



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Мусаев Озоджон Шавкат Огли

Ташкентский государственный экономический университет

И.о. доцента кафедры управления бизнесом, PhD

E-mail: Ozodjonmusayev@gmail.com

Аннотация. В данной статье исследуются вопросы эффективного использования человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса и совершенствования методики повышения его эффективности. Цель исследования заключается в оценке эффективности использования знаний, навыков, опыта и профессиональных компетенций работников субъектов малого бизнеса, а также разработке современных методов ее повышения. В исследовании использованы системный, сравнительный, статистический и экономический методы анализа. Изучено влияние квалификации работников, производительности труда, мотивации, повышения квалификации и цифровых навыков на эффективность человеческого капитала. В результате исследования предложена система комплексных показателей оценки человеческого капитала в малом бизнесе. Данный подход способствует повышению производительности труда, эффективному использованию профессионального потенциала работников и укреплению конкурентоспособности предприятий.

Ключевые слова: человеческий капитал, малый бизнес, производительность труда, квалификация работников, профессиональная компетентность, развитие работников, эффективность труда, мотивация, цифровые навыки, управление человеческим капиталом, конкурентоспособность предприятия.

INSON KAPITALI VA UNING KORXONALAR BARQAROR RIVOJLANISHINI TA'MINLASHDAGI ROLI

Musayev Ozodjon Shavkat o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Biznesni boshqarish kafedrasida dotsenti v.b., PhD

Annotatsiya. Ushbu maqolada kichik biznes korxonalarida inson kapitalidan samarali foydalanish hamda uning samaradorligini oshirish metodikasini takomillashtirish masalalari tadqiq etilgan. Tadqiqotning maqsadi kichik biznes subyektlari xodimlarining bilimi, ko'nikmalari, tajribasi va kasbiy kompetensiyalaridan foydalanish samaradorligini baholash hamda uni oshirishning zamonaviy usullarini ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqotda tizimli, qiyosiy, statistik va iqtisodiy tahlil usullaridan foydalanilgan. Xodimlarning malakasi, mehnat unumdorligi, motivatsiya, malaka oshirish va raqamli ko'nikmalarning inson kapitali samaradorligiga ta'siri o'rganilgan. Tadqiqot natijasida kichik biznesda inson kapitalini baholashning kompleks ko'rsatkichlari tizimi taklif etilgan. Ushbu yondashuv mehnat unumdorligini oshirishga, xodimlarning kasbiy salohiyatidan

samarali foydalanishga va korxonalarning raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: inson kapitali, kichik biznes, mehnat unumdorligi, xodimlar malakasi, kasbiy kompetensiya, xodimlar rivojlanishi, mehnat samaradorligi, motivatsiya, raqamli ko'nikmalar, inson kapitalini boshqarish, korxona raqobatbardoshligi.

HUMAN CAPITAL AND ITS ROLE IN ENSURING SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Musayev Ozodjon Shavkat ugli

TSUE, Acting Associate Professor of the
Department of Business Management, PhD

Abstract. This article explores the issues of effective utilization of human capital in small business enterprises and the improvement of methodologies to enhance its efficiency. The purpose of the study is to evaluate the efficiency of using the knowledge, skills, experience, and professional competencies of employees in small business entities, as well as to develop modern methods for its enhancement. The study employs systemic, comparative, statistical, and economic analysis methods. The impact of employee qualifications, labor productivity, motivation, professional development, and digital skills on human capital efficiency is examined. As a result of the research, a system of comprehensive indicators for assessing human capital in small businesses is proposed. This approach contributes to increasing labor productivity, effectively utilizing the professional potential of employees, and strengthening the competitiveness of enterprises.

Keywords: human capital, small business, labor productivity, employee qualifications, professional competence, employee development, labor efficiency, motivation, digital skills, human capital management, enterprise competitiveness.

Введение

В настоящее время роль малого бизнеса в экономическом развитии, создании новых рабочих мест и повышении доходов населения постоянно возрастает. В условиях усиления конкурентной среды и цифровой трансформации экономики стабильная деятельность предприятий малого бизнеса напрямую зависит не только от финансовых и материальных ресурсов, но и от эффективности использования имеющегося человеческого капитала. В связи с этим развитие знаний и навыков работников, их профессионального опыта, инновационного потенциала и трудовой мотивации становится важным фактором повышения эффективности деятельности предприятия.

