DAVLAT VA XUSUSIY SEKTORLAR O'RTASIDA INSONIY KAPITALNI TAQSIMLASH: O'ZBEKISTONDA YOSH MUTAXASSISLARNING KASBI TANLASHINING IQTISODIY OMILI

Nosirova Shaxzoda Bohodir qizi
shaxzoda.nosirova@uzinfocom.uz
0009-0005-1437-1042
DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.23170574

Abstrakt

Inson kapitali iqtisodiy rivojlanish, mehnat unumdorligi va tashkilot raqobatbardoshligining asosiy omillaridan biridir. Inson kapitalining iqtisodiy nazariyasi ta'lim, kasbiy bilim, ko'nikma va tayyorgarlikni kelajakdagi iqtisodiy daromad keltiradigan investitsiya shakllari sifatida ko'rib chiqadi. Shu nuqtai nazardan, davlat va xususiy bandlik o'rtasidagi tanlovni iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha inson kapitalini taqsimlash jarayoni sifatida ko'rib chiqish mumkin. Bu masala, ayniqsa, davlat muassasalari malakali va yuqori darajada mobil mutaxassislar uchun xususiy tashkilotlar bilan raqobatlashadigan rivojlanayotgan iqtisodiyotlar uchun dolzarbdir. Ushbu maqolaning maqsadi O'zbekistonda yosh mutaxassislarning davlat va xususiy bandlik o'rtasidagi afzalliklariga ta'sir qiluvchi iqtisodiy omillarni o'rganish va mehnat bozorida davlat xizmatining raqobatbardoshligini oshirish mexanizmlarini ko'rib chiqishdir. Tadqiqot inson kapitali nazariyasining nazariy asoslarini davlat xizmatining motivatsiyasi, tashkilotning jozibadorligi va mehnat bozori xatti-harakatlari bo'yicha adabiyotlar bilan birlashtiradi. O'zbekistondagi yosh mutaxassislar va talabalar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnomadan olingan empirik kuzatuvlar davlat va xususiy bandlik haqidagi tasavvurlardagi mavjud farqni ko'rsatish uchun ishlatiladi. Maqolada inson kapitalini samarali taqsimlash davlat tashkilotlaridan raqobatbardosh iqtisodiy rag'batlarni kasbiy rivojlanish, martaba o'sishi, mazmunli ish va zamonaviy tashkiliy sharoitlar uchun imkoniyatlar bilan birlashtirishni talab qilishi ta'kidlangan.

Kalit so'zlar: inson kapitali, mehnat bozori, davlat sektori, xususiy sektor, iqtisodiy daromadlar, kasb tanlash, davlat xizmati, yosh mutaxassislar, O'zbekiston.

Kirish

Inson kapitali zamonaviy iqtisodiy nazariyada markaziy o'rinni egallaydi, chunki shaxslarning bilimlari, ko'nikmalari, kompetentsiyalari va tajribasi unumdorlik va iqtisodiy ko'rsatkichlarga bevosita ta'sir qiladi. Shults (1961) ta'lim va ko'nikmalarga sarflanadigan xarajatlarni inson kapitaliga investitsiya sifatida tizimli ravishda kontseptsiyalashtirgan birinchi iqtisodchilardan biri edi. Keyinchalik Bekker (1962) ushbu yondashuvni ishlab chiqdi va ta'lim va o'qitishga investitsiyalar unumdorlik va daromadlarning oshishi orqali kelajakda daromad keltirishini ta'kidladi.

Mincer (1974) shaxsiy daromadlardagi farqlarni tushuntirishda ta'lim va ish tajribasining muhimligini yanada ko'rsatdi. Shu nuqtai nazardan, ish bilan ta'minlash bo'yicha qarorlarni qisman to'plangan inson kapitalidan kutilgan daromad bilan bog'liq qarorlar sifatida ko'rib chiqish mumkin.

