

**Sevinc Ağabala qızı MƏMMƏDOVA**  
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin  
Sənayenin iqtisadiyyatı kafedrasının lobarantı  
E-mail: [n.a.mamedova.87@gmail.com](mailto:n.a.mamedova.87@gmail.com)

## **RƏQƏMSAL İQTİSADİYYATDA İNSAN KAPİTALININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ**

### **Xülasə**

Rəqəmsallaşma insan fəaliyyətinin bütün sahələrinə təsir göstərir. O, insanların şüurunu, informasiyanın istehlak üsullarını və s. dəyişdirir. Hazırda şirkətlərin rəqabət qabiliyyəti onların intellektual kapitalı ilə müəyyən edilir. İnsan resurslarının səmərəli idarə edilməsi şirkətlərin davamlılığını artırır. Məqalədə rəqəmsal iqtisadiyyatda insan resurslarının idarə edilməsi sahəsinin əsas xüsusiyyətləri təsvir edilmişdir. İnsan kapitalı və rəqəmsal informasiya inkişaf etdikcə kadrların idarə edilməsinin əhəmiyyəti artacaqdır.

**Açar sözlər:** rəqəmsal iqtisadiyyat, insan kapitalı, avtomatlaşdırma, istedadların idarə edilməsi.

**UOT:** 331

**JEL:** J 40

**DOI:** <https://doi.org/10/54414/QADW9664>

### **Giriş**

İqtisadi qloballaşma şəraitində bir çox şirkətlərin rəqabət platformaları artıq yerli ölkələrlə məhdudlaşmır və bir çox şirkət qlobal bazara doğru istiqamətlənir. Hazırda rəqəmsal texnologiyalar əsridir. Biz zamanın mühüm məqamının – dördüncü sənaye inqilabının şahidiyk. Bu yeni dövr XX əsrin ortalarından başlayan texnoloji əsrin əlamətdar nailiyyətlərinə əsaslanır. Bildiyimiz kimi bu nailiyyətlərə aşağıdakılar aiddir:

- hesablama texnologiyası;
- misilsiz hesablama gücü;
- kompüter yaddaşı;
- fiziki, rəqəmsal və bioloji sərhədlər arasındakı məsafələrin aradan qaldırılması sayəsində internetin yüksəlişi və s.

Bunlar liderlərdən bütün biznes modelini yenidən nəzərdən keçirməyi və müştəriləri üçün dəyər yaratmaq məqsədi ilə insanları, verilənləri və prosesləri bir araya gətirməyinin fərqli üsullarından istifadə etməyi tələb edir. Bəs bu gün bizneslə məşğul olaraq gələcəkdə daha çox uğur qazanmaq üçün nə etməliyik? Transformasiya amillərindən biri də istedadların idarə edilməsidir. Rəqəmsal inqilab rəqəmsal transformasiya ilə müşayiət olunur. Rəqəmsal transformasiya təşkilatın biznesini əhəmiyyətli dərəcədə dəyişdirmək üçün yeni texnologiyalar

tətbiq etdiyi bir prosesdir. Rəqəmsal transformasiyanın aparıcı qüvvəsi hesablama texnologiyaları, mobillik, böyük verilənlər, internet və sosial şəbəkələrdir. Rəqəmsal transformasiyadan düzgün istifadə olunarsa biznes sürətlə inkişaf edə bilər. Potensial gəlir itkisi və bazarda yerin boşaldılması bunun əksini göstərə bilər. Məsələn, Amazon, Uber, Google kimi şirkətlər rəqəmsal transformasiyadan maksimum yararlanırlar. Bu şirkətlər dünyanın ən böyük şirkətləri arasındadır və rəqəmsal inqilaba və rəqəmsal transformasiyaya çox ciddi yanaşırlar. Ən pisi odur ki, şirkət vaxtında rəqəmsal transformasiyaya nail ola bilməyəndə onun yenidən liderə çevrilməsi çox çətindir. Rəqəmsal transformasiyaya keçmək üçün bir çox səbəb var. İlk növbədə, bu müştəri xidmətinin keyfiyyətini artıracaqdır. Növbəti səbəb odur ki, bu biznes əməliyyatlarını optimallaşdıracaq və biznes proseslərinin yenidən qurulması, avtomatlaşdırma, virtual realıq, artırılmış realıq və s. sayəsində xərcləri azaldacaqdır. O, həmçinin yeni və təkmilləşdirilmiş rəqəmsal alətlər tətbiq etməklə biznes işçilərinin imkanlarını artırma bilər.

