



INSON KAPITALI QIYMATINI BAHOLASH USHLUBLARI TAHLILI

PhD, dots. **Ochilov Olmos Ikrom o'g'li**
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
ORCID: 0000-0002-6882-0748
Olmos.2013@mail.ru

Annotatsiya. Maqolada xo'jalik yurituvchi subyektlarda inson kapitali qiymatini baholashning uslubiy asoslari yoritib berilgan. Inson kapitali qiymatini baholash bo'yicha mavjud metodikalar atroflicha tahlil qilingan. Xarajatlar va daromadlar yondashuvlari bo'yicha inson kapitalini baholash usullarining yutuq va kamchiliklari, amaliyotda qo'llash istiqbollari ochib berilgan.

Kalit so'zlar: inson kapitali, inson kapitaliga investitsiyalar, baholash, boshlang'ich qiymat, bevosita xarajatlar, bilvosita xarajatlar, diskontlash.

АНАЛИЗ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

PhD, доц. **Очилов Олмос Икром угли**
Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация. В статье освещены методологические основы оценки стоимости человеческого капитала в хозяйствующих субъектах. Подробно проанализированы существующие методики оценки стоимости человеческого капитала. Раскрыты преимущества и недостатки методов оценки человеческого капитала с точки зрения затратного и доходного подходов, а также перспективы их применения на практике.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, оценка, первоначальная стоимость, прямые расходы, косвенные расходы, дисконтирование.

ANALYSIS OF THE METHODOLOGY FOR EVALUATING HUMAN CAPITAL VALUE

PhD, assoc. prof. **Ochilov Olmos Ikrom o'g'li**
Tashkent State University of Economics

Abstract. The article explores the methodological foundations for assessing the value of human capital in economic entities. Existing methods for evaluating the value of human capital have been thoroughly analyzed. The advantages and disadvantages of human capital assessment methods are revealed from the perspective of cost and income approaches, as well as the prospects for their practical application.

Keywords: human capital, human capital investments, valuation, initial cost, direct costs, indirect costs, discounting.

Kirish.

Mamlakatlar iqtisodiyotining tadrijiy rivojlanishida inson kapitali muhim ahamiyat kasb etib kelmoqda. Jahon banki (2022) ma'lumotlariga ko'ra, yer yuzi umumiy boyligining 66 foizi inson kapitaliga, ya'ni insonning ilm darajasiga to'g'ri kelmoqda. AQShda ushbu ko'rsatkich milliy boyligining 77 foiziga teng. Bu esa iqtisodiy taraqqiyotda inson kapitalining o'rnini beqiyosligini ko'rsatadi.

Zamonaviy fan va amaliyot inson kapitalini hisobga olish darajasi va qo'llaniladigan yondashuv (xarajat, daromad, ekspert, qiyosiy va boshqalar) bilan bir-biridan farq qiladigan uslubiyotlarning keng ro'yxatini ishlab chiqdi, har qanday yondashuvni amalga oshirishda inson kapitalini baholashning yagona jihatiga qaratilgan uslubiyotlar mavjud.

Hozirgi vaqtda ko'plab tashkilotlar tomonidan qo'llaniladigan va keng qo'llaniladigan inson resurslarini baholash usuli mavjud emas, chunki inson resurslarini boshqarish maqsadlari uchun har qanday usulni tanlash va maqbul boshqaruv qarorlarini shakllantirish shartlari, birinchi navbatda, iqtisodiy sohaning imkoniyatlariga va tashkilotning faoliyat turiga bog'liq.

Ushbu uslubiyotlarni tadqiq etish orqali ularning qo'llash sohasini, amal qilish mexanizmlarini tahlil qilgan holda xo'jalik yurituvchi subyektlarda inson kapitalini baholashning nazariy, uslubiy va amaliy jihatlarini ochib berish zamonaviy tadqiqotlarda alohida masala sifatida o'rganilishi maqsadga muvofiqdir.

Adabiyotlar sharhi.

Ingliz Petti (1940) inson kapitalining qiymatini birinchi bo'lib baholadi. U o'z asarlarida har bir kishi xarajatlarini hisoblash metodologiyasini taklif qilgan. Uning fikricha, kadrlar xarajati ular olib keladigan yillik daromadning yigirma baravariga teng. U inson kapitali fondining qiymatini daromadlarni butun umr davomida saqlab turish sifatida kapitalizatsiya qilish orqali, bozor stavkalaridan foydalangan holda hisoblab chiqdi; va shaxsiy daromadlarni milliy daromaddan chiqarib tashlab, daromadlarning qiymatini hisoblab chiqdi.

Amerikalik iqtisodchi Lester Thurowning (1970) nuqtayi nazaricha, inson kapitalining qiymati shunchaki amaliy ko'nikmalarning ushbu qobiliyatlar soniga ko'paytirilgan narxidir.

Iqtisodchi olim Dolgovning (2014) monografik tadqiqot ishida keltirishicha investitsiyalar asosida inson kapitalini baholash jarayonida ko'plab tadqiqotchilar quyidagi fikrga qo'shiladilar: xodimning normal hayotiy faoliyatiga yo'naltirilgan inson kapitalini shakllantirishdagi barcha xarajatlar maqsadga muvofiqdir. Nemis statisti E.Engelning ta'kidlashicha, jamiyat tomonidan bolalar tarbiyasiga sarflangan xarajatlarni albatta tahlil qilish va bolalar pul qiymatining o'lchovi sifatida hisobga olish kerak. Nemis iqtisodchisi T.Vitshteyn inson kapitalini baholashda olimlar E.Engel va V.Farrning yondashuvlarini (ya'ni ishlab chiqarish bahosi va kapitalizatsiyalangan daromaddan foydalangan holda baholash) birlashtirib, insonning hayoti davomida olgan daromadi uning ta'minoti va ta'limiga qilingan xarajatlarning umumiy miqdoriga teng deb taxmin qilgan.

AQShda inson kapitalining qiymatini birinchi bo'lib 1961-yilda iqtisod fanlari doktori Schultz (1961) hisoblab chiqqan. U quyidagi usuldan foydalandi: tegishli darajadagi 1 yillik ta'lim xarajatining ma'lum bir vaqt oralig'ida jismoniy shaxslar tomonidan to'plangan ta'lim-yillari soniga ko'paytmasi. Shu bilan birga, o'quv yilining turli davomiyligiga tuzatish kiritish bilan ta'limning kishi-yillari soni hisoblab chiqildi. Ta'lim fondini baholash boshlang'ich xarajatlar emas, balki almashtirish xarajatlari asosida olindi va ta'lim qiymatini olish vaqtiga emas, balki hisob-kitob yiliga asoslanishi taklif etildi.

