

Vüsal Namiq oğlu QASIMOV

ADNSU-nin "Sənayenin iqtisadiyyatı" kafedrasının magistrantı

E-mail: vusal.gasimov@iko.az

AZƏRBAYCANDA İNSAN KAPİTALININ YARATDIĞI DƏYƏRİN GÜRCÜSTAN VƏ TÜRKIYƏ TİMSALINDA QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

Xülasə

Son illər İnsan Kapitalı ilə bağlı tədqiqatların aparılması günün ən aktual məsələlərindən birinə çevrilmişdir. Bu gün Dövlət səviyyəsində rəqabətə dayanıqlı insan kapitalının formalaşdırılması və inkişafı, müəssisələrə daha səriştəli mütəxəssislərin cəlb edilməsi, eyni zamanda yüksək ixtisaslı kadr potensialının yetişdirilməsi istiqamətində yatırılan investisiyalar dövlət siyasətinin mühüm istiqamətlərindən biridir. İnsan kapitalı istehsal prosesinin əsas hərəkətverici amilidir.

Açar sözlər: İnsan kapitalı, insan kapitalının inkişafı, insan sərmayəsi, insan kapitalının yaratdığı dəyər, dəyər, insan kapitalının yaratdığı iqtisadi dəyər.

UOT: 331

JEL: D24

DOI: <https://doi.org/10/54414/HKQL6627>

Giriş

Mütəxəssislərin qeyd etdiyi kimi, məhsuldarlığın yüksəldilməsi insan kapitalının keyfiyyətindən bilavasitə asılıdır. Belə ki, insan sərmayəsi və ya intellektual sərmayə adlandırılan İnsan kapitalı bir dövlətin, müəssisənin sahib ola biləcəyi ən dəyərli sərmayə və ən dəyərli kapitaldır. Məhz bu baxımdan insan kapitalının inkişafına xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Sənaye inqilablarına paralel olaraq, texnologiyanın inkişafı işçi qüvvəsində təcrübə və məlumatları artıraraq, komandanın idarə edilməsini, onların tələblərinin qarşılınmasını, təşkilati inkişaf istiqamətində formalaşdırılması ehtiyacını daha da artırmışdı [1].

Texnologiyanın sürətli inkişafı ilə insan kapitalının idarə edilməsində müsbət- mənfi cəhətləri ilə yanaşı çətin və eyni zamanda ciddi rəqabətin baş verdiyi bir dövr başlamışdır. Belə ki, iş həyatı ilə əlaqəli yeni tələblər, yeni bacarıqlar, səriştələr iş həyatında tələb kimi daxil olmağa başlamışdır. Bütün bu tələbləri qarşılıyaq, rəqabətə qabil insan kapitalının formalaşdırılması isə müəssisələr və dövlətlər qarşısında əsas çağırışlardan birinə çevrilmişdir. Bu çağırışlar isə insan kapitalının inkişafına, ona daha çox diqqətin və önəmin verilməsinə səbəb olmuşdur.

Əsas mətn

İş yerlərində insan inkişafını hədəfləyən tədqiqatlar artdıqca sənayenin də gəlirliliyi artır və insan faktoru daha da ön plana çıxır. Belə ki, sənaye dövründə işçilər müəyyən haqlar qazanmağa başladılar. Çünki müəssisə rəhbərləri, əllərində olan ən dəyərli kapitalın avadanlıqlar deyil onlarda dəyər yarada biləcək əməkdaşlar olduğunu başa düşməyə başlamışdılar. Beləliklə iş vaxtları yenidən nəzərdən keçirilmiş, gecə işləri müəyyən proseduralarla yenidən təşkil edilmiş, müəssisələrdə iş şəraiti tənzimlənmiş, işçilərin psixoloji dəyişikliklərinə diqqət edilməyə başlanılmışdır. İşçilərin sadəcə özlərinin deyil ailə fərdlərinin də diqqətdə saxlanması insan kapitalına verilən dəyəri göstərir.[2] Çünki inkişaf etmiş insan kapitalı inkişaf etmiş sənaye, inkişaf etmiş xidmət və s. deməkdir. Bütün bunların nəticəsində isə güclü cəmiyyət, güclü iqtisadiyyat və güclü dövlət formalaşmaqdadır. Bu səbəbdəndir ki, Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər"də İnsan kapitalının inkişafı xüsusi yer tutur. Rəqabətə davamlı insan kapitalının formalaşdırılması Milli Prioritetlərdə aşağıdakı kimi əks olunmuşdu:

Aparılan təhlillər nəticəsində global iqtisadiyyatda baş verən köklü texnoloji dəyişikliklər prosesində rəqabət daha da çox artmışdır. Gələcəkdə dünya köklü dijitallaşma, yeni texnologiyaların kütləvi istifadəsi və insanın rolu

olmadan ən innovativ sahələrin sürətli inkişafı ilə əlaqəli olacaqdır.

Gələcəkdə dünyada yüksələn xəttlə davam edən rəqabətə hazır olmaq üçün bütün ölkələrin əsas prioriteti yüksək rəqabətli insan kapitalını yaradılmasıdır. Buna nail olmaq üçün innovativ təhsil, innovasiyaları təşviq edən münbit şərait və sağlamlıq əsas şərtidir.

Bu prioritetin uğurla reallaşdırılması üçün aşağıdakı üç məqsədə nail olunmalıdır:

- XXI əsrin tələblərinə uyğun təhsil;
- yaradıcı və innovativ cəmiyyət;
- vətəndaşların sağlam həyat tərzini. [3]

Günümüzdə insan kapitalı anlayışı iki fərqli formada ifadə edilir. Bunlardan biri Lukas, o biri isə Nelson-Felpsın yanaşmasıdır. Bu axımlarda insan kapitalının iqtisadi artımın vacib elementi olduğu və iki başqa-başqa təsiri olduğunu görürük. Birincisi insan kapitalının səviyyəsindən, digəri isə onun formalaşdırılmasından asılıdır.

İnsan kapitalı nədir sualına aşağıdakı kimi cavab verə bilərik. “İnsan kapitalı müəssisə və təşkilatların məqsəd və məqsədlərinə uyğun olaraq etmək istədikləri, mal və xidmətlər istehsal etmək üçün istifadə etməli olduqları ən mühüm element kimi adlandırılmalıdır [4]

İnsan kapitalı ən mühüm kapitaldır çünki o dəyər yaradır. Əvvəllər insan kapitalına, onun inkişafına daha çox xərc olaraq baxılırdısa artıq günümüzdə ona, çəkilən xərclərin qarşılığında dəyər yaradan ən dəyərli kapital olaraq baxılır.

Dəyər yaradılması və intellektual sərmayə son illərdə dünya iqtisadiyyatları üçün mühüm anlayışlara çevrilib. Müxtəlif disiplinlərlə əlaqəsi səbəbindən bu anlayışların fərqli tərifləri hazırlanmışdır. Bu faktları nəzərə alaraq bəzi müəlliflər iqtisadiyyat, maliyyə, mühasibat uçotu və idarəetmə sahələrində ənənəvi nəzəriyyələrə qarşı müasir nəzəriyyəyə əsaslanan fikirlər irəli sürmüşlər və bu fərqli perspektivlər firmaların yaxşı fəaliyyət göstərərək göstərməyəcəyini başa düşmək üçün önəmli rol oynamışdılar. [5]

Xüsusən sürətlə inkişaf edən və yayılan informasiya texnologiyalarının da təsiri ilə global rəqabətin şiddətlə artması, dünya iqtisadiyyatında baş verən dəyişikliklər müəssisələri daha fərqli üsullarla iş görmə metodlarını inkişaf etdirməyə, əməkdaşlarının sərəfələrinin artırılmasına və daha çox strateji düşünməyə və davranmağa məcbur edir. Qlobal rəqabətə davamlı insan kapitalı eyni

zamanda müasir tələblərə uyğun dəyər yarada bilən kapitaldır. İnsan kapitalının yaratdığı dəyəri başa düşmək üçün əvvəlcə dəyər anlayışını başa düşmək lazımdır. Çünki dəyər anlayışı yerinə görə fərqli mənalara gələn anlayışdır. Dəyər yaratmaq ümumi mənada faydalılıq əmsalını artırmaq mənasına gəlir. [6]