Dördüncü sənaye inqilabının ən böyük paradokslarından biri odur ki, bu təkə texnologiyaya deyil, insanlara da aiddir. Texnologiyanın “zirvədə” olduğu bir dünyada tək

texnologiya diferensiasiyası vasitəsilə rəqabət üstünlüyü əldə etmək getdikcə çətinləşəcək. Fərq innovativ ideyaları bazarda əhəmiyyətli gəlir gətirən fərqli xidmətlərə səbəb olan yaradıcı şəxslər sayəsində yaranacaq. Beləliklə məntiq ondan irəli gəlir ki, təşkilatlar inkişaf etməli və işçilərinə tapşırıq yerinə yetirən işçilərdən novatorlara təkümül etmək imkan verməlidirlər.

Həmçinin ən vacib məqam insan və maşının əməkdaşlığıdır. Əgər təşkilat yeni texnologiyalardan və ya yeni təkmilləşdirilmiş metodlardan istifadə edirsə, işçilər onlardan necə istifadə etməyi, saxlamağı və faydalanmağı bilməlidir. Bunsuz yeni və təkmilləşdirilmiş texnologiyalara keçid şirkət üçün sarsıdıcı ola bilər. Böyük verilənlərin, internetin, analitikanın, robotların virtual və artırılmış reallığın köməyi ilə şirkətlərin məhsuldarlığının artırmasını təmin etmək olar.

İnsan kapitalının yüksək keyfiyyəti ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsini yüksəltməyə, onun innovasiya sahəsini genişləndirməyə və istehsalın texnoloji modernləşdirilməsini sürətləndirməyə imkan verir. Bahalı olmayan mobil qurğular, şəxsi interfeyslər, virtual əməkdaşlıq və yeni kütləvi informasiya vasitələri real vaxt rejimində qlobal ünsiyyətə imkan verəcək ki, bu da ideyanın formalaşmasını və məhsulun hazırlanmasını sürətləndirəcək. Təşkilatlar və onların əməliyyatları son dərəcə qısa müddətdə məhsul hazırlanması və buraxılış dövrləri, dərhal əks əlaqə və etimada əsaslanan əlaqələrlə qlobal miqyasda şəffaf olacaqdır. Azad agentlər şəbəkələri tərəfindən təşkil edilən işçilər istənilən vaxt istənilən yerdən işini yerinə yetirə bilər.

İnsan amilinin daşıyıcısı canlı insan şəxsiyyətidir. Ona görə də insan kapitalının kompleks inkişafında təkcə insanın biliyi, bacarığı, səriştə və peşəkarlığı deyil, həm də onun yaradıcılıq qabiliyyətlərini reallaşdırmaq və təşəbbüs göstərmək istəyi aparıcı rol oynayır. Bunun üçün təbii ki, insanların seçim azadlığının, yaradıcılıq və sahibkarlıq fəallığının təzahürü üçün əlverişli sosial-iqtisadi şəraitin bütün kompleksini yaratmaq lazımdır. Belə şərait yarandıqda insanın iqtisadiyyatdakı rolu tam təzahür edir ki, bu da artıq həm istehsalda istifadə olunan maddi kapitala təsir göstərir, həm də onu idarə edir. Bu

proses təkcə peşəkar biliklər deyil, həm də yüksək texnologiyalı prosesi düzgün idarə etmək üçün daha səmərəli qərarlar qəbul etmək bacarığı tələb edir. Bu ölkə iqtisadiyyatının istehsalda yüksək elm tutumlu texnologiyalardan istifadəni nəzərdə tutan innovativ inkişaf növünə keçirildiyi zaman vacibdir. Bu şəraitdə işçi insan kapitalı qismində bütün bilik, bacarıq, səriştəindən istehsalın tərəqqisində istifadə etməli, yaradıcılıq qabiliyyətlərini reallaşdırmalı, eyni zamanda bu proseslərin idarə olunmasında təşəbbüs göstərməlidir. Bu ona daha yüksək əmək haqqı gətirməlidir ki, bu da onun əmək məhsuldarlığını və istehsalın səmərəliliyini artırmaq üçün stimül rolunu oynayacaqdır [1].

