

ИНСОН КАПИТАЛИГА ИНВЕСТИЦИЯЛАР САМАРАДОРЛИГИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

Асамходжаева Шоира Шукуруллаевна

*баҳолаш иши ва инвестициялар
кафедраси катта ўқитувчи
Тошкент молия институти
E-mail: shoira9173@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6124-2324*

Аннотация

Мақолада инсон капиталининг иқтисодий моҳияти ҳамда уни шакллантириш ва ривожлантиришга йўналтирилган инвестицияларнинг аҳамияти ўрганилган. Шунингдек, инсон капитали қийматини ҳисоблашнинг турли услубий ёндашувлари кўриб чиқилиб, инсон капиталига киритиладиган инвестицияларнинг иқтисодий самарадорлик кўрсаткичлари тадқиқ этилган. Инсон капиталига инвестициялар самарадорлигини баҳолаш юзасидан хулосалар шакллантирилган.

Калит сўзлар: инсон капитали, инвестиция, рақобатбардошлик, меҳнат бозори, иш ҳақи, фойда, иқтисодий ўсиш, самарадорлик, даромад, харажат, қиймат, дисконт ставкаси.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Асамходжаева Шоира Шукуруллаевна

*старший преподаватель кафедры
оценочного дела и инвестиций
Ташкентский финансовый институт
E-mail: shoira9173@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6124-2324*

Аннотация

В статье рассматривается экономическая сущность человеческого капитала и значение инвестиций, направленных на его формирование и развитие. Также исследуются различные методические подходы к расчету стоимости человеческого капитала, изучены показатели экономической

эффективности инвестиций в человеческий капитал. Сделаны выводы по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, конкурентоспособность, рынок труда, заработная плата, прибыль, экономический рост, эффективность, доход, себестоимость, стоимость, дисконтная ставка.

THEORETICAL BASIS OF EFFICIENCY OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

Asamkhodjaeva Shoira Shukurullaevna

*Senior Teacher Department of
Valuation and investments
Tashkent Institute of Finance
E-mail: shoira9173@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6124-2324*

Abstract

The article examines the economic essence of human capital and the importance of investments aimed at its formation and development. Also, various methodical approaches to calculating the value of human capital were considered, and indicators of economic efficiency of investments in human capital were researched. Conclusions have been formed on the evaluation of the effectiveness of investments in human capital.

Keywords: human capital, investment, competitiveness, labor market, wages, profit, economic growth, efficiency, income, cost, value, discount rate.

Кириш

Ўзбекистонда мустақилликнинг дастлабки йилларидан бошлаб амалга оширилаётган ислохотлар инсонни ҳар томонлама камол топиш мақсадларига йўналтирилган. Мамлакатимизда иқтисодийнинг замонавий тармоқларини ривожлантириш билан бир қаторда, унга мос равишда юқори интеллектуал салоҳиятга эга кадрларни тайёрлаш ҳамда уларнинг сифат таркибини такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратиб келинмоқда. Янги технологияларни ишлаб чиқа оладиган, илғор иш услубларини ярата оладиган ва хом ашёларни жозибадор тижорат маҳсулотига айлантира оладиган инсон капиталига киритиладиган инвестициялар жаҳондаги етакчи компаниялар ва олимлар томонидан корхона рақобатдошлигини ошириш учун энг самарали эканлиги тан олинган. Бу борада Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганларидек, “Инсон

капиталига эътиборни кучайтиришимиз, бунинг учун барча имкониятларни сафарбар этишимиз шарт” [1].

