

IV BÖLMƏ İNSAN RESURLARI VƏ KADR SİYASƏTİ

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 QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının qiymətləndirilməsi metodlarını təhlil etmək və onlardan istifadə etmək üçün təkliflər hazırlamaqdır.

Tədqiqatın metodologiyası - sistemli yanaşma, xərclər metodu, ekspert metodu, kompleks təhlil metodları.

Tədqiqatın nəticələri - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının qiymətləndirilməsi metodları təhlil edilmiş, onların tətbiqinin və istifadəsinin yaxşılaşdırılması üçün müvafiq tövsiyələr verilmişdir.

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti - tədqiqatın nəticələri və təklif olunan qiymətləndirmə metodları, xüsusən də ekspert yanaşmasından istifadə, müəssisənin insan kapitalının keyfiyyətə qiymətləndirilməsinə və mövcud insan resurslarından daha səmərəli istifadə etməyə imkan verə bilər.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün müvafiq metodlardan istifadənin zəruriliyi əsaslandırılır, onlardan istifadənin konkret yolları göstərilir.

Açar sözlər: *rəqəmsal iqtisadiyyat, insan kapitalı, qiymətləndirmə metodları, tətbiq, istifadə.*

Giriş

Son illərin dünya təcrübəsi göstərir ki, iqtisadiyyatın qloballaşdığı müasir dövrdə rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı ölkə iqtisadiyyatının transformasiyası proseslərinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Yaranmış mövcud şəraitdə insan kapitalının inkişafı, intellektual resursların toplanması ön plana çıxır, çünki innovativ iqtisadi inkişaf modelini təşkil edən və reallaşdıran məhz intellektual resurslardır. İnnovativ inkişaf insan kapitalını formalaşdıran insanın intellektual fəaliyyətinin idrak potensialının nəticəsinə əsaslanır. Bu gün bütün dünyada olduğu kimi, Azərbaycan iqtisadiyyatında da, innovativ inkişafın əsas resurslarına, o cümlədən yaradıcı insan kapitalına tələbat getdikcə artır. İnnovativ iqtisadiyyatın uğurlu inkişafı yüksək səriştələrə malik peşəkar insan resurslarının təkrar istehsalı proseslərinin səviyyəsindən asılıdır. Təcrübə göstərir ki, innovativ inkişaf ölkə iqtisadiyyatının rəqəbat qabiliyyətinin artmasına, iqtisadi artıma, seçilmiş istiqaməti aktualaşdıran ictimai təkrar istehsalın bütün sahələrinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı şəraitində elmi-texniki tərəqqinin öyrənmə, əmək, inkişaf proseslərinə daxil edilməsinin təsiri altında insan kapitalının məhsuldar xüsusiyyətlərinin təkrar istehsalı baş verir. İqtisadi münasibətlərin innovativ inkişafı prizmasından yanaşırsa demək olar ki, insan kapitalının təkrar istehsalı institusional transformasiyanın təkamülü, təhsil prosesləri, bazarın təkmilləşdirilməsi, biliklərin yayılması yolu ilə təkmilləşdirilir. Sosial-iqtisadi və texnoloji tərəqqinin daxili mahiyyətinin və inkişaf istiqamətinin araşdırılması göstərir ki, insan kapitalının təkrar isteh-

salının inkişafı ilə bağlı artıq mövcud qiymətləndirmələrlə məhdudlaşmaq mümkün deyil və bu sahədə yeni metodoloji yanaşmaya ehtiyac vardır.

İnsan kapitalının formalaşmasına sərf edilən xərclər əsasında onun qiymətləndirilməsi metodları

Müasir insan kapitalı anlayışı əsasən XX əsrin ortalarında işlənib hazırlanmışdır. Ancaq iqtisadi tarixin araşdırılması göstərir ki, alimlər uzun onilliklər ərzində insan kapitalının formalaşması, toplanması, inkişafı və səmərəli istifadəsi ilə maraqlanırdılar. Hətta XVII əsrin iqtisadçıları insanın formalaşmış faydalı əmək qabiliyyətlərinin əsas kapitalla daxil edilməsinin mümkünliyünü araşdırmışlar. Son onilliklərin inkişaf meyilləri bu problemi iqtisad elminin və praktikanın mərkəzinə qoymuşdur. İstər istehsal, istərsə də xidmət sahəsində texnoloji modernləşmə meylinin sürətlənməsi ilə xarakterizə olunan yüksək texnologiyalı rəqəmsal iqtisadiyyat intellektual məhsulların yaradılması problemini ön plana çıxarmışdır. Bu şəraitdə ölkələrin sosial-iqtisadi inkişafının əsas parametrləri insan kapitalının keyfiyyət göstəriciləri ilə xarakterizə olunur.

İnsan kapitalının qiymətləndirilməsinə mövcud metodoloji yanaşmaların təhlili iki əsas yanaşmanı müəyyən etməyə imkan verdi: onun formalaşması zamanı çəkilən xərclərə əsaslanan retrospektiv və gələcək gəlirlərinin uçotuna əsaslanan perspektiv.

