

UOT 331

Teyyub Qəni oğlu ƏLİYEV,
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin dosenti,

Şəms Teyyub qızı ƏLİYEVA
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin dosenti

RƏQƏMSAL İQTİSADİYYATDA İNSAN KAPİTALININ İNKİŞAFININ ROLU

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafının rolunun və ona təsir edən amillərin müəyyən edilməsidir.

Tədqiqatın metodologiyası - sistemli yanaşma, kompleks təhlil metodları.

Tədqiqatın nəticələri - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində ölkənin iqtisadi inkişafında insan kapitalının rolu qiymətləndirilmiş, insan kapitalının inkişafı və ondan istifadənin yaxşılaşdırılması üçün müvafiq tövsiyələr verilmişdir.

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti - tədqiqatın nəticələri və irəli sürülən tövsiyələr iqtisadi inkişafda insan kapitalının rolunun obyektiv qiymətləndirilməsində, insan kapitalının inkişafı və ondan səmərəli istifadə edilməsi üçün tədbirlərin hazırlanmasında istifadə edilə bilər.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafı üçün müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsinin zəruriliyi əsaslandırılır, onun reallaşdırılmasının konkret istiqamətləri göstərilir.

Açar sözlər: *rəqəmsal iqtisadiyyat, insan kapitalı, innovativ-sənaye klasterləri, inkişaf, istiqamətlər.*

Giriş

Artıq yeni rəqəmsal texnologiyalar, innovativ biznes modelləri cəmiyyətin iqtisadi həyatının bütün sahələrinə nüfuz edir, iqtisadiyyatın mahiyyətinə təsir edir, onda keyfiyyətə struktur dəyişikliklərini formalaşdırır. Nəticədə rəqəmsal texnologiyaların aktiv istifadəsi və konkret elektron malların dövriyyəsi ilə səciyyələnən ənənəvi iqtisadiyyatın alt sistemi kimi rəqəmsal iqtisadiyyat formalaşır. Rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişaf səviyyəsi milli rəqabət qabiliyyəti ilə sıx əlaqələndirilir ki, bu da dövlətin və biznesin onun inkişafına xüsusi diqqət yetirməsini tələb edir. Geniş yayılmış rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi getdikcə qeyri-müəyyən bir mühitdə fəaliyyət göstərməyə məcbur olan insanların da yaradıcılığına, özünü idarə etməsinə və tənqidi düşünməsinə yeni tələblər qoyur. Ona görə də, rəqəmsallaşma kontekstində rəqabətə davamlı qalmaq istəyən hər bir mütəxəssis üçün ömürboyu təhsil mütləq imperativ olmalıdır. Demək olar ki, indiki rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində daimi insan kapitalının toplanması zərurəti yaranmışdır. Biznes strukturlarında vəzifələrin dəqiq müəyyənləşdirilməsindən konkret fəaliyyətə qədər tələb olunan və sürətlə dəyişən prinsiplər əvvəllər yüksək iş təcrübəsinin dəyərinə şübhə yaradır, təhsilin müəyyən ediciləri və yeni sərişmələrin qazanılması insan kapitalına investisiyanın səmərəliliyi məsələsinin mərkəzinə çevrilir. Yeni reallıqlar şəraitində biznes strukturları üçün ən yüksək prioritet tələb olunan sayda yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin olmasıdır ki, bu da müasir rəqəmsal iqtisadiyyatda insan kapitalının inkişafının yüksək əhəmiyyətini göstərir.

Müasir şəraitdə insan kapitalından istifadə ilə bağlı bir sıra meyillər də mövcuddur ki, bu da əsasən elm və texnologiyaların son nailiyyətlərinin istehsalat tətbiqi nəticəsində iş yerlərinin sayında ümumi azalma, sənayedə ən yüksək əlavə dəyərə malik mütəxəssislərin çoxalması və rəqəmsal mühitdə işləmək üçün lazımı bacarıqlara malik iş axtaranlara tələbatın artması ilə bilavasitə əlaqədardır.

Məlumdur ki, Dördüncü Sənaye İnqilabı biznesin iqtisadi səmərəliliyini, ictimai idarəetmənin

keyfiyyətini və gündəlik həyatda rahatlığı artırır. Bu müsbət təsirlər, avtomatlaşdırma və istehsalın robototexnikası, simsiz rabitə, öz fəaliyyətini daim optimallaşdırmağa çalışan biznes strukturlarından səhvlərdən və məhdudiyətlərdən məhrum olan süni intellekt texnologiyalarının tətbiqini tələb edir.

Bu işə yeni rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində hansı biznes strukturlarının yaradılmasının məqsəduyğunluğunun, onların fəaliyyətində insan kapitalının inkişafının rolunun və xüsusiyyətlərinin nədən ibarət olduğunu aydınlaşdırılmasını zəruri edir.

Rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafının xüsusiyyətləri

Rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafına təsir edən amillər araşdırılarkən ilk növbədə nəzərə almaq lazımdır ki, müasir şəraitdə iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin təhsil sferasında “bilik”, “bacarıq” anlayışları “səriştə” anlayışı ilə əvəz edilmişdir. “Bacarıq”, xüsusilə də “səriştə”, biznes strukturlarının fəaliyyətində praktiki nəticələrə daha çox diqqət yetirilməsini nəzərdə tutur ki, bu da hər bir işçinin peşə sahəsinə aid olan şəxsi keyfiyyətlərinə tələbləri artırır. Biliyin sürətli inkişafına və biliklərin yaradıcı istifadəsinə əsaslanan rəqəmsal iqtisadiyyat iqtisadi tərəqqidə yüksək keyfiyyətli insan kapitalının müstəsna rolunu müəyyən edir və rəqabətdə geri qalmaq istəməyən, inkişafa hədəflənən biznes strukturları bunu nəzərdən qaçırmamalıdırlar.

Inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, müasir rəqəmsal iqtisadiyyatda biznes strukturlarının daha səmərəli fəaliyyət göstərmələrinin ən mütərəqqi yollarından biri onların innovativ-sənaye klasterləri daxilində birgə fəaliyyətidir.

Innovativ-sənaye klasterlərinin iqtisadi uğurunun əsasında innovasiya rəqabətində liderliyin saxlanması dayanır ki, bu da insan kapitalının inkişafına nail olmadan mümkün deyildir. Innovativ-sənaye klasterlərində insan kapitalının inkişafı innovativ məhsulların istehsalına, mütərəqqi texnologiyaların yaradılmasına və tətbiqinə imkan yaratmaqla nəinki onların, həm də bütövlükdə milli iqtisadiyyatın rəqabət qabiliyyətinin əsasını təşkil edir. Məhz bu səbəbdəndir ki, müasir rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində əmək bazarında rəqəmsal mühiti formalaşdıran və ona xidmət edən peşələrə, o cümlədən rəqəmsal alətlərlə işləmək üçün zəruri olan səriştələrə malik mütəxəssislərə tələbat artmaqdadır. Ancaq nəzərdən qaçıрмаq olmaz ki, mütəxəssislərə (insan kapitalına), onların inkişafına tələblərin artması innovativ-sənaye klasterlərində məşğul olan insanları tək cəmiyyətə peşəkar səriştələrə yiyələnmək ehtiyacı ilə qarşı-qarşıya qoymur, həm də onlardan hansı fəaliyyətin tələb olduğunu başa düşməyi, iş mühitini və vaxtını müstəqil təşkil etmək xüsusiyyətlərinə yiyələnməyi tələb edir. Innovativ-sənaye klasterlərinin tərkibinə daxil olan strukturlarda insan kapitalının inkişafı ilə məşğul olan menecerlərin qarşısında qoyulan ən vacib tələb də, məhz işçilərin peşəkar səriştələrə yiyələnməsi üçün şərait yaratmaqdan, tələb olunan xüsusiyyətlərə malik olmaqda onlara yardım etməkdən ibarətdir. Menecerlər nəzərdən qaçırmamalıdırlar ki, işçilərə ayrı-seçkilik münasibəti onların hər hansı hissəsini öz potensialını inkişaf etdirmək və ondan səmərəli istifadə etmək imkanlarından məhrum edə, sosial rəqabət şəraitində klasterin daxilində özünü reallaşdırma bilməyən qalan üzvlərinin şəxsi və peşəkar inkişaf motivasiyasının səviyyəsi aşağı düşə bilər ki, bu da innovativ-sənaye klasteri daxilində insan kapitalının formalaşmasına və inkişafına mənfi təsir göstərə bilər.

Innovativ-sənaye klasterlərində insan kapitalının inkişafında rəhbərliyin bilavasitə maraqlı olduğu aydın və başadüşüləndir. Ancaq insan kapitalının inkişafı üçün tədbirlər həyata keçirilərkən bir sıra xüsusiyyətləri nəzərə almaq lazımdır. Belə ki, klaster daxilində fərdi insan kapitalının dəyəri ilə əməkhaqqı arasında birmənalı əlaqənin olmaması, bütövlükdə insan kapitalının klasterin inkişafına zəif təsirinə gətirib çıxara, beləliklə də insan kapitalının inkişafına sərf edilən vəsaitin səmərəsizliyinə səbəb ola bilər. İnsan kapitalının inkişafı ilə məşğul olan menecerlər nəzərdən qaçırmamalıdırlar ki, rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalı bilik və yaradıcılıq sahibi kimi rəqabətqabiliyyətli innovasiyaların yaradılmasında əsas amilə çevrilmişdir. İnsan kapitalına məxsus olan bu xüsusiyyət müasir mütəxəssislərin üzərinə düşən vəzifələrin mürəkkəbliyini müntəzəm olaraq artırır ki, bu da onlardan öz səriştələrini daim təkmilləşdirməyi tələb edir. Menecerlərin əsas vəzifələrindən biri bu sahədə fərdi insan kapitalına münasib şərait yaratmaqdan ibarətdir.

Innovativ-sənaye klasterlərində fəaliyyət göstərən menecerlər nəzərə almalıdırlar ki, rəqəmsal iqtisadiyyatın eyni alətləri insan kapitalının formalaşmasına həm müsbət, həm də dağıdıcı təsir göstərə bilər. Müsbət təsir insan kapitalının inkişafı ilə bağlı göstərilən xidmətlərin fərdiləşdirilməsi səviyyəsinin yüksəldilməsi və yeni sosial yüksəlişlərin yaranması ilə fərdin elektron təhsil sahəsində imkanlarının genişləndirilməsi ilə əlaqədardır. Mənfi təsir:

- informasiya və emosional yükün artması səbəbindən fərdin stress səviyyəsinin artması;
- mövcud olan bilikləri onlayn əldə etmək üçün motivasiyanın azalması;
- reallıq haqqında fikirlərin sadələşdirilməsi və primitivləşdirilməsi ilə bağlıdır.

Rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafı üzrə tədbirlər həyata keçirilərkən ona məxsus olan aşağıdakı xüsusiyyətlər nəzərə alınmalıdır:

- bacarıq, ixtisas və təhsil səviyyəsi;
- iş təcrübəsi;
- sosial və ünsiyyət bacarıqları;
- vərdislər və şəxsiyyət xüsusiyyətləri;
- fərdi şöhrət və brend imici.

Bacarıq, ixtisas və təhsil səviyyəsi

İşçilərin məhsuldarlığı onların bacarıqları, təhsili və ixtisasları ilə sıx bağlıdır. Innovativ-sənaye klasterləri məhsuldarlığı artıran maşınlara sərmayə qoyduğu kimi, işçilərin də məhsuldarlığını artıran təhsilə və təlimə sərmayə qoymalıdırlar. Bu, xüsusilə innovativ-sənaye klasterlərinin tərkibinə daxil olan və texnologiya ilə məşğul olan, müxtəlif xidmətlər göstərən və ya qeyri-maddi məhsulların istehsalı üzrə ixtisaslaşan müəssisə və təşkilatlara aiddir. Bu müəssisə və təşkilatlarda dəyər fiziki materiallarla işləməklə yox, innovasiya və yaradıcılıqla yaradılır. Məsələn, klasterlərin tərkibinə daxil olan elmi-tədqiqat strukturlarında dəyərin əsas yaradıcısı alimlərin hazırlığı və bacarıqlarıdır.

İş təcrübəsi

İşçilər nə qədər təcrübəli olsalar, bir o qədər çox dəyər yaradırlar. Təcrübə göstərir ki, işçilərə məhsuldar olmaq üçün üç aydan bir ilə qədər vaxt lazım ola bilər. Hər dəfə bir müəssisə işçisini rəqibinə itirdikdə, işdən çıxardıqda və ya təqaüdə çıxdıqda, o, yeni kadrların işə götürülməsinə və təliminə sərmayə qoymalıdır ki, bu da istehsal müəssisəsində maşınların dəyişdirilməsi qədər xərçədir. Beləliklə, iş təcrübəsi gəlir gətirən kapital forması kimi görünə bilər. Ona görə də klasterlərin tərkibinə daxil olan müəssisə və təşkilatlarda kadrların sabitlik səviyyəsinin yüksəldilməsi üçün müvafiq tədbirlər görülməlidir.

Sosial və ünsiyyət bacarıqları

İşçilər nə qədər korporativ mədəniyyət və təcrübə qazansalar da, səmərəli ünsiyyət qura bilmirlərsə və ya digər işçilərlə yaxşı işləyə bilmirlərsə, bu biliklərin heç bir faydası yoxdur. İşçilərin sosial və kommunikasiya bacarıqları müştərilərlə işləməyi əhatə edən biznes sahələrində daha vacibdir, çünki müştərilərə xidmətin səviyyəsi müştərilərin klasterə daxil olan biznes strukturuna necə reaksiya verəcəyinə təsir edə bilər. Göründüyü kimi, ayrı-ayrı işçilərdə ünsiyyət bacarığının aşılması insan kapitalının inkişafında mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Vərdislər və şəxsiyyət xüsusiyyətləri

Fərdi işçilər üçün vərdislər və şəxsiyyət xüsusiyyətləri dəyər mənbəyi ola bilər. Nəzərə almaq lazımdır ki, intizamlı, punktual, öhdəsinə düşən işi vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirən, müsbət dünyagörüşü olan və komanda oyunçusu olan işçi, eyni texniki bacarıqlara malik olan, lakin bu şəxsi xüsusiyyətlər və vərdislərdən məhrum olan işçidən daha çox dəyər yaradır.

Fərdi şöhrət və brend imici

Brend imici biznesi müştərilər üçün daha tez tanıtmağa imkan verir. Müxtəlif növ məhsullar istehsal edən şirkətlər müştəriləri cəlb etmək üçün çox vaxt şəxsi brendinq və məşhur insanlara etibar edirlər. Ona görə də, klasterə daxil olan müəssisə və təşkilatlarda innovativ, qabaqcıl işçilərin hazırlanması, məşhurlaşdırılması, reklam edilməsi üçün kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğundur. Nəzərə almaq lazımdır ki, müxtəlif şirkətlərin oxşar texnologiyaya çıxışı

olsa da, ən yaxşı işçilərə və ən tanınan brendlərə malik olmaq məhsuldarlığı və mənfəəti artırmağa imkan verir. Xüsusilə hazırda ÜDM-in artan faizini maddi məhsullardan daha çox xidmətlər təşkil etdiyindən, insan kapitalı fərdi işçilər və müəssisələr üçün getdikcə daha çox əhəmiyyət kəsb edir.

