



## AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 09 | pp. 191-195 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

### KICHIK BIZNES KORXONALARIDA INSON KAPITALINI BOSHQARISHNING USLUBIY ASOSLARI

**Ruzikulova Dilnoza Xoliqovna**

Toshkent kimyo texnologiya instituti Shaxrisabz filiali  
Ijtimoiy-iqtisodiy fanlar kafedrasida katta o'qituvchisi



**Annotatsiya:** Maqolada kichik biznes korxonalarida inson kapitalini boshqarish jarayoni ko'rib chiqiladi. Inson kapitalining talab qilinadigan xususiyatlari, uning hozirgi holati va korxonaning iqtisodiy natijalariga inson kapitalining ta'siri darajasi, shuningdek, inson kapitaliga nisbatan eng maqbul nazorat ta'sirini aniqlashga imkon beradigan uslubiy yondashuv taklif etiladi.

**Kalit so'zlar:** biznes jarayoni, modellashtirish, malaka, nazorat qilish, inson kapitali

#### **Kirish**

Jahon iqtisodiyotining istiqbolli yo'nalishlari hozirgi vaqtda mamlakatlarning ishlab chiqaruvchi kuchlar rivojlanishining yangi bosqichiga o'tish xususiyati bilan belgilanadi: yirik mexanizatsiyalashgan mashinasozlik ustun mavqega ega bo'lgan sanoat bosqichidan postindustrial bosqichga, bu yerda xizmat ko'rsatish sohasi, fan, ta'lim va boshqalar yetakchi o'rinlarni egallaydi. Ishlab chiqarish jarayonlari, albatta, muhimligicha qolaveradi, lekin uning iqtisodiy samaradorligi, birinchi navbatda, yuqori malakali, tayyorlangan kadrlar, yangi bilimlar, texnologiyalar va boshqaruv usullaridan foydalanish bilan belgilanadi.

Bilimlarni ishlab chiqarish va uzatish usuli va, aslida, insonning o'zi - uning intellektual salohiyati birinchi o'ringa chiqadi.

Aksariyat olimlar va tadqiqotchilarning fikricha, inson kapitali jamiyatning eng qimmatli resursi bo'lib, tabiiy yoki to'plangan boylikdan ancha muhimroqdir.

Hozirdanoq barcha mamlakatlarda intellektual kapital iqtisodiy taraqqiyot va ilmiy-texnika taraqqiyoti sur'atlarini belgilab beradi. Jamiyatning ushbu kapitalni ishlab chiqarish asosi sifatida ta'lim tizimiga tegishli qiziqishi ortib bormoqda.

#### **Mavzuga oid adabiyotlar sharhi**

Hozirgi vaqtda "inson kapitali" tushunchasini qo'llagan holda, ijtimoiy institutlarning rolini tushunish, nafaqat ijtimoiy parametrlarni aniqlash, balki ijtimoiy omilning iqtisodiyotga ta'sirini iqtisodiy tahlil qilish kerak.

Inson kapitali deganda insonning ishlab chiqarish quvvatini oshirishga hissa qo'shadigan bilim, ko'nikma va qobiliyatlari tushuniladi. Inson kapitali, ko'pchilik iqtisodchilar va olimlar ta'riflaganidek, insonga berilgan va ma'lum vaqt davomida mahsulot va xizmatlar ishlab chiqarish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan olingan bilim, ko'nikma, motivatsiya va energiyadan iborat [1].

A.I.Dobrinaning so'zlariga ko'ra, "inson kapitali - tizimli tarkibiy va funksional tashkilotga ega bo'lgan ijtimoiy takror ishlab chiqarishning murakkab toifasi"[2] sifatida tavsiflanadi.

S.A.Dyatlovning fikriga ko'ra, "tirik inson shaxsiyatining eng muhim xususiyatlari - bu inson unumdorligi tarkibiga kiradigan mehnat qobiliyati va iste'mol qilish qobiliyatidir" [3].

Inson kapitali innovatsion iqtisodiyotning asosiy omilidir [4].