Iqtisod fanlari doktori G.Bekker inson kapitalining qiymatini ta'limga investitsiya sifatida o'rgangan: bu xodimning ta'limga sarflangan kuch va vaqti; o'qitish faoliyatini amalga oshiruvchi ustalar va o'qituvchilar, shu jumladan ishlatiladigan materiallar va uskunalar xarajatlari. Shuningdek, G.Bekker inson kapitaliga investitsiyalar jumlasiga yangi ish topish xarajatlari, bandlik xizmatlari uchun to'lovlar; test sinovlari, suhbatlar, ishbilarmonlik faoliyati

va so'rovlarni bajarish uchun sarflanadigan vaqt; mehnat unumdorligini oshirish uchun zarur bo'lgan sog'liqni saqlash xarajatlari kiradi.

Inson kapitalining qiymatini aniqlash maqsadida professor Fitzens (2009) tomonidan inson resurslarining 4 ta asosiy funksional yo'nalishi: olish, rivojlantirish, saqlash va saqlashga nisbatan qo'llaniladigan matritsa keltirilgan. Keyinchalik u ma'lumotlarning muvozanatli to'plami asosida inson kapitalini boshqarishni baholash yondashuvini ishlab chiqdi, bu 4 ta sektordan iborat bo'lib, ularning har biri yuqorida aytib o'tilgan funksiyalardan biriga bag'ishlangan. Ushbu modelning afzalligi inson kapitalini shakllantirish xarajatlarini hisoblash ehtimoli bo'lib, u inqiroz sharoitlarini, individual inson kapitalini takror ishlab chiqarish va aylanish siklini, shuningdek, inson kapitalining hayotiy sikli davrlarini hisobga olmaydi.

Tadqiqot metodologiyasi.

Tadqiqot jarayonida avvalo umumiy metodologik asos sifatida dialektika, ilmiy tafakkur, analiz va sintez, induksiya va deduksiya, induktiv-deduktiv, abstrakt-mantiqiy metodlar, qiyoslash kabi nazariy umum-ilmiy metodlardan foydalanildi. Umum-ilmiy empirik metodlardan esa, ilmiy va qomusiy manbalarni sharhlash, kuzatish va retrospektiv tahlil usullari qo'llanildi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Inson kapitali qiymatini baholash uning nazariy asoslari shakllangan davrdan beri ilmiy tadqiqotlarning muhim mavzularidan bo'lib kelmoqda. Bu borada turlicha qarashlar va yondashuvlar, shuningdek, uslubiyotlar mavjud. Shu boisdan, mazkur maqolada inson kapitali qiymatini baholashga qaratilgan uslubiyotlarni atgroflich tahlil qilib, uxgalteriya hisobi nuqtayi-nazardan ularni takomillashtirishga qaratilgan takliflar ilgari surilmoqda. Quyida ularning batafsil mazmuniga to'xtalamiz.

Chigoryaev (2008) tomonidan xo'jalik yurituvchi subyektda inson kapitali qiymatini baholashning o'ziga xos usuli ishlab chiqilgan bo'lib, bu uni amalga oshirilgan xarajatlar nuqtayi nazaridan ularning rentabelligiga nisbatan miqdoriy baholashga imkon beradi. Bunda inson kapitali 3 ta tarkibiy qismning yig'indisi sifatida namoyon bo'ladi, ya'ni ish haqi va xodimlarni o'qitish xaraatlari hamda xodimlarga tibbiy yordam uchun to'lovlar. Inson kapitaliga investitsiya kiritishda ta'lim komponenti hisobga olinadi:

$$\alpha_1 = \sum_{i=1}^n (r_j z_j) / R_s z$$

bu yerda:

r_j va z_j - i-darajali ma'lumotga ega bo'lgan xodimlar soni, ularning o'rtacha ish haqi;

n - muayyan korxonadagi ta'lim darajalari soni;

R_s - korxonada xodimlarining umumiy soni;

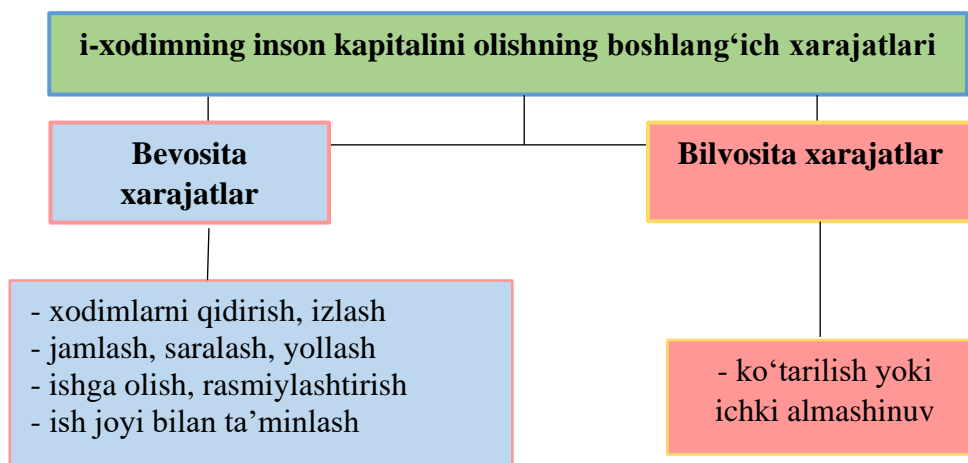
z - bazaviy ta'lim darajasi xodimlarining o'rtacha ish haqi.

Xodimning bilim va ko'nikmalari qiymati korxonada tomonidan malaka oshirish, turli kurslar, treninglar, ta'lim ta'tillari uchun sarflangan xarajatlar asosida hisoblanadi. Kompensatsiya va bilimlarga haq to'lash tizimi xodimning kasbiy mahoratini oshirishga yordam beradigan qo'shimcha bilim va ko'nikmalarga rag'batlantirishdan iborat. Agar korxonada o'zining raqobatbardosh ustunligi bevosita xodimning kompetentlik darajasiga bog'liq ekanligini tan olsa, u holda mazkur yondashuv o'zini oqlaydi.

Har bir xodimga uchta yo'nalishda sarmoya kiritish mumkin: pul mukofoti, sog'liqni saqlash va ta'lim. Har bir xodimga qo'yilmalar qiymati mutaxassisning kasbiy yoki ishlab chiqarish tayyorgarligi, ish tajribasi, ta'lim olish, sog'liqni saqlash, mehnat bozorida zarur ma'lumotlarni topish, migratsiyaga investitsiyalar orqali o'rganiladi. Kelajakdagi farovonligini oshirish uchun har bir shaxs o'zining inson kapitaliga sarmoya kiritadi. Xodimga investitsiya kiritish, agar u tashkilotga yuqori barqaror daromad darajasini kafolatlasa, iqtisodiy jihatdan zarur hisoblanadi. Inson kapitalining qiymatini aniqlash to'plangan tajriba va ma'lumot tufayli

olingan bilimlarni iqtisodiy baholashga tayanadi, bunda zaxirada to'plangan inson kapitaliga qilingan ilgari sarmoyalar ko'paygan vaziyatda emas, balki kelajakda yangi bilimlar olish ehtimoli nazarda tutiladi

Rossiyalik iqtisodchi Noskova (2013) tadqiqotlarida i-xodimning boshlang'ich qiymati ish beruvchining xodimni izlash, mehnatga jalb qilish, tanlash va ishga qabul qilish xarajatlari yig'indisiga asoslanadi. Xodimning inson kapitalini baholash talabgorni ishga qabul qilishda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi. Xodimning boshlang'ich xarajatlari quyidagi sxematik tarzda bo'lishi mumkin (1-rasm).



