



INSON KAPITALIGA INVESTITSIYA VA MEHNAT UNUMDORLIGI: XODIMLARNI O'QITISH SAMARASINI BAHOLASH

Islomjon TURDIMURODOV

Tadqiqotchi

E-mail: islomjonturdimurodov571@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada inson kapitaliga kiritilgan investitsiyaning iqtisodiy samarasi ikki darajada – shaxs va korxona darajasida tahlil qilinadi hamda bu ikki darajada investitsiya qilish rag'batlari nega farq qilishi ko'rib chiqiladi. Psacharopoulos va Patrinos (2018:1) umumlashtirgan jahon ma'lumotlariga ko'ra, ta'limning qo'shimcha bir yiliga to'g'ri keladigan o'rtacha shaxsiy daromadlilik dunyo bo'yicha 8,8 foizni, Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasida esa 7,3 foizni tashkil etadi; ta'lim bosqichi ko'tarilgan sari daromadlilik pasayadi. Korxona darajasida Arthur, Bennett, Edens va Bell (2003:242) meta-tahlili o'qitishning o'rtacha samarasini $d = 0,62$ darajasida baholaydi, bunda natija darajasidagi ko'rsatkich bilim darajasidagi ko'rsatkichdan kam emas. Maqolada o'qitish bozorining asosiy muammosi samaraning yo'qligida emas, balki uning xodim va ish beruvchi o'rtasida taqsimlanishida ekani asoslanadi; bu taqsimot egallanadigan malakaning umumiy yoki korxonaga xos xususiyati bilan belgilanadi.

Kalit so'zlar: inson kapitali, investitsiya samaradorligi, xodimlarni o'qitish, mehnat unumdorligi, Minser tenglamasi, umumiy va maxsus malaka, o'qitishni baholash, O'zbekiston.

Аннотация. В статье анализируется экономическая отдача от инвестиций в человеческий капитал на двух уровнях – индивидуальном и фирменном – и рассматривается, почему эти уровни порождают различные стимулы к инвестированию. Согласно глобальным данным, обобщённым Psacharopoulos и Patrinos (2018:1), средняя частная отдача от



дополнительного года обучения составляет 8,8 процента в мире и 7,3 процента в регионе Европы и Центральной Азии. На уровне предприятия мета-анализ Arthur, Bennett, Edens и Bell (2003:242) оценивает средний эффект обучения в $d = 0,62$. Обосновывается, что центральная проблема рынка обучения состоит не в отсутствии отдачи, а в её распределении между работником и работодателем, которое определяется общим или специфическим характером приобретаемой квалификации.

Ключевые слова: человеческий капитал, отдача от инвестиций, обучение персонала, производительность труда, уравнение Минцера, общие и специфические навыки, оценка обучения, Узбекистан.

Abstract. The article examines the economic return on investment in human capital at two levels – the individual and the firm – and considers why the two levels yield different incentives to invest. Drawing on the global evidence collected by Psacharopoulos and Patrinos (2018:1), the average private return to an additional year of schooling is 8.8 per cent worldwide and 7.3 per cent in Europe and Central Asia, while returns decline as the level of education rises. At the firm level the meta-analysis of Arthur, Bennett, Edens and Bell (2003:242) reports a mean training effect of $d = 0.62$. The article argues that the central problem of the training market is not the absence of a return but the division of that return between worker and employer, which is determined by the general or firm-specific character of the skill acquired.

Keywords: human capital, return on investment, employee training, labour productivity, Mincer equation, general and specific skills, training evaluation, Uzbekistan.

1. KIRISH

Iqtisodiyotda ta'lim va o'qitish unumdorlikni oshiradi degan qoida kabi keng e'tirof etilgan fikr kam uchraydi. Davlatlar ta'lim qamrovini kengaytirayotganda, korxonalar rivojlantirish dasturlariga mablag'



ajratayotganda, xalqaro tashkilotlar mamlakatlarni ishchi kuchi sifati bo'yicha reyting qilayotganda shu qoidaga tayanadi. Qoidaning o'zi deyarli hech qachon bahsga tortilmaydi.

Bahsli bo'lgan va amaliyot uchun ahamiyat kasb etadigan masala boshqa: samaraning kattaligi qanday, uni kim oladi va xarajatni ko'targan tomon daromadni ham oladimi? Bu uchta savol bir-biridan farq qiladi, ularni chalkashtirish esa amaliy adabiyotdagi kelishmovchiliklarning katta qismini keltirib chiqaradi. O'qitish dasturi ijtimoiy jihatdan foydali bo'lib, uni moliyalashtirishi lozim bo'lgan ish beruvchi uchun jozibasiz bo'lishi mumkin; malaka xodimning ish haqini oshirib, uni moliyalashtirgan korxonaning mahsulotini oshirmasligi mumkin. Bu holatlarning birortasi ham inson kapitali nazariyasiga zid emas va ikkalasi ham ko'p uchraydi.

