

**Lamiyə İlyas qızı BAYRAMOVA, müəllim**

**Gülnar Elbrus qızı MƏMMƏDOVA**  
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı

**Aytac Valeh qızı ƏKBƏRZADƏ**  
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı  
E-mail: [utecalamiya@gmail.com](mailto:utecalamiya@gmail.com)

## İNSAN KAPİTALININ FORMALAŞMASI VƏ ONUN SOSIAL-İQTİSADI SƏMƏRƏLİLİYİ

### Xülasə

Müasir innovasiyalı iqtisadiyyatın ən aktual problemlərindən biri biliyin rolunun artması və iqtisadi artımın, tərəqqinin təmin edilməsində onun ən mühüm əhəmiyyətli resurslardan birinə, yəni intellektual kapitala çevrilməsidir. Yeni bilklər onu istifadə edən müəssisənin bazar dəyərini və rəqabətqabiliyyətliliyini yüksəltdiyi üçün bu biliyə müəssisənin strateji əhəmiyyətli ehtiyatlarından biri kimi baxmaq olar. Ona görə də, son illər əmtəə və xidmətlərin istehsalında intellektual kapitalın rolu getdikcə artmaqdadır. 21-ci əsrin əvvəllərində yüksək texnologiyalı Amerika şirkətlərində intellektual kapitalın dəyəri onun ümumi dəyərini 80%-ə qədərini təşkil edirdi.

Əgər cəmiyyətin sənaye (industrial) inkişafı mərhələsində məhsulların istehsalında harda çox xammal, materiallar, enerji resursları, iş qüvvəsi tələb olunurdusa, artıq postindustrial və informasiya cəmiyyəti fiziki resurslardan çox, intellektual resursların, yəni biliyin istifadəsinə ehtiyac yaratmışdır ki, bu da yaradılan yeni məhsul növlərində, yeni texnologiyalarda, yeni vərdislər, bacarıqlar, istehlakçılarla yeni münasibətlər sistemində özünü təzahür etdirir, çünki müasir iqtisadiyyatda bilik inkişafın lokomotivi rolunu oynayır.

**Açar sözlər:** insan kapitalı, müəssisə, kadr təhsili, peşə, heyət.

**JEL: J 41**

### Giriş

Məlum olduğu kimi, hazırda ölkəmizdə həyata keçirilən sosial-iqtisadi siyasətin qarşısında duran əsas vəzifələrdən biri də əldə olunmuş iqtisadi inkişafın nəticələrinin sosial inkişafa yönəldilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Çünki aparılan iqtisadi siyasət nəticəsində əldə edilən makroiqtisadi sabitlik və iqtisadiyyatın real sektorunda baş verən davamlı inkişaf, cəmiyyətin keçid dövründən irəli gələn sosial problemlərin həll edilməsinə obyektiv zəmin yaratmışdır.

Hər bir müəssisənin idarəedilməsində həlli zəruri olan məsələlərdən biri də müəssisənin işçi heyətinin formalaşdırılması, onun idarə olunmasıdır. Bu baxımdan hər bir müəssisədə kadrların hazırlanması, düzgün yerləşdirilməsi və idarə edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Məhz buna görədir ki, bu gün uğurlu fəaliyyət göstərən müəssisələrin hər biri kadr siyasətini uğurla həyata keçirmiş olan təşkilatlardır. Elə isə, tədqiqatımızı

idarəetmə sistemində kadrların hazırlanması, onların düzgün bölüşdürülməsi, eləcə də, kadr siyasətinin həyata keçirilməsi üzərində əhatəli təhlil, sistemli yanaşma metodlarına əsaslanmaqla davam etdirək.

Qeyd etdiyimiz kimi, hər bir müəssisənin idarəedilməsində əsas məsələlərdən biri də kadrların düzgün seçilməsi, peşə ixtisas səviyyəsindən, təhsilindən, həmçinin də potensialından asılı olaraq onların düzgün yerləşdirilməsinin təmin olunmasıdır. Bu fəaliyyətin həyata keçirilməsində isə hər bir müəssisə, idarə və yaxud da təşkilat özünün kadr siyasətini əlində rəhbər tutur. Müəssisənin kadr siyasəti dedikdə nə başa düşülür? [1].

Kadr siyasəti dedikdə, müəssisənin işçi personalı ilə aparılan elə siyasət başa düşülür ki, bu siyasət nəticəsində müəssisənin dayanıqlı, uzunmüddətli dövrdə effektiv və iqtisadi səmərə verə biləcək şəkildə işləməsinin təmin edəcək işçi personalının seçilməsi, yığılması, onların təhsilinin və

