IV BÖLMƏ
İNSAN RESURSALARININ İDARƏ EDİLMƏSİ, TURİZMİN İNKİŞAFI

UOT: 005.32; JEL: J24; M12; O15

Günay Oktay qızı ƏLİYEVA
Azərbaycan Texniki Universiteti,
iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Email: gunay.aliyeva@aztu.edu.az
https://doi.org/10.30546/4.71.73001.2026.005.067

RƏQABƏT ÜSTÜNLÜYÜNƏ NAİL OLMAQ ÜÇÜN İNSAN KAPİTALININ RESURS KİMİ İDARƏ EDİLMƏSİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - sürətlə dəyişən rəqabət mühitində insan kapitalının resurs kimi idarə edilməsinin nəzəri aspektlərinin tədqiqindən ibarətdir. İnsan kapitalına qoyulan sərmayə cəmiyyətin inkişafına əhəmiyyətli təsir edir. İnsan kapitalının köməyi ilə həyat təminatının və fəaliyyətinin bütün sahələrinin həyat keyfiyyətinə və əmək məhsuldarlığına töhfə verilir. Müasir şəraitdə inkişafın əsas amilini təşkil etdiyi üçün bütün cəmiyyət insan kapitalının formalaşmasında maraqlıdır.

Tədqiqatın metodologiyası - əsas etibarı ilə elmi abstraksiya, analiz, sintez, müqayisə və ümumiləşdirmə kimi metodlardan formalaşdırılmışdır.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti nöqteyi-nəzərindən məqalədə alınmış elmi-praktiki yeniliklərdən insan kapitalının düzgün idarə olunması müəssisələrdə əmək məhsuldarlığını artırır, istehsal xərclərini optimallaşdırır və nəticədə rəqabət qabiliyyətini gücləndirir.

Tədqiqatın nəticələri baxımından isə idarəetmə yanaşmalarının strateji rolu, innovasiya və rəqabət üstünlüyü arasında əlaqə, insan kapitalının strateji resurs kimi idarə olunması təşkilatların rəqabət üstünlüyünə nail olmasının və onu uzun müddət qoruyub saxlaması mexanizmlərinin tətbiqi istiqamətləri daha çox cəlbedici görünür.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi baxımından qeyd etməliyik ki, əsas elmi yenilik kimi hazırkı mürəkkəb bir dövrdə, insan kapitalına investisiyaların səmərəli istifadəsi üçün ölkənin inkişafındakı əsas meyilləri, iqtisadi və coğrafi vəziyyəti öyrənmək, həmçinin xarici mühiti təhlil etmək lazımdır. İnsanın özündən, işlədiyi müəssisə və şirkətlərdən, bütövlükdə cəmiyyətdən insan kapitalına xeyli xərc tələb olunur ki, bu xərcləri qarşılamaq üçün insan kapitalına davamlı investisiyalar tələb olunur. İnvestisiyaların inkişafı və cəlb edilməsi və iqtisadi inkişaf baxımından əlverişli mühit yaratmaq üçün işlərin bir hissəsi olaraq əsas investisiya risklərinin azaldılması, sərmayələrin cəlb olunmasına şərait yaradan normativ bazanın inkişafı və institusional tənzimləmə zəruridir və bunlarla bağlı tövsiyələr və təkliflər hazırlanmışdır.

Açar sözlər: insan kapitalı, rəqabət üstünlüyü, insan resursları, təhsil, elm və tədqiqat, investisiya və strateji inkişaf.

Giriş

Çağdaş iqtisadiyyatın inkşaf etdirilməsində insan kapitalının rolunu düzgün başa düşdükcə, araşdırma aparmaq daha anlamlı olur. Bütün sahələrin inkişafında ən birinci yerin məhz insan kapitalı olduğunu nəzərə alsaq görərik ki, insan varlıq olaraq ən ali bir qüvvədir. Bu baxımdan son illər insan inkişafı ilə bağlı tədqiqatların aparılması daha da genişlənmişdir. Belə ki, baş verən

köklü iqtisadi-siyasi dəyişikliklər şəraitində insan kapitalının inkişaf etdirilməsi və bu kapitaldan səmərəli istifadə edilməsi mühüm əhəmiyət kəsb edir. İnsan kapitalı insanın cəmiyyətdə özünü tam realizə etmək və cəmiyyətin imkanlarından tam istifadə etmək üçün biliyinin, bacarığının, əlaqələrinin, peşəkarlığının cəmi kimi başa düşülür. İlk dəfə termin Teodor Şuls tərəfindən işlədilib, sonradan davamçısı Heri Bekker tərəfindən inkişaf etdirilmişdir. Teodor Şuls (1961) bildirmişdir ki, müvafiq investisiya ilə bütün insan qabiliyyətlərini insan kapitalına çevirmək mümkündür. Barro isə (2001) insan kapitalını təşkilatın insan elementi, biznesi fərqləndirən intellekt, səriştə və biliyin məcmusu kimi vurğulamışdır [2.səh 672]. İnsan kapitalı resursun bir növüdür. Bildiyimiz kimi resursun üç əsas növü mövcuddur: insan, material və maddi. Digər resurslardan fərqli olaraq insan kapitalı insanlarda təcəssüm olunur. İnsan kapitalından sırf insanların həm əmək qabiliyyətinin inkişafı üçün, həm də onların həyat standartlarının yüksəldilməsi üçün istifadə olunur. İnsan kapitalına təhsil, təlim, kəşfiyyat, bacarıqlar, sağlamlıq kimi aktivlər və işəgötürənlərin sədaqət və punktuallıq kimi dəyər verdiyi digər şeylər daxildir [10].