Maqolada ko'rib chiqiladigan muammo ana shu tafovutdan kelib chiqadi. Korxonalar muntazam ravishda xodimlariga sarmoya kiritishga da'vat etiladi va bu da'vat milliy ma'lumotlar asosida hisoblangan o'rtacha daromadlilik ko'rsatkichlari bilan asoslanadi. Biroq millionlab ishchilar bo'yicha hisoblangan ta'limning qo'shimcha bir yiliga to'g'ri keladigan o'rtacha daromadlilik – bu alohida korxona muayyan o'quv dasturidan kutishi mumkin bo'lgan samara emas, ammo ikkalasi ko'pincha bir xil narsa sifatida taqdim etiladi.

Tadqiqotning maqsadi – inson kapitaliga investitsiyaning daromadlilik haqida ikki darajada nimalar ma'lum ekanini bayon qilish, darajalar nega farq qilishini tushuntirish va boshqaruv qarorlari aslida qabul qilinadigan darajada samarani o'lchash usullarini baholashdan iborat. Shu maqsaddan to'rtta vazifa kelib chiqadi: nazariy asosni va undagi umumiy hamda maxsus kapital farqini bayon qilish; shaxsiy daromadlilik bo'yicha empirik dalillarni ko'rib chiqish; korxona darajasidagi o'qitish samarasiga oid dalillarni tahlil qilish; o'lchash muammosini va uning O'zbekiston korxonalari uchun oqibatlarini belgilash.



Maqolaning ilmiy yangiligi yangi bog'liqlikni kashf etishda emas, odatda alohida o'qiladigan ikki tadqiqot yo'nalishini birlashtirishdadir. Mehnat iqtisodiyoti adabiyoti xodim oladigan daromadni o'lchaydi; inson resurslarini boshqarish adabiyoti korxona oladigan samarani o'lchaydi. Quyida ilgari suriladigan fikr shuki, ular o'rtasidagi tafovut o'lchash nuqsoni emas, real iqtisodiy hodisadir va buni tan olish korxonadan nimani moliyalashtirish kutilishi lozimligini o'zgartiradi.

2. NAZARIY ASOS

Masalaning zamonaviy talqini Bekerning ishlaridan boshlanadi. U ta'lim, kasbiy tayyorgarlik, sog'liq va migratsiyaga qilinadigan xarajatlarni iste'mol emas, investitsiya sifatida – kelajakdagi daromad oqimini kutib bugun qilinadigan sarf sifatida tahlil qilishni taklif etgan (Becker, 1964:11). Bu taklif shunchaki atama o'zgartirishi emas edi. Bunday xarajat investitsiya deb qaralgach, investitsiya tahlilining butun apparati qo'llanilishi mumkin bo'ladi: daromadlilik normasini hisoblash, qoplanish muddatini aniqlash va muqobil loyihalarni qiyoslash imkoni tug'iladi.

Nazariyaning empirik ifodasi – Minser tomonidan rasmiylashtirilgan daromad funksiyasi bo'lib, unda daromadning logarifmi ta'lim yillari va ish tajribasining kvadratik funksiyasiga regressiya qilinadi (Mincer, 1974:83). Ushbu tenglamadagi ta'lim koeffitsienti qo'shimcha bir yilning o'rtacha shaxsiy daromadlilik sifatida talqin qilinadi va u hozirgacha adabiyotda eng keng qo'llaniladigan baholovchi hisoblanadi. Uning ommabopligi ma'lumotga bo'lgan talabining kamligi bilan izohlanadi: daromad, ta'lim va yosh ko'rsatilgan uy xo'jaliklari so'rovi kifoya qiladi.

Mazkur maqola uchun eng muhim farqlanish – Bekerning o'qitishni umumiy va korxonaga xos (maxsus) turlarga ajratishidir. Umumiy o'qitish xodimning unumdorligini o'qitgan korxonada ham, boshqa korxonalarda ham bir xilda oshiradi; maxsus o'qitish esa faqat uni bergan korxonada oshiradi. Bu



farqlanish xarajatni kim ko'tarishi masalasiga bevosita ta'sir qiladi. Agar o'qitish umumiy bo'lsa, uni moliyalashtirib so'ngra ish haqini oshirgan korxona hech narsa yutmaydi; moliyalashtirib ish haqini oshirmagan korxona esa yangi malaka talab qiladigan yuqoriroq haqni taklif qiluvchi raqibga xodimni boy beradi. Shu sababli raqobat sharoitida umumiy o'qitish xodimning o'zi tomonidan – odatda o'quv davrida pastroq ish haqiga rozi bo'lish orqali – moliyalashtiriladi. O'qitish maxsus bo'lganda esa egallangan malaka boshqa joyda qiymatga ega bo'lmaydi, xodim tashqi bozorda o'z haqini oshira olmaydi va xarajat ham, daromad ham tomonlar o'rtasida bo'linadi (1-rasm).



