



SANOAT KORXONALARIDA INSON KAPITALI ORQALI XARAJATLARNI OPTIMALLASHTIRISH STRATEGIYALARI

Turabekov Anvarbek Adilbekovich

Toshkent iqtisodiyot va pedagogika instituti iqtisodiyot

kafedrası mudiri, prof.v.b.,i.f.n.,

E-mail: [turebekovanvarbek@gmail.com](mailto:turabekovanvarbek@gmail.com)

Annotatsiya: Ushbu ilmiy tezisda sanoat korxonalarida inson kapitalining samarali boshqaruvi orqali ishlab chiqarish xarajatlarini optimallashtirish strategiyalari yoritilgan. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari, uni rivojlantirishning iqtisodiy samaradorligi, raqamli texnologiyalar va ichki o'quv tizimlarining ahamiyati tahlil qilinadi. Soha bo'yicha xalqaro tajribalar, O'zbekiston korxonalari misolida amaliy ko'rsatkichlar asosida tahlillar olib boriladi. Tadqiqot natijalari sanoat tarmoqlarida malakali kadrlar orqali xarajatlarni kamaytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish yo'llarini belgilashga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: inson kapitali, sanoat korxonasi, xarajatlarni optimallashtirish, mehnat unumdorligi, malakali kadrlar, raqamlashtirish, ichki trening tizimi, iqtisodiy samaradorlik, Kaizen, Lean Manufacturing.

Kirish

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida raqobatbardoshlikni ta'minlash va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish sanoat korxonalari uchun eng muhim strategik yo'nalishlardan biriga aylanmoqda. Bunda inson kapitalining roli tobora ortib bormoqda. Inson kapitali bu — shaxslarning bilim, ko'nikma, salomatlik va malakasiga sarmoya kiritish orqali iqtisodiy qiymat yaratish jarayonidir. Ushbu tushuncha sanoat tarmoqlarida samarali mehnat resurslarini shakllantirish, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish va umumiy xarajatlarni kamaytirishning muhim omilidir.

Jahon tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, inson kapitaliga samarali sarmoya kiritgan korxonalar o'z raqobatbardoshligini barqaror ushlab turadi. Xususan, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) va Jahon bankining 2023 yildagi tadqiqotlariga ko'ra, inson kapitalining rivojlanish darajasi mamlakat yalpi ichki mahsulotining (YaIM) o'sish sur'atlariga bevosita ta'sir qiladi. Masalan, yuqori darajada malakali xodimlarga ega bo'lgan sanoat korxonalari ishlab chiqarish samaradorligini o'rtacha 25–30 foizga oshirgan.

O'zbekiston sanoat tarmoqlarida ham inson kapitalining ahamiyati so'nggi yillarda kuchaymoqda. Respublikada amalga oshirilayotgan islohotlar, ayniqsa “Yangi O'zbekiston – 2030” strategiyasi doirasida inson salohiyatini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Ayni paytda, aksariyat yirik sanoat korxonalarida mehnat





MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS

samaradorligini oshirish, ishlab chiqarish tannarxini pasaytirish, texnologik yangilanishlar bilan bir qatorda xodimlarning kasbiy tayyorgarligi va doimiy rivojlanishi ham ustuvor vazifalardan biri sifatida qaralmoqda.

Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, inson kapitali orqali ishlab chiqarish xarajatlarini optimallashtirish, nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshirish, balki korxonalar barqarorligi va uzoq muddatli rivojlanishini ta'minlash vositasi sifatida namoyon bo'lmoqda. Ushbu tadqiqot aynan shunday yondashuvga asoslanib, sanoat korxonalarida inson kapitali imkoniyatlaridan foydalanish orqali xarajatlarni kamaytirish strategiyalarini o'rganishni maqsad qiladi.

Adabiyotlar tahlili

Inson kapitali tushunchasi ilk bor 1960-yillarda G. Bekker, T. Shultz kabi iqtisodchilar tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan bo'lib, ularning tadqiqotlarida inson salohiyati - ya'ni bilim, ko'nikma va salomatlik kabi omillar iqtisodiy o'sish va ishlab chiqarish samaradorligining muhim elementi sifatida e'tirof etilgan. G. Bekker (1993) o'zining "Inson kapitali" asarida inson kapitaliga sarmoya kiritish davlat va xususiy sektor uchun eng yuqori rentabellikka ega investitsiya turi ekanini ilmiy asoslab bergan [1,2].