İnsan kapitalı ilə elm və texnologiya arasında mürəkkəb qarşılıqlı əlaqə vardır. Rəqəmsal iqtisadiyyata keçidin baş verdiyi müasir şəraitdə elm və texnologiyanın inkişafı insan kapitalına investisiyaya, onun həcminə, istifadəsinə təsir göstərmiş və dəyişdirmişdir. Aydındır ki, insan kapitalı və insan kapitalına qoyulan investisiyalar da elm və texnologiyaya, onların inkişafına əhəmiyyətli dərəcədə təsir etmişdir. Başqa sözlə elm və texnologiya ilə insan kapitalı bir-birinə qarşılıqlı təsir göstərir və onlar arasında əks - təsir əlaqələri vardır. Ona görə də innovativ-sənaye klasterlərində elm və texnologiyanın yeni, mütərəqqi nəticələri tətbiq edilərkən insan kapitalının bu xüsusiyyəti nəzərdən qaçırılmamalıdır.

İnnovativ-sənaye klasterlərində insan kapitalının inkişafı istiqamətində tədbirlər həyata keçirilərkən nəzərə almaq lazımdır ki, insan kapitalı klasterdə çalışan insanların fiziki əməyindən daha çox şeydir. Bu, həmin şəxslərin klasterə gətirdiyi qeyri-maddi keyfiyyətlərin məcmusudur və onun uğuruna kömək edə bilər.

İnsan kapitalının inkişafı məqsədi ilə tədbirlər həyata keçirilərkən yuxarıda qeyd edilənlərə yanaşı ona məxsus olan aşağıdakı xüsusiyyətlərə diqqət yetirmək lazımdır. İnsan kapitalı:

- fiziki aktivlərdən fərqli olaraq, görünə və toxunula bilməz;
- fiziki kapitalla eyni şəkildə nəzərdən keçirilə, köçürülə bilməz;
- o, son dərəcə mobildir: insan kapitalı həm coğrafi, həm də məşğuliyyət baxımından mobildir, hərəkət etmək qabiliyyəti var;
- mülkiyyətlə ayrılmaz şəkildə bağlıdır: o, insanlara verilir və onu insandan ayırmaq olmaz;
- paylaşıla bilər: bilik və bacarığı olan insan bildiyini başqaları ilə bölüşə bilər;
- özünü inkişaf etdirir, bilik və bacarığını genişləndirir: bu xüsusiyyət bilik və bacarıq qabiliyyətini artırmaqla insan kapitalının inkişaf etdirmək imkanı ilə əlaqələndirilir.

İnnovativ-sənaye klasterlərinin rəhbərləri unutmamalıdır ki, klasterlərin uzunmüddətli iqtisadi inkişafı, artımı getdikcə daha çox insan kapitalının inkişafından asılıdır, artan əmək məhsuldarlığına və iqtisadi artıma daha savadlı, innovativ və yaradıcı işçi qüvvəsi kömək edə bilər. Ona görə də klaster daxilində insan kapitalının xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla onun inkişafına nail olmaq kifayət deyildir. İnsan kapitalının mobillik xüsusiyyəti nəzərdən qaçırılmamalı, innovativ keyfiyyətlərə malik insanların klasterdə qalıb fəaliyyət göstərməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir, əks - təqdirdə onların daha əlverişli iş yeri axtarmaq üçün klasteri tərk edəcəkləri qaçılmaz ola bilər. Bu, klasterlər üçün mənfəətli nəticələrə səbəb ola bilər, çünki onlar ən yaxşı insan resurslarını itirəcəklər. Nəzərdən qaçırılmamalıdır ki, Yaponiya, Tayvan və Cənub-Şərqi Asiya kimi məhdud təbii sərvətlərə malik olan ölkələr məhz innovativ keyfiyyətlərə malik insanların fəaliyyəti nəticəsində inkişafa və iqtisadi artıma nail olublar.

İnsan kapitalının inkişafının istiqamətləri

Rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının inkişafı məqsədi ilə hansı istiqamətlərdə tədbirlərin həyata keçirilməsinin məqsədəuyğunluğunun və yollarının, insan kapitalının səmərəliliyinə təsir edən amillərin müəyyən edilməsi əsas məsələlərdən biridir. Yaponiyada, Çində, Rusiyada və s. fəaliyyət göstərən innovativ-sənaye klasterlərində insan kapitalının inkişafı istiqamətində həyata keçirilən tədbirləri ümumiləşdirərək belə qənaətə gəlmək olar ki, bu məqsədlə aşağıdakı istiqamətlərdə tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğundur.

1. İstehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma təlimi

Müəyyən bir iş və ya fəaliyyət üçün tələb olunan bacarıqları təlim və yenidən hazırlıq yolu ilə öyrətmək olar. Təlim vermək üçün seminarlar və seminarlar təşkil edilə bilər.

2. İş yerinin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi

İş yerində təhlükəsizlik tədbiri iş yerini daha az təhlükəli etmək məqsədi daşıyır. İşçinin iş yeri təhlükəsiz olduqda və təhlükəsizlik tədbirləri görüldükdə, o, bütün imkanlarından daha səmərəli istifadə edəcəkdir.

3. Təmiz və gigiyenik mühitin yaradılması

Əlverişli və xoş mühit məhsuldarlığın ilkin şərtidir. İş mühiti təmiz və sanitariya qaydada saxlanılsa, insan kapitalının səmərəliliyi və nəticəsi yaxşılaşacaqdır.

