

## MÜƏSSISƏNİN SƏMƏRƏLİ FƏALİYYƏTİNDƏ İNSAN KAPİTALININ ROLU

**M.R.RƏSULOVA**

*matanatrassulova@gmail.com*

Müasir iqtisadi nəzəriyyələrdən məlum olduğu kimi insan kapitalı iqtisadi tərəqqinin əsas hərəkətverici qüvvəsidir. Tədqiqatın əsas məqsədi müəssisənin səmərəli fəaliyyətində insan kapitalının rolunun öyrənilməsindən ibarətdir. Məqalədə bu məqsədlə insan kapitalının xüsusiyyətləri və müəssisədə rolu öyrənilmiş, müəssisələrdə ənənəvi kadrların idarə edilməsi sistemindən insan resurslarının idarə edilməsi sisteminə keçidin, insan kapitalının rəqabətqabiliyyətlik amili kimi qəbul edilməsinin səmərəsi əsaslandırılmışdır. Məqalədə əsaslandırılır ki, kadrların peşəkarlığının inkişaf etdirilməsinə vəsait qoyulması rəqabətqabiliyyətlik səviyyəsinin saxlanılması üçün zəruri şərtədir. İnsan resurslarının idarə edilməsində həyata keçirilən aktiv kadr siyasətinin müəssisənin səmərəli fəaliyyətində rolu izah edilmişdir. Tədqiqatın sonunda bu nəticəyə gəlinir ki, insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi sayəsində müəssisədə yüksək keyfiyyətlərə malik insan kapitalı cəmləşir və bu da öz növbəsində əla təşkilati mədəniyyətin formalaşmasına, dəyişikliklərin müəssisənin iş ahənginə çox kiçik pozulmalarla təsir etməsinə, nəticədə müəssisənin səlahiyyətlərinin möhkəmlənməsinə və artmasına, müflisəmə ehtimalının enməsinə gətirib çıxarır.

**Açar sözlər:** resurs, heyət, müəssisə, insan resursları, insan resurslarının idarə edilməsi, rəqabətqabiliyyətli, təşkilati mədəniyyət.

Müasir iqtisadi nəzəriyyələrdən məlum olduğu kimi insan kapitalı iqtisadi tərəqqinin əsas hərəkətverici qüvvəsidir. Təsədüfi deyil ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2016-cı il 6 dekabr tarixli 1138 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş "Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi"ndə də müəyyən olunmuş strateji hədəflərdən biri insan kapitalının inkişaf etdirilməsidir.

Strateji Yol Xəritəsində qeyd olunur ki, insan kapitalı əmək məhsuldarlığının artırılmasında, dayanıqlı iqtisadi artımda, istehsal və xidmət sektorlarının rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsində və ölkənin global bazarlara integrasiyasında həlledici rol oynayır. Buna nail olmaq üçün təhsilin bütün pillələrində keyfiyyətin yüksəldilməsi, təlimlər vasitəsilə işçilərin bilik və bacarıqlarının inkişaf etdirilməsində fasiləsizliyin təmin edilməsi, ixtisaslı kadr hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, şirkətlərin araşdırma və təkmilləşdirmə sahəsinə investisiya qoyuluşunun stimullaşdırılması, mövcud insan kapitalından səmərəli istifadə edilməsi tələb olunur.

Strateji Yol Xəritəsində ölkədə fəaliyyət göstərən istehsal müəssisələrində insan resursları üzrə bacarıqların təkmilləşdirilməsi və inkişaf etdirilməsi, klasterli inkişaf üçün işçi qüvvəsinin hazırlanması və təkrar hazırlanması prosesinin davam etdirilməsi, işə qəbul və təlim mexanizmini təkmilləşdirmək üçün müxtəlif stimullaşdırıcı və təşviqedic tədbirlərin həyata keçirilməsi də nəzərdə tutulmuşdur [1].