Bununla bağlı qeyd etmək lazımdır ki, istehsalda insan kapitalından istifadənin səmərəliliyini artırmaq üçün əmək haqqının "prestijini", onun motivasiya dəyərini "əməyi ödənilməsindən" "nəticələrin ödənilməsinə" keçməklə yüksəltmək lazımdır. Əməyin ödənilməsinin bu formasında işçini intensiv və yüksək məhsuldar işləməyə, səriştəsini daha da yüksəltməyə, əmək məhsuldarlığının artımını təmin etməyə və müəssisənin kollektivinin nəticələrini artırmaqda maraqlı olmağa sövq edən bütün bəndlər nəzərə alınacaqdır. Əməyin ödənilməsinin bu formasına keçid yuxarıda göstəriləndiyi kimi müasir istehsalda artıq fəaliyyət göstərən maddi kapitala sadəcə təsir göstərməyən, həm də ona nəzarət edən işçinin artan rolu ilə əsaslandırılır ki, bu da ondan təkcə peşəkar bilik deyil həm də zəruri qərarları müstəqil qəbul etmək bacarığı tələb edir. Qeyd etmək lazımdır ki, istehsalın yeni texnika və texnologiya ilə yenilənməsi, ixtisasların artırılması, təhsil səviyyəsinin və ümumi mədəniyyətinin yüksəldilməsi onların tələbatının dəyişməsi ilə müşayiət olunur. Buna görə də burada əhalinin yüksək həyat səviyyəsini artırmaq və qoruyub saxlamaq üçün əmək haqqının ölçüsünü insanın və onun ailəsinin optimal istehlak xərclərinin dəyəri ilə əlaqələndirmək, onu tənzimləmək və sosial yönümlü iqtisadiyyatı inkişaf etmiş ölkələrdə olduğu kimi müvafiq olaraq indeksləşdirmək lazımdır. Bu ölkələrdə istehsal olunan məhsulun qiymətində əmək haqqının xüsusi çəkisi 40-50% təşkil edir ki, bu da əmək haqqının əsasən yerinə yetirilən işin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə

ödənildiyi ölkələrlə müqayisədə xeyli yüksəkdir [2].

Yuxarıda deyilənlərə əsaslanaraq qeyd etmək lazımdır ki, insan kapitalı təbii ehtiyatlardan və ya yığılmış sərvətdən qat-qat vacib olan ən qiymətli resursdur. Ölkənin rəqabətqabiliyyətliliyinin və iqtisadi yüksəlişinin təməl daşını avadanlıq və istehsal ehtiyatlarına malik müasir müəssisələr deyil, məhz insan kapitalı təşkil edir. Bu insan kapitalını inkişaf etdirmək və iqtisadiyyatın modernləşdirilməsinə yönəlmiş innovativ sənayeləşmənin həyata keçirilməsi üçün tam istifadə etmək məqsədilə investisiya qoyuluşunun əsasını təşkil edir. İnsanlara investisiya qoyuluşu indi ölkənin iqtisadi inkişafının mənbəyi hesab olunur. Texnoloji yeniliklərə əsaslanan istehsalın inkişafı, rəqabətin artması, iqtisadiyyatın qloballaşması şəraitində məhz işçilərin bilikləri, səriştəsi, yaradıcılıq və sahibkarlıq qabiliyyətləri milli iqtisadiyyatın rəqabət üstünlüklərinin artırılmasının əsas resursuna çevrilir. İnsanın və cəmiyyətin dəyəri sayılan təhsilin inkişafına xüsusi diqqət ayrılmalıdır, çünki bütün bunlar insan kapitalının mövcud olması və fəaliyyət göstərməsi üçün ilkin şərtidir. Belə bir təhsil sisteminin mütərəqqi rolu ondan ibarətdir ki, o əhalinin iqtisadi və sosial həyatının bütün sahələrində və dünya cəmiyyətində baş verən dəyişiklikləri həssaslıqla əhatə edəcək, xüsusilə gənc nəsil üçün təhsil və tərbiyənin məzmununu yeniləşdirməklə onlara vaxtında reaksiya verəcəkdir. İstedadların idarə edilməsi, xüsusilə son 10 ildə praktikantlar arasında eləcə də elmi müzakirələrdə əhəmiyyət və maraq qazanır. “İstedadların idarə edilməsi” termini ilk dəfə 1997-ci ildə McKinsey & Company tərəfindən aparılan araşdırmada və 2001-ci ildə “İstedadlar müharibəsi” kitabında tədqiq edilmişdir.

