

UOT 331.1

Fərhad Nəcəf oğlu NƏSİBOV
magistr

Elmi Rəhbər: i.f.d Əkimə Əmir qızı ƏHMƏDOVA
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti
e-poçt: nasibovvfarhad@gmail.com

MÜASİR DÖVRDƏ İNSAN KAPİTALININ YARANMASININ MAHIYYƏTİ VƏ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi – insan kapitalının araşdırılması, onun bazar iqtisadiyyatında rolunu müəyyənləşdirmək və insan kapitalının nəzəri-metodoloji inkişaf xüsusiyyətlərinin verilməsidir.

Tədqiqatın metodologiyası – bu tədqiqat işində sistemli yanaşma, insan kapitalının təhlili, onun qiymətləndirilməsi və s. metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – insan kapitalının inkişafının artırılması üçün onun müəssisələrdə rolunun əhəmiyyətliliyini nəzərə alaraq, onun formalaşmasını, qiymətləndirilməsini həyata keçirmək.

Tədqiqatın nəticəsi – bu tədqiqatın nəticəsi olaraq insan kapitalının inkişaf etdirilməsi, onun qiymətləndirilməsi üsul və metodlarının araşdırılması və tətbiqi zəruridir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – müəssisələrdə insan kapitalının tətbiqi, rolunun və onun artırılmasının zəruriliyi müəyyən edilmişdir.

Açar sözlər: *insan kapitalı anlayışı, müəssisədə insan kapitalı, müəssisənin səmərəliliyi, insan kapitalının formalaşdırılması, insan kapitalının idarə olunması.*

Giriş

İnsanlar elm və həyatın müxtəlif sahələrində müəyyən bacarıqlara, biliklərə, təhsilə və təcrübəyə malikdirlər. İnsanlar bu qabiliyyətləri inkişaf etdirdikdə, onları təkmilləşdirdikdə, bu, onlara gəlir gətirir. Hazırda elmin istehsalında və inkişafında innovasiyaların mühüm rol oynadığı bir vaxtda insanların yaradıcılıq qabiliyyətləri, yəni məntiqi təfəkkür xüsusiyyətləri, intellekt, çətin vəziyyətlərdə qeyri-standart qərarlar qəbul etmək bacarığı və s. böyük əhəmiyyət kəsb edir. Məhz bu yaradıcılıq fəaliyyətlərində insan kapitalının əsas rolu və avadanlıqların, maşınların, bina və qurğuların, alətlərin və fiziki kapitalın digər növlərinin köməkçi funksiyaları aydın şəkildə ifadə olunur.

İnsan kapitalı iqtisadiyyatın əsas və önəmli məfhumlarından biridir. İnsan kapitalı iqtisadi fəaliyyətin bir çox proseslərinin insanların maraqları və ehtiyacları ilə birbaşa əlaqəsi ilə izah və təsvir edilə bilər. Bu gün insan kapitalı nəzəriyyəsi, bu elm bu kateqoriyanın mahiyyətini, növlərini, qiymətləndirmə üsullarını müəyyən etmək üçün kifayət qədər elmi vasitələrə malikdir.

İnsan kapitalının yaranması tarixi

Keçən əsrin ikinci yarısı və indiki dövrün əvvəlləri sosial və iqtisadi inkişaf, insan amilinin artan rolu ilə səciyyələnir. Müasir dünya iqtisadiyyatında insan kapitalı iqtisadi artımın keyfiyyət parametrlərinin təmin olunmasında və rəqabət üstünlüklərinin əldə edilməsində olduqca mühüm rol oynayır. XXI əsrdə iqtisadi və sosial inkişaf perspektivləri biliklərin daşıyıcısı kimi insan resursları ilə əlaqəlidir.

