

**Mədatov M.A.**

AMEA İqtisadiyyat İnstitutu, Bakı, Azərbaycan  
[madatmansur@yandex.ru](mailto:madatmansur@yandex.ru)

## İNSAN KAPİTALININ ÖLÇÜLMƏSİNƏ DAİR YANAŞMALARIN ANALİZİ

*Məqalədə kapitalın müxtəlif növləri nəzərdən keçirilir. İnsan kapitalının ölçülməsinin metodları müqayisəli təhlil edilir. İnsan kapitalının yalnız ölkə miqyasında deyil, eyni zamanda, müəssisə və təşkilat səviyyəsində də hesablanması vacibdir. Şirkətin inkişafının və rəqabətədavamlılığının təminatının əsas göstəricisi olan insan resurslarının qiymətləndirilməsi qərar qəbul edən rəhbər şəxslərin idarəetmə alətlərindən biri kimi çıxış edir. Məqalədə insan kapitalının ölçülməsi üçün istifadə olunan müxtəlif düsturlar nəzərdən keçirilir.*

**Açar sözlər:** insan kapitalı, intellektual kapital, struktur kapitalı, milli hesablar sistemi, milli sərvət.

### Giriş

İnsan kapitalı – intellektual kapitalın ən “görünən” hissəsi olub, bilikdən, təcrübə bacarıqlardan, insanların yaradıcı və təfəkkür qabiliyyətindən, onların mənəvi və əxlaqi dəyərlərindən, əmək mədəniyyətindən ibarətdir.

“İnsan kapitalı” və “intellektual kapital” kimi iqtisadi kateqoriyalar insanın iqtisadi sistemdəki yeri və funksiyasına, onun əmək qabiliyyətinə əsaslanır. Ona görə də bu anlayışlar oxşardırlar. Eyni zamanda, tarixən onlar insanın iqtisadi münasibətlərdəki iştirakının müxtəlif tərəflərinin tədqiqi üçün istifadə olunur.

Müxtəlif kateqoriyalı işçilərin əməyinin keyfiyyətə dəyişməsi “intellektual kapital” anlayışının daha dəqiq müəyyən edilməsini tələb edir. Qeyd etmək lazımdır ki, onun müəyyən edilməsi zamanı mövcud kateqoriyaların vahidliyini nəzərə almaq lazımdır.

İntellektual kapitalın başlıca vəzifəsi müəssisənin fəaliyyəti üçün vacib olan bilik, əşya və münasibətlər sistemi hesabına mənfəətin əhəmiyyətli dərəcədə artırılmasına nail olmaqdır. Bütün bunlar, öz növbəsində, onun yüksək səmərəli təsərrüfat fəaliyyətini təmin edir. Müəssisənin intellektual kapitalı onun idarəetmə sisteminin keyfiyyətini müəyyən edir.

İnnovasiyanı həyata keçirərkən, xüsusən, belə kapitala ehtiyac vardır. Ona görə də onun ölçülməsi, nəinki ölkə, həmçinin hər bir müəssisə və təşkilat üçün aktual əhəmiyyət kəsb etdiyindən məqalədə bu məsələlər nəzərdən keçirilir.

### Müasir iqtisadi ədəbiyyatlarda kapitalın növləri

V.A.Juravyov qeyd edir ki: “Hazırda ölkənin milli sərvətinin qiymətləndirilməsinə münasibətdə aşağıdakı yanaşmaları qeyd etmək olar:

1) milli statistikanın yanaşması: yalnız əsas fondlar, maddi dövrüyyə vəsaitləri və ev təsərrüfatlarının əmlakı nəzərə alınır;

2) milli hesablar sistemi üzrə yanaşma: “qalan bütün dünyaya münasibətdə” qeyri-maliyyə aktivlərinin və xalis tələblərin məbləği;

3) Dünya Bankının (DB) yanaşması: milli sərvət – insan kapitalı, istehsal edilmiş kapital (aktivlər), təbii resurslardır;

4) maliyyə və mühasibat məsləhətçilərinin yanaşması: milli sərvət kimi proqnoz və postproqnoz dövründə əldə edilmiş gəlirlərin məbləği nəzərdən keçirilir” [1].

Dünya Bankının və BMT-nin İnkişaf Proqramının məlumatlarına əsasən, hazırda dünyada fiziki kapital və ya yığılmış maddi nemətlər (bunu bəzən səhvən milli sərvət adlandırırlar) ümumi irsin 16%-ni, təbii sərvətlər 20%-ni, insan kapitalı isə 64%-ni təşkil edir. Bir çox inkişaf etmiş ölkələrdə sonuncunun payı 80%-ə çatır.

V.A.Juravlyov bildirir: “Kreativ cəmiyyətin milli sərvətinin əlavə tərkib hissəsi kimi innovasiya, sosial (ictimai) və beynəlxalq kapital anlayışlarını daxil etmək lazımdır [1].

Müasir menecmentdə belə bir fikir formalaşmış ki, istedadlı insanlar mənfəət mənbəyidirlər. Yan Fintstents yazır: “Yeni minilliyə keçid və biliklərə əsaslanan iqtisadiyyat şəraitində məhz insanın mənfəət mənbəyi olduğunu inkar etmək mümkün deyil. Təşkilatların insanlardan başqa istənilən əmlakı fəaliyyətsizdir, onlar passiv resurslardır, dəyər yaradılması üçün insanın müdaxiləsinə ehtiyacları vardır” [2].

