

UOT 331.1

Magistr: Tahir Mahir oğlu HACIYEV
Elmi rəhbər: dos. Mirzə Ağamirzə oğlu RZAYEV
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti
e-poçt: hacyevtahir@gmail.com
10.30546/4.71.2023.157

MÜƏSSİSƏDƏ İNSAN KAPİTALININ İDARƏ EDİLMƏSİ PROSESİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi – insan kapitalının yaranması, onun növlərinin nəzərdən keçirilməsi, onlardan istifadənin problemləli aspektlərinin formalaşdırılmasıdır.

Tədqiqatın metodologiyası – tədqiqat işində müxtəlif yanaşmalardan, məntiqi ümumiləşdir-mədən, müqayisəli analizlərdən və digər üsullardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – günümüzdə insan kapitalının əhəmiyyətliliyini nəzərə alaraq, həm iqtisadi olaraq, həm də digər sahələrdə insan kapitalını, onların idarə olunması prosesini təş-kilatlarında həyata keçirmək.

Tədqiqatın nəticəsi – insan kapitalının bazar iqtisadiyyatının mühüm hissəsi olduğunu qeyd edərək, insan kapitalının idarə edilməsi mexanizminin daha da inkişaf etməsi, onun səmərəliliyinin artırılmasıdır.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – insan kapitalının bazarda tətbiq edilməsi, ondan is-tifadə edilmənin yüksəldilməsi və idarəedilmə prosesinin əhəmiyyəti müəyyən edilmişdir.

Açar sözlər: *insan kapitalı, insan kapitalının növləri, insan kapitalının idarə edilməsi, insan kapitalına yanaşmalar.*

Giriş

Günümüzdə insanların iqtisadiyyat üçün rolu olduqca böyükdür, ona görə ki, istehsalatda intel-lektual əməyin aparıcılığı var. Texnoloji proseslərin daim yenilənməkdə olması, innovativ inkişaf-ın baş verməsi ilə əlaqədar olaraq texnologiya sahəsindəki sürətli dəyişikliklərə uyğunlaşa bilən ixtisaslı və peşəkar işçilərə tələbat müşahidə olunur.

İnsanların məhsuldar qüvvələrindən istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi problemi təkcə aktual deyildir, həmçinin sosial-iqtisadi tədqiqatların strukturlarında əsas prioritet kimi irəli sü-rülür. Müəssisələrdə ən vacib resurs insandır, kadrların peşəkar və sosial inkişafı həm müəssisə rəhbərliyini, həm də işçinin özünü qane etməlidir. Bu, kadr tərkibinə diqqət yetirməyi və müəssi-sələrin insan kapitalını zənginləşdirən və inkişaf etdirən müəyyən sərmayələr yatırmağı tələb edir.

Bütün ölkələrdə işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması və menecment sahəsində mütəxəssis-lərin hazırlanması üçün proqram hazırlanır və onlar həyata keçirilir. İşçilərin ixtisas səviyyəsi yük-sək olarsa, onların əmək bazarında mövqeləri bir o qədər sabit olarsa, onlar daha çox sosial təmi-nata malik olurlar, bu da onların müstəqil və tez bir zaman kəsiyində iş tapmaq şanslarının daha çox olması deməkdir [1, s. 155].

İnsan kapitalı müəssisənin istehsal aktivlərinin tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilməlidir. O, müəyyən bir şəxsə, onun işlədiyi müəssisəyə və bütövlükdə ölkəyə gəlir gətirir. İnsan kapitalı hər bir insanın malik olduğu və onun istehsal və ya istehlak məqsədləri üçün istifadə edə biləcəyi bacarıq, qabiliyyətlər, bilik ehtiyatıdır.

İnsan kapitalının formalaşdırılması, onun fəaliyyətinə qoyulan investisiyaların köməyi ilə bir insanın istehsal qabiliyyətlərinin inkişafı prosesidir. Bu səbəbdən, insan kapitalına sərmayələr bir şəxsə onun gəlirinin və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə təsir edən hər hansı bir investi-siyadır.

Müəssisənin mühüm tərkib hissəsi insan kapitalıdır. Onun uğurlu fəaliyyəti üçün onu səriştəli idarə etmək, sərmayə qoymaq, daha da yaxşı strateji idarəetmə üçün təşkilatın daxili mühiti öy-rənilməlidir. İnsan kapitalından düzgün istifadə olunarsa, müəssisələr daha rəqabətədavamlı və

səmərəli olacaqdır. Nəzərə alınmalıdır ki, müəssisə tərəfindən investisiya qoyuluşu praqmatikdir, çünki bir insana bütün investisiyalar yalnız ondan gəlir əldə edə bildiyimiz müddətdə baş verir.