1-rasm. Xodimning boshlang'ich qiymati tarkibi

Manba: tadqiqotlar asosida tayyorlandi.

I-xodimning inson kapitalini baholashda uning qiymatiga tashkilot tomonidan unga ish topish va majburiy tayyorgarlik ko'rsatkichini amalga oshirish uchun sarflangan xarajatlarni kiritish maqsadga muvofiq. Inson kapitalining qiymati tashkilotning i-chi xodimi tomonidan ilgari orttirilgan intellektual, kasbiy va jismoniy salohiyatni o'z ichiga oladi, bu esa ta'lim olish jarayonida ko'payadi. Xodimning yoshi tashkilot xodimining inson kapitali qiymatiga ta'sir qiladi, chunki xodim keksalik yoshiga yetganda va nafaqaga chiqqanda inson kapitalining qiymati nolga yaqinlashishining o'ziga xos xususiyati mavjud.

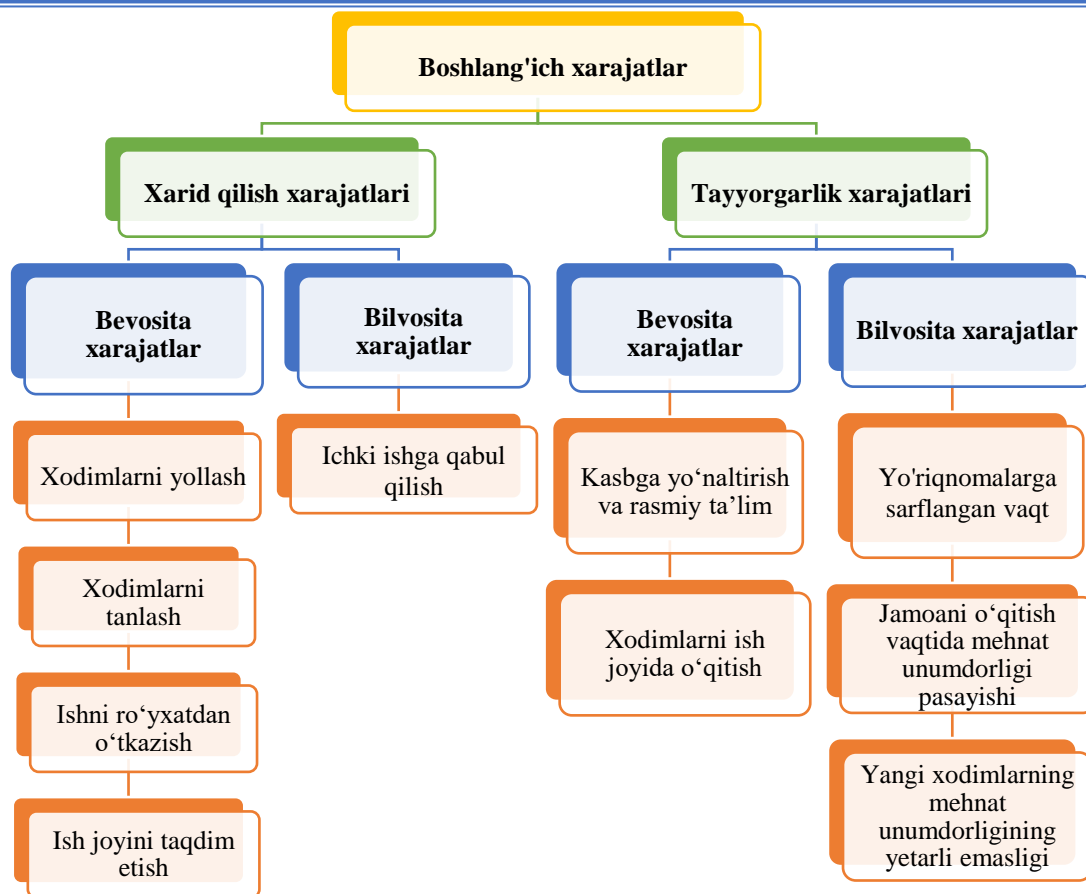
Inson kapitaliga investitsiya kiritish, inson kapitalini hisobga olish va inson resurslarini baholash bo'yicha potensial iqtisodiy naf keltiruvchi boshqaruv qarorlari qabul qilish jarayonida boshqaruvchilar inson resurslari bilan bog'liq barcha buxgalteriya ma'lumotlariga ega bo'lishlari lozim.

Inson kapitaliga qilinadigan xarajatlarni ikki guruhga bo'lib tasniflash maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Birinchi guruh xarajatlar inson kapitalining dastlabki shakllantirish jarayonida amalga oshiriladigan boshlang'ich xarajatlar hisoblanadi (2-rasm).

2-rasmdan ko'rinib turibdiki, xarajatlarning aniq tarkibi ma'lumotlarning ommabopligi va baholash maqsadlariga bevosita bog'liq. Sotib olish xarajatlari bo'lgan dastlabki xarajatlar bo'lajak xodimlarni yollash, izlash va tayyorlash bilan bog'liq xarajatlardan iborat bo'ladi.

Inson kapitali xarajatlarning aniq tarkibi uni baholash maqsadlariga va ushbu ma'lumotlarning buxgalteriya hisobi va boshqaruv uchun mavjudligiga bog'liq. Xodimlar uchun xarajatlarni alohida satr bilan emas, balki boshqaruv hisobida qo'shimcha ma'lumotlarni ochib berish orqali ushbu masalani hal qilish mumkin: turlar bo'yicha xarajatlar kesimida, bu esa inson resurslarini qo'llash samaradorligini jiddiy monitoring qilish, xavf-xatar sohasini aniqlash va optimallashtirish imkonini beradi.

