

**Aysel İlqar qızı BƏDƏLZADƏ**

Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin doktorantı  
AZ 1010, Azadlıq pr., 34, Bakı, Azərbaycan Respublikası  
E-mail: [ayselbedelzade9@gmail.com](mailto:ayselbedelzade9@gmail.com)

**RƏQƏMSAL MEXANİZMLƏR ÜZƏRİNDƏN İNSAN KAPİTALININ İDARƏ  
EDİLMƏSİNİN METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ**

**Xülasə**

Tədqiqatın məqsədi rəqəmsal mexanizmlər üzərindən insan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji aspektlərinin araşdırılmasıdır. Müasir dövrdə rəqəmsal mexanizmlərin bütün sahələrdə tətbiqinin vacibliyi açıqlanmışdır. İnsan kapitalından səmərəli və məhsuldar istifadə olunmasında rəqəmsal mexanizmlərin və alətlərin rolu təhlil olunmuşdur. Yeni çağırışlar şəraitində rəqəmsal mexanizmlər kontekstində insan kapitalının idarə olunmasının metodoloji aspektləri üzrə təkliflər hazırlanmışdır.

Tədqiqatın metodu kimi bir qrup metodlar, o cümlədən: elmi abstraksiya, analiz, sintez və ümumiləşdirmə metodlarından istifadə edilmişdir. Bunlarla bərabər, rəqəmsal mexanizmlər əsasında insan kapitalının idarə olunması mexanizmlərinin yaradılması və tətbiqinə dair müxtəlif tədqiqatçıların elmi əsərlərinə istinad olunmuşdur.

Tədqiqatın nəticələri baxımından, məqalədə əldə edilmiş elmi-praktiki nəticələrdən iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində insan kapitalının idarə olunmasında rəqəmsal mexanizmlərin və alətlərin daha səmərəli tətbiqi proseslərində istifadə edilməsini qeyd etmək olar.

**Açar sözlər:** qlobal çağırışlar, rəqəmsal mexanizmlər, insan kapitalı, insan resursları, insan kapitalının idarə edilməsi, insan kapitalından istifadənin səmərəlilik məsələləri.

**UOT:** 331:331.5.024.5:336.531.2

**JEL:** L96; O38; L52; O25

**DOI:** <https://doi.org/10.54414/LEDD4968>

**Giriş**

Bildiyimiz kimi dünya daim dəyişir və burada əsas amillərdən biri kimi rəqəmsal iqtisadiyyat çıxış edir. Qlobal iqtisadiyyat da rəqəmsal iqtisadiyyatdan keçir və bu proses sürətlə baş verir. Rəqəmsal iqtisadiyyatın əsasını mobil texnologiya və İnternetin nəticəsi olan insanların, müəssisələrin və maşınların artan qarşılıqlı əlaqəsinə istinad edən hiper əlaqə təşkil edir. Rəqəmsal iqtisadiyyat, demək olar ki, hər şey haqqında çoxlu sayda maşınla oxuna bilən məlumatı toplamaq, istifadə etmək və təhlil etmək qabiliyyətini inkişaf etdirərək, inanılmaz sürətlə inkişaf etməyə davam edir [1, s. 586]. Rəqəmsal iqtisadiyyat qlobal bazarın bütün sektorlarına yayılan və fəal şəkildə inkişaf edən yeni iqtisadi münasibətlər növüdür. Yaxın gələcəkdə rəqəmsal iqtisadiyyatın aparıcı segmentə, bütövlükdə iqtisadi sistemin artım və inkişafının aparıcı istiqamətinə çevrilməsi ehtimalını istisna etmək olmaz. Rəqəmsal iqtisadiyyatın

formalaşdırılması probleminin aktuallığı bəzi hallarda həm sosial şəbəkələr vasitəsilə sosial kommunikasiyaların miqyasının artması, həm də mübadilələrin sürətini və müxtəlifliyini artırmaqla rəqəmsal platformaların effektivliyi ilə əlaqədardır. Bütün bunlar onunla bağlıdır ki, rəqəmsal iqtisadiyyat malların sürətli çatdırılması və demək olar ki, ani xidmətlərin göstərilməsini əhatə edən maddi və pul mübadiləsi ilə müqayisədə bəzi üstünlüklərə malikdir. Bu tip iqtisadiyyatın səmərəli inkişafına təsir edən əsas amillərdən biri elektron malların və resursların praktiki olaraq tükənməz olması və virtual formada mövcud olması, maddi olanların isə kəmiyyətə həmişə məhdud olması və əldə etmək daha çətin olmasıdır [2, s.125].