Müasir iqtisadiyyatın və biznes strategiyasının təməl daşı olan insan kapitalı fərdlərin məhsuldarlığına və iqtisadi dəyərinə töhfə verən kollektiv bacarıqlara, biliklərə, təcrübələrə və atributlara aiddir. Maşın və ya infrastruktur kimi fiziki kapitaldan fərqli olaraq, insan kapitalı fərdlərin daxilində yerləşir və onu qeyri-maddi, lakin yüksək təsirli resurs edir. İnsan kapitalını başa düşmək və ona sərmayə qoymaq iqtisadi artımı, təşkilati uğuru və ictimai rifahı təşviq etmək üçün vacibdir.

İnsan kapitalı geniş spektrli elementləri əhatə edir, o cümlədən:

✓ Təhsil və bilik: Formal təhsil və xüsusi təlim fərdin tapşırıqları effektiv yerinə yetirmək və yeni çağırışlara uyğunlaşmaq qabiliyyətini artırır;

✓ Bacarıqlar və təcrübə: Bacarıqlar təcrübə vasitəsilə inkişaf etdirilir, fərdlərə xüsusi rollarda üstün olmağa imkan verir;

✓ Sağlamlıq və rifah: Sağlam işçi qüvvəsi daha məhsuldar, möhkəm və davamlı səylər göstərməyə qadirdir;

✓ Sosial və emosional intellekt: Ünsiyyət, komanda işi və emosional zəka kimi yumşaq bacarıqlar effektiv əməkdaşlıq və liderlik üçün çox vacibdir [9].

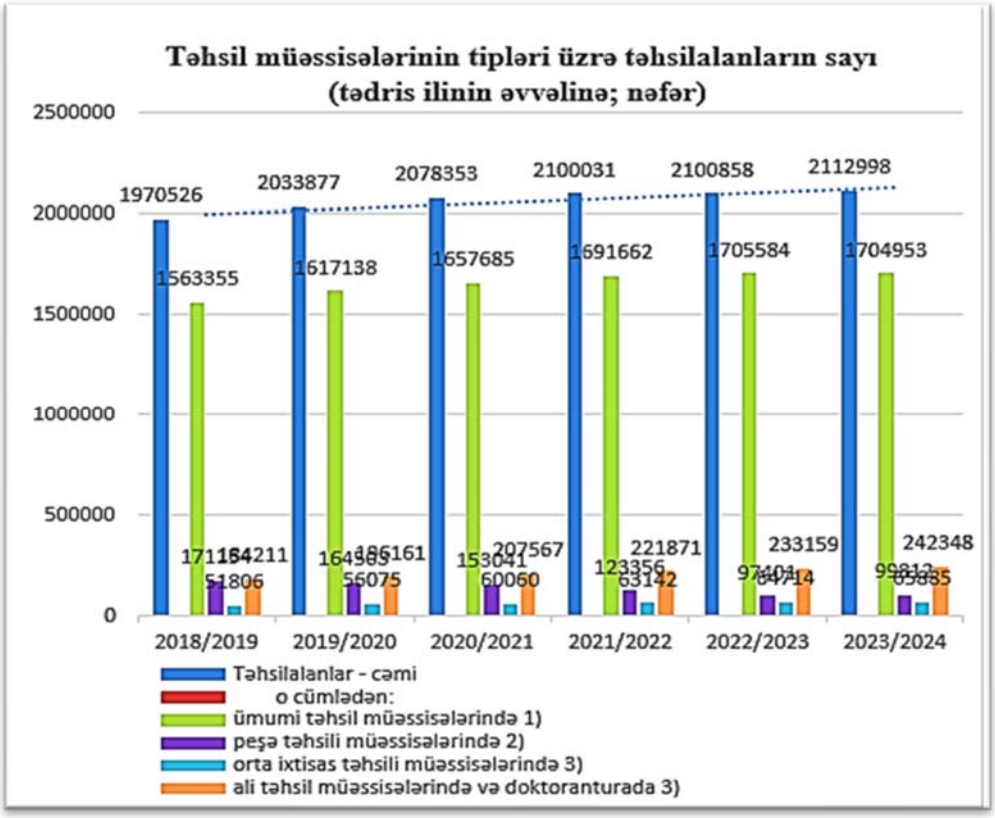
Son dövrlərdə dünya iqtisadiyyatında müşahidə olunan inqilabi texnoloji dəyişikliklər şəraitində ölkələrarası rəqabət daha da artmışdır. Gələcək illərdə dünyada artan rəqabətə hazır olmaq üçün hər bir ölkənin prioriteti yüksək rəqabətli insan kapitalını formalaşdırmaq olacaqdır.