Человеческий капитал является стратегическим ресурсом, формирующим конкурентоспособность предприятий малого бизнеса. Регулярное повышение квалификации работников, развитие современных цифровых навыков, формирование эффективной системы трудовой мотивации и повышение производительности труда положительно влияют на экономические результаты предприятия. Однако у субъектов малого бизнеса недостаточно сформированы единые и практически удобные методические подходы к управлению человеческим капиталом и оценке его эффективности. Это создает

определенные проблемы при определении результативности инвестиций в человеческий капитал и полном использовании потенциала работников.

Актуальность данной проблемы определяется необходимостью разработки четких критериев оценки эффективности человеческого капитала в малом бизнесе, развития профессионального потенциала работников и определения взаимосвязи между показателями человеческого капитала и конечными результатами деятельности предприятия. С этой точки зрения совершенствование методики оценки эффективности человеческого капитала будет способствовать повышению производительности труда, инновационной активности и конкурентоспособности предприятий малого бизнеса.

Цель исследования заключается в изучении существующих методических подходов к оценке эффективности использования человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса и разработке научно-практических предложений по их совершенствованию. В рамках исследования определены основные факторы, влияющие на эффективность человеческого капитала, и сформирована система показателей, позволяющая проводить их комплексную оценку.

Анализ литературы по теме

Понятие человеческого капитала широко исследуется в экономической науке как один из важнейших факторов производственной эффективности, производительности труда и долгосрочного экономического роста. Экономическое содержание человеческого капитала, его формирование и влияние инвестиций на его развитие первоначально нашли отражение в классических и неоклассических экономических взглядах. В дальнейшем человеческий капитал сформировался как самостоятельная экономическая категория, позволяющая рассматривать знания, квалификацию, опыт, здоровье, профессиональные способности и компетенции работников в качестве стратегического ресурса, определяющего экономическую эффективность предприятия.

Т. Шульц внес значительный вклад в развитие теории человеческого капитала, рассматривая расходы на образование, здравоохранение и профессиональную подготовку, направленные на повышение знаний и навыков человека, в качестве инвестиций. Согласно его подходу, инвестиции в человеческий капитал в дальнейшем приводят к росту производительности труда и доходов. Г. Беккер особое внимание уделял экономической эффективности образования и профессиональной подготовки в формировании человеческого капитала, рассматривая инвестиции в знания и квалификацию работников как источник долгосрочной экономической выгоды для предприятия. Данные теоретические взгляды создали важную основу для оценки человеческого капитала в качестве

стратегического актива наряду с другими производственными ресурсами предприятия.

Взгляды Р. Лукаса на взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста также имеют важное значение для развития данного направления. В его подходе накопление человеческого капитала рассматривается как фактор, повышающий не только производительность труда отдельного работника, но и общий производственный потенциал экономики. Применение данного теоретического подхода на уровне малого бизнеса позволяет обосновать влияние знаний и опыта работников на инновационную деятельность предприятия, качество управления и конкурентоспособность.

В современных экономических исследованиях содержание человеческого капитала значительно расширяется, и его ограничение только образованием или профессиональной квалификацией уже считается недостаточным. В современных условиях в состав человеческого капитала включаются также цифровые компетенции, инновационное мышление, коммуникативные способности, навыки решения проблем, способность работать в команде и управленческие компетенции. Особенно в результате развития цифровой экономики способность работников осваивать новые технологии становится важным фактором, определяющим эффективность предприятия и его адаптивность к рыночным условиям.

Значение человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса имеет определенные особенности по сравнению с крупными предприятиями. В малых предприятиях вследствие относительно небольшого количества работников результат труда каждого сотрудника оказывает существенное влияние на общую деятельность предприятия. Кроме того, один работник может выполнять несколько функций, поэтому его профессиональная компетентность и адаптивность играют важную роль в эффективности предприятия. В связи с этим повышение эффективности использования человеческого капитала в малом бизнесе в большей степени связано не с увеличением численности работников, а с повышением качества имеющихся трудовых ресурсов и их оптимальным использованием.

В научной литературе существуют различные методические подходы к оценке эффективности человеческого капитала. Одним из наиболее распространенных является использование таких экономических показателей, как продукция или доход на одного работника, производительность труда и результативность расходов на оплату труда. Эти показатели позволяют определить экономический результат использования человеческого капитала. Например, увеличение дохода на одного работника может свидетельствовать о повышении эффективности использования трудовых ресурсов.

Однако оценка, основанная только на экономических показателях, не отражает в полной мере качественные характеристики человеческого капитала. Такие факторы, как уровень знаний работника, профессиональная компетентность, инновационный потенциал, мотивация и цифровые навыки, сложно непосредственно измерить через финансовые результаты. Поэтому в современных исследованиях возрастает необходимость использования комплексных методов оценки, объединяющих количественные и качественные показатели.