Son illərdə ümumilikdə biznes sahəsində dəyər dedikdə həm müştərilər, həm də maliyyə baxımından fayda və ya fayda məbləğinin artırılmasının nəzərdə tutulduğu görülməkdədir. Müştəri nöqtəyi-nəzərindən baxıldığında dəyər, müştəriyə doğru zamanda və hər dəfə münasib qiymətə verilən xidmətdir.[7] Dəyər həm də müştərinin şirkətdən aldığı məhsul və ya xidmət qarşılığında almalı olduğunu düşündüyü iqtisadi, texniki və sosial faydaların pul məbləği kimi ifadə edilmiş halıdır.[8]

XXI əsrə qədər milli sərmayənin mənbəyi torpaq, xammal və s. hesab edilirdisə günümüzdə milli sərmayənin təməlini bir sözlə ifadə edə bilərik. Milli sərmayənin təməli inkişaf etmiş insan sərmayəsidir. Sənaye cəmiyyətindən informasiya cəmiyyətinə keçidlə yaranan bilik iqtisadiyyatında bizneslər ayaqda qalmaq və rəqabət üstünlüyü əldə etmək üçün ənənəvi iqtisadiyyatda olmayan bəzi bacarıq və sərəfələlərə malik olmalıdırlar. Başqa sözlə desək, yeni metodlarla yeni biliklər istehsal etmək və onu innovativ şəkildə praktikada tətbiq etmək bir təşkilatın mövcudluğunu davam etdirmək, rəqabət üstünlüyü əldə etmək və bu üstünlüyünü qoruyub saxlamaq üçün sahib olması lazım olan əsas sərəfələrdən birinə çevrilmişdir. Buna görə də müəssisələrin rəqabətə davamlı ola bilməsi yuxarı rəhbərliyin təşkilatın intellektual kapitalını nə dərəcədə təmin, idarə və istifadə edə bilməsindən asılıdır.

İnsan kapitalının müəssisələr üçün önəmli olmasının əsas səbəblərindən biri də onun dəyər yaratma qabiliyyətinin olmasıdır. Müəssisələr dəyər yaratması və təşkilati məqsədlərinin həyata keçirilməsində maddi resurslar ilə yanaşı maddi olmayan resurslardan da istifadə etməkdə yenə də yüksək sərəfələlərə, bilik və bacarıqlara sahib insan kapitalından istifadə etməkdədir. Dəyər yaratmaqda fərdi bilikləri və ya insan kapitalını təşkilati biliklərə və ya təcrübələrə çevirmək lazımdır.

İnsan kapitalının düzgün formalaşdırılması, idarə edilməsi, yetişdirilməsi, qiymətləndirilməsi

və s. kimi faktorlar nəticədə daha çox istehsal edən və iqtisadi dəyər yaradan insan kapitalının formalaşmasına səbəb olacaq.

İş gücünün səmərəliliyinin artırılması iqtisadi dəyərin yaradılmasına təsir edən əsas faktorlardan biridir. İş gücündən səmərəli istifadə onun daha yüksək iqtisadi dəyər yaratmasına səbəb olacaq.