Makroiqtisodiy darajada inson kapitali iqtisodiy o'sish bilan ham bog'liq. Lukas (1988) inson kapitalini to'plashni iqtisodiy rivojlanishning muhim mexanizmi sifatida ta'kidlagan bo'lsa, Mankiw,

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Romer va Weil (1992) inson kapitalini iqtisodiy o'sish modellariga kiritish mamlakatlar o'rtasidagi iqtisodiy ko'rsatkichlardagi farqlarni tushuntirishni yaxshilashini ko'rsatdilar.

Wilson va Briscoe (2004) keng ko'lamli tadqiqotlarni ko'rib chiqib, ta'lim, o'qitish, inson kapitalini rivojlantirish, unumdorlik va iqtisodiy o'sish o'rtasidagi bog'liqlikni ta'kidlaydilar. Ularning tahlili shuni ko'rsatadiki, inson kapitaliga investitsiyalar individual, tashkiliy va makroiqtisodiy darajalarda foyda keltirishi mumkin.

Shuning uchun, malakali inson kapitalini iqtisodiyotning turli sohalari bo'yicha taqsimlash muhim iqtisodiy masala hisoblanadi. Davlat va xususiy tashkilotlar o'xshash ma'lumotga va kasbiy malakaga ega bo'lgan xodimlar uchun raqobatlashadilar, shu bilan birga pul va pul bo'lmagan imtiyozlarning turli xil kombinatsiyalarini taklif qiladilar.

Inson kapitali va ish bilan ta'minlash tanlovi

Inson kapitali nazariyasi nuqtai nazaridan, shaxslar to'plangan bilim va ko'nikmalaridan munosib daromad olish imkonini beradigan ish imkoniyatlarini izlaydilar. Bu daromad ish haqi, martaba o'sishi, kasbiy rivojlanish, ish bilan ta'minlash, ijtimoiy nafaqalar yoki qo'shimcha kompetensiyalarga ega bo'lish imkoniyatlari shaklida bo'lishi mumkin.

Binobarin, ish tanlashni faqat ish haqi farqlari bilan izohlab bo'lmaydi. Bandlikning kutilayotgan uzoq muddatli qiymati, shuningdek, o'rganish imkoniyatlari, professional mobillik, tashkiliy madaniyat va martaba rivojlanishiga bog'liq.

Bu, ayniqsa, professional faoliyatining boshida turgan yosh mutaxassislar uchun juda muhimdir. Ularning ishga joylashish to'g'risidagi qarorlari ularning keyingi ko'nikmalarini rivojlantirishga va natijada kelajakdagi unumdorligi va daromadlariga ta'sir qilishi mumkin.

Shuning uchun davlat va xususiy bandlik o'rtasidagi tanlov nafaqat individual darajadagi mehnat bozori qarorini, balki iqtisodiyotda inson kapitalini taqsimlashning kengroq jarayonini ham anglatadi.

Perri va Uayz (1990) shaxslarni davlat xizmatiga kirishga jamoat manfaatlari, mehr-shafqat va jamoat qadriyatlariga sodiqlik bilan bog'liq sabablar orqali undash mumkinligini ta'kidladilar. Keyingi tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, davlat xizmatiga motivatsiya yollash afzalliklariga, tashkilotning sadoqatiga va xodimlarning xulq-atvoriga ta'sir qilishi mumkin (Ritz, Brewer va Neumann, 2016).

Biroq, davlat xizmati xususiy tashkilotlar bilan bir xil mehnat bozorida faoliyat yuritadi. Xususiy ish beruvchilar ish haqi, martaba mobilligi, tashkiliy moslashuvchanlik va tezkor kasbiy rivojlanish imkoniyatlari kabi sohalarda ustunlikka ega bo'lishlari mumkin.

Andersen va boshqalar (2012) ish haqi mexanizmlari turli xil xodimlarni davlat tashkilotlariga jalb qilishga ta'sir qilishi mumkinligini ko'rsatadi. Bu shuni ko'rsatadiki, hatto xodimlar davlat xizmati qadriyatlari bilan rag'batlantirilgan taqdirda ham, moliyaviy rag'batlantirish davlat sektorida yollashning muhim tarkibiy qismi bo'lib qolmoqda.