peşə ixtisas səviyyəsinin artırılması, eləcə də ixtisas səviyyəsindən asılı olaraq işçi həyətinin düzgün rotasiyasının müəyyən edilməsini təmin edən nəzəri baxışların, prinsiplərin, həmçinin də tələblərin məcmusu başa düşülür. Əmək adamının formalaşdırılması ilk növbədə əmək potensialının tam realizə olunmasına imkan verən sosial-psixoloji keyfiyyətləri ön plana çəkir. Bununla əlaqədar əməyin motivasiyası sisteminin yaradılması böyük əhəmiyyətə malikdir. Beləliklə əmək adamının əməyə olan münasibəti yaşama vasitəsinin mənbəyi və özünü realizə vasitəsi kimi onun səciyyəvi xüsusiyyətidir. Şəxsiyyətin inkişafının prioritetliyinin qəbul edilməsindən çıxış edərək işçilərə onların şəxsi keyfiyyətlərini və maraqlarını nəzərə almayan “kadr” kimi birtərəfli yanaşmanın geniş yayılmış praktikasından imtina edilməlidir. Bu baxımdan kökü qarşılıqlı fəaliyyətdə olan fərdiyyətlərin (şəxsiyyətlərin) məcmusundan ibarət təsəvvürlə əlaqəli “heyət” anlayışından istifadə edilməsinin qanunauyğunluğunu qəbul etmək lazımdır.

Bazar münasibətləri şəraitində heyətin formalaşdırılması müəssisədaxili bazar mexanizminin fəaliyyətinə söykənir. Belə bir mexanizmin yaradılması və istifadə edilməsi müəssisənin zəruri kadrlarla təmin edilməsinin daha çevik formasının yaradılmasına imkan verir.

Azərbaycan Respublikasında aparılan sosial-iqtisadi islahatlar prosesində bu anlayışların mahiyyətinin müəssisələrin struktur dəyişikliklərini aparılan mütəxəssislər tərəfindən dərk edilməsinin böyük praktiki əhəmiyyəti var.

Belə ki, müəssisə heyətinin formalaşdırılması fəhlələrin və mütəxəssislərin peşə strukturunun, funksional strukturunun, sosial strukturunun, işçilərə olan tələbatın və işçilərin şəxsi heyətinin müəyyən edilməsini tələb edir [2].

Müəssisə heyətinin formalaşdırılmasının ən əsas elementlərindən biri də onun tələb olunan səviyyəyə, yəni hər bir işçinin maraqları ilə müəssisə tələbatının uyğunluq səviyyəsinin adekvatlığının təmin edilməsidir. Bunun üçün işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının aparılması zəruridir.

Eyni zamanda, peşə, funksiya və sosial struktur baxımından heyətin kateqoriyalar üzrə daxili əmək bazarında təhlili aparılır.

Bu zaman struktur dəyişikliklərlə əlaqədar ixtisas edilmiş işçilərin işə düzəldilməsi və çatışmayan kadrlarla təmin olunmaq üçün regional əmək bazarına müraciət edilmə imkanları da araşdırılır.

Bu vəzifələrin həll edilməsində əməyin funksional təhlilinin böyük əhəmiyyətini qeyd etmək lazımdır.

Əməyin funksional təhlili ilkin mərhələ kimi funksiyaların müəyyən edilməsini, onların qiymətləndirilməsini və yenidən təşkil edilməsini əhatə edir.

Funksional təhlilin davamı kimi əmək prosesinin təhlili aparılır. Bu zaman işin və prosesin seçilməsi, müşahidə edilməsi, alınmış nəticələrin tənqidi təhlili və artıq proseslərin ləğvi və yeni əmək texnologiyasının layihələşdirilməsi aparılır.

İşçilərə olan tələbatın müəyyən edilməsində ehtimal olunan təşkilati strukturun böyük əhəmiyyətini qeyd etmək lazımdır. Müəssisənin təşkilati strukturu istehsal strukturunu və idarəetmə strukturunu əhatə edir.

Beynəlxalq təcrübəyə müvafiq olaraq hər bir müəssisənin (firmanın) strukturunu məhz onun strategiyası müəyyən edir. Eyni zamanda, strateji kursun seçilməsinə müəssisənin ölçüləri, istehsal həcmi və mənfəətin miqdarı da təsir edir.

Müəssisənin strategiyası- onun resurslarının (əmək, əmtəə, kapital) koordinasiyası yolu ilə qarşıya qoyulmuş zəruri məqsədlərə (nizamnamə funksiyası) nail olmaq üçün ümumi fəaliyyət modelidir (Marchington, 2016: 491)

Strategiyanın müəyyən edilməsi: müəssisədə tətbiq edilən texnika və texnologiyada, kadrların idarə edilməsində, resursların bölünməsində, əmək münasibətlərində və s. kritik nöqtələrin müəyyən edilməsini; daxili və xarici inkişaf amillərinin qiymətləndirilməsini və onların təsnifatının müəyyən edilməsini; müəssisədaxili şəraitin və qüvvələr nisbətinin ilkin müzakirəsini tələb edir.

Beləliklə, öz fəaliyyətini əsasən uçot və işçilərin iş qəbulu və azad edilməsi üçün lazım olan sənədlərin tərtib edilməsi funksiyaları ilə bitmiş hesab edən ənənəvi kadrlar şöbəindən fərqli olaraq müəssisə heyəti ilə mükəmməl işin aparılmasının təşkili, bu xidmət sahəsinin formalaşdırılmasına tamamilə yeni bir yanaşma tələb olunur.