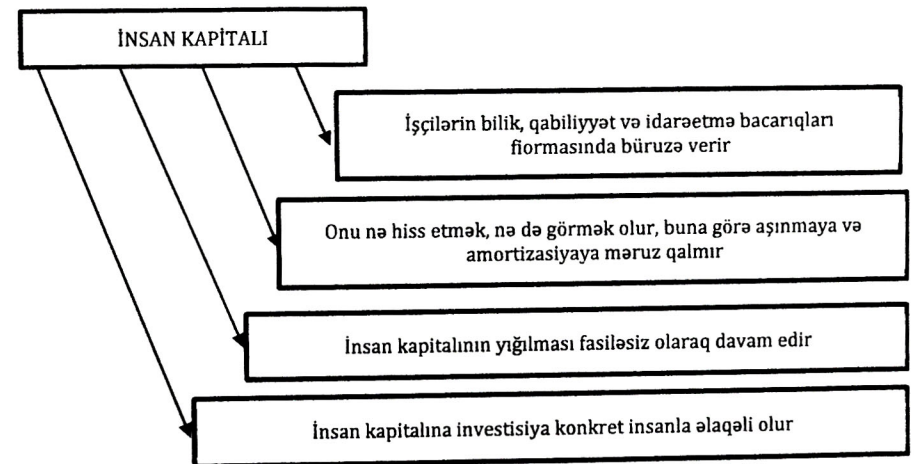
"İnsan kapitalı" anlayışı ilk dəfə 1979-cu ildə Nobel mükafatına layiq görülmüş iqtisadçı Teodor Şultsun (1902-1998) əsərlərində işıq üzə çıxmışdır. O, belə mühakimə irəli sürmüşdür ki, "Bütün insan qabiliyyətləri ya anadangəlmə olur, ya da qazanılır. Hər bir insan onun anadangəlmə qabiliyyətlərini müəyyən edən fərdi gen kompleksi ilə doğulur. Bir insanın müvafiq kapital qoyuluşu ilə

sürətləndirilə bilən qazanılan dəyərli keyfiyyətlərini insan kapitalı adlandırırıq"[2]. T.Şultsdan sonra amerikalı sosioloq və iqtisadçı Hari Bekker "insan kapitalı" anlayışını mikrosəviyyədə müəyyən edərək müəssisədə insan kapitalını işçilərin bacarıqlarının məcmusu adlandırmışdır.

İnsan kapitalı anlayışını dar və geniş mənada nəzərdən keçirmək olar. Dar mənada insan kapitalı anlayışı dedikdə, əsasən insanın təhsili başa düşülür. Geniş mənada insan kapitalı dedikdə isə, uzunmüddətli kapital qoyuluşu vasitəsilə hər bir insanın təhsilinə, hazırlanmasına, sağlamlığının qorunmasına və s. çəkilən xərclər kimi baxmaq olar (şəkil 1.).

Müəssisədə insan kapitalına işçi qüvvəsinin fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasına, keyfiyyətinin yüksəldilməsinə ayrılan kapital qoyuluşu kimi, insanın təkrar istehsal potensialının inkişafına çəkilən xərclərin məcmusu kimi baxmaq olar. Müəssisədə insan kapitalını qiymətləndirmək üçün müxtəlif üsullardan istifadə oluna bilər:

- insan kapitalı ilə əldə edilmiş bilik, bacarıq və qabiliyyətlərin kəmiyyət qiymətləndirilməsi;
- xüsusi bacarıqlar;
- iqtisadi qiymətləndirmə (insan kapitalının istehsalından gəlirlərin qiymətləndirilməsi);
- insan kapitalına investisiya qoyuluşu yolu ilə (sağlamlıq kapitalı, təhsil kapitalı və iqtisadi qiymətləndirmə);
- makro və mikrosəviyyədə insan kapitalının qiymətləndirilməsi;
- inteqral qiymətləndirmə (insan kapitalının natural və dəyər göstəricilərinin qiymətləndirilməsi);
- sosial hesablar matrisi (insan kapitalının makro-iqtisadi qiymətləndirilməsi).



**Şəkil 1. İnsan kapitalının xüsusiyyətləri.**



Müəssisədə yüksək keyfiyyətə malik insan kapitalına malik olunması orada insan resurslarının nə dərəcədə səmərəli idarə edilməsi ilə sıx əlaqədardır.