Shu bilan birga, faqat moliyaviy rag'batlantirishning o'zi yetarli bo'lmasligi mumkin. Kristof-Brown, Zimmerman va Johnson (2005) shaxs-tashkilot va shaxs-ishga moslik bo'yicha tadqiqotlarning meta-tahlili orqali xodimlar va tashkilotlar o'rtasidagi moslik nomzodlarni jalb qilish va ish bilan ta'minlash natijalari bilan bog'liqligini ko'rsatdilar.

inson kapitalidan iqtisodiy va iqtisodiy bo'lmagan daromadlarning jozibador kombinatsiyasini taklif qilish qobiliyati sifatida tushunish kerak.

Bu masala, ayniqsa, davlat boshqaruvi institutsional va raqamli transformatsiyalarni boshidan kechirayotgan va natijada zamonaviy professional ko'nikmalarga ega malakali mutaxassislarni talab qilayotgan O'zbekistonda dolzarbdir.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Muallifning 16-32 yoshdagi 177 talaba va yosh mutaxassislar orasida o'tkazgan empirik tadqiqoti yoshlarning davlat va xususiy ish bilan ta'minlashga bo'lgan hozirgi afzalliklarini ko'rsatadi. So'rov shuni ko'rsatadiki, xususiy sektorda bandlik odatda, ayniqsa daromad va martaba rivojlanishi bilan bog'liq holda yanada jozibadorroq deb qabul qilinadi, davlat xizmati esa barqarorlik va ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan afzalliklarni saqlab qoladi. Ushbu kuzatishlar yosh mutaxassislar ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini iqtisodiy daromadlar, martaba istiqbollari va ijtimoiy qadriyatlarning kombinatsiyasiga qarab baholaydilar degan kengroq nazariy argumentni namoyish etadi.

Muhimi, ushbu kuzatishlarning maqsadi sababiy bog'liqlikni o'rnatish emas, balki inson kapitali nazariyasini O'zbekiston mehnat bozori kontekstiga qanday qo'llash mumkinligini namoyish etishdir.

Adabiyotlar va empirik kuzatishlar davlat bandligining raqobatbardoshligini oshirishning bir nechta yo'nalishlarini taklif qiladi.

Birinchidan, davlat tashkilotlari kamyob va strategik ahamiyatga ega kompetensiyalarning bozor qiymatini aks ettiruvchi raqobatbardosh ish haqi mexanizmlarini ishlab chiqishlari kerak.

Kasbiy ta'lim va uzluksiz o'qitishga investitsiyalarni ko'paytirishi kerak. Inson kapitali nazariyasi shuni ko'rsatadiki, bunday investitsiyalar xodimlarning unumdorligini oshirishi va ham jismoniy shaxslar, ham tashkilotlar uchun daromad keltirishi mumkin.

Uchinchidan, shaffof martaba rivojlanishi tizimlari davlat bandligining kutilgan uzoq muddatli qiymatini oshirishi mumkin. Yosh mutaxassislar kasbiy rivojlanishning martaba o'sishi bilan qanday bog'liqligini aniq tushunsalar, davlat sektoridagi karyeralarni ko'rib chiqish ehtimoli ko'proq.

Zamonaviy ish muhiti, raqamli texnologiyalar, ustozlik, yetakchilikni rivojlantirish va ijtimoiy ahamiyatga ega loyihalarda ishtirok etish imkoniyatlari orqali tashkilotning jozibadorligini oshirishi kerak.

Nihoyat, HR siyosati kengroq iqtisodiy siyosat bilan integratsiyalashuvi kerak. Malakali davlat xizmatchilarini yollash va saqlab qolish faqat ma'muriy funktsiya sifatida emas, balki davlatning institutsional salohiyatiga investitsiya sifatida qaralishi kerak.