İstedadların idarə edilməsi yüksək performanslı işçilərin cəlb edilməsi, inkişafı, motivasiyası və saxlanması üzrə İnsan resursları proseslərinin tam spektridir. İşçilər təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün vaxtlarını və iş bacarıqlarını təklif edərək istənilən təşkilatın vacib bir hissəsi olur.

Başqa sözlə, istedadların idarə edilməsi insanların idarə edilməsinin inteqrasiya olunmuş təcrübələri vasitəsilə istehsalın artırılmasına yönəlmiş bir prosesdir. Beləliklə bu kadrlar

şöbəsinin əsas funksiyalarından biridir. İstedadların idarə edilməsi insanın istedadlarının aşkar edilməsi üzrə strateji prosesdir. Buraya istedadlı işçilərin işə götürülməsi, uğur əldə etmək potensialına malik işçi vəzifəsinin uyğunlaşdırılması və şirkətin böyüməsinə və uzunmüddətli məqsədlərinə çatmasına kömək edəcək fərdi bacarıqların inkişafı daxildir. Əvvəlcə bəzi açar sözlər və ifadələri müəyyən etməliyik. İstedad hər bir insanın bacarıq, bilik və davranışının unikal birləşməsidir. Bu təşkilat tərəfindən verilən təlim, təhsil və təcrübədən daha artıqdır.

Hər bir insanın həyat təcrübəsinin dolğunluğu, o cümlədən özünə qoyduğu investisiyalar, şəxsi və ailə münasibətləri, etnoqrafik və demoqrafik mənşəyi, maraq və hobbiləri, səyahətləri, şəxsiyyəti, öyrənmə tərzini, təhsili və bir sıra başqa amillər digərlərinə nisbətən onlara daha çox inkişaf etmək və ya iş tapmaq üçün daha uğundur.

Əmək bazarında liderlik, cəlbədicilik iş mühiti və işçilərin davamlı inkişafı, o cümlədən istedadların idarə edilməsi bütün bazar və biznes liderlərinin əsas vəzifələrindəndir. Bugünkü müəssisələr yüksək rəqabətli məşğulluq mühitlərində fəaliyyət göstərir və təşkilatlara iş mühitini qiymətləndirməyə və təkmilləşdirməyə imkan verən bəzi sertifikatlaşdırma proqramının nəticələri haqqında dəyərli məlumat verir [3].

Bugünkü işçilərin potensialından tam istifadə etmək üçün şirkətlərə təkə müasir texnologiya deyil, həm də güclü rəqəmsal mədəniyyət lazımdır. Bu rəhbərliyin biznesin uğuru üçün texnologiyanın əhəmiyyətini tam başa düşdüyü və işçilərin təlim və məlumatlara asan çıxış yolu ilə yeni texnologiyalardan düzgün istifadə etmələrini təmin etdiyi bir mühitdir. Yaxşı istedad uğrunda mübarizə hələ bitməyib, ona görə də indi şirkətdə rəqəmsal mədəniyyətin nə qədər güclü olduğunu, eləcə də rəqəmsal mədəniyyətin şirkətin cəlbədicilik işəgötürən kimi qəbul edilməsində necə əks olunduğunu görməyin vaxtıdır. İndi şirkət işçilərə tam potensialını ortaya qoymağa imkan verdiyi zaman bu məhsuldarlığın dərhal artması ilə fayda gətirəcək və onu uzunmüddətli perspektivdə həqiqi istedadlar üçün cəlbədicilik edəcəkdir.