4. Yeni yüksək texnologiyalı avadanlıq və texnologiyaların tətbiqi

Texnologiyanın səviyyəsi yüksəldikcə insan kapitalının səmərəliliyi də yaxşılaşacaqdır. Kompüterlərin və digər texnoloji cihazların istifadəsi insan kapitalının səviyyəsini yüksəldir.

5. Təhsil səviyyəsinin artırılması

Daha yüksək dərəcə əldə etmək insan kapitalının fəaliyyətini və səmərəliliyini artırır. Bu məqsədlə innovativ-sənaye klasterinin tərkibə daxil olan elmi-tədqiqat institutlarının imkanlarından istifadə etmək olar. Bununla yanaşı, universitetlərlə müqavilə əsasında qısamüddətli məqsədli seminarlar, kurslar təşkil etmək olar.

6. İş yerində işçilərə səhiyyə xidmətinin təşkili

İnsan kapitalı o zaman təsirli və səmərəli ola bilər ki, o, sağlam və gümrah olsun.

7. Artan əməkhaqqı

İnsan kapitalını təqdim edənlərin-xüsusilə innovativ işçilərin- fəaliyyəti maddi cəhətdən yüksək qiymətləndirildikdə və həvəsləndirildikdə, onlar öz potensiallarından maksimum istifadə etməyə səy göstərəcəklər və nəticədə klasterin fəaliyyətinin səmərəliliyi artacaqdır.

Araşdırmalar göstərir ki, innovativ-sənaye klasterləri insan kapitalının bilik və bacarıqlarından maksimum istifadə etmək üçün bir sıra problemlərlə üzləşirlər. İnsan kapitalının inkişafına sərf edilən investisiyadan maksimum gəlir əldə etmək üçün öncə:

- onlardan tələb olunan bacarıqları müəyyən etmək və qabaqcadan görmək;
- bu tələblərə uyğun gələn işçiləri əkmək bazarından seçmək;
- klasterə cəlb edilən işçilərin bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün hansı istiqamətdə tədbirlərin həyata keçirilməsinin məqsədəuyğunluğunu müəyyən etmək lazımdır.

Klasterlər öz işçilərinin təlimində mühüm rol oynayırlar, lakin bəziləri, xüsusən də klasterə daxil olan kiçik və orta bizneslər bunun üçün yardıma ehtiyac duya bilərlər. Bu sahədə onlara yardım etmək klasterə daxil olan qabaqcıl müəssisə və təşkilatların əsas vəzifəsi hesab edilməlidir.

Ayrı-ayrı işçilərin həyat dövrü ərzində bacarıqlarının saxlanması digər mühüm problemdir, çünki bu, yaşlı işçilər üçün yüksək keyfiyyətli, asanlıqla əldə edilə bilən təlim imkanlarının yaradılmasını, o cümlədən bacarıqlarının artırılmasını və təkrar təlimin təşkilini tələb edir.

Məlumdur ki, inhisarçılığın üstünlük təşkil etdiyi iqtisadiyyat fərdi yaradıcılığı və sahibkarlıq fəaliyyətini məhdudlaşdırır. Belə bir şəraitdə klasterin biznesinin uğurlu inkişafına, onun rəqabət qabiliyyətinin qorunub saxlanmasına nail olmağın ən mühüm yollarından biri rəqabətqabiliyyətli insan kapitalının inkişaf etdirilməsidir.

Innovativ-sənaye klasterlərində insan kapitalını müxtəlif üsullarla, yollarla inkişaf etdirmək olar. Bunun ən əsas yollarından biri ixtisaslaşma və əmək bölgüsüdür. İxtisaslaşma işçilərə diqqəti konkret tapşırıqlar üzərində cəmləşdirməyə və bacarıqlarının artırılmasına imkan verir. Baxmayaraq ki, ixtisaslaşma həm də darıxdırıcı, təkrarlanan işlərə və işçilərin məhdud bacarıqlarının inkişafına səbəb ola bilər. Adam Smit qeyd edirdi ki: “Əməyin istehsal güclərindəki ən böyük təkmilləşməsində, görünür, əmək bölgüsünün təsiri olmuşdur” [8].

İnsan kapitalının inkişafında baza təhsili mühüm rol oynayır. Ona görə də işçilər işə qəbul olarkən onların baza təhsilinə, onun səviyyəsinə (peşə, orta ixtisas, ali, elmi dərəcə), işçinin ixtisasının görülməli işin ixtisasına uyğun gəlməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Ancaq işçilər işə qəbul edildikdən sonra bununla kifayətlənmək olmaz. İşçilərin təhsilinin artırılması üçün yuxarıda qeyd edilən üsullardan istifadə etmək lazımdır.

Fəhlə kontingentinin məhsuldarlığının, bacarıqlarının artırılmasında peşə təlimləri xüsusi rol oynayır. İşlə bağlı bacarıqların artırılması üçün birbaşa təlimlərin təşkili gözlənilən səmərəyə nail olmaq üçün imkan yarada bilər.

