

ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНВЕСТИЦИЯЛАРНИНГ ЎЗARO БОҒЛИҚЛИК ЖИҲАТЛАРИ

М.М.Мансурова

СамИСИ мустақил тадқиқотчиси

Аннотация: Ушбу мақолада инсон капитали ва инвестицияларнинг ўзаро боғлиқлик жиҳатлари илмий асослаб берилган.

Калит сўзлар: инвестиция, инсон, капитал, маданият, ахлоқ, меҳнат, тадбиркорлик, ташкилий, таълим, ижтимоий, ресурс, иқтисод, интеллектуал, қобилият, билим, маҳорат.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ АССОЦИАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИНВЕСТИЦИЙ

М.М.Мансурова

независимый исследователь СамИЭС

Аннотация: В данной статье представлена научная основа взаимосвязи человеческого капитала и инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции, человек, капитал, культура, этика, труд, предпринимательство, организационная, образовательная, социальная, ресурсная, экономика, интеллектуальная, способность, знание, умение.

Мамлакатимиз ўз тараққиётининг янги босқичига жадал кўтарилиб бораётган ҳозирги кунда барча соҳаларда ривожланиш тамойилларини жаҳондаги илғор, умумэтироф этилган стандартларга яқинлаштириш, шу орқали рақобатбардошликни таъминлаш, тараққий топган давлатлар қаторидан муносиб ўрин эгаллаш масалаларига алоҳида эътибор берилмоқда. Муҳтарам Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг шу йил 24 январда Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномасида ҳар томонлама аниқ ва равшан белгилаб берилган мақсад ва вазифалар ана шундай юксак

марраларга етишда ғоят муҳим аҳамиятга эга бўлиб, барчамиз учун дастуриламал бўлиб хизмат қилмоқда. Бу жиҳатдан айниқса Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида”ги шу йил 2 мартда имзоланган фармони бениҳоя катта аҳамиятга эгадир. Ушбу ноёб ҳужжат билан тасдиқланган Давлат дастуридан Мурожаатномада белгилаб берилган вазифаларни амалга оширишга қаратилган кенг кўламли чора-тадбирлар мажмуаси ўрин олган. Маълумки, ҳозирги рақамли технологиялар замонида айнан ана шу йўналишларнинг илм-фан ва жамият тараққиётидаги ўрни ва аҳамияти тобора ортиб бормоқда. Компьютер технологиялари, генетика, сунъий интеллект, робототехника, нано ва биотехнология, 3D босиб чиқаришнинг жадал ривожланиши - буларнинг барчаси биз илгари кўрганимиздек янада кенг қамровли ва кенг кўламли инқилоб учун асос бўлди: юқори аниқликдаги сунъий йўлдош навигацияси соҳасида юқори технологияларнинг жадал ривожланиши (ГЛОНАСС, GPS), маълумотларни юқори тезликда симсиз узатиш дастури; илмий ва муҳандислик салоҳиятини кучайтирмасдан ишлаб чиқариш жараёнларини ва бошқаларни роботлаштириш мумкин эмас. Аммо мамлакатимиз кадрлар салоҳияти рақамли иқтисодиёт технологиялардан кенг фойдаланишга тайёрми ва улардан нимани кутиш мумкин: ўсиш учун имкониятми ёки таҳдидми? Ушбу бу йўналишлар ривожига алоҳида аҳамият берилаётгани ўзига хос прагматик ёндашув натижасидир. Илм, маърифат, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йилида олдимизда турган муҳим ва долзарб вазифалар ижроси ҳам айнан шундай ёндашувни талаб этмоқда. Чунки рақамли иқтисодиёт тараққиётини инсон капитали йўналишлари ривожисиз тасаввур этиб бўлмайди.