1-rasm. Umumiy va maxsus inson kapitali: xarajatni kim ko'taradi

Amaliyotdagi o'qitish kamdan kam hollarda bu ikki qutbning birida joylashadi. Aksariyat dasturlar ko'chadigan va ko'chmaydigan malakaning aralashmasini beradi, bu nisbat esa qisman dastur loyihasining o'ziga bog'liq. Keng tarqalgan dasturiy ta'minotni o'rgatayotgan korxona umumiy kapital yaratmoqda; o'sha dasturdan foydalanishning o'z tartib-qoidalarini o'rgatayotgan korxona maxsus kapital yaratmoqda. Ikkovining nisbati korxona daromadning qanchasini o'zida saqlab qola olishini, demak, qancha sarflash oqilona ekanini belgilaydi.

Bu mulohaza umumiy malakalarga ijtimoiy maqbul darajadan kam investitsiya kiritilishini bashorat qiladi va ushbu bashorat ta'limni davlat tomonidan moliyalashtirish hamda kasbiy tayyorgarlikni davlat qo'llab-



quvvatlashining standart asoslaridan biridir. Tashqi samara real: xodimni o'qitib, so'ngra uni boy bergan korxona qabul qiluvchi korxonaga hech qanday tovon olmagan holda foyda keltiradi.

Shu bilan birga ikkita muhim izoh kiritilishi lozim. Birinchisi: mehnat bozori ishqalanishsiz emas. Ish qidirish qimmatga tushadigan, axborot to'liq bo'lmagan va harakatchanlik cheklangan sharoitda korxona hatto umumiy o'qitishdan ham daromadning bir qismini saqlab qola oladi, chunki o'qitilgan xodimning tashqi imkoniyatlari raqobat modeli taxmin qilgandek yaxshi emas. Shunday sharoitda korxonalar umumiy o'qitishni ham moliyalashtiradi va buning empirik kuzatilishi nazariyaga qarshi dalil emas, bozor tuzilishi haqidagi ma'lumotdir. Ikkinchi izoh: umumiy va maxsus kapital farqini amalda qo'llash uni bayon qilishdan ko'ra qiyinroq, chunki ko'chadigandek ko'ringan malakalar ko'pincha unchalik ko'chmaydi – ularning unumdorligi xodim bilan birga ko'chmaydigan to'ldiruvchi aktivlarga, ya'ni hamkasblar, uskunalar va ish tartiblariga bog'liq bo'ladi.

3. SHAXS DARAJASIDAGI DAROMADLILIK

Shaxsiy daromadlilik bo'yicha dalillar nihoyatda ko'p va ular besh o'n yillik davomida muntazam umumlashtirib kelinmoqda. Eng so'nggi keng qamrovli sharhda 1950–2014-yillarni qamrab olgan 139 ta mamlakat bo'yicha 1 120 ta baholash jalb qilingan (Psacharopoulos & Patrinos, 2018:3). Uning asosiy xulosasi shuki, ta'limning qo'shimcha bir yiliga to'g'ri keladigan o'rtacha shaxsiy daromadlilik 8,8 foizni tashkil etadi; bu ko'rsatkich ayni davrda ta'lim qamrovi jahon miqyosida sezilarli kengayganiga qaramay, ketma-ket sharhlarda barqaror bo'lib qolmoqda.

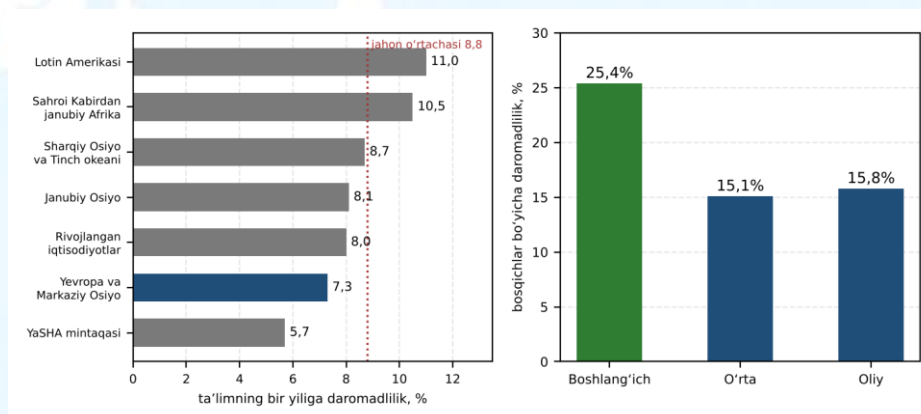
Tafsilotlardagi uchta qonuniyat mazkur maqolaning dalillari uchun ahamiyatlidir. Birinchisi ta'lim bosqichiga tegishli. Shaxsiy daromadlilik boshlang'ich ta'lim bosqichida eng yuqori – 25,4 foiz, o'rta va oliy bosqichlarda esa ancha past – mos ravishda 15,1 va 15,8 foiz (Psacharopoulos & Patrinos,





2018:4). Bu qonuniyat omilning pasayuvchi unumdorligi nazariyasi kutganiga mos keladi va davlat mablag'larini taqsimlashda aniq xulosa beradi; biroq bunday qarorlar asoslanishi lozim bo'lgan ijtimoiy daromadlilik har bir bosqichda shaxsiy daromadlilikdan past ekanini unutmaslik kerak.