“İntellektual kapital” kateqoriyasının mahiyyətinin müəyyən edilməsi və tədqiqinə böyük diqqət alimlər bazar iqtisadiyyatının müasir inkişaf mərhələsində göstərirlər. Bu E.Brukinq, T.Byuzen, Q.Mins, D.Şnayder, Riçard R. Nelson və Sidney C. Uinter, A.Slivotski, D.Morrison və digərləri kimi çox məşhur xarici müəlliflərin tədqiqatlarıdır.

V.L.İnozemtsevin fikrincə, intellektual kapitala daxildir: birincisi – şirkətin işçilərində təcrübə, bilik, bacarıq, qabiliyyətlər, həmçinin onların şirkətin ümumi mədəniyyəti və fəlsəfəsinə, onun dəyərlərinə loyallığı kimi təcəssüm edən insan kapitalı; ikincisi – patentlərin, lisenziyaların, ticarət nişanlarının, təşkilati strukturun, məlumat bazasının, elektron şəbəkənin daxil olduğu struktur kapitalı.

Bu və ya digər subyektin intellektual kapitalı dedikdə, B.B.Leontyev onda olan intellektual aktivlərin məcmusunu, o cümlədən intellektual mülkiyyəti, onun təbii və qazanılmış intellektual qabiliyyət və bacarıqlarını, həmçinin onun tərəfindən yığılmış biliklər bazasını və digər subyektlərlə faydalı münasibətlərini başa düşür. İntellektual kapital subyektinin dəyəri həmişə onun intellektual fəaliyyəti ilə əlaqədar real gözlənilən nəticəyə münasib olaraq nəzərdən keçirilməlidir və bu əsasda müvafiq dəyərdə ifadə olunmalıdır. İntellektual kapital aparıcı kapital hesab olunur və bazar iqtisadiyyatının müasir inkişaf mərhələsində istənilən müəssisənin əsasını təşkil edir.

Məhz intellektual kapital istehsal texnologiyalarının və onların məhsullarının yenilənməsi sürəti və xarakterini müəyyən edir. Sonradan bunlar bazarda başlıca rəqabət üstünlüklərinə çevrilirlər. İntellektual kapital – sahibi olan şirkətin bazarda dayanıqlı intellektual üstünlüklər sistemidir. B.B.Leontyev intellektual kapitalın L.Edvinson tərəfindən verilən tərifini qəbul edir. Bu tərifə əsasən intellektual kapital üç tərkib hissəsindən ibarətdir: insan kapitalı, təşkilati (və ya struktur) kapital və müştəri kapitalı. Bunların hər üçü bərc götürülə və ya şəxsi ola bilər.

1. İnsan kapitalı termini ilk dəfə 1962-ci ildə biliklər iqtisadiyyatı ilə əlaqədar V.Maxlup tərəfindən istifadə olunub. Müəssisənin insan kapitalına “yaxşı” menecmenti, biznesin aparıldığı sahədə tanınmış mütəxəssislərlə müqavilələr aid edilir. Ona konkret fiziki şəxsdən ayırmadan nou-haunu da aid edirlər. Nou-haudan istifadə təkcə bilikləri deyil, həmçinin konkret əməliyyatları həyata keçirmək bacarığını da nəzərdə tutur. Bura artıq *tacit knowledge* (“səssiz” və ya nəzərdə tutulan biliklər) aid edirlər. İnsan kapitalını uğurla idarə etməkdən ötrü geniş parametrlər dəstini nəzarətdə saxlamaq lazımdır: təhsil, biliyin işi ilə əlaqədar peşəkar ixtisas səviyyəsi, peşəkar meyillər, bacarığın işi ilə əlaqədar psixometrik xarakteristikalar.

İnsan kapitalı müəssisənin aktivlərində əks olunmur, çünki o, müəssisəyə məxsus olmur. Bir sıra hüquqi və iqtisadi vasitələrlə, mükafatlandırma və öhdəliklərin (*golden handcuffs – qızıl qayçı*) köməkliliyi ilə daha qiymətli mütəxəssislərin müəssisədə saxlanılmasına və onlarla bağlanmış müqavilələrin qeyri-maddi aktivlərin tərkibində göstərilməsinə nail olmaq mümkündür. Personalın saxlanılmasının daha sadə yolu işçiləri səhmdarlar və ya müəssisənin sahiblərinin siyahısına daxil etməkdir. Lakin bu metod bütün işçilərə münasibətdə tətbiq oluna bilməz. Digər tərəfdən işdən çıxmış işçilərin payları ilə əlaqədar problemlər yarana bilər.

Bununla yanaşı, insan kapitalına investisiyaların uçotu ilə də əlaqədar problemlər yaranır. Çünki mühasibat uçotu qaydalarına əsasən personalın hazırlanması və yenidən hazırlanması xərcləri cari xərclərdə öz əksini tapır. İdarəetmə uçotuna əsasən isə belə xərclər investisiyaya aid edilir.