Технологик жараёнларнинг мунтазам янгиланиб бориши, инновацион ривожланиш ва интенсив иқтисодий ўсиш омилларининг тобора ошиб бораётганлиги мазкур жараёнларга тезкор мослаша оладиган, малакали кадрларга бўлган талабни янада ошироқда. Шу боисдан ҳам мамлакатимизни 2030 йилгача ривожлантиришнинг ҳуқуқий асоси ҳисобланган Янги Ўзбекистон Тараққиёт стратегиясида “...инсон капиталини ривожлантириш” [2] энг устувор йўналишлардан бири сифатида эътироф этилган. Мазкур ҳолат республикамизда инсон капиталини ривожлантиришга давлат сиёсати даражасида эътибор қаратилиши ва бу мақсадларда салмоқли инвестициялар қилинишидан далолат беради. Жаҳон иқтисодиёти ривожланиш тенденцияси шуни кўрсатадики, тараққиётнинг муҳим омилларидан бири сифатида билим, маҳорат, малака, ўқишини давом эттиришга бўлган қобилият ва эҳтиёж алоҳида аҳамият касб этмоқда. Халқаро рейтинг агентликларининг маълумотига кўра, 2035 йилгача бўлган даврда замонавий глобал меҳнат бозори бир қатор хусусиятларни касб этади. Шу жумладан, “Глобал меҳнат бозори автоматлаштириш ва мақбуллаштиришдан иборат бўлиб, ишчи кучининг бўшаб қолишига олиб келади”, 2025 йилга келиб роботлаштириш билан боғлиқ иш жойларининг қисқариши 10-30 фоизни ташкил этади, фрилансерлар ишчи кучининг 50 фоизини ташкил этиб, глобал бандликнинг 44 фоизи уларнинг улушига тўғри келади” [3].

Инсон капиталидан самарали фойдаланиш ташкилотнинг иқтисодий ўсишини таъминлайди, унинг фаолияти самарадорлигини оширади. Инсон капитални тўғридан-тўғри капитал сифатида ва тўғри ишлатилса, қўшимча фойда келтирадиган махсус ресурс шаклида намоён бўлади.

Бу эса, ўз навбатида, инсон капиталини ривожлантириш иқтисодий тараққиётнинг асосий омили сифатида юзага чиқиши шарт эканлигини кўрсатмоқда. Иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда миллий бойликдаги инсон капитални улуши 80 фоизгача бўлиши мумкин. Шу жиҳатдан, жаҳоннинг тараққий этган мамлакатларида инсон капиталини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Бозорда муваффақиятга эришиш бизнесдаги мижозлар эътиборига, ноёб тижорат таклифининг мавжудлигига, энг асосийси, компанияларнинг ходимларга йўналтирилган инвестициялар самарадорлигига боғлиқ. Афсуски, мамлакатимизда инсон капиталига йўналтирилган инвестицияларнинг самарадорлик кўрсаткичлари етарли даражада

ўрганилмаганлиги бу борада изланишлар олиб бориш заруриятини юзага чиқармоқда.

Адабиётлар шарҳи

“Инсон капитали” тушунчаси кўп қиррали бўлиб, унга биринчилардан таъриф берган ва бу соҳада тадқиқотлар олиб борган америкалик олимлар Теодор Шульц ва Гэри Стэнли Беккердир. Бу олимларнинг инсон капитали борасидаги янгилиги 20 аснинг иккинчи ярмида дунё иқтисодий тафаккурида кашф қилинган энг муҳим воқеалардан бири бўлди. Бу оламшумул янгиликлари учун иккала олим Нобел мукофоти билан тақдирланган.

Беккер биринчи бўлиб таълим жараёнининг иқтисодий самарадорлигини статистик ҳисоблаш асосида аниқлаб, таълимга қўйилган маблағларнинг даромадлилигини даромад ва харажатлар нисбати сифатида белгилаб берди. Г. Беккернинг фикрича, самарадорлик йиллик фойданинг 12-14% ни ташкил қилади. Унинг “Инсон капитали” китоби ҳозиргача бу борадаги асосий илмий асар ҳисобланади [4].

Швециялик иқтисодчи олим Л. Эдвинсоннинг фикрига кўра, инсон капитали деганда, корхона ходимларининг ўз вазифаларини бажариши учун билимлари, амалий кўникмалари ва ижодий қобилиятларининг мажмуаси назарда тутилади. Бундан ташқари, инсон капиталининг таркибига компаниянинг маънавий бойликлари, ахлоқий қадриятлари, иш маданияти ва бизнесга умумий ёндашуви кабилар қиради [5].