Ikkinchi qonuniyat geografiya va daromad darajasiga tegishli. Daromadlilik past daromadli iqtisodiyotlarda yuqoriroq – 9,3 foiz, yuqori daromadlilarida esa 8,2 foiz; mintaqaviy ko'rsatkichlar Lotin Amerikasidagi 11,0 foizdan Yaqin Sharq va Shimoliy Afrikadagi 5,7 foizgacha o'zgaradi (Psacharopoulos & Patrinos, 2018:4). O'zbekiston kiradigan Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasida ko'rsatkich 7,3 foizni tashkil etadi – bu jahon o'rtachasidan past va keltirilgan yettita mintaqada oxiridan ikkinchi o'rin (2-rasm).



2-rasm. Ta'lim daromadliliqi mintaqalar va ta'lim bosqichlari bo'yicha

Uchinchi qonuniyat genderga tegishli: ayollar ta'limining shaxsiy daromadliliqi erkaklarnikidan taxminan ikki foiz bandga yuqori (Psacharopoulos & Patrinos, 2018:5). Bu natija yetarli darajada ko'p marta takrorlangan va ishonchli deb qaraladi; u ayollarning ta'limdagi hamda mehnat bozoridagi ishtirokini oshirishga qaratilgan siyosatning eng oddiy asoslaridan biridir.

Yevropa va Markaziy Osiyo bo'yicha nisbatan past ko'rsatkich tashvish emas, izoh talab qiladi. Ta'lim daromadliligining past baholanishi bir necha turli



sabablardan kelib chiqishi mumkin va ularning siyosiy oqibatlar har xil. U ish haqi tuzilishining siqilganidan – malakaga biriktirilgan daromad ustamasi institutsional omillar bilan cheklanganidan dalolat berishi mumkin. U talabga nisbatan o'qimishli ishchi kuchining ko'pligini aks ettirishi mumkin. U ta'lim mazmuni bilan ish beruvchilar talabi o'rtasidagi mosligning zaifligidan, ya'ni malakaning kerakli signalni bermayotganidan kelib chiqishi mumkin. Yoki u o'tish iqtisodiyotlaridagi ish haqi belgilash tartiblarining merosi bo'lishi mumkin. Bu izohlarni bir-biridan ajratish uchun mintaqaviy agregat emas, mamlakat darajasidagi tahlil zarur.

Barcha shunday baholashlarga umumiy ehtiyotkorlik ham tegishli. Minser koeffitsienti ta'lim daromadliligini faqat ta'lim daromadning kuzatilmaydigan omillari bilan bog'liq bo'lmagan taqdirdagina aniqlaydi; bunday omil sifatida esa qobiliyat eng ravshan nomzoddir. Agar qobiliyatliroq kishilar ko'proq ta'lim olsa va ular ta'limsiz ham ko'proq daromad topadigan bo'lsa, koeffitsient sababiy ta'sirni oshirib ko'rsatadi. Keng metodologik adabiyot bu muammoni instrumental o'zgaruvchilar, egizaklar bo'yicha tadqiqotlar va tabiiy eksperimentlar yordamida o'rgangan; umumiy xulosa shuki, siljish mavjud, ammo u ilgari o'ylanganidan kichik va an'anaviy baholashlar jiddiy adashtirmaydi.