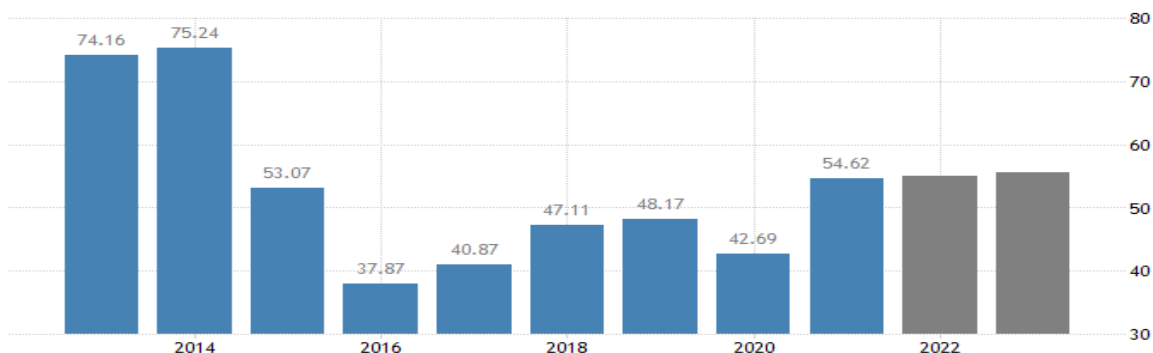
Bu məqalədə Azərbaycanda iş gücünün (insan kapitalının) yaratdığı iqtisadi dəyərin qonşu ölkələr olan Gürcüstan və Türkiyə nümunəsində dəyərləndirərək ölkəmizdə iş gücünün yaratdığı iqtisadi dəyəri bir neçə nümunə əsasında dəyərləndirməyə çalışacağıq.

2014-cü ilin axırlarından etibarən dünya bazarında neftin qiymətlərinin düşməsi nəticəsində Azərbaycanda ÜDM-də də azalma baş vermiş və 2014-cü ildə 75.2 mlrd dollar olan ümumi daxili məhsul sonrakı dövrlərdə azalaraq 2016-cı il üçün 37.87 mlrd \$ olmuşdur . 2020-ci ilə qədər ÜDM-də

dalğalanmalarla nisbətən artım baş vermiş və təqribən 55 mlrd \$ səviyyəsinə qalxmışdır.

Statistika komitəsinin 2022-ci ilə aid məlumatı əsasən ÜDM-nin 40,06%-i qeyri neft-qaz, 46%-i isə neft və qaz sektorundan geri qalanı isə məhsula və idxala xalis vergilərdən formalaşmışdır.

Əvvəlki illərə əsasən ÜDM-in araşdırılması nəticəsində neft-qaz sənayesi üzrə iqtisadi göstəricilərin getdikcə daha da azaldığını və bu sektorun payının ÜDM-də azaldığını görürük . Bu, əsasən iki səbəblə bağlı idi. Bunun əsas səbəbi 2011-ci ildən etibarən hazırkı dövrə qədər neft hasilatının getdikcə həcmnin azalmasıdır. İkinci səbəb isə, dünya bazarında neftin qiymətinin dalğalanmasıdır. Pandemiya zamanı isə biz bunun ən kritik vəziyyətinin şahidi olduq. Son iki ildə isə neftin qiymətlərindəki artımlar bu təhlükəni nisbətən kompensasiya edə bildi. ÜDM-nin illər üzrə göstəricisi aşağıda göstərilmişdir



ÜDM -dəki azalışla əlaqəli olaraq adam başına düşən ümumi daxili məhsulun həcmi də azalmışdır. 2014-cü ildə 5506 \$ olan adam başına düşən bu məbləğin göstəricisi 2017-ci ildə

5229,53\$, 2020-ci ildə 5083,38 \$, 2022-ci ildə isə təqribən 5360\$ olmuşdur. (bax: qrafik 2-dünya bankının statistikasısı)



ÜDM-un azalması əhalinin yaşayış səviyyəsinə, əmək bazarına da bir başa təsir etmişdi. Belə ki, 2016-cı ildə 131 AZN olan minimum əməkhaqqı 2018-ci ildə 130 AZN, 2020-ci ildə isə 250 AZN, 2022-cü ildə 300 AZN olaraq hesablanmışdır.

Satistika komitəsinin məlumatlarına əsasən 2014-cü ildə orta aylıq əməkhaqqı 597\$, 2015-ci ildə 296\$, 2017-ci ildə bu rəqəm 310.9\$, 2018-ci ildə təqribən 320 \$, 2022-ci ildə 474.7 \$ olaraq hesablanmışdır. Orta əmək haqqının manatla dəyərində artım müşahidə edilsə də bu artımın alım gücü neqativ istiqamətdədir.