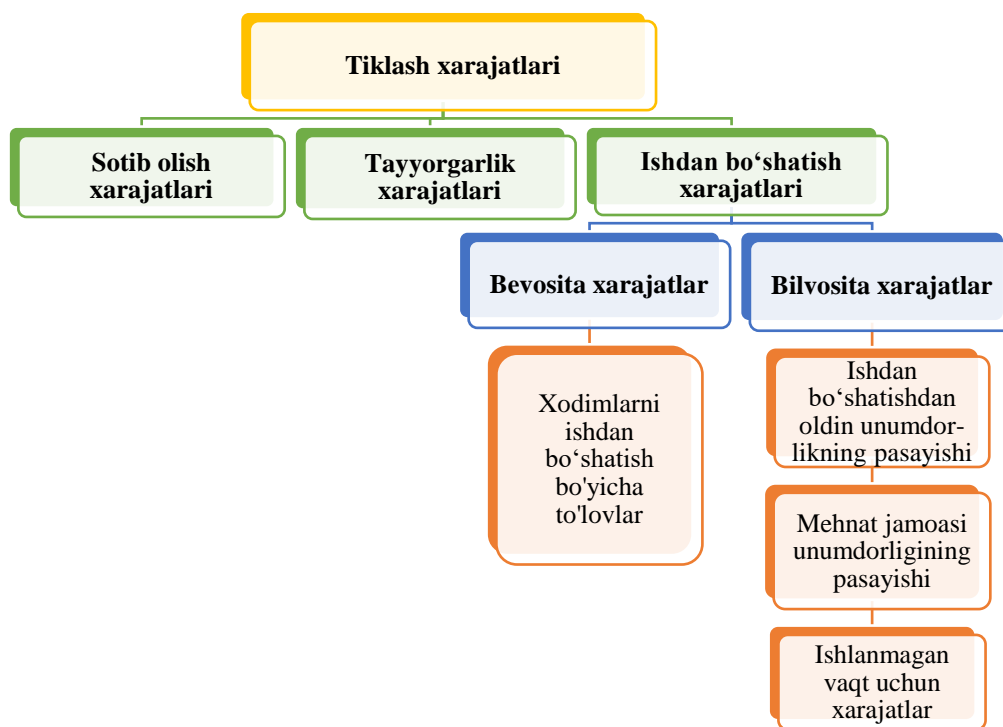
Ikkinchi guruhga mansub almashtirish uchun amalga oshiriladigan tiklanish xarajatlari xodim ishdan bo'shatish to'g'risidagi qarorni ma'qullagan vaqtdan boshlab mehnat unumdorligining pasayishi bilan namoyon bo'ladi.



2-rasm. Xodimlarni ishga qabul qilishning dastlabki xarajatlari tarkibi

Manba: tadqiqotlar asosida tayyorlandi.

O'z navbatida, bilvosita xarajatlarga yangi xodimlarni topish, ish joyini bekor qilish, shuningdek, xodimni ishdan bo'shatish bilan bog'liq xarajatlar kiradi (3-rasm).



3-rasm. Xodimlarni yollash bilan bog'liq tiklash xarajatlar tarkibi

Manba: tadqiqotlar asosida tayyorlandi.

Xarajatlarga asoslangan boshqaruv hisobi usullari obyektiv, ancha ishonchli, buxgalteriya hisobining baholash tamoyillariga mos keladi, ammo ular inson kapitaliga qo'yilgan mehnat salohiyatini yoritmaydi va bashoratlash ehtimolligi bilan ta'minlanmagan.

Inson kapitali qiymatini baholashda xarajatlar yondashuvi ko'plab iqtisodchi olimlar tomonidan ilgari surilgan. Ularning ayrimlari quyidagi jadvalda keltirib o'tilgan (1-jadval).

1-jadval

Xarajat yondashuviga asoslangan inson kapitali qiymatini baholash usullari

Mualliflar / manbalar	Hisoblash formulalari
Sarev V.V., Yevstratov A.Yu (2008).	Hisoblash formulasi quyidagicha: $K = \sum_{i=1}^n K_{it} (1 + r^t)^{-t} + \sum_{i=1}^n K_{it}^* \times (1 + r^t)^{-t} + D + P + I$ bu yerda: K_{it} - t-davrda i-o'quvchi tomonidan kasb-hunar ta'limi olish uchun sarflangan kapital; K_{it}^* - o'quv-uslubiy adabiyotlar, kanselyariya ashyolarini sotib olish uchun pul xarajatlari; D - xodimning tashkilotda muayyan vaqt davomida olgan jami diskontlangan daromadi; P - tashkilotda muayyan yil davomida xodim tomonidan yaratilgan yalpi foydaning ulushi; I - xodimning malakasini oshirishga kiritilgan investitsiyalar; i - ta'lim muassasasining ta'lim oluvchisi; t - ta'lim oluvchi kasb-hunar ta'limini olgan vaqt davri; I - xodimning malakasini oshirishga yo'naltirilgan investitsiyalar; I - xodimning malakasini oshirishga kiritilgan investitsiyalar; I - xodimning malakasini oshirishga kiritilgan investitsiyalar; i - ta'lim muassasasi o'quvchisi; t - ta'lim oluvchi kasb-hunar ta'limini olgan vaqt davri.
Arabyan K.K. (2010)	Xodimlar soni n ta bo'lgan tashkilotning inson kapitali qiymatini baholash formulasi: $\text{ЧК} = \sum_{i=1}^n \text{ЧК}_i = \sum_{i=1}^n (\text{ПЦ}_i - \text{СУЗ}_i + \text{СПЗ}_i + \gamma \varepsilon * \text{СИ}_i + \text{СЗН}_i)$ Bu yerda: ЧК - tashkilot xodimlarini jalb qilish, ishlash, saqlab qolish uchun muhim bo'lgan mablag'lar miqdori; ЧК _i - tashkilotning i-xodimining inson kapitali qiymati; ПЦ _i - i-xodimning boshlang'ich qiymati; СУЗ _i - i-xodimning eskirgan bilimi qiymati; СУЗ _i = γ ₁ ПЦ _i ; СПЗ _i = i-xodimning egallagan ko'nikmalari, bilimlarining qiymati; СПЗ _i = γ ₂ ПЦ _i ; СИ _i - i-chi xodimga kiritilgan investitsiya qiymati; СЗН _i - i-xodimning bilishi bo'yicha yashirin ko'nikmalar qiymati quyidagi formula bilan aniqlanadi СЗН _i = γ ₄ ПЦ _i ; va bu yerda γ ₁ , γ ₂ , γ ₃ , γ ₄ - ekspert tomonidan aniqlangan og'irlik koeffitsiyentlari
Allaverdyan V.V.	$S = 3\Pi_{\text{чк}} \times \Gamma_{\text{чк}} + \text{И} \times t,$ Bu yerda: S - xodimning inson kapitali qiymati; 3Π _{чк} - xodimning ish haqi miqdori (haqiqiy yoki rejalashtirilgan); Γ _{чк} - xodim inson kapitalining gudvili; И - bir yil muddatga kadrlarga investitsiya kiritish; t - davr
Tsapenko I.V. (2010)	Tashkilotning inson kapitali qiymatini baholash formulasi quyidagicha: $\text{ЧК} = \sum_{i=1}^n (A_i \times T_i \times K_i)$ bu yerda: ЧК - tashkilotning inson kapitali qiymati; A _i - inson kapitaliga i turdagi investitsiyalarning yillik miqdori; T _i - i-tur investitsiya davri; K _i - obyektlar soni
N.N. Ivliyeva	Inson kapitalining qiymati quyidagiga teng bo'ladi: $V_q = K_q (V_{\text{ч.затрат}} + V_{\text{ч.лок}})$ Bu yerda: V _q - tashkilotning inson kapitali qiymati; K _q - inson kapitalidan foydalanish darajasi; V _{ч.затрат} , V _{ч.лок} - tashkilotning inson kapitalini yaratish qiymati va shunga mos ravishda uni qo'llashdan olinadigan daromad ko'rsatkichi

Manba: tadqiqotlar asosida tayyorlandi.