Rəqəmsallaşma həyatın bütün sahələrinə, o cümlədən müəssisənin idarə edilməsinə sürətlə yayılıb və bu proses hər gün nəzərə çarpır ki, insan kapitalının idarə edilməsi sahəsi də bu baxımdan

istisna deyil. Müasir dövrdə insanların həyat tərzini dəyişdirən rəqəmsal iqtisadiyyatdır, o, yeni peşələrə yiyələnmək, biliklər əldə etmək və bacarıqlarını təkmilləşdirmək məqsədilə görünməmiş imkanlar açır. Yaşayış üçün daha əlverişli şəhərlər, səmərəli dövlət institutları və əlçatan dövlət xidmətləri sayəsində vətəndaşların gündəlik həyat şəraiti yaxşılaşır.

### **Rəqəmsal mexanizmlər kontekstində insan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji xüsusiyyətləri**

Rəqəmsallaşmanın miqyası yeni texnologiyaların və innovativ ideyaların inkişafına, açıqlığa və səmərəliliyin artmasına kömək edir. Rəqəmsal iqtisadiyyatda ölkənin rəqabət qabiliyyəti, ilk öncə, müxtəlif səviyyələrdə müxtəlif şəbəkə və rəqəmsal səlahiyyətlərə malik olan yığılmış və inkişaf etmiş insan kapitalı ilə müəyyənləşdirilir. Məhz buna görə iqtisadiyyatın rəqəmsallaşmasının nəticəsi qlobal istehsalın yenilənməsi, bütün səviyyələrdə kadrların yenidən hazırlanması və innovativ idarəetmə üsullarının sürətlə tətbiqidir. İnsan kapitalı müəssisələrin səmərəli fəaliyyətində əsas amil olmaqla, həm də ETT-nin əsasını təşkil edən texnoloji biliklərin daşıyıcısıdır. Texnologiyaların, xüsusən də İKT-nin inkişafı onları yarananların və istifadəçilərinin müvafiq ixtisas səviyyəsini nəzərdə tutur və buna görə rəqabətqabiliyyətli iqtisadiyyat şəraitində insan kapitalının keyfiyyətinə olan tələblər durmadan artır. Qloballaşma prosesləri təkcə insan kapitalının keyfiyyətinin yüksəldilməsinə kömək etmir, habelə onun idarə edilməsi və bütövlükdə müəssisə baxımından dünyagörüşünü dəyişdirir. Odur ki, qloballaşma proseslərinin dərinləşdiyi bir dövrdə rəqəmsal mexanizmlər əsasında insan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji əsaslarının tədqiqi böyük önəm daşıyır.

Qlobal inkişafın müasir tendensiyası iqtisadiyyatın rəqəmsallaşmasıdır ki, bu zaman şirkətlərin aparıcı texnoloji mövqeləri uğrunda mübarizənin prioriteti bütün səviyyələrdə insan kapitalının yüksək potensialından istifadə etməkdir. İnsan kapitalı istənilən ölkənin iqtisadiyyatının və milli sərvətinin tərkib hissələrindən biridir. İnsan kapitalı insanın həyatı boyu əldə etdiyi, ictimai təkrar istehsal prosesində, investisiyalar hesabına formalaşan və istifadə oluna bilən bilik, bacarıq və sağ-

lamlıqlarının məcmusu kimi ifadə olunur. Bu kapital işçilərin gəlirlərinin artmasına və ətraf mühitin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına töhfə verir. Ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının əsas amili kimi çıxış edən insan kapitalının səmərəli istifadəsi İKT-nin aktiv inkişafı dövründə xüsusilə aktuallaşır. İnkişaf etmiş dünya ölkələrinin milli sərvətlərinin strukturunda insan kapitalı cəmiyyətin innovativ inkişafının əsas amili kimi önəmli və ilk mövqedə qərarlaşmışdır. Belə ki, həmin ölkələrin milli sərvətinin əsas hissəsini məhs insan kapitalı tutur, ikinci yeri toplanmış maddi sərvətlər şəklində fiziki kapital, üçüncü yeri isə təbii kapital, ərazinin təbii ehtiyatları tutur [3, s.377].