Инновацион иқтисодиётни шакллантириш шароитида мамлакат ёки корxonанинг техник, технологик ва молиявий имкониятлари унинг рақобатбардош бўлиши учун етарли бўлмайди. Бундай шароитда инсон ресурси бирламчи аҳамият касб этади. Шу сабабли бу ресурсни доимий равишда ривожлантириб бориш, назорат қилиш ва ундан самарали фойдаланиш учун шароитларни яратиш талаб этилади. Замонавий иқтисодиётнинг тармоқ таркибида малакали ишчи кучига асосланган юқори технологик саноат тармоқлари ва хизматлар соҳаси улушининг мунтазам равишда ўсиши туфайли инсон омилининг ўрни тобора ошиб бормоқда. Бундан ташқари, кўплаб мамлакатлар иқтисодиётнинг янги турига – билимга асосланган иқтисодиётга ўтиши инсон капиталига бўлган қизиқишнинг ортишига сабаб бўлмоқда. Билимларга асосланган иқтисодиётда анъанавий бошқарув усуллари ҳар доим ҳам ўз самарасини бермайди. Бундай ҳолатда интеллектуал капиталга алоҳида эътибор бериш талаб этилади. Интеллектуал капитал ривожланишнинг асосий манбаи бўлиб, корxonанинг

рақобатбардошлигини оширади. Рус иқтисодчи-олими Е. Юртайкиннинг фикрига кўра, интеллектуал ходимлар тоифасига қуйидагилар киради: дастурчилар, ҳуқуқшунослар, конструкторлар, дизайнерлар, маслаҳатчилар, экспертлар, таҳлилчилар, маркетинг мутахассислари ва бошқа шу каби касб вакиллари. Бундай ходимлардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш мақсадга мувофиқдир. Самарали жараёнларни таъминлаш заруратини юзага келиши асосида ресурслар тақчиллиги муаммоси ётади. Бу эса инсон ресурсларидан фойдаланишга асосланган иқтисодиёт тармоқлари учун янада аҳамиятлидир. Чунки бундай тармоқларда янада сифатли, шунингдек янада чекланган ресурслардан фойдаланиш талаб этилади [6].

Маҳаллий олимларнинг фикрича, инсон капиталига киритилган ҳар бир инвестиция етарли даражада юқори рентабеллик ва қопланиш муддатига эга бўлсагина ўзини оқлайди. Шунинг учун реал иқтисодий воқеликда инсон капиталига инвестицияларни амалга ошириш бўйича рискларни таҳлил қилиш, уларнинг иқтисодий самарадорлигини баҳолаш корхона инвестиция сиёсатини рўёбга чиқаришда жуда долзарбдир. Шу боис бугунги кунда хўжалик юритувчи субъектлар дуч келадиган асосий муаммо бу инсон капиталига инвестициялар ва уларнинг самарадорлигини баҳолашдан иборат [7].

Инсон капиталига инвестициялар самарадорлиги масаласининг замонавий талқини Томас А. Стюартнинг асарларида келтирилиб, муаллиф компаниянинг муваффақияти учун “интеллектуал ходимлар” сонини кўпайтириш ва етакчиликнинг янги, замонавий тамойилларига амал қилиш зарурлигини таъкидлайди [8]. Инсон капиталининг турли давлатларнинг иқтисодий ўсиш суръатларига ҳамда турли компанияларнинг инновацион фаоллигига таъсири Р.М. Мельников ишида ёритилган [9] бўлса, инсон капиталига инвестицияларнинг меҳнат унумдорлигини ошиши ва яшаш даражасининг сифати яхшиланишига таъсири Қ. Абдурахмонов тадқиқотида келтирилган [10].

Таҳлил ва натижалар

Илм-техника тараққиёти ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даврида инсон капитали мамлакат келажагини белгилайдиган зарурий омилга айланиб бормоқда. Инсон капитали барқарор иқтисодий ўсишнинг асоси ва инновацияларни ҳаракатлантирувчи кучдир.

Инсон капитали ташкил этадиган инновациялар ва янги ғояларсиз иқтисодиётнинг ҳозирги ривожини тасаввур этиб бўлмайди. Инсон капитали

иқтисодий рақамли технологиялар томон ўтишини белгилаб беради. Чунки иқтисодий электрон технологиялар ва хизматлар, шу жумладан, ахборот-рақамли маконни таҳлил этиш ва қайта ишлаш технологияларини ривожлантиришга асосланган мамлакатлар рақобатда устунликга эга бўлади [11].

