



## INSON KAPITALINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH

**Muminov Bobirbek Xabibulloyevich**

*Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi*

*"Biznesni boshqarish" mutaxassisligi 2-bosqich magistranti*

**Annotatsiya.** *Zamonaviy sharoitda O'zbekistan iqtisodiyotining raqobatbardosh afzalliklari va uni modernizatsiya qilish imkoniyati innovatsiya bilan uzviy bog'lik bo'lib, asosan tuplangan va amalga oshirilgan inson kapitali bilan belgilanadi. Shu jihatdan bilimga asoslangan iqtisodiyotda barqaror iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy va tabiiy rivojlanish uchun zarur bo'lgan yuqori sifatli inson kapitalini yaratish juda muhimdir. Bu esa inson kapitali holatini o'rganishni, ham baholashni talab qiladi. Har qanday davlatning innovatsion taraqqiyotdagi muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning innovatsiyalar sohasida davlat siyosatini nechog'liq samarali olib borishi hamda inson kapitalini sifatli shakllantirishiga bog'liq. Ushbu maqolada inson kapitalini takomillashtirish tahlil etiladi.*

**Kalit so'zlar:** *inson kapitali, innovatsion iqtisodiyot, iqtisodiy kategoriya, ish samaradorligi, investitsiyalar, boshqaruv tizimi, global tendentsiya, xodimlarni boshqarish.*

### KIRISH

Hozirgi vaqtda tabiiy (xom ashyo) va moliyaviy kapitalning mavjudligi o'zining yetakchi ahamiyatini yo'qotdi. Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy jihatlarining rivojlanishi munosabati bilan shaxsni sifat xususiyatlariga ega bo'lgan mehnat resursi, ya'ni inson kapitali sifatida ko'rib chiqish zarurati vujudga keldi. Bu ba'zi iqtisodiy jarayonlarni inson manfaatlari va xatti-harakatlari prizmasidan tasvirlash imkoniyatini keltirib chiqardi. Inson kapitali aholi daromadlarini oshirish, tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish, innovatsion iqtisodiyotni rivojlantirish manbai hisoblanadi.

Inson kapitaliga ega bo'lish unga sarmoya kiritmasdan turib iqtisodiy natija bermaydi. Bu mablag'larni inson kapitaliga investitsiya qilish uning to'planishiga, rivojlanishiga yordam beradi va ko'pchilik korxonalar tomonidan qo'yilgan maqsadlarga erishiladi: foyda olish, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish. Rejalashtirilgan samaraga erishish uchun inson kapitali nima ekanligini, sizda nima borligini va unga qanday ta'sir qilish kerakligini tushunishimiz kerak.

Mavzuning dolzarbligi. Inson kapitalini boshqarish muammosi har qanday tashkilot uchun, ayniqsa uning raqobatbardoshligini ta'minlaydigan "inson resurslari" omili ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda tobora muhim rol o'ynagan hozirgi bosqichda dolzarbdir. Ko'pgina korxonalarning rahbarlari asosiy e'tiborni ishlab chiqarish, moliya, marketingni boshqarishga qaratadilar, shu bilan birga korxonalar



boshqaruvining inson resurslari kabi muhim tarkibiy qismini takomillashtirish umumiy boshqaruv tizimining zaif bo'g'ini bo'lib qolmaydi. So'nggi davrda inson kapitalini boshqarish funksiyasi tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda, chunki tashkilotning samaradorligi, uning raqobatdosh ustunliklari uning asosiy resursi - shaxsdan foydalanish samaradorligiga bog'liq. Natijada xodimlarga qo'yiladigan talablar ortib bormoqda.

Ishning maqsadi - iqtisodiy kategoriya sifatida inson kapitali tushunchasini umumiy nazariy asoslash; tashkilotda inson kapitalini shakllantirish modelini ochib berish; zamonaviy tashkilotda inson kapitalini rivojlantirishni boshqarishning nazariy yondashuvlarini asoslash.

Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari o'z-o'zidan shakllanishi mumkin. Ammo o'zining barcha ijobiy xususiyatlarining to'liq majmuasida bu jarayon ongli va maqsadli boshqarilmasa, inson kapitali shakllanmaydi. Menejment nazariyasi va amaliyoti rivojlanishining global tendentsiyalaridan biri inson resurslarini boshqarishdan (xodimlarni boshqarish) inson kapitalini boshqarishga o'tish bo'lib, u ustuvor vazifaga aylanishi kerak.

Ammo ustuvorlikning o'zi yetarli emas. Inson kapitalini boshqarish uchun boshqaruv tizimining asosiy elementlari o'rtasidagi munosabatlarni aniqlash kerak. E. Korotkovning fikricha, inson kapitalini boshqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan asosiy vositalar va usullar quyidagilardan iborat:

- texnologiyalarni rivojlantirishga investitsiyalar samaradorligini oshirishga va mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradigan inson kapitalining sifati va rivojlanishiga investitsiyalar;

- inson kapitali belgilarini tavsiflovchi insoniy fazilatlarni shakllantirish va namoyon qilish uchun motivatsiya. Bu motivatsiya boshqaruv samaradorligini oshirishga, jamoada qulay ijtimoiy-psixologik muhitni, faoliyatda ijodiy kayfiyatni yaratishga olib keladi;