На эффективность человеческого капитала также существенно влияет система стимулирования работников. В теориях мотивации отмечается, что удовлетворение материальных и нематериальных потребностей работников повышает их трудовую активность и заинтересованность в результатах деятельности предприятия. В условиях малого бизнеса наряду с мотивацией, основанной на заработной плате, важно использовать нематериальные механизмы стимулирования, такие как профессиональное развитие, карьерный рост, возможности повышения квалификации и признание результатов труда.

Непрерывное обучение и повышение квалификации работников являются одним из основных направлений развития человеческого капитала. Вследствие быстрого изменения требований рынка труда однажды полученные профессиональные знания могут быть недостаточными в долгосрочной перспективе. Поэтому развитие краткосрочных тренингов, практических семинаров, внутреннего обучения и механизмов обмена опытом на предприятиях малого бизнеса способствует обновлению компетенций работников.

Кроме того, процессы цифровизации существенно изменяют требования к человеческому капиталу. Использование электронной торговли, цифрового маркетинга, бухгалтерских программ, систем управления взаимоотношениями с клиентами и других технологий требует от работников приобретения новых навыков. В связи с этим включение цифровых компетенций в методику оценки эффективности человеческого капитала предприятий малого бизнеса является важным требованием современных условий.

В международных исследованиях для определения взаимосвязи между человеческим капиталом и эффективностью предприятия используются такие показатели, как производительность труда, уровень образования работников, расходы на обучение, текучесть кадров, уровень вовлеченности работников и инновационная активность. Данные подходы показывают, что объединение нескольких индикаторов при оценке человеческого капитала позволяет более полно отразить реальное состояние предприятия.

В Узбекистане вопросы развития человеческого капитала, эффективного использования трудовых ресурсов, обеспечения

занятости, развития профессионального образования и повышения производительности труда также являются важными направлениями экономических исследований. В условиях расширения роли малого бизнеса и частного предпринимательства в экономике страны вопрос эффективного управления человеческими ресурсами на таких предприятиях приобретает особую актуальность. Особенно важно развивать профессиональную подготовку и современные компетенции работников для повышения конкурентоспособности субъектов малого бизнеса.

Обобщение существующих исследований показывает, что, несмотря на сформированную систему отдельных показателей оценки эффективности человеческого капитала, комплексные методические подходы, учитывающие особенности предприятий малого бизнеса, пока недостаточно систематизированы. В частности, дополнительного исследования требует вопрос объединения в единой системе оценки таких экономических показателей, как производительность труда, с квалификацией работников, мотивацией, повышением квалификации и цифровыми компетенциями.

С этой точки зрения научная направленность данного исследования заключается в совершенствовании методики комплексной оценки эффективности человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса по таким основным направлениям, как производительность труда, профессиональная квалификация, мотивация, повышение квалификации и цифровые компетенции. Такой подход позволяет оценивать результативность расходов, направленных на развитие человеческого капитала, выявлять существующие проблемы и принимать практические решения по улучшению использования потенциала работников.

Методология исследования

В исследовании для оценки эффективности использования человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса и совершенствования методики ее повышения использованы системный, сравнительный, статистический и экономический методы анализа. Теоретическую основу исследования составили научные подходы к человеческому капиталу, производительности труда и эффективности деятельности предприятия.

При оценке эффективности человеческого капитала основными критериями были определены квалификация работников, трудовой опыт, производительность труда, расходы на повышение квалификации, уровень мотивации и цифровые компетенции. Влияние данных показателей на доход предприятия, объем производства и общие результаты деятельности оценивалось на основе сравнительного и статистического анализа.

В исследовании использован подход, основанный на объединении отдельных показателей в единую систему для комплексной оценки эффективности человеческого капитала. При этом наряду с производительностью труда и потенциалом работников учитывались факторы образования и повышения квалификации, мотивации и развития цифровых навыков.

Данный методологический подход позволяет определить текущее состояние человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса, оценить основные факторы, влияющие на эффективность, и разработать практические предложения по развитию человеческих ресурсов.

Результаты и обсуждение

Результаты исследования показали, что эффективное использование человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса непосредственно влияет на производительность труда, прибыльность и конкурентоспособность предприятия. При оценке эффективности человеческого капитала целесообразно одновременно учитывать квалификацию работников, производительность труда, мотивацию, уровень повышения квалификации и цифровые навыки.