Araşdırmalar göstərir ki, retrospektiv yanaşmadan ilk dəfə Ernst Engel tərəfindən valideynləri üçün uşaqların doğulması, yetkinlik yaşına çatana qədər saxlanması və tərbiyəsi üçün ümumi xərclərin müəyyən edilməsi və qiymətləndirmək məqsədi ilə istifadə edilmişdir. Ernst Engel öz hesablamalarında müxtəlif sosial təbəqələrdən olan insanlar üçün qeyri-bərabər doğuş xərclərinə, uşağın yaşı artdıqca arifmetik irəliləyiş prosesində saxlanması xərclərinin hər il artacağına fərz edilməsinə əsaslanmışdır [1]. Göründüyü kimi, bu yanaşma insan kapitalını qiymətləndirməkdən daha çox, insanı fiziki varlıq kimi saxlamağın dəyərini qiymətləndirmək məqsədi daşıyırdı. Bundan başqa, bu yanaşmada uşaqların doğulması və tərbiyəsi ilə bağlı bütövlükdə cəmiyyətin xərcləri və valideynlər tərəfindən uşaqlara baxılmasına sərf olunan vaxt nəzərə alınmayıb. Eləcə də, müxtəlif yaşlarda olan uşaqların saxlanması xərcləri müxtəlif dövrlərdə sərf olunduğundan, onlar yalnız keçmiş qiymətlərin səviyyəsi nəzərə alınmaqla ümumiləşdirilə bilərdi.

Con U.Kendrik statistik məlumatlara əsaslanaraq, ailə və cəmiyyətin uşaqların əmək yaşına çatanadək tərbiyəsi, təhsili, təlimi, ixtisası, təkmilləşməsi, səhiyyə, əmək miqrasiyası və mənzil xərcləri, uzunmüddətli ev təsərrüfatları və başqa xərcləri insan kapitalına daxil etməklə insanlara sərf edilən investisiyaların miqdarını hesablamışdır [2]. Con U.Kendrik bu tədqiqatları həyat sığortası sənayesi üçün istinad cədvəlləri hazırlamaq, müxtəlif səbəblərdən həyat itkisinə görə kompensasiya tələblərinin miqdarını hesablamaq məqsədi ilə aparmışdır.

Teodor Şults təhsili insan kapitalının dəyərinin artmasının əsas amili hesab edirdi. T.Şults qeyd edirdi ki, kapitalın bir forması təhsil olduğu və insanın bir hissəsinə çevrildiyi üçün o, insan kapitalı adlanır, gələcək məmnuniyyətin və ya gələcək qazancın və ya hər ikisinin mənbəyini təmsil etdiyinə görə isə kapitaldır [3].

Dünya Bankı insan kapitalının qiymətləndirilməsi məqsədi ilə onun investisiyalarla əlaqəsini müəyyən edən düstur təklif etmişdir. Dünya Bankının yanaşmasına görə, insan kapitalı geniş anlamda əməyin keyfiyyət göstəricisinin, yığılmış insan kapitalının keyfiyyət indeksinin, insan kapitalına investisiyanın və digər dəyişənlərin funksiyasıdır. Dünya Bankının ekspertlərinin apardığı hesablamalara aşağıdakı istehlak xərcləri daxil edilmişdir: ailələr üçün ərzaq, geyim, mənzil, təhsil, səhiyyə, mədəniyyət, habelə bu məqsədlər üçün dövlətin sərf etdiyi xərclər.

Göründüyü kimi, insan kapitalının istehsalına sərf edilən xərclərin qiymətləndirilməsinə əsaslanan bu yanaşmalar onun formalaşmasına təsir edən bir çox amilləri nəzərə alır, lakin onların müəyyən çatışmazlıqları da vardır. Məsələn, ondadır ki, bu yanaşmada insan kapitalının qiyməti ona olan tələb amilləri nəzərə alınmadan yalnız onun təklifi tərəfindən müəyyən edilir. O, həmçinin insan kapitalı qiymətləndirilərkən nəzərə almır ki, fiziki kapitaldan fərqli olaraq, insan kapitalına sərf edilmiş vəsaitlərin həcmi ilə onun yekun nəticəsi arasında unikal sabit əlaqə yoxdur. Məsələn, daha zəif və ya daha az fiziki qabiliyyətli uşaqların saxlanması və təhsili valideynlərə sağlam və

bacarıqlı uşaqlardan daha baha başa gəlir. Ancaq buradan belə nəticə çıxmır ki, birincinin insan kapitalı ikincidən daha çox olacaqdır. Reallıqda vəziyyət əksinə olur. Belə şəraitdə məsrəflərə əsaslanan metoddan istifadə sağlamlığı zəif və ya daha az qabiliyyətə malik olan insanların insan kapitalının yüksək qiymətləndirilməsinə, sağlam və ya daha yaxşı qabiliyyətli insanlarda isə onların səviyyəsinin aşağı qiymətləndirilməsinə gətirib çıxarır. Bundan başqa, bu yanaşmadan istifadə edərkən insan kapitalının köhnəlməsi fiziki kapitalın köhnəlməsindən və amortizasiyasından əsaslı şəkildə fərqləndiyi nəzərə alınmır. İşçilər fəaliyyət prosesində yaşlandıqca, onların peşə təcrübəsi artdıqca onların bilik, bacarıq və bacarıqlarının iqtisadi dəyəri fiziki kapitaldan fərqli olaraq azalmır, əksinə, artır.