Bazar münasibətlərinə keçid respublikada bir sıra iqtisadi islahatların keçirilməsini zəruri etmişdir. Həyata keçirilən iqtisadi islahatlar dövlətin sosial siyasətinin sürətləndirilməsi, insan amilinin rolunun artırılması və əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi proseslərindən bilavasitə asılıdır. İnzabati amirlik sistemindən və mərkəzləşdirilmiş vahid iqtisadi

idarəetmə sistemindən ayrılmış Azərbaycanın iqtisadi inkişafında insan amilinin aparıcı rol oynaması cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi olan iş qüvvəsinin təkrar istehsalının kadr hazırlığının aktuallığını xeyli artırmışdır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində Azərbaycanda fəaliyyət göstərən və öz fəaliyyətində uzunömürlülüüyü ilə seçilən ticarət müəssisələrindən biri də Azərsun Holdinqdir. Adı çəkilən ticarət müəssisəsi bu günkü uğurlu fəaliyyətinə daim rəqabət mübarizəsində uğurlu taktika və strategiyalar həyata keçirməklə nail olmuşdur. Belə ki, müəssisənin idarə edilməsi yüksək ixtisaslı menecerlərə həvalə olunmuşdur ki, bunun da məntiqi nəticəsi olaraq müəssisə bu gün uğurla fəaliyyətini davam etdirir [3].

Heyətin idarə edilməsi sahəsində, müəssisənin fəaliyyətinin təşkilində insan resurslarının idarə edilməsi şöbəsi dayanır. Bu şöbənin fəaliyyətinin əsasında müəssisəyə yeni kadrların cəlb olunması dayanır. Müəssisə işçi işə götürən zaman öncə öz missiyalarının düzgün qəbul edilməsini anlayan işçiləri seçməyə çalışır. Belə ki, müəssisənin insan resurslarının idarə edilməsi departamenti bilavasitə boş iş yerlərinə işçilərin seçilməsi prosesinə elə kadrlarla müəssisəni təmin etməyə diqqət yetirir ki, bu kadrlar müəssisənin uzunömürlü və daimi fəaliyyətində müstəsna rol oynasınlar və eyni zamanda da müəssisəyə yalnız maaş mənbəyi kimi baxmasınlar.

Haqqında danışdığımız müəssisədə kadrların seçilməsi və onların idarə olunması xüsusiyyətləri kifayət qədər mürəkkəbdir. Belə ki, öncə müəssisənin insan resurslarının idarə edilməsi şöbəsi mövcud kadrların onun missiyasının qavranılması sahəsində mühüm addımlar atır, öz idarəetmə sistemlərində daha çox innovativ metodlardan istifadə edirlər. Belə ki, müəssisə uğurlu idarəetmə siyasətinin əsasında innovativ tədbirlərin həyata keçirilməsini zəruri hesab edir.

Müasir dövrdə kadr hazırlığında başlıca diqqət iş qüvvəsinin kəmiyyət deyil, keyfiyyət baxımından yüksəldilməsinə yönəldilməlidir. Çünki, yeni iqtisadi sistemin ən mühüm tələblərindən biri kadr və mütəxəssis hazırlığı ilə ETT-nin nailiyyətlərinə uyğun istehsal vasitələrinin ardıcıl surətdə inkişafına nail olmaqdır. Bu uyğunluq əmək ehtiyatlarının ümumi təhsil səviyyəsi və ixtisasının yüksəldilməsi baxımından ali və orta ixtisas təhsilli işçilərin sayının artması ilə yanaşı yüksək keyfiyyətli iş qüvvəsinin təkrar istehsalı deməkdir.

Bazar münasibətləri şəraitində ETT-nin istehsalata tətbiqi əmək şəraitinin yaxşılaşması, ağır ələməyinin aradan qaldırılması, həmçinin zehni əmək və fiziki əmək arasında mürəkkəblik səviyyəsinə görə fərqlənməsinə səbəb olur. Bu ETT-nin insan amilinə təsirini və kadr hazırlığına yeni aspektlərdən yanaşmanı zəruri edir.

Sahibkarlıq fəaliyyətinin genişləndiyi bir şəraitdə minimum əmək və vaxt sərfi ilə maksimum gəlir əldə etmək prinsipinin yüksəlməsi işçi qüvvəsinin keyfiyyəti baxımından iş vaxtı fondundan səmərəli istifadə problemini qarşıya qoymuşdur. Çünki, iş vaxtından səmərəli istifadə etmək məhsuldarlığın yüksəldilməsi, məhsul vahidinin dəyərinin aşağı düşməsi, asudə vaxtın çoxaldılması ilə sıx əlaqədardır. Bunlar isə öz növbəsində əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinin başlıca şərtlərindəndir. Kadr hazırlığında iş vaxtına qənaət prinsipinin nəzərə alınması əsas və dövrüyyə fondlarından, maliyyə vəsaitlərindən səmərəli istifadə və ən əsası iş qüvvəsinə olan əlavə tələbatı artırmış olur.