Təhsilin insan kapitalına təsiri

Təhsilin insan kapitalına təsiri mövzusu olduqca əhəmiyyətlidir, çünki təhsil cəmiyyətin iqtisadi, sosial və mədəni inkişafında əsas rol oynayır. Təhsil, insanın bilik, bacarıq və kompetensiyalarını artıraraq onların məhsuldarlığını, iş qabiliyyətini və gəlir əldə etmə potensialını yüksəldir. Təhsil insanlara müxtəlif sahələrdə bilik və bacarıqlar qazanmağa imkan verir. Bu biliklər yalnız nəzəri deyil, eyni zamanda praktiki və peşəkar bacarıqları da əhatə edir. Bu isə fərdlərin əmək bazarında daha rəqabətədavamlı olmasını təmin edir. Təhsil almış işçilər daha məhsuldar olur, çünki onlar iş proseslərini daha effektiv şəkildə başa düşə və tətbiq edə bilirlər. Yüksək ixtisaslı işçilər yeni texnologiyaları daha tez mənimsəyir və innovasiyalara daha açıq olurlar. Təhsil səviyyəsi yüksək olan fərdlər daha çox gəlir əldə edir. Bu, onların əmək bazarında tələb olunan ixtisaslara və biliklərə sahib olması ilə bağlıdır. Daha yüksək gəlir isə insanların həyat keyfiyyətini yaxşılaşdırır və iqtisadi bərabərsizliyi azalda bilir. Təhsil yalnız fərdin deyil, həm də cəmiyyətin inkişafına təsir göstərir. Təhsilli insanlar daha yaxşı qərarlar qəbul edir, sağlamlıq və rifah səviyyəsi daha yüksək olur və cəmiyyətin sosial strukturuna daha müsbət töhfə verir. Təhsil cəmiyyətin müxtəlif qrupları, xüsusən qadınlar və sosial cəhətdən zəif olan qruplar üçün daha yaxşı imkanlar yaradır. Təhsil bərabərsizliyin azaldılmasına və inklüziv inkişafın təmin edilməsinə xidmət edir. Təhsil ölkənin ümumi iqtisadi inkişafına da birbaşa təsir edir. İnsan kapitalına yatırılan sərmayə uzunmüddətli iqtisadi artımı təmin edir. Dünya Bankının və digər beynəlxalq təşkilatların araşdırmalarına görə, təhsilə ayrılan xərclər iqtisadi məhsuldarlığın və ÜDM-in artmasına səbəb olur.

İnsan kapitalının formalaşmasında təhsil həlledici rola malikdir. Bu da ona əsas verir ki,

ölkəmizdə ali və orta təhsil alanların sayı, eləcə də xarici ölkələrdə təhsil alanların sayı ildən-ilə artmaqdadır. Bu artım cavan nəslin peşə yüksəlişinə, yüksək hazırlığına dəlalət edir. Sözsüz ki, təhsilin keyfiyyəti bizim milli perspektivlərə birbaşa təsir edir.



Qrafik 1.

Mənbə: https://stat.gov.az/source/education/

Azərbaycanda təhsil sahəsində təhsil alanların sayına gəldikdə isə 2023-2024-cü illərdə ümumtəhsil müəssisələrində əvvəlki illər ilə müqayisədə 1704953 nəfər olmuşdur. Onlardan 99812-si peşə təhsili, 65885 nəfəri orta ixtisas təhsili müəssisələri, 242348-i isə doktorantura pilləsində təhsil alanlardır. Bu o deməkdir ki, Azərbaycan xalqının elmi potensialı həmişə olub və inkişaf etməkdədir, yəni elmə olan maraq artmaqdadır. Bu da elm sahəsinə yönələn diqqət və qayğıdan irəli gəlir.

İnsan kapitalı və investisiya anlayışları bir-biri ilə sıx əlaqəlidir və iqtisadiyyatın əsas mühərriklərindəndir. İnsan kapitalı, insanların bilikləri, bacarıqları, təcrübələri və ümumi potensialları ilə ölçülür. Yəni, bir ölkə və ya şirkət üçün ən vacib aktivlərdən biri işçilərinin və əhalisinin təhsil, təcrübə və bacarıq səviyyəsidir. İnvestisiya isə müəyyən bir gəlir əldə etmək məqsədilə kapitalın müxtəlif sahələrə qoyulmasıdır. İnsan kapitalına investisiya, əsasən təhsil, peşə bacarıqlarının inkişafı, sağlamlıq xidmətləri və işçilərin motivasiyası kimi sahələrə yönəldilir. Bu tip investisiyalar birbaşa olaraq iqtisadiyyata və gələcəkdə daha yüksək məhsuldarlığa təsir edə bilər [4, s. 120-130].