İnsan resurslarının idarə edilməsi rəqəmsal iqtisadiyyatda modernləşən əsas sahələrdən

biridir. Əmək bazarının yenidən təşkilindən sonra rəqəmsal platformaların və texnologiyaların inkişafı məşğulluq mexanizmlərini dəyişdirir, bununla əlaqədar rəqəmsal iqtisadiyyatda insan resurslarının idarə edilməsi sahəsinin aşağıdakı əsas xüsusiyyətlərini qeyd etmək olar:

1. Kadr hazırlığının çevik idarə edilməsi. İnsan kapitalının idarə edilməsinə ənənəvi təkmilləşdirmə prinsiplərinə əsaslanan ənənəvi yanaşma artıq dövrün və əmək bazarının müasir tələblərinə cavab vermir. Bilik iqtisadiyyatı kimi rəqəmsal əsrin əsas çağırışı texnologiyanın sürətli dəyişməsidir. İnsan resurslarının inkişafı şirkətin rəqabət qabiliyyətini müəyyən edir, ona görə də korporativ təlim xüsusi əhəmiyyət kəsb edir ki, bu da şirkət işçilərinə davamlı təhsil almağa imkan verir. Bundan əlavə indi korporativ təlim xarici aləmdə toplanmış biliklərin həcminə görə fərdi şirkətdən xeyli kənara çıxıb, kütləvi açıq onlayn kurslar (Massive Open Online Courses - MOOCs) və sosial öyrənmə (Social Learning) xüsusilə populyarlaşıb. Bu tendensiyalar korporativ öyrənmənin yeni formalarını aşkar edir [4].

2. Şirkətdə kadrlar şöbəsinin funksiyalarının dəyişdirilməsi və avtomatlaşdırılması. İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində əsas tendensiyalardan biri avtomatlaşdırma ki, bu da bir tərəfdən xüsusilə rəqəmsal iş yerlərinin yaradılmasını, digər tərəfdən isə işçilərin iş tərzini və bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqəsini dəyişdirən texnologiyaların ortaya çıxmasıdır. Hazırda bazarda mobil tətbiqlər, bulud xidmətlər və süni intellektə yönəlmiş çoxlu sayda İnsan resursları məhsullarının rast gəlinir. Məsələn, SAP şirkəti işçi axını və real vaxt rejimində məşğulluğu izləyən proqramlar təklif edir. Süni intellektin istifadəsi idarəetmə qərarlarının qəbulu prosesini sürətləndirir, işin nəticələrini və onlara nail olmaq üsullarını layihələndirməyə kömək edir, şirkətdə karyera imkanlarını göstərir və işə qəbul zamanı yaranan riskləri minimuma endirir. Süni intellektin üstünlüyü həm də böyük həcmdə verilənlər üzərində işləmək bacarığının olmasıdır.

3. Komanda işi. Bu gün menecmentin nəzəriyyəsi və praktikasında yeni istiqamətin formalaşması haqqında danışmaq olar. Bu özünü idarə edən işçi komandalarının formalaşması və

idarə edilməsinə əsaslanan dinamik şəbəkə təşkilatı strukturunun əsasını təşkil edən insan kapitalının idarə edilməsidir. Bundan əlavə uzaqdan məşğulluğun yayılması virtual komandaları idarə etmək və multikultural mühitdə işləmək bacarıqlarını aktuallaşdırır. Rəqəmsal iqtisadiyyat işçilər və işəgötürənlər arasında ənənəvi münasibətləri dəyişdirir. Rəqəmsal platformalar iqtisadi fəaliyyəti elə təşkil etməyə imkan verir ki, tam məşğul olan işçilər tərəfindən yerinə yetirilən funksiyaların əksəriyyəti ixtisaslaşmış şirkətə və ya layihə komandasına ötürülə bilsin.

4. İstedadların idarə edilməsi. Yeni tendensiya ondan ibarətdir ki, İnsan resursları menecerlər ən yaxşı işçiləri saxlamağa və daha az ambisiyalı olan işçiləri inkişaf etdirməyə çalışırlar. Yüksək lakin reallaşdırılmamış potensialı olan işçilərə, onlarla bağlı korreksiya tədbirlərinin görülməsinin məqsəduyğun olması, onlara karyeralarını planlaşdırmaq imkanı verilməsi ehtimalı əsasında diqqət artır. İnsan resursları-informasiya texnologiyaları sistemi işçinin hansı kurslara yazıldığını, hansı ədəbiyyatı sevdiyini və s. izləmək üçün istifadə oluna bilən “rəqəmsal izləri” saxlayır. Bu məlumat vaxta qənaət edir və İnsan resursları menecerlərinin səmərəliliyinə müsbət təsir göstərir.

