

## ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТЛАРИ ИНСОН КАПИТАЛИНИ БОШҚАРИШДА БАҲОЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Акмал Алимжонович Салимов

Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия ва спорт университети, Спорт  
менежменти ва иқтисодиёт кафедраси доценти (PhD)

Ўзбекистон 100017, Тошкент шаҳар, А.Қодирий кўчаси 2-уй

E-mail: [a.salimov@minsport.uz](mailto:a.salimov@minsport.uz)

**Аннотация:** Ушбу мақолада олий ўқув юртлари (кейинги ўринларда ОЎЮ деб юритилади) инсон капиталининг бошқарув тизимини иқтисодий баҳолаш вазифалари ва унга тегишли ёндашувлар аниқланган. Бундан ташқари, олий ўқув юртларининг барча тоифадаги ходимлари инсон капиталига инвестицияларнинг умумий самарадорлигини баҳолаш имкониятини берадиган ёндашуви баён қилинган. Олий ўқув юртларида инсон капиталини баҳолаш вазифаларининг расмий баёни, олий ўқув юртларининг алоҳида бўлимлари ва ходимлари инсон капиталини тавсифловчи кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** инсон капитали, профессор-ўқитувчилар ва маъмурий бўлим ходимларининг меҳнати натижавийлигини баҳолаш тизими, ОЎЮ инсон капиталини бошқариш тизими, инсон капиталига инвестициялар самарадорлигини баҳолаш.

**Аннотация:** В статье освещены задачи экономической оценки системы управления человеческим капиталом высших учебных заведений (далее – ВУЗов). Кроме того, изложены подходы, дающие возможность оценить общую эффективность инвестиций в человеческий капитал сотрудников высших учебных заведений всех категорий. Разработан официальный протокол задач оценки человеческого капитала ВУЗов, индикаторы, характеризующие человеческий капитал отдельных подразделений высших образовательных учреждений и их работников.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, система оценки результативности труда профессорско-преподавательского состава и работников административного отдела, система управления человеческим капиталом, оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал.

### Кириш

Ахборотлашган жамият ва билимлар иқтисодиётининг янги чақирувлари юқори малакали мутахассислар тайёрлашга тез мослашишни талаб қилади. Бу ОЎЮ ларини ижтимоий-иқтисодий тизим сифатида ўз самарадорлигини ошириш механизмларини излашга ундайди. Шў билан боғлиқ равишда, таълим муассасалари асосий ресурсларидан бири инсон капитали ҳисобланиб, у энг аҳамиятли ва қимматбаҳо иқтисодий ресурс, рақобат устунликларининг манбаидир<sup>1</sup>. Таълимнинг иқтисодий ривожланиш омили сифатидаги аҳамияти аҳоли кексайиши ва депопуляция жараёнларини эътиборга олганда, янада юқори бўлади<sup>2</sup>. Бетакрор устунликлар ҳисобига қўшимча даромад олиш кўп ҳолларда замонавий муассасаларнинг ривожланиш стратегияларини шакллантиришда эътибор объекти бўлиб қолади.

<sup>1</sup> Богомолова И.С., Гриненко С.В., Задорожня Е.К. Индекс человеческого развития и гендерное равенство: взаимообусловленность показателей // Проблемы управления. – 2015. – № 1. – с. 38-46.

<sup>2</sup> Уачев В.И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты. - М.: Экон-Информ, 2008. – 319 с.; Bogomolova I.S. Grinenko S.V., Zadorozhnyaya E.K. Development of the human capital taking into account a gender factor in Russia // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – p. 237-244.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномасида мамлакатимизда илм-фанни янада равнақ топтириш, ёшларимизни чуқур билим, юксак маънавият ва маданият эгаси этиб тарбиялаш, рақобатбардош иқтисодий шакллантириш борасида бошлаган ишларимизни жадал давом эттириш ва янги, замонавий босқичга кўтариш мақсадида 2020 йилга “Илм, маърифат ва рақамли иқтисодий ривожлантириш йили”, деб ном берилгани ҳам бежизга эмас<sup>3</sup>. Шу нуқтаи назардан 2020 йилда “Эл-юрт умиди” жамғармаси томонидан 700 дан зиёд олимлар, профессор-ўқитувчилар чет элга илмий изланиш ва малака ошириш учун юборилади. Келгусида грантлар миқдорини 2 баробар кўпайтириш ва тадқиқот йўналишлари кўламини кенгайтириш вазифаси қўйилмоқда.