4. KORXONA DARAJASIDAGI SAMARA

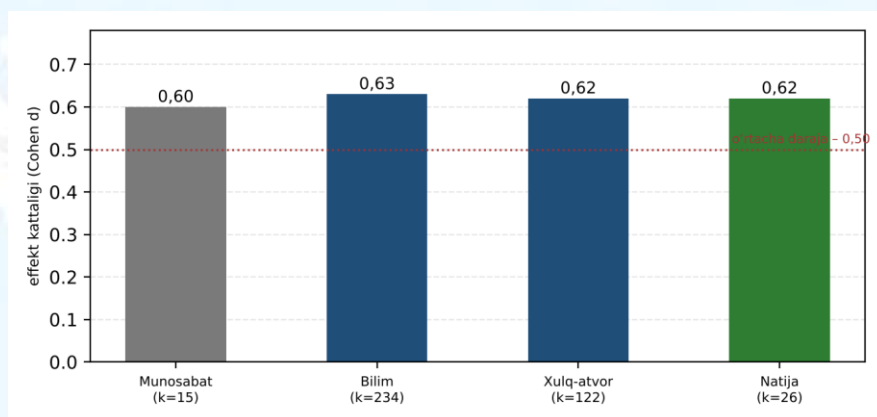
Shaxsiy daromadlilik ko'rsatkichlari korxonaga muayyan dasturni moliyalashtirish arziydimi degan savolga deyarli hech narsa aytmaydi. Bu savol uchun boshqa adabiyot – ishlab chiqarishda o'qitish samaradorligi bo'yicha eksperimental va kvazi-eksperimental tadqiqotlar majmui ahamiyatlidir.

Ushbu adabiyotning eng ko'p iqtibos keltiriladigan umumlashmasida 162 ta manbadan olingan 397 ta effekt baholashi va jami 33 325 ishtirokchi asosida o'rtacha effekt kattaligi $d = 0,62$ darajasida qayd etilgan (Arthur va b.,



2003:239). Bunday kattalikdagi effekt odatda o'rtadan yuqori deb baholanadi va u tashkiliy aralashuvlar odatda qiyoslanadigan mezondan yuqori turadi.

Mezon turlari bo'yicha taqsimot yanada ko'rsatkichliroq natija beradi va u 3-rasmda keltirilgan. O'qitish samarasi ko'pincha faqat tinglovchilarning mamnunligi yoki o'zlashtirilgan bilim darajasida namoyon bo'ladi, tashkiliy natijalar o'lchanganda esa yo'qoladi degan e'tiroz bildiriladi. Ma'lumotlar bu e'tirozni tasdiqlamaydi. Tashkiliy natijalarni qamrab oluvchi natija darajasidagi effekt $d = 0,62$ ni tashkil etadi va bu bilim darajasidagi $d = 0,63$ hamda xulq-atvor darajasidagi $d = 0,62$ ko'rsatkichlariga amalda teng (Arthur va b., 2003:242).



3-rasm. O'qitishning o'rtacha samarasi baholash mezonlari bo'yicha

Ushbu dalillarni talqin qilishda ikkita jihat e'tiborga olinishi lozim. Birinchisi – natija darajasida mavjud baholashlar soni kam: bilim darajasidagi 234 taga qarshi 26 ta, demak bu ko'rsatkichga bo'lgan ishonch ham shunga mos ravishda pastroq. Ikkinchisi – nashr qilish siljishi: effekt aniqlagan tadqiqotlar aniqlamaganlariga qaraganda ko'proq chop etiladi, shu sababli meta-tahliliy o'rtacha ko'rsatkichlar haqiqiy qiymatni ma'lum darajada oshirib ko'rsatishi ehtimoldan xoli emas.

Xuddi shu tadqiqotlar majmui samarali dasturlarni samarasizlaridan farqlovchi loyihaviy belgilarni ham aniqlagan va bular menejer uchun o'rtacha effektdan ko'ra amaliyroqdir. Samaradorlik o'qitish usuli o'rgatilayotgan



malakaga mos kelganda, tinglovchilarga mashq qilish imkoni berilganda, qayta aloqa ta'minlanganda va ish muhiti o'rganilgan narsani qo'llashga yo'l qo'yganda ortadi. Oxirgi shart eng ko'p e'tibordan chetda qoladi. Tashkilot tartib-qoidalari qo'llashga ruxsat bermaydigan usulni o'rgatuvchi dastur bilim o'sishini qayd etadi, natijani esa qayd etmaydi.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, bu adabiyotda hisob-kitobning xarajat tomoni deyarli yo'q. Effekt kattaligi samaradorlik qanchalik oshganini ko'rsatadi, lekin bu o'sish sarflangan mablag'ni oqlaganmi degan savolga javob bermaydi. Ikki savol o'zaro bog'liq, ammo har xil; ikkinchisi esa dastur qiymati, ishtirokchilar vaqti va samaradorlik o'sishining pul ifodasi kabi ma'lumotlarni talab qiladi, bular esa aksariyat nashrlarda keltirilmaydi.

5. O'LCHASH MUAMMOSI

O'qitishni baholashda eng keng tarqalgan model mezonlarni to'rt darajaga ajratadi: munosabat, bilim, xulq-atvor va natija. Bu foydali tasnif bo'lib, yuqorida muhokama qilingan meta-tahliliy dalillar ham shu asosda tartibga solingan. Uning cheklovi shundaki, u moliyaviy qaror talab qiladigan qiyosga yetib bormaydi: natijalarni o'lchaydi, ammo ularni xarajat bilan bog'lamaydi. Keyingi ishlanmalarda beshinchi daraja qo'shiladi – unda natijalarning pul qiymati dastur xarajatiga qiyoslanib, daromadlilik normasi chiqariladi.