Mualliflarning fikrlariga, shuni aytishimiz mumkinki, inson kapitali - bu inson, jamiyat, iqtisodiyotning turli ehtiyojlarini qondirish uchun foydalaniladigan bilim, ko'nikma, qobiliyatlar yig'indisi, ya'ni. intellektual va boshqaruv ishlarining vositalarini o'z ichiga oladi. Bundan kelib chiqadiki, zamonaviy biznesda bilim, ko'nikma, ijodkorlik va mehnat madaniyati ko'rinishidagi inson kapitali yuqori baholanadi.

### **Tadqiqot metodologiyasi**

Tadqiqot ishida tizimli va statistik tahlil, ilmiy mushohada, tahlil va sintez, grafik talqin, taqqoslash, ekspert baholash kabi usullardan foydalanilgan. Tadqiqot gipotezasini quyidagicha shakllantirish mumkin: asosiy ishlab chiqarish biznes-jarayonlarini modellashtirish korxonada boshqaruv jarayonining narxini sezilarli darajada soddalashtiradi va kamaytiradi.

### **Tahlil va natijalar**

Iste'molchilarning xohish-istaklarining tabaqalanishi va dinamikasi, tovarlar, xizmatlar va bilimlarning globallasuvi, innovatsion faoliyatning korxonalarining raqobatbardoshligiga ta'siri kuchayishi bilan belgilanadigan beqaror, o'zgaruvchan tashqi muhit sharoitida korxonalarining rivojlanishini hozirgi sharoitga mos ravishda boshqarishni ta'minlaydigan yangi yondashuvlarni ishlab chiqish zarurati tug'iladi. Rivojlangan mamlakatlarda korxonalarining faoliyat yuritishi va rivojlanishi amaliyotining tahlili shuni ko'rsatadiki, raqobatbardoshlikni ta'minlashning hal qiluvchi omillaridan biri korxonalarining inson kapitali hisoblanadi. Biroq, inson kapitalining barqaror raqobatdosh ustunliklarni yaratish manbai sifatida e'tirof etilgan ahamiyatiga qaramay, korxonalarda uni boshqarishning integratsiyalashgan tizimi mavjud emas, ko'pincha korxonalar faoliyatining maqsadli ko'rsatkichlari bo'yicha olingan natijalar inson kapitaliga ta'sirni hisobga olmasdan amalga oshiriladi.

Shu sababli, korxonaning inson kapitalini boshqarishning ilmiy asoslangan vositalarini ishlab chiqish vazifasi dolzarb bo'lib qoladi.

Korxonaning inson kapitali uning xodimlarining ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etish qobiliyatini ifodalaydi va xodimlar o'rtasida zarur vakolatlarining mavjudligi, shu jumladan korxonalar faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan kasbiy va shaxsiy xususiyatlariga oid mehnat komponenti bilan, shuningdek, xodimlarning yoshi, sog'lig'i, ish tajribasi bilan tavsiflanadi.

Korxonaning kapital hisobini boshqarishning murakkabligi uning iqtisodiy tabiati bilan belgilanadi.

Inson kapitali ishlab chiqarish jarayonida iste'mol qilinmaydi, lekin korxonada to'planadi, uni tayyor shaklda sotib olish mumkin emas; Kadrlar malakasi korxonalar tomonidan amalga oshirilayotgan strategiya bilan belgilanadigan o'ziga xos talablarni hisobga olgan holda, ma'lum bir korxonada to'planib, bosqichma-bosqich shakllantiriladi.

Shu sababli, inson kapitalini boshqarish uchun uning hozirgi holatini aniqlash kerak, bu xodimlarning vakolatlarining korxonaga strategiyasiga muvofiqligi darajasini, shuningdek, inson kapitalini nazorat qilish harakatlarining samaradorligini baholash usullarini tavsiflaydi.