XX əsrin sonlarında “İnsan kapitalı” nəzəriyyəsi iqtisadiyyat üzrə Nobel Mükafatının Qari Bekker və Teodor V.Şultsa verilməsi sayəsində tanındı. Q.Bekkerin əsərlərində “insan kapitalı” anlayışı ən ardıcıl formada təqdim edilmişdir. A.Smit və K.Marksdan sonra ilk dəfə olaraq iqtisad elmi iqtisadi inkişafın və artımın ən hərəkətverici qüvvəsinin maşınlar deyil, insanlar olduğunu dərk

etmişdir. Fəhlə elmi-texniki inqilab və məhsuldar qüvvələrin strukturunun dəyişməsi dövründə iqtisadi artımın ən mühüm amilinə çevrilmişdir. Əsas resurslardan istifadənin səmərəliliyi vaxt getdikcə daha çox işləyənlərin yüksək olan yekun nəticələrin əldə olunmasında mənəvi və maddi cəhətlərdən nə dərəcədə maraqlı olmasından asılıdır.

Cəmiyyətdə insan kapitalının formalaşmasının, toplanmasının və zənginləşdirilməsinin rolu xeyli artmaqdadır. İnsan kapitalı yarandığı andan başlayır və davam edir. Sosial elmlərdə və sosial fəlsəfədə insan kapitalı prosesi getdikcə daha çox sosial həyatın strateji əhəmiyyətli sahəsi kimi görünməyə başlayır. Sosial tərəqqinin əsas məqsədlərindən biri insan potensialının reallaşdırılmasının, yaradıcı, sağlam, fəal həyatın saxlanılmasının təmin olunmasıdır. Belə bir nəticə ortaya çıxır ki, fərdin keyfiyyətinin yüksəldilməsi bəşəriyyətin tərəqqisinin açarı və məzmununa çevrilir. Postindustrial cəmiyyətin ən önəmli resursu avadanlıqlar və digər vasitələr deyil, insanlar hesab olunmalıdır. Bu, insana münasibəti faktor kimi deyil, istehsalın inkişaf etdirilməsi və cəmiyyətin inkişafı üçün vacib olan güclü sosialoji, psixoloji resurs kimi diktə edir [4, s. 3].

İnsan kapitalının iqtisadi artımın əsas amili olması fikrini inkişaf etdirən, Qərbdə tanınmış iqtisadçı və menecment üzrə mütəxəssis D.Qreyson olmuşdur. O qeyd edirdi: “İnsan kapitalı ən qiymətli resurslardan biridir, təbii ehtiyatlardan və ya yığılmış sərvətlərdən daha önəmlidir. Rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsinin, iqtisadi inkişafın artırılmasının və səmərəliliyin təməl daşı olan fabriklər, avadanlıqlar və inventarlar deyil, insan kapitalıdır [12, s. 59].

Hazırkı insan kapitalı konsepsiyasının özünəməxsus tarixi, həmçinin predmetli elmi nəticələrin yaranması (xüsusi, ümumi, vahid,) və inkişafı üçün qanunauyğunluqları vardır [13, s. 9].

Müasir insan kapitalı nəzəriyyəsi insan davranışına iqtisadi yanaşmaya əsaslanır. Bu da Q.Bekkerin aşağıdakı məntiqi sxemində ifadə olunur:

- insan kapitalının artması əmək məhsuldarlığının və istehsalın artmasına kömək etməlidir;	- kapitaldan düzgün istifadə işçilərin gəlirlərinin artmasına səbəb olmalıdır;
- gəlir artımı işçini bacarıq və bilik fondunu artırmaq üçün təhsilə, səhiyyəyə investisiya qoymağa və sonra onları səmərəli tətbiq etməyə həvəsləndirməlidir;	- işçi qüvvəsinin alınması, işə götürülməsi və ya iş görən işçinin mükafatlandırılması zamanı peşə bacarıqları, bilik, bacarıq və motivasiya kapitala çevrilməlidir.

Sxem 1. Q.Bekkerin müasir insan kapitalı nəzəriyyəsində insan davranışına iqtisadi yanaşmalar

İqtisadiyyatda insan kapitalı insanların gəlir əldə etmək üçün istifadə etdikləri təcrübə, sağlamlıq, bilik, bacarıqlar fondu kimi başa düşülür. Bundan əlavə, bu, yalnız bir insanın sahib olduğu bilik və bacarıqlar toplusu deyildir.