### **Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили**

М.Портернинг фикрича, рақобат устунлиги – бу қўйилган инвестициялардан саноат бўйича ўртачага нисбатан кўпроқ даромад ишлаб олиш лаёқатидир. Рақобат устунлиги хом ашё ресурслари, технологиялар ва миқёсдан тежамнинг мавжудлиги туфайли шаклланиб, уларни осон ўзлаштириш мумкин. Уни муассаса фаолияти таҳлили доирасида рақобат устунлигини яратиш, қимматли, тақчил ва қийин кўпайтириладиган ресурсларга эгаллигига боғлиқ бўладиган ресурсли ёндашув нуқтаи назаридан қабул қилиш зарур. Ресурсларнинг мазкур турини, масалан, Т.Стюарт жисмоний активларга киритади<sup>4</sup>. Демак, инсон капитали ОЎЮ интеллектуал капиталининг бир қисми сифатида қимматли, тақчил, яхши ўзлаштирилмайдиган ҳамда суст ўринбосадиган ресурслар ва имкониятларни ўз ичига олади. Улар барқарор рақобат устунликларини шакллантириш ва юқори натижаларга эришишни таъминлайди.

ОЎЮ таълим тизимининг бир қисми сифатида инсон капиталини такрор ишлаб чиқариш жараёнида бевосита қатнашади. Шу билан боғлиқ равишда, таълим муассасаларининг инсон капитали, энг аввало, корхоналар, минтақалар, мамлакат инсон капиталини шакллантиришга моддий ва номоддий ишлаб чиқаришнинг замонавий секторлари учун битираётган мутахассисларнинг керакли лаёқатлари, билим ва кўникмаларини шакллантириш орқали таъсири нуқтаи назаридан тадқиқ этилди<sup>5</sup>.

ОЎЮ ларининг инсон капиталига эга мутахассисларни шакллантириш жараёнидаги ролини инновацион иқтисодий талабларидан келиб чиқиб, тадқиқ этиш миллий ва хорижий илмий адабиётларда тўлиқ мужассамлаштирилган.

Ҳозирги пайтда таълим муассасаларининг стратегик мақсадларига эришишда уларда фаолият кўрсатаётган инсон капиталининг ролини баҳолаш ҳамда сифат-миқдор жиҳатдан ўлчашга бағишланган масалалар етарли ўрганилмаган. ОЎЮ инсон капиталини тавсифловчи турли кўрсаткичлар ОЎЮ лари самарадорлигини баҳолаш мезонларини шакллантиришда ҳамда халқаро ва миллий даражадаги рейтинг тизимларида ҳисобга олинади.

Масалан, дунё университетларининг академик рейтингини (Academic Ranking of World Universities (ARWU)) университет рейтингига киритиб, уларнинг профессор-

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномаси./www.president.uz

<sup>4</sup> Stewart, T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, Bantam Doubleday Dell Publishing Group. New York, NY. 1997.

<sup>5</sup> Stewart, T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, Bantam Doubleday Dell Publishing Group. New York, NY. 1997.

Ўқитувчилари орасида Нобель ва Филдсовский мукофоти совриндорлари, юқори иқтибосли олимлар, Science Citation Index-Expanded (SCIE) ва Social Sciences Citation Index (SSCI) фан сиғимли тизимларида индексланган журналлардаги нашрлар муаллифлари бор. QS (Quacquarelli Symonds World University Rankings) компанияси университетларининг умумжаҳон рейтинги олтита мезон асосида дунёнинг энг яхши университетларини аниқлайди. Улардан энг аҳамиятлиси академик ҳамжамиятларда ва иш берувчилар орасида ОЎЮ нинг обрўси ҳисобланади. Бу эса университетлар профессор-ўқитувчилари ва ходимлари ҳамкасблари орасида ўз нашрлари, конференциялардаги чиқишлари билан, иш берувчилар орасида эса консалтинг ва тадқиқот лойиҳалари, эксперт хулосалари ва таҳлилий шарҳлари билан танилган бўлишлари зарур<sup>6</sup>.

### **Тадқиқот методологияси**

Тадқиқотнинг услубий асосини диалектиканинг асосий қоидалари ва тамойиллари ташкил этди. Олий ўқув юртларида инсон капиталининг ривожланиши муаммоларини ўрганишда олий таълим тизимидаги ҳодиса ва жараёнларни миқдорий ўрганиш, яъни иқтисодий кўрсаткичлар бўйича маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш услубига таянилди. Маълумотлардан хулоса чиқаришда мантиқий таҳлил, синтез, умумлаштириш, индукция ва дедукция, иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга тизимли ёндошув усулларидадан фойдаланилди.