So'nggi yillarda inson kapitalining ishlab chiqarish xarajatlariga ta'siri bo'yicha chuqurroq izlanishlar olib borilgan. McKinsey & Company (2022) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra, xodimlarning malakasini muntazam oshirib boradigan sanoat korxonalari mehnat unumdorligini o'rtacha 20–25% ga, ishlab chiqarishdagi isrofgarchilikni esa 15–20% ga kamaytirgan. Shuningdek, "The Future of Work in Manufacturing" nomli hisobotda sanoat korxonalarida trening, raqamlashtirish va ichki bilim almashinuvi orqali xarajatlarni optimallashtirish mexanizmlari yoritilgan [3].

Jahon banki tomonidan 2023 yilda e'lon qilingan Human Capital Index hisobotida ta'kidlanishicha, inson kapitaliga yetarlicha sarmoya kiritmayotgan davlatlar YaIMda yiliga o'rtacha 1,4–1,7 foizlik yo'qotishga uchraydi. Bu esa, inson kapitali nafaqat ijtimoiy, balki moliyaviy resurs sifatida strategik ahamiyatga ega ekanini ko'rsatadi [4].

O'zbekistonda ham inson kapitali bilan bog'liq ilmiy izlanishlar so'nggi yillarda faollashdi. Iqtisodiy tadqiqotlar va islohotlar markazi, O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi hamda ayrim oliy ta'lim muassasalari huzuridagi ilmiy jurnallarda chop etilgan maqolalarda inson kapitali va ishlab chiqarish samaradorligi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik yoritilgan. Jumladan, "O'zbekneftgaz" va "UzAuto Motors" korxonalarining yillik hisobotlarida malaka oshirish dasturlarining ishlab chiqarish tannarxiga ta'siri, xodimlar aylanishi va ish unumdorligi bilan bog'liq ko'rsatkichlar aniq tahlil qilingan.

Shuningdek, ILO (Xalqaro Mehnat Tashkiloti) 2021 yilda e'lon qilgan "Skills for a Resilient Workforce" nomli hisobotida pandemiya davrida inson kapitaliga sarmoya kiritgan korxonalarning inqirozlarga nisbatan bardoshliligi yuqori bo'lgani isbotlangan [5].





MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS

Umuman olganda, adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, inson kapitalini strategik resurs sifatida boshqarish orqali sanoat korxonalari xarajatlarni sezilarli darajada optimallashtirishi, mehnat unumdorligini oshirishi va raqobatbardoshligini ta'minlashi mumkin. Shunga qaramay, mavjud adabiyotlarda O'zbekiston sharoitiga moslashtirilgan model yoki konsepsiyalarning yetishmasligi kuzatiladi. Bu holat ushbu tadqiqotning dolzarbligini yanada oshiradi.

Tahlil va natijalar

Tadqiqot davomida inson kapitalining sanoat korxonalarida xarajatlarni optimallashtirishdagi o'rni tahlil qilindi. Bu borada xalqaro va milliy tajribalarga tayangan holda quyidagi asosiy yo'nalishlar aniqlangan:

O'zbekistonning ayrim yirik sanoat korxonalarida olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatdiki, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish:

ishlab chiqarish jarayonidagi nosozlik va chiqindilarni 15–20% gacha kamaytiradi; mahsulot tannarxini 8–12% kamaytirishga xizmat qiladi.

Misol uchun, "UzAuto Motors" tomonidan 2023 yilda amalga oshirilgan ichki trening dasturlari natijasida ishlab chiqarish samaradorligi 17% ga oshgan va defektlar soni 14% ga kamaygan.

Kadrlar doimiyligi xarajatlarni kamaytirishning muhim omillaridan biridir. SHRM (2021) ma'lumotlariga ko'ra:

bitta xodimning ishdan ketishi korxonaga o'rtacha 1,500–2,000 AQSh dollari zarar yetkazadi;

ichki rag'batlantirish tizimlari va karyera rivoji mavjud korxonalarda xodimlar aylanishi 2 barobar past bo'ladi.

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, inson kapitaliga yo'naltirilgan strategiyalar (trening, motivatsiya, sog'lom muhit) orqali xodimlar barqarorligi ta'minlanadi, bu esa yollash va o'qitish xarajatlarini kamaytiradi.