2. Struktur kapitalı – intellektual kapitalın daha müxtəlif cinsli hissəsidir. Ona intellektual mülkiyyət hüquqları, informasiya resursları, işin təlimat və metodikası, şirkətin təşkili sistemi (başqa sözlə, onun təşkilati strukturu və s.) daxil edilir. Məhz struktur kapitalı özünün müxtəlif cinsliyi ilə qeyri-maddi aktivlər anlayışına daha çox uyğun gəlir. Sistemləşdirilmiş biliklər, o cümlədən həm işçilərdən, həm də şirkətdən ayrılmış nou-hau (məsələn, texniki arxivlər) struktur kapitalına aid edilir. Eyni zamanda, nou-hau həm insan, həmçinin struktur kapitalının tərkib hissəsi hesab olunur. Ona görə də şirkət əməkdaşlarının qeyri-loyal davranışı və ya onların işdən azad olunması nəticəsində intellektual kapitalın dəyərsizləşməsi imkanı yaranır.

3. Bazar (müşəri) kapitalı. Bazar kapitalına aşağıdakılar daxil edilir: əmtəə və xidmət nişanları; şirkət adları; işgüzar nüfuz; təşkilatlarda öz adamlarının (*insiders*) olması, tərəfdaşlar və ya müştərilər; daimi alıcıların olması; müştərilərlə təkrar müqavilələr və s.

Biznesin uğuru nöqtəyi-nəzərindən yuxarıda sadalananlar aktivlərin vacib hissəsi hesab olunur, baxmayaraq ki, terminin dəqiq mənasını götürsək ona aid deyillər. “Müşəri kapitalı” anlayışını elmə ilk dəfə 1993-cü ildə Herbert Sent Onj daxil edib.

İqtisadi kateqoriya kimi intellektual kapitalın mahiyyətini müxtəlif iqtisadi subyektlərin münasibətlər sistemi kimi müəyyən etmək mümkündür. Subyektlərin iqtisadi maraqları əsasında konkret əmtəələrin, xidmətlərin, gəlirlərin istehsalı, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi, dünya və regional inkişafın qeyri-bərabərliyi problemlərinin həlli məqsədilə intellektual kapitalın dayanıqlı təkrar istehsalı elmin progressiv inkişafı əsasında mümkündür.

Kapitalın artıq məlum olan funksional formaları ilə müqayisədə intellektual kapital inkişafın daha yüksək pilləsi hesab olunur. Onun meyarı isə cəmiyyətin iqtisadi inkişafının daha dayanıqlı səviyyəsi, cəmiyyətin strukturunun səmərəliliyidir. Kapitalın əvvəlki formaları əsasında inkişaf edən intellektual kapital onların əsas xüsusiyyətlərini özündə cəmləşdirərək spesifik funksiyalara da malik olur:

- intellektual kapitalın mövcudluğu və progressiv inkişafı;
- işçilərin, sahibkarların, elm xadimlərinin, personalı idarə edənlərin, hər bir konkret iqtisadi sistemin təkrar istehsalının əsas modellərini formalaşdırın və reallaşdırınların düşüncəsinin kreativ olması;
- belə kapital sistemində tədricən istehsal, bölgü, tədavül və istehlakı bütövlükdə əhatə edən intellektual mərkəzin yaradılması.

Hazırda intellektual kapitalın maddiləşməsinin müasir formaları istehsalın, əməyin maddi amilləri (patentlər, lisenziyalar, nou-hau, modellər, proqramlar və s.) hesab olunur. Onlar cəmiyyətin və onun subyektlərinin bütün sferalarında geniş tətbiqini tapır.

Sistem əmələ gətirən elementi elm olan intellektual kapital tədricən öz orijinal hərəkət formasını əldə edir.

Bütün kapitalar kimi intellektual kapital da özünün hərəkət xüsusiyyətlərinə malikdir və öz təsirini korporativ strukturun bütün tərkib hissələrinə yayır.

İntellektual kapital özünü sistem kimi formalaşdıraraq, tamamlayaraq, realizə edərək hərəkətin başa çatmış prosesini həyata keçirir. İntellektual kapitalın hərəkət tsiklinin əhəmiyyətli hissəsi investisiya vəsaitlərinin xərclənməsi ilə əlaqədardır. Lakin həmin vəsaitlərin geri qayıtması dərhal baş vermir. Yalnız kapitalın maddiləşməsi mərhələlərində (marketing-sistemlərin fəaliyyəti ilə müəyyən edilən) xərclərin ödənilməsi, mənfəət əldə edilməsi imkanları yaradılır.

İntellektual kapital işçi qüvvəsinin keyfiyyət xüsusiyyətləri ilə əlaqədardır. İntellektual kapitalın ərsəyə gəlməsi üçün bir tək yaradıcı potensialın olması kifayət etmir. Onun yaranması üçün baza rolunda işçi qüvvəsinin aşağıdakı xüsusiyyətləri çıxış edir: təbii keyfiyyətlər (sağlamlıq, psixofizioloji dayanıqlıq və s.), sistematik olaraq öz üzərində işləməklə fərdə əzmkarlıqla çalışmaq imkanı və istəyi verən müvafiq tərbiyə; peşəkar hazırlıq, onun daim yüksəldilməsi üzərində işləmək şərti ilə ixtisas səviyyəsi, yeni həllərin tapılması, bilik və təfəkkürü inkişaf etdirmək şərti ilə daima işçinin mədəni səviyyəsinin yüksəldilməsi; sahiblik hissi. Ümumilikdə, bu intellektual kapitalın ayrılmaz hərəkətverici hissəsi olan müəyyən yaradıcı kreativ mentaliteti formalaşdırır.