### **Таҳлил ва натижалар**

Мустақиллик йилларида иқтисодиётнинг, ижтимоий ҳаётнинг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, юртимизда олий таълим тизимини модернизация қилиш, унга ўқитишнинг замонавий шакл ва технологияларини жорий этиш, мутахассислар тайёрлаш бўйича ихтисослик йўналишларини такомиллаштириш борасида катта ишлар қилинди.

Олий таълим тизимидаги мавжуд ҳолатни ўрганиш натижалари шуни кўрсатмоқдаки, қатор олий таълим муассасаларида илмий-педагогик салоҳият ҳануз паст даражада қолмоқда, таълим жараёнининг ўқув-методик ва ахборот таъминоти замонавий талабларга мос эмас, моддий-техник база тизимли равишда янгилашга муҳтож. Олий таълим тизимида ўқув жараёнига илғор халқаро тажрибани кенг жорий этиш, етакчи хорижий турдош илмий-таълим муассасалари билан яқин ҳамкорлик алоқаларини йўлга қўйиш орқали педагог ва илмий кадрлар малакасини ошириш борасидаги ишлар талаб даражасида олиб борилмаяпти.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли қарори ижросини таъминлаш, шунингдек, олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини янада такомиллаштириш мақсадида 2018 йил 5 апрелда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Республика олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори қабул қилинди.

2019 йил 11 июлда олий таълим соҳасини ташкиллаштириш ва бошқариш тизимини тубдан ўзгартирувчи иккита муҳим ҳужжат қабул қилинди. Булар Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Олий ва ўрта махсус таълим соҳасида бошқарувни

<sup>6</sup>Гришина О.А., Сагинова О.В., Завьялова Н.Б. Управление человеческим капиталом вуза // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2014. – № 4(12). – с. 13-21.

ислоҳ қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони ҳамда “Олий ва ўрта махсус таълим тизимига бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарорларидир. 2020 йилдан бошлаб, олий таълим муассасаларини босқичма-босқич ўзини-ўзи молиялаштириш тизимига ўтказиш янги тизимнинг муҳим жиҳатларидан биридир. Олий таълим муассасалари мустақил бўлади ва уларга ходимларга устамалар ва моддий рағбатлантиришнинг бошқа турлари миқдорларини мустақил белгилаш ҳуқуқи берилади.

Базавий лавозим маошлари табақалаштирилган ҳолда оширилиб, биринчи ўринда илмий унвон ёки даражага эга бўлган ходимларга татбиқ этилди. Ўртача ҳисобда базавий лавозим маошлари 25 фоизга оширилди (стажёрларга 5 фоиздан, олий таълим муассасалари профессорлари ва илмий-тадқиқот институтларининг бош илмий ходимларига 38 фоизгача). Табақалаштирилган базавий лавозим маошлари оширилишини назарда тутган ҳолда эгаллаб турган лавозимидан, илмий унвон ёки даражаси борлигидан келиб чиқиб белгиланди. Бунда стажёр билан профессор ўртасида базавий лавозим маошлари миқдорлари 100 фоизга, ёки икки бараварига оширилиши кўзда тутилди. Ушбу чора-тадбирлар олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилари таркиби ва илмий-тадқиқот институтларининг илмий ходимлари ўз билимлари ва касбий кўникмаларини, доимий равишда ошириб боришлари, илмий фаолиятларини олиб боришлари учун рағбатлантириш мақсадида ишлаб чиқилди (1-жадвал).

2018 йилнинг 1 сентябридан бошлаб базавий лавозим маошлари оширилишига ҳаммаси бўлиб 73,8 миллиард сўм (38,4 – давлат бюджети маблағлари), улардан 60,3 миллиард сўм – олий таълим муассасалари учун (24,9 – миллиард сўм давлат бюджети маблағлари), 11,3 млрд. сўм – илмий-тадқиқот институтлари учун, шунингдек, 2,2 миллиард сўм олий таълимдан кейинги таълим институтлари учун қўшимча ажратилди. Шу билан бирга республиканинг олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига меҳнат ҳақи тўлашда қўшимча ойлик харажатлари миқдори 18,4 миллиард сўм бўлиб, жумладан, 9,6 миллиард сўми Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети маблағлари ҳисобидан амалга оширилди.