Инсон капиталига инвестициялар – бу инсонларнинг қобилиятини, унинг малакасини оширишга ва ривожлантиришга киритилган сармоя бўлиб, бундан кўзланган асосий мақсад меҳнат унумдорлигини оширишдир.

Таълим ва ишлаб чиқаришга тайёргарлик инсон билимини яхшилади, бу, ўз навбатида, инсон капиталининг ҳажми ва сифатини оширади. Гарвард университети иқтисодчиси, “Таълим, иш ҳақи ва тажриба” китоби муаллифи Ж. Минсернинг ҳисоб-китобларига кўра, ҳар бир қўшимча таълим йили қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан ташқарида ишлайдиган кишининг даромадини 7 фоизга оширади.

Соғлиқнинг қонқарсиз ҳолати унумдорликни пасайтиради: жисмоний жиҳатдан заиф ва бемор ишчилар ўз инсон капиталини тўлиқ амалга ошира олмайдилар, шу сабабли ташкилотлар ўз ходимлари соғлиғига инвестиция киритади.

Илм-фан ривожланиши жараёнида нафақат интеллектуал янгиликлар ҳаётга тадбиқ этилади, балки бунда иштирок этаётган инсонларнинг янги имкониятлари, қирралари очилади. Ахборот жамиятида фан инсон капиталини ривожлантиради.

Корхона ва давлат иқтисодийтини ривожлантириш самарадорлиги кўп жиҳатдан инсон капиталини ривожлантириш учун ажратилган маблағлар миқдорига, шунингдек, ушбу маблағларнинг ўз вақтида ажратилишига боғлиқ. Ушбу турдаги инвестициялар ҳажми жиҳатидан сезиларли, узоқ муддатли ва ажралмас иқтисодий-ижтимоий самара келтиради. Шунинг учун инвестициялар инсон, корхона ҳамда бутун жамият нуқтаи назаридан энг фойдали ҳисобланади.

Инсон капитали нафақат мактаб, коллежларда таълим олиш жараёнида, балки кейинги касбий тайёргарлик жараёнида (расмий ёки норасмий, баъзан тўғридан-тўғри иш жойида) олинади, шунинг учун уни умумий ва хусусийга бўлиш мумкин.

Жами инсон капитали турли ишларда, турли фирмаларда амалга оширилиши мумкин. Махсус инсон капитали фақат маълум бир иш жойида, фақат маълум бир фирмада қўлланилиши мумкин.

Кўпгина тадқиқотчилар инсон капитали қийматини ҳисоблашнинг турли услубий ёндашувларини ишлаб чиққан, бу усуллар миллий миқёсда

унинг қийматини ҳисоблаш билан боғлиқ.

Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини иккита индекс қийматини солиштириш орқали аниқлаш мумкин: инсон капиталига инвестициялардан фойдаланиш самарадорлиги ҳамда корхонада инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги [8].

$$I_{\text{икиФС}} = \Delta \text{ИК қиймати} / \Delta \text{ИКга инвестициялар}$$

Бу ерда $I_{\text{икиФС}}$ – инсон капиталига инвестициялардан фойдаланиш самарадорлиги, бирликда; $\Delta \text{ИК қиймати}$ – корхонанинг инсон капитали қийматининг ошиши, минг сўм; $\Delta \text{ИКга инвестициялар}$ – иш берувчининг инсон капиталига инвестицияларини ошириш, минг сўм.

Корхона даромадлари ўсиш суръатининг инсон капитали қийматининг ўсиш суръатларига нисбати бўлган инсон капитали самарадорлиги индекси куйидагича аниқланади:

$$I_{\text{икис}} = \text{Корхона тушумининг ўсиш суръати} / \text{ИК қийматининг ўсиш суръати}$$

Инсон капиталидан самарали фойдаланишни акс эттирувчи кўрсаткичлар қийматларини солиштириш орқали корхонанинг истиқболли ривожланишини аниқлаш таклиф этилади. Бунда инсон капиталига инвестициялардан фойдаланиш самарадорлиги индекси ва инсон капиталидан самарали фойдаланиш индекси муҳим ўрин тутди.

Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги унинг ўзига юкланган функцияларининг ҳажми, тўлиқлиги, сифати ва ўз вақтида бажарилиши асосида белгиланади. Кадрлардан фойдаланиш самарадорлигини аниқлаш учун тегишли мезон ва кўрсаткичлар зарур. Баҳолаш мезонларини танлашда куйидагилар ҳисобга олиниши керак:

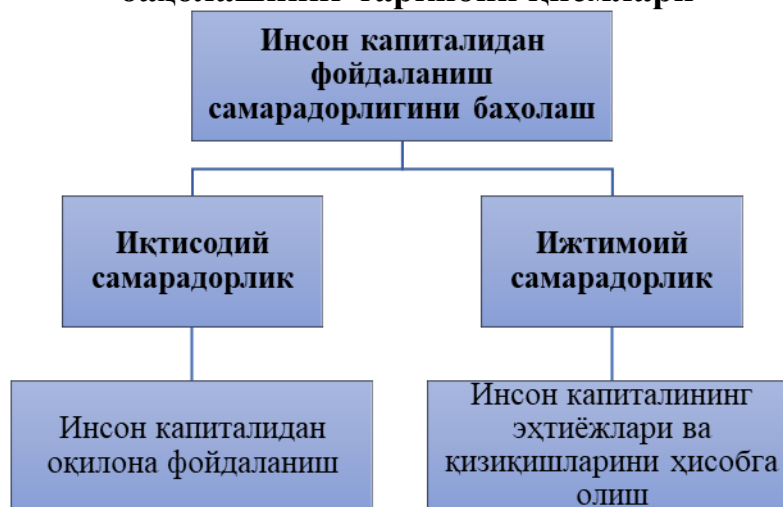
биринчи навбатда, баҳолаш натижалари қандай зарурий вазифаларни ҳал қилишда фойдаланилган;

иккинчидан, мезонлар ишчиларнинг қайси категорияси учун белгиланган. Чунки мезонлар фаолиятнинг характери, мураккаблиги ва масъулиятига қараб фарқланади. Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлиги соҳасидаги мезонлар сифатида ишлаб чиқаришнинг белгиланган нормаларини бажариш ёки ишни сифатли бажариш, ходимларнинг қўнимсизлиги ва асоссиз ишсиз қолиши билан боғлиқ харажатларни камайтириш ва ҳоказолар бўлиши мумкин.

Қуйида инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг таркибий қисмларини кўриб чиқамиз.

1-чизма.

Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг таркибий қисмлари*



*Тадқиқотлар натижасида муаллиф томонидан шакллантирилган.

Инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш икки таркибий қисмдан иборат:

1. Иқтисодий самарадорлик. Бунда мавжуд ресурслардан оқилона фойдаланиш тамойили асосида ходимлардан фойдаланиш орқали корхонанинг иқтисодий мақсадига эришиш тушунилади.

2. Ижтимоий самарадорлик. Бу ходимларнинг эҳтиёжлари ва кизиқишлари даражаси билан таърифланади.

Баъзи иқтисодчилар инсон капиталидан фойдаланишнинг иқтисодий самарадорлигини қуйидагилар орқали таҳлил қилишни таклиф қилишади:

ташкilotнинг мақсадлари нуқтаи назаридан кўриб чиқиладиган иш натижалари ва ходимларга кетган харажатлар нисбати;

ходимларнинг узоқ муддатли фаолиятига ва ташкilotни ривожлантиришга қўшган ҳиссасини акс эттирувчи барқарорлик ва эгилувчанлик каби унсурлар. Барқарорлик ходимларнинг узлуксизлигида, берилган топшириқларни бажараётган ходимларнинг ишончилигида, кескинлик ва низоларнинг бўлмаслигида кўринади. Эгилувчанлик эса, ходимларнинг янги шартларга мослашиш қобилиятида намоён бўлади. Бундай ходимлар инновацион концепцияларни амалга ошириш учун зарур бўлган ҳолда низолашишга тайёр ва ташкилий ўзгаришни фаол қўллаб-қувватловчи бўлади.