İnsan kapitalına investisiyanın həcmi müxtəlif ölkələrdə və sektorlarda dəyişir və bir çox amillərdən asılıdır. Bu amillərə təhsil sahəsindəki sərmayələr, səhiyyə xidmətlərinə ayrılan büdcə, peşəkar təlim proqramları və digər sosial proqramlar daxildir. İnsan kapitalına sərmayələr uzunmüddətli iqtisadi inkişafı dəstəkləyən əhəmiyyətli bir faktor olduğu üçün, bir çox hökumət bu sahəyə xüsusi diqqət yetirir. Dünya Bankı tərəfindən aparılmış "Millətlərin sərvətlərinin dəyişməsi" adlı təhlilə əsasən, insan kapitalı qlobal zənginliyin 64 %-ni təşkil edir. Bu göstərici yüksək gəlirli ölkələrdə 70 %-ə, aşağı gəlirli ölkələrdə isə 41 %-ə qədərdir. Bu məlumatlar, insan kapitalına yatırılan investisiyaların iqtisadi artım və yoxsulluğun azaldılmasında mühüm rol oynadığını göstərir.

Erkən uşaqlıq dövründə insan kapitalına edilən investisiyaların gəlirləri daha yüksək olur. Bu dövrdə edilən investisiyalar uşaqların təfəkkürünün inkişafına və gələcəkdə əmək bazarında istifadə edə biləcəkləri bacarıqların formalaşmasına şərait yaradır. Avropa ölkələrində insan kapitalına investisiyaların həcmi müxtəlifdir və bu, hər bir ölkənin iqtisadi inkişaf səviyyəsi, təhsil və səhiyyə sistemlərinin keyfiyyəti, dövlət siyasətləri və digər amillərdən asılıdır. Məsələn, Dünya Bankının məlumatlarına görə, Avropa və Mərkəzi Asiya regionunda gözlənilən məktəb illəri ortalama 13 il təşkil edir, lakin bu göstərici ölkədən ölkəyə fərqlənir. Azərbaycan üçün bu rəqəm 11.6 ildir, bu da region ortalamasından aşağıdır. Bundan əlavə, Avropa İnvestisiya Bankı (AİB) dövlət və özəl sektor layihələrini maliyyələşdirir və bu maliyyələşdirmənin bir hissəsi insan kapitalının inkişafına yönəldilir. AİB, layihənin ümumi dəyərinin 50%-nə qədər uzunmüddətli kreditlər verir və bu kreditlər təhsil və səhiyyə sahələrini də əhatə edir. Ümumiyyətlə, Avropa ölkələrində insan kapitalına investisiyaların həcmi ölkələrin iqtisadiyyatlarının inkişaf səviyyəsi ilə mütənasibdir. İnkişaf etmiş ölkələr daha çox resurs ayırır, inkişaf etməkdə olan ölkələr isə bu sahəyə daha az sərmayə qoyurlar [7].

Avropa İttifaqı (Aİ) ölkələri üzrə məlumatlara əsasən, 2020-ci ildə Aİ ölkələri ümumilikdə təhsil, səhiyyə və sosial müdafiə sahələrinə ÜDM-nin təxminən 25%-ni ayırmışdır. Bu göstərici ölkələr arasında fərqliliklər göstərir; məsələn, Skandinaviya ölkələri bu sahələrə daha yüksək faiz ayırır. Dünya Bankı tərəfindən hazırlanan "İnsan Kapitalı Layihəsi" çərçivəsində, Avropa və Mərkəzi Asiya regionu üzrə məlumatlar təqdim edilmişdir. Bu məlumatlara görə, regionda 5 yaşına qədər həyatda qalma ehtimalı yüksəkdir və gözlənilən məktəb illəri 13 ilə yaxındır. Bununla belə, bəzi ölkələrdə təhsil keyfiyyəti və səhiyyə xidmətlərinin əlçatanlığı məsələləri hələ də mövcuddur. İnsan kapitalına yatırılan investisiyaların iqtisadi gəlirləri erkən uşaqlıq illərində ən yüksəkdir.

Erkən uşaqlıq dövründə insan kapitalına investisiya qoyulması çox vacibdir və iqtisadi baxımdan yüksək gəlirlər əldə etməyə imkan verir. Bu dövrdə təhsil, səhiyyə və inkişaf dəstəyi uşaqların kognitiv və emosional inkişafını təşviq edir, bu da onların gələcək potensialını artırır.

Tədqiqatlar göstərir ki, erkən təhsil və sosial müdaxilələr uşaqların gələcəkdə daha yaxşı iqtisadi şəraitdə yaşamasına və yüksək əmək məhsuldarlığına sahib olmasına kömək edir. Bu növ investisiyalar gələcəkdə uzunmüddətli iqtisadi artıma və sosial bərabərliyə də böyük təsir göstərir.