Müasir dövrdə mütərəqqi və peşəkar idarəetmə sərişələrinin formalaşması əsas rəqabət üstünlüyünə çevrilir. Bu baxımdan, rəqəmsal iqtisadiyyatda insan kapitalının idarə olunmasının müasir kompleks mexanizminin hazırlanması önəmli elmi vəzifədir. Habelə, həmin kapitalın idarə edilməsinə müasir yanaşmaların təhlili, iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılması prosesində onların üstünlük və çatışmazlıqlarının ümumiləşdirilməsi işlənmiş mexanizmin element və proseslərinin dərinlən və keyfiyyətli öyrənilməsinin təmin edilməsi baxımından zəruri şərtidir.

Ənənəvi olaraq metodoloji yanaşma elmi tədqiqat prosesində məntiqdən, prinsiplərdən və metodlardan istifadənin vahid istiqaməti kimi başa düşülür. İnsan kapitalının idarə edilməsinə mövcud yanaşmaların hərtərəfli təhlilinin aparılması integrasiya olunmuş idarəetmə mexanizminin hazırlanması prosesində metodoloji əsasların əsaslandırılmış seçiminin zəruriliyi ilə müəyyənləşdirilir. Bu zaman müxtəlif səviyyələrdə insan kapitalının idarə edilməsi sistemlərinin fəaliyyət göstərməsi və inkişafı qanunları nəzərə alınmalıdır. İnsan kapitalının idarə edilməsinə adekvat metodoloji yanaşmaların axtarışı effektiv idarəetmənin ən önəmli elementlərindən biridir. Bu, sosial-iqtisadi sistemlərin insan kapitalının fəaliyyətinin və inkişafının metodoloji prinsiplərinə uyğunluğunu təmin edən qərarların effektivliyinin əsaslılığını və şəffaflığını artırmağa yönəlmiş idarəetmədir. Deduktiv metoddan istifadə edərək metodoloji bazanın ətraflı təhlilini aparmaq məqsədəuyğundur: müasir ümumi elmi yanaşmalardan, kadrların idarə edilməsinin ümumi konsepsiyalarından, onun hazırlanmasından tutmuş insan kapitalının rəqəmsallaşdırılması



prosesində metodoloji yanaşma, konsepsiya və texnologiyalara qədər.

İnsan kapitalının idarə edilməsi də bu səviyyələrdə reallaşdırılır. İnsan kapitalının şəxsi səviyyədə transformasiyası yeni səriştələrin, mikro səviyyədə yeni iş şəraitinə uyğunlaşmanın inkişafı və formalaşmasından ibarətdir [4, s.75]. Şəxsi səviyyədə insan kapitalının idarə edilməsi rəqəmsal məkanda özünü inkişaf və özünü təşkil etmə prosesi kimi reallaşdırılır. İnsan öz qabiliyyətlərini qiymətləndirir və onların əsasında şəxsi səriştələri formalaşdırır, maraqlarını və ehtiyaclarını müəyyənləşdirir və ilkin səlahiyyətləri inkişaf etdirir, rəqəmsal cəmiyyətdə öz rolunu dərk edir və biznesdə, siyasətdə və cəmiyyətdə karyera yüksəlişinə töhfə verən super kompetensiyalar əldə edir. Mikro səviyyədə, yəni təşkilati səviyyədə insan kapitalının idarə edilməsi insanın öz kapitalının qorunması ilə xarakterizə olunur: təkmilləşdirmə və yenidən hazırlıq; təcrübəli işçilərin mentalitetinin transformasiyası; xaricdən ixtisaslı işçilərin cəlb edilməsi və onların integrasiyası. Bu gün müəssisələr məqsədlərinə çatmaq və biznes ehtiyaclarını ödəmək üçün insan kapitalını xaricdən cəlb etməyi, öz insan kapitalını inkişaf etdirməyi və saxlamağı bacarmalıdırlar.