Ходимларга инвестицияларнинг иқтисодий самарадорлигини умумий баҳолаш учун ушбу инвестициялар икки жиҳатдан кўриб чиқилиши мумкин: ходимлар учун (инвестицияларнинг таъсири ижтимоий бўлади) ва ташкilotнинг ўзи учун (инвестицияларнинг таъсири иқтисодий бўлади) [12].

Инсон капиталига инвестицияларнинг ижтимоий самарадорлигини баҳолашнинг биринчи босқичида асосий кўрсаткич инсон ресурсларига инвестицияларнинг минимал даражаси HCI_{min} сифатида қабул қилиниши мумкин, бу инсон капиталининг нормал фаолияти учун зарур бўлган инвестициялар ифодасидир. HCI_{min} кўрсаткичи инсоннинг нормал ҳаёт фаолиятини таъминлайдиган барча умумий харажатларини ҳисобга олиши ва бозор иқтисодиётининг ҳозирги ҳолатига мос келадиган юқори сифатли инсон капиталини шакллантириш учун жорий ва узоқ муддатли харажатлардан иборат бўлиши керак [13]:

$$HCI_{min} = \sum_{i=1}^n Z_i \quad \text{ёки} \quad HCI_{min} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m C_{ij} N_{ij} .$$

Бу ерда $Z_i = \sum(C_{ij} * N_{ij})$ – ҳар ойда инсон капиталининг ишлаши учун (овқатланиш, соғлиқ, ҳаракатчанлик, болаларни тарбиялаш, малака ошириш ва бошқалар) маълум турдаги харажатлар йиғиндиси, бу C_{ij} – товарлар ёки хизматлар нархига ва N_{ij} – истеъмол ставкаларига боғлиқ; n, m – харажатлар гуруҳлари ва кичик гуруҳлар сони, мос равишда инсон эҳтиёжларининг индивидуал тузилиши билан белгиланади.

HCI_{min} ҳисоблаб чиқилгандан сўнг, уни тўлиқ ставкада ишлайдиган ходимнинг иш ҳақи билан солиштириш керак. Ушбу таққослаш инсон капиталига инвестицияларнинг ижтимоий самарадорлигини алоҳида шахс учун баҳолаш имконини беради. HCI_{min} кўрсаткичи – бу ходимларнинг иш ҳақи даражасини баҳолаш мумкин бўлган даража, масалан, иш ҳақининг HCI_{min} даражасидан ошиб кетиши ташкилот учун бир қатор қўшимча имтиёزلарни келтириб чиқаради: солоҳиятли ходимлар учун жозибадорлик, ўртачадан юқори меҳнат унумдорлиги, ходимларнинг стратегик фикрлашининг ривожланиши ва бошқалар. Менежерлар инсон ресурсларига самарали инвестиция стратегияларини ишлаб чиқишда ушбу параметрнинг динамикасини кузатиши керак.

Шундай қилиб, инсон капиталини миқдорий баҳолаш учун ташкилот, минтақа, мамлакатдаги иш ҳақи даражасига эътибор қаратиш мумкин. Инсон капитали назарияси ғояларига кўра, маълум бир малакали ходимнинг даромадини S_n икки компонентга бўлиш мумкин. Биринчи қисмга унинг таълимсиз олган даромадлари киради. Бошқа қисми эса таълим инвестициялари бўйича даромадлардан иборат [14].

$$S_n = S_0 + I_n * R_t ,$$

бу ерда S_0 – маълумотсиз шахснинг даромади; I_n – n йиллик ўқиш давомида тўпланган инвестициялар ҳажми; R_t – таълимга инвестицияларнинг

жорий даромадлилиқ даражаси. Маълум бўлишича, иш ҳақи ўзига хос қатламли тузилма бўлиб, унда ҳар бир қатлам маълум даражадаги таълим билан боғлиқ. Шунинг учун олий таълимнинг иқтисодий самарадорлиги икки шахснинг – бири олий ўқув юртини тамомлаган ва иккинчиси ўрта маълумотга эга бўлган шахснинг умри давомидаги даромадларидаги фарқ сифатида ҳисобланади. Шу билан бирга, таълим харажатлари таркибига тўғридан-тўғри таълим харажатларидан ташқари, талабалар томонидан йўқотиладиган “бой берилган даромадлар” киради, чунки ўқиш даврида улар ўз иши учун даромад олиш имкониятига эга эмаслар. Йўқотилган даромад таълимнинг умумий қийматининг ярмини ташкил қилади; АҚШда улар ўрта ва олий таълим умумий харажатларининг ярми ёки ҳатто ундан кўпини ташкил қилади.

