



INSON KAPITALI VA UNING IQTISODIYOT BILAN ALOQASI

Imamov Javoxir Fayozovich,

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

Xalqaro iqtisodiyot va menejment fakulteti

2-bosqich talabasi

[*imamovjavoxir@gmail.com*](mailto:imamovjavoxir@gmail.com)

Dilmurodov Dilmurod Dilshodjon o'g'li,

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti

Xalqaro munosabatlar fakulteti

3-bosqich talabasi

[*dilmurodov3033@gmail.com*](mailto:dilmurodov3033@gmail.com)

ANNOTATSIYA

Inson kapitali deganda ishchi bilimi va qobiliyatlarining iqtisodiy qiymati tushuniladi, bu uning bilimi, aql-zakovati, sog'lig'i va o'z ishiga sodiqlik darajasini o'z ichiga oladi. Inson kapitali mamlakat iqtisodiyotining qanchalik yaxshi o'sishi bilan chambarchas bog'liq. 18-asrda paydo bo'lgan "inson kapitali" g'oyasi o'sha davrda ta'lim va mahorat berish sohasida ishlaydigan ko'p sonli insonlar tomonidan ko'plab tanqidlarga uchradi, biroq, keyinchalik inson kapitalini rivojlantirish ahamiyati va zaruriyati yaqqol namoyon bo'ldi.

Ayni paytda ta'lim, moliyani avtomatlashtirish, gorizontlarni kengaytirish, turli tadbir va tashkilotlarda qatnashish va tajriba orttirish, muloqot ko'nikmalari va sog'liqni yaxshilash orqali inson kapitalini oshirish iqtisodiy rivojlanishga yordam berishi va turmush darajasini oshirishi mumkin.

Kalit so'zlar: *iqtisodiy qiymat, balans hisobvaraqaalari, kadrlar bo'limi, ishga tayinlash, iqtisodiy ahamiyat, investitsiyalar, umumiy foyda, "brain drain", iqtisodiy o'sish, iqtisodiyot, qadrsizlanish, ishsizlik, ishlab chiqarish*

Inson kapitali tushunchasi ishchi tajribasi va malakasining iqtisodiy qiymatini anglatadi. Inson kapitali ta'lim, mahorat, intellektuallik, ko'nikma, sog'liq kabi qiymatlarni, shuningdek ish beruvchilar qadrlaydigan sodiqlik va aniqlik kabi boshqa ba'zi bir narsalarni ham o'z ichiga oladi. Shunday qilib, bu tashkilot balans hisobvaraqaalarida ro'yxatga olinmagan va olinib bo'lmas nomoddiy aktiv yoki sifatdir. Inson kapitali samaradorlikni va shu orqali rentabellikni oshirish uchun qabul qilinadi. Tashkilot o'z xodimlariga qanchalik ko'p sarmoya kiritrsa, uning samaradorligi va muvaffaqiyati imkoniyatlari oshadi.

Tashkilot ko'pincha yuqoridan pastgacha bo'lgan xodimlari kabigina yaxshi bo'la oladi, deya ta'kidlanadi, shuning uchun ham tashkilot uchun inson kapitali juda muhim hisoblanadi. U odatda tashkilotning kadrlar bo'limi (HR) tomonidan boshqariladi va mazkur



bo‘lim ishchi kuchini jalb qilish, boshqarish hamda optimallashtirishni nazorat qilib boradi. Kadrlar bo‘limining boshqa ko‘rsatmalariga ishchi kuchini rejalashtirish va ishchi kuchi strategiyasi, ishga tayinlash, xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish, hisobot berish va tahlil qilish kiradi.

Inson kapitali tushunchasi barcha mehnat teng emasligini tan oladi. Ammo ish beruvchilar xodimlarga sarmoya kiritish orqali ushbu kapital sifatini yaxshilashlari mumkin. Buni xodimlarning ta‘limi, tajribasi va qobiliyatlari orqali amalga oshirish mumkin. Bularning barchasi ish beruvchilar va butun iqtisodiyot uchun katta iqtisodiy ahamiyatga ega.