Son on ildə rəqəmsal texnologiyaların istehsalə dərindən nüfuz etdiyini görürük. İqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində müəssisələrin innovativ və rəqəmsal yetkinliyi eyni olmadığından və onların rəqəmsal transformasiya proqramları ilə əhatə olunma dərəcəsi insan kapitalının keyfiyyətindən və səriştələrinin səviyyəsindən asılı olduğundan, davamlı kadr hazırlığının reallaşdırılmasına ehtiyac var. İnsan kapitalının keyfiyyəti yüksək olarsa, bu, istehsalın texniki baxımdan modernləşdirilməsini sürətləndirməyə, innovasiya sahəsini genişləndirməyə və ölkənin inkişaf səviyyəsini yüksəltməyə imkan verir. Yeni kütləvi informasiya vasitələrinin yaradılması, şəxsi interfeyslər, ucuz mobil qurğular və virtual əməkdaşlıq yeni ideyaların və məhsulların hazırlanması proseslərini sürətləndirə bilər [5, s.197].

İnsan kapitalının inkişafı üçün bir sistem yaratmaq lazımdır, həmin sistemin əsas vəzifəsi onu müəssisənin rəqəmsal transformasiyası proseslərinə cəlb etmək və insan kapitalının potensialının reallaşdırılmasını stimullaşdırmaq olmalıdır. Mezo səviyyədə insan kapitalının idarə edilməsinin özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır, çünki o,

mikro və makro səviyyələr arasında aralıq mövqe tutur, burada regionun inkişafına töhfə verən, gəlir təmin edən kapital məcmusu kimi təqdim olunur. Mezo səviyyədə insan kapitalı rəqəmsal iqtisadiyyata keçid və kommunikasiya vasitələri və rəqəmsal texnologiyaların aktiv inkişafı dövründə regionun inkişafının əsas amilidir. O, həm də regional əmək bazarının fəal iştirakçısıdır və onun kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini formalaşdırır [6, s. 47]. Regional əmək bazarının xüsusiyyətləri, qüsursuz texnologiyaların tətbiqi insan kapitalının keyfiyyətinə və onun səlahiyyətlər toplusuna müəyyən tələblər qoyur. Mezo səviyyədə insan kapitalının idarə edilməsi əmək bazarı agentləri vasitəsilə, özünütənzimləmə yolu ilə reallaşdırılır.

Makro səviyyədə insan kapitalının formalaşması təhsil müəssisələri sistemi, ibtidai və ali peşə təhsili, akademik institutlarda və ali təhsil müəssisələrində elmi kadrların hazırlanması vasitəsilə baş verir. Təhsil sahəsində məsələlərin tənzimlənməsi hökumət səviyyəsində baş verir. Beləliklə, insan kapitalının formalaşmasının ən önəmli mənbələrindən biri təhsilə investisiyalardır. Ölkədə işçi qüvvəsinin məhsuldarlığını artırmağın ən təsirli yollarından biri təhsil sisteminin gücləndirilməsinə investisiya yönəltməkdir. Bu sahəyə investisiyalar hesabına yeni işçi qüvvəsi formalaşdırmaq və onların texniki bacarıqlarını inkişaf etdirmək mümkündür [7, s.63]. Makro səviyyədə insan kapitalı rəqəmsal iqtisadiyyatın avanqardıdır. İnsan kapitalı olmadan rəqəmsal transformasiya mümkün deyil və onun birbaşa iştirakı ilə rəqəmsal məkan yaranır. Bütün ölkə ərazisində insan kapitalının səmərəli idarə edilməsi qarşıda duran əsas vəzifələrdəndir və onun formalaşması və inkişafı üçün şərait yaradılması əsas prioritetdir. Dövlət səviyyəsində insan kapitalının idarə edilməsi amillər və transformasiya prosesləri prizmasından reallaşdırılır. Müasir dövrdə Azərbaycanda da əsas transformasiya proseslərindən biri dövlət idarəçiliyi, biznes, elm və sosial sahədə rəqəmsal transformasiyanı təmin edən iqtisadiyyatın rəqəmsallaşmasıdır. İnsan kapitalının dəyişən şərtlərə uyğunlaşdırılması, onun dəyərini və eyniliyini qoruyub saxlamaq prosesi birmənalı deyil, çünki həm davamlı qeyri-müəyyənliyə səbəb olan transformasiya proseslərinin, həm də insan kapitalının özündə deformasiyalar qaçılmazdır [8, s.118].

## **A. İ. Bədəlzadə**

Meqa səviyyədə dövlətin rəqəmsal iqtisadiyyatının göstəricilərindən biri rəqəmsal iqtisadi inkişaf indeksidir ki, onun da tərkib hissəsi insan kapitalıdır.