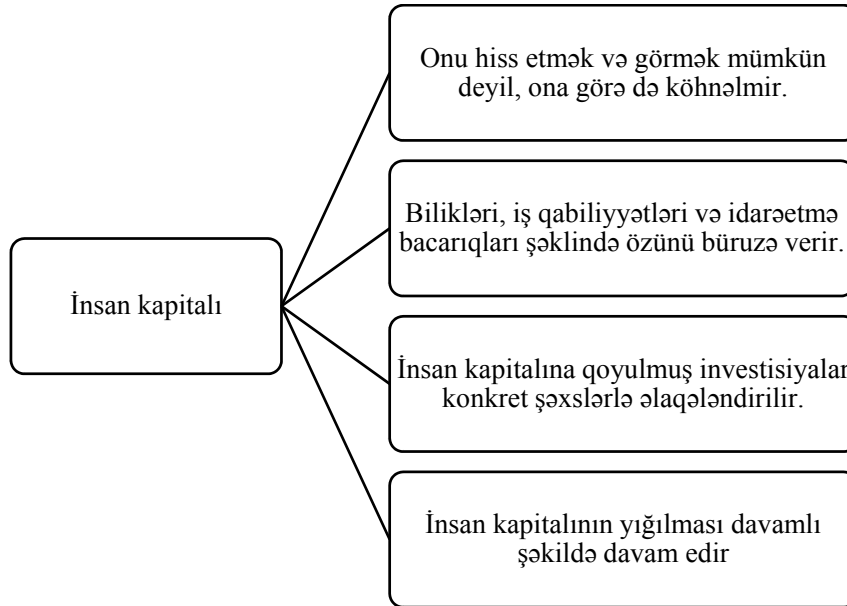
“İnsan kapitalı” anlayışı aşağıdakıları əhatə edir:

- işçinin maraqlarına töhfə verən, insan kapitalına daha çox investisiya qoyulmasına səbəb olan gəlirin artması;
- əldə edilmiş bilik və bacarıqlar fondu;
- insan kapitalının təkrar istehsalı prosesinin tam başa çatması üçün zəruri element kimi motivasiya;

- əmək məhsuldarlığının və istehsalın artırılmasına şərait yaradan həmin ehtiyatlardan sosial fəaliyyətin müəyyən sahəsində məqsədyönlü istifadə imkanları;

- insanların ayrılmaz hissəsi olan insan istedadları, bacarıqları və s.

İnsan kapitalı işçilərin təhsili və təlimi, miqrasiya, səhiyyə və əmək xərcləri şəklində müəyyən bir şəxsə uzunmüddətli kapital qoyuluşu vasitəsilə formalaşır.

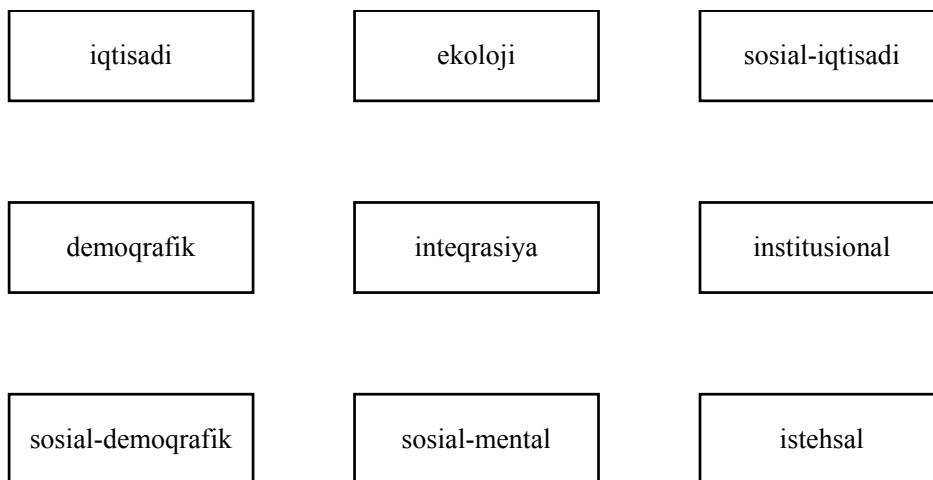


Şəkil 1. İnsan kapitalının xüsusiyyətləri

İnsan kapitalına aşağıdakılar daxildir:

- şirkət işçilərinin bilik, ixtisas, bacarıq, innovativ qabiliyyətlər toplusu;
- başqa şirkətdə təkrarlana bilməyən dəyər sistemləri, iş mədəniyyəti, biznes fəlsəfəsi;
- ixtisaslaşdırılmış işçi qüvvəsi.

