



## TASHKILOTDA INSON KAPITALI SIFATINI BAHOLASHNING IQTISODIY AHAMIYATI

Maraimova Kamola Shuxratovna<sup>1</sup>, Imamov Javoxir Fayozovich<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

“Tizimli tahlil va matematik modellashtirish” kafedrası katta  
o‘qituvchisi [kamolashuxrat@gmail.com](mailto:kamolashuxrat@gmail.com)

<sup>2</sup> Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

Xalqaro iqtisodiyot va menejment fakulteti 2-bosqich talabasi  
[imamovjavoxir@gmail.com](mailto:imamovjavoxir@gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7228192>

### ARTICLE INFO

Received: 27<sup>th</sup> September 2022

Accepted: 01<sup>st</sup> October 2022

Online: 20<sup>th</sup> October 2022

### KEY WORDS

*inson kapitali, ishlab chiqarish, tashkilot, inson kapitalini boshqarish, inson kapitalini o‘lchash, inson kapitali ko‘rsatkichlari*

### ABSTRACT

*Inson kapitali tushunchasi jamiyatning zamonaviy ongida markaziy o‘rinlardan birini egallaydi. Uning insonning ishlab chiqarishdagi roli, ishlab chiqarish usuli, bilimlarni uzatish va boshqalar haqidagi savollar tobora dolzarb bo‘lib bormoqda.*

*Tashkilotlar hisoblari asosan odamlar bilan bog‘liq xarajatlarni qayd etar edi, lekin ular keltiradigan foydani emas. Endilikda ko‘pchilik kompaniyalar odamlar tashkilotlarda qiymatning asosiy omili ekanligini tan olishni boshlamoqda. Chunki bugungi kunda iqtisodiyotdagi eng muhim nomoddiy aktivlardan biri xodimlar ega bo‘lgan bilim, ko‘nikma va tashabbuslar hisoblanadi.*

*Inson kapitali sifatini baholash tashkilotga o‘z maqsadlariga erishishga yordam beradigan, barcha darajalarda ishlaydigan jarayon va tizimdir. Ushbu maqolada tashkilotda inson kapitalini baholashning iqtisodiy ahamiyati, baholash tizimi, usullari, ushbu jarayonda muhim rol o‘ynaydigan omillar hamda ko‘rsatkichlar haqida batafsil bayon etilgan.*

Insonning ishlab chiqarish salohiyatlarini hamda mazkur salohiyatlarni oshirish va mehnat samaradorligini oshirish xarajatlarining unumdorligini baholash iqtisodiy nazariya va boshqaruvning dolzarb masalalaridan biri bo‘lib kelgan va shunday bo‘lib qoladi. Buning sababi shundaki, menejmentda inson komponenti barcha aktivlarning eng og‘iri hisoblanadi. Odamlarning bir-biridan keskin farq qilishi esa ularni baholashni nihoyatda qiyinlashtiradi, bu belgilangan amaliy xususiyatlarga ega bo‘lgan har

qanday elektromexanik yig‘ilishga qaraganda ancha murakkabroq. Lekin, faqat insonlar elementidagina qiymat ishlab chiqarish qobiliyati mavjud hisoblanadi. Boshqa barcha o‘zgaruvchilar, ya‘ni pul va kredit, xomashyo, fabrikalar, uskunalar va energiya faqatgina inert potentsiallarni taklif qilishi mumkin. O‘zlarining tabiatiga ko‘ra, u eng past malakali ishchi, eng malakali mutaxassis yoki eng yuqori boshqaruvchi bo‘ladimi, toki bu potentsialni ishga solish orqali ishlatmaguncha ular hech narsa qo‘sha olmaydilar.



Iqtisodchilarning ko'pchiligi 3 ta sabab tufayli insonlarga kapital sifatida qarash kerakligini ta'kidlashgan. Dastlabkisi tashkilot ishchilarini o'qitish va o'rgatish, ya'ni ular uchun sarflangan ta'lim xarajatlarini real xarajatlarga kiritishganligida bo'lsa, ikkinchisi xodimlarning mehnati mahsuli milliy boylikni oshiradi deya, fikrlashganliklaridir. So'nggi sabab mahsulotni ko'paytiradigan kishi boshiga sarflangan mablag' milliy boylikni oshiradi, deb fikr yuritishganligi hisoblanadi. Adam Smit, garchi u "kapital" tushunchasiga aniq ta'rif bermagan bo'lsa-da, asosiy kapitalning bu toifasiga insonning malaka va foydali qobiliyatlarini kiritgan. Fridrix Listning fikriga ko'ra, insonning o'tmishdagi mehnat va o'z-o'zini cheklashdan meros bo'lib qolgan mahorati va orttirilgan qobiliyatlari milliy kapitalning eng muhim tarkibiy qismi hisoblanadi hamda nafaqat ishlab chiqarishda, balki iste'molda ham inson kapitalining mahsulot ishlab chiqarishga keltirgan foydasini hisobga olish mumkin ekanligini keltirib o'tadi.