Qabaqcıl dünya ölkələrində ETT-nin təmin edilməsində, iqtisadiyyatın və əhalinin həyat səviyyəsinin önəmli dərəcədə yaxşılaşdırılmasında, ümumilikdə yüksək nəticələrin əldə edilməsində insan kapitalı amilindən səmərəli istifadə xüsusi rol oynamış və həmin ölkələrdə bu kapitalın qiymətləndirmə məsələlərinə yanaşmalar prioritet hesab olunur. İnsan kapitalının önəmliliyinə, onun formalaşması və inkişafı proseslərinin effektivliyinin yüksəldilməsinə konseptual baxışların formalaşdırılması həlledici amil kimi diqqəti cəlb edir.

Müasir şəraitdə insan kapitalının idarə edilməsinin effektivliyini təmin etmək baxımından müasir biznesin fəaliyyət göstərməsi məqsədilə yeni şəraitə keçid zamanı yaranan problemlərin həlli və risklərin azaldılması üçün müvafiq alət və mexanizmlər hazırlamaq lazımdır. İnsan kapitalının idarə edilməsi ilə bağlı məsələlər rəqəmsal idarəetmə strategiyasının əsas elementi hesab olunur. Bu prosesdə rəqəmsal transformasiya, əksər hallarda rəqəmsal platformanın inkişafı ilə müşayiət olunur. Rəqəmsal texnologiyalar planlaşdırma və işə qəbul, onun istifadəsi, qiymətləndirilməsi, motivasiyası və inkişafı sahəsində kadrların fəaliyyətini optimallaşdırmaq üçün rəqəmsal formatda istifadə olunan texnologiyalardır. İnsan kapitalının rəqəmsal mexanizmlər əsasında idarə edilməsi aşağıdakılara əsaslanır: zəruri rəqəmsal infrastrukturun mövcudluğu və yenilərinin formalaşdırılması; rəqəmsal platformaların formalaşdırılması və onların inkişaf etdirilməsi; rəqəmsal həllərə nail olmaq məqsədilə müvafiq portfelin formalaşdırılması; məlumatların toplanması və təhlilinin təhlilinin rəqəmsal texnologiyalar əsasında intensivləşdirilməsi; rəqəmsal transformasiya və rəqəmsal mədəniyyətin inkişafına işçilərin cəlb edilməsi; insan kapitalının səmərəli şəkildə idarə edilməsi məqsədilə qərar qəbulətmə sisteminin avtomatlaşdırılmış mexanizmlərinin formalaşdırılması; kadrların səriştələrin inkişafı modellərinə və yeni iş formatlarına uyğunlaşdırılması.

**Yeni reallıqlar şəraitində insan kapitalının idarə edilməsində rəqəmsal mexanizmlərin rolunun artırılması yolları**

Rəqəmsal mexanizmlər əsasında insan kapitalının idarə edilməsinin sürətli inkişafına bir sıra amillər mane olur, bunlara daxildir: a) mədəni və tarixi (ərazisinin ölçüsü və kadr hazırlığı səviyyəsindəki fərqlər, ölkənin çoxmillətliyi və s); b) iqtisadi (menecerlərin və tabeliyində olanların əmək haqlarının diferensiallaşdırılması, rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi üçün vəsaitin olmaması və s); c) inzibati (uzunmüddətli inkişaf plan və strategiyalarının olmaması). Bununla belə, mənfi amillərin mövcudluğuna baxmayaraq, insan kapitalının və rəqəmsal texnologiyaların idarə edilməsində rəqəmsal transformasiyaların təsiri altında işəgötürənlərlə işçilər arasında ənənəvi əmək münasibətləri, ümumən əmək bazarında oyun qaydaları dəyişir. İşəgötürənlərlə işçilər arasında qarşılıqlı əlaqəni, məşğulluq və mükafatlandırmanı, kadrların motivasiyası və qiymətləndirilməsini, sosial təminatı və s. məsələləri tənzimləyən yeni norma və qaydaların hazırlanmasına ehtiyac artır.