Таблица 1

Показатели оценки эффективности человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса

№	Показатели	Единица измерения	Содержание оценки
1	Производительность труда	млн сумов/работник	Объем производства или дохода на одного работника
2	Квалификация работников	%	Доля работников, имеющих соответствующую квалификацию и профессиональные навыки
3	Трудовой опыт	лет	Средняя продолжительность трудовой деятельности работников
4	Уровень мотивации	%	Заинтересованность работников в труде и эффективность стимулирования
5	Расходы на повышение квалификации	тыс. сумов/работник	Средства, затраченные на обучение и профессиональное развитие одного работника
6	Цифровая компетентность	%	Доля работников, способных использовать цифровые технологии и современные программы
7	Текучесть кадров	%	Доля работников, покинувших предприятие за определенный период
8	Эффективность инвестиций в человеческий капитал	%	Экономическая результативность средств, направленных на развитие работников

В рамках исследования для комплексной оценки эффективности человеческого капитала была сформирована следующая система показателей.

Данные таблицы свидетельствуют о значительной роли малого бизнеса в формировании основных экономических показателей Узбекистана. В 2020–2024 гг. доля малого бизнеса в ВВП постепенно сократилась с 56,7% до 53,5%, однако данный показатель сохранялся на достаточно высоком уровне. Одновременно наблюдалось существенное увеличение его доли в экспорте — с 20,5% в 2020 году до 34,1% в 2024 году. Доля малого бизнеса в импорте в рассматриваемый период оставалась относительно стабильной и находилась в пределах 48,7–51,8%. Это показывает, что субъекты малого бизнеса сохраняют важное значение не только для внутреннего производства, но и для внешнеэкономической деятельности страны. В этих условиях повышение квалификации работников, развитие профессиональных и цифровых компетенций, а также эффективное управление человеческим капиталом становятся важными условиями дальнейшего повышения конкурентоспособности малого бизнеса.



Рисунок 1. Динамика доли малого бизнеса в экспорте Узбекистана в 2020–2024 гг., %

Динамика показывает положительное изменение роли малого бизнеса в экспортной деятельности Узбекистана в 2020–2024 гг. В 2020 году доля малого бизнеса в экспорте составляла 20,5%, а в 2021 году незначительно снизилась до 20,0%. В 2022 году показатель значительно увеличился и достиг 31,2%, что отражает существенное расширение экспортной активности малого бизнеса. В 2023 году наблюдалось

некоторое снижение до 27,9%, однако уже в 2024 году доля достигла максимального значения — 34,1%. Таким образом, несмотря на отдельные колебания по годам, общая тенденция является положительной. За рассматриваемый период показатель увеличился на 13,6 процентного пункта, что подтверждает усиление роли малого бизнеса на внешних рынках. Для сохранения данной тенденции важное значение имеют развитие человеческого капитала, повышение квалификации работников, цифровизация бизнес-процессов и совершенствование системы управления.