Müasir korporativ idarəetmə üsulları ilə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsi sistemi təşkilati sosial-iqtisadi məqsədlər üçün əmək və yaradıcı potensialın rəşional formalaşmasını, istifadəsini və inkişafını, işçilərin şəxsi tələbatlarının ödənilməsini nəzərdə tutur. Müasir dövrdə müəssisə rəhbərlərinə insan resurslarının idarə edilməsi məsələsinin həlli üçün sadəcə "inzibati-kadr işçisi" deyil, ənənəvi funksiyalarla bərabər, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi, sosial inkişaf, korporativ təlim, innovasiya və sahibkarlıq fəaliyyətinin stimullaşdırılması sahəsində məsələləri həll etməyə qadir olan menecerlər lazımdır.

İnzibati amirlik dövründə 80-ci illərdə postsovet ölkələrində, o cümlədən də Azərbaycanda nəinki kiçik müəssisələrdə, hətta 700-1000 nəfərdən çox işçisi olan iri zavod və fabriklərdə kadrlar şöbəsində 2 nəfər əməkdaş – kadrlar şöbəsinin müdiri və tabelçi fəaliyyət göstərirdi. Onların əsas funksiyaları isə yalnız işçilərin işə qəbulu və işdən azad olunması kimi proseslərin rəşmialaşdırılması, işçilərin işə davamiyyətinin qeydiyyatının aparılmasından ibarət idi. Müəssisələrdə kadrlar ştat cədvəli üzrə vəzifə təlimatına uyğun olaraq öhdəlikləri yerinə yetirirdilər. Bu baxımdan, insan resurslarının idarə edilməsi problemi müstəqillik illərində aktuallaşmışdır. Müəssisələrdə heyətin idarə edilməsindən insan resurslarının idarə edilməsinə keçid, demək olar ki, son illərdə təcridən baş verməyə başlamışdır.

Heyətin idarə olunmasından fərqli olaraq insan resurslarının idarə edilməsi – iş yerində insana yönəlmiş bütün fəaliyyətləri əhatə etməklə, təşkilat daxilində, insan resurslarının planlaşdırılması, bunun üçün zəruri təhlillərin aparılması və öhdəliklərin müəyyənəşdirilməsi, insan resurslarının seçilməsi üçün iş elanlarının verilməsi, iş üçün müraciət edənlərin qəbul edilməsi, görüşlərin aparılması, iş peşəkar, sosial və psixoloji adaptasiya, təhsil və inkişaf məsələləri, uğur və iş qabiliyyətinin ölçülməsi, vəzifədə yüksəliş, iş yerini dəyişdirmə, işdən çıxarılma, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi, əmək haqqı, nizam-intizam, sosial-mədəni fəaliyyətlər, tibbi xidmət və başqa oxşar fəaliyyətlərin əlaqələndirilməsini nəzərdə tutur. İşçilərin intellektual potensialının müəssisədə rəqabət üstünlüyünün növlərindən biri kimi qəbul edilməsi kadrların peşəkarlığının inkişaf etdirilməsinə vəsait qoyulmasını rəqabət-qabiliyyətlik səviyyəsinin saxlanması üçün zəruri şərt olduğunu şərtləndirir.

Məlumdur ki, resurs zəruri hallarda istifadə olunan vəsaitdir. Resursların ümumi xassəsi – istehsalda onların iştirakının potensial imkanındır. Buradan belə qənaətə gəlmək olur ki, müasir müəssisədə kadrlara insan resursları kimi baxıldıqda, onların müəssisə fəaliyyətində iştirakı ənənəvi olaraq ştat cədvəlinə uyğun vəzifə təlimatı ilə məhdudlaşdırılır. Aydınır ki, insanın daxili imkanları resurs ola bilər. İnsan resurslarının idarə edilməsi nəzəriyyəsinin ən önəmli xüsusiyyəti məhz insanı əsas tutmasıdır. Lakin bu, təşkilatın məqsədlərinin əsas olmadığı mənasını daşıyır. Bu yanaşma ona əsaslanır ki, insan resursları müəssisənin rəqabət-qabiliyyətlik amilidir və əlbəttə, insanın öz iş yerinin dəyərini mənimsəməsi, xoşbəxt və təmin olunmuş bir həyat sürməsi işin məhsuldarlığına müsbət təsir göstərir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində müəssisədə kadrların insan

resursları kimi qəbul olunması və onların səmərəli idarə edilməsi onun rəqabət üstünlüklərini təmin edir.