Inson kapitalini boshqarish imkoniyatlari va cheklolari uning korxonaga tomonidan amalga oshirilayotgan strategiyaga bo'ysunishi bilan belgilanadi. Shu bilan birga, bugungi kunda strategik menejmentning eng universal va keng tarqalgan yondashuvlaridan biri balanslangan ko'rsatkichlar kartasi bo'lib, uning doirasida korxonaga o'zining strategik maqsadlarini belgilab, ushbu maqsadlarga erishish uchun zarur bo'lgan biznes jarayonlarini aniqlaydi. Balanslangan ko'rsatkichlar tizimida inson kapitalining talab qilinadigan xususiyatlari korxonaning asosiy biznes jarayonlari darajasida aniqlanadi.

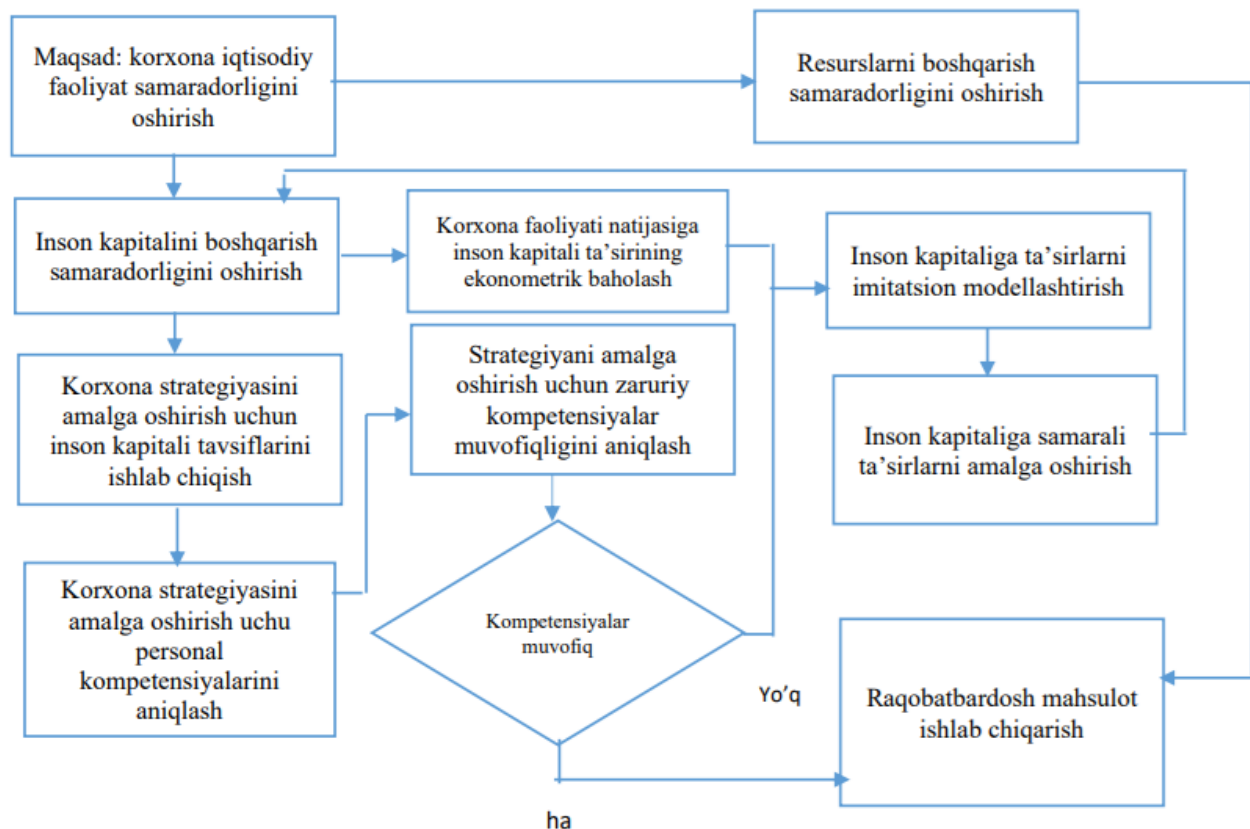
Korxonaga kapitalini boshqarish bo'yicha qarorlar qabul qilish inson kapitaliga nazorat ta'sirining samaradorligini baholash tizimini yaratishni ham talab qiladi. Biroq, bunday baholash bir qator xususiyatlarga ega, xususan: eksperimentni tashkil etishning qiyinligi; bu muammoni faqat analitik usullar bilan hal qilishning qiyinligi; ko'p sonli murakkab hisob-kitoblar; optimal yechimlarni topish zarurati va boshqalar. Sanab o'tilgan xususiyatlar inson kapitalini nazorat qilish harakatlarining samaradorligini tahlil qilish uchun maxsus usullarga bo'lgan ehtiyojni belgilaydi. An'anaviy analitik modellar ko'rib chiqilayotgan obyektga nisbatan samarasiz, shuning uchun maxsus kompyuter texnologiyalari talab qilinadi. Imitatsion modellashtirish murakkab tizimlarni tadqiq qilish va boshqarish sohasida kompyuter modellashtirishning eng samarali va ko'p qirrali variantlaridan biridir [5].