Bazar münasibətləri şəraitində kadr hazırlığında dövlət tərəfindən planlı qaydada idarəetmənin aradan qaldırılması əmək bazarında tələb və təklifin nəzərə alınmasını zəruri edir. Bu zaman işçi qüvvəsinə olan tələb təsir edən amillər mütləq nəzərə alınmalıdır. İşçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinə malik olması, onun ETT-nin nailiyyətləri ilə tanışlığı və əvvəlki illərdən fərqli olaraq intellektual səviyyəsinin yüksəkliyi belə amillərdən hesab olunur.

İqtisadi inkişafın sosial yönümünün gücləndirilməsində daxili və beynəlxalq bazarların tələblərinə uyğun ixtisaslı kadrlar hazırlanması problemi diqqət mərkəzindədir. Hazırda dövlətimizin əsas məqsədi istehsal proseslərindən kənar qalan əmək qabiliyyətli əhalinin tam və səmərəli məşğulluğuna nail olmağa şərait yaratmaqdır. Bunun üçün əmək bazarının rolu əvəzsizdir. Dünya ölkələrinin təcrübəsindən göründüyü kimi, əmək bazarının formalaşması son nəticədə əhalinin rifah halının xeyli yaxşılaşdırılmasına təsir edir [4].

Məlum olduğu kimi, bazar iqtisadiyyatı çox sərt rəqabət şəraiti yaradır. Əhalinin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına nail olmaq üçün dövlət sosial məsələlərin həlli ilə bağlı zəruri tədbirlər həyata keçirməsi ilə yanaşı, həmçinin işçi qüvvəsinin keyfiyyətini artırmaqla onun rəqabət qabiliyyətini yüksəltməyə, əhalinin səmərəli

məşğulluğunu təmin etmək məqsədi ilə yeni iş yerlərinin yaradılmasına hər cür köməklik göstərməlidir.

Dünya təcrübəsi göstərir ki, bazar rəqabəti olmadan sosial-iqtisadi inkişafı təmin etmək qeyri-mümkündür. Müəssisə rəqabətə dözmək, daha çox mənfəət götürmək üçün əmək məhsuldarlığını artırmağa çalışır. Bu isə öz növbəsində daha yeni və məhsuldar müasir texnologiyalardan istifadəni zəruri edir. Nəticədə fəal işçi ardıcıl olaraq öz peşəkarlığını artırmaq zərurəti ilə üzleşir. Belə ki, əmtəə bazarında olduğu kimi, əmək bazarında da ciddi rəqabət gedir. Təsadüfi deyildir ki, iqtisadi baxımdan inkişaf etmiş ölkələrdə həqiqi ali təhsili və ixtisas diplomu olan işçilər çox yüksək qiymətləndirilirlər və işə götürülərkən onlara üstünlük verilir. Əmək haqqının artırılması da bir-başına təhsillə paralel gedir. Elə buna görədir ki, ABŞ-da 25 yaşında fəaliyyətə başlayan hər hansı bir mühəndis 40 yaşına qədər 8 dəfə ixtisasartırma kursu keçməli olur. Əks təqdirdə, müəssisə təxminən hər beş ildən bir öz kadrlarını tamamilə dəyişmək məcburiyyətində qala bilər. Çünki texniki tərəqqi öz yerində dayanmır və texnologiya təxminən beş ildən bir yenisi ilə əvəz olunur.

Son illər respublikamızda istehsalat proseslərinin kompleks mexanikləşdirilməsi, avtomatlaşdırılması və robot texnikasından istifadə peşə məktəbi və liseylərində, eləcə də orta ixtisas məktəblərində ümumtexniki və ixtisas məktəblərinin, istehsalat təliminin məzmununun yeniləşdirilməsinə yeni yanaşma tələb edir.

Bu mənada peşə təhsilinin strukturunda, məzmununda sənətkar hazırlığının təkmilləşdirilməsində, dövlət standartlarının və ixtisaslaşma klassifikatorunun layihələri hazırlanmışdır.

Respublika iqtisadiyyatının bazar tələblərinə uyğunlaşması göstəricilərindən biri də əmək bazarının tələb və təklif səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi və onun sosial-iqtisadi nəticələrinin araşdırılmasından ibarətdir. Milli əmək bazarının beynəlxalq əmək bazarına uyğunlaşdırılması və təkmilləşdirilməsinə təsir göstərən əsas amillərdən biri də əmək və intellektual potensial kimi xarakterizə olunan kadr hazırlığının həyata keçirilməsidir. Azərbaycanda kadr hazırlığının kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin həcmi ümumi təhsil səviyyəsinə uyğun olaraq iki amilə əsaslanır: Birinci, demokratik vəziyyət; ikinci amil isə milli əmək bazarının tələblərinə uyğun yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanmasıdır [6].