Кўплаб ишчи кучи таклифи танловлари ишчи томонидан маълум миқдорда инвестиция киритилган бўлиши кераклигини талаб қилади. агар буни инвестиция деб атайдиган бўлсак, бунда ишчи кейинчалик қоплаш умидида дастлабки ҳаражатларни ўзи қилади. Шунинг учун ҳам, кўпгина ишчилар учун, иш ҳақи ва иш шароитлари қарор қабул қилишда аҳамиятга эга ягона омиллар эмас. Бундай қарорларни моделлаштириш учун, инвестиция табиати ва ишчининг кейинги перспективасини ҳам инобатга олиш керак. Ишчилар меҳнат бозоридаги инвестициянинг учта энг асосий турини ажратиб кўрсатадилар: таълим ва тренинг, миграция ва янги ишларни қидириш. Ҳар учала инвестиция ҳам дастлабки ҳаражатларни юзага келтиради ва уларнинг ҳар учаласида ҳам ишчилар келгусидаги даромадлари эвазига бу инвестицияни қоплашга умид қиладилар. Бу уч инвестициянинг бошқа инвестиция турлари каби соддалигини ажратиб кўрсатиш учун, иқтисодчилар буларни инсон капиталига қилинган инвестиция деб атайдилар, яъни бунда ишчилар келгусида уларга фойда олиб келадиган малакага эга бўладилар. Ишчи эгаллаган билимлар ва кўникма таълим ва тренинглар натижасида олиниб, улар ҳам ишлаб чиқариш капиталидаги бир актив ҳисобланади. Ишлаб чиқариш капиталининг қиймати эса бу малака меҳнат бозорида қанча фойда келтиришидан келиб чиқади. Иш қидириш ва миграция ҳам инсон капиталининг унинг иш ҳақини ошириш эвазига ошишига олиб келади. Жамиятнинг жами бойлиги инсон капитали ва бошқа капиталларга боғлиқ. Инсон капиталига таълим, тренинглар, миграция каби соҳаларга қилинган инвестициялар йиғиндиси кирса, бошқа капиталларга табиий бойликлар, бинолар ва технологиялар киради.

Инсонларнинг билими ва малакасига қилинган инвестициялар уч босқичда амалга оширилади. Биринчидан, болалиқда, инсон капиталини ўзлаштириш кўпинча атрофдагиларнинг қарорларига боғлиқ бўлади. Ота-она ресурслари ва тавсиялар, бунга қўшимча равишда эса маданий муҳит

ва мактабнинг дастлабки йилларидаги тажриба инсоннинг тил ўрганишга, математикани тушуниши, билим олишга қизиқиши ва умуман соғлом турмуш тарзига қандай ёндашишига таъсир қилади. Иккинчи босқичда эса ўсмирлар ва ёшлар тўлиқ вақтларини юқори мактаблар, лицей ва коллежлар ва тренинг дастурларида билим олишга сарфлайдилар. Охирида эса, улар меҳнат бозорига кирганларидан сўнг, ишчиларнинг инсон капиталини бойитиши иш мобайнидаги тренинглар, тунги мактаблар, қисқа муддатли тренинг дастурлари орқали амалга ошади. Худди бошқа инвестициялар сингари, инвестициялар келажакда фойда олиш умидида бугунги кунда қилинадиган ҳаражатлардир. Умуман олганда, биз инсон капиталига қилинадиган инвестициялар билан боғлиқ ҳаражатларни уч категорияга бўлишимиз мумкин:

1. Тўғридан тўғри ҳаражат: бу таълимга қилинган инвестициялар ва китоб ёки бошқа материалларни ўз ичига олади.

2. Йўқотилган инвестициялар, яъни инсон ўқиш давомида меҳнат бозорида иштирок эта олмайди (ҳеч бўлмаганда тўлиқ ставка асосида).

3. Физик йўқотишлар – бу ўрганиш жараёни қийин ёки зерикарли эканлигидан келиб чиқади. Ишчилар томонидан таълим ва тренингларга инвестиция қилинганда, кутилаётган даромад бундан юқорироқ даромад шаклида бўлиб, бундан ташқари у ишчилар учун иш давомида кўпроқ завқ баъгишлаши тушунилади. Гарчи биз келажакда олинадиган барча фойдани ҳисоблаб чиқиш имконига эга бўлсак ҳам, уларнинг бир неча йиллардаги йиғиндисини ҳисоблаш олинаётган даромаднинг кейинги йилларда келиши эвазига биз тасаввур қилгандек содда эмас.