İntellektual kapital əmək prosesində maddiləşən və ya meydana çıxan insanın qabiliyyətlərini (başqa sözlə, fərdin, müəssisənin, firmanın, şirkətin, ölkənin məcmu işçisinin işçi qüvvəsinin keyfiyyəti) müəyyən edən xüsusiyyətlər sistemidir. Həmin fərd hər bir subyektin iqtisadi marağı və onların məcmusu əsasında onların təkrar istehsalı məqsədilə əmtəə, xidmətlər, əlavə dəyər yaradır.

İntellektual kapital anlayışını öyrənərkən bu kateqoriyanın aşağıdakı xüsusiyyətlərini qeyd etmək lazımdır:

- müasir şəraitdə intellektual kapital iqtisadi inkişafın əsas meyillərini müəyyən edir;
- intellektual kapitalın formalaşması insandan və bütövlükdə cəmiyyətdən əhəmiyyətli və artmaqda olan xərclər tələb edir;
- biliklər, bacarıqlar, təcrübə şəklində olan intellektual kapital yığıla bilər;
- intellektual kapitalın yığılmasına müvafiq olaraq onun gəlirliyi müəyyən həddə (aktiv əmək fəaliyyətinin yüksək sərhədi ilə (aktiv əmək yaşı) məhdudlaşdırılmış) qədər yüksəlir, sonradan isə kəskin aşağı düşür;
- intellektual kapitala investisiyaların xarakteri və növləri tarixi, milli, mədəni xüsusiyyətlərlə və ənənələrlə şərtlənir;
- intellektual kapitala investisiyalar onun sahibini daha yüksək gəlirlə təmin etməlidir;
- intellektual kapitala investisiyalar həcminə görə kifayət qədər əhəmiyyətli, vaxta görə uzunmüddətli və xüsusiyyətinə görə inteqral iqtisadi və sosial səmərə verir. İnsana investisiyalar nə qədər tez həyata keçsə, bir o qədər tez gəlir əldə etmək mümkündür. Lakin yadda saxlamaq lazımdır ki, daha keyfiyyətli və uzunmüddətli investisiyalar daha yüksək və uzunmüddətli səmərə verir. İntellektual kapitalda investisiya dövrünün uzunmüddətliliyi fiziki kapitaldan daha yüksəkdir. Sonuncuda bu orta hesabla bir ildən beş ilədəkdir. Təhsil edilən investisiyaların dövrü isə 15-20 ilə çata bilər və sonradan davam edərək bütün əmək fəaliyyəti dövrünü əhatə edə bilər;
- intellektual kapital fiziki kapitaldan likvidlik dərəcəsinə görə fərqlənir. İntellektual kapital dövriyyə kapitalı deyildir; yalnız biliklərin patentləşdirilməsi üçün yararlı olan onun xidmətləri və ya ayrıca elementləri alına və ya satıla bilər. İntellektual kapital öz sahibindən, canlı insan şəxsiyyətindən ayrılmazdır. Ona görə də aktiv kimi o demək olar ki, tamamilə likvid deyil;
- onun inkişafına yönələn investisiyaların mənbəyindən asılı olmayaraq intellektual kapitaldan istifadəyə həmişə fərdin özü tərəfindən nəzarət olunur;
- intellektual kapitalın fəaliyyəti, onun tətbiqindən əldə edilən səmərə subyektin azad surətdə iradəsini ifadə etməsi, onun fərdi maraqları və seçimi, onun maddi və mənəvi maraqları, məsuliyyəti, dünyagörüşü və ümumi mədəni səviyyəsi (o cümlədən iqtisadi) ilə şərtlənir.

İqtisadi sistemin inkişafı, başqa sözlə insanın mənəvi, təbii, intellektual fəaliyyəti ilə şərtlənən ziddiyyətlərin aradan qaldırılması bilavasitə intellektual kapitalın hərəkətindən asılıdır. İntellektual kapital iqtisadi sistem üçün idarəedici sistem kimi çıxış edir.

İntellektual kapital amillərinin təbiəti ilə şərtlənən spesifik xüsusiyyətləri xarakterizə edən sosial-iqtisadi sistemi təşkil edir. İntellektual kapitalın əsasını özünün müəyyən inkişaf mərhələsində davamlı əlavə dəyər yaratmaq imkanı verən əmək bacarıqları təşkil edir.