Imitatsion modelning ishlashi uchun algoritmi qurish inson kapitalidagi o'zgarishlarning korxonaning iqtisodiy natijalariga ta'siri darajasini miqdoriy tavsiflovchi bog'liqliklardan foydalanishni o'z ichiga oladi. Inson kapitalining iqtisodiy ko'rsatkichlarga ta'siri bilvosita va uni o'lchash qiyin bo'lganligi sababli, uni qat'iy funksional bog'liqliklar yordamida tasvirlab bo'lmaydi, shuning uchun bunday ta'sirning tabiati va kuchini an'anaviy usulda texnik va iqtisodiy tahlil usullar bilan baholash mumkin emas. Shuning uchun inson kapitalidagi o'zgarishlarning iqtisodiy natijalarga ta'siri darajasini ekonometrik modellashtirish yordamida baholash taklif etiladi.

Inson kapitalini boshqarishning taklif etilayotgan bosqichlarining o'zaro bog'liqligi va tuzilishi shaklda inson kapitalini boshqarish diagrammasi ko'rinishida keltirilgan.

Ushbu sxemada taqdim etilgan inson kapitalini boshqarish konsepsiyasi odatda Kaplan va Nortonning muvozanatli ko'rsatkichlar kartasi, shuningdek Edvinsonning Skandia Navigator kabi strategik boshqaruv tizimlari doirasida amalga oshirilgan integratsiyalashgan yondashuvlarga mos keladi. Biroq, umumiy boshqaruv sxemasini tavsiflovchi ushbu tizimlardan farqli o'laroq, taklif etilayotgan vositalar inson kapitaliga o'ziga xos nazorat ta'sirini aniqlash muammosining amaliy yechimini ta'minlaydi.

Shunday qilib, inson kapitalining hozirgi holati ko'rsatkichlari va uning korxonaga faoliyatining iqtisodiy natijalariga ta'sir qilish darajasi to'g'risidagi ma'lumotlarga ega bo'lish imitatsion modellashtirish vositalaridan foydalangan holda inson kapitalini nazorat qilish harakatlarini amalga oshirish samaradorligini aniqlashga imkon beradi.



### 1-rasm. Inson kapitalini boshqarish bosqichlari

Inson kapitali korxonaning barqaror ishlashini ta'minlash uchun talab qilinadi, shuning uchun inson kapitalining hozirgi holatini baholashning zarur bosqichi korxonaning ishlab chiqarish faoliyatini tahlil qilish va keyinchalik ushbu ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan inson kapitalining xususiyatlarini aniqlashdir.

Korxonada iqtisodiy faoliyatini tahlil qilishning zamonaviy yondashuvlaridan biri bu ishlab chiqarishni biznes-jarayonlar majmui sifatida taqdim etish imkonini beruvchi jarayonli yondashuvdir [6].

Ishlab chiqilgan standart biznes-jarayonlar majmuasi asosida kichik biznes korxonalarining ishlab chiqarish faoliyatining rasmiylashtirilgan tavsifini amalga oshirish taklif etiladi. Ushbu to'plam korxonaning asosiy qiymat taklifini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan soddalashtirilgan biznes jarayonlarini iyerarxik tarzda o'z ichiga oladi. Jamiyat doirasida strategik, taktik va operatsion darajadagi biznes jarayonlari ajratiladi. Har bir operatsion biznes jarayoni ushbu biznes-jarayonni amalga oshirishni ta'minlash uchun zarur bo'lgan xodimlarning malakasi profiliga mos keladi.