İnsan kapitalının formalaşmasının asılı olduğu bir sıra amillər var. Aşağıdakı sxemdə bu amilləri qruplaşdırmaq olar.



Sxem 3. İnsan kapitalının formalaşdırılması amilləri

Beləliklə, insan kapitalı həm milli, həm regional, həm sektorlar səviyyəsində, həm də şirkətlər və şəxslər səviyyəsində nəzərə alınır.

Makroiqtisadi səviyyədə insan kapitalı ölkənin, regionların hazırlığına və səriştəsinə təsir edir, təhsil, səhiyyə və s. səviyyələr onların töhfələrini əhatə edir. Bu səviyyələr ölkənin və ya regionların bütün əhalisinin ümumi insan kapitalından təşkil olunur.

Makromühitin əsas amillərinə aşağıdakılar daxil edilir :

- təbii,
- demoqrafik,
- elmi-texniki,
- siyasi amillər,
- iqtisadi,
- mədəni mühit.

Milli səviyyədə insan kapitalının formalaşması və inkişafına təsir göstərən və rol oynayan faktorlara aşağıdakılar daxildir:

- iqtisadi inkişafın tarixi mərhələlərinin xüsusiyyətləri;
- aparılan iqtisadi siyasətin xüsusiyyətləri;
- ölkənin iqtisadi inkişafının səviyyəsi;
- ölkənin maliyyə sisteminin xüsusiyyətləri və vəziyyəti.

Fikrimcə, insan kapitalının idarə edilməsi ən düzgün şəkildə peşəkar fəaliyyətin yüksəldilməsi və əmək məhsuldarlığının artırılması məqsədilə bacarıqların, biliklərin, motivasiyanın və peşəkar təcrübənin idarə edilməsi kimi müəyyən edilir.

İnsan kapitalının əsasını müəssisələrin işçilərinə məxsus olan və bu müəssisə üçün dəyərli olan biliklər təşkil edir. Bu biliklər ilk növbədə peşəkar, praktiki, intellektual biliklərdir.

İnsan kapitalının idarə edilməsinin səmərəliliyinin artırılmasına yönələn əsas üsul və vasitələr verilmişdir. Bunlar aşağıdakılardır:

1) texnologiyaların inkişafına və əmək məhsuldarlığının artırılmasına kapital qoyuluşlarının yüksək effektivliyinə töhfə verən insan kapitalının keyfiyyətinə və inkişafına investisiyalar;

2) insan kapitalının əlamətlərini səciyyələndirən insanların keyfiyyətlərinin formalaşması və təzahürü motivləri;

3) şəxsi inkişaf prinsiplərinə, toplanmış müsbət iş təcrübəsinə uyğun olaraq fəaliyyətin motivasiyası və mükafatlandırma sistemi;

4) peşəkarlıq səviyyəsini artıran, səmərəli iş üçün bilik və bacarıqları inkişaf etdirən ixtisas və səlahiyyətlər;

5) idarəetmə prosesində istifadə edilən dəyər üsulları;

6) informasiya sahəsi;

7) mədəniyyət - metodik, təşkilati, ümumi, korporativ və s.;

8) yaradıcılığı açan bilən və ya məhdudlaşdırıla bilən, öyrənməyi təşviq edən və ya fərdin və bütövlükdə komandanın rolunu görməməzliyə vuran fəaliyyətlərin təşkili.

İnsan kapitalının əsas rolunu kadrların hazırlanmasına, yenidən hazırlanmasına və ixtisasartırmasına qoyulan sərmayələr oynamalıdır.