İnsan kapitalı, formaları

İnsan kapitalı şəxsi potensialın müxtəlif təşkili formalarının inteqrasiyası nəticəsində formalaşan çoxşaxəli hadisədir. Deməli - onun təzahür formalarının müxtəlifliyi, bu da öz növbəsində iqtisadi münasibətlər sisteminin inkişafında ümumi yeniləşmə potensialının reallaşdırılmasının çoxsaylı praktiki yollarını müəyyən etməyə imkan yaradır. Yenilikçi təkrar istehsal növünün mənimlənməsi insan kapitalının intensiv şaxələnməsinə və müvafiq olaraq, ilk növbədə investisiya prosesi ilə həll edilməli olan onun formalarının təsnifləşdirilməsi vəzifəsinə gətirib çıxarır [12, s.12-13].

İnsan kapitalının formalarının təsnifatına əsas yanaşmalar aşağıdakılardır:

1. İnsan kapitalının aşağıdakı formalarını fərqləndirməyə imkan verən insan kapitalının formalarının funksional yönünün məhdudlaşdırıcı xüsusiyyətindən istifadə edərək:

a. intellektual kapital - insanları “ağıllı varlıq” kimi müəyyən edən, reproduktiv prosesin dərinləndirilməsinə və köklü transformasiyalarına yönəlmiş funksional forma;

b. fiziki kapital - insanların orqanizminin fiziki imkanlarının keyfiyyətə yenilənməsinə yönəlmiş, sonra isə mədəniyyətdə, iqtisadiyyatda, idmanda, kosmosun tədqiqində və s.

c. bədii kapital – “gözəllik dünyanı xilas edəcək” prinsipinin həyata keçirilməsinə yönəlmiş funksional forma.

2. İnsan kapitalının sosiallaşma səviyyəsinin məhdudlaşdırıcı xüsusiyyətindən istifadə edərək, onun sosiallaşmasının aşağıdakı formalarını ayırd etməyə imkan verir:

a. - insan kapitalının investisiyasının müvafiq mənbələrdən (fərdi və ailə fondları) həyata keçirildiyi xüsusi forma; insan kapitalına xüsusi mülkiyyət münasibətləri ilə xarakterizə olunur;

b. - insan kapitalının investisiyasının özəl və korporativ mənbələrdən həyata keçirildiyi qarışıq forma; müvafiq olaraq, insan kapitalına özəl və korporativ mülkiyyət elementlərinin bir-birinə qarışması ilə xarakterizə olunur.

Müvafiq olaraq, aşağıdakı vəzifələr meydana çıxır:

1. investisiya həcmələrinin dəqiq müəyyənləşdirilməsi;

2. müxtəlif mülkiyyət hüquqlarının müdafiəsi;

3. investorların iqtisadi maraqlarının əlaqələndirilməsi və s.;

“İnsan kapitalı” termininin şərhinə bir çox müxtəlif yanaşmalar tədqiq olunan fenomenin mürəkkəb strukturunu müəyyən edir. Həmçinin, tədqiqatçıların əksəriyyəti insan kapitalının əsasını üç əsas komponentin təşkil etdiyini qeyd edirlər:

1) mədəni kapital;

2) peşəkar kapital;

3) sağlamlıq kapitalı.

İnsan kapitalı strukturunun yuxarıda göstərilən komponentlərinin hər biri bir sıra xüsusiyyətləri ehtiva edir.

Mədəni kapital:

- ümumi mədəniyyət;
- motivasiya;
- qaydalar, ənənələr, əxlaq çərçivəsində davranış prinsipləri və stereotipləri;
- sosial qarşılıqlı əlaqə potensialı;
- şəxsiyyətin sosiallaşmasının xüsusiyyətləri;
- korporativ mədəniyyətə daxil olma dərəcəsi.

Peşəkar kapital:

- ümumi və xüsusi bilik;
- ümumi peşə bacarıqları;
- peşəkar təcrübə və iş təcrübəsi;
- məhsuldar qabiliyyətlər kompleksi;

- sahibkarlıq və təşkilati qabiliyyətlər;
- yaradıcı innovativ qabiliyyətlər kompleksi.