So'nggi yillarda ishlab chiqarish tizimlarida raqamlashtirish bilan bir qatorda inson kapitalini raqamli bilimlarga yo'naltirish orqali ham xarajatlar optimallashtirilmoqda:

"O'zbekneftgaz" AJ tomonidan 2024 yilda o'tkazilgan "Digital Workforce" dasturi doirasida texnik xodimlar uchun raqamli modul o'qituvlar joriy etilib, energiya samaradorligi 9% ga oshgan;

raqamli ko'nikmalarga ega xodimlar ishtirokidagi loyihalarda vaqt va resurs sarfi 15–18% ga qisqargan.

Korxonalarda yuqori tajribaga ega xodimlar tomonidan kam tajribali xodimlarni o'qitish orqali tashqi konsultant va trenerlarga bog'liqlik kamayadi. Bunday ichki bilim almashinuvi:

korxonaning o'qitish xarajatlarini o'rtacha 40% ga kamaytiradi, ishchilarning o'zaro ishonchi va jamoaviy ishlash madaniyatini kuchaytiradi.

Yuqoridagi tahlillar asosida quyidagi xulosalarga kelindi:





MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS

Inson kapitali sanoat korxonalari uchun eng muhim strategik resurs bo'lib, unga sarmoya kiritish uzoq muddatda xarajatlarni sezilarli darajada kamaytiradi.

Malakali va doimiy rivojlanayotgan xodimlar ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va nosozliklarni kamaytirish orqali korxona tannaxsini optimallashtiradi.

Raqamli bilimlar va ichki o'quv tizimlari korxona xarajatlarning texnologik va insoniy qismini baravar tejamli boshqarishni ta'minlaydi.

O'zbekiston sanoat korxonalarida inson kapitali imkoniyatlaridan to'liq foydalanish uchun tizimli yondashuv, davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash va korxonalarda ichki o'quv strategiyalarini kuchaytirish zarur.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, sanoat korxonalarida inson kapitaliga qaratilgan strategik yondashuvlar nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki ishlab chiqarish xarajatlarni samarali optimallashtirish imkonini ham beradi. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari - bilim, malaka, salomatlik va innovatsion tafakkur - ishlab chiqarish jarayonining sifat va samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Tahlil qilingan xalqaro tajribalar va O'zbekiston korxonalaridagi amaliy misollar shuni isbotladiki:

xodimlar malakasini oshirish va ularni doimiy rivojlantirish ishlab chiqarishdagi isrofgarchilik va defektlar sonini sezilarli darajada kamaytiradi;

ichki trening tizimlari va raqamli bilimlar xarajatlarni qisqartirishda yuqori samaradorlikka ega;

inson kapitalini rivojlantirish xodimlar aylanishini kamaytiradi va barqaror mehnat jamoasini shakllantiradi.

Bundan tashqari, inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali yollash, o'qitish va ishlab chiqarishdagi uzilishlar bilan bog'liq yashirin xarajatlarni ham kamaytirish mumkin. Korxona darajasida ichki bilim almashinuvi, motivatsiya tizimlari va zamonaviy texnologik ko'nikmalarni egallagan kadrlar orqali xarajatlarni strategik boshqarish modelini shakllantirish mumkin.

Shu asosda quyidagi umumiy xulosalar chiqarildi:

inson kapitali sanoat korxonalari uchun nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy ustuvor resursdir;

inson kapitaliga qaratilgan investitsiyalar uzoq muddatli xarajat optimallashtirish strategiyasining ajralmas qismiga aylanishi lozim;

O'zbekiston sanoatida mavjud inson resurslaridan samarali foydalanish uchun korxonalar va davlat hamkorligida tizimli, ilmiy asoslangan yondashuvlar zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.





MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC
SOLUTIONS

2. Schultz, Theodore W. Investment in Human Capital. The American Economic Review 51, no. 1 (1961): 1–17.

3. McKinsey & Company. The Future of Work in Manufacturing. McKinsey & Company, 2022. <https://www.mckinsey.com/industries/advanced-electronics/our-insights/the-future-of-work-in-manufacturing>.

4. World Bank. Human Capital Index 2023. Washington, DC: World Bank Group, 2023. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>.

5. International Labour Organization. Skills for a Resilient Workforce: Accelerating Skills Development in Response to the COVID-19 Crisis. Geneva: ILO, 2021. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_795107/lang--en/index.htm.