Azərbaycanda güclü kapital və maliyyə axınları nəticəsində 90-cı illərin sonlarına yaxın mühəndis-texniki və kənd təsərrüfatı ixtisaslarına maraqların artmasına səbəb olmuşdur. 2000-2001-ci tədris ilində Azərbaycanda ümumi tələbələrin 21%-ni mühəndis-texniki peşələr üzrə tələbələr təşkil etmişdir. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 1999-cu il əhalinin siyahıya alınmasına görə məşğul əhalinin təhsil səviyyəsinə görə bölgüsündə ali təhsilli mütəxəssislər şəhər yerlərində 315639, kənd yerlərində isə 116486 nəfər olmuşdur.

Əmək bazarının kadr potensialı ilə təminatındakı təhsil müəssisələrindən başqa digər ölkələrin də təhsil müəssisələri xüsusi rol oynayır. Belə ki, yeni ixtisasların mənimsənilməsi və ixtisaslı mütəxəssislərin daim təkmilləşdirilməsi əmək bazarının əsas atributlarından biridir. Onlar əsasən yeni texnologiyaların və idarəçilik təcrübəsinin öyrənilməsi ilə məşğul olurlar.

Məktəblərdə aparılan tədqiqatlar göstərir ki, tornaçı, frezerçi, çilingər kimi sənaye yönümlü peşələrin müvəffəqiyyətlə öyrənilməsi ilk növbədə şagirdlərin ümumtexniki hazırlığı ilə şərtlənir. Elmi Texniki Tərəqqi (ETT) şəraitində ixtisas anlayışı öz məzmununu tez dəyişir. Belə ki, texnika və texnologiyanın fasiləsiz yeniləşdirilməsi və istehsalatın yenidən təşkili fəhlə və texniklərin illərlə öyrəndikləri peşə bacarıqlarının yeniləşməsinə tələb edir.

Bu baxımdan texnika və texnologiyanın yeniləşməsinə nəzərə almaqla, ixtisaslı fəhlə kadrlarının kiçik mütəxəssislərin təhsil səviyyəsi, o cümlədən onlara ümumtexniki biliklərin aşılması keyfiyyətə yüksəldilməlidir.

İstehsal proseslərinin kompleks şəkildə mexanikləşdirilməsi və avtomatlaşdırılması şəraitində yeni əmək alətləri və vasitələri, idarəetmə qurğuları yaranır, həddən artıq möhkəm və kövrək materialların dəqiq emalında lazer texnologiyasından istifadə edilir. Xalq təsərrüfatında metalların elektron şüa, partlayışlı diffuziya qaynağı və yeni kəsmə metodları geniş tətbiq olunur.

Peşə məktəbi və liseylərin metal emalı peşələrinin öyrənilməsində materialşünaslıq, elektotexnika, texniki rəsmxət və s. fənlər tədris edilir. Bu fənlərin şagirdlər tərəfindən keyfiyyətlə mənimsənilməsi, zəruri ümumtexniki biliklərə yiyələnməsi ixtisas fənlərinin öyrənilməsində səmərəliliyin təmin olunması üçün mühüm şərtidir.

Hazırkı şəraitdə, mürəkkəb texnika və texnologiyanın istehsalata daxil olduğu bir zamanda şagirdlərə ümumi və xüsusi əhəmiyyət kəsb edən ümumtexniki biliklərin verilməsi vacibdir. Umumtexniki biliklər anlayışının mahiyyəti ondan ibarətdir ki, o, mühüm obyektlərdə texniki biliklərin nəzəri təsvirini verir. Bu anlayış vasitəsi ilə təsvir edilən, keçmiş bilikərdə əks etdirilən texniki proses texniki biliklərin qazanılması üçün əsas mənbə olur. Texniki prosesi tam və hərtərəfli öyrənmək üçün texniki biliklərin əsası kimi təşəkkül tapan obyektin ayrı-ayrı hissə və elementlərini müəyyən etmək lazımdır.

İqtisadiyyatın inkişafında insanın rolu daha düzgün başa düşüldükcə, onun tədqiq edilib öyrənilməsi zərurəti də get-gedə daha anlamlı olmuş, həmçinin bu sahədə aparılan tədqiqatların əhatə dairəsi və intensivliyi artmışdır.

Bu baxımdan son illər insan inkişafı ilə bağlı tədqiqatların aparılması daha da genişlənməmişdir. Belə ki, baş verən köklü iqtisadi-siyasi dəyişikliklər şəraitində insan kapitalının inkişaf etdirilməsi və bu kapitaldan səmərəli istifadə edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Çünki burada məqsəd sosial proseslərin inkişafına təsir edən amilləri aşkara çıxarmaq, meydana çıxma bilən və mümkün olan bütün sosial nəticələrin dövlət səviyyəsində həll edilməsi vəziyyətini qiymətləndirən prosesin inkişaf meyillərinə fəal təsir göstərməkdən ibarətdir. Başqa sözlə desək, insan kapitalının inkişafı və ondan səmərəli istifadə olunması dövlətin fəal siyasətinin mühüm istiqamətlərindən birini təşkil edir.