İşçinin şəxsiyyəti, onun bacarıqlarının unikallığı intellektual kapitalın əsası kimi əmək bacarıqlarının keyfiyyətli inkişafının inteqral göstəricisinə çevrilir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində insanın intellektual kapitalı şirkətin gələcəyi, onun dayanıqlı inkişafının qarantıdır. Dünya təcrübəsi sübut edir ki, hazırda dünya bazarında dayanıqlı fəaliyyət göstərən nəhəng xarici şirkətlər yeni inkişaf mərhələsinə keçmişlər. Onların fəaliyyətinin müəyyənədiçi konsepsiyasının əsasını qeyri-bərabər paylanmış resursların rəasional idarə edilməsi deyil, təcrübədə formalaşdırılmış və reallaşdırılmış intellektual kapitalın təkrar istehsalı təşkil edir. İnkişaf etmiş ölkələrin korporasiyalarının təcrübəsindən istifadə etmək üçün həmin kapital

formasının mahiyyətini, yaradılması mexanizmini və inkişafını başa düşmək, onun idarə edilməsi sahəsində təşkilatın təsərrüfat siyasətinin əsas istiqamətlərini və vəzifələrini müəyyənləşdirmək lazımdır. Təəssüflər olsun ki, kapitalın həmin kateqoriyası keçid iqtisadiyyatı şəraitində özünün nəzəri və empirik əsaslandırmasını və inkişafını tapmamışdır. Lakin intellektual kapitalın aktuallığı onun fərdi qaydada təkrar istehsalı prosesini qaçılmaz edir və bazar rəqabətinin güclənməsi mənfəət əldə edilməsinə xidmət edən bütün amillərin nəzərə alınmasının vacibliyini bir daha ortaya qoyur.

Üçüncü minilliyin şirkətlərində fərdin təşkilatın fəaliyyətinə töhfələrinə və intellektual kapitalın təkrar istehsalının əsası olan onun intellektual potensialından optimal istifadə olunmasına diqqət yetirilir.

Lakin ölkəmizdə şirkətin inkişafının və rəqabətədavamlılığın təminatının əsas amili kimi insan resurslarının qiymətləndirilməsi bir çox rəhbərlərin idarəetmə alətlərinə daxil edilmir. Hazırda ölkəmizdə istehsal strukturunda fərdlərin imkanlarının tamamilə reallaşdırılması üçün şərait yaradılmayıb. Bu adətən təkrar istehsal prosesində intellektual bacarıqların qeyri-adekvat qiymətləndirilməsini əks etdirən əməyin ödənilməsi səviyyəsi ilə əlaqədardır. Bundan başqa, işçi mövcud təcrübə və biliyini tamamilə reallaşdırarsa, onda o işlənmiş resurs kimi işdən qovula bilər. Bütün bunlar intellektual potensialdan qeyri-səmərəli istifadəyə gətirib çıxarır.

Bazar rəqabətinin kəskinləşməsi mənfəət əldə edilməsinə xidmət edən bütün amillərin nəzərə alınmasını tələb edir. Bütün rəhbər işçilər üçün şirkətin inkişafının və rəqabətədavamlılığın təmin edilməsinin əsas amili kimi insan resurslarının qiymətləndirilməsi idarəetmə alətlərinin sırasına daxil edilməlidir.

Son illər müəssisələrin qiymətləndirilməsinin daha təkmil metodları yaranır. Onlar yanaşma tərzlərinə görə fərqlənirlər. Daha sadə metodikalarda qiymətləndirmə yaradılan mənfəət və şirkətlərin aktivləri əsasında həyata keçirilir. Daha mürəkkəblərində isə “müşəri kapitalı”nın və “qudvil”in (başqa sözlə, alıcının şirkətə onun nüfuzuna, təcrübəsinə, ticarət nişanına, işgüzar əlaqələrinə və s. görə ödədiyi mükafatın) qiymətləndirilməsi həyata keçirilir. Son illər şirkətin qeyri-maddi aktivlərinə insan, intellektual, təşkilati və personalla əlaqədar olan digər kapital növləri daxil edilir.

Azərbaycan şirkətlərində insan kapitalının həcmi ya azaldılır, ya da ümumiyyətlə, nəzərə alınmır. Bununla yanaşı, hazırda iqtisadi inkişafın əsas mənbəyi hesab edilən təşkilatın intellektual aktivləri qiymətləndirilmir [3].

### **İnsan kapitalının ölçülməsi metodları**

Deyntri Daffinin qeyd etdiyi kimi, təşkilatlar loyallıq, istehlakçılarla qarşılıqlı münasibətlər qurmağı bacarmaq və riskə getməyə hazır olmaq kimi qeyri-maddi xüsusiyyətlərə daha çox fikir verməyə başlayırlar, həmçinin onların formal qiymətləndirilməsi yollarını axtarırlar [4].

Şirkət rəhbərləri insan keyfiyyətləri potensialının nə qədər vacib və baha başa gələn olduğunu başa düşürlər və onu konkret olaraq “insan kapitalı” anlayışına çevirirlər. İşçilərin bilikləri və motivləri ilə şirkətin maliyyə nəticələri arasında əlaqələrin müəyyən edilməsi kifayət qədər mürəkkəb bir işdir.

İnsan və intellektual kapital nəzəriyyələri bir-biri ilə sıx qarşılıqlı əlaqədədir. Məsələn, *Skandia Insurance* şirkətinin mütəxəssisləri struktur və insan kapitalını intellektual kapitalın tərkibinə daxil edirlər. Bu zaman onlar insanın töhfəsi, onun daima yaratmaq və daha böyük dəyər ortaya qoymaq qabiliyyəti baxımından gələcəkdə gəlir əldə etmək imkanlarını nəzərə alırlar. Ona təşkilatın əməkdaşlarının timsalında və metodologiyalar, patentlər, layihələr, qarşılıqlı əlaqələr şəklində malik olduğu bütün məcmu biliklər daxil edilir.