1-jadvalda darajalar, ularning har biri talab qiladigan ma'lumot va asosiy qiyinchiligi keltirilgan.

1-jadval

O'qitishni baholash darajalari va ularning talablari

Daraja	Nima o'lchanadi	Zarur ma'lumot	Asosiy qiyinchilik
Munosabat	tinglovchilar mamnunligi	kursdan keyingi so'rovnoma	keyingi mezonlar bilan bog'liqlik zaif



Daraja	Nima o'lchanadi	Zarur ma'lumot	Asosiy qiyinchilik
Bilim	egallangan bilim va malaka	kursgacha va keyingi test	ishga ko'chishi aniqlanmaydi
Xulq-atvor	ish joyida qo'llanishi	rahbar yoki hamkasb kuzatuvi	vaqt va qiyoslash guruhi talab qiladi
Natija	tashkiliy ko'rsatkichlar	operatsion va moliyaviy ko'rsatkichlar	natijani dasturga bog'lash
Daromadlilik	pul qiymatining xarajatga nisbati	baholangan natija va to'liq xarajat	nomoliyaviy foydani pulda ifodalash

Manba: muallif ishlanmasi.

To'rtinchi qatorda qayd etilgan qiyinchilik – natijani dasturga bog'lash – amaliyotda baholash ishlarining ko'pchiligini barbod qiladi. Tashkiliy samaradorlikka bir vaqtning o'zida juda ko'p omil ta'sir qiladi va o'quv dasturining hissasini ajratib olish uchun yo o'qitilmagan nazorat guruhi, yo o'qitishsiz nima bo'lishi haqidagi ishonchli baho kerak bo'ladi. Korxonalar nazorat guruhini kamdan kam tuzadi – qisman xodimlarning yarmini rivojlantirishdan mahrum qilishni asoslash qiyin bo'lgani uchun, qisman esa bu masala dastur loyihalanayotganda umuman ko'rib chiqilmagani uchun.

Nazorat qilinadigan loyiha imkonsiz bo'lganda uchta qisman yechim mavjud. Bosqichma-bosqich joriy etish, ya'ni dasturning bo'limlarga navbatma-navbat berilishi, allaqachon o'qitilganlar bilan hali o'qitilmaganlar o'rtasida tabiiy qiyos yaratadi. Ko'rsatkichni aralashuvdan oldin va keyin vaqt qatori sifatida o'lchash hech bo'lmaganda o'zgarish dastur bilan bir vaqtga to'g'ri kelganini tekshirish imkonini beradi. Ekspert bahosi, ya'ni rahbarlarning kuzatilgan o'sishning qancha qismi o'qitishga bog'liq ekani haqidagi fikri –





uchtasidan eng zaifi, ammo butun o'sishni jimgina dasturga bog'lashdan afzalroq.

Hisob-kitobning ko'pincha e'tibordan chetda qoladigan yana bir unsuri – xarajat tomoni. To'g'ridan-to'g'ri sarf – to'lov, materiallar, o'qituvchi vaqti – odatda qayd etiladi. Ishtirokchilarning vaqti esa odatda qayd etilmaydi, holbuki har qanday uzunroq dastur uchun aynan shu eng katta modda hisoblanadi; xodimlar ish joyidan uzilgan davrdagi mahsulot yo'qotishi ham hisobga olinmaydi. Bu moddalarni tashlab ketish ko'rinadigan daromadlilikni, ba'zan sezilarli darajada, oshirib yuboradi.

Daromadni qaysi davr bo'yicha hisoblash masalasi ham mavjud. Malaka texnologik o'zgarish va qo'llanmaslik oqibatida eskiradi, shu sababli tugagandan uch oy keyin o'lchangan dastur samarasi ikkinchi yilga kelib sezilarli darajada yemirilgan bo'lishi mumkin. Maqbul davr sohaning eskirish tezligiga bog'liq bo'lib, u axborot texnologiyalarida buxgalteriya qoidalari yoki asosiy boshqaruv ko'nikmalariga nisbatan ancha qisqa.

6. O'ZBEKISTON KORXONALARI UCHUN XULOSALAR

O'zbekiston mehnat bozorining bir qator xususiyatlari yuqoridagi tahlilga bevosita daxldor va ular turli tomonga yo'naltiradi.

Birinchisi – malakali xodimlarning harakatchanligi. Malakali ishchi kuchi uchun raqobat kuchli va ishdan ishga o'tish tez-tez bo'ladigan sharoitda ish beruvchining umumiy o'qitishni moliyalashtirib, daromadini boy berish xavfi ortadi hamda ko'chadigan malakalarga kam investitsiya kiritish haqidagi nazariy bashorat amal qila boshlaydi. Korxonalarga ochiq javob o'qitishdan voz kechish emas – bunda yutuqning o'zi ham yo'qoladi, balki o'qitish tarkibini korxonaga xos mazmun tomon siljitish va qimmatroq umumiy dasturlarga xodimni saqlab qolish shartlarini biriktirishdir.