Sağlamlıq kapitalı:

- təbii-fiziki komponent (fiziki və psixoloji potensial daxil olmaqla irsi);
- ümumi sağlamlıq;
- fiziki və mənəvi sağlamlıq.

Bəzi müəlliflər insan kapitalı elementlərinin tərkibinə insanın həm şəxsi xüsusiyyətlərini, həm də insanlar arasındakı münasibətlərdə təcəssüm olunan sosial kapitalı daxil etməyi mümkün hesab edirlər. Həmçinin, sosial kapitalı insan kapitalının elementi kimi təqdim etmək istəyi, bir qayda olaraq, rusiyalı tədqiqatçılar üçün xarakterikdir.

Müasir elmdə müxtəlif meyarlara görə insan kapitalı aşağıdakı kimi təsnif edilir:

1. İnsan kapitalından məhdud istifadə dərəcəsinə görə:

- ümumi kapital- haradan əldə edilməsindən asılı olmayaraq bilik və bacarıqlardır; onlar müxtəlif peşə fəaliyyət sahələrində istifadə edilə bilər;
- xüsusi kapital - onların əldə olunduğu yerdən ayrılmaz olan bilik və bacarıqlar; Onlar yalnız peşəkar fəaliyyətin müəyyən bir sahəsində, yəni qəbul edildiyi yerdə istifadə edilə bilər.

2. İcra formalarına görə:

- institusional kapital - bunlar insan kapitalı məhsullarının istifadəsini təşviq edən bütün kapital strukturlarıdır;
- canlı kapital insanda təcəssüm olunan bilik və sağlamlığı özündə cəmləşdirən kapitaldır;
- qeyri-canlı kapital - biliyin fiziki, maddi formalarda təcəssümü ilə yaradılmış kapital.

3. Çoxalma prosesi ilə bağlı:

- istehsal kapitalı;
- istehlak kapitalı;
- intellektual kapital.

4. Məsrəf elementləri üzrə:

- təhsil kapitalı;
- kapitalın sağlamlığı;
- məlumat kapitalı.

5. Əsas əmələgəlmə və toplanma formalarına görə:

- əmək kapitalı - kvalifikasiya, bacarıq və təcrübə səviyyəsi;
- sağlamlıq kapitalı-fiziki güc, dözümlülük, zərərli təsirlərə qarşı toxunulmazlıq, aktiv əmək fəaliyyəti dövrü;
- əqli kapital - intellektual, yaradıcı fəaliyyət; əqli fəaliyyət məhsulu onun təsərrüfat istifadə istiqamətlərini və formalarını müəyyən etmək hüququna malik olan müəllifin mülkiyyəti kimi patentləşdirmə və müəlliflik hüququ ilə qorunur;
- təşkilati və sahibkarlıq kapitalı - məhsuldar biznes ideyalarının inkişafı, təşəbbüskarlıq və qətiyyət, təşkilatçılıq bacarıqları, kommersiya sirlərinə sahiblik;
- mədəni-mənəvi kapital, ədəb-ərkan, əxlaq, davranış normalarına riayət etmək, işgüzar etika, qanunlara riayət etmək və s.

İnsan kapitalının idarə edilmə prosesi

Biznesdə nəzərəcarpacaq populyarlıq qazanan qlobal idarəetmənin müasir tendensiyalarından biri də insan kapitalının idarə edilməsidir. İnsan resurslarının idarə olunmasından insan kapitalının idarə edilməsinə keçid post-sənaye cəmiyyətinin yeni konsepsiyasının formalaşması ilə şərtlənir: xidmət sektorunun və informasiyanın iqtisadiyyatda rolu artır, kapitalın mahiyyəti dəyişir, istehsal hər yerdə avtomatlaşdırılır, kompyuterləşir, informasiya və yığılmış insan kapitalı şirkətlərin əsas rəqabət üstünlüyünə çevrilir.

Post-sənaye cəmiyyətində maliyyə kapitalı biliklə əvəz edilir, müasir təşkilatların inkişafında müəyyənədicilərin insanların bacarıqlarını, peşəkar biliklərini, motivasiyalarını, təcrübələrini, fiziki, psixoloji, ideoloji, sosial, mədəni keyfiyyətləri və qabiliyyətləridir. Bu gün insan kapitalı əsas

istehsal vasitəsidir, həm təşkilatların, həm də bütövlükdə dövlətin sosial-iqtisadi inkişafının hərəkətverici qüvvəsidir.