Қарор билан алоҳида белгиланганки, олий таълимдан кейинги таълим институтларида таълим олаётган 1923 нафар тадқиқотчига илмий унвони ёки даражаси бўлмаган кичик илмий ходимнинг базавий лавозим маоши миқдорларига тенглаштирилиб, 1,76 миллион сўм, (базавий докторантура, 1669 нафар) ҳамда фан номзоди илмий даражаси ёки унвони бўлган етакчи илмий ходимнинг базавий лавозим маоши миқдорларига тенг бўлган – 2,2 миллион сўм (докторантура, 254 нафар) миқдорида оширилган стипендия (17 фоиз – 18 фоизга оширилади) тўланди.

Мазкур қарор билан фан доктори илмий даражаси бўлган профессорлар меҳнат ҳақи миқдори 38-44 фоизга оширилди ва амалдаги 2,5 миллион сўм ўрнига 3,46 миллион сўм бўлди ва шу билан стажёр-ўқитувчининг меҳнат ҳақи миқдори билан 100 фоизли тафовутни ҳосил қилди (стажёр маоши – 1,73 миллион сўм). Илмий-тадқиқот муассасаларида фан доктори даражаси ёки профессор унвонига эга бош илмий ходимнинг меҳнат ҳақи амалдаги 2,25 миллион сўм ўрнига 38 фоизга оширилиб, 3,11

миллион сўмга етди, стажёр-тадқиқотчи меҳнат ҳақи миқдоридан 100 фоизга ёки икки бараварга оширилди (стажер маоши – 1,55 миллион сўм)<sup>7</sup>.

1-жадвал

**Ўзбекистон ОТМ профессор-ўқитувчилари меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича асосий лавозим маошлари миқдори<sup>8</sup>**

Лавозимлар номи	Базавий лавозим маошлари миқдори			
	2018 йил 1 ноябрдан бошлаб	2019 йил 1 январдан бошлаб	2019 йил 1 июлдан бошлаб	2019 йил 1 августдан бошлаб
<b>Кафедра мудири</b>				
-фан доктори ёки Doctor of Science илмий даражаси ёки профессор илмий унвонига эга бўлган	4268000	5121600	6402000	7042200
- фан номзоди ёки PhD илмий даражасига ёки доцент илмий унвонига эга бўлган	4004000	4804800	6006000	6606600
- илмий даражага ёки илмий унвонга эга бўлмаган	3531000	4237200	5296500	5826150
<b>Профессор</b>				
-фан доктори ёки Doctor of Science илмий даражаси ва профессор илмий унвонига эга бўлган	4070000	4884000	6105000	6715500
- фан номзоди ёки PhD илмий даражасига ёки доцент илмий унвонига эга бўлган	3828000	4593600	5742000	6316200
-фан доктори ёки Doctor of Science илмий даражаси ёки профессор илмий унвонига эга бўлган	3652000	4382400	5478000	6025800
<b>Доцент:</b>				
-фан доктори ёки Doctor of Science илмий даражаси ёки профессор илмий унвонига эга бўлган	3443000	4131600	5164500	5680950
- фан номзоди ёки PhD илмий даражасига ёки доцент илмий унвонига эга бўлган	3223000	3867600	4834500	5317950
- илмий даражага ёки илмий унвонга эга бўлмаган	2882000	3458400	4323000	4755300
<b>Катта ўқитувчи</b>				
- илмий даража ва илмий унвонга эга бўлган	3003000	3603600	4504500	4954950
- илмий даража ёки илмий унвонга эга бўлган	2827000	3392400	4240500	4664550
- илмий даража ёки илмий унвонга эга бўлмаган	2585000	3102000	3877500	4265250
<b>Ассистент, ўқитувчи</b>				
- илмий даража ва илмий унвонга эга бўлган	2651000	3181200	3976500	4374150
- илмий даража ёки илмий унвонга эга бўлган	2475000	2970000	3712500	4083750
- илмий даража ёки илмий унвонга эга бўлмаган	2299000	2758800	3448500	3793350

<sup>7</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги “Республика олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–3655-сон қарори.

<sup>8</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2018 йил 29 октябрдаги 72-сонли қўшма қарори асосида тузилди.



Қабул қилинган қарор республиканинг олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасаларининг илмий салоҳиятини мустаҳкамлаш йўли орқали таълим сифатини ва илмий фаолиятни ошириш масалаларини ҳал этиш, олий таълим муассасалари ва академик илм-фанини янада ривожлантириш, илмий-тадқиқот фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини ошириш, истеъдодли ёш олимлар ва талабаларни илмий фаолият билан шуғулланишга жалб қилишга ёрдам беради.