Qeyd edək ki, öz əməkdaşlarına insan resursu kimi baxan müəssisə özündə aşağıdakı prinsipləri ehtiva edir:

- əvvəla, müəssisə və əməkdaşların qarşılıqlı mənafə birliyi çərçivəsində bütün işçilərə fərdi yanaşmanı;
- ikincisi, yüksək ixtisaslı kadr defisiti probleminin dərk edilməsi, onların bilik və bacarıqları uğrunda mübarizə aparılmasını;
- üçüncüsü, işəgötürən tərəfindən xərc tələb olunmadan heyətin havayı nemət kimi təqdim olunmasından imtina edilməsini [3].

Məhz şəxsiyyət amilinin nəzərə alınmasının zəruriliyi heyətin idarə edilməsinin təcridən insan resurslarının idarə edilməsinə transformasiyaya səbəb olur və bu anlayışlar arasında sərhəd vəzifəsini oynayır. Heyətin idarə edilməsindən insan resurslarının idarə edilməsinə keçid aşağıdakı mərhələlərlə baş verir:

- dar ixtisaslaşma və məhdud cavabdehlikdən geniş peşəkar ixtisaslaşmaya və vəzifədə yüksəlişə doğru;
- planlı karyera (peşə) yolundan peşəkar inkişaf trayektoriyasının məharətlə seçiminə doğru;
- heyətə nəzarətdən onun inkişaf imkanlarının yaradılmasına doğru;
- mütəxəssislərin qapalıdan açıq seçilməsinə doğru [4].

Araşdırmalara görə 80-ci illərin əvvəllərində uzaq şərq və xüsusilə də, yapon müəssisələri Qərb müəssisələri ilə müqayisədə daha çox rəqabət üstünlüyünə malik idi. Yapon fenomeninin təhlili biznesdə uğurun təminatı kimi insan resurslarının daha səmərəli istifadəsinin zəruriliyini göstərirdi. Təhlillərdən məlum oldu ki, yapon idarəetmə təcrübəsinə xas bəzi adətlər, xüsusilə keyfiyyətə və daim təkmilləşməyə fokuslanması, qərarların qəbul edilməsində əməkdaşlara bəzi müstəqillik və imkanların verilməsi, təşkilatın müvəffəqiyyəti üçün vahid öhdəlik mədəniyyətinin yaradılması və bu nailiyyətdən hər bir əməkdaşın potensial imkanlarının artırılmasına səy göstərilməsi idi [5].

İnsan resurslarının idarə edilməsinin strateji pilləsinə nail olmaq heyətin idarə edilməsinin ənənəvi modeli üçün xarakterik olan passiv siyasətdən aktiv siyasətə keçidi nəzərdə tutur. Daha aktiv kadr siyasətinin həyata keçirilməsində cavabdehlik struktur bölmə rəhbərlərinin də üzərinə məsuliyyət qoyur. Başqa sözlə, bütün bölmə rəhbərlərinin təcrübəli işi vahid idarəetmə sistemində birləşir. Bu zaman, hakim kollektivçilikdən fərdi dəyərlərin sistemli birləşməsinə doğru hərəkət baş verir. Nəticədə, işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı ilə əlaqədar olaraq məsrəflərə qənaət etməyə can atan rəhbərlərdən fərqli olaraq, insan resurslarının idarə edilməsi texnologiyası sayəsində oxşar tipli investisiyaların səmərəliliyinin yüksəldilməsinə yönələn idarəetmə kadrları yetişir. Eyni zamanda, təşkilatın bütün səviyyələrində təşəbbüskarların, daimi texniki və təşkilati yeniliklərin, problemlərin açıq müzakirələrinin dəstəklənməsi hesabına müəssisənin bütün işçilərinin səyləri vahid sistemdə birləşir. Beləliklə, mizdlu işçi və işə gətürənlərin qarşılıqlı cavabdehliyi mühitini stimullaşdıran adaptiv təşkilati mədəniyyət formalaşır.