Ikkinchisi – mehnat migratsiyasi. O'qitilgan xodimlarning boshqa mamlakatlarga ketishi milliy inson kapitalining yo'qotilishi bo'lib, u ichki iqtisodiyotning boshqa joyidagi yutuq bilan qoplanmaydi. Alohida korxona uchun bu shunchaki ishdan bo'shash ehtimolining yuqoriligi bo'lib, kutilayotgan daromadga qo'llanadigan diskontni oshiradi; siyosat uchun esa bu eng ko'chadigan o'qitish turlarini xususiy emas, davlat moliyalashuvi hisobiga tashkil etish zarurligining dalilidir.

Uchinchisi – korxonalar tarkibi. Kichik va o'rta korxonalar o'qitishda alohida noqulay holatda: ular dastur ishlab chiqishning doimiy xarajatlarini ko'p sonli ishtirokchilar o'rtasida taqsimlay olmaydi, maxsus o'quv xodimiga ega emas va bitta o'qitilgan xodimni boy berish ularning inson kapitalidan yirik korxonaga qaraganda kattaroq ulushni olib ketadi. Birgalikdagi o'qitish tartiblari – tarmoq markazlari, ish beruvchilar uyushmalari, hamkorlikda moliyalashtirish sxemalari – aynan shu muammoni hal qiladi va kichik korxonalar ustun bo'lgan iqtisodiyotlarda bu standart institutsional javob hisoblanadi.

To'rtinchisi – baholash amaliyoti. 4-bo'limda ko'rib chiqilgan dalillar o'qitish samarasi real, ammo oson e'tibordan chetda qoladigan loyihaviy shartlarga bog'liq ekanini ko'rsatadi va muayyan dastur daromad keltirganini bilishning yagona yo'li uni o'lchashdir. Baholamasdan o'qitishga sarflaydigan korxona samarali dasturni samarasizidan ajrata olmaydi va vaqt o'tishi bilan byudjetini amalda tasodifiy taqsimlaydi.

Shu mulohazalardan amaliy ketma-ketlik kelib chiqadi. Dastur buyurtma qilinishidan oldin u o'zgartirishi ko'zda tutilgan samaradorlik ko'rsatkichi nomlanishi va uning joriy darajasi qayd etilishi lozim. So'ngra dastur, operatsion jihatdan imkoni bo'lsa, bosqichma-bosqich yetkazilishi kerak – shunda ma'lum muddat davomida o'qitilmagan qiyoslash guruhi mavjud bo'ladi. To'liq xarajat, ishtirokchilar vaqtini qo'shgan holda, qayd etilishi lozim. Ko'rsatkich qo'llash yuz berishi uchun yetarli muddatdan keyin qaytadan o'lchanishi kerak. Bu



qadamlarning birortasi ham maxsus tayyorgarlikni talab qilmaydi, ammo birgalikda ular ishonchni baholashga aylantiradi.

7. MUHOKAMA

Yig'ilgan dalillar alohida bayon qilinishi lozim bo'lgan uchta qoidani tasdiqlaydi, chunki ular ko'pincha bir-biriga qo'shib yuboriladi.

Birinchisi: ta'lim va o'qitishning daromadliligi musbat, sezilarli va barqaror. Bu shaxs darajasida ham o'rinli – ta'limning bir yiliga to'g'ri keladigan 8,8 foizlik jahon o'rtachasi besh o'n yillik qayta baholashlardan omon chiqdi; korxona darajasida ham o'rinli – o'qitishning $d = 0,62$ darajasidagi o'rtacha samarasi deyarli har qanday tashkiliy aralashuv uchun muvaffaqiyat deb hisoblanadigan kattalikdir.

Ikkinchisi: daromadning mavjudligi uni kim moliyalashtirishini belgilamaydi. Taqsimot malakaning ko'chuvchanligiga va mehnat bozoridagi ishqalanishlarga bog'liq bo'lib, umumiy malakalar uchun raqobatli bozorda xarajatni xodim ko'taradi. Bu odatiy ma'nodagi bozor nuqsoni emas, balki bashorat qilingan natijadir. Nuqson ijtimoiy darajada yuzaga keladi: ko'chadigan malakalar bilan bog'liq tashqi samara umumiy taklifning yetishmasligiga olib keladi.