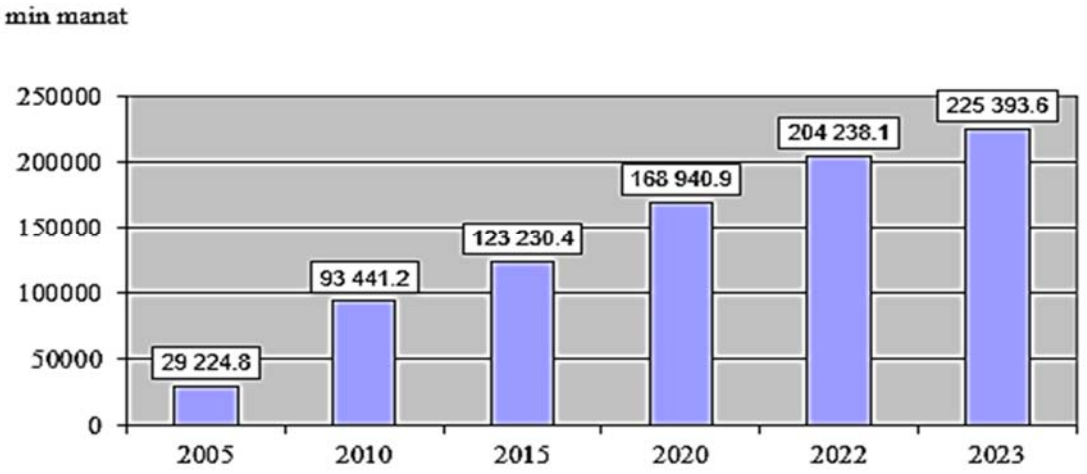
Tədqiqata görə erkən mühit daha sonrakı insan kapitalı inkişafının nəticələrini formalaşdırmaqda mühüm rol oynayır. Bilik və bacarıqların əldə olunması daha sonra inkişaf etmək üçün daha çox bilik və bacarıqların əldə olunmasına imkan verir. Nəticə etibarilə, erkən üstün cəhətlər erkən zəif cəhətlər kimi eynilə, toplanır. Erkən çatışmazlıqların daha sonralar aradan qaldırılması onların vaxtında bərpa olunmasından daha çox məsrəflidir.

Eyni zamanda, sosial müdafiə insan kapitalının formalaşmasında bərabərsizliklərin azaldılması ilə həssas insanların səhiyyə və təhsil xidmətlərinə əlçatanlığını təmin edir. Həmçinin, yetkinlik illərində insan kapitalına davamlı investisiyaların yatırılması uzunmüddətli dövrdə əvvəlki investisiyalardan əldə olunan gəlirləri dayanıqlı edir. Ailələr səhiyyə və təhsilə xərcləmələrinə dair qərarları ilə insan kapitalının formalaşmasına mühüm töhfə verir. Ailənin xərclədiyi məbləğ onların gəlirləri və onların əldə edəcəkləri qazanc ehtimalı ilə bağlı anlayışlarından asılıdır. Lakin səhiyyə və təhsilə investisiyaların yatırılması xərcləri aşağı gəlirli ailələrin vəsaitlərini aşa bilər. Bununla yanaşı, ailələr insan kapitalının formalaşdırılmasının faydalarını düzgün qiymətləndirməyə bilər. Belə ki, yoxsulluq və natamam məlumatlar səhiyyə və təhsilə ailələrin investisiyalarını azalda bilər [10].

Azərbaycanda insan kapitalının inkişafında təhsil mühüm rol oynayır. Ölkədə məktəbəqədər, orta və ali təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində müxtəlif islahatlar aparılır. Peşə və texniki təhsilin inkişafı yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanmasına yönəlib. Beynəlxalq proqramlar və mübadilə layihələri (məsələn, “2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı”) gənclərin qlobal bilik və bacarıqlar əldə etməsinə şərait yaradır.

Azərbaycan Respublikasında tədqiqat və işləmələrə çəkilən ümumi xərclər əvvəlki illər ilə

müqayisədə 225,393.6 min manat olmuşdur. Bu göstərici insan kapitalının inkişafına, eləcə də elmin inkişafına atılan addımların bariz nümunəsidir.