Олий ўқув юртлари (ОЎЮ) профессор-ўқитувчилари педагогларнинг талабаларга умумқасбий ва мутахассислик фанлардан чуқур билим берадиган алоҳида қатламидир. ОЎЮларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа ходимларига юқори малака талаблари қўйилади. Айнан улар иқтисодиётнинг саноат, қурилиш, тижорат ва бошқа соҳаларида кейинчалик ишга жойлашадиган малакали мутахассислар тайёрлаш учун маъсулдорлар. Университет ўқитувчисининг иш ҳақи кейинчалик ОЎЮда ишлашга талабгор мутахассисларга манфаатли бўлган бир қанча омилларга боғлиқ бўлади. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитасининг маълумотларига қараганда, мамлакат бўйича олий ўқув юртларида ишловчи профессор-ўқитувчиларнинг ўртача ойлик иш ҳақи 5680,9 минг сўмни ташкил этади. Бироқ амалда ОЎЮлари ходимларининг даромадлари кўп жиҳатдан фарқланади. Аниқ кўрсаткичларга қўйидаги омиллар таъсир кўрсатади:

- профессор-ўқитувчилар ёки илмий ходимларнинг иш стажи ва малакаси;
- ОЎЮ жойлашган минтақа, яъни марказда жойлашган ОЎЮ ларида иш ҳақининг юқорилиги қайд этилади;
- ўқув юртининг нуфузи;
- меҳнатга ҳақ тўлашга таъсир кўрсатадиган қўшимча юкламанинг мавжудлиги.

ОЎЮ самарали брендини шакллантириш, рейтинг тизимлари мавқеини ошириш жиҳатдан олий таълим муассасаси профессор-ўқитувчилари ва ходимларига қўйиладиган талабларни ошириш тақозо этилади. Бироқ ОЎЮ лари инсон ресурсларини бошқариш соҳасида қўйидаги жиддий қийинчиликларни бошдан кечирмоқдалар:

- юқори даромадлар ва мансаб жиҳатдан ўсиш туфайли иқтисодиёт реал секторига кетадиган ОЎЮларининг энг яхши битирувчиларини жалб қилиш;
- ОЎЮ таълим фаолиятида ҳам, маъмурий-бошқарув фаолиятида ҳам ҳозирги пайтда қўйилаётган вазифаларни ҳал қилиш учун малакали кадрларнинг етишмаслиги;
- ОЎЮ таълими ва таълим хизматларининг сифат кўрсаткичлари ходимлар иш ҳақи билан ҳеч қанақасига боғланмаган;
- ОЎЮ ларида таркибий тузилмалар фаолиятини баҳолаш рейтинг тизимлари қўлланилмоқда, илмий-педагогик кадрлар фаолиятини баҳолашда яқкалаштиришнинг мавжудмаслиги самарали рағбатлантириш тизимини яратишни қийинлаштирмоқда.