"Inson kapitali" iqtisodiy kategoriyasi bosqichma-bosqich shakllandi. Avvaliga bu bilim va insonning mehnat qobiliyatini anglatardi. Shunday qilib, XVII asrda Angliyada klassik siyosiy iqtisod asoschilaridan biri Uilyam Petti shaxs ishlab chiqarish xususiyatlarining pul qiymatini baholashga harakat qildi. U jamiyatning boyligini insonlarning kasb-hunarlar va mehnat qobiliyatlarga bog'liq, deb hisoblagan. Keyinchalik ko'plab boshqa olimlar "inson kapitali"ni o'z ishlarida ko'rib chiqish bilan shug'ullanishdi, bunga misol sifatida Shotlandiya iqtisodchisi, zamonaviy iqtisodiy nazariya asoschilaridan biri Adam Smitning "Xalqlar boyligi" (1775) asarini misol qilishimiz mumkin.

Mehnatga layoqatli shaxsning qiymatini o'lchash uchun birinchi xarajatlar smetasini Uilyam Petti qo'llagan, deb ishoniladi. U inson kapitali zaxirasining qiymatini bozor foiz stavkasi bilan umrbod annuitet sifatida daromadlarni kapitallashtirish orqali baholagan. Adam Smit esa ish haqi malakali va malakasiz ishchilar zarur bilim, ko'nikma va hunarmandchilikni egallash uchun sarflangan vaqt, mehnat va pul xarajatlaridagi farqlar bo'yicha ish haqi differentsiatsiyasini tushuntirdi. Odamlarni yoki ularning mahoratini kapital deb hisoblagan g'arb iqtisodchilarining nomlari orasida G'arb iqtisodiy tafakkuri tarixida taniqli mualliflar mavjud bo'lib, ular Uilyam Petti, Adam Smit, Jan-Batist Sey, Nassau Senior, Fridrix List, Iogan fon Tyunen, Valter. Bagehot, Ernst Engel, Genri Sidgvik, Leon Valras va Irving Fisherlar hisoblanadi.

Insonni baholashning, asosan, ikkita usuli qo'llanilgan, ya'ni birinchi tartib – bu shaxsning "ishlab chiqarish"ga real xarajatlarini (odatda tirikchilik uchun sof xarajatlarni) baholash, shu bilan birga ikkinchisi – jismoniy shaxsning kelajakdagi sof yoki yalpi daromadlari oqimining joriy qiymatini baholash.

Inson kapitali tashkilot muvaffaqiyatining asosi bo'lsa-da, bir o'lchamdagi barcha o'lchov vositalarining predmeti bo'la olmaydi. Chunki kontekstdan mustaqil bo'lgan va xodimlarning vakolatlari va majburiyatlarining biznes samaradorligiga ta'sirini aniq ko'rsatishi mumkin bo'lgan yagona o'lchov mavjud emas. Buning sababi shundaki, inson kapitali standartlashtirilmagan, jim, dinamik, kontekstga bog'liq va odamlarda gavdalanadi. Biroq tashkilotlarning o'z ehtiyojlari va maqsadlariga muvofiq ishlab



chiqilgan metodologiyadan foydalanish holda inson kapitalini o'lchash va boshqarish mutlaqo mumkin.

Aksariyat iqtisodchilar ishchi kuchini iqtisodiy baholashning muhimligini ko'rsatib o'tishgan, shu bilan birga, ushbu natijalardan aniq maqsadlarda foydalanish haqida aytib o'tishgan. Ularning ko'pchiligi kapitalning tarkibiy qismi sifatida insonni yoki ularning orttirilgan qobiliyat va ko'nikmalarini ko'rib chiqdilar va ularga investitsiya qilish ularning mahsuldorligini oshirish vositasi sifatida muhimligini tan oldilar. Bu nazariyotchilar guruhi hech qachon inson kapitalini baholashga yoki ushbu konsepsiyani biron bir maqsadda qo'llashga harakat qilmaganlar. Biroq ba'zilar bu kapitalning qiymatini ham mikroiqtisodiy, ham makroiqtisodiy darajada baholashga harakat qildilar va bu baholardan urushlar natijasida jami iqtisodiy yo'qotishlarni hisoblash kabi shaxsiy maqsadlarda foydalanishdi.