İnsan kapitalının idarə olunmasının effektivliyini qiymətləndirmək üçün əsas göstəricilər aşağıdakılar ola bilər:

- qazancın miqdarı;
- bir işçiyə düşən məhsulların satışının həcmi;
- hasilatın həcmi;
- əlavə dəyər.

Şirkətlər istehsalatda insan kapitalından səmərəli istifadə imkanlarını müəyyən edirlər. Bu, öz növbəsində, müəssisənin rəqabət qabiliyyətinə və qiymətlərinə çox təsir edir. Bir təşkilatda insan kapitalından istifadə idarəetməyə yeni yanaşmalar tələb edir [6]:

- həvəsləndirmə sistemi,
- rəhbərlik,

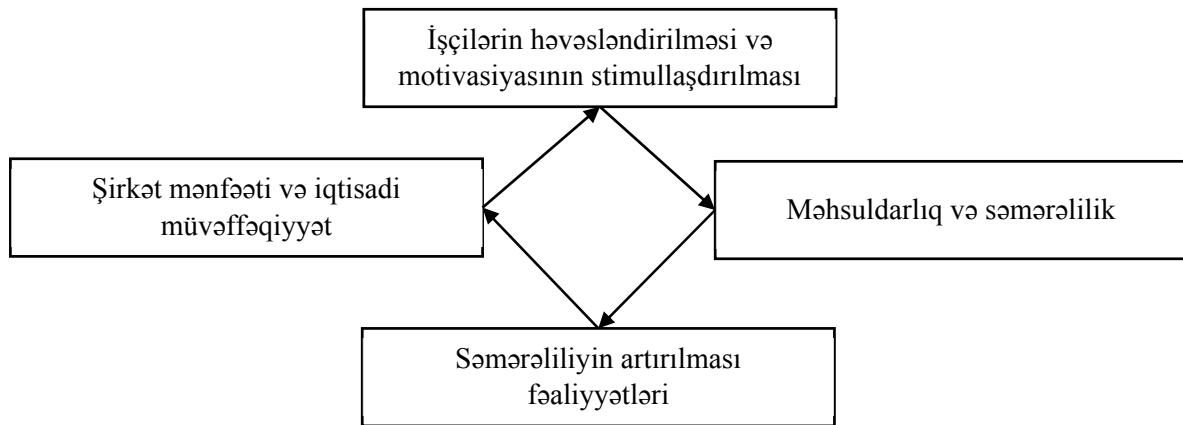
- prioritetlər,
- idarəçilik üslubu və s.

Bu amillər sosial-iqtisadi proseslərə təsir vasitəsi kimi insan kapitalını təmsil edir.

Müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin səmərəliliyi əsasən insan kapitalından istifadənin və idarə olunmasının səmərəliliyindən asılıdır. Odur ki, şirkət qarşısında aparılan təhlillərin nəticələrinə görə, ondan istifadənin səmərəliliyini daha da artırmaq üçün tədbirlər görmək üçün insan kapitalının necə idarə olunması ilə bağlı müəyyən suallar yaranır.

İnsan kapitalının idarə edilməsi prosesi

Müvafiq olaraq, şirkətin insan kapitalının idarə edilməsi çalışanların motivasiyası ilə şirkətin təsərrüfat fəaliyyətinin nəticələri arasında tsiklik qarşılıqlı asılılıq modelindən istifadəyə əsaslanır. Bu model şəkil 2-də göstərilmişdir.



Şəkil 2. İnsan kapitalının idarə olunması modeli

İnsan kapitalının idarə edilməsi sisteminin formalaşdırılmasının effektivliyi şirkətin təşkilati məqsədlərinə nail olunmasına verdiyi töhfədən asılıdır. Bu sistemin əsas məqsədi şirkətin səmərəliliyinə və rəqabət qabiliyyətinə nail olmaqdır. Başqa sözlə desək, insan kapitalı həm idarəetmə obyektidir, həm də şirkətin inkişafında mühüm vəzifələrin həlli vasitəsidir.