Инсон капиталини ташкилотга маълум даромад келтирадиган мулкӣ комплекснинг таркибий қисми сифатида аниқлашнинг яна бир усули – бу ходимнинг ҳаёти давомида оладиган даромадини дисконтлаш. Бу ҳолда инсон капиталининг қиймати куйидаги формула билан аниқланади [15]:

$$W_{umumiy} = \frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n} ,$$

бу ерда W_n – инсон капиталидан фойдаланишдан кутилаётган йиллик даромад; r – кўриб чиқилаётган давр учун ўртача инфляция даражаси (ёки дисконт ставкаси); n – инсоннинг умр кўриш давомийлиги.

Айтиш мумкинки, жисмоний шахс томонидан инсон капиталидан фойдаланишдан олинган даромад, бутун умр давомида кутилаётган ўртача йиллик даромад сифатида, инсоннинг доимий (перманент) даромади бўлиб, унга мулкнинг таркибий қисми сифатида инсон капиталини келтиради.

Инсон капиталига инвестицияларни баҳолашнинг иккинчи босқичида бевосита иқтисодий самара баҳоланади. Бундай баҳолаш, қоида тариқасида, кадрлар билан боғлиқ ҳар қандай инвестиция лойиҳаси амалга оширилгандан кейингина мумкин. Иқтисодий самарани баҳолаш учун ROI (инвестицияларнинг рентабеллиги) – машҳур “инвестицияларнинг даромадлилиги” кўрсаткичидан фойдаланиш таклиф этилади:

$$ROI = ((\Delta D - Z) / Z) * 100\% ,$$

бу ерда ΔD – инвестиция лойиҳаси амалга оширилгандан кейин даромаднинг ўсиши; Z – инвестиция лойиҳасини амалга ошириш учун бевосита ва билвосита харажатлар.

Баъзи ҳисоб-китобларга кўра, агар ROI қиймати 20% дан кам бўлса, унда инсон капиталига инвестициялар самарасиз деб ҳисобланиши мумкин [16].

Хулоса қилиб айтишимиз мумкинки, инсон капиталини баҳолашнинг кўриб чиқилган усулларидан бири ёки уларнинг комбинациясидан фойдаланиб, ташкилотдаги инсон капитали миқдорини нисбатан аниқ ҳисоблаш мумкин. Юқоридаги усуллар ташкилотга ходимлар билан ишлашнинг турли соҳаларида самарали кадрлар сиёсатини ишлаб чиқиш имконини беради.

Хулоса

Инсон капиталига инвестициялар самарадорлигини назарий асосларини ўрганиш натижасида қуйидаги хулосалар шакллантирилди.

Биринчидан, корхона фаолиятининг муваффақияти барча мавжуд ресурслардан, биринчи навбатда, инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни назарда тутди. Бироқ, инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш йўллари бошқа ресурсларникидан тубдан фарқ қилади. Чунки бу ҳолда у инсонлар мотивацияси ёки уларнинг мақсадларига таъсирни таъминлайди. Интеллектуал ходимлар мотивациясининг ўзига хослиги уларнинг мақсадлари ва қизиқишлари иқтисодий ҳамда ижодий таркибий қисмларни ўз ичига олиши билан боғлиқ. Интеллектуал ишчиларнинг мотивацияси уларнинг самарадорлигига, яъни қўйилган мақсадларга эришиш қобилиятига боғлиқ. Агар унинг фаолияти самарасиз бўлса, унда тез орада меҳнат қилиш ва фойда олишга интилиш йўқолади. Шу муносабат билан, инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш замонавий корхонани бошқариш учун устувор вазифа бўлиши керак. Корхонанинг инсон капиталини ўзида мужассам этган интеллектуал ходимнинг самарадорлиги долзарб вазифаларни ҳал қилиш қобилиятида кўринади ва корхонанинг муваффақиятини ошириш учун бундай ходимларнинг меҳнат самарадорлигини ошириш талаб этилади.