İnsan amilinin dəyərini və işçilərin qabiliyyətlərini tanıyan və iqtisadi dəyər verən resurs baxımından kapital hesab edən şirkətlər, statistikaya görə, bazarda ən perspektivli və uğurlu şirkətlərdir.

Mühüm bir məqam, işçilərin müəssisəyə gətirdiyi faydaların başa düşülməsidir. Onların sayəsində iş prosesinin ümumiyyətlə baş verməsi ilə yanaşı, yaxşı bir komanda şirkətin dəyərini artırmaq üçün çalışır [8, s. 54].

Müasir insan kapitalı nəzəriyyəsi insan kapitalının idarə edilməsini şirkətin gəlirliliyini daha da artırmaq üçün insan kapitalının struktur elementlərinin formalaşmasına və inkişafına yönəldilmiş tədbirlər hesab edir. Bryuxov A.M. insan kapitalının idarə edilməsinin mahiyyətini belə müəyyən edir: “insan kapitalından istifadə üçün ən yaxşı alternativin seçilməsi, kapitalın dəyərini artırılması (kadrların inkişafına və təliminə, habelə tibbi yardımın inkişafına və s. sərmayə qoymaqla), ondan istifadədən mənfəət əldə etmək” [3, s. 23-26]. Noskova K.A. yazır: “insan kapitalının idarə edilməsi konsepsiyası fərdi işçinin qabiliyyətlərini inkişaf etdirir, təşkilatın uğuruna daha çox töhfə vermək üçün onun güclü və zəif tərəflərini müəyyən edir” [4, s. 38].

İdarəetmə prosesində işçinin şəxsiyyətinin roluna yanaşmaların tarixi transformasiyası nəticəsində əmək prosesində idarəetmə obyektləri dəyişdi ki, bu da kadrların idarə edilməsinin yeni paradigmalarnın inkişafına xidmət etdi. Verilmiş cədvəldə müasir idarəetmə nəzəriyyəsində formalaşmış təşkilatın kadrların idarə edilməsinə üç əsas yanaşmanın müqayisəli təhlili təqdim edilmişdir.

Cədvəldən göründüyü kimi, insan kapitalının idarə olunması insan resurslarının idarə olunmasının məntiqi davamıdır, oxşar xüsusiyyətlərə malikdirlər, hər iki yanaşmada sosial və fərdi yönüm üstünlük təşkil etməkdədir.

P.O.Golubevaya görə, insan kapitalı nəzəriyyəsi üzvi olaraq insan resurslarının idarə olunması konsepsiyasına uyğun gəlir və onun çərçivəsində bir sıra vəzifələrin həlli nəzərdə tutulur:

- zəruri ixtisaslı və həvəsləndirilmiş işçi qüvvəsinin əldə edilməsində və saxlanmasında təşkilata köməklik;
- menecerlər və onların tabeliyində olanlar arasında səmərəli və ahəngdar tərəfdaşlığın formalaşmasına, komanda iş mexanizmlərinin inkişafına, habelə işçilərin təşkilatın məqsədlərinə və dəyərlərinə sadıqlıyına töhfə verən təşkilat mədəniyyətinin formalaşdırılması;
- işçilərin davamlı öyrənilməsi və inkişafı üçün imkanlar yaratmaqla onların daxili qabiliyyətlərinin maksimuma çatdırılması və inkişaf etdirilməsi;
- insanların öz hərəkətlərinin və nailiyyətlərinin nəticələrinə görə qiymətləndirilməsi və mükafatlandırılması üçün şəraitin yaradılması və s. [5, s.3].

Cədvəl 1.