İnsan kapitalına sərf edilən müvəqqəti investisiyaların nəzərə alınmamasını da çatışmazlıq kimi qiymətləndirmək olar. İnsan kapitalına investisiyaların xərclənməsi prosesində və ondan istifadə zamanı çox vaxt gecikmələrə də rast gəlinir. Nəzərə almaq lazımdır ki, müasir cəmiyyətdə insan kapitalına investisiyaların əksər hissəsi məktəb və tələbəlik illərində, insanın hələ təhsil aldığı müddətdə, insan kapitalının hələ də aktiv "istifadəsinin" başlanğıcından çox uzaq olduğu vaxtlarda sərf edilir.

İnsan kapitalının istifadəsindən alınan gəlir əsasında onun qiymətləndirilməsi metodları

Son illər bir çox tədqiqatçılar insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün onun istifadəsindən əldə edilən gəlirin əsas götürülməsini daha məqbul hesab edirlər. Məsələn, Q.Bekker insan kapitalının qiymətinin təhsilin iqtisadi səmərəlilik göstəricisi vasitəsilə müəyyən edilməsini təklif etmişdir. Belə ki, Q.Bekker ali təhsildən əldə olunan mənfəəti müəyyən etmək üçün kolleci bitirmiş işçilərin ömürlük qazancından təhsil səviyyəsi orta səviyyədə yuxarı olmayanların ömür boyu qazanclarının çıxılmasını təklif edirdi. Q.Bekker işçini vahid sadə əməyin və müəyyən miqdarda maddiləşmiş "insan" kapitalının məcmusu hesab edərək, onun əmək haqqını sadə əməyinin bazar qiyməti ilə insana yatırılan investisiyalardan əldə olunan gəlirin məcmusu kimi müəyyən edirdi. Araşdırmalar göstərir ki, həm Q.Bekkerin, həm də, digər tədqiqatçıların hesablamalarına görə, işçinin gəlirinin əsas hissəsi insan kapitalı tərəfindən əldə edilir [4].

Lester C. Thurov insan kapitalını qiymətləndirmək üçün qazancın kapitallaşdırılması metodundan istifadə edilməsini məqsəduyğun hesab edirdi. Lester C. Thurov insan kapitalının istehsal etmək qabiliyyətinin dəyərini onun icarəyə götürülə biləcəyi bazar dəyərlərindən istifadə edərək dolayı yolla qiymətləndirməyi təklif edirdi [5].

Milton Fridman hesab edirdi ki, insan kapitalı fasiləsiz gəlir gətirən əmlakın bir hissəsi, müəyyən miqdarda fond deməkdir. Onun fikrincə, bu gəlir insan kapitalının (işçinin) bütün iş dövrü ərzində aldığı diskontlaşdırılmış əməkhaqqı kimi təqdim edilə bilər [6].

Ancaq qeyd etmək lazımdır ki, müasir rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalı qiymətləndirilərkən ümumi gəlirin hesablanmasına əsaslanan metoddan daha geniş istifadə olunur. Bu metodun üstünlüyü ondan ibarətdir ki, ondan istifadə edildikdə insan kapitalı bazar qiymətləri ilə qiymətləndirilir. Məlumdur ki, əmək bazarında əməkhaqqının müəyyən edilmiş səviyyəsi işçilər tərəfindən insan kapitalının təklifi və işəgötürənlər tərəfindən onlara olan tələbin səviyyəsi arasındakı nisbətə əsasən formalaşır. Nəticədə, insan kapitalının qiyməti həm mikro səviyyədə (işçilərin bilik və bacarıqları, peşə-ixtisas, təhsil səviyyəsi, motivasiyası, əməyin intensivliyi və s.), həm də makro səviyyədə (iqtisadiyyatın texniki-texnoloji vəziyyəti, özünəməxsusluğu, institusional mühit və s.) özünü büruzə verən çoxsaylı amillərin təsiri altında formalaşır.

Rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının rolunun getdikcə artdığına əsaslanan bir çox tədqiqatçılar [7, 8, 9, 10, 11, 12] onun formalaşmasının müxtəlif aspektlərini araşdırarkən belə nəticəyə gəlmişlər ki, fiziki və insan kapitalı arasında tam analogiya ola bilməz. Bəzi tədqiqatçıların fikrincə, iqtisadi inkişafda ekoinnovasiyalar mühüm rol oynayır, bu isə yeni məhsullar, yeni texnologiyalar və istehsalın təşkilinin yeni üsulları deməkdir [13,14]. Onlar, müəyyən müddətdən sonra şəxsin əməkhaqqının indiki maaşından yüksək olacağını nəzərə alaraq hesab edirlər ki, insan kapitalının qiyməti gəlirin məbləği gözlənilən iqtisadi artım tempi nəzərə alınmaqla hesablanmalıdır. Ancaq insan kapitalının qiymətləndirilməsində istifadə olunan bu metodun da çatışmazlığı vardır və bu, müxtəlif şəxsi keyfiyyətləri (bilikləri, bacarıqları, təhsil, ixtisas səviyyəsi və s.) olan

işçilərin əməkhaqqı haqqında statistik məlumatların olmaması ilə bağlıdır ki, nəticədə insanın ömür boyu əldə etdiyi qazancı hesablamaq mümkün olmur. Araşdırmalar göstərir ki, insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün kifayət qədər yanaşmalar, metodlar mövcud olsa da, onların heç də hamısı təcrübədə tətbiq olunmur və ya rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitinə uyğunlaşdırılmalarına ehtiyac vardır.

İnsan kapitalının qiymətləndirilməsi metodologiyası

İnsan kapitalı qiymətləndirilərkən nəzərə almaq lazımdır ki, insan kapitalının vahidi işçinin özü deyildir, onun biliyi, bacarığı və təcrübəsidir. İnsan kapitalı onun daşıyıcısından - şəxsdən kənarda mövcud ola bilməz. İnsan kapitalını fiziki kapitaldan (maşın və avadanlıq) fərqləndirən əsas cəhət də məhz bundan ibarətdir.

İnsan kapitalı mürəkkəb iqtisadi kateqoriya olduğundan o, kəmiyyət və keyfiyyət kateqoriyalarına malikdir. Kəmiyyət kateqoriyasına aşağıdakılar daxildir:

- insan kapitalının daşıyıcısının orta ömür uzunluğu,;
- əmək qabiliyyətli əhəlinin xüsusi çəkisi;
- ali və orta ixtisas təhsilli mütəxəssislərin xüsusi çəkisi;
- əməkhaqqının səviyyəsi və s.

Keyfiyyət kateqoriyası aşağıdakılarla xarakterizə olunur:

- müasir əmək bazarında tələb olunan işçilərin təhsil səviyyəsi;
- işçinin ixtisası, peşə bacarıqları, səriştəsi ;
- məhsuldarlığı.

Ancaq nəzərə almaq lazımdır ki, insan kapitalının keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi qazanılmış yeni keyfiyyət dəyişikliklərinin kəmiyyət ölçüləri əsasında həyata keçirilə bilər, çünki insan kapitalının formalaşmasına və inkişafına təsir edən amillərin əksəriyyəti kəmiyyət göstəriciləri ilə ölçülə bilər.

İnsan kapitalını formalaşdıran elementlərin bir-biri ilə sıx əlaqəsi vardır. Ona görə də, insan kapitalının qiymətləndirilməsi aşağıdakı üç səviyyəli yanaşma əsasında aparılmalıdır:

- insan kapitalının daşıyıcısının-fərdin (ayrı-ayrı işçilərin) toplanmış biliyi və təhsil səviyyəsi;
- fərdi (ayrı-ayrı) müəssisənin işçilərinin insan kapitalı;
- bütövlükdə ölkənin insan kapitalı.

Başqa sözlə, insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün fərdi, mikro iqtisadi və makroiqtisadi səviyyələrdə tədqiqatlar aparılmalıdır. Bunu nəzərə alan Z.Çulanova və A.Usenova fərdi səviyyədə insan kapitalını qiymətləndirməyə təşəbbüs göstərmişlər. Onlar insan kapitalının dəyərinin artmasına təsir göstərən əsas amillərin təhlili nəticəsində belə qənaətə gəlmişlər ki, ona, keyfiyyətli təhsil sisteminin formalaşdırılması, məşğulluğun səviyyəsinin yüksəlməsi və layiqli əməkhaqqı əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Z.Çulanova və A.Usenova işçilərin illik əmək gəlirinin və ölkə üzrə məşğulluq səviyyəsinin orta dəyərlərindən istifadə edərək, bir şəxsin sağ qalma ehtimalını (əmək qabiliyyətli yaşda) və sabit dəyəri qəbul edərək, fərdi səviyyədə insan kapitalını qiymətləndirmək üçün aşağıdakı düsturu təklif etmişlər [15]:

$$H = \left\{ [(nxI)xR + \left[\frac{(1+g)n}{(1+e)} \right]] \right\}$$

Burada:

H- müəyyən kateqoriyaya məxsus fərdin insan kapitalının dəyəridir (“təhsil qazancı”);

I- “təhsil qazancı” kateqoriyasındakı işçinin illik əmək gəliridir;

R- müəyyən kateqoriyaya məxsus fərdin “təhsil qazancı” üzrə məşğulluq dərəcəsidir;

g - fərdin real gəlirinin orta artım tempidir;

e-fərdin təhsil səviyyəsidir;

n- insan kapitalının dəyərinin qiymətləndirildiyi zamandır (dövrdür).