Инвестиция борасида қарор қабул қилинганда, инвестор келажакда кўпроқ даромад олиш илинжида, бугунги кунда ҳаражатлар қилади. Табиийки, инвестициядан олинадиган даромадда ўзига яраша риск даражаси ҳам бор (чунки ҳеч ким келажак даврни аниқ айтиб бера олмайди), аммо улар келажакда олинадиган даромад эканлигини ҳисобга

олсак, улар иқтисодий жиҳатдан қулай даврга тўғри келиши ҳам мумкин. Шунинг учун ҳам инвестор ҳозирги кунда қилмоқчи бўлган инвестициясининг қийматини келажакда олиши мумкин бўлган даромади билан солиштириб кўриши керак. Турли таълим даражасига эга бўлган ишчилар ўртасидаги даромадларнинг фарқлари уларнинг ёши ўтгани сари кенгайиб боради. Бу тушунча албатта улар эгалик қиладиган инсон капитали назарияси билан ҳам боғлиқдир. Инсон капиталига инвестиция, албатта келажакда кутилаётган даромадлар юқори, бугунги кундаги ҳаражатлар кам бўлган пайти амалга оширилиши эҳтимоли катта. Худди шундай ҳолат тез ўрганувчан қобилиятга эга инсонлар ҳақида ҳам айтишимиз мумкин. Ишчининг тез ўрганиш қобилияти тренингларга сарфланадиган вақтни қисқартиради ва тез ўрганувчи ишчиларга бўлган ҳаражатлар ҳам тренинг мобайнида камроқ содир бўлади. Шундай қилиб, тез ўрганиш қобилиятига эга ишчилар кўпроқ тренинг имконийиатларини излашади. Энг тез ўрганувчи ишчилар мавжуд ҳолатдан келиб чиқиб, мактабдаги таълим жараёнида энг яхши ўқиганлардир. Шундай қилиб, инсон капитали назарияси бизга шундай тахмин қилишга имкон берадики, мактаб жараёнида ўзларининг билимларига кўпроқ инвестиция қилган инсонлар иш давомида ҳам ўзларига кўпроқ инвестиция қиладилар. Тез ўрганиш қобилиятига эга инсонлар кўпроқ билимлар талаб этиладиган ва юқори иш ҳақи тўлашадиган ишларни маъқул кўришади ва шунинг учун ҳам ўзларининг самарадорлигини ошириш учун кўпроқ ҳаракат қилишади. Аёлларнинг ўртача даромади бир хил ёш, таълим ва иш шароитлари ҳолатида ҳам эркекларникига нисбатан камроқ бўлади ва бундан ташқари, аёлларнинг даромади ҳам таълим даражаси ошиши билан секинроқ ўсади. Аёллар ва эркекларнинг инсон капиталига инвестиция қилишининг асосий омили тарихан меҳнат фаолиятининг узунлиги билан боғлиқ бўлиб, айнан мана шундай ҳолда инсон капиталига қилинган инвестиция кўпроқ даромад келтиради. Сўнгги йилларда аёлларнинг ҳам меҳнат бозорида

фаоллиги жуда тез ўсди ва бу факт инсон капиталига инвестиция қилишни янада фойдали қилмоқда. Шунга қарамасдан, аёллар меҳнат бозорида эркакларга нисбатан камроқ фаол бўладилар ва ишласалар ҳам кам эҳтимоллик билан тўлиқ ставкали ишга жойлашадилар. Бунинг устига, тўлиқ ставка асосида ишлаётган аёллар ҳам эркакларга нисбатан камроқ соатлар ишлашади. Гарчи аёллар ва эркаклар иш ҳақи ўртасида фарқ кузатилса-да, бу уларнинг тренинглардан бир хил даражада билим олмасликларини англатмайди.

Аёлларнинг меҳнат фаолияти эркакларникига нисбатан қисқароқ давом этганлиги кўпроқ аёлларнинг болани тарбиялашдаги ва уй хўжалигидаги тарихий роли билан боғлиқ. Меҳнат бозоридаги катта ўзгаришларга қарамасдан, бундай анъанавий рол кўплаб аёлларнинг фарзанд тарбияси учун бир неча йил давомида меҳнат бозорида ўз меҳнاتини таклиф қилмаслигига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам, одатда, аёл ишчиларнинг меҳнат фаолияти эркак ишчиларнинг меҳнат фаолияти каби узлуксиз давом этмайди. Шунга қарамасдан, инсон капитали назарияси тахлили, аёлларнинг, айниқса турмуш қурган аёлларнинг меҳнат бозорида фаолроқ иштирок этишиши мактаб ва бошқа таълим даргоҳларида аёлларнинг кўпроқ инвестиция қилишларига олиб келмоқда. Агар иш берувчилар аёлларнинг меҳнат фаолияти қисқароқ давом этади деб ҳисобласалар, улар юқори даражадаги тренингларни талаб қиладиган ишларни қидиришга мойил бўлишмайди. Бунинг устига, агар аёллар иш берувчиларнинг уларни юқори тренинг талаб қиладиган ишларга олмасликларини тахмин қилар эканлар, уларнинг бундай инвестиция қилишлари учун рағбат қолмайди. Гарчи инсон капитали назариясига кўра, аёлларнинг фарзандлар тарбияси билан шуғулланиши борасидаги тарихий вазифаси уларнинг тренингларга камроқ инвестиция қилиши билан яқунланиши қарамай, назарияси шуни кўрсатмоқдаки, уларнинг меҳнат бозоридаги роли ўзгаргани сари, тренингларга инвестиция қилиш