Bir təşkilatın kadrların idarə edilməsinə yanaşmaların müqayisəli təhlili

Yanaşmalar	İnsan Kapitalının İdarə Olunması (HMC)	İnsan Resurslarının İdarə Olunması (HRM)	Kadrların idarə olunması (PM)
Tarixi	2000 – indiki zaman	1980-1990	1960-1970
Mahiyyəti	1. Şirkətin rentabelliğini daha da artırmaq üçün insan kapitalının struktur elementlərinin formalaşması və inkişafına yönəlmiş tədbirlər 2. Məşğulluğun idarə olunmasına bir sıra mədəni, struktur və kadr üsullarından istifadə etməklə yüksək bacarıqlı işçi qüvvəsinin strateji yerləşdirilməsi yolu ilə rəqabət üstünlüyünə nail olmağa çalışan spesifik yanaşma [10, s. 5].	1. Təşkilatın fəaliyyətində işçilərin fəal rolunun tanınması, şəxsi maraqların təşkilatın iqtisadi prioritetləri ilə yaxınlaşması 2. Təşkilata insan resurslarını ən səmərəli şəkildə cəlb etməyə və istifadə etməyə imkan verən, təşkilati və şəxsi məqsədlərə ən tam və yüksək keyfiyyətli nail olmaqla işçilərin arzuolunan istehsal davranışını formalaşdırın metod və texnologiyalar.	1. Fərdə fizioloji yanaşma 2. Təşkilati məqsədlərə nail olmaq üçün onların potensialından maksimum istifadə etmək üçün təşkilatın işçilərinə təsir üsulları, prosedurları, üsulları. Əsas kadr idarəetmə sistemləri bunlardır: seçim, təlim və inkişaf, kadrların qiymətləndirilməsi və əməyinin ödənilməsi [11, s. 41]
Fərqli cəhətləri	1. Uzunmüddətlidir, 2. Sinergetik effekt nəzərə alınmaqla, korporativ məqsədlərin işçilərin maraqları ilə uzlaşdırılması. 3. Uzun müddətli nəticələr 4. Məqsəd müəyyən aparıcı ilə işçilərin səriştəsini saxlamaq və dəyişən şərtlərə uyğunlaşmaq bacarıqlarını inkişaf etdirməkdir.	1. Fərdə alternativ münasibət 2. Ümumi korporativ məqsədlərlə fərdi maraqların inteqrasiyası. 3. Şirkətlərin və ya dövlət qurumlarının top menecmentinin, yerlidən beynəlxalq səviyyəyə qədər bütün səviyyələrdə rəhbərliyin strateji fəaliyyət istiqamətləri 4. Özünə nəzarətə əsaslanan üfqi quruluş (çevik rollar). 5. məqsəd - mövcud insan resurslarının, ixtisas və potensialın şirkətin strategiyası və məqsədləri ilə birləşməsi [2. s,12]	1. Təşkilat daxilində idarəçilik 2. Kadrlar şöbəsinin işinin dar spesifikasiyasını, kadrları xətt rəhbərləri idarə edir 3. Fəaliyyətdədir 4. İyerarxik şaquli struktura malikdir 5. Məqsəd lazımı insanların lazımı anda lazımı yerdə olmasını və lazımsız insanların azad edilməsini təmin etməkdir [2, s. 11].
Oxşar cəhətləri	İnsan Resurslarının İdarə Olunmasında olduğu kimi, şəxsi və sosial orientasiyanın üstünlüyü	Kadrların idarə olunmasının məntiqi davamı olaraq, eyni alətlər məlumatları toplamaq və təhlil etmək, işlərin qiymətləndirilməsi və onların attestasiyası, təşkil edilməsi və ödənişi üçün fərdi şəxsə tətbiq olunur.	-
Müvəffəqiyyət meyarları	Sahibkarın gəlir əldə etmək marağının, işçinin maddi mükafat almaq marağının, sosial təminatların və özünü reallaşdırma imkanlarının təmin edilməsi. Müəssisənin məqsəd və vəzifələrinin icrası.	Rəqabət qabiliyyəti, mənfəətlilik, xarici mühitdəki dəyişikliklərə uyğunlaşma, vahid korporativ mədəniyyətin mövcudluğu.	Kadrlarla təminatın, kadrların yerdəyişməsinin, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin plan göstəricilərinin yerinə yetirilməsi.

Nəticə

Müəyyən növ insan kapitalının məqsədyönlü şəkildə formalaşdırılması və inkişafı idarəetmə mexanizmini olduqca zənginləşdirir. Beləliklə, təşkilatın rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi, yeni müasir texnologiyaların tətbiq edilməsi, istehsalın səmərəliliyinin və məhsuldarlığının artırılması ilə bağlı bir çox problemləri uğurla həll etməyə imkan yaradır.

Ümumiyyətlə, insan kapitalının təklif olunan mexanizmi, metodu və texnologiyaları əsasında rəşional idarə edilməsi müəssisənin maliyyə-iqtisadi sabitliyinin qorunulmasına, inkişafı ilə bağlı olan maliyyə-iqtisadi göstəricilərinin yüksəldilməsinə, innovativ mühitin inkişafına, korporativ mədəniyyətin və müəssisənin müsbət imicinin formalaşdırılmasına kömək edir.