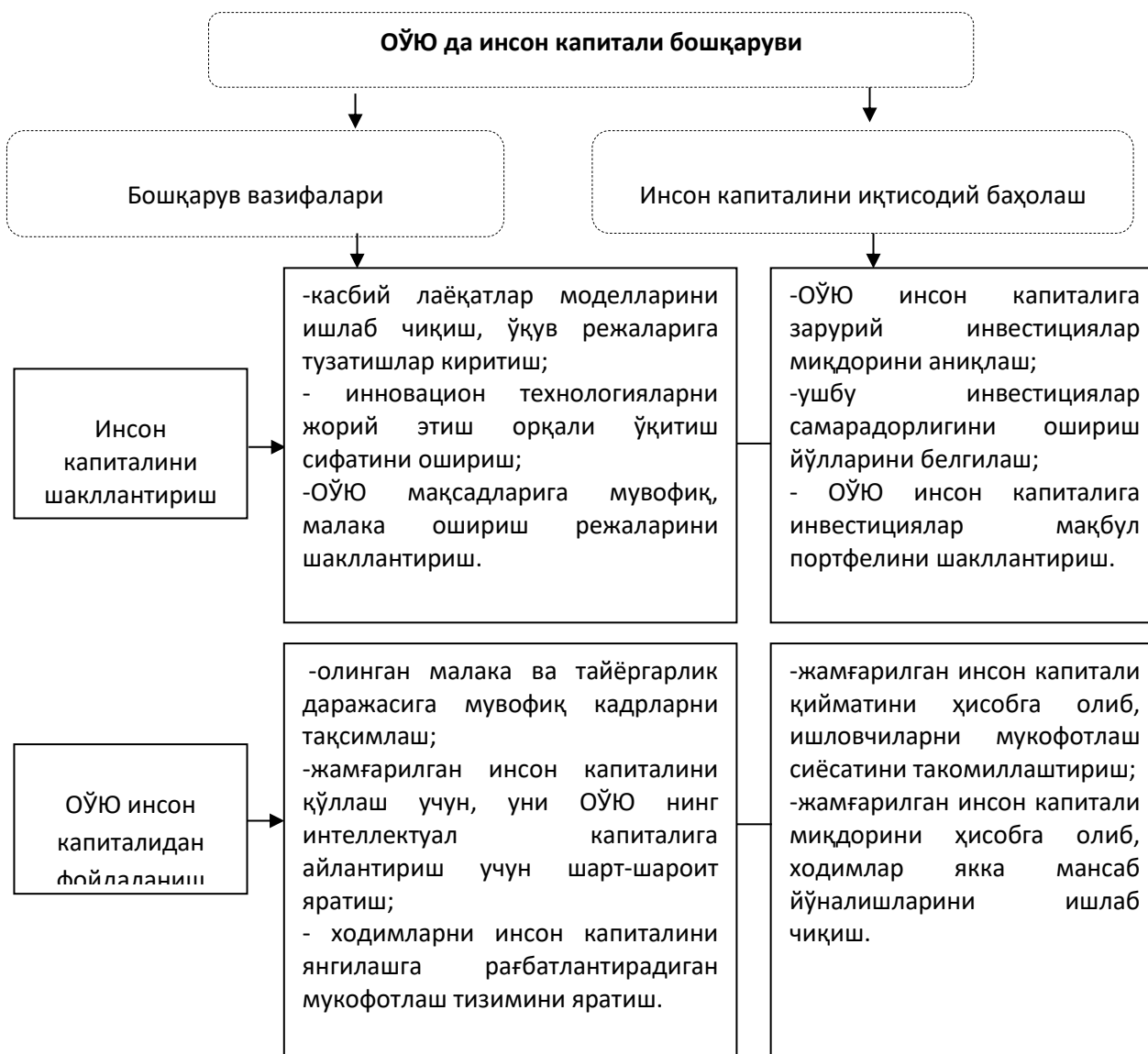
Юқори кўрсаткичли ходимларни жалб қилиш муассасага уларнинг ишчи кучи таркибидаги қобилиятларидан фойдаланиш имконини беради. Бу эса ҳозирги шароитда илмий-таълим фаолиятини юритиш самарали йўналиши ҳисобланади. Микродаражада (таълим муассасаси даражасида) инсон капиталини умумий (ҳаракатланувчи) ва махсус (ҳаракатланмайдиган) турларга ажратиш таклиф қилинган<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Becker G. S. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. The University of Chicago Press. Chicago, 1993.-402 p.

Уларнинг биринчиси назарий ва бошқа универсал билимларни ўз ичига олиб, кенг қўлланиш соҳасига эга ва мактаблар, ОўЮ лари ва бошқа таълим муассасаларида олинади. Иккинчиси аниқ муассаса, унинг ташкилий тузилмаси ва бошқарув тизимини, махсус технологиялар, мижозларини билиш билан боғланган.

Шу билан боғлиқ равишда, нафақат қобилиятли ходимларни жалб қилиш, балки стратегик мақсадлар ва дастурларга мувофиқ, муассаса инсон капиталини бошқариш жараёнининг самарадорлигини ошириш ҳам муҳимдир (1-расм).

Энг аввало, профессор-ўқитувчилар ва маъмурлар меҳнатининг натижавийлигини баҳолаш тизимини шакллантириш зарурияти вужудга келади. Қобилиятларни бошқариш тизими иккита натижага эришади – таълим олаётганлар натижалари, профессор-ўқитувчилар натижалари. Олий таълим тизимида таълим олаётганлар натижаларини ўлчаш тизими ишлаб чиқилган, аммо профессор-ўқитувчилар натижаларини ўлчаш ва баҳолаш тизими назарий жиҳатдан ҳам, амалий жиҳатдан ҳам шакллантириш босқичида турибди.