*Arthur Andersen* şirkətinin insan kapitalına xidmət şöbəsinin kadr məsələləri və personalın idarə edilməsi üzrə direktoru Hetç qeyd edir ki, insan kapitalı bilik və bacarıqların çərçivəsindən kənara çıxır, tərkibinə loyallıq, motivasiya və komandada işləmək bacarığı kimi başqa keyfiyyətləri də daxil edir.

Şirkətdə insan kapitalının idarə edilməsi əməkdaşların bilik və təcrübəsindən səmərəli istifadə etməyə imkan verir. Şirkətin insan kapitalı dedikdə, müəssisənin əməkdaşlarının təhsilinə, bacarıqlarına və gələcəyinə məcmu investisiyaları başa düşülür. O, əməkdaşların səriştəsi, onların ünsiyyət bacarığı və şirkətə faydası kimi nəzərdən keçirilə bilər.

Müasir əmək bazarında mütəxəssislər işə götürənləri seçmək üçün böyük müstəqilliyə malikdirlər. Digər tərəfdən insan kapitalı da bu işin vacibliyini artırır. Şirkətlərdən əməkdaşların getməsinin əsas səbəbi onların özlərinə tələbin olmadığını hiss etmələri və bacarıqlarının tam inkişafını tapması üçün imkanı görməmələridir.

İnsan kapitalının idarə edilməsi konsepsiyasının tərəfdarları əmindirlər ki, əməkdaşların təşkilatın maliyyə göstəricilərinə təsirini ölçən şirkətlər onların insan keyfiyyətlərini müəssisənin maliyyə göstəricilərinə çevirmək məqsədilə əməkdaşlarını seçə, idarə edə, qiymətləndirə və imkanlarını inkişaf etdirə bilərlər.

Bəzi menecerlər insan kapitalının idarə edilməsi ideyasına skeptik yanaşırlar. *Bain & Co* konsaltinq şirkətinin əməkdaşı Federik Reyqeld hesab edir ki, aparıcı əməkdaşların uzaqlaşma faizinin təhlili və onlarla həqiqi tərəfdaş müqavilələrinin imzalanması şirkətə ən yaxşı işçiləri saxlamağa və onların bacarıqlarını səmərəli şəkildə inkişaf etdirməyə imkan verəcək. O hesab edir ki, həqiqətdə şirkətlər əməkdaşlarının dəyərinin ölçülməsinə maliyyə aktivlərinin qiymətləndirilməsi kimi yanaşdıqlarından onların dəyərini azaltmış olurlar [4].

Lakin təşkilatlar tədricən ənənəvi mühasibat metodlarının nəzərə ala bilmədiyi insan kapitalı ilə şirkətin maliyyə nəticələri arasındakı mühüm əlaqənin olduğunu dərk edirlər.

1982-ci ildən etibarən ABŞ-da özəl sektorun müəssisələri ticarət, dağ-mədən, neft, tikinti və kənd təsərrüfatı sahələri üçün maşın, dəzgah, mühərrik və turbin, ölçü və nəzarət cihazları, avadanlıqlar alışı üçün hər il müqayisəli qiymətlərlə 110 milyard dollar civarında vəsait ödəyiblər.

İnformasiya texnikasının alışı xərcləri daim artır. 1982-ci ildə Amerika şirkətləri kompüter və informasiya texnologiyalarının alışına 49 milyard dollar, 1987-ci ildə 86,2 milyard dollar vəsait sərf ediblər, 1991-ci ildə isə bu rəqəm 112 milyard dollaradək yüksəlmişdir [5].

Bu rəqəmlərə biliklərin əldə edilməsinə sərf edilən investisiyalar, məsələn, elmi-tədqiqat və təcrübə konstruktor işləri xərcləri daxil edilməmişdir.

Brukinqs İnstitutunun əməkdaşı Marqaret Bler Kompütstatın məlumat bazasına daxil edilmiş ABŞ-ın bütün emaledici və dağ-mədən şirkətlərinin bazar dəyəri ilə onların maddi aktivləri (əmlak, avadanlıq) arasındakı nisbəti hesablamışdır. 1982-ci ildə belə aktivlərin şirkətin bazar dəyərində xüsusi çəkisi 62,3% təşkil etmişdi, 1992-ci ildə isə bu rəqəm 37,9%-ədək azalmışdı. Bununla yanaşı, icmal yalnız sənaye şirkətlərinə toxunmuşdu [5].

*IBM* və *Microsoft* şirkətlərinin mühasibat kitabları müəssisələr arasındakı maraqlı fərqləri meydana çıxarmağa imkan verir. *IBM* şirkəti artıq bir əsrdən çoxdur ki, hesablama maşınlarının istehsalçısı kimi tanınır. Lakin 1983-cü ildə o istehsal etdiyi kompüterlər üçün kiçik *Microsoft* şirkətinin əməliyyat sistemini seçmişdir. *IBM* şirkətinin istehsal etdiyi məhsulun həcmi *Microsoft*-dan 15 dəfə çoxdur. 1996-cı ilin noyabrında *IBM* şirkətinin aktivlərinin bazar kapitallaşması təxminən 70,7 milyard dollar təşkil edib, *Microsoft*-un ümumi kapitallaşması isə 85,5 milyard dollar olub.