5. İnsan resursları şöbələri tərəfindən sosial şəbəkələrdən aktiv istifadə. İşəgötürənlərin təxminən dördüdə biri işə götürmək üçün Facebook və LinkedIn kimi sosial media kanallarından istifadə edir. İnsan resursları şöbələri sosial şəbəkədən təkə işə qəbul etmək üçün deyil, həm də işçiləri cəlb etmək və şirkətin fəaliyyət göstərdiyi sahə ilə bağlı xəbərləri yaymaq üçün istifadə edə bilər. Müəssisələr iş elanları və şirkətlə bağlı digər məlumatlar vasitəsilə hədəf auditoriyaya çatmaq üçün sosial şəbəkə kanallarından istifadəni artırırlar. Bununla belə indiyə qədər çox az təşkilat sosial şəbəkələrdən öz təşkilatının uğur hekayəsini bloq yazıları, Tumblr səhifələri və Pinterest vasitəsilə danışmaq üçün istifadə edir. Gələcəkdə daha çox təşkilatlar korporativ tətbiqlər hazırlamaq əvəzinə tətbiqləri Facebook və LinkedIn ilə inteqrasiya etməyi nəzərdən keçirəcək. Beləliklə, sosial şəbəkələr İnsan

resursları mütəxəssisləri üçün böyük üstünlüklərə malikdir və şirkətlərə müasir tendensiyalarla ayaqlaşmaq imkanı verir [5].

Yuxarıda deyilənlərə əsaslanaraq belə nəticəyə gəlmək olar ki, hazırda elmi-texniki tərəqqinin sürətlənməsi, fasiləsiz innovasiyalara tələb və digər fundamental dəyişikliklərdə özünü göstərən rəqəmsal iqtisadiyyata keçid müşahidə olunur. Rəqəmsal iqtisadiyyatın əsas resursu olan insan kapitalı, şübhəsiz ki, sosial-iqtisadi münasibətlərdə rəqəmsal tendensiyaları nəzərə almaqla onun inkişafının idarə edilməsində yeni yanaşmalardan istifadəni tələb edir [5].

Rəqəmsal iqtisadiyyat əsas İnsan resursları proseslərini transformasiya edir: o, kütləvi işə qəbul prosedurlarını, korporativ təlim prosesini sadələşdirir və insan resurslarının səmərəliliyinin idarə edilməsi sahəsində yeni imkanlar açır. Bundan əlavə rəqəmsal texnologiyaların yayılması rəqəmsal bacarıqlara tələbatı artırır, təhsildə yeni trendlər müəyyənləşdirir. Beləliklə bu gün gələcəyin praktikasını müəyyən edə bilən və buna uyğun olaraq xüsusən İnsan resursları sahəsində yeni rəqəmsal həllər tətbiq edə bilən şirkətlər açıq rəqabət üstünlüyü əldə edirlər.

Rəqəmsal inqilab və rəqəmsal transformasiya bizim yaşamaq, işləmək tərzini və bir-birimizlə münasibətimizi kökündən dəyişəcək. Yuxarıda qeyd etdiyimiz bütün bu dəyişikliklərlə, işçilərin inkişaf etdirilməsi və istedadlara strateji olaraq diqqət yetirilməsi çox vacibdir. Əks halda bu güclü biznes mühiti yaratmaqdan daha çox problemlər gətirə bilər. İstedadlar müəyyənləşdirilməli, onlara sərmayə qoyulmalı, bilik boşluqları doldurulmalı və karyera sistemli şəkildə planlaşdırılmalıdır. Strateji olaraq gələcək nəsil liderlərinin inkişafına diqqət yetirilməlidir. Şirkətlər və fərdlər yeni əsas texnologiya tendensiyalarını başa düşməlidirlər. Dördüncü sənaye inqilabı tək-cə texnologiya deyil, həm də yeni bacarıq məcmusu olan insanlardır. İşçilərin səlahiyyətlərinin artırılmasının vacibliyini dərk etməyən təşkilatlar, ehtimal ki, yeni rəqəmsal iqtisadiyyatda işləmək üçün lazım olan təfəkkür transformasiyasını həyata keçirməyiblər [6].