Professorlar Saryev va Yevstratov (2008), korxonada xodimning shaxsiy qiymatini baholash metodologiyasi diskontlangan pul oqimlariga asoslanadi. Ammo, fikrimizcha, inson kapitalini baholashda xarajatlar yondashuvi asosida kompaundlash, ya'ni diskontlashga teskari operatsiyadan foydalanishimiz kerak.

Har bir xodimning individualligi va mutaxassis baholashda ma'lum bir shaxsga xos xususiyatlarni hisobga olishga majburligi natijasida inson kapitalini baholash individual va o'ziga xos jarayondir. Shunday qilib, tadqiqotchi Arabyan (2010) ishida xodimlarning bilimlari quyidagi ko'rsatkichlarning ta'siri asosida talqin qilinadi:

- xodimlarni rivojlantirishga yo'naltirilgan investitsiyalar;
- kasb mahorati va orttirilgan tajriba koeffitsiyentiga muvofiqlashtirilgan bilimlar;
- ma'lum bir xodimning o'ziga xosligiga moslashtirilgan bilimlar;
- o'zlashtirilgan bilimlarning eskirish koeffitsiyentiga moslashtirilgan bilimlar.

Har bir tashkilot o'z faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari, xodimlari va tashkiliy tuzilmasining o'ziga xosligi tufayli inson kapitalini hisoblash uchun ma'lumotlarning tuzilishini o'zi uchun belgilashi mumkin. Shunga qaramay, ushbu yondashuvlarning muhim kamchiligi soha bo'yicha zarur statistik ma'lumotlarni to'plashning qiyinligi va ba'zi hollarda tashkilotning ishi nostandart bo'lgan hollarda bunday ma'lumotlarning yo'qligi hisoblanadi. Bu muammo xarajat va daromad yondashuvlarini birlashtiruvchi usullarga ham xosdir.

Xarajatlar yondashuvini amalga oshiruvchi inson kapitalini baholash usullarini tahlil qilish tanqidiy tushunishni talab qiladigan quyidagi umumiy jihatlar aniqlandi:

1) qaysi xarajatlarni inson kapitaliga qilingan investitsiyalar deb hisoblash va qaysi xarajatlarni mehnat birligining joriy takror ishlab chiqarilishini ta'minlovchi iste'mol xarajatlari deb hisoblash mumkinligi borasidagi ilmiy tadqiqotlarda jiddiy nomuvofiqliklar mavjud;

2) inson kapitalini ishlab chiqarish nafaqat pul mablag'larini investitsiyalashni, balki ushbu investitsiya mo'ljallangan shaxslarning faol ishtirokini ham o'z ichiga oladi. Shunga ko'ra, investitsiyalarning ekvivalent summalarini uchun turli miqdordagi inson kapitalini ishlab chiqarish mumkin;

3) inson kapitalining barcha tarkibiy qismlari ham maqsadli investitsiyalar natijasi bo'la olmaydi. Masalan, ishlab chiqarish tajribasini to'plash kasbiy faoliyatning yon ta'siridir va asosan maqsadli investitsiyalarni o'z ichiga olmaydi.

Xulosa qilib aytganda, "xarajatlar" metodologiyasining cheklovlari, asosan, pul qiymatiga ega bo'lmagan xarajatlarni, shuningdek, bilvosita xarajatlarni (inson kapitalini takror ishlab chiqarish xarajatlari) hisobga olmasligidadir. Biroq, asosiy kamchilik shundaki, inson kapitalining rivojlanish darajasini unga kiritilgan investitsiyalar hajmi bilan baholash mumkin emas, chunki xarajatlar (ya'ni inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar) va natijalar (ya'ni inson kapitalining sifati va uning hajmi) o'rtasidagi bog'liqlik har doim ham aniq emas.

Bir qator tadqiqotchilar, jumladan, Fisher (2002), Fridmen, Xayek (2003), G.Bekker, T.Vitsteyn, Morse (1973), Rozina (2014), M.V.Semyonova, Ivanov (2010) va boshqalar inson kapitali qiymatini aniqlashda daromad yondashuvidan foydalanadilar. Shu bilan birga, inson kapitali qiymatini baholash metodologiyasi bo'yicha tadqiqotchilar o'rtasida umumiy fikr mavjud emas. Quyida daromad yondashuviga asoslangan usullar bayoni keltiriladi (2-jadval).

Amerikalik iqtisodchi Fisherning (2002) nuqtayi nazaricha, kapitaldan foydalanish daromadning umumiy bir xil shakli (ish haqi, renta, foyda) sifatida protsentlarni o'zlashtirishdan dalolat beradi. Kelgusi daromadning diskontlangan summasi sarflangan kapital miqdorini tashkil etadi. Biroq, ushbu metodologiya inson kapitaliga investitsiyalar, xodimlarning bilim darajasi, ularning kasbiy darajasini baholash, sog'liqni saqlash xarajatlari, ilmiy-tadqiqot ishlari va boshqa xarajatlarni o'z ichiga olmaydi, shuning uchun model cheklangan bo'ladi.