**1-расм. ОўЮ инсон капиталини бошқариш тизимида инсон капиталини иқтисодий баҳолаш ва унинг вазифалари**

Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

ОЎЮ ларида ҳозирги босқичда қўлланилаётган инсон капиталини баҳолаш усулларининг роли ошмоқда. Улар орасида қуйидагилар ажратилади<sup>10</sup>:

- инсон капитали билан олинган даромадларни дисконтланган баҳолаш;
- инсон томонидан олинган билимлар ва кўникмалар заҳирасини миқдорий баҳолаш;
- махсус инсон капиталини миқдорий баҳолаш;
- саломатлик капитали, таълим капитали, маданият капиталини иқтисодий баҳолаш (инвестициялаш усулига кўра иқтисодий баҳолаш);
- инсон капиталини, шу жумладан, натурал ва қиймат кўрсаткичларини интеграл баҳолаш;
- микро- ва макродаражада инсон капиталини баҳолаш;
- ижтимоий ҳисоблар матрицаси (макроиқтисодий баҳолаш);
- инвестициялар ҳажми ва ушбу қийматни компания валюта балансида акс эттириш бўйича нархли баҳолаш.

ОЎЮ кўламида барча тоифадаги ходимлар инсон капиталига инвестициялар умумий самарадорлигини баҳолаш учун қуйидагиларни амалга ошириш зарур<sup>11</sup>:

1. ОЎЮ инсон капиталига инвестициялар умумий рентабеллигини ҳисоблаш;

$$ROI_{sum} = \frac{DELTA_{sum}}{C_{sum}}$$

Бу ерда  $DELTA_{sum}$  – ОЎЮ нинг барча фаолият турларидан (таълим, илмий ва бошқа дастурлардаги чора-тадбирларни барча молиялаш манбалари ҳисобидан амалга ошириш маблағлари тушуми, тадбиркорлик фаолиятидан олинган даромадлар) олган даромадларининг мутлоқ ўсими;  $C_{sum}$  – ҳисобот даврида ОЎЮ инсон капиталига жами инвестициялар.

Агар ОЎЮ фаолияти натижалари ва узоқ давр давомида инсон капиталига жами инвестициялар баҳоланса, янада аниқроқ натижага эришиш мумкин.

2. ОЎЮ нинг турли фаолият йўналишлари бўйича инсон капиталига инвестициялар нисбий самарадорлигини умумлаштирувчи кўрсаткичларни ҳисоблаш ва таҳлил қилиш.

3. Ижтимоий дастурлар жами нисбий самарадорлигини баҳолаш.

Таклиф қилинаётган кўрсаткичлар тизимини ҳисоблаш ва таҳлил қилиш ОЎЮ инсон капиталига инвестициялар билан боғлиқ тўғри бошқарув қарорларини қабул қилиш мақсадида ахборот базасини тайёрлашнинг асоси ҳисобланади.

Ходимлар инсон капиталини баҳолаш моделини қуйидагича тасвирлаш мумкин:

$$ИК_n = (ИК_{таъл.1n} + ИК_{мал.ош.n}) * I_{таъл1} + ИК_{таъл.2n} * I_{таъл2} + ИК_{итn} * I_{ит} + ИК_{шкп} * I_{шк}$$

Бу ерда:  $ИК_n$  – маълум санага жамғарилган инсон капитали ялпи миқдори;  
 $n$  - меҳнат стажи йили, йилларда;

$ИК_{таъл.1n} + ИК_{мал.ош.n}$ ,  $ИК_{таъл.2n}$ ,  $ИК_{итn}$ ,  $ИК_{шкп}$   $n$  – мос равишда, касбий таълим, малака ошириш, қўшимча таълим, иш тажрибаси ва шахсий қобилиятлар

<sup>10</sup> Караваева А.В. Процесс капитализации знаний в вузе как один из методов оценки стоимости человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 30. – с. 39-45.

<sup>11</sup> Жабин А.П., Морозова Е.С. Особенности управления инвестициями в человеческий капитал высшего учебного заведения // Вестник Самарского гос.эконом.ун-та. – 2012. – № 6(92). – с. 25-28.



шаклидаги инвестициялаш даври йилларидаги меҳнат стажи n- йил даврида жамғарилган инсон капитали турли қисмлари;

Itaъl1, Itaъl2, It, Iшк – OўЮ учун инсон капитали тегишли қисмларининг талаб қилинганлиги ёки аҳамиятлилиги коэффиценти<sup>12</sup>.