Təşkilatlar bilirlər ki, hiper-rəqabətli və mürəkkəb qlobal iqtisadiyyatda uğur qazanmaq üçün ən yaxşı istedadla malik olmalıdırlar. Onlar uzunmüddətli perspektivdə daha yaxşı nəticələrə

nail olmaq üçün istedadları vacib resurs kimi idarə etməlidirlər. İnsan resurslarının yeni rolu işçiləri yeni sahə imkanları üçün lazım olan yeni bacarıqlar məcmusu ilə yeni insanları tapmağa həvəsləndirməkdir. Bugünkü işçilər üçün istedadların idarə olunması prosesinin yenidən qurulması uğurlu gələcək üçün əsas vəzifədir.

Rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi bazar agentinin işlədiyi iqtisadiyyat seqmentindən asılı olmayaraq kommertiya fəaliyyətinin ənənəvi modellərini əhəmiyyətli dərəcədə dəyişir. İnsan kapitalının idarə edilməsində rəqəmsal texnologiyalardan istifadə hər bir işçinin öz peşəkar rolunun dəyərini əhəmiyyətli dərəcədə artırmağa imkan verir. Rəqəmsal texnologiyalar lazımı insanları daha effektiv cəlb etmək və saxlamaq, həmçinin daxili strukturu və istehsalı daha yaxşı idarə etmək üçün vasitələr təqdim edir. Rəqəmsal İnsan resurslarının fəaliyyəti həm də mövcud və potensial işçilərə daha yüksək səviyyədə məmnunluq və məhsuldarlıq təmin etməklə, onlayn xidmətlər vasitəsilə peşəkar fəaliyyətlərini idarə etmək imkanı verməklə işçilərin sərbəstliyinin artırılmasına yönəlmişdir.

#### **ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:**

1. Абрашкин М.С. Влияние цифровой экономики на развитие промышленности РФ/М.С. Абрашкин, А.А. Вершинин // Вопросы региональной экономики. – 2018. – №1. – С. 3-9.
2. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2011. – 102 с.
3. Ахметова С.Г. Опыт внедрения новых технологий в высшем профессиональном образовании. С.Г.Ахметова, Л.В.Невская // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – №2. – С. 62-69.
4. Ширинкина Е.В. Цифровые кадры как новый показатель качества человеческого капитала // Современная научная мысль. 2018. № 4. С.181-184.
5. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

6. Turner P. et al. Talent: Strategy, Management, Measurement. London: CIPD, 2017. 84 p. Human resources management in the digital economy

**Севиндж Агабала МАМЕДОВА**

Азербайджанский Государственный Университет Нефти и Промышленности  
Лобарант кафедры Экономика промышленности  
e-mail: [n.a.mamedova.87@gmail.com](mailto:n.a.mamedova.87@gmail.com)

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

### **Резюме**

Цифровизация затрагивает все сферы деятельности человека. Она преобразует сознание людей, способы потребления информации и т. д. В настоящее время конкурентоспособность компаний определяется их интеллектуальным капиталом. Эффективное управление человеческими ресурсами повышает устойчивость компаний. В статье дана характеристика основных особенностей сферы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики. Значимость управления персоналом будет возрастать, так как человеческий капитал и цифровая информация приобретают все большую популярность и развитие

**Ключевые слова:** цифровая экономика, человеческий капитал, автоматизация, управление талантами

**Sevinj Agabala MAMMADOVA**

Azerbaijan State University of Oil and Industry  
Lobarant of the Department of Economics of Industry  
E-mail: [n.a.mamedova.87@gmail.com](mailto:n.a.mamedova.87@gmail.com)

## **FEATURES OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY**

### **Summary**

Digitalization affects all spheres of human activity. It transforms the consciousness of people, the methods of information consumption and etc. At present, the competitiveness of companies is determined by its intellectual capital. An effective human resources management increases the sustainability of companies. The article describes the main trends in human resource management in the digital economy. The importance of personnel management will increase, as human capital and digital information become more and more popular and developed.

**Keywords:** digital economy, human resource, automatization, talent management

**Daxil olub:** 16.02.2023