Daromadlar yondashuvi asosida inson kapitalini baholash usullari

Mualliflar	Hisoblash formulalari
Fisher S. (2002)	Hisoblash formulasi quyidagicha: $D_c = D_t / (1 + i)^t$ qayerda: D_c — t-yil uchun i foiz stavkasida sarflangan ma'lum miqdordagi pul; D_t - kelajakdagi daromad hajmi; i - joriy foiz stavkasi; t - yillar soni
Friedmen M., Xayek F. (2003)	Hisoblash formulasi quyidagicha: $W_1 / (1 + r) + W_2 / (1 + r)^2 + \dots + W_n / (1 + r)^n$ Bu yerda: W_n - xodimning inson kapitalidan foydalanishdan kutilayotgan yillik ish haqi; n - xodimning umr ko'rish davomiyligi, yillarda; doimiy daromad, u quyidagi formula bilan ifodalanishi mumkin: $D_n = r \cdot W_n$
Bekker G. (Tuguskina, 2009)	Ushbu yondashuv doirasida inson kapitalini baholash quyidagi shaklga ega: $V_a = \sum_{i=a}^n (B - C) \times (1 + i)^{-t}$ Bu yerda: V_a - xodimning a yoshidagi inson kapitalining bahosi; C - ish haqining mehnatga oid qismi; B - jami ish haqi; n - xodimning faol kasbiy faoliyati tugaydigan yosh; i - foiz stavkasi
Witstein T. (Tuguskina, 2009)	Hisoblash formulasi quyidagicha: $C_{1n} = aR_0(L_0/L_n)r^n - aR_n,$ $C_{2m} = XR_N(L_N/L_n)P^{N-n} - aR_n$ Bu yerda: a - Ma'lum bir mutaxassislikning 1 nafar xodimiga to'g'ri keladigan ta'limni o'z ichiga olgan umumiy yillik iste'mol xarajatlarining mavjud miqdori; $r = (1 + i)$; i - bozor foiz stavkasi; $P = 1 / r$; L_n - hayot jadvalidagi n yoshga yetgan odamlar soni; R_n - n yoshga to'lgan xodimning tug'ilgan vaqtida olgan yillik ish haqi qiymatining miqdori (berilgan r uchun); X - ma'lum bir mutaxassislik bo'yicha har bir xodimdan kutilayotgan kelgusidagi daromad miqdori; N - xodimning kasbiy faoliyatini boshlash yoshi
Morse W. (1973)	Hisoblash formulasi quyidagicha: $NB = -I_0 + \sum_j \sum_i [(R_{ij} - CE_{ij}) p_{ij} / (1 + r)^n] - \sum_j [(AC_j - DC_j) k_{nj} / (1 + r)^n]$ bu yerda: NB - tashkilotda xodimlarga ega bo'lishning sof foydasi; I_0 - xodimlarni boshlang'ich investitsiyalash (ishga qabul qilish va o'qitish); R_{ij} - tashkilot tomonidan xodimning i yildagi j ishidan olingan daromad; CE_{ij} - joriy xodimning i -yildagi xarajatlari; AC_j - xodimni tark etishning muqobil qiymati; DC_j - xodim ishdan bo'shatilganda unga to'g'ridan to'g'ri beriladigan imtiyozlar; r - chegirma stavkasi; n - xodimning tashkilotda ishlagan taxminiy yillari soni; p_{ij} - xodimning i -yilda tashkilotda ishlashda davom etishi imkoniyati; k_{nj} - xodimning tashkilotda n yil ishlashi ehtimolligi
Rozina E.V. (2014), Semenova M.V., Ivanov V.V. (2010)	Inson kapitalini quyidagicha hisoblash mumkin: $C_{h.e} = \sum_{i=a}^n (LC_{tot} - WP_w)(1 + r_i)^{-t}$ bu yerda: $C_{h.e}$ - xodimning a yoshidagi inson kapitalini baholash; LC_{tot} - jami mehnat kompensatsiyasi; WP_w - ish haqining mehnatga oid qismi; n - xodimning faol mehnat faoliyatini to'xtatish yoshi; r_i - foiz stavkasi

Xorijlik iqtisodchi olimlar Fridman va Xayekning (2003) fikricha, inson kapitali tashkilotning mulkiy resursining tarkibiy qismi sifatida xodimning butun mehnat faoliyati davomida oladigan diskontlangan ish haqini ifodalovchi daromadni ishlab chiqaradi. Xodimning inson kapitalini qo'llashdan oladigan daromadi mehnat faoliyatining butun bosqichi davomida kutilayotgan daromadlarning o'rtacha yillik summasi sifatida xodimning uzluksiz, doimiy daromadi bo'lib, bu uning inson kapitalini yaratadi.

Iqtisodiyot fanlari doktori G.Bekker har bir xodimga bir-birlik ijtimoiy mehnat va unda moddiylashgan ma'lum miqdordagi inson kapitalining kombinatsiyasi sifatida qarashni taklif qiladi. O'z navbatida, har bir ishchi oladigan ish haqini uning "bazis"ining bozor bahosi bilan shu "bazis"ga solingan inson kapitalining renta daromadi yig'indisi deb qarash mumkin.

Nemis iqtisodchisi G.Vitshteyn xodimlarni asosiy vositalar sifatida ko'rib chiqdi va ingliz demografi va statisti U.Farr (kapitallashgan daromadlar deb ataladigan) va nemis statisti E.Engel (ishlab chiqarish narxi deb ataladigan) tomonidan ishlab chiqilgan inson kapitalini baholash usullarini qo'lladi. G.Vitshteynning inson kapitali tushunchasiga qiziqishi hayot sug'urtasi muhiti ehtiyojlari ta'sirida rivojlandi va hayotdan ajralganlik uchun kompensatsiya talablarining hajmini hisoblash uchun foydalanilgan ma'lumotnoma jadvalarini ishlab chiqish zarurati yuzaga keldi. Uning fikricha, kishi umri davomida qilgan mehnatiga haq to'lash miqdori uning tirikchiligi uchun ketgan xarajatlar plyus uning ta'lim olishi uchun ketgan xarajatlarga tengdir.

Moliyaviy baholashning 1-varianti sifatida W.Morse modelini qo'llash mumkin. Model 3 ta komponentni o'z ichiga oladi va tashkilotda xodimlar mavjudligidan olingan sof foyda oqimining joriy qiymatini hisoblashga asoslanadi: xodimlar faoliyatidan olingan foyda oqimining joriy qiymati; xodimlarga kiritilgan dastlabki investitsiyalar; xodimlarni qisqartirishning o'rnini qoplash xarajatlari.

Rossiyalik iqtisodchi olimlar Ye.V.Rozina va M.V.Semenovalarning ta'kidlashicha, "vaqt bo'yicha farovonlikni afzal ko'rish holatiga asoslangan kelajakdagi daromad qiymatini baholash tamoyiliga ko'ra, xodimlar ushbu vaqt oralig'ida ma'lum miqdordagi pul yoki boylik to'plamini kelajakdagi o'sha miqdordagi pul yoki boylik to'plamidan yuqori baholaydilar," har bir shaxs mehnat birligi va inson kapitali to'plami sifatida ko'rib chiqiladi, bu mehnat birligida ifodalanadi.

Biz F.Xayek, M.Fridman, Ye.V.Rozina va M.V.Semenovalarning xulosalariga qo'shilmaymiz, chunki ish haqi yalpi ijtimoiy mahsulotning bir qismi bo'lib, sarflangan mehnat miqdori va sifatiga muvofiq ishchilarning shaxsiy iste'moliga to'g'ri keladi va inson kapitalini ifodalay olmaydi. Bundan tashqari, inson kapitali tashkilotning aktivli sifatida, ish haqi esa majburiyat (majburiyat) sifatida e'tirof etiladi.