Shu o'rinda Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) bosh direktori yordamchisi Dunkan Brauning quyidagi fikrini keltirib o'tishimiz mumkin: "Tahlilchilar yaxshi boshqaruvga ustunlik berishadi va yaxshi odamlarni boshqarish buning asosiy qismi bo'lishi kerak. Tashkilotlar o'z xodimlarining qadr-qimmatini o'lchash va hisobot berish bilan shug'ullanishi kerak. Bu manfaatdor tomonlarga tashkilotning uzoq muddatli hayotiyli va tez o'zgaruvchan dunyoda qiymat yaratish qobiliyati to'g'risida yaxshiroq ma'lumotga ega qarorlar qabul qilish imkonini beradi".

Inson mehnat qobiliyatining yoki inson kapitalining iqtisodiy ahamiyatini baholash uchun ushbu iqtisodchilar tomonidan ishlab chiqilgan usullar texnik jihatdan mukammal va haqiqiy

ma'lumotlardan amaliy foydalanish uchun mos keladi. J.Kendrik bilim va ko'nikmalarining eskirishini hisobga olgan holda, maxsus ishlab chiqilgan narx indeksleri yordamida inson kapitalining qiymatini boshlang'ich bahoda aniqladi. Bunday tadqiqotlarni mashhur iqtisodchi V.I.Martinkevich ham olib borgan. Mahalliy iqtisodiy manbalarda ko'p vaqt davomida "inson kapitali" tushunchasi o'rniga "ta'lim jamg'armasi" tushunchasi ishlatilgan. Ta'lim jamg'armasi bu xodim tomonidan to'plangan bilim, ko'nikma, malaka hamda tajriba xarajatlarini baholash hisoblanadi. Uning bahosini hisoblashda ikkita asosiy yondashuv ishlatilgan bo'lib, birinchisi ma'lum uzoq vaqt davomida amalga oshirilgan haqiqiy ta'lim xarajatlarini umumlashtirish bo'lsa, ikkinchisi esa bilim, ko'nikma hamda tajriba zaxirasining real ishlab chiqarish qiymatini baholash bo'lgan.

Darhaqiqat, inson kapitalini baholash metodologiyasini o'rganish faqatgina ushbu olimlarning ishlari bilan cheklanmaydi. Ushbu mavzu hali ham juda dolzarb va muhim, shuning uchun u doimiy ravishda tadqiq qilinmoqda vazamonaviy nazariya doirasida inson kapitali qiymatini o'lchash uchun ma'lum asosiy usullar qo'llaniladi.

Inson kapitalini, aniqrog'i uning ta'lim komponentini ta'lim yillari bo'yicha o'lchashni o'z ichiga olgan natural, ya'ni vaqtinchalik hisob-kitoblar. Ushbu usul eng oddiydaridan biri hisoblanadi, ammo uning aniqligi har doim ham yetarli emas, chunki ta'limning turli darajalarida, ya'ni umumiy ta'lim (maktab, gimnaziya va litsey, o'rta kasb-hunar kollej, universitet, institut va boshqalar) olayotganda teng bo'lmagan o'qish yilini to'liq hisobga olish mumkin emas. Inson kapitalini uning kelajakdagi egalari va foydalanuvchilari daromadlarini hisoblash asosida baholashning pul



modellarida inson kapitalining qiymati uni ishlab chiqarish bahosi bilan emas, balki undan foydalanishning iqtisodiy samarasi bilan o'lchanadi. Inson kapitalini o'rganish bo'yicha ko'plab qilingan ishlarning xilma-xilligiga qaramay, amalda kapitalning ushbu turini o'lchashda hal qilinmagan juda ko'p masalalar saqlanib qolmoqda, chunki ba'zi inson kapitali aktivlarini bevosita baholash mumkin emas. Shuning uchun ularni baholash uchun turli xil bilvosita usullarga murojaat qilish kerak. Bu shuni anglatadiki, xarajatlar qiymatini hisoblash juda ko'p vaqt talab qiladigan jarayondir. Ammo, bu inson kapitalini baholash jarayonidagi yagona muammo hisoblanmaydi. Tadqiqotning barcha darajalarida (makroiqtisodiy, mintaqaviy, korporativ) zarur ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va ishonchliligini baholash ancha qiyinroq masala hisoblanadi.