Z.Çulanova və A.Usenova hesab edirlər ki, təklif etdikləri metodologiya həm fərdi, həm də daha böyük, eləcə də, əhəlinin yaş qrupları üzrə insan kapitalının dəyərini hesablamaq üçün də istifadə edilə bilər.

Hesab edirik ki, insan kapitalının mikrosəviyyədə dəyəri, müəssisənin onun bərpası üçün sərf etdiyi xərclərin dəyəri kimi müəyyən edilə bilər. Müəssisənin bu məqsədlə sərf etdiyi xərclərə aşağıdakılar daxil edilə bilər:

- müəssisədə işləyən işçilərin ixtisaslarının artırılması üçün xərclər;
- işçilərin tibbi müayinə xərcləri;
- işçilərin xəstəlik vərəqəsinin ödənilməsi;
- əmək mühafizəsi xərcləri;
- müəssisə tərəfindən ödənilən könüllü tibbi sığorta ödəmələri;
- müəssisənin işçiləri üçün tibbi və digər sosial xidmətlərin ödənilməsi;
- sosial institutlara xeyriyyə yardımını ilə bağlı xərclər və s.

Fikrimizcə, mikrosəviyyədə insan kapitalının qiymətləndirilməsinin qeyd edilən metodologiyasının tətbiqi hər bir işçinin öz intellektual potensialını və innovativ cəlbədiciyini reallaşdırmağa müəyyən dərəcədə imkan yarada bilər.

Makrosəviyyədə insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün ən məqbul metod məcmu İnsan İnkişafı İndeksidir (İİİ). Bu indeks hər il BMT-nin İnkişaf Proqramı tərəfindən beynəlxalq ekspertlərin analitik araşdırmalarının nəticələrindən, milli və beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən təqdim edilən statistik məlumatlardan istifadə etməklə dünyanın müxtəlif ölkələri və regionları üçün hesablanır. İnsan İnkişafı İndeksi ilk dəfə 1990-cı ildə hazırlanmışdır və hər bir ölkənin inkişafını insan resurslarının vəziyyətinin aşağıdakı üç əsas parametrinin ölçülməsi əsasında səciyyələndirir:

- gözlənilən ömür uzunluğu əsasında hesablanan uzunömürlülük və sağlamlıq;
- təhsilə çıxış və layiqli həyat səviyyəsi, doğulandan təhsilə sərf olunan orta illərin sayı, gözlənilən təhsil müddəti;
- adambaşına düşən ümumi milli gəlir (ABŞ dolları ilə).

İnsan İnkişafı İndeksinin (İİİ) hesablanmasının müasir metodu hər ölçü üzrə nailiyyətləri əks etdirən normallaşdırılmış həndəsi orta göstəricilərinə əsaslanır. Göstəriciləri 0-dan 1-ə qədər miqyaslı indekslərə çevirmək məqsədi ilə minimum və maksimum dəyərlər (və ya hədəflər) müəyyən edilir. Maksimum dəyərlər müşahidə edilən faktiki ən yüksək dəyərlərə uyğun təyin edilir, minimum dəyərlər minimum məqbul olan dəyərlər kimi qəbul edilə bilər. İİİ hesablanarkən aşağıdakı minimum dəyərlər müəyyən edilmişdir:

- doğuş zamanı gözlənilən ömür uzunluğu üçün - 20 il;
- təhsildə hər iki dəyişən üçün - 0 il;
- adambaşına düşən ümumi milli gəlir (ÜDM) üçün – 100 ABŞ dolları. Alt indekslərin dəyərləri aşağıdakı kimi hesablanır [16]:

$$X_i = \frac{x - \min(X)}{\max(X) - \min(X)}$$

İnsan İnkişafı İndeksi -İİİ- qeyd olunan üç indeksin həndəsi ortası kimi aşağıdakı düstur vasitəsilə hesablanır:

$$III = \sqrt[3]{LEI \times EI \times II}$$

Burada:

LEI - ömür İndeksidir;

EI -təhsil İndeksidir;

II -gəlir İndeksidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, BMT-nin İnkişaf Proqramının İnsan İnkişafı Hesabatı insan inkişafı məsələlərini gündəmə gətirərkən insan həyatının sərvətini iqtisadiyyatın sərvətindən üstün tutmuşdur.