Professor J.Fits-ensning tadqiqotlari alohida qiziqish uyg'otadi. U inson kapitalini nafaqat eskirgan, balki elementar bir xodimga to'g'ri keladigan sotishning standart qiymatini aniqlaydigan iqtisodiy qo'shilgan qiymat EVA (soliqlardan keyin faoliyatdan olingan sof daromad va kapitalning o'zi qiymati o'rtasidagi farq sifatida hisoblanadi) bilan bog'laydi. Inson kapitalining asosiy xarajatlari xodimlarga to'lanadigan ish haqi va nafaqalar, vaqtinchalik ishlovchilar uchun haq to'lash, xodimlarni yo'qligidan ko'rilgan zararlar va xodimlar qo'nimsizligi hisoblanadi.

Jami inson kapitalini indekslar tizimi orqali baholash uslubiyati amerikalik olimlar K.Malligan va X. Martinlar (Mulligan, Martin, 1997) tomonidan taklif etilgan:

$$HC = f(j, q, I, X) = sI$$

Bu yerda:

HC – inson kapitali;

j - keng ma'noda ish sifatini aniqlash ko'rsatkichi;

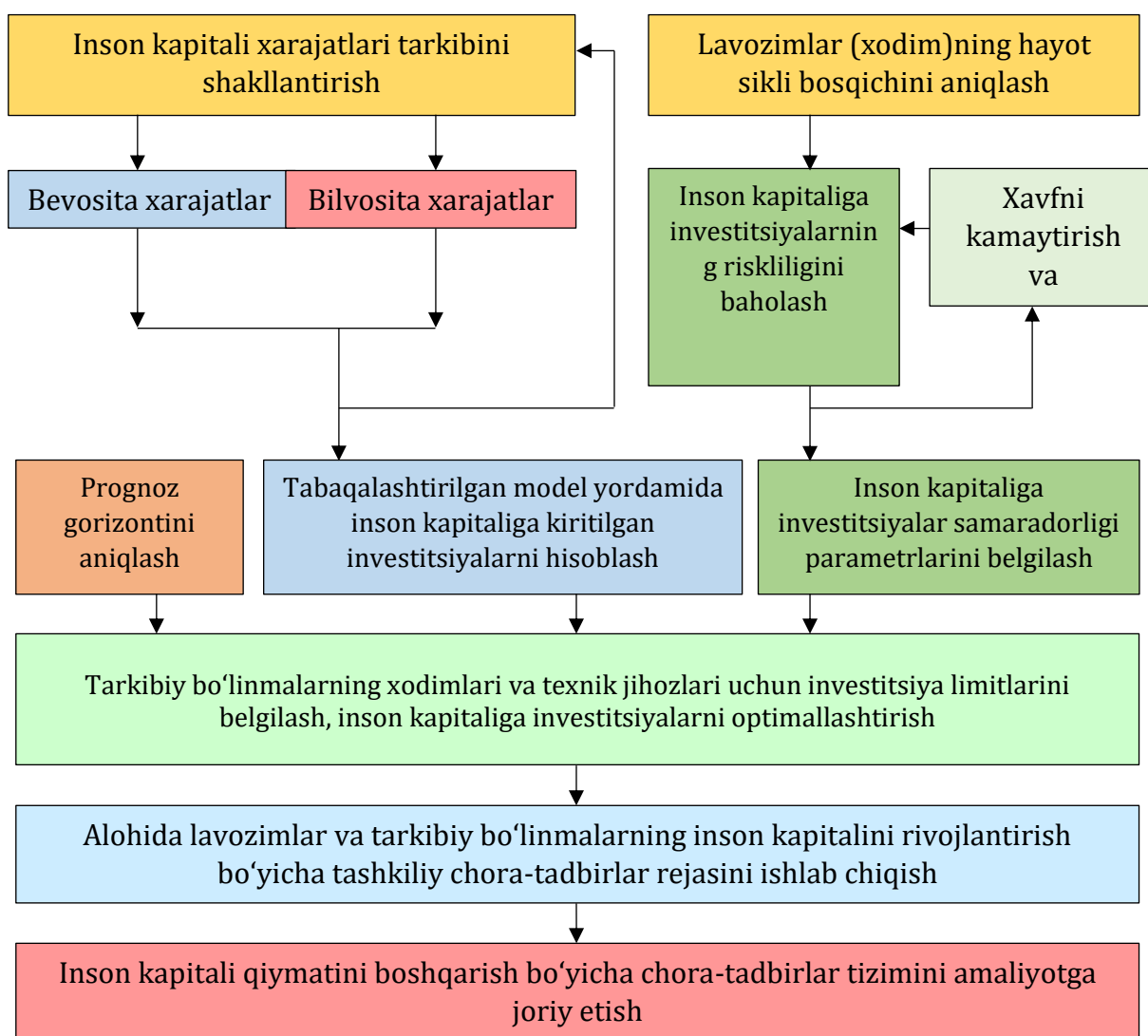
q - jamlangan inson kapitali sifatini aniqlash ko'rsatkichi;

I - inson kapitaliga investitsiyalar;

X - inson kapitali, shu jumladan, jamg'arilgan inson kapitalining o'zi bog'liq bo'lgan boshqa o'zgaruvchilar;

s - inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar transformatsiyasi indeksi.

Olim A.V. Bolshov xodimlar hayot siklining turli bosqichlarida qo'yilmalar riskini hisobga olishning ekspert yondashuvi va boshqaruv pozitsiyasida to'plangan qo'yilmalarni baholashning xarajat usulini birlashtirgan metodikani yaratdi. 4-rasmda inson kapitali qiymatini baholash va boshqarish texnologiyasi keltirilgan. Ushbu uslubiyot doirasida investitsiyalar hajmini hisoblashda boshqaruv apparatiga qilingan to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita xarajatlarni tuzilishini, xodimlarning hayot sikli bosqichlarining o'xshashligini, odatdagi investitsion xavf-xatarlarni hamda inson kapitali faoliyatidagi nostandart tavakkalchiliklar bo'yicha mutaxassislar baholashlarini inobatga olish tavsiya etiladi.



4-rasm. Inson kapitali qiymatini baholash va boshqarish texnologiyasi

Manba: adabiyotlar tahlili asosida tayyorlandi.

Ilmiy ishlarda individual inson kapitalining hajmi tug'ilishdan boshlab mehnat faoliyatining oxirigacha o'sib boradi, degan fikrlar mavjud. Shu munosabat bilan inson kapitalini shakllantirishning boshlanishida munozarali jihat mavjud. Yuqori darajadagi ta'limning inson kapitalini shakllantirish va undan foydalanish bilan bog'liq holda kam tilga olinadigan yana bir tomoni bor – bu demografik muammodir. Ilmiy izlanishlar natijasida xotin-

qizlarning ma'lumotlilik darajasi va jamiyatda tug'ildigan bolalar soni o'rtasida yuqori darajadagi teskari korrelyatsion bog'liqlik mavjudligi tasdiqlandi.