Innovativ-sənaye klasterlərinin tərkibinə daxil olan müəssisə və təşkilatlarda yaradıcılıq mühitinin bərqərar olması insan kapitalının, xüsusilə bu kapitalın daşıyıcısı olan alim və mütəxəssislə-

rin inkişafında xüsusi rol oynayır.

İnfrastrukturun insan kapitalının inkişafına əhəmiyyətli təsir etdiyi nəzərə alınmalıdır. Ona görə də, innovativ-sənaye klasterlərinin insan kapitalının inkişafı üçün yaxşı nəqliyyat, rabitə, mobil telefonların və internetin təşkili çox vacibdir.

İnsan kapitalına sərmayə yatırılması fərdi işçilərə, eləcə də onların iştirak etdiyi iqtisadiyyata fayda gətirir, daha çox qazanc potensialı və sərvət yaratmaq qabiliyyətini artırır [9]. Ona görə də innovativ-sənaye klasterləri insan kapitalının inkişafına investisiya yatırmaqdan çəkinməməli, əksinə, buna geniş imkan yaratmalıdırlar. Nəzərə almaq lazımdır ki, insan kapitalının inkişafı istehsal fəaliyyəti zamanı onun dəyərinin artırılması, yeni vərdişlərin, konkret qabiliyyətlərin əldə edilməsi, qoyulan sərmayəni gələcəkdə geri qaytarmaq üçün işçinin ixtisasının yüksəldilməsi prosedir. İnsan kapitalının inkişafı onun fəaliyyət göstərdiyi bütün dövr ərzində baş verməlidir.

Rusiyada innovativ-sənaye klsterləri daxilində insan kapitalının inkişafına investisiyaların yatırılması təcrübəsi göstərir ki, onlar həm birbaşa, həm də dolay xarakter daşıyır və aşağıdakıları əhatə edir [2].

- innovasiya potensialına investisiyalar (elmi-tədqiqat və təcrübə - konstruktor işlərinə, innovasiyalara xərclər);
- təşkilati potensiala investisiyalar (idarəetmə xərcləri, marketinq, strukturun optimallaşdırılması, satınalma, birləşmə və s.);
- müəssisənin təhlükəsizliyinə investisiyalar (insan kapitalının bütün digər komponentlərinin toparlanmasını, kadrların peşəkar potensialını və yaradıcılığının həyata keçirilməsini, səmərəli fəaliyyət göstərən müəssisənin rəqabətli strateji inkişafını təmin edir);
- kadrların sağlamlığına investisiyalar (sosial sahəyə investisiyalar);
- sahibkarlıq qabiliyyətinə və sahibkarlığa investisiyalar (biznesin saxlanması və inkişafı üçün şəraitin yaradılmasına investisiyalar, top - menecerlərin sahibkarlıq qabiliyyətinin və işgüzarlıq fəaliyyətinin inkişafına, səmərəli idarəetmənin həyata keçirilməsinin təmin edilməsinə, müəssisənin rəqabət üstünlüklərini artıran və ya qoruyan marketinq və rəqabət strategiyasının reallaşmasına);
- təhsil və mədəniyyətə investisiyalar (korporativ və işçilər arasında qarşılıqlı münasibətlərin ümumi mədəniyyətinin formalaşması, müsbət ənənələrin bərqərar olması və inkişafı, korporativ həmrəylik, müəssisədə işçilər üçün əlverişli mikroiklim formalaşması xərcləri və s.);
- təlimə investisiya (təhsilə, biliyə, ixtisas və təcrübəyə investisiya);
- kənardan mütəxəssislərin dəvəti ilə bağlı biliyə investisiyalar;
- informasiya sisteminə və informasiya xidmətlərinə investisiyalar (menecerlər və mütəxəssislər üçün lazım olan yüksək keyfiyyətli və dolğun məlumatlara operativ çıxışı təmin edən xərclər).

Qeyd olunanlardan aydın görünür ki, işçilərin biliyinin, təcrübəsinin, ixtisasının və məhsuldarlığının artırılmasına yönəlmiş investisiyalar innovativ-sənaye klasterinin insan kapitalının inkişafı, formalaşması üçün əsas ola bilər. Praktikada bu cür xərclər əməliyyat xərcləri kimi qeyd olunur, lakin uzunmüddətli perspektivdə onlar klasterə yüksək gəlir əldə etməyi təmin edən investisiya xərcləridir.

İnsan kapitalının inkişafına sərf edilən investisiyaların tərkibində ən vacib olanları insanların təhsilinə və sağlamlığına, eləcə də, daimi ixtisas təliminə çəkilən xərclərdir. Bu xərclərin əsas xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onlar biliklərin, vərdişlərin, yeniliklərin daha yaxşı mənimsənilməsinə şərait yaratmaqla insanların əmək məhsuldarlığının, yerinə yetirdikləri işlərin və istehsal etdikləri məhsulların keyfiyyətinin yüksəldilməsinə imkan yaradır. Ümumi və peşə təhsili öz növbəsində insanların bilik səviyyəsinin və keyfiyyətinin yaxşılaşmasına töhfə verir, beləliklə də, bütövlükdə insan kapitalının keyfiyyətini yaxşılaşdırır.