Beləliklə, insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi rəqibləri ilə müqayisədə müəssisənin rəqabət üstünlüklərini təmin edir. Məlumdur ki, əməkdaşlar



işlərindən məmnun qaldıqda öz vəzifələrini daha vicdanla və məsuliyyətlə yerinə yetirməyə çalışırlar. Heyətin vicdanlı və qənaətbəxş işçisi daha çox yüksək keyfiyyətli məhsuldar əməyə meyilli olur ki, bu da müəssisənin səmərəli fəaliyyətinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Eyni zamanda, əməkdaşları arasında möhkəm və xoşagələm münasibətlər qurmuş müəssisənin stabilliyi xarici investorları cəlb edə bilir və müəssisənin səhmlərini onların əldə etməsinə imkan yarada bilir ki, bu da öz növbəsində müəssisəyə əlavə maliyyə imkanlarının cəlb edilməsini asanlaşdırır. Müəssisəyə daha yaxşı kadrların cəlb olunması və onların yüksək peşəkar bacarıqlarından istifadə edilməsi müəssisənin resurslarının daha səmərəli üsullarla istifadəsinə səbəb olur, uzunmüddətli planların və strategiyaların işlənilib hazırlanmasına imkan yaradır.

İnsan resurslarının səmərəli idarə edilməsi sayəsində müəssisədə yüksək keyfiyyətlərə malik insan kapitalı cəmləşir ki, bu da əla təşkilati mədəniyyətin formalaşmasına, dəyişikliklərin müəssisənin iş ahənginə çox kiçik pozulmalarla təsir etməsinə, nəticədə müəssisənin səlahiyyətlərinin möhkəmlənməsinə və artmasına, müflis olma ehtimalının enməsinə gətirib çıxarır.

#### **Ədəbiyyat**

1. "Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə Strateji Yol Xəritəsi", Bakı, 2016.
2. Черемных Ю.Н. Микроэкономика. Продвинутый уровень: Учебник. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015, 844 с.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: - Юристъ, Москва, 2001, 496 с.
4. В.В.Кафидов. "Управление человеческими ресурсами", учебное пособие для бакалавров и специалистов, Стандарт третьего поколения. Питер, 2012, 208 с.
5. Тони Кинан, "Управление человеческими ресурсами", Edinburgh Business School Heriot-Watt University, 2008.

Расулова М.Р.

#### **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Резюме**

Как известно из современных экономических теорий, человеческий капитал является главной движущей силой экономического прогресса. Основная цель исследования - изучить роль человеческого капитала в эффективном функционировании предприятия. С этой целью изучены характеристики человеческого капитала и его роль на предприятии, обоснован переход от традиционной системы управления персоналом на предприятиях к системе управления персоналом и восприятие человеческого капитала как фактора конкурентоспособности. В статье говорится, что инвестирование в развитие профессионализма сотрудников имеет решающее значение для поддержания уровня конкурентоспособности. В статье разъясняется роль активной кадровой политики в управлении человеческими ресурсами в эффективном функционировании предприятия. В конце исследования сделан вывод о том, что при эффективном управлении человеческими ресурсами компания

накапливает качественный человеческий капитал, что в свою очередь приводит к формированию корпоративной культуры организации, делает предприятие гибким к изменениям, укрепляет его авторитет, и положение на рынке, и снижает вероятность банкротства.

**Ключевые слова:** ресурс, персонал, предприятие, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, конкурентоспособность, организационная культура.

Rasulova M.R.

#### **THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE EFFICIENT OPERATION OF ENTERPRISE Summary**

As it is known from modern economic theories, human capital is the main driving force of economic progress. The main purpose of the research is to study the role of human capital in the effective operation of the enterprise. For this purpose, the characteristics of human capital and its role in the enterprise have studied, the transition from the traditional personnel management system in enterprises to the human resources management system and the perception of human capital as a competitiveness factor have substantiated. The article states that investing in the development of employee professionalism is crucial for maintaining the level of competitiveness. The role of active personnel policy in human resources management in the effective operation of the enterprise has been explained in the article. At the end of the study, it is concluded that with the efficient human resources management, the company accumulates high-quality human capital, which in turn leads to the formation of organizational safety culture, makes the enterprise flexible to the changes, strengthens its authority and position in the market, and decreases the bankruptcy possibilities.

**Keywords:** resource, staff, enterprise, human resources, human resources management, competitiveness, organizational culture.