İnsan kapitalı istehsal prosesinin əsas hərəkətverici amilidir, ictimai təkrar istehsal isə geniş, xalq təsərrüfatı nöqteyi-nəzərindən məhsul istehsalının yenidən başlanılması və bu kapitalın özünün təkrar istehsalıdır. Bu cəhətlər iqtisadçı-nəzəriyyəçilərin daim diqqətini cəlb etmişdir. A.Smit yazırdı ki, “faydalı iş istehsalının artımı hər şeydən əvvəl işçinin çevikliyinin və bacarığının yüksəldilməsindən, ondan sonra isə işlətdiyi maşın və alətlərin təkmilləşdirilməsindən asılıdır”. O, hesab edirdi ki, əsas resurslar maşın və başqa alətlərdən, tikililərdən, torpaqdan və “əhalinin və cəmiyyət üzvlərinin əldə edilmiş faydalı bacarıqlarından” ibarətdir. O, qeyd edirdi ki, “bu cür bacarıqların əldə edilməsi bacarıq sahibinin tərbiyəsi, təlimi və ya şagirdliyi dövründə təkmilləşməsi zamanı xərc tələb edir, bu bir növ onun şəxsiyyətini

reallaşdıran əsas kapitalı təşkil edir”. Bu bacarıqlar, müəyyən şəxsin dəyərinin tərkib hissəsi olmaqla bərabər məxsus olduğu cəmiyyətin də sərvəti olur.

İnsan inkişafı mürəkkəb bir sxemdir və bu inkişaf əsasən ümumi ictimai yüksəlişə əsaslanır. Aydındır ki, insan üç əsas məqsədi reallaşdırmadan onun ictimai yüksəlişi mümkün deyildir. Bu məqsədlərə uzun və sağlam ömür sürmək, biliklər əldə edib onları yeniləşdirmək və genişləndirmək, həmçinin yüksək həyat səviyyəsini təmin edən maddi nemətlər əldə etmək aiddir. İnsan potensialının inkişafı dörd vacib paradıqmaya - uzun və sağlam həyata, biliyə, layiqli həyat üçün tələb olunan resurslara malik olmağa və ictimaiyyətin həyatında iştiraka diqqət ayırır.

Əsas əmək haqqı - bu ildə edilmiş əmək sərfinə görə mütəxəssisin mükafatlandırılmasıdır.

Əlavə əmək haqqı - bu keçmişdə həyata keçirilmiş tədris əməyinin sərfinə görə mükafatlandırmaqdır.

Adətən, “insan kapitalı” ancaq qazanılmış vərdiş və biliyin əsasında təyin edilir və ölçülür, halbuki insanın təbii xüsusiyyətlərini və xarakteristikalarını birləşdirən insan kapitalının daha geniş anlayışı müxtəlif dərk edilməmiş vərdiş və digər xüsusiyyətlərin rifahın yaradılmasında necə iştirak etdiyini daha adekvat göstərir və tədrisi də daxil etməklə ətraf mühitin təsiri altında öz şəklini dəyişə bilər. İnsan kapitalı xüsusilə mədəni mühtdə inkişaf edir.

İnsan kapitalı formal və qeyri-formal təhsil almaq ilə istər işgüzar fəaliyyət prosesində, istərsə də ondan kənarında tətbiq etmə və təcrübə ilə artır, amma insan kapitalı əgər az istifadə olunarsa, qiymətdən düşmə tendensiyasına da malik olur. Bəzi vərdişlər yaşla əlaqədar yox olur və səylər müəyyən yaşa çatandan sonra insan kapitalının müşahidə olunan azalmasını qismən izah edir.

İnsan kapitalı dəyərinin qiymətləndirilməsi üçün, qazanılmış təhsildən asılı olaraq əmək bazarında həyat müddətində qarşıdakı əmək haqqı barədə məlumatları aqreqatlaşdırmaq təcrübəsinə başlanılmışdır. Belə yanaşma təşkilatlarda və digər kollektiv birliklərdə formalaşan “kollektiv bilik və vərdişlərin” vacibliyini nəzərə almır. Qeyd etmək lazımdır ki, buna baxmayaraq ki, insan kapitalı fərdin xüsusiyyəti kimi müəyyən olunur, təşkilatda keyfiyyət və kəmiyyətə görə müxtəlif insan kapitalınının aqreqatlaşdırılması və kombinasiyası fərdi kapitalların adı məbləğini keçən təşkilat

səviyyəsində kompetensiyayı yaradır, yəni sinergetik effekt olur. Eyni zamanda, qəbul edilir ki, fərdlər əsasən firma üçün spesifik insan kapitalına sahib olmadan tam renta əldə etmək iqtidarında olmur, belə ki, işverən (işə götürən) əslində onların spesifik vərdişlərinin vahid mümkün alıcısı kimi çıxış edir. Aqreqatlaşdırmaq xüsusi irəli çəkilməmiş işçilərin kollektivində işin sayəsində kapitalın qarşılıqlı təsiri və artması payını nəzərə almağa imkan vermir. Sonda belə yanaşma zamanı insan kapitalının gizli, olan və birmənalı olmayan formasını nəzərə almaq daha çətindir.

