiyalarning natijadorligini oshirish hisoblanadi. Zero, ilm-fanni rivojlantirish jarayonida nafaqat intellektual innovatsiyalar yaratiladi, balki

insonlarning o'zi ham yangi qobiliyat va ehtiyojlarning egasi sifatida ishlaydigan xo'jalik yurituvchi subyekt hisoblanadi.

Mehnat qobiliyati bilan bir qatorda, har qanday xodimning inson kapitalining tuzilishi ham ishlash istagi mavjudligini anglatadi. Shu munosabat bilan, bir qator tadqiqotchilar xodimlarni ish sifatini yaxshilash uchun rag'batlantirish bilan bog'liq xarajatlarni inson kapitaliga investitsiyalarning tarkibiy qismi sifatida ko'rib chiqishni taklif qilmoqdalar. Unga ko'ra xodimlarni rag'batlantirish xarajatlari investitsiya xarajatlari emas, balki joriy xarajat hisoblanadi.

Tadqiqotlar natijalari ichki rag'batlantirishning ahamiyati ortib borayotganidan dalolat beradi, ayniqsa yuqori malakali kadrlar uchun. Shu munosabat bilan, bugungi kunda korxonalarda xodimlar bilan ishlashning muhim qismi ichki rag'batlantirishga bilvosita ta'sir ko'rsatishga asoslangan. Tegishli xarajatlar haqiqatan ham investitsiyalar sifatida ko'rib chiqilishi mumkin.

Inson kapitalini shakllantirish xarajatlariga quyidagilar kiradi: to'g'ridan-to'g'ri xarajatlar, shu jumladan ta'lim olish uchun to'lovlar va bilim uchun boshqa xarajatlar, yashash va ish joyini o'zgartirish; boshqa xarajatlar va hayot sifatini yaxshilash, inson kapitalini to'plash, ammo bu jarayonlarga bilvosita hissa qo'shish kabilar kiradi.

Ta'lim va inson kapitaliga investitsiyalarning boshqa shakllarining afzalliklari kelajakda yuqori daromad, qiziqarli, yoqimli va istiqbolli ishlarga kengroq kirish, kasbning yuqori obro'si yoki undan zavqlanishning oshishi shaklida harakat qiladigan moliyaviy va ma'naviy bo'lishi mumkin.

Inson kapitalini o'rganadigan ko'plab ishlarga qaramay, amalda uning qiymatini va uni to'plashga investitsiyalar samaradorligini o'lchashda ko'plab hal qilinmagan muammolar mavjud. Xarajat qiymatlarini hisoblash o'z-o'zidan juda ko'p vaqt talab qiladigan jarayon ekanligiga qo'shimcha ravishda, kerakli ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va ishonchliligini baholash ancha qiyin va bu har qanday tadqiqot darajasiga (makroiqtisodiy, mintaqaviy, korporativ) tegishli.

Shunday qilib, "inson resurslarini tahlil qilish" va "inson resurslarini hisobga olish" konsepsiyasini inson kapitali nazariyasining korporativ darajasida, inson resurslarini tahlil qilishning uchta asosiy vazifasini aniqlangan: menejerlar o'rtasida korxonaning aktivlari sifatida xodimlar to'g'risida fikrni shakllantirish, xodimlarni boshqarish bo'yicha qarorlar qabul qilish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni taqdim etish, menejerlarga inson resurslari narxini o'lchash usullarini taqdim etish.

Bugungi kunga qadar mavjud buxgalteriya tizimlari xodimlarni investitsiya obyekt sifatida ko'rib chiqishga imkon bermaydi, buxgalterlar miqdoriy ma'lumotlar deyarli taxminiy asoslanishiga ishonishadi. Shunga qaramay, korxonalarining muvaffaqiyatli tijorat faoliyati uchun inson kapitalidagi ustunlikning ahamiyati bugungi kunda allaqachon tan olingan. Korxonalaridagi insonlar o'lchanadigan

qo‘shimcha qiymat yaratadilar. Bunday o‘lchovlar, o‘z navbatida, inson resurslarini rejalashtirish va kadrlar siyosati samaradorligini, shu jumladan inson aktivlariga investitsiyalar samaradorligini nazorat qilish uchun asos yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. Гаибназарова З.Т. (2020) Инвестиции в человеческий капитал как драйвер увеличения его стоимости // Минтақа иқтисодийетини инвестициялашнинг молиявий-хуқуқий ва инновацион жиҳатлари. С. 183-187
2. Гаибназарова З.Т. (2020) Влияние Человеческого Капитала На Переход От Информационного Общества К Цифровой Экономике // Архив научных исследований 2022/6/28 Vol 4 (1).
3. Khasanov, A. A. (2017). Methods and methods of forming economic education through interdisciplinary communication through information technology. Journal, (3), 38.
4. Sharipov, D., Abdukadirov, A., Khasanov, A., & Khafizov, O. (2020, November). Mathematical model for optimal siting of the industrial plants. In 2020 International Conference on Information Science and Communications Technologies (ICISCT) (pp. 1-3). IEEE
5. Abdurashidovich, X. A., & Nigmanovna, M. F. (2019). Access to electronic educational resources in the education system. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 7(12).
6. Hasanov, A. A. (2020). Peculiarities of preparing teachers for the development and use of e-learning resources. Theoretical & Applied Science, (9), 15-17.
7. Khasanov, A. A. (2018). Didactic Foundations of Interdisciplinary Connections at Subject Teaching. Eastern European Scientific Journal, (6).
8. Hasanov, A. A., & Gatiyatulina, R. M. (2017). Interdisciplinary Communication as a Didactic Condition of Increasing the Efficiency of Educational Process. Eastern European Scientific Journal
9. Гаибназарова З.Т. Современное состояние и тенденции повышения качества человеческого капитала в компаниях зарубежных стран и в узбекистане. Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. ГВ Плеханова 2020 г. 12/1 с. 130-142.
10. Z.T. Gaibnazarova (2017) Improving the system of higher education is the main factor in the formation of human capital. Scientific and analytical journal Science and Practice of the Plekhanov Russian University of Economics Vol, 3(27). P. 72-78.
11. Ravshanovna, P. N., & Abdurashidovich, K. A. (2019). Role of innovation in school development. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 7(12).
12. Хасанов А.А. Современная теория обучения на межпредметной основе // Science and world. – Volgograd, 2016. -№8 (36), vol II. – С. 76-78