İnsan kapitalının idarə edilməsinə innovativ yanaşmaların tətbiqi böyük dəyişikliklər tələb edir. Innovativ iqtisadi sistemə keçid və iqtisadi münasibətlərin fəal rəqəmsallaşması kontekstində onlar qeyri-maddi sferaya, bilik iqtisadiyyatına, əşyaların internetinə, böyük verilənlərə, bulud texnologiyalarına və s. istiqamətlərə çevrilir. Rəqəmsal mexanizmlərin tətbiqi zamanı birbaşa idarəetmə funksiyaları ilə bağlı dəyişikliklərə məruz qalan sahələrə daxildir: insan resurslarına tələblərin planlaşdırılması; əmək bazarının monitorinqi; işçilərin seçilməsi və işə qəbulu; kadr marketinqi; kadrların peşəkar uyğunlaşması. Böyük məlumatların təhlili, əyaların interneti, süni intellekt və bulud hesablamaları sahəsindəki irəliləyişlər, demək olar ki, bütün iqtisadi fəaliyyət növlərinə önəmli dərəcədə təsir göstərir ki, bu da idarəetmə metodlarına, o cümlədən insan kapitalı sahəsində idarəetmə texnologiyalarından istifadəyə təsir göstərir. Biznesin rəqəmsal transformasiyası məhsuldarlığın və işin mənalılığının artırılmasında keyfiyyətli sıçrayışı təmin edir, istifadə olunan texnologiyaları dəyişir. İnsan kapitalının idarə edilməsi funksiyalarının rəqəmsallaşdırılması rəqəmsal iqtisadiyyatın səlahiyyətlərinə, şirkətlərdə həmin kapitalın idarə edilməsi proseslərinin avtomatlaşdırılması üçün müasir rəqəmsal alətlərə malik olmağı tələb edir. Dəyişikliklərin subyektləri bütün səviyyələrdə mütəxəssis və me-



necərlər, o cümlədən insan resursları üzrə direktorlar, məsləhətçilər, menecerlər, biznes tərəfdaşları, analitiklər, işə götürənlər və s. olmalıdır.

Hal-hazırda müəssisələrdə kadr idarəetməsinə, seçiminə, sürətinə və keyfiyyətinə olan tələbləri durmadan artır. İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində səriştə və təcrübələrin daim təkmilləşdirilməsinə ehtiyac var. İşə götürənin peşəkarlığı, habelə işə qəbul prosesinin təşkili şirkətin işəgötürən kimi nüfuzuna birbaşa təsir göstərir. Çünki, müəssisənin imicini təkcə orada çalışan işçilər deyil, habelə seçim prosedurundan keçmiş əvvəlki namizədlər yaradır. Beləliklə, kadrların axtarışı, seçilməsi və onların hər birinin sınaqdan keçirilməsi məqsədilə alətlər bütün insan kapitalının idarəetmə sisteminin önəmli elementlərindən biridir. Əvvəllər kadrlar şöbəsi və ya insan resurslarının idarə edilməsi xidmətləri müəssisə işçilərinin sayının planlaşdırılması ilə məşğul olurdular, onlara ştat cədvəlinə uyğun olan işçilərin sayını müəyyənləşdirmək tapşırığı verilirdi. Hazırda prioritet vəzifə sadəcə vakansiyaların vaxtında doldurulması vəzifəsi deyil, peşəkar və şəxsi səriştələri müəssisənin tələb və məqsədlərinə cavab verəcək işçilərin axtarışı və seçilməsidir. Rəqəmsallaşma prosesə və texnologiyaya, işə qəbulun və seçimin keyfiyyətinə və sürətinə dəyişikliklər gətirib. İqtisadi və rəqəmsal analitiklər rəqəmsallaşmanın əmək bazarına həddən artıq böyük təsir göstərdiyini proqnozlaşdırırlar. McKinsey Qlobal İnstitutunun hesablamalarına görə, 2036-cı ilə qədər dünyada iş proseslərinin 50%-ə qədər avtomatlaşdırılacaq ki, nəticədə, məşğul əhəlinin 12,5 milyon nəfəri işdən azad oluna və iş yerləri ixtisara düşə bilər [9, s.74]. Rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafı həyatımızın bütün sahələrini, o cümlədən işçilər və işəgötürənlər arasında qarşılıqlı əlaqə formatını dəyişdirir. Rəqəmsal dövrün əsas tendensiyası böyük həcmdə məlumatları təhlil etmək bacarığıdır. Rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi kadr ehtiyaclarının və onların peşəkar tələblərinin dəyişməsinə gətirib çıxarır. Biz getdikcə rəsmiləşdirilmiş, təkrarlanan əməliyyatlarla əlaqəli peşələrə tələbin azaldığını görürük. Texnologiyanın sürətli dəyişməsi səbəbindən peşələrin həyat dövrü qısaldır. Biznes proseslərinin avtomatlaşdırılması ilə bağlı mövqelərin transformasiyası baş verir, yeni peşələr yaranır.