Göstərilən statistik məlumatlara əsaslanaraq məşğul əhali tərəfindən yaradılan dəyərin 90%-dən çox hissəsini əməkhaqqı formasında aldığını görmək mümkündür. Azərbaycanla sərhəd olan Gürcüstan və Türkiyəni müqayisə etsək, bu göstəricilərin Gürcüstanda 120%-dən artıq, Türkiyə üçün isə 125%-dən artıq olduğunu görürük.

Bunun əsas səbəblərindən biri kimi ölkəmizdə əhalinin məşğulluq səviyyəsinin yüksək olmasını qeyd edə bilərik. Dünya Bankının statistikalarına görə Azərbaycanda 10.157 milyon əhalinin 6.327 milyonu (62.3%) məşğul əhalidir. Gürcüstanda 3.688 milyonum 0.72 milyonu (19.5%), Türkiyədə isə 85.279 milyon olan əhalinin 38.546 -mlni (45,2%) məşğul əhali hesab edilir. Bu o deməkdir ki, Azərbaycan 5360\$ adambaşına ÜDM-u 62.3% əmək qüvvəsi ilə, Gürcüstan 5300\$ adambaşına ÜDM-u 19.5% əmək qüvvəsi ilə, Türkiyə 13250\$ ÜDM-nu 45.2% əmək qüvvəsi ilə yaradır.

Ölkəmizin məşğul əhalisinin 1 nəfərinə düşən ÜDM təqribən 8700\$-dirsə, Gürcüstanda bu rəqəm bizdən təqribən üç qat çox, yəni 25825\$-dir. Bu o mənaya gəlir ki, Gürcüstanda bir nəfər işçi, Azərbaycandakı 1 nəfər işçidən təxminən üç dəfə çox iqtisadi dəyər yarada bilir. Bu göstəricilər Türkiyədə 21.248\$, İsrail üçün 110000\$-dan çox, yəni bizdən 12 dəfədən artıqdır

Göründüyü kimi ölkəmizdə insan kapitalının yaratdığı dəyər heç də ürək açan deyil. Bunun fərqli səbəbləri var. 1-cisi budur ki, bizdə işgücündən daha az səmərəli istifadə edilir. Bu o deməkdir ki, bir işi daha az işçi ilə görmək mümkün ikən iş daha çox işçi cəlb edilir. Bunun əsas səbəbi ölkəmizdə aparılan sosial dövlət yönümlü fəaliyyətlərdir ki, bunun nəticəsində ehtiyac olandan daha artıq insan iş prosesinə cəlb edilir. Əgər iş gücü planlaşdırılması günümüzün

tələblərinə uyğun aparılmış olarsa böyük ölçüdə insanlar xüsusən dövlət sektoru olmaqla, istehsalat və xidmət sahəsindən kənarlaşdırılmalı olacaqlar. Həmçinin məhsulun, xidmətin istehsalı prosesində müasir texnologiyalardan kifayət qədər tətbiq olunmaması əlavə iş gücünə tələbi artırır. Bu isə o deməkdir ki, yüz minlərlə insan iqtisadi dəyər yaratmadan və ya çox az dəyər yaratdığı halda iş prosesində saxlanılırlar.

Digər səbəb isə, insan kapitalının az məhsuldar olması, daha çox aşağı ixtisaslı işlərdə istifadə olunması, istehsal olunan məhsul və xidmətlərin dəyərinin az olması, ixrac yönümlü və yüksək texnologiyalar kateqoriyasına adi olan məhsulların istehsal edilməməsi və istehsal prosesində intellektual sərmayənin, müasir texnologiyaların az tətbiq olunmasıdır.