Kapitalın digər formalarına qoyulan investisiyalarla müqayisədə insan kapitalına qoyulan investisiyalar həm ayrı-ayrı fərdlər, həm də bütövlükdə innovativ-sənaye klasteri baxımından ən sərfəlidir, çünki onlar zaman nöqtəyi-nəzərindən uzunmüddətli və kifayət qədər əhəmiyyətli həcmdə iqtisadi və sosial səmərə verir.

Xüsusilə qeyd etmək lazımdır ki, insan kapitalının inkişafı prosesinin başlanması və davam etməsi üçün şəxsi motivasiya çox mühüm və zəruri şərtidir. Bu proses sayəsində insan kapitalının keyfiyyətcə yenilənməsi baş verir, onların bilik və praktiki bacarıqlarının səviyyəsi yüksəlir ki, bu da bazarın daim artan və yeni səriştələr tələb edən malların istehsalına tələbinin ödənilməsi üçün imkan yaradır. Bunun hesabına həm fərdi, həm də klasterin gəlirləri artır.

İnsan kapitalının inkişafı, yetişdirilməsi fiziki və maliyyə kapitalının toplanması prosesinə bənzər və gələcəkdə pul gəliri əldə etmək üçün vəsaitlərin cari istehlakdan yayındırılmasını tələb edir. Bu növ aktivlərin əsas fərqləri ondan ibarətdir ki, insan kapitalı alına və ya satıla bilməz, yalnız müəyyən müddətə icarəyə verilir. İnnovativ-sənaye klasterlərinin rəhbərləri unutmamalıdırlar ki, insan kapitalının xüsusiyyətləri:

- daimi yenilənmə və təlim tələb edir;
- onunla necə davranıldığına həssasdır;
- fərdi işçinin fəaliyyəti, adətən, təşkilat mədəniyyəti ilə müəyyən edilən, onlarla digər işçilər arasındakı bir çox münasibətlərdən asılıdır;
- hərəkət prosesində öz daxili xüsusiyyətlərini dəyişir;
- insan kapitalı bütün aktivlərin ən ağırıdır və insanların demək olar ki, sonsuz müxtəlifliyi və

gözlənilməzliyi onları qiymətləndirməyi inanılmaz dərəcədə çətinləşdirir. Buna baxmayaraq, insanlar dəyər istehsal etmək qabiliyyətinə malik olan yeganə elementdir. Bütün digər dəyişənlər, pul və onun “qohumu” olan kredit, avadanlıqlar, enerjilər yalnız inert potensiallar təklif edə bilər. Onlar təbiətlərinə görə heç nə əlavə etməzlər və insan bu potensialdan istifadə etməyə qədər heç nə əlavə edə bilməzlər.

Müasir rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində, rəqabətli və informasiya-mobil dünyasında öz məhsulunu daha yaxşı satan qalib gəlir. Ancaq bunun üçün insan kapitalını mütəmadi olaraq inkişaf etdirən, bilikləri, yenilikləri, ixtiraları səmərəli şəkildə kommersiyalaşdırmaq qabiliyyətinə və imkanına malik olan innovativ-sənaye klasterləri formalaşdırmaq və inkişaf etdirmək lazımdır. Təəssüf ki, Azərbaycanda hələlik belə klasterlər yoxdur, çünki hökumət, universitetlər, sənaye müəssisələri, investorlar, elmi və innovativ fəaliyyətlə və ya onun maliyyələşdirilməsi ilə məşğul olan digər qurumların bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqə problemləri var.

İnnovativ-sənaye klasterlərinin fəaliyyət göstərdiyi xarici ölkələrin [2;3;4;5;6;10] təcrübəsi göstərir ki, insan kapitalının inkişafı insanların imkanlarını genişləndirməklə onun potensialını reallaşdırmaq üsuludur; insanların iş yerlərində bacarıqlarını, biliklərini, məhsuldarlığını və ixtirachılıq qabiliyyətini artırmaqla innovativ-sənaye klasterinin inkişafında fəal iştirak etmələrini təmin etmək yoludur. Təbiidir bu, insanların inkişaf prosesində fəal iştirakını təmin edən, bu iştiraka şərait yaradan və təşviq edən innovativ-sənaye klasterinin yaradılmasını nəzərdə tutur. Bu qəbildən olan klasterlərin yaradılması, onlara məxsus olan və inkişaf edən insan kapitalının fəaliyyəti nəinki həmin klasterlərin, eləcə də ölkənin ümumi istehsalına təsir göstərdiyinə görə bütövlükdə millətin sərvəti üçün mühüm amil rolunu oynayır.

Eləcə də, nəzərə almaq lazımdır ki, ölkədə innovativ-sənaye klasterlərinin yaradılması, onların insan kapitalının inkişaf etdirilməsi üçün kompleks tədbirləri həyata keçirmələri, öz işçilərinin və onların ailələrinin rifah halının yaxşılaşdırılması ilə yanaşı:

- ölkədə yoxsulluğun azaldılmasına;
- sosial-siyasi sabitliyin möhkəmlənməsinə;
- əmək qabiliyyətli əhəlinin məşğulluğunun yaxşılaşdırılmasına və iqtisadi artıma əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər.