Araşdırmalar göstərir ki, mikrosəviyyədə (müəssisə səviyyəsində) insan kapitalını qiymətləndirərkən həm mənfəət, həm də xərc yanaşmalarından istifadə olunur. Təcrübə göstərir ki, onların hər biri müəyyən xərc amillərini qiymətləndirməyə imkan verir. Ancaq qeyd etmək lazımdır ki, rəqəmsal iqtisadiyyatın formalaşdığı və bununla əlaqədar olaraq insan kapitalına qarşı yeni tələblərin irəli sürüldüyü müasir şəraitdə qeyd edilən hər iki metoddan istifadə edilməsi kifayət hesab

edilə bilməz, çünki bu metodlardan istifadə, elmin, təhsilin, səhiyyənin, digər sahələrin inkişafında və yeni texnologiyaların yaradılmasında əsas məhsuldar amil olan insan kapitalının keyfiyyət parametrlərini nəzərə almır. Qeyd etmək lazımdır ki, müəssisənin əmək potensialı onun işçilərinin psixoloji xüsusiyyətlərini, peşəkar bilik səviyyəsini və toplanmış təcrübələrini nəzərə alaraq istehsalda mümkün iştirakının maksimum ölçüsüdür. Hesab edirik ki, insan kapitalı qiymətləndirilərkən mənfəət və xərc yanaşmalarına əlavə olaraq insan kapitalının keyfiyyət parametrlərini qiymətləndirməyə imkan verən ekspert metodundan da istifadə etmək məqsədəuyğun olardı.

İşçilərin qeyri-standar düşünmək, bacarıq və təcrübədən istifadə etmək qabiliyyəti kimi keyfiyyət göstəricilərinin üç mərhələ üzrə qiymətləndirməsini məqsədəuyğun hesab edirik.

Birinci mərhələdə işçinin müvafiq fəaliyyət istiqaməti üzrə müəssisənin bilik kapitalına şəxsi töhfəsinə aydınlıq gətirən göstəricilər müəyyənləşdirilməlidir. Bu məqsədlə müəssisənin bu və ya digər istiqamətlərdə fəaliyyəti prosesində işçinin peşəkar keyfiyyətlərini çoxdan daha az əhəmiyyətliyə doğru sıralamaq lazımdır. Töhfə, işçinin peşəkar yetkinliyinin qiymətləndirilməsi əsasında müəyyən edilməlidir. Belə qiymətləndirmə yuxarıda qeyd edilən istiqamətlər çərçivəsində işçinin peşəkar keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi göstəricilərinin sıralanması yolu ilə müəyyən bal verilməklə müəyyən edilə bilər. İşçinin peşəkar keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi aşağıdakı göstəricilər əsasında müəyyən edilə bilər:

- funksional vəzifələrin müvəffəqiyyətlə icra edilməsi;
- kompüter texnologiyaları üzrə müvafiq biliklər;
- xarici dilləri sərbəst bilmək;
- müəssisənin mənfəətinin artmasına verdiyi töhfə;
- istehlakçılarla əlaqələrin inkişafına verdiyi töhfə;
- beynəlxalq əlaqələrin inkişafına verdiyi töhfə;
- elmin inkişafına, yeni elmi istiqamətlərin işlənilməsinə verdiyi töhfə və s.

Bunlarla yanaşı, işçinin aşağıdakı mühüm şəxsi keyfiyyətləri də müəyyən edilməli və sıralanmalıdır:

- yeni orijinal həllər hazırlamaq və həyata keçirmək bacarıqları;
- komanda üzvləri arasında normal psixoloji mühit yaratmaq bacarığı;
- vəziyyəti operativ qiymətləndirmək və optimal qərarlar qəbul etmək bacarıqları;
- peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəlişinə və davamlı peşəkar inkişafa çalışmaq;
- intizamlılıq və təşkilatçılıq;
- təşəbbüskarlıq;
- işçilərin qərarları və hərəkətləri ilə bağlı qarşılıqlı razılığa gəlmək bacarığı;
- işə vicdanla yanaşmaq və fəaliyyətin nəticəsində maraqlı olmaq bacarığı;
- insanlarla ünsiyyət bacarıqları;
- peşəsi ilə əlaqədar ixtisaslara maraq göstərmək bacarığı.

İkinci mərhələdə hər bir göstəricinin attestasiya edilən işçidə nə qədər tez-tez təzahür etdiyi əsas götürülərək, hər bir göstərici üçün əhəmiyyət əmsalını müəyyən etmək lazımdır. Bu metodun daha da obyektiv olması üçün əhəmiyyət əmsallarından istifadə etmək məqsədəuyğundur. Sadalanan keyfiyyət göstəricilərinə görə attestasiyadan keçən şəxsin müvafiq dərəcəsi (1-dən 10-a qədər) müəyyən edilməlidir. Bu metodla attestasiyadan keçmiş şəxsin ilkin qiymətləndirməsini həyata keçirmək olar.