Amortizasiya çıxılmaqla *IBM* şirkətinin əmlakının, əsas istehsal fondlarının və avadanlıqlarının ümumi dəyəri 16,6 milyard dollar təşkil edirdi, *Microsoft*-un qalıq dəyəri isə təxminən 930 milyon dollar olub. Beləliklə, *IBM* şirkətinin əsas fondlarının dəyəri onun bazar kapitallaşmasının 23%-ni, *Microsoft*-un əsas fondlarının onun bazar kapitallaşmasındakı payı isə 1%-dən də az olmuşdur.

Bəzi şirkətlərin, sözün əsl mənasında, sahibləri yoxdur. Məsələn, *Elektronik Deyta Sistemz-in (EDS)* səhmdarları onun aktivlərinin sahibləri deyillər, baxmayaraq ki, onun səhmləri Nyu-York fond birjasında kotirovka olunur. *EDS*-in aktivləri *Ceneral Motors*’a (*CM*) malikdir, səhmdarların mülkiyyəti isə *EDS*-in mənfəətinin bir hissəsinin dividend şəklində onlara veriləcəyi haqqında *CM*-in geri çağırılabilən zəmanətidir. 1996-cı ildə *CM EDS*-i ayrıca şirkət kimi ayırır [5]. Bununla

da, demək olar ki, intellektual aktivli şirkət formalaşdır. Burada ziddiyyətli vəziyyət yaranır: Müəssisənin əsas fondları nə qədər azdırsa, bir o qədər sərfəlidir. Müəssisənin qərargahı və istifadə edilən nəqliyyat vasitələri icarəyə götürülə bilər. Əgər onun intellektual kapitalı varsa, onda o fiziki kapitalını idarə etməyə və saxlanma xərclərinə sərf etmədən mənfəət əldə edə bilər.

Məsələn, *Union Pacific* şirkəti dəmir yollarının istismarı ilə məşğul olmur, yalnız dəmir yolu şəbəkəsi üzrə icarəyə götürdüyü yük vaqonları və lokomotivlərinin hərəkətini informasiya sistemləri vasitəsilə idarə edir.

Keçən əsrin 90-cı illərinin ortalarında nəhəng banklar öz gəlirlərinin üçdən birini məlumatların emalından, girov kağızı ilə təmin edilmiş qiymətli kağızların satışından və xidmətlərdən əldə edirdilər. 1982-ci ildə isə onların belə gəlirləri ümumi gəlirlərinin dördə birindən az idi.

Müəssisələr tədricən iki qrupa ayrılır: aktivlərin sahibləri və onların icarədarları.

Şirkətin təsvir olunan proseslərlə əlaqədar struktur, təşkilati və innovasiya kapitalını fərqləndirirlər.

Struktur kapitalı dedikdə, məlumat bazası, istehlakçıların siyahısı, rəhbərlik, ticarət nişanları və təşkilati strukturlar başa düşülür.

Təşkilati kapital dedikdə, sistemləşdirilmiş və bir yerə yığılmış səriştə üstəgəl şirkətin innovasiya imkanlarını reallaşdırmağa imkan verən sistemlər, həmçinin kapital yaradılmasının təşkilati imkanları başa düşülür. O proses, mədəni və innovasiya kapitalından ibarətdir.

İnnovasiya kapitalı dedikdə, komməriya hüququ ilə qorunan intellektual mülkiyyət şəklində olan şirkətin yenilənmə bacarığı, həmçinin iş metodikası və komməriya sirrləri kimi digər qeyri-maddi aktivlər və dəyərlər başa düşülür.

Artıq yüz ildən çoxdur ki, iqtisadçılar iqtisadi inkişafın ən vacib amilini yeniliklərdə və texnologiyaların təkmilləşdirilməsində görürlər. Uzunmüddətli iqtisadi inkişaf texnoloji inkişaf arasındakı qarşılıqlı əlaqənin olduğunu K.Marks və Y.Şumpeter qeyd etmişlər. Sonralar R.Solou və A.Abramoviç texnoloji yeniliklərin təsirini qiymətləndirdilər. Edvard Denison iqtisadi inkişafın səbəbini biliklərin tərəqqisində görürdü. M.Kaletski keçmiş iqtisadi inkişafa əsasən “nou-hau” və təcrübənin qarşılıqlı təsiri nəticəsində əmələ gəlmiş uzunmüddətli trendə əsaslanan inkişaf modeli qurmuşdur. S.Şmukler 1870-1966-cı illər ərzində bir çox mal və xidmətlərin istehlak qiymətləri indeksinin dəyişməsinə tədqiq edərək M.Kaletskinin nəzəriyyəsini təsdiq etmişdir. O müəyyən etmişdi ki, əlavə mənfəət qiymət artımı nəticəsində deyil, yeni elmi və texnoloji həllərin tapılması ilə əlaqədar xərclərin azalması nəticəsində əldə edilmişdir.

Yeni texnologiyalardan istifadənin dalğavari yayılması konsepsiyası N.D.Kondratyev tərəfindən elmi-texniki tərəqqinin tsiklləri və ya “uzun dalğalar” modelində istifadə olunub.