Uchinchisi: korxona darajasidagi samara shaxsiy daromadlilikdan farqli ravishda shartlidir. Ta'limning bir yili daromadni ancha ishonchli oshiradi; o'quv dasturi esa tashkiliy samaradorlikni faqat yaxshi loyihalangan bo'lsa, ish muhiti qo'llashga yo'l qo'ysa va o'rgatilayotgan malakalar tashkilotga haqiqatan kerak bo'lsagina oshiradi. Meta-tahliliy adabiyotdagi o'rtacha ko'rsatkichlar ular atrofidagi keng tarqoqlikni yashiradi, bu tarqoqlik esa tasodifiy emas, tizimli xarakterga ega.

Birgalikda bu qoidalar odatiy tavsiyani qayta yo'naltirishni taqozo etadi. Korxona qo'yishi lozim bo'lgan savol o'qitish daromad keltiradimi degan savol



emas – buni umumiy dalillar hal qilgan, balki o'z sharoitida qaysi o'qitish daromad keltiradi va buni qanday bilish mumkin degan savoldir. Bu savolga faqat o'lchash orqali javob berish mumkin, o'lchash esa dastur yetkazilgandan keyin emas, undan oldin loyihalanishi kerak.

Tadqiqotning cheklovlarini ochiq aytish lozim. U birlamchi ma'lumotlarga emas, nashr etilgan umumlashmalarga tayanadi va yangi baholashlar taklif qilmaydi. Foydalanilgan meta-tahliliy dalillar nashr qilish siljishiga uchragan hamda rivojlangan iqtisodiyotlarda o'tkazilgan tadqiqotlar hisobiga shakllangan, shu sababli ularning O'zbekiston sharoitiga tatbiq etilishi isbot emas, taxmin hisoblanadi. 6-bo'limdagi milliy mehnat bozori tahlili sifatiy xarakterga ega, chunki miqdoriy tahlilga imkon beradigan korxona darajasidagi o'qitish xarajatlari va natijalariga oid ma'lumotlar ochiq manbalarda mavjud emas.

XULOSA

Inson kapitaliga investitsiya ham shaxs, ham tashkilot darajasida o'lchanadigan iqtisodiy daromad keltiradi, ammo bu ikki daromad kattaligi, kimga tegishliligi va ishonchliligi bo'yicha farq qiladi; ularni chalkashtirish esa korxonalar amal qila olmaydigan tavsiyani keltirib chiqaradi.

Shaxs darajasida jahon dalillari izchil: ta'limning qo'shimcha bir yili daromadni o'rtacha 8,8 foizga oshiradi, bunda daromadlilik quyi ta'lim bosqichlarida, past daromadli iqtisodiyotlarda va ayollar uchun yuqoriroq. Yevropa va Markaziy Osiyo bo'yicha 7,3 foizlik ko'rsatkich jahon o'rtachasidan past bo'lib, buning sabablari mintaqaviy xulosa emas, mamlakat darajasidagi tadqiqotni talab qiladi.

Korxona darajasida o'qitishning o'rtacha samarasi $d = 0,62$ ni tashkil etadi va keng tarqalgan e'tirozdan farqli ravishda mezon bilimdan tashkiliy natija tomon siljiganda samara susaymaydi. Shunday bo'lsa-da, natija darajasidagi



baholashlar soni kam va bu xulosa yakuniy emas, yo'naltiruvchi deb qaralishi lozim.

Xarajatning kim zimmasiga tushishi malakaning ko'chuvchanligi bilan belgilanadi. Raqobat sharoitida umumiy o'qitishni xodim, maxsus o'qitishni esa tomonlar birgalikda moliyalashtiradi. Mehnat bozoridagi ishqalanishlar bu taqsimotni ish beruvchi tomon siljitadi va aynan shu sababli amaliyotda korxonalar ishqalanishsiz model bashorat qilganidan ko'proq umumiy o'qitishni moliyalashtiradi.

O'zbekiston korxonalari uchun amaliy xulosalar uchta: harakatchanlik yuqori bo'lgan sharoitda o'qitish tarkibini korxonaga xos mazmun tomon og'dirish; ko'lam yetishmaganda birgalikdagi tartiblardan foydalanish; baholashni dastur yetkazilishidan oldin loyihaga kiritish. Tadqiqot uchun esa eng foydali keyingi qadam – O'zbekiston korxonalarida o'qitish xarajatlari va unumdorlik bo'yicha panel ma'lumotlarini yig'ish bo'lib, bu yerda muhokama qilingan daromadlilikni xalqaro adabiyotdan ko'chirish emas, mamlakat ichida baholash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.

Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B. (1999). Human capital investment: The returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal Studies*, 20(1), 1–23.

Card, D. (1999). The causal effect of education on earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3A, pp. 1801–1863). Amsterdam: Elsevier.



Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth*, 17(4), 267–321.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Phillips, J. J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement programs* (2nd ed.). Boston: Butterworth-Heinemann.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458. (World Bank Policy Research Working Paper No. 8402.)

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.

Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251–273.

World Bank. (2020). *The Human Capital Index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19*. Washington, DC: World Bank.