Inson kapitali ta‘lim orqali xodimlarning bilim va ko‘nikmalariga investitsiya kiritishga asoslanganligi sababli, inson kapitaliga investitsiyalar osongina hisoblanishi mumkin. HR menejerlari har qanday investitsiyalar kiritilishidan oldingi va keyingi umumiy foydani hisoblashlari mumkin. Inson kapitaliga investitsiyalar bo‘yicha har qanday daromadni kompaniyaning umumiy foydasini uning inson kapitaliga kiritgan umumiy investitsiyalariga bo‘lish yo‘li bilan hisoblash mumkin.

Shu o‘rinda inson kapitali xavfi tushunchasiga e‘tibor qaratish lozim, ya‘ni inson kapitali xavfi kompaniya yoki tashkilotning inson kapitaliga bo‘lgan talablari va ishchi kuchining mavjud inson kapitali o‘rtasidagi tafovutni anglatadi. Bu bo‘shliq kompaniyani samarasizlikka, o‘z maqsadlariga erisha olmaslikka, obro‘sizlanishga, firibgarlikka uchrashga, moliyaviy yo‘qotishlarga va oxir-oqibat yopilishga olib kelishi mumkin. Bu esa inson kapitali xavfini kamaytirish va bartaraf etish uchun inson kapitaliga sarmoya kiritilishi zaruriyatini yana bir bor ko‘rsatadi.

Inson kapitali, ayniqsa, jahon iqtisodiyotida migratsiyaga moyil bo‘ladi. Shuning uchun ko‘pincha rivojlanayotgan yoki qishloq joylardan rivojlangan va shahar hududlariga o‘tish kuzatiladi. Ba‘zi iqtisodchilar mazkur jarayonlarni “brain drain”, ya‘ni bilimlilar insonlarning oqib ketishi yoki inson kapitalining qochishi deb atashgan. Bu ma‘lum hududlarning rivojlanmaganligini, boshqa hududlarning esa yanada rivojlanganligini ta‘minlaydigan jarayonni tavsiflaydi.

Inson kapitali va iqtisodiy o‘rta sish o‘rtasida kuchli bog‘liqlik mavjud, shuning uchun u iqtisodiyotni yuksaltirishga yordam beradi. Buning sababi shundaki, odamlar turli xil bilim va ko‘nikmalarga ega. Bu munosabatlarni odamlarni o‘qitishga qancha sarmoya kiritilishi bilan o‘lchash mumkin.

Ba‘zi hukumatlar inson kapitali va iqtisodiyot o‘rtasidagi munosabatlar mavjudligini tan oladilar va shuning uchun ular oliy ta‘limni kam yoki hech qanday xarajatlarsiz taqdim etadi. Oliy ma‘lumotga ega bo‘lgan odamlar ko‘pincha katta maoshga ega bo‘ladilar va bu ularning ko‘proq pul sarflashlari mumkin ekanligini anglatadi.

Boshqa har qanday narsa singari, inson kapitali ham qadrsizlanishdan himoyalangan emas. Bu odatda ish haqi yoki ishchi kuchida qolish qobiliyati bilan o‘lchanadi. Inson kapitali qadrsizlanishining eng keng tarqalgan usullari bu ishsizlik, jarohat, aqliy pasayish yoki innovatsiya bilan hamnafas bo‘la olmaslikdir.



Agarda maxsus ixtisoslashuvga ega bo'lgan xodimlar uzoq vaqt davomida ishsizlik davrini boshdan kechirishsa, ular ushbu ixtisoslik darajasini saqlab qola olmaydi. Buning sababi, ular nihoyat ishchi kuchiga kirgan vaqtda, ularning malakalari endi talab qilinmasligi mumkin. Shuningdek, shaxsning inson kapitali, agar u yangi texnologiya yoki texnikani o'zlashtira olmasa yoki o'zlashtirmasa, qadrsizlanishi mumkin, ularni qabul qilgan odamning inson kapitali esa, aksincha qadrlanadi.