Qrafik 2. Tədqiqat və işləmələrə çəkilən ümumi xərclər, min manat

Mənbə: https://stat.gov.az/source/education/

İnsan kapitalının inkişafı Azərbaycan dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biridir. Dövlət, müasir əmək bazarının tələblərinə uyğun bilik və bacarıqların inkişaf etdirilməsi, rəqabətli insan kapitalının formalaşması və cəmiyyətin yüksək rəqəmsal mədəniyyətə sahib olması üçün müxtəlif tədbirlər həyata keçirir. İnsan kapitalına qoyulan sərmayələr əsasən təhsil, səhiyyə, innovasiya və bacarıqların inkişafına yönəlmişdir. Lakin bəzən insan kapitalının idarə olunmasında bir sıra problemlərlə qarşılaşmaq mümkündür. Əsas çətinliklər bunlardır:

1. **İşçi motivasiya problemləri**
- Aşağı maaş və qeyri-kafi mükafatlandırma sistemləri işçilərin motivasiyasını azalda bilər.
- İşçilərin inkişaf imkanlarının məhdud olması onların peşəkar inkişafına mane olur.

2. **Təlim və inkişaf problemləri**
- Müasir dövrdə bilik və bacarıqların tez köhnəlməsi təlim proqramlarının daima yenilənməsini tələb edir.
- Şirkətlərdə təlimə ayrılan resursların məhdud olması işçilərin bilik və bacarıqlarının artırılmasına mane olur.

3. **Uyğun işçi tapmaq problemi**
- İş bazarında peşəkar və ixtisaslı kadrların az olması düzgün işçilərin seçilməsini çətinləşdirir.
- İşə qəbul prosesində subyektiv seçimlər və qeyri-obyektiv qiymətləndirmə səhv qərarlara səbəb ola bilər.

4. **Daxili kommunikasiya problemləri**
- Rəhbərlik və işçilər arasında effektiv ünsiyyətin olmaması iş proseslərini çətinləşdirir.
- Komanda işi və əməkdaşlıq zəif olduqda məhsuldarlıq aşağı düşə bilər [8].

Bu problemlərin həlli üçün təşkilatlar strateji yanaşma tətbiq etməli, işçi məmnuniyyətini artırmalı və effektiv insan resursları idarəetmə sistemləri qurmalıdırlar.

Çağdaş biznes mühitində rəqabət üstünlüyünün əldə edilməsi üçün insan kapitalının rolu

Müasir biznes mühitində rəqabət üstünlüyünün əldə edilməsi üçün insan kapitalının rolu əvəzolunmazdır. İnsan kapitalı işçilərin bilikləri, bacarıqları, təcrübələri, yaradıcılıqları və motivasiyaları ilə birbaşa əlaqəlidir və bu amillər təşkilatın fəaliyyətinə təsir edir. Bu baxımdan, insan kapitalının müasir biznes mühitindəki önəmi bir neçə əsas sahə üzrə nəzərdən keçirilə bilər. İnsanlar, şirkətlərin yeni məhsullar və xidmətlər inkişaf etdirmələri, bazarda fərqlənmələri və texnoloji yeni-

likləri tətbiq etmələri üçün əsas qaynaqdır. Yaradıcı və innovativ işçilər şirkətlərin bazar dəyişikliklərinə çevik reaksiya verməsinə kömək edir. Müasir bizneslər üçün biliklər əsas dəyər mənbəyidir. İnsan kapitalı işçilərin məlumatları toplayaraq, analiz edərək və tətbiq edərək şirkətin qərarlarını dəstəkləyən əsas faktordur. Bu biliklər təşkilatın fəaliyyətini daha səmərəli və rəqabətqabiliyyətli etmək üçün vacibdir.

Rəqabət üstünlüyü qazanmaq və davamlı inkişafı təmin etmək üçün insan kapitalını effektiv idarə edən bir neçə şirkət dünyada önə çıxır. Bu şirkətlər yüksək səviyyəli işçi potensialını inkişaf etdirir, onların məmnuniyyətini artırır və davamlı innovasiya yaradaraq bazarda lider olurlar. Aşağıda bu cür şirkətlərdən bəzilərinin tətbiq etdiyi uğurlu insan kapitalı strategiyaları təqdim olunur:

Google, insan kapitalını idarə etmədə ən nümunəvi şirkətlərdən biridir. Onlar işçilərinə geniş inkişaf imkanları təqdim edir və yaradıcılığı təşviq edən bir mühit yaradır. Şirkət, "20% vaxt" siyasətini tətbiq edir, yəni işçilər öz şəxsi layihələrinə iş vaxtlarının 20%-ni sərf edə bilərlər. Bu yanaşma nəticəsində bir çox böyük yeniliklər (məsələn, Gmail və Google News) ortaya çıxmışdır. Google-un digər bir əsas strateji addımı isə çoxyönlü təlim proqramlarıdır. Şirkət öz işçilərinin həm texniki, həm də qeyri-texniki bacarıqlarını inkişaf etdirərək, onlara liderlik, kommunikasiya və strateji düşüncə sahələrində də öyrənmə imkanı verir. Bu yanaşma işçilərin şirkətə bağlılığını və motivasiyasını artırır, eyni zamanda rəqabət üstünlüyü yaradır.