Nəticə

Göründüyü kimi ölkəmizdə insan kapitalının yaratdığı iqtisadi dəyər, əməkdən səmərəli istifadə əmsalı o qədər də yüksək deyil. Belə vəziyyətdə insan kapitalının səmərəliliyini artırmaq üçün vacib addımlardan biri siyasi, sosial, iqtisadi və başqa tələblərə cavab verən, rəqabətli bazarların yaradılmasının dəstəklənməsi və inkişaf etdirilməsi eyni zamanda rəqabətəqabil insan kapitalının formalaşdırılmasıdır. Əməyin səmərəliliyi aspektindən ikinci əsas çatışmazlıqlardan biri insan kapitalına daha çox sosial prizmadan baxılmasıdır. İnsan kapitalına əsasən iqtisadi prizmadan baxılması, əməyin məhsuldarlığının yüksəldilməsi ilə bağlı konkret fəaliyyətlərin icrasının zəruriliyi yuxarıdakı rəqəmlərdən də aydın görülür. İqtisadi dayanıqlılığı artırmaq və insan kapitalının yaratdığı dəyəri artırmaq üçün daha səriştəli, bilik və bacarıqlara sahib, müasir çağırışları qarşılaya biləcək insan kapitalının yetiştirilməsi ən önəmli məsələlərdən biridir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

- 1.ERTÜRK, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- 2.FİLİZÖZ, B. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği
- 3.Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər
- 4.FİLİZÖZ, B. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Uluslararası Yaklaşım Gerekliliği.

5. Tseng, C. ve Goo, Y. J. (2005). Intellectual Capital and Corporate Value in An Emerging Economy: Empirical Study of Taiwanese Manufacturers. Research and Development Management
6. Peçen, Ü. ve Kaya, N. (2013). Amerika Birleşik Devletleri Firmalarında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Organizasyonel İklim ve Organizasyonel Yenilikçilik Düzeyi.
7. Akyüz, F. Ö. (2005). Değer Yaratma ve Değer Elde Etme Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi ve Entelektüel Sermayeyi Geliştirmeye Yönelik Faaliyetlerin İşletmelerin Performans Çıktılarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma., İstanbul.
8. Öztürk ve Demirgüneş. (2007). Hisse Senetleri İMKB’de İşlem Gören Üretim
9. Al-Ali, N., (2003), “Kompleks İntellektüel Kapitalin İdarə Edilməsi: Addım-addım”, John Wiley & Sons Inc., New Jersey, USA. Firmaları Üzerine Ampirik Bir Çalışma. İMKB Dergisi
10. <https://tradingeconomics.com/azerbaijan/gdp-per-capita>
11. <https://tradingeconomics.com/azerbaijan/gdp>
12. <https://www.statista.com/statistics/457496/gross-domestic-product-gdp-in-azerbaijan/>
13. <https://countryeconomy.com/gdp/azerbaijan>

Вюсал Намиг оглы ГАСЫМОВ
Магистр кафедры «Экономика промышленности» АГУНП

ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ НА ПРИМЕРЕ ГРУЗИИ И ТУРЦИИ

Резюме

В последние годы проведение исследований человеческого капитала стало одной из самых актуальных проблем дня. Сегодня на государственном уровне формирование и развитие конкурентоспособного человеческого капитала, привлечение на предприятия более компетентных специалистов и одновременно инвестирование в развитие высококвалифицированного кадрового потенциала являются одним из важных направлений государственной политики. Человеческий капитал является основным движущим фактором производственного процесса.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал, стоимость, создаваемая человеческим капиталом, стоимость, экономическая стоимость, создаваемая человеческим капиталом

Vusal Namig oghlu Gasimov
Master of the "Economy of Industry" department of ASOIU
E-mail: vusal.gasimov@iko.az

EVALUATION OF THE VALUE OF HUMAN CAPITAL IN AZERBAIJAN ON THE EXAMPLE OF GEORGIA AND TURKEY

Summary

In recent years, conducting research on Human Capital has become one of the most urgent issues of the day. Today, at the State level, the formation and development of competitive human capital, attracting more competent specialists to enterprises, and at the same time investing in the development of highly qualified personnel potential are one of the important directions of the state policy. Human capital is the main driving factor of the production process.

Keywords: Human capital, human capital development, human investment, value created by human capital, value, economic value created by human capital

Daxil olub: 25.02.2023