Inson kapitalidan foydalanishning tugash vaqti ham qarama-qarshi, chunki mehnat faoliyati tugaganidan so'ng ko'plab odamlar fuqarolik faoliyati, ko'ngillilar mehnati, ijodkorlik orqali jamiyat farovonligiga sezilarli hissa qo'shishda davom etadilar va shu bilan qandaydir ijtimoiy-madaniy muhitni tashkil qiladilar.

Olimlarning ta'kidlashicha, xodimning kapitali xodimning ish tajribasiga ega bo'lishi va ko'payishi natijasida o'sadi. Ammo statistik ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, pensiyaga chiqish yoshidagi eng tajribali mehnatga layoqatli shaxslar o'rtasida ishsizlik darajasi juda yuqori. Bundan kelib chiqadiki, jamiyat, texnologiyalar, bilimlar, bozorlarning yuqori darajadagi o'zgarish dinamikasi tajribani xodimning qiymatini va shunga mos ravishda uning shaxsiy inson kapitalini oshiruvchi omil sifatida qo'llashga imkon bermaydi. Ba'zi sanoat tarmoqlari ishchiga bo'lgan talab va uning tajribasi o'rtasidagi teskari munosabat bilan tavsiflanadi.

Xulosa va takliflar.

Xulosa o'rnida yuqoridagi mualliflar tadqiqotlarining birlamchi ahamiyatini pasaytirmagan holda, ushbu metodikalar inson kapitali xarajatlarini baholash amaliyotida qo'llanilmasligini ta'kidlamochimiz. Ushbu holatda muammo hisob-kitoblarning murakkabligi, zarur statistik ma'lumotlarning yetishmasligi va boshqalardir. Bundan tashqari, mavjud metodologiyalarning bir qator kamchiliklari mavjud:

- xarajatlar yondashuviga asoslangan uslubiyotlar daromad yondashuviga asoslangan uslubiyotlardan farqli ravishda iqtisodiy ma'noga ega. Shuningdek, baholash faoliyati sohasidan olingan daromad yondashuvi xarajatlarga asoslangan "inson kapitali" iqtisodiy kategoriyasining mazmuniga mos kelmaydi;

- moliyaviy ko'rsatkichlarni hisoblash asosan xarajatlarga asoslanganligi sababli, inson kapitali qiymatini baholashda xarajatlar yondashuvidan foydalanish maqbul hisoblanadi. Ushbu yondashuvning afzalligi shundaki, u boshqa resurslarni baholash bilan integratsiyalashgan xarajatlarga asoslangan baholashda inson kapitalining qiymatini olish imkonini beradi;

- inson kapitalini baholashning mavjud uslubiyotlari, shuningdek, ularga mos keladigan mezon va ko'rsatkichlar xodimlarning kasbiy rivojlanganlik darajasi kabi jiddiy masalani deyarli hisobga olmaydi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, inson kapitali qiymatini baholash bo'yicha metodikalarni takomillashtirishga qaratilgan quyidagi taklif va tavsiyalar keltiriladi.

Birinchidan, inson kapitali qiymatini baholashda bozor mexanizmlaridan foydalanish, ya'ni ishga qabul qilingan xodimning mehnat bozoridagi qiymatini aniqlash tizimini joriy etish.

Ikkinchidan, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi muddati asosida uning olishi kutilayotgan qo'shimcha ish haqi miqdorini keltirilgan qiymatini hisoblash orqali uning qiymatini belgilash.

Uchinchidan, mamlakat miqyosida o'rnatilgan ta'rifar va normotivlardan kelib chiqib, har bir insonga uning ma'lumoti bo'yicha tabaqalashgan ta'lim, sog'liqni saqlash xarajatlari me'yori ishlab chiqish.

To'rtinchidan, har bir fuqaroning inson kapitali kartochkasini ochish va uni yuritish, bu orqali inson kapitaliga investitsiyalashning har bosqihida unga qilingan xarajatlar to'g'risida axborotlarni shakllantirish.

Beshinchidan, korxonada xodimning inson kapitali qiymatini aniqlash bo'yicha aniq ilmiy-uslubiy asoslangan ichki me'yoriy hujjat ishlab chiqishva uni amaliyotga joriy etish.

Adabiyotlar/ Лумепамыра/ Reference:

- Abduraxmonova N.Q. (2024) Inson kapitaliga sarmoya Yangi O'zbekiston taraqqiyoti kafolati. <https://review.uz/uz/post/inson-kapitaliga-sarmoya-yangi-ozbekiston-taraqqiyoti-kafolati?ysclid=m46osyt6ns639442173> 10.11.2024.
- Becker G. Human capital: <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
- Fisher S. (2002) Jekonomicheskaja teorija. - M.: Yuniti.
- Jac Fitzenz (2009) The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. Amacom Books. P.312
- Lester Thurow (1970) Investment in Human Capital. Wadsworth Pub. Co., P.145
- Morse W. (1973) A Note on the Relationship between Human Assets and Human Capital. The Accounting Review. - pp. 583 - 592.
- Mulligan C., Martin X. (1997) A Labor Income-Based Measure of the Value of Human Capital: An Application to the States of the United States // Japan and the World Economy. - Vol. 9, № 2. - P. 159 - 191.
- Schultz T. (1961) The American Economic Review, vol. 51, pp. 1-17 [in Eng].
- Аллавердян В. Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия. https://www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml 10.04.2022.
- Арабян К.К. (2010) Методика оценки человеческого капитала // Вестник Московского университета МВД России. - № 8. - С. 61 - 65.
- Большов А.В. (2014) Проблемы совершенствования стоимостной оценки человеческого капитала современной организации. // Вестник экономики, права и социологии. - № 2. С. 15 - 19.
- Долгов Д.И. (2014) Монография для студентов технических и экономических специальностей. -521 с. [Электрон. ресурс]. URL: <http://www.aup.ru/books/m1504/> 02.11.2024
- Иванов В.В. (2010) Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений // Проблемы современной экономики. - С. 334 - 336.
- Носкова К.А. (2013) Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). - Уфа: Лето. - С. 4 - 8.
- Петти В. (1940) Экономические и статистические работы - М.: Государственное социально-экономическое издательство. <https://buh.ru/articles/uilyam-petti-i-ego-metody-ucheta-chelovecheskogo-kapitala.html>
- Розина Е.В. (2014) Управление развитием человеческого капитала организации. -М.: Проспект.
- Тугускина Г. (2009) Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. - № 5. <https://www.top-personal.ru/issue.html?1936> 10.04.2021.
- Фридмен М., Хайек Ф. (2003) О свободе. - М.: Социум. - 182 с.
- Цапенко И.В. (2010) Проблема эффективного воспроизводства человеческого капитала и инновационные подходы к ней // Инновации. - №4 (138). - С. 95-98.
- Царев В.В., Евстратов А.Ю. (2008) Оценка индивидуальной стоимости работника предприятия // Управление персоналом. -№ 24. - С. 34 - 39.
- Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. (2008) Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат // Известия Томского политехнического университета. - Т. 313, № 6. - С. 54 - 56.