Keçən əsrin 60-cı illərinin sonu 70-ci illərinin əvvəllərində mikrosəviyyədə informasiya-intellektual amillərin rolunun öyrənilməsi fəallaşdı. C.Helbreyt 1969-cu ildə elmə “intellektual kapital” terminini daxil etdi. Yeni tədqiqat obyektinin təhlili və dəqiqləşdirilməsi, onun struktur elementlərinin ayırd edilməsi keçən əsrin 90-cı illərində fəal surətdə həyata keçirilirdi. T.Fortyun, L.Edvinson, P.Sullivan, L.Prusak, İ.Ross, İ.Xiroyaki şirkətin toplanmış bilikləri ilə onun gələcək imkanları arasında əlaqənin olduğunu qeyd edirdilər. Bu, şirkətin bazar dəyərində də öz əksini tapır.

*ICM Group LLC, Technology Broker Ltd* şirkətlərinin mütəxəssisləri intellektual amillərin identifikasiyası və təsnifatı prosesinə əhəmiyyətli töhfə vermişlər. *Scandia Insurance* firmasında xarici intellektual kapital anlayışı yaranmışdır. Müasir dövrdə intellektual kapitala müəyyən qədər tam tərif K.Sveybi verib [6].

P.Strassmanın tədqiqatlarında ABŞ-da əzcəçılıq sənayesində firmaların toplanmış biliklər kapitalı ilə onun real bazar dəyəri arasındakı asılılıq öyrənilir. Firmanın intellektual kapitalının kəmiyyət qiymətləndirilməsinin və idarə olunmasının nəzəri və metodiki aspektləri Norton və Keplenin tədqiqatlarında nəzərdən keçirilir. Konradın nəzəriyyəsi çərçivəsində qeyri-maddi

aktivlərin aşkar edilməsi və idarə olunması (Sveybinin qeyri-maddi aktivlər monitoru) üçün qeyri-maliyyə indikatorlarından istifadə olunur.

İnsan ehtiyatlarının inkişafı konsepsiyası T.Şultsun, E.Denisonun, C.Kendrikin, C.Mintserin, Q.Bekkerin və bir çox digər iqtisadçıların əsərlərində əsaslandırılır və empirik olaraq isbat edilir.

Y.A.Malenkov qeyd edir ki, təcrübədə firmanın insan kapitalının inkişafının idarə edilməsi zamanı insan kapitalının həcmnin ölçülməsinin aşağıdakı dörd metodundan istifadə olunur:

1. *İşçilərin saxlanılmasına çəkilən birbaşa xərclərin hesablanması metodu*. Ən sadə metodlardan biri. İşçilərə çəkilən ümumi iqtisadi xərcləri (o cümlədən, işçilərin əməyinin ödənilməsi, işçilərlə əlaqədar olaraq sosial fondlara ayırmalar və digər vergilər, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və mühafizəsi, təhsil xərcləri və ixtisasartırma, firmadaxili sosial güzəştlər) nəzərə almağa imkan verir. Metodun çatışmazlığı firmanın insan kapitalının həcmnin natamam qiymətləndirilməsi və qiymətləndirmənin cari xarakter daşmasıdır. Belə ki, bu metod vasitəsilə insan kapitalı deyil, firmanın onun istismarına çəkdiyi xərclər qiymətləndirilir.

2. *İnsan kapitalı dəyərinin rəqabət qiymətləndirilməsi metodu* [7]. Xərclərin qiymətləndirilməsi əsasında istifadə olunan metoddur və işçinin şirkətdən getməsi nəticəsində firmaya dəyəcək zərəri də özündə ehtiva edir:

- aparıcı rəqib tərəfindən birinci metod üzrə istehsalın müqayisəli gücü nəzərə alınmaqla işçilərə çəkilən tam xərclər;
- ixtisaslı mütəxəssis qiymətləndirmələri əsasında şirkətin hər bir işçisinə verilən fərdi mükafatlar;
- işçinin digər şirkətə keçməsi ilə əlaqədar onun ekvivalent işi ilə dəyişdirilməsi xərcləri. Müstəqil axtarış xərcləri, rekrutinq agentliklərinə xərclər, mətbuatda verilən elan xərcləri və s.;
- axtarış zamanı şirkətin zərəri. İstehsal olunan məhsul və xidmətlərin həcmnin azalması, yeni işçinin təlim xərcləri, işçinin yenisi ilə əvəzlənməsi zamanı istehsal olunan məhsulun keyfiyyətinin aşağı düşməsi;
- işçinin özü ilə rəqib şirkətə aparacağı unikal intellektual məhsulların, biliklərin, potensialın itirilməsi;
- bazarın bir hissəsinin itirilməsi mümkünlüyü, rəqibin satışının artması və onun bazarda təsirinin güclənməsi;
- sinergiya və emergentliyin sistem effektinin dəyişməsi. Başqa sözlə, əməkdaşlıq və əməyin kooperasiyası nəticəsində qarşılıqlı təsirin güclənməsi effekti və işçinin çalışdığı qrup üzvlərində keyfiyyətə yeni xüsusiyyətlərin meydana gəlməsi.

İkinci metod birincidən mürəkkəbliyi ilə fərqlənir. Lakin insan kapitalının cari istifadəsi ilə əlaqədar daha tam real dəyərini qiymətləndirməyə imkan verir. O təkəcə aşkar deyil, həmçinin gizli (başqa sözlə, insan kapitalına investisiya xərclərinin alternativ dəyəri) xərclərin uçotu əsasında aparılır