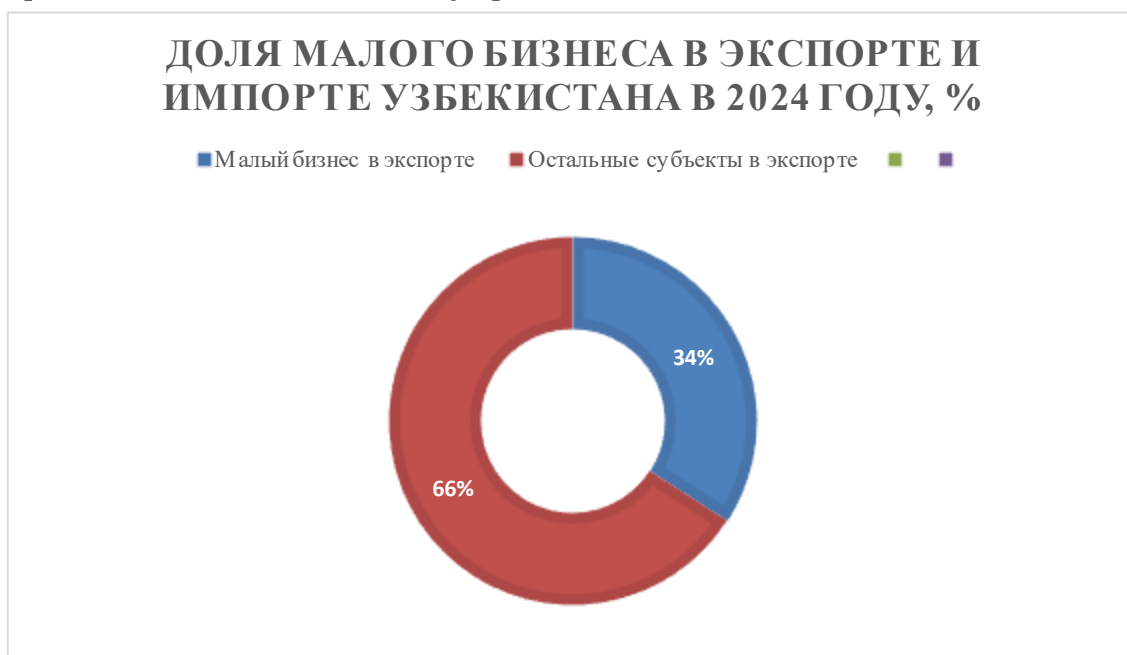


Рисунок 2. Доля малого бизнеса в экспорте и импорте Узбекистана в 2024 году, %

Представленная структура показывает, что в 2024 году на предприятия малого бизнеса приходилось 34,1% общего объема экспорта Узбекистана, тогда как остальные субъекты экономики обеспечивали 65,9%. Несмотря на то что доля малого бизнеса пока уступает совокупной доле других субъектов, ее значение является существенным. Особенно важно, что по сравнению с 2020 годом экспортная доля малого бизнеса увеличилась на 13,6 процентного пункта. Это свидетельствует о постепенном расширении участия малых предприятий во внешних рынках. Рост экспортной активности может быть связан с повышением качества продукции, развитием предпринимательских компетенций, внедрением цифровых инструментов и улучшением управленческих процессов.

Заключение и предложения

Результаты исследования показали, что человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса является важным стратегическим ресурсом, обеспечивающим экономическую эффективность и

конкурентоспособность предприятия. Знания и квалификация работников, профессиональный опыт, производительность труда, мотивация и цифровые навыки непосредственно влияют на производственные и финансовые результаты предприятия. Поэтому управление человеческим капиталом и оценка его эффективности должны стать одним из важных направлений политики развития малого бизнеса.

В ходе исследования был проведен анализ существующих подходов к оценке человеческого капитала, в результате которого установлено, что оценка только на основе численности работников или трудовых затрат является недостаточной. Для определения реальной эффективности человеческого капитала целесообразно комплексно учитывать производительность труда, квалификацию работников, уровень мотивации, повышение квалификации и цифровые компетенции. На этой основе комплексный подход позволяет более точно определить эффективность использования человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса.

На основании результатов исследования разработаны следующие предложения:

1. Внедрение комплексной методики оценки человеческого капитала. При оценке эффективности работников наряду с производительностью труда учитывать квалификацию, мотивацию, образование и цифровые компетенции.

2. Регулярное повышение квалификации работников. Расширять краткосрочные тренинги, практические семинары и программы профессионального развития на предприятиях малого бизнеса.

3. Формирование эффективной системы мотивации. Наряду с материальным стимулированием развивать профессиональный рост, премирование и механизмы признания результатов труда работников.

4. Развитие цифровых компетенций. Повышать навыки работников в использовании современных информационных технологий, электронной торговли, цифрового маркетинга и программ управления.

5. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Регулярно анализировать влияние средств, направленных на образование, обучение и развитие работников, на производительность труда и доход предприятия.

6. Совершенствование системы управления, ориентированной на повышение производительности труда. Связывать индивидуальные результаты работников с общими экономическими показателями предприятия и внедрять механизмы управления, основанные на результатах.

В целом системный подход к развитию человеческого капитала на предприятиях малого бизнеса будет способствовать повышению

производительности труда, эффективному использованию потенциала работников, усилению инновационной активности и обеспечению конкурентоспособности предприятий. Внедрение предложенной комплексной методики оценки позволит повысить результативность инвестиций в человеческий капитал и создать основу для долгосрочного устойчивого развития малого бизнеса.

Список использованной литературы

1. Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.
2. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
3. Lucas R. E. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. – 1988. – Vol. 22, No. 1. – P. 3–42.
4. Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings. – New York: Columbia University Press, 1974.
5. OECD. Инвестиции в человеческий капитал: международное сравнение. – Париж: OECD Publishing.
6. World Bank. Доклад о мировом развитии 2019: Меняющийся характер труда. – Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк, 2019.
7. International Labour Organization. Всемирная занятость и социальные перспективы: тенденции 2024 года. – Женева: МОТ, 2024.
8. Республика Узбекистан. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. – Ташкент, 2022.
9. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Статистические данные по малому предпринимательству и рынку труда. – Ташкент, 2020–2024 гг.
10. Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан. Статистические данные по социально-экономическому развитию и предпринимательской деятельности. – Ташкент, 2020–2024 гг.
11. Президент Республики Узбекистан. Стратегия развития Республики Узбекистан до 2030 года. – Ташкент, 2023.
12. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020.
13. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson Education, 2020.
14. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, No. 1. – P. 99–120.