Bu, insan kapitalının formalaşması və inkişafının idarə edilməsi mexanizmini təkmilləşdirməyə, elmi-texniki tərəqqi problemlərini həll etməyə, rəqabət qabiliyyətini artırmağa, ən son müasir texnologiyalardan istifadə etməyə, əməyin səmərəliliyini və məhsuldarlığını yüksəltməyə imkan verir.

İnsan kapitalının idarə edilməsinin effektivliyi insan kapitalının daşıyıcılarından olan əmək resurslarının hərəkətliliyindən asılıdır. İnsan kapitalının hərəkətliliyi şəxsi əməkhaqqının yüksəlməsinə kömək edir. Elm və texnologiya daim yeniləndiyi üçün müvafiq biliklər və qərar qəbul etmək istəkləri işinə yaradıcı yanaşma zəruridir.

Nəticə

İnsan kapitalı konsepsiyasının öyrənilməsinin nəticələrinə və istinadlar siyahısına əsasən aşağıdakı nəticələr çıxarmaq olar.

İnsan kapitalı termininin müəyyənləşdirilməsinə bir neçə yanaşma mövcuddur. Hər bir iqtisadçı öz konsepsiyalarında hansı aspektləri nəzərə alacağını müstəqil olaraq seçir. Odur ki, o, iqtisadi təhlilin məqsəd və vəzifələrinə uyğun olmalıdır. Bütün bu müxtəlif tərifləri ümumiləşdirsək, insan kapitalı işçilərin məhsuldarlığını və gələcək gəlirlərini müəyyən edən investisiya bilikləri, praktiki və nəzəri bacarıqlar toplusudur.

Müasir iqtisadiyyatda insan kapitalının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi problemlərinə getdikcə daha çox diqqət yetirilir. Məqsəddən asılı olaraq insan kapitalının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi üsulları seçilməlidir.

Нәм işçilər, нәм дә şirkət və ölkə iqtisadiyyatı üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən insan kapitalının formalaşması və toplanması problemi də nəzərdən keçirilir. İnsan kapitalının formalaşmasını fərdlə cəmiyyət arasında qarşılıqlı əlaqənin ikitərəfli prosesi kimi nəzərdən keçirmək vacibdir.

İnsan kapitalı iqtisadi inkişafın generatoru kimi qəbul edilir. Bundan əlavə, informasiya cəmiyyətinin formalaşması şəraitində insan kapitalının iqtisadiyyatda rolu artır, burada informasiyanın əldə edilməsi və onun effektiv inkişafı bir çox problemləri həll edir.