Inson kapitali tarixiga to'xtaladigan bo'lsak, inson kapitali g'oyasini 18-asrdan boshlab kuzatish mumkin. Zamonaviy iqtisodiyot otasi hisoblanmish Adam Smit o'zining "Xalqlar boyligining tabiati va sabablarini o'rganish" kitobida ushbu tushunchaga ishora qilib, unda u millatning boyligi, bilimi, mahorati, iste'dodi hamda tajribasini o'rgangan.

Adam Smit ta'lim va mahoratlarini oshirish orqali inson kapitalini yaxshilash jamiyatning jamoaviy boyligini oshiradigan yanada daromadli korxonaga olib keladi, deya taklif beradi. Smitning fikricha, bu hamma uchun birdek manfaatli bo'ladi.

So'nggi paytlarda bu atama mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan mehnatni tavsiflash uchun ishlatilib kelindi. Ammo eng zamonaviy nazariya bir nechta turli iqtisodchilar, jumladan Gari Bekker va Teodor Shults tomonidan qo'llanilgan, ular 1960-yillarda inson qobiliyatlari qiymatini aks ettirish uchun atamani ixtiro qilganlar.

Shults inson kapitalini ishlab chiqarish sifati va darajasini oshirishga qaratilgan kapitalning boshqa shakllari kabi deb hisoblagan. Bu tashkilot xodimlarining ta'limi, mahoratlarini oshirishi hamda kengaytirilgan imtiyozlariga sarmoya kiritishni talab qilardi.

Inson kapitali nazariyasi ta'lim va mahorat berish sohasida ishlaydigan ko'plab odamlar tomonidan ko'plab tanqidlarga uchradi. Dastlab, 1960-yillarda nazariya, xudbinlik va ekspluatatsiya sifatida ko'rilgan burjua individualizmini qonuniylashtirgani uchun hujumga uchradi. Burjua sinfiga ishchilar sinfini ekspluatatsiya qiladi deb hisoblangan o'rta sinf odamlari kirgan. Nazariya, shuningdek, tizimda sodir bo'lgan har qanday nuqsonlar uchun va ishchilardan kapitalistlarni yaratishda odamlarni ayblaydi deb ishonilgan.

Inson kapitaliga misollar keltiradigan bo'lsak, ushbu qatorida muloqot qobiliyatlari, ta'lim, texnik ko'nikmalar, ijodkorlik, tajriba, muammolarni hal qilish qobiliyatlari, ruhiy salomatlik hamda shaxsiy chidamlilikni sanab o'tishimiz mumkin.

Zamonaviy dunyoda inson kapitalini oshirishning turli yo'llari mavjud, ya'ni ko'proq ta'lim, samaradorlikni oshirish uchun moliyani avtomatlashtirish, ijtimoiy va ish joyingizdan tashqarida gorizontalarni kengaytirish, ko'proq tajriba orttirish, ko'plab tadbirlar yoki tashkilotlarda ishtirok etishni oshirish, muloqot qobiliyatini yaxshilash, sog'liqni yaxshilash hamda tarmoqlarni kengaytirish.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, inson kapitali va iqtisodiyot o'rtasidagi bog'liqlikning asosida aynan inson kapitalining iqtisodiyotning rivojlanishiga imkon berishi yotadi. Inson kapitali ilm-fan, ta'lim va boshqaruv kabi sohalarda ortib borsa, bu innovatsiyalar, ijtimoiy farovonlik, tenglik, mahsuldorlik va faollik ko'rsatkichlarining oshishiga olib keladi, bularning barchasi esa iqtisodiy o'sishga yordam beradi. O'z navbatida, iqtisodiy o'sish sur'ati esa aholi turmush sifatini yaxshilaydi.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. **Управление человеческим капиталом организации:** курс лекций / Е.Р.Синянская (<http://rustem-nureev.ru/wp-content/uploads/2011/01/333.pdf>)
2. **Инвестиции в человеческий капитал:** учеб. пособие / С.А. Грачев, М.А.Гундорова, В.А.Мошнов (<https://dspace.www1.vlsu.ru/bitstream/123456789/5308/1/01561.pdf>)
3. **Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании:** монография / Н.С.Зоткина, М.С.Гусарова, А.В.Копытова (<https://phsreda.com/e-articles/29/Action29-99266.pdf>)