Ҳозирги вақтда олий ўқув юрти инсон капиталига инвестицияларни бошқариш муаммоси кучайди. Олий ўқув юрти инсон капиталига инвестицияларни бошқаришнинг замонавий механизми инновацион ривожланишнинг талаб қилинган динамикасига эришиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида OўЮ инсон капиталидан фойдаланишни кенгайтириш юзасидан инвестиция жараёни иштирокчиларининг муносабатларини тартибга солиш тартибини белгилайдиган усуллар ва воситалар тизимини ўз ичига олиши керак. OўЮларининг алоҳида бўлимлари, жисмоний шахсларнинг ИКни тавсифловчи алоҳида кўрсаткичларнинг юқорида келтирилган тадқиқоти унинг ИКни интеграл баҳолашни ўтказиш вазифасини долзарблаштиради.

### **Хулоса ва таклифлар**

Олий таълим тизимини ислоҳ қилишнинг ҳозирги шароитида OўЮ ларида ўз фаолиятини мунтазам диверсификациялаш ва бошқарув жараёнларини такомиллаштириш зарурияти юзаза келади. Шу билан боғлиқ равишда, OўЮ лари ходимларининг инсон капиталини аҳамиятли иқтисодий ресурс сифатида баҳолашни долзарблаштиради.

Инсон капиталига инвестицияларни бошқариш OўЮ умумий бошқарув тизими билан ходимларни бошқариш тизими, билимлари ва молиявий фаолияти билан ўзаро таъсирлашувчи ҳамда таълим муассасаси стратегияси билан мувофиқ равишда, ресурсларни унинг инсон капитали қадриятига ўсиб ўтишини таъминловчи таркибий тузилмасини ўзида мужассамлаштиради.

OўЮ лари ходимлари фаолиятининг натижавийлигини яқка баҳолашнинг инсон капиталини баҳолаш модели билан биргаликда қўлланилиши муассаса стратегик мақсадларига эришишга қаратилган ходимларни рағбатлантириш самарали тизимини яратиш имконини беради.

Инсон капитали сифатини оширадиган асосий таркибий қисм сифатида илм-фан ва олий таълимга инвестициялар тўғрисидаги масалани муваффақиятли ҳал қилиш керак. Инсон капитали сифатининг паст даражадалиги шароитида юқори технологияли тармоқларга инвестициялар қайтим келтирмайди. Бошқа мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, аҳоли асосий оммасининг маданияти ва билими инсон капиталини шакллантириш учун асос ҳисобланиб, энг аввало, олий таълим тизимида шаклланади.

### **Фойдаланилган адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномаси./www.president.uz.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли қарори.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги “Республика олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори.

<sup>12</sup> Покусаев О.Н. Экономическая оценка человеческого капитала транспортной компании. / автореф-т... канд. экон. наук., 2013.

4. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2018 йил 29 октябрдаги 72-сонли қўшма қарори

5. Богомолова И.С., Гриненко С.В., Задорожня Е.К. Индекс человеческого развития и гендерное равенство: взаимообусловленность показателей // Проблемы управления. – 2015. – № 1. – с. 38-46.

6. Гришина О.А., Сагинова О.В., Завьялова Н.Б. Управление человеческим капиталом вуза // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2014. – № 4(12). – с. 13-21.

7. Жабин А.П., Морозова Е.С. Особенности управления инвестициями в человеческий капитал высшего учебного заведения // Вестник Самарского гос.эконом.ун-та. – 2012. – № 6(92). – с. 25-28.

8. Караваева А.В. Процесс капитализации знаний в вузе как один из методов оценки стоимости человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 30. – с. 39-45.

9. Покусаев О.Н. Экономическая оценка человеческого капитала транспортной компании. / автореф-т... канд. экон. наук., 2013.

10. Усачев В.И. Трудовой потенциал пореформенной России: социально-демографические аспекты. - М.: Экон-Информ, 2008. – 319 с.

11. Bogomolova I.S. Grinenko S.V., Zadorozhnyaya E.K. Development of the human capital taking into account a gender factor in Russia // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – p. 237-244.

12. Rockoff Jonah E., Jacob Brian A., Kane Thomas J., Staiger Douglas O. Can You Recognize an Effective Teacher When You Recruit One? // Education Finance and Policy. – 2011. – № 6(1). – p. 43-74.

13. Serrat O.A. Primer on Talent Management. DC:Asian Development Bank. [Электронный ресурс]. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1112> (дата обращения: 22.10.2015 ).

14. Stewart, T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, Bantam Doubleday Dell Publishing Group. New York, NY. 1997.