ƏDƏBİYYAT

1. Anisimova, D.İ. İnsan kapitalının ölçülməsi və qiymətləndirilməsi. / D.İ. Anisimova // NƏZARƏT. -2011.-№3. - İl. 28-32
2. Borovskikh E. A. İnsan kapitalına investisiyaların effektivliyi // Yaroslavl Pedaqoji Bülleteni. 2012. №1, cild I (Humanitar elmlər).
3. Qafarova, L.A. İnsan Kapitalı: Yığım və Qaytarma Şərtləri./L.A. Qafarova//UGNTU-nun bülleteni. Elm, təhsil, iqtisadiyyat. Seriya: İqtisadiyyat.-2012.-№2 (2). – səh.16-18
4. İzotov M. Z., Sarsenbayeva Z. N., Xamidov A. A. Müstəqil Qazaxıstanda insan kapitalının formalaşması: sosial-fəlsəfi təhlil - Almatı: Qazaxıstan Respublikası Təhsil və Elm Nazirliyinin Elm Komitəsinin Fəlsəfə və Politologiya İnstitutu, 2011. 236 s.
5. Qurban I. A., Myzin A. L. Rusiya regionlarında insan kapitalının vəziyyətinin qiymətləndirilməsinə nəzəri və metodoloji yanaşma // İqtisadiyyat nəzəriyyəsi jurnalı. 2011. № 2. S. 21-31.
6. Kvasov, İ. A. İnsan kapitalının sosial-iqtisadi sistemin rəqabət qabiliyyətinə təsiri./İ.A. Kvasov, N.V. Levina//Internet – elm tədqiqatları jurnalı.-2015.-№2(27).-s.37-42
7. Kokuytseva, T.V. Rusiyada insan kapitalının inkişafı meyilləri və perspektivləri./T.V. Kokuytseva//Yaradıcı iqtisadiyyat.-2014.-№10(94).-s.52-65
8. Korçagin, Yu.A. İnsan kapitalı artım və inkişaf və ya durğunluq, tənəzzül və deqradasiya amili kimi: Monoqrafiya. - Voronej: TSIR, 2016 - 252 s.
9. Pozdnyakov, V.A. “İnsan kapitalı” kateqoriyasının mahiyyəti və məzmunu./ V.A. Pozdnyakov. //Əsas tədqiqat.-2012.-№11-3.-s.572-575
10. Ustinova, K.A. İnnovasiya iqtisadiyyatında insan kapitalı, monoqrafiya / K.A. Ustinova, E.S. Qubanova, G.V. Leonidov. - Vologda: Rusiya Elmlər Akademiyasının Ərazilərin Sosial-İqtisadi İnkişafı İnstitutu, 2015. - 195 s.
11. Xmeleva, G.A. İnsan kapitalı regionun innovativ iqtisadiyyatının formalaşmasının şərti kimi: monoqrafiya. - Samara: SAGMU, 2012. - 168 s.
12. O'Dell K., Grayson D. XXI əsrin astanasında Amerika menecmenti. - M. : İqtisadiyyat, 1991. 320 s.
13. Smirnov, V.T.; Soshnikov, I. V.; Romanchin, V. I.; Skoblyakova I.V. (2005) İnsan kapitalı: məzmunu və növləri, qiymətləndirilməsi və stimullaşdırılması: monoqrafiya. red. İqtisad elmləri doktoru, professor V. T. Smirnov. Moskva: Maşinostroyeniye-1, Orel: Oryol GTU, 513 s.

Магистр: Фархад Наджаф оглы Насибов
Научный руководитель: Ph.D Акима Амир кызы Ахмедова
Азербайджанский Государственный Университет
Нефти и Промышленности
e-mail: nasibovfarhad@gmail.com

Природа и особенности создания человеческого капитала в современный период

Резюме

Цель исследования - изучить человеческий капитал, определить его роль в рыночной экономике, дать характеристику теоретико-методологического развития человеческого капитала.

Методология исследования - в данном исследовании системный подход, анализ человеческого капитала, его оценка и т.д. использовались методы.

Практическая значимость исследования - повышать развитие человеческого капитала, учитывая важность его роли на предприятиях, осуществлять его формирование и оценку.

Результаты исследования - результатом этого исследования является развитие человеческого капитала, его оценка, исследование и применение методов и способов необходимы.

Оригинальность и научная новизна исследования - применение человеческого капитала на предприятиях, его роль на предприятиях и необходимость его увеличения.

Ключевые слова: *понятие человеческого капитала, человеческий капитал на предприятии, эффективность предприятия, формирование человеческого капитала, управление человеческим капиталом.*

Master: Farhad Nacaf Nasibov

Scientific director: Ph.D Akima Amir Ahmadova

Azerbaijan State University of Oil and Industry

e-mail: nasibovfarhad@gmail.com

The nature and characteristics of the creation of human capital in the modern period

Summary

The purpose of the research - to researching human capital, determining its role in the market economy and providing theoretical and methodological development characteristics of human capital.

The methodology of the research – systematic approach in this research, analysis of human capital, its evaluation, etc. methods were used.

The practical importance of the research – to increase the development of human capital, taking into account the importance of its role in enterprises, to carry out its formation and evaluation.

The results of the research - the result of this research is the development of human capital, its assessment, research and application of methods and methods is necessary.

The originality and scientific novelty of the research – application of human capital in enterprises, its role in enterprises and the need to increase it have been determined.

Key words: *concept of human capital, human capital in the enterprise, efficiency of the enterprise, formation of human capital, management of human capital.*