Korxonada iqtisodiy faoliyatining haqiqiy holatini ikki darajali protsedura orqali baholash taklif etiladi. Birinchidan, tegishli lavozimlar xodimlarining talab qilinadigan vakolatlarga qanchalik ega ekanligini tahlil qilish, darajasiga qarab, xodimlarning malaka darajalarini aniqlash lozim.

Vakolatlilik darajasi deganda xodimning kasbiy tayyorgarligi, uning bilimlari, ko'nikmalari, qadriyatlariga muvofiq o'z pozitsiyasi doirasida ma'lum natijalarga erishish uchun zarur bo'lgan ajralmas baholash tushuniladi. Muayyan lavozimlar uchun malaka darajalarini

spetsifikatsiya qilish, o'z navbatida, korxonaning asosiy biznes jarayonlari bilan tavsiflangan ushbu lavozimlar uchun zarur bo'lgan vakolatlarga qarab individual ravishda amalga oshiriladi.

### **Xulosa va takliflar**

Iqtisodiyotni boshqarish muammolarini hal qilishda malaka darajasiga o'tish turli funksional bo'limlarda ishning qiyosiy baholarini olishni ta'minlaydi va xodimlarni boshqarishning umumiy texnologiyalarini ishlab chiqish imkonini beradi. Shu bilan birga, xodimlarning bilim va ko'nikmalarini to'plash bilan ifodalangan inson kapitalining iqtisodiy mohiyati korxonada xodimlarining malaka darajasining ma'lum bir joriy darajadan ma'lum bir pozitsiya talab qiladigan martaba o'sishi darajasiga ko'tarilishi sifatida namoyon bo'ladi.

Shunday qilib, inson kapitalining hozirgi holatini malaka darajalari talab qilinadiganlarga mos keladigan xodimlar sonining baholanayotgan xodimlarning umumiy soniga nisbati sifatida aniqlash mumkin.

Xulosa qilib, kichik biznes korxonasida inson kapitalini boshqarish jarayonining asosiy bosqichlari aniqlandi va inson kapitalini boshqarish sxemasi tuzildi. Inson kapitalining hozirgi holatini baholash vositalari taklif etiladi, bu esa uni korxonada tomonidan amalga oshirilayotgan strategiya nuqtai nazaridan baholashni ta'minlaydi. Ishlab chiqilgan vositalardan foydalanish xodimlarning vakolatlarining asosiy biznes jarayonlari talablariga muvofiqligi darajasini oshirish orqali korxonada samaradorligini oshirishga imkon beradi.

Inson kapitalini boshqarish barqaror raqobatdosh ustunlikka erishishning asosiy tashkiliy elementi bo'lib, uni samarali boshqarish tashkilotda qiymat yaratish uchun ulkan salohiyat yaratadi va shuning uchun innovatsiyalarga bevosita ta'sir qiladi. Nomoddiy resurslarni o'lchashdagi qiyinchiliklar ularni tobora ko'proq hisobga olish, ularni boshqarish va ularga qiymat qo'shishga to'sqinlik qilmaydi. Shunday qilib, xodimlarning vakolatlari, qadriyatlar va mehnat munosabatlari dinamik muhitda tashkiliy maqsadlarga erishish uchun asosiy elementlardir.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. Добрынина А.И., Тарасевича Л.С. Экономическая теория. Учебник для вузов. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, «Питерком», 1999. – С. 366, 544.
2. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. – СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. – С.38.
3. Николаева И.П. Экономическая теория. – М.: Финстатинформ, 2002.
4. Еспенбетова Баян. Инвестиции в человеческий капитал: теоретические аспекты. Альпари, 4, 2010 г.
5. Лычкина Н.Н. Имитационное моделирование экономических процессов. М.: Академия Айти, 2005. 164 с.
6. Kaplan R., Norton D. Measuring the strategic readiness of intangible assets // Harvard Business Review. 2004. P. 52–63.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