Mövcud yanaşmaların qeyd edilmiş natamamlığı, insan kapitalına investisiya ehtiyatlarına olan tələbatı, beynəlxalq müqayisə səviyyəsində aydınlaşdırır. Bu formal indeksdə əsaslandırılmış insan kapitalı göstəricisinə təşkilatda bilik və vərdişlərin birbaşa qiymətləndirilməsinə əsaslandırılmış spesifik göstəricilər əlavə edilməlidir.

İnsan potensialının inkişafı səviyyəsini müəyyənləşdirən əsas komponentlərdən biri də həyat səviyyəsinin qiymətləndirilməsidir. Həyat səviyyəsi cəmiyyətin tələbatlarının ödənilməsi və inkişafını özündə birləşdirir. Beynəlxalq əmək təşkilatının konvensiyasının 25-ci maddəsinin “sosial siyasətin əsas istiqamətləri və normaları haqqında” bəndinə müvafiq olaraq, insan özünün və ailəsinin sağlamlığını və firavanlığını qorumaq üçün zəruri olan qida, paltar, mənzil, tibbi yardım və sosial xidmət də daxil olmaqla yaşayış səviyyəsini təmin etmək hüququna malikdir. BMT-nin zəmanətinə əsasən insanın sağlamlığını, istehlak səviyyəsini, məşğulluğunu, təhsilini, mənzil və sosial təminatını xarakterizə edən göstəricilər sistemi ilə ölçülür [7].

Əhalinin həyat səviyyəsinin əsas göstəriciləri bunlardır: adambaşına düşən milli gəlirin həcmi, onun əhalinin qrupları və sinifləri arasında bölüşdürülməsi, nominal və real əmək haqqı, ictimai istehlak fondundan güzəşt və ödəmələr. Başqa sözlə, həyat səviyyəsinə insanın maddi və mənəvi tələbatlarının ödənilməsi səviyyəsini xarakterizə edən göstəricilər aid edilir. Buna qida, geyim, başqa xalq tələbatı malları, mənzil şəraiti, işləmək və dincəlmək imkanlarının təmin edilməsi daxildir.

Minimum yaşayış büdcəsi minimum fizioloji normalar nəzərə alınmaqla hesablanmış limit həyat standartıdır və onu hesablamaq üçün ərzaq

səbətindən istifadə edilir. Ərzaq səbəti ərzaq məhsullarının minimal normaları əsasında fiziki istehlak və zəruri kaloriliyə müvafiq təşkil olunur.

Minimum istehlak büdcəsi isə istehlak ənənəsi, istehlakçı bazarının konyunkturu əsasında hesablanır. Buna görə də, bu göstərici yaşayış səviyyəsinin nisbətən yüksək standartıdır. Adətən onların nisbətini 1:2 kimi qəbul edirlər.

“Minimum istehlak büdcəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən “minimum istehlak büdcəsi cəmiyyət tərəfindən onun indiki inkişaf dövründə mümkün olan minimum səviyyə kimi qəbul edilmiş həddən aşağı olmayan səviyyədə insanın fizioloji və sosial-mədəni tələbatının ödənilməsinə təmin edəcək istehlak mallarının və xidmətlərinin dəyərini əks etdirir” [8].

Minimum istehlak büdcəsi istehlak səbəti əsasında hesablanır. İstehlak səbətinin dəyəri minimal istehlakçı büdcəsini verir. Minimum istehlak büdcəsi - minimal səviyyədə maddi nemət və xidmət istehlakını əks etdirir. Deməli, o, ən vacib məhsullar və xidmətlərin toplusunu özündə əks etdirməlidir. Ən rəşional istehlak büdcəsi ərzaq - 46,1%, qeyri-ərzaq - 39%, xidmətlər - 13,2%, vergilər və ödəmələr - 2,7% kimi qəbul olunur.

Yaşayış minimumu əsasında həyatın dəyəri indeksi hesablanır. Həyatın dəyəri istehlak qiymətləri və istehlak strukturundan asılıdır. Bu faktora istehlak tələbinin dəyişməsi, bazar konyunkturunun vəziyyəti və s. təsir edir. Həyatın dəyəri indeksinin qiyməti əhalinin rifah səviyyəsinə təsirini əks etdirməlidir. Bu məqsədlə, qeyd olunmuş həyat səviyyəsinin qiymətlərin dəyişməsi zamanı saxlanılması məqsədilə zəruri hesab edilən xərclər müqayisə olunur. Bu göstəriciləri hesablayan zaman əhalinin müəyyən qrupunun xərclər strukturuna müvafiq istehlakçı nemətləri (istehlakçı səbəti) təyin olunur.

Əhalinin mal və xidmətlər ilə istehlak səviyyəsi, maddi tələbatı ödəmə imkanları, ömrün uzunluğu, ətraf aləmin vəziyyəti və s. həyatın keyfiyyəti kimi qiymətləndirilir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu anlayışların bir çoxunu kəmiyyətcə ölçmək mümkün deyil. Bu isə əhalinin həyat keyfiyyətinin təyin edilməsi prosesini çətinləşdirir.