Иккинчидан, маълумотлардан кўринадики, бугунги кунда корхона ва ташкилотларда инсон капиталини баҳолашнинг ягона ёндашуви мавжуд эмас. Бу “инсон капитали” тушунчасининг аниқ таърифининг йўқлиги, унинг тузилиши ҳақида турли хил фикрлар, барча омилларнинг инсон капитали ўзгаришига таъсирини аниқ ажратишнинг имкони йўқлиги ва бошқалар билан боғлиқ.

Учинчидан, тадқиқот давомида инсон капиталини баҳолашнинг назарий ва амалий ёндашувлари ҳамда усуллари ўрганилди, таҳлил қилинди. Мақолада кўрсатилганидек, назарий нуқтаи назардан қараганда, энг мақбул ёндашув меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш харажатларини баҳолашга, инсон капиталига инвестициялар рентабеллигини умумий

баҳолашга ва тўпланган инсон капиталини баҳолашга асосланади. Шу тарзда олинган кумулятив баҳолаш инсон капиталидан фойдаланишнинг умумий шартларини белгилайди, лекин бизнесни бошқаришда аниқ қарорлар қабул қилишга имкон бермайди. Амалий усуллар етарлича объектив, лекин кўп сонли вазият омилларига боғлиқ бўлган инсон капитали миқдорининг ўзгарувчанлиги туфайли ҳар доим ҳам тўлиқ бўлмаган баҳолаш имконини беради.

Тўртинчидан, муайян усулни танлаш ва қўллаш ташкилотнинг амалий вазифаларига боғлиқ бўлади. Бундан ташқари, инсон капиталидан фойдаланишни ҳисобга олиш ва таҳлил қилиш соҳасидаги амалларни такомиллаштириш бўйича доимий ишларнинг йўлга қўйилиши ташкилотга ўз мақсадларига самарали эришиш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 28.12.2018. – Фойдаланиш манбаи: <https://president.uz/uz/lists/view/2228>

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида» ги 2022 йил 28 январь ПФ-60-сон Фармони. – Фойдаланиш манбаи: <https://lex.uz/docs/5841063#5843873>

3. The Future of Jobs 2018. - URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/>

4. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. № 11. Ноябрь 1993 г. – С. 19-145.

5. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под. ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.

6. Юртайкин Е. Особенности развития интеллектуальных работников / Е. Юртайкин // Управление человеческим потенциалом. 2005. № 2.

7. Очилов О.И. Инсон капиталига қилинган инвестициялар таҳлили методологиясини такомиллаштириш. Ўзбекистон Миллий ахборот агентлиги. Илм-фан журнали. 2022, ноябрь. – Фойдаланиш манбаи: <https://uza.uz/posts/427766>

8. Томас А.Стюарт. Интеллектуальный капитал: новый источник богатства организации. – Поколение, 2007. – 368 с.

9. Мельников Р.М. и др. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в современных условиях. – М.: Проспект, 2019. – 352 с.
10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: дарслик. -Т.: Иқтисодиёт, 2019. – 628 б.
11. Худайбердиев З.Р. Инсон капитали бозори иқтисодиётнинг инновацион ривожланишини белгиловчи омил сифатида. ТДИУ, “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 4, июль-август, 2019 йил.
12. Афанасьев А.Н. Как оценить инвестиции в персонал // Финансовый директор. – 2004. – № 6. – С. 78–83.
13. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us. –N.Y.: Committee for Economic Development, 1962. – 298 p.
14. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Корпоративный менеджмент. 2011. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>
15. Сюрин Т.С. Инвестиции и человеческий капитал // Научно - практическая конференция МГТУ. 2011. Режим доступа: http://www.mstu.edu.ru/science/conferences/11ntk/materials/section11/section11_16.html
16. Добровинский А.П., Демьяненко Ю.В. Оценка человеческого капитала в деятельности коммерческих организаций. Известия Томского политехнического университета. 2011. Т. 319. № 6.