Üçüncü mərhələdə, əvvəlki iki mərhələnin nəticələri və hər bir işçi üçün orta bal göstərici nəzərə alınmaqla hər bir işçi üçün orta bal şkalası müəyyən edilməlidir. Nəzərə alınan peşə keyfiyyətlərinin hər biri üçün orta balı hesablayaraq, bütün keyfiyyətlər üçün alınan balları ümumiləşdirmək və bununla da işçinin qiymətləndirməsinin yekun balını müəyyən etmək lazımdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, fərqli peşə və vəzifələrin öz qiymətləndirmə meyarları ola bilər. Fərdi və məcmu insan kapitalının əsaslandırılmış qiymətinin müəyyən edilməsi işçilərlə əmək müqavilələri bağlanarkən əməkhaqqının optimal səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi məqsədi ilə elmi əsas

rolunu oynaya bilər. Bu metoddan istifadə edilməsi işçilərdən öz bacarıqlarına uyğun olaraq optimal qaydada istifadə etməyə imkan verə bilər.

Hesab edirik ki, insan kapitalına makrosəviyyədə vəsait sərfinin iqtisadi səmərəliliyini hesablamaq üçün ölkənin sosial-iqtisadi vəziyyətini xarakterizə edən həyati göstəricilər də nəzərə alınmalıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, İnsan İnkişafı Hesabatı bir çox ölkələrdə uzun illərdir ki, inkişaf səviyyəsini qiymətləndirmək və müqayisə etmək, çatışmayan cəhətləri müəyyən etmək və mövcud uçuşunu aradan qaldırmaq üçün inkişaf strategiyalarını hazırlamaq məqsədi ilə geniş istifadə olunur.

Nəticə

İnsan kapitalı toplanmış (yığılmış) bilik və təhsil kimi böyük dəyərə malikdir. Bu, insanın şəxsiyyətinin, müəssisənin, ölkənin, eləcə də, bütövlükdə cəmiyyətin sərvəti və mirasıdır. İnsan kapitalının öyrənilməsinə və qiymətləndirilməsinə müxtəlif metodoloji yanaşmalar onun mahiyyətinə və anlayışına dair müxtəlif təriflərin verilməsinə səbəb olmuşdur. Nəticədə onlar insan kapitalının mahiyyətinin və anlayışının ayrı-ayrı aspektlərini əks etdirirlər. Bir çox təriflərdə insan kapitalı xərclər, gəlirlər və mənfəətlər şəklində kapitalın bir növü kimi nəzərdən keçirilir.

Müxtəlif yanaşmalardan istifadə etməklə insan kapitalı qiymətləndirilərkən müxtəlif, fərqli nəticələrə gəlmək olar. Yanaşmalar bir-birindən fərqləndiyindən insan kapitalının qiymətləndirilməsi üçün vahid obyektiv metodologiya tətbiq etmək mümkün deyildir. Ancaq insan kapitalının qiymətləndirilməsində istifadə olunan yanaşmaları araşdıraraq belə nəticəyə gəlmək olar ki, ekspert metodu (keyfiyyətli qiymətləndirmə metodu) insanın keyfiyyət parametrlərini daha obyektiv qiymətləndirməyə imkan verir. Nəzərə almaq lazımdır ki, işçinin bacarıqları, qabiliyyəti təkcə cari tapşırıqları hansı səviyyədə yerinə yetirməsi ilə deyil, eləcə də yaradıcı düşünmək və yeni innovativ ideyalar yaratmaq bacarığı ilə ölçülür. Ekspert qiymətləndirmə metodu məhz işçinin bu keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsinə imkan verir. Ekspert metodunun tətbiqi ilə, müəssisənin fəaliyyətinin xüsusiyyətlərini və işçinin vəzifəsini nəzərə alaraq, keyfiyyət və kəmiyyət qiymətləndirmələrinin müqayisəsi insan kapitalının gələcək inkişafı üçün düzgün istiqamətlərin müəyyən edilməsinə imkan yarada bilər. Nəzərə almaq lazımdır ki, rəqəmsal iqtisadiyyat insan amilinin aktivləşdirilməsini və insan kapitalının yeni keyfiyyət xüsusiyyətlərinə malik olmasını tələb edir. Məhz buna görə də, iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdığı müasir şəraitdə insanın təhsili, peşəkarlığı və intellekti prioritet istiqamətə çevrilmişdir.