Həyatın keyfiyyəti səviyyəsi cəmiyyətin sosial-iqtisadi vəziyyətindən asılı olaraq dəyişir və insanın inkişafı konsepsiyası ilə sıx əlaqədədir. Yaşayış minimumunun həcmi insanın həyat fəaliyyətinin saxlanması üçün lazım olan qida məhsullarının

natural toplusunun dəyər qiymətləndirilməsini, həmçinin qeyri-ərzaq malları və xidmətlərə, vergi və məcburi ödəmələrə xərcləri özündə əks etdirir.

Göründüyü kimi insan potensialının inkişafı sosial tərəqqi tendensiyalarını təhlil etməklə cəmiyyətdə hər bir fərdin vəziyyətinin müxtəlif indikatorlar vasitəsilə çoxcəhətli dəyərləndirilməsinə əsaslanır. Digər inkişaf problemlərindən fərqli olaraq, İPİ problemi insan həyatının təkcə iqtisadi tərəflərini yox, eyni zamanda, onun sosial aspektlərini də (təhsil, səhiyyə, ekologiya, demografiya mədəniyyət, ailə, məişət və s.) əhatə edir. İnsan inkişafı ictimai həyatın bütün sahələrində fərdin inkişaf imkanlarının genişləndirilməsi prosesinin əsas istiqamətlərinin göstəricisidir. Daha dəqiq desək, İPİ-nin mahiyyəti hər bir insanın fərdi qabiliyyətinin həyata keçirilməsi üçün əlverişli sosial, iqtisadi və ekoloji şəraitin yaradılmasından ibarətdir.

Bəzi alimlər haqlı olaraq hazırkı şəraitdə ictimai tərəqqinin vəziyyətini - iqtisadi inkişafı yaşı insanların cəmiyyətdəki vəziyyətilə, o cümlədən onların sağlamlıq, uzunömürlülük və

dünya görüşü səviyyəsi, mənəvi-psixoloji vəziyyəti ilə müəyyənləşdirilməsini irəli sürürlər.

### ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Azərbaycan Respublikasının dövlət büdcəsi zərfi. 2010; 2013.
2. Azərbaycanın statistik göstəriciləri. 2009; 2013.
3. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003, 672 с.
4. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978, 275 с.
5. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т 2. 1992. 400 с.
6. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. – Улан-Удэ. Изд-во ВСГТУ, 2006, 88 с.
7. <http://www.ssp.gov.az/>
8. Корнейчук Б.В. «Информация и игтисадиййаты». Санкт-Петербург.

Ламия Ильяс кызы БАЙРАМОВА, учитель

Гюльнар Эльбрус кызы МАМЕДОВА

Айтач Валех кызы АКБАРЗАДЕ  
Азербайджанский Технологический Университет  
E-mail: utecalamiya@gmail.com

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

### Резюме

Самое актуальное из современной инновационной экономики одной из проблем является возрастающая роль знаний и превращение их в один из важнейших ресурсов, то есть интеллектуальный капитал, в обеспечении экономического роста и прогресса. Поскольку новые знания повышают рыночную стоимость и конкурентоспособность предприятия, которое их использует, эти знания можно рассматривать как один из стратегически важных ресурсов предприятия. Поэтому роль интеллектуального капитала в производстве товаров и услуг в последние годы возрастает. В начале 21 века стоимость интеллектуального капитала в высокотехнологичных американских компаниях составляла до 80% от общей стоимости капитала.

Если на этапе индустриального развития общества для производства продукции требовалось больше сырья, материалов, энергетических ресурсов, рабочей силы, то постиндустриальное и информационное общество создало потребность в использовании интеллектуальных ресурсов, т.е. знания, а не физические ресурсы, которые в новых видах продукции создаются, в новых

технологиях, в новых привычках, навыках, оно проявляется в системе новых отношений с потребителями, ведь знания играют роль локомотива развития в современной экономике.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, предприятие, подготовка кадров, профессия, персонал.

**Lamiya Ilyas gizi BAYRAMOVA, teacher**

**Gulnar Elbrus gizi MAMMADOVA**

**Aytac Valeh gizi AKBARZADE**  
Azerbaijan Technology University  
E-mail: utecalamiya@gmail.com

## **HUMAN CAPITAL FORMATION AND ITS SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY**

### **Summary**

The most relevant of the modern innovative economy one of the problems is the increasing role of knowledge and its transformation into one of the most important resources, that is, intellectual capital, in ensuring economic growth and progress. Since new knowledge increases the market value and competitiveness of the enterprise that uses it, this knowledge can be considered as one of the strategically important resources of the enterprise. Therefore, the role of intellectual capital in the production of goods and services has been increasing in recent years. At the beginning of the 21st century, the value of intellectual capital in high-tech American companies accounted for up to 80% of the total value of capital.

If at the stage of industrial development of the society, more raw materials, materials, energy resources, labor force were required for the production of products, then the post-industrial and information society has created a need for the use of intellectual resources, i.e. knowledge, rather than physical resources, which in the new types of products created, in new technologies, new habits, skills, it manifests itself in the system of new relations with consumers, because knowledge plays the role of a locomotive of development in the modern economy.

**Keywords:** human capital, enterprise, personnel training, profession, personnel.