Inson kapitali ishchi kuchining iqtisodiy qiymati sifatida tavsiflanishi mumkinligini hisobga olganda, u ish beruvchilar va potensial investorlar tomonidan qadrlanadigan ta'lim, trening, aql-idrok, ko'nikma va mahorat, sog'lik va shu kabi boshqa mezonlarni o'z ichiga oladi deyishimiz mumkin. Yuqoridagi mezonlardan foydalangan holda inson kapitalini o'lchashga xos quyidagi ko'rsatkichlarni keltirishimiz mumkin: davr boshidagi xodimlarning umumiy bazasi bo'yicha tashkilotdan barcha muddatlar bo'yicha hisoblanadigan kadrlar aylanmasi, muddatning tugashi ham to'liq, ham yarim stavkada ishlaydigan xodimlarni o'z ichiga oladi, ammo kompaniya ichidagi transferlar, lavozimning o'zgarishi yoki ishdan bo'shatish bundan mustasno hisoblanadi.

Inson kapitalini miqdoriy va sifat jihatidan baholashning muntazamligi inson

kapitalini boshqarishning fundamental tamoyili hisoblanadi. Inson kapitalini baholashning mavjud usullarini o'rganish quyidagi xulosaga olib keldi, ya'ni metodologiyani tanlashdan oldin qaror qabul qilish kerak bo'lgan birinchi narsa – bu inson kapitalini o'rganish darajasi. Mikro darajada, ikkinchi savol tug'iladi – inson kapitali qanday maqsadda baholanadi: biznesni sotib olish yoki xodimlarni boshqarish, keyin esa qo'llaniladigan yondashuv, ya'ni amortizatsiya, daromad, xarajatlar va boshqalar aniqlanadi.

Inson kapitali istiqboli, o'z navbatida inson resurslari funksiyasining roli uchun ham yangi asosni taqdim etadi, bunda inson resurslariga endi xarajatlar markazi sifatida emas, balki aktivlar yetkazib beruvchisi sifatida qaraladi. Inson resurslari bo'yicha mutaxassislar o'zlarining funksiyalari bilan chambarchas bog'liq bo'lgan usullar tashkilotdagi boshqa guruhlarining majburiyatlarini ta'minlay olmasligini bilishadi. Bu shuni anglatadiki, inson kapitaliga qaratilgan tashabbuslarga ko'pincha ichki brend beriladi.

Inson resurslari va inson kapitalini baholashdagi kengroq biznes tashvishlari o'rtasidagi keskinlik, bu faoliyatning ayrim jihatlarini boshqarish uchun kichik, ixtisoslashgan bo'linmalarining rivojlanishida ham o'z aksini topgan. Ushbu ishlanmalar inson resurslari va boshqa funksiyalar ichida va o'rtasida yangi ekspertiza shakllarining rivojlanishini ta'kidlaydi. Bunday guruhlar esa o'zgarishlar va innovatsiyalar bilan aniqroq bog'langan va ular yaratadigan ma'lumotlar byurokratik emas, balki strategik xususiyatga ega bo'lgan kengroq biznes maqsadlarida ishlab chiqiladi.

Xulosa o'rnida aytadigan bo'lsak, hozirgi vaqtda inson kapitalini baholash eng qat'iy



qo'llaniladigan soha va bu yuqori iqtidorli va firma kelajagi uchun muhim deb hisoblangan shaxslarning kichik konsentratsiyasini baholashdir. Ushbu baholashlarni boshqaruv amaliyotiga kiritish va ularni firmalarning biznes

strategiyasi bilan bog'lash orqali tashkilotlar raqobatbardoshlikning eng kuchli, ammo qiyin bo'lgan omillaridan biriga yanada izchil va strategik yondashuvni ishlab chiqishga qodir bo'ladi.

## References:

1. The CIPD "The Chartered Institute of Personnel and Development" report Evaluating Human Capital obtainable from CIPD Publishing on 0870 800 3366
2. The paper, prepared for the joint EC-OECD Seminar on Human Capital and Labor Market Performance  
<https://www.oecd.org/els/emp/34932083.pdf>
3. The comment of FCLT Global (Focusing capital on the long term) to the SEC (the U.S. Securities and Exchange Commission)  
<https://www.sec.gov/comments/s7-11-19/s71119-6320172-194126.pdf>