борасидаги ёндашув ҳам ўзгариб бориши керак. Аёллар карьерасининг бошида иш ҳақи ўртасидаги фарқнинг тез ўзгариши шуни кўрсатадики, улар 20 йил олдингига қараганда, кўпроқ тренинглarda иштирок этмоқдалар. Сўнгги йилларда аёлларнинг расмий таълим даражасида катта ўзгаришлар содир бўлди. Уларнинг таълим соҳалари ҳам сезиларли равишда ўзгарди. Сўзсиз, бундай ўзгаришлар аёлларнинг меҳнат бозорида фаоллаштириши натижасида инсон капиталига қилинган инвестициянинг янада кўпроқ даромад олиб келишини таъминламоқда. Анъанавий тарзда аёлларнинг лицей ва коллежларни битириши эҳтимоли эркакларникига қараганда бироз камроқ бўлса-да, ҳозирда уларнинг бакалавр ва магистр битирувчилари орасидаги улуши жами битирувчиларнинг ярмига етиб қолди.

Бундан ташқари, аёлларнинг асосий соҳаларда, масалан бизнес, қонунчилик ва медицина соҳаларида сезиларли фаоллаштириши кузатилди. Фойдаланилган методлар ва маълумотлар ўзгариши мумкин бўлса-да, бундай тадқиқотлар даромадни ҳар бир ёшдаги даромадлар ўртаси фарқни ҳисоблаш орқали тахмин қилади. (даромадлар одатда олинадиган фойдани ўлчаш учун ҳисобланади, чунки юқори иш ҳақи тўлайдиган ишлар юқори даражадаги маълумотни ҳам талаб қилади.) Бундай тадқиқотларнинг барчаси фақат таълимга қилинган инвестициянинг фақатгина моддий жиҳатларини ҳисоблаб, номоддий жиҳатларини эътиборга олмайди. Таълимга қилинган инвестицияларнинг тахминий даромадлари ўз ичига турли даражадаги таълим даражасига эга бўлган ишчиларнинг иш ҳақларини солиштиришни ҳам олади. Одатий маълумотларни фойдаланиш орқали қилинган тахминлар 14 даромадларнинг ошишини ўлчаниши мумкин бўлган омиллар, масалан. Ёш, жинс, соғлиқ даражаси, касаба уюшмасига аъзолиги ва яшаш ҳудуди кабилардан кейин, таълим даражаси билан боғлаб статистик жиҳатдан таҳлил қилади. Юзлаб олиб борилган бундай тадқиқотлар, одатда, даромаднинг даражасини 5-12 фоиз орасида

кўрсатади. Қизиқарли жиҳати шуки, даромадларнинг даражаси бошқа инвестициялардаги даромадларга жуда яқин бўлиб, иқтисодиёт назариясининг тахлилини тахминларини оқлайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Қаландар Абдурахмонов. Мехнат иқтисодиёти : Назария ва амалиёт/ Дарслик. Қаландар Абдурахмонов. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 592 б.

2. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013.–536б.

3. Абдурахманова Г.Қ. Абдураманов Х.Х. Ижтимоий сохалар ва инсон тараққиёти. – Т.: Фан ва технология Т, 2018. 312 б.

4. Алиев И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с. 125

5. Жеребин В. М., Романов А. Н. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. — М.: ИНФРА—М, 2010. — 200 с.

6. Жулина Е.Г. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с. 3.6. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

7. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан. 2008.

8. Иванов О.М. Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288с.