Microsoft, insan kapitalına olan yatırımını yalnız işçilərin bacarıqlarını artırmaqla məhdudlaşdırmır, həm də güclü liderlik proqramları ilə diqqət çəkir. Şirkət, işçilərini inkişaf etdirmək üçün xüsusi mentorluq və liderlik proqramları təşkil edir. Bu proqramlar rəhbər vəzifələrə gələcək namizədləri yetişdirmək üçün dizayn edilir. Microsoft, həmçinin təşkilati mədəniyyəti daha çevik və işbirlikçi etməyə yönəlik addımlar atır. Şirkətin son dövrlərdə tətbiq etdiyi "Growth Mindset" (Böyümə Zehniyyəti) yanaşması, işçiləri öz inkişaflarına önəm verməyə, yeni biliklər əldə etməyə və çevik düşüncəyə yönəldir. Bu yanaşma Microsoft-un global rəqabət mühitində uğurlu qalmasına imkan verir.

Starbucks, insan kapitalının inkişafına və müxtəlifliyə çox önəm verir. Şirkət, hər bir işçisini potensial lider kimi görür və onların inkişafı üçün xüsusi proqramlar təklif edir. Starbucks-un liderlik inkişafı proqramları, əməkdaşlarının bacarıqlarını genişləndirmək və onları şirkət daxilində yüksəltmək üçün nəzərdə tutulub. Əlavə olaraq, Starbucks-in inklüzivlik və müxtəliflik siyasəti şirkətə daha geniş bir müştəri bazasına xidmət etməyə imkan verir. Şirkət, insan kapitalının müxtəlifliyinə və fərqli perspektivlərə önəm verərək, daha yaradıcı və yenilikçi nəticələr əldə edir.

Bu şirkət nümunələri göstərir ki, insan kapitalının düzgün idarə edilməsi yalnız işçi məmnuniyyətini artırmaqla kifayətlənmir, həm də təşkilatların bazarda rəqabət üstünlüyü əldə etməsinə kömək edir. Hər bir şirkət özünəməxsus yanaşmalarla insan kapitalını idarə edir, amma ümumilikdə motivasiya, təlim, inkişaf və liderlik proqramlarının tətbiqi işçi məmnuniyyətini artırır və bunun nəticəsində rəqabət üstünlüyü yaradır. Bu yanaşmaların hər biri təcrübəli və motivasiyalı işçi heyətini formalaşdırmağa və şirkətlərin bazarda daha uğurlu olmasına xidmət edir.

Nəticə

İnsan kapitalının formalaşması keyfiyyətli təhsil, təhsildə innovasiyalar olmadan mümkün deyildir. Əks halda bu, cəmiyyət üçün problemlər yarada bilər.

Aşağıda qeyd olunmuş bəzi təkliflər, fikrimcə, zəruri hala çevrilə bilər:

– İnsan kapitalına investisiyaların səmərəli istifadəsi üçün ölkənin inkişafındakı əsas meyilləri, iqtisadi və coğrafi vəziyyəti öyrənmək, həmçinin xarici mühiti təhlil etmək lazımdır;

– İnsanın özündən, işlədiyi müəssisə və şirkətlərdən, bütövlükdə cəmiyyətdən insan kapitalına xeyli xərc tələb olunur ki, bu xərcləri qarşılamaq üçün insan kapitalına davamlı investisiyalar tələb olunur;

– İnvestisiyaların inkişafı və cəlb edilməsi və iqtisadi inkişaf baxımından əlverişli mühit yaratmaq üçün işlərin bir hissəsi olaraq əsas investisiya risklərinin azaldılması, sərmayələrin cəlb olunmasına şərait yaradan normativ bazanın inkişafı və institusional tənzimləmə zəruridir;

– İnsan kapitalına investisiyaların cəlbediciliyinin artması ölkənin strateji inkişaf prioritetlərinin həyata keçirilməsini təmin edə biləcək amil kimi qiymətləndirilməlidir və s.

Azərbaycanda insan kapitalının inkişafında bəzi çatışmazlıqlara baxmayaraq, onun iqtisadi artıma və cəmiyyətin sosial-iqtisadi tərəqqisinə töhfəsi kifayət qədər yüksəkdir. Deməli, təhsil müəssisələrində təhsil prosesinə innovasiyaların maksimal dərəcədə tətbiqedilmə mexanizmi yaradılmalıdır. Hazırda əsas diqqəti təhsil sisteminin modernləşməsi və insan kapitalının səmərəli istifadəsinə yönəltmək zəruridir.