Müasir rəqəmsal iqtisadiyyat şəraitində mikro (müəssisə) səviyyədə insan kapitalının qiymətləndirilməsi insan resurslarının idarə edilməsi və korporativ idarəetmənin mühüm tərkib hissəsi olmalıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, müəssisədə insan kapitalının keyfiyyətinin yüksəldilməsi həm də kollektivdə qarşılıqlı münasibətlərin mədəni və təşkilati müxtəlifliyinin inkişafını da asanlaşdırır ki, bu da son nəticədə bütövlükdə müəssisədə idarəetmə fəaliyyətinin müxtəlif sahələrinin inkişafına təkan verir və eləcə də, müəssisənin kadr siyasəti və təhsil proqramları baxımından təkcə təşkilati sahəni deyil, həm də irqi, etnik, milli, mədəni və gender fərqlərinin aradan qaldırılmasını nəzərdə tutur. Nəticədə, belə insan kapitalının formalaşdırılması və qorunması müəssisənin əsas vəzifəsini təşkil edir. Bu, təkcə zəruri və vacib biliyə malik olan deyil, həm də əldə etdiyi bilikləri müəssisənin səmərəli fəaliyyətinə uyğunlaşdırma bilən istedadlı insanların cəlb edilməsini nəzərdə tutur. Belə işçilər müəssisənin yaradılması, fəaliyyəti, saxlanılması və inkişafı üçün zəruridir. İnsan kapitalının inkişafına sərmayə qoymaqla müəssisə biznesinin gələcək inkişafı üçün müvafiq bünövrə yaradır, yeni imkanlar əldə edir və nəticədə mənfəətin itirilməsi risklərini əhəmiyyətli dərəcədə azaldır.

ƏDƏBİYYAT

1. Engel, E. Das Rechnungsbuch der Hausfrau u seine Bedeutung im Wirtschaftsleben der Nation. Berlin, 1883.
2. Kendrick, J. W. The accounting treatment of human investment and capital. Income and Wealth. 1974. 20(4), p.439 - 468.

3. Schultz, T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research, New York, 1971.
4. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, IL: University of Chicago Press. 1993.
5. Thurow, L. C. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations. 1970. 3(37), 3-145.
6. Friedman, M. Two Lucky People: Memoirs. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1999.
7. Kapelyushnikov, R. I. How much is the human capital of Russia? Moscow, Russia: Higher school of Economics, 2012.
8. Kassaeva T., & Bondarskaya T. Creative human capital as the driving force of the modern economy. Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities, 2014, № 2(130), p.51-56.
9. Sen, A. The idea of justice. Moscow, Russia: Publishing house of the Gaidar Institute. 2016.
10. Mayo, A. Human resources or human capital: managing people as assets. New York, NY: Routledge. 2016.
11. Gonin, D. V.. A Modern Approach to Assessing Human Capital in the Public Service. Management Consulting. 2017, № 5(20), p.20-29.
12. Houghton, E. Human capital analytics and reporting: exploring theory and evidence. London, England: Chartered Institute of Personnel and Development. 2017.
13. Dnishev, F. M., Alzhanova, F. G., & Alibekova, G. Z. Innovative Development of Kazakhstan on the Basis of Triple Helix and Cluster Approach, Economy of Region. 2015, №1(2), p.160-171.
14. Kireyeva, A. A., Abilkayir, N. A., & Tsoy, A. A. Study on the Distribution of Information and High Technology Clusters: Kazakhstan's Experience. Journal of Distribution Science, (2018), №16(4), p.5-15.
15. Chulanova, Z., & Ussenova, A. Human Capital and Methodic of Determination of Its Cost: A Case of Kazakhstan. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 2015, № 2 (2), p.19-25.
16. Klugman, J., Rodríguez, F., & Choi, H.-J.. The HDI 2010: new controversies, old critiques. Economic Inequality, 2011, №9(2), p.249–288.

Тейюб Гани оглы Алиев
доцент АГУНП,
Шамс Тейюб кызы Алиева
доцент АГУНП

Оценка человеческого капитала в цифровой экономике

Резюме

Цель исследования - проанализировать методы оценки человеческого капитала в условиях цифровой экономики и разработать предложения по их использованию.

Методология исследования - системный подход, затратный метод, экспертный метод, методы комплексного анализа.

Результаты исследования – проанализированы методы оценки человеческого капитала в цифровой экономике и даны соответствующие рекомендации по их применению и использованию.

Практическая значимость исследования – результаты исследования и предложенные методы оценки, особенно использование экспертного подхода, позволяют провести качественную оценку человеческого капитала предприятия и более эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы.

Оригинальность и научная новизна исследования - обоснована необходимость использования соответствующих методов оценки человеческого капитала в условиях цифровой экономики, показаны конкретные способы их использования.

Ключевые слова: цифровая экономика, человеческий капитал, методы оценки, применение, использование.

*Teyyub Gani Aliyev
ass. prof., ASOIU,
Shams Teyyub Aliyeva
ass. prof., ASOIU*

Human capital assessment in the digital economy

Summary

The purpose of the study: is to analyze methods for assessing human capital in the digital economy and develop proposals for their use.

Research methodology - a systematic approach, a costly method, an expert method, methods of complex analysis.

Research results - methods for assessing human capital in the digital economy are analyzed and appropriate recommendations are given for their application and use.

The practical significance of the study - the results of the study and the proposed assessment methods, especially the use of an expert approach, allow for a qualitative assessment of the human capital of an enterprise and more efficient use of available human resources.

The originality and scientific novelty of the study - the need to use appropriate methods for assessing human capital in the digital economy is substantiated, specific ways of using them are shown.

Key words: *digital economy, human capital, assessment methods, application, use.*