Xulosa

Davlat va xususiy sektorlar o'rtasida inson kapitalini taqsimlash mehnat bozori rivojlanishining muhim iqtisodiy jihatini ifodalaydi. Inson kapitali nazariyasi shuni ko'rsatadiki, shaxslar kelajakda daromad olish umidida ta'lim va kasbiy ko'nikmalarga sarmoya kiritadilar, davlat sektoridagi tadqiqotlar esa ish bilan ta'minlash bo'yicha qarorlarga ijtimoiy qadriyatlar va davlat xizmatiga bo'lgan motivatsiya ham ta'sir qilishi mumkinligini ko'rsatadi.

O'zbekiston uchun davlat va xususiy ish beruvchilar o'rtasidagi malakali yosh mutaxassislar uchun raqobat davlat ish bilan ta'minlashning iqtisodiy va tashkiliy jozibadorligini qayta ko'rib chiqish zaruratini tug'diradi. Mavjud empirik dalillar shuni ko'rsatadiki, davlat xizmati barqarorlik va ijtimoiy hissa bilan bog'liq muhim afzalliklarni taklif qilsa-da, xususiy bandlik daromad va martaba rivojlanishi kabi sohalarda kuchliroq deb qabul qilinadi.

Binobarin, davlat xizmatining raqobatbardoshligini oshirish raqobatbardosh ish haqi, inson kapitaliga investitsiyalar, martaba rivojlanishi, kasbiy tayyorgarlik, tashkiliy jozibadorlik va davlat xizmatining motivatsiyasini birlashtirgan kompleks yondashuvni talab qiladi .

Bunday yondashuv inson kapitalini yanada samarali taqsimlashga, davlat muassasalarining salohiyatini mustahkamlashga va oxir-oqibat unumdorlik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Manbalar

1. Andersen, LB, Eriksson, T., Kristensen, N., & Pedersen, LH (2012). Davlat xizmatiga ishtiyoqli xodimlarni jalb qilish: kompensatsiya paketlarini qanday ishlab chiqish kerak. Xalqaro ma'muriy fanlar sharhi, 78 (4), 615–641.
2. Becker, GS (1962). Inson kapitaliga investitsiyalar: Nazariy tahlil. Siyosiy iqtisodiyot jurnali, 70 (5), 9–49.
3. Kristof-Brown, AL, Zimmerman, RD, & Johnson, EC (2005). Shaxslarning ish joyiga mos kelishining oqibatlari: Shaxs-ish, shaxs-tashkilot, shaxs-guruh va shaxs-rahbar mos kelishining meta-tahlili. Personal Psychology, 58 (2), 281–342.
4. Lukas, RE (1988). Iqtisodiy rivojlanish mexanikasi haqida. Pul-kredit iqtisodiyoti jurnali, 22 (1), 3–42.
5. Mankiw, NG, Romer, D., & Weil, DN (1992). Iqtisodiy o'sish empirikasiga qo'shgan hissasi. The Quarterly Journal of Economics, 107 (2), 407–437.
6. Mincer, J. (1974). Ta'lim, tajriba va daromad . Nyu-York: Kolumbiya universiteti nashriyoti.
7. Perry, JL, & Wise, LR (1990). Davlat xizmatining motivatsion asoslari. Davlat boshqaruvi sharhi, 50 (3), 367–373.
8. Ritz, A., Brewer, GA, & Neumann, O. (2016). Davlat xizmatiga turtki: Tizimli adabiyotlar sharhi va istiqbollari. Davlat boshqaruvi sharhi, 76 (3), 414–426.
9. Schultz, TW (1961). Inson kapitaliga investitsiyalar. The American Economic Review, 51 (1), 1–17.
10. Wilson, RA va Briscoe, G. (2004). Inson kapitalining iqtisodiy o'sishga ta'siri: Sharh. P. Decy va M. Tessaring (tahr.), Ta'lim va o'qitishning ta'siri . Cedefop ma'lumotnomalar seriyasi № 54.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.