ƏDƏBİYYAT

1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. New York: “McGraw-Hill Education”, 672
2. Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development”. Thousand Oaks: “Sage Publications”, 480.
3. Rinny Dharma Diani, Ketut R Sudiarditha. The role of human resources in human capital management, Siber Journal of Advanced Multidisciplinary (SJAM) vol. 2, No. 1, April - June 2024, p. 145-160
4. Quliyev, R. H. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Dərslik. Bakı, 2022, 580 s.
5. Elşad Yusifov, Vəsilə Qasımova, Sənaye müəssisələrində insan kapitalının strateji planlaşdırılmasına təsir edən amillərə uyğun idarəetmə qərarlarının qəbulu, “Geostrategiya” jurnalı, Bakı 2025 № 01 (85) səh.188-192
6. http://etsim.azstat.gov.az/upload/Image/20171/5.%20%C4%B0nsan%20kap%C4%B0tal%C4%B1n%C4%B1n%20formala%C5%9Fmas%C4%B1nda%20t%C9%99hs%C4%B0l%C4%B0n%20rolu.pdf
7. https://www.oecd.org/en/topics/human-capital-and-educational-policies.html
8. https://www.azerbaijan-news.az/az/posts/detail/insan-kapitalina-qoyulan-investisiyalar-96701/96701
9. https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2025
10. https://economy.gov.az/az/page/insan-kapitali
11. https://stat.gov.az/source/education/

Гюнай Октай кызы Алиева
Азербайджанский Технический Университет,
доктор экономических наук, доцент
Email: gunay.aliyeva@aztu.edu.az

Управление человеческим капиталом как ресурсом для достижения конкурентного преимущества

Резюме

Цель исследования - является изучение теоретических аспектов управления человеческим капиталом как ресурсом в условиях быстро меняющейся конкурентной среды. Инвестиции в человеческий капитал оказывают существенное влияние на развитие общества. С помощью человеческого капитала обеспечивается повышение качества жизни и производительности труда во всех сферах жизнеобеспечения и деятельности. Поскольку человеческий капитал является основным фактором развития в современных условиях, в его формировании заинтересовано всё общество.

Методология исследования - в основном формируется такими методами, как научная абстракция, анализ, синтез, сравнение и обобщение.

С точки зрения прикладной значимости исследования - правильное управление человеческим капиталом, исходя из полученных в статье научных и практических инноваций,

связано с повышением производительности труда на предприятиях, оптимизацией производственных затрат и, как следствие, укреплением конкурентоспособности.

С точки зрения результатов исследования - стратегическая роль управленческих подходов, взаимосвязь инноваций и конкурентных преимуществ, применение механизмов управления человеческим капиталом как стратегическим ресурсом организаций для достижения конкурентных преимуществ и их сохранения в течение длительного времени представляются более привлекательными.

С точки зрения оригинальности и научной новизны - исследования следует отметить, что в современную сложную эпоху в качестве основных научных инноваций необходимо изучение основных тенденций развития страны, экономико-географического положения, а также анализ внешней среды для эффективного использования инвестиций в человеческий капитал. Человеческий капитал требует значительных затрат как от самого человека, так и от предприятий и компаний, где он работает, и от общества в целом, что требует постоянных инвестиций в человеческий капитал для покрытия этих затрат. В рамках работы по освоению и привлечению инвестиций и созданию благоприятной среды для экономического развития необходимо снижение основных инвестиционных рисков, разработка нормативно-правовой базы, создающей условия для привлечения инвестиций, и институционального регулирования, в связи с чем подготовлены рекомендации и предложения.

Ключевые слова: человеческий капитал, конкурентные преимущества, человеческие ресурсы, образование, наука и исследования, инвестиции и стратегическое развитие.

Gunay Oktay Aliyeva
Azerbaijan Technical University, doctor of economic sciences, associate professor
Email: gunay.aliyeva@aztu.edu.az

Management of human capital as a resource to achieve competitive advantage

Summary

The purpose of the study is to study the theoretical aspects of human capital management as a resource in a rapidly changing competitive environment. Investment in human capital has a significant impact on the development of society. With the help of human capital, a contribution is made to the quality of life and labor productivity of all spheres of life support and activity. Since it is the main factor of development in modern conditions, the whole society is interested in the formation of human capital.

Research methodology is mainly formed by such methods as scientific abstraction, analysis, synthesis, comparison and generalization.

From the point of view of the applied significance of research, the correct management of human capital, based on the scientific and practical innovations obtained in the article, is connected with the increase of labor productivity at enterprises, the optimization of production costs and, as a result, the strengthening of competitiveness.

From the point of view of the research results, the strategic role of management approaches, the relationship between innovations and competitive advantages, the use of human capital management mechanisms as a strategic resource of organizations to achieve competitive advantages and their preservation over a long period of time appear more attractive.

From the point of view of originality and scientific innovation, it should be noted that in the modern complex era, as the main scientific innovations, it is necessary to study the main trends in the development of the country, the economic and geographical situation, as well as the analysis of the external environment for the effective use of investments in human capital. Human capital requires significant costs both from the person himself, and from the enterprises and companies

where he works, and from society as a whole, which requires constant investments in human capital to cover these costs. As part of the work on the development and attraction of investments and the creation of a favorable environment for economic development, it is necessary to reduce the main investment risks, develop a legal framework that creates conditions for attracting investments, and institutional regulation, in connection with which recommendations and proposals have been prepared.

Key words: human capital, competitive advantages, human resources, education, science and research, investment and strategic development.