Qabaqcıl rəqəmsal mexanizmlər əmək bazarına müsbət təsir göstərir. Əvvəla, müasir rəqəmsal iş

portallarından istifadə potensial namizədlərə cari vakansiyaların məlumat bazalarına geniş çıxış yolu ilə karyera və peşəkar imkanlarını genişləndirməyə imkan verir. İkincisi, rəqəmsal platformalar əmək məhsuldarlığının artmasına birbaşa təsir göstərir, çünki təklif olunan vakansiya üçün ərizəçinin ən dəqiq profilinin seçilməsinə və nəticədə işsizliyin azalmasına kömək edir. Üçüncüsü, rəqəmsal inqilab əvvəllər mövcud olmayan yeni peşələrin və iş yerlərinin yaranmasına töhfə verir. Dördüncüsü, rəqəmsal mexanizmlər sayəsində uzaqdan işləmək mümkün olur ki, bu da yerli tələbatın məhdud olduğu bölgələrdən olan mütəxəssislərin məşğulluğunun səmərəliliyini artırmağa imkan verir. Nəhayət, rəqəmsal mexanizmlər işçilərə öz ixtisaslarını artırmaq, yeni peşələrə yiyələnmək və ya yeni səlahiyyətlərə yiyələnmək üçün distant elektron təhsil vasitəsilə yeni bilik və bacarıqlar əldə etməyə imkan verir. Onlayn təhsil sistemlərinin geniş istifadəsi işçilərə rəqəmsal dövrdə karyera yolunu formalaşdırmaq üçün zəruri olan əlavə bacarıqları inkişaf etdirmək şansı verir.

Ümumiyyətlə, rəqəmsal mexanizmlər kütləvi olaraq muzzdlu işçilərin işə qəbul prosedurlarını və korporativ təlim proseslərini sadələşdirir insan kapitalının idarə edilməsi proseslərini transformasiya edir və bu sahələrdə səmərəliliyə nail olmaq üçün yeni imkanlar açır. Bunlara bərabər, rəqəmsal mexanizmlərin yayılması təhsil sahəsində yeni tendensiyaları müəyyənləşdirir, rəqəmsal bacarıqlara tələbatı artırır.

#### **Nəticə**

Beləliklə, rəqəmsal mexanizmlərin təsiri altında insan kapitalının idarə edilməsinin metodoloji aspektlərini tədqiq edərkən bəzi nəticələr çıxarmaq olar:

- ✓ global bazarda rəqəbatədavamlı olmaq üçün rəqəmsal mexanizmlərin inkişafında və onların insan kapitalının idarə edilməsində daha səmərəli istifadəsinə nail olmaq olar;

- ✓ müəssisələrdə kadrlara olan tələblərin transformasiyası təkcə idarəetmə obyektini kimi deyil, habelə onların funksional sahəsinin idarəetmə subyekti kimi insan idarəçiliyinin dəyişməz tərkib hissəsinə çevrilə bilər;

- ✓ informasiya və bilik rəqəmsal iqtisadiyyatın əsas dəyərləridir və onların daşıyıcısı dəyəri bacarıqlarda, qabiliyyətlərdə əks olunan insan-



dır ki, həmin insanlar həmişə rəqəmsal müəssisənin uğurunun əsas komponenti olaraq qala bilər;

✓ standart kadr idarəetmə sistemləri istedadların idarə edilməsinə, işçilərin inkişafı və təlimi üçün intellektual sistemə çevrilir;

✓ rəqəmsal transformasiya prosesi kadr xidmətinin inzibati-idarəetmə funksiyasını müəssisənin inkişafına imkan verən, idarəetmənin obyekti və subyekti, müxtəlif istedadların daşıyıcısı kimi şəxsin saxlanması və təkmilləşdirilməsinin davamlı prosesinə çevirir və s.

### **ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:**

1. Mamedov Z.F., Aliyev Shefa. Digitalization of the economy: analysis of influence on the banking sphere in Azerbaijan in the context of world experience// 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Baku, Azerbaijan.: 25 June 2020, Book of Proceedings Vol. 2/4. P 584-591.

2. Магомедов, Р. М. Цифровая экономика: сущность и последствия / Р. М. Магомедов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 2-1. – С. 121-127.