ƏDƏBİYYAT

1. Ustinova K.A. İnnovasiya iqtisadiyyatında insan kapitalı: monoqrafiya / E.S.Qubanova, G. V.Leonidova. - Vologda: Rusiya Elmlər Akademiyasının Ərazinin Sosial-İqtisadi İnkişafı İnstitutu, 2015. - 195 s.
2. Puqaçev V.P. Təşkilatın kadr idarəçiliyi.- M.: Aspekt Tərəqqi, 2002.
3. Bryuxov A.M. “İnsan kapitalı” və “insan kapitalının idarə edilməsi” anlayışlarının elmi təhlili. Çelyabinsk Humanisti. Elmi jurnal.No 1 (18) / 2012, s. 23-26.
4. Noskova K.A. İnsan kapitalının idarə edilməsi üsulları // Humanitar elmi tədqiqat. 2013. № 9
5. Qolubeva P.O. Müəssisənin insan kapitalının idarə edilməsi onun inkişafının mühüm mənbəyi kimi.//Nota Bene-economic onlayn jurnalı. URL: <http://economic.narod.ru/nbene/manage/fmanage7.htm> (giriş tarixi: 08/14/2015).
6. Müəssisənin insan kapitalının idarə edilməsi onun inkişafının mühüm mənbəyi kimi.//Nota Bene-ekonomik internet jurnalı. URL <http://economic.narod.ru/nbene/manage/fmanage7.htm>
7. Müəssisənin insan kapitalının idarə edilməsi onun inkişafının mühüm mənbəyi kimi.//Nota Bene-ekonomik internet jurnalı. URL <http://economic.narod.ru/nbene/manage/fmanage7.htm>
8. İnsan Kapitalının İdarə Edilməsi: Məqsədlər, Metodlar, Nəticələr// Siyasi Psixologiya İnstitutu.
9. İnsan kapitalı: məzmunu və növləri, qiymətləndirilməsi və stimullaşdırılması. Monoqrafiya / Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V.; red. İqtisad elmləri doktoru, professor V.T. Smirnova. - M.: Mashinostroenie-1, Orel: OrelGTU, 2005. - 513 s. s. 131.
10. Storey, J. “Bu gün insan resurslarının idarə edilməsi: qiymətləndirmə”, Storey, J. (ed.), İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi: Kritik Mətn, London: Thomson Learning, 2001, S.6.
11. Şeqşnya S.V. Müasir bir təşkilatın kadr idarəçiliyi. -- M.: QSC “İntel-Synthesis” Biznes Məktəbi, 2002.
12. Haqstrom R.J. İntestisiya: Son liberal sənət. M.: Olimp-Biznes, 2005. 288 s.

Магистр: Тахир Махир оглы Гаджиев
Научный руководитель: доц. Мирза Агамирза оглы Рзаев
Азербайджанский Государственный
Университет Нефти и Промышленности
e-mail: hacyevtahir@gmail.com

Процесс управления человеческим капиталом на предприятии*Резюме*

Цель исследования – создание человеческого капитала, рассмотрение его видов, формирование проблемных аспектов их использования.

Методология исследования – в исследовательской работе использовались различные подходы, логическое обобщение, сравнительный анализ и другие методы.

Практическая значимость исследования – учет значимости человеческого капитала сегодня, как в экономике, так и в других сферах, человеческого капитала и процесса управления им в организациях.

Результатом исследования – является дальнейшее развитие механизма управления человеческим капиталом и повышение его эффективности с учетом того, что человеческий капитал является важной частью рыночной экономики.

Оригинальность и научная новизна исследования – важность применения человеческого капитала на рынке, совершенствования его использования и процесса управления.

Ключевые слова: *человеческий капитал, виды человеческого капитала, управление человеческим капиталом, подходы к человеческому капиталу.*

Master: Tahir Mahir Hajiev

Scientific director: Assoc. Mirza Agamirza Rzayev

Azerbaijan State University of Oil and Industry

e-mail: hacyevtahir@gmail.com

The process of managing human capital in the enterprise

Summary

The purpose of the research – to creation of human capital, review of its types, formation of problematic aspects of their use.

Methodology of the research – various approaches, logical summarization, comparative analysis and other methods were used in the research work.

The practical importance of the research – taking into account the importance of human capital today, both economically and in other areas, human capital and the process of their management in organizations.

The results of the research – the further development of the mechanism of human capital management and the increase of its efficiency, noting that human capital is an important part of the market economy.

The originality and scientific novelty of the research – the importance of applying human capital in the market, improving its use and management process is determined.

Key words: *human capital, types of human capital, human capital management, approaches to human capital.*