- faoliyatni rag'batlantirish va shaxsiy rivojlanish tamoyillariga, to'plangan ijobiy ish tajribasiga mos keladigan ish haqi tizimi;

- boshqaruv jarayonlarida qo'llaniladigan qiymat qurilmalari;

- kasbiy mahorat darajasini oshiradigan, samarali faoliyat ko'rsatish ko'nikma va malakalarini rivojlantiruvchi malaka va malaka;

- faoliyatning axborot sohasi. Yangi bilimlar mezonlari, faoliyatning funksional mazmuni, xodimning ta'lim va malaka darajasi to'g'risida ma'lumot berish kompetentsiya omilini aks ettiradi;

- madaniyat - umumiy, tashkiliy, korporativ va boshqalar;

- ijodiy yondashuvlar uchun imkoniyatlarni ochib beradigan yoki ularni cheklaydigan, ta'limni rag'batlantiradigan yoki uning shaxs va butun jamoani rivojlantirishdagi rolini e'tiborsiz qoldiradigan faoliyatni tashkil etish.

Bu barcha vositalar va usullar bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, faqat ulardan tizimli foydalanish inson kapitalining haqiqiy samarasini olish imkonini



beradi. Amalda, agar inson kapitalini boshqarish ustuvorliklari va uning holatini baholash usullari bo'yicha monitoring tizimi mavjud bo'lsa, samaraga erishish mumkin.

Bizning fikrimizcha, inson kapitalini boshqarish unga shakllantirish, amalga oshirish, baholash va muvofiqlashtirish orqali ta'sir qiladi. Shu bilan birga, inson kapitali boshqaruvning uch darajasidan o'tadi: individual; mikro daraja; mezolevel. Individual darajada boshqaruv sub'ekti inson kapitalining o'zi tashuvchisi, ya'ni odamlar, mikro darajada - turli tashkiliy-huquqiy shakldagi korxonalar, makro darajada - hududiy hokimiyat organlari. Ob'ektlarga ta'sir qilish quyi tizimlarning (elementlarning) ulardan foydalanish va maqsadlar uchun sharoitlarni ajratish bilan o'zaro ta'siri orqali amalga oshiriladi.

Inson kapitalini boshqarish tizimining navbatdagi elementi - joriy etish ikkinchi darajada (mikro darajada) namoyon bo'ladi. Aynan shu bosqichda inson kapitaliga ilgari qo'yilgan mablag'larni qaytarish amalga oshiriladi. Amalga oshirish inson kapitalini mikro darajada amaliy qo'llashni o'z ichiga oladi. Bu ijodiy, ijodiy mehnatga layoqatli ishchilarni jalb etish orqali korxonalar faoliyati ko'rsatkichlarining o'sishida namoyon bo'ladi. Shu bilan birga, inson kapitalini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur shart-sharoitlar bo'sh ish o'rinlarining mavjudligi, olingan ta'limning mehnat bozori talablariga muvofiqligi, ma'lum darajadagi motivatsiya va boshqalardir.

Yuqori samaradorlik uchun motivatsiya tizimi, ish tajribasi, qobiliyat va ta'lim darajasi, malakasi, sog'lig'i holati - bularning barchasi boshqaruv jarayonida inson kapitalini samarali amalga oshirishga yordam berishi kerak. O'xshatish mumkin: insonning tabiiy qobiliyatlari ma'lum ma'noda renta keltiradigan erning boshlang'ich sifatlari bilan taqqoslanadi.

#### XULOSA

Muxtasar qilib aytganda, Hozirgi vaqtda xodimlarning intellektual, ijodiy qobiliyatlari, ijodkorligi tashkilotning asosiy raqobatdosh ustunliklari sifatida qaraladi. Xodimlarni boshqarish funktsiyalari nafaqat xodimlarning ushbu afzalliklarini rivojlantirishni, balki iqtidorli xodimlarni jalb qilishni ham o'z ichiga oladi, bu menejmentda iste'dodlarni boshqarish kabi yo'nalishni keltirib chiqardi.

Shunday qilib, inson kapitali iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim omili va resursi bo'lib, korxonalarining raqobatbardoshligini saqlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Boy bilim, rivojlangan qobiliyat, yuksak intellekt va ijodkorlik qobiliyatiga ega bo'lgan shaxs sarmoyaning alohida turiga aylanadi. Inson kapitali uning tashuvchisi - tirik insondan ajralmasdir.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Шоумаров Д. Инсон капитали уз-узидан юзага чикмайди. uzlider.uz/news-of-party/3127., 04.05.2021.



2. Гаффарова, Г., & Кодиров, б. (2020). Ракамлаштириш - инновацион ривожланиш омили сифатида. *Academic Research in Educational Sciences*, 1 (2), 104-112.

3. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций /В.И. Винокуров // *Инновации*. — 2005. — № 4. — С. 6-21.

4. Королев О.П. Характеристика составляющих человеческого капитала комбинате / О.П. Королев // *Энергия XXI век: ежекв. науч.-практ. вестн.* — 2007. — № 1 (63). — С. 135-139.

5. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента / Э.М. Коротков. — М.: ДеКА, 2004. — 219 с.

6. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // *Менеджмент в России и за рубежом*. — 2005. — № 3. — С. 29-30.