3. Tarasova, M. V. Human capital and competences of the digital economy / M.V.Tarasova, E.R.Bogatenko, T.V.Sviridova // Вестник Тульского филиала Финуниверситета. – 2020. – No. 1. – P. 377-380.

4. Əliyev, Ş.T. Azərbaycanda əmək bazarının vəziyyətinə təsir edən amillər və onun qiymətləndirilməsi məsələləri // “Əmək və sosial problemlər elmi əsərlər toplusu”. Bakı, 2012, № 02(10), s. 73-80.

5. Məmmədova, S.A. Rəqəmsal iqtisadiyyatda insan kapitalının idarə edilməsinin xüsusiyyətləri. Elmi Xəbərlər, İctimai və Texniki elmlər seriyası, № 1, 2023, s.196-201.

6. Əliyev, Ş.T. Qlobal çağırışlar şəraitində Azərbaycanda demoqrafik inkişaf prosesləri və məşğulluq məsələləri // “Audit” jurnalı, Bakı, 2018, №03. – s.42-57. <https://audit-journal.az/files/items/21.pdf>.

7. Васильев, В.А. Механизм формирования человеческого капитала в условиях цифровизации / В.А.Васильев // Экономика. Бизнес. Банки. – 2020. – № 10(48). – С. 60-68.

8. Əliyev, Ş.T. Azərbaycan iqtisadiyyatı. Sumqayıt. SDU-nun Redaksiya və nəşr işləri şöbəsi, 2018, 376 s.

9. Масюк, Н.Н. Теоретико-методический подход к управлению человеческим капиталом в контексте требований цифровой эпохи / Н.Н.Масюк, О.С.Голованова // Теоретическая экономика. – 2021. – № 10(82). – С. 71-85.

**Aysel İlgar BADALZADE**

Doctoral student of Azerbaijan State Oil and Industry University

Email: [ayselbedelzade9@gmail.com](mailto:ayselbedelzade9@gmail.com)

## **METHODOLOGICAL ASPECTS OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT THROUGH DIGITAL MECHANISMS**

### **Summary**

The purpose of the research is to investigate the methodological aspects of human capital management through digital mechanisms. The importance of applying digital mechanisms in all areas in the modern era has been explained. The role of digital mechanisms and tools in the efficient and productive use of human capital has been analyzed. Proposals have been made on the methodological aspects of human capital management in the context of digital mechanisms in the context of new challenges.

A group of methods was used as the research method, including: scientific abstraction, analysis, synthesis and generalization methods. In addition, reference was made to the scientific works of various researchers on the creation and application of human capital management mechanisms based on digital mechanisms.

In terms of the results of the study, it can be noted that the scientific and practical results obtained in the article can be used in the processes of more efficient application of digital mechanisms and tools in human capital management in various sectors of the economy.

**Keywords:** global challenges, digital mechanisms, human capital, human resources, human capital management, issues of efficiency in the use of human capital.

**АЙСЕЛЬ Ильгар БАДАЛЗАДЕ**

Докторант Азербайджанского Государственного

Университета Нефти и Промышленности

E-mail: [ayselbedelzade9@gmail.com](mailto:ayselbedelzade9@gmail.com)

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПОСРЕДСТВОМ ЦИФРОВЫХ МЕХАНИЗМОВ**

### **Резюме**

Цель исследования – является изучение методологических аспектов управления человеческим капиталом посредством цифровых механизмов. Объяснена важность применения цифровых механизмов во всех областях в современную эпоху. Проанализирована роль цифровых механизмов и инструментов в эффективном и продуктивном использовании человеческого капитала. Разработаны предложения по методологическим аспектам управления человеческим капиталом в контексте цифровых механизмов в условиях новых вызовов.

В качестве методов исследования - использовалась группа методов, включающая: научную абстракцию, анализ, синтез и обобщение. Кроме того, были сделаны ссылки на научные труды различных исследователей по созданию и внедрению механизмов управления человеческим капиталом на основе цифровых механизмов.

По результатам исследования можно отметить, что полученные в статье научные и практические результаты могут быть использованы в процессах более эффективного применения цифровых механизмов и инструментов в управлении человеческим капиталом в различных отраслях экономики.

**Ключевые слова:** глобальные вызовы, цифровые механизмы, человеческий капитал, человеческие ресурсы, управление человеческим капиталом, вопросы эффективности использования человеческого капитала.