Unutmaq olmaz ki, texnoloji tərəqqi maşınlar və kompüterlər kimi daha səmərəli istehsal üsullarını təmin edə bilər, lakin onları idarə etmək və inkişaf etdirmək, habelə mövcud əməyin keyfiyyətini və məhsuldarlığını artırmaq üçün ixtisaslı işçi qüvvəsi lazımdır. Dünyanın inkişaf etmiş iqtisadiyyatları arasında olmağı, rəqabətə davamlı iqtisadiyyat yaratmağı hədəfləyən Azərbaycan üçün bunlara nail olmağın yollarından biri ölkəmizdə yubanmadan innovativ-sənaye klasterlərinin yaradılmasıdır. Bunun üçün Azərbaycanda kifayət qədər potensial imkanlar vardır.

Nəticə

Son zamanlar əksər ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda da ölkə iqtisadiyyatının rəqəmsal iqtisadiyyata keçidi həm hökumətin, həm də idarəetmənin bütün səviyyələrində müzakirə olunmaqdadır. Bu isə rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində hansı biznes strukturlarının yaradılmasının məqsədəuyğunluğunun, onların fəaliyyətində insan kapitalının inkişafının rolunun və xüsusiyyətlərinin nədən ibarət olduğunun aydınlaşdırılmasını zəruri edir. Xarici ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, innovasiya-sənaye klasterlərinin yaradılması bu sahədə mühüm rol oynaya bilər. Təbii ki, rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində fəaliyyət göstərəcək innovativ-sənaye klasterləri yaradılacağı halda bu strukturlarda insan kapitalının inkişafına və idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Ancaq kifayət qədər potensial imkanların mövcud olmasına baxmayaraq hələ də Azərbaycanda kelə klasterlər yaradılmamışdır. Fikrimizcə, Azərbaycanda innovativ-sənaye klasterlərinin yaradılması və yuxarıda təklif olunan tədbirlərin həyata keçirilməsi rəqəmsal iqtisadiyyata keçidin indiki mərhələsində ölkə iqtisadiyyatının inkişafına və onun rəqabət qabiliyyətinin artırılmasına, eləcə də, bunun üçün əsas resurs olan insan kapitalının inkişafına və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə töhfə verə bilər.

ƏDƏBİYYAT

1. Əliyev, T.N. Klasterlər: beynəlxalq təcrübə və innovativ inkişaf. Bakı, “Elm və Bilik” nəşriyyatı, 2019. 536 s.
2. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография / Ю.А.Корчагин. Воронеж: ЦИРЭ, 2005. 252 с.
3. Innovation in Industrial Clusters: A Survey of Footwear Companies in Brazil https://www.researchgate.net/publication/262743196_Innovation_in_Industrial_Clusters_A_Survey_of_Footwear_Companies_in_Brazil
4. Industrial clusters, flagship enterprises and regional innovation. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08985626.2018.1537150>
5. Industrial Clustering and Innovative Output https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137336132_4
6. Research Status of Innovative Industrial Clusters in China Based on Bibliometric Analysis. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2021/27/e3sconf_ictes2021_01025.pdf
7. Hideki Yamawaki https://www.researchgate.net/publication/5158100_The_Evolution_and_Structure_of_Industrial_Clusters_in_Japan.
8. <https://www.economicshelp.org/blog/26076/economics/human-capital-definition-and-importance/>
9. Kimberly, Amadeo. <https://www.thebalance.com/human-capital-definition-examples-impact-4173516>.
10. Human Capital definition and importance. <https://www.economicshelp.org/blog/26076/economics/human-capital-definition-and-importance/>

*Тейюб Гани оглы Алиев,
доцент АГУНП,*

*Шамс Тейюб кызы Алиева
доцент АГУНП*

Роль развития человеческого капитала в цифровой экономике

Резюме

Цель исследования - определить роль развития человеческого капитала в цифровой экономике и факторы, влияющие на нее.

Методология исследования - системный подход, методы комплексного анализа.

Результаты исследования - оценена роль человеческого капитала в экономическом развитии страны в условиях цифровой экономики, даны соответствующие рекомендации по развитию и совершенствованию человеческого капитала.

Практическая значимость исследования - результаты исследования и предложенные рекомендации могут быть использованы для объективной оценки роли человеческого капитала в экономическом развитии, разработки мер по развитию и эффективному использованию человеческого капитала.

Оригинальность и научная новизна исследования – обоснована необходимость реализации соответствующих мер по развитию человеческого капитала в цифровой экономике, предложены конкретные направления его реализации.

Ключевые слова: *цифровая экономика, человеческий капитал, инновационно-промышленные кластеры, развитие, направления.*

*Teyyub Gani Aliyev
ass. prof. ASOIU*

*Shams Teyyub Aliyeva
ass. prof. ASOIU*

The role of human capital development in the digital economy

Summary

The purpose of the study: is to determine the role of human capital development in the digital economy and the factors affecting it.

Research methodology - a systematic approach, methods of complex analysis.

Results of the study - the role of human capital in the economic development of the country in the digital economy was assessed, and appropriate recommendations were given for the development and improvement of human capital.

Practical significance of the study - the results of the study and the proposed recommendations can be used for an objective assessment of the role of human capital in economic development, development of measures for the development and effective use of human capital.

Originality and scientific novelty of the research - the necessity of implementing appropriate measures for the development of human capital in the digital economy is substantiated, and specific directions for its implementation are proposed.

Key words: *digital economy, human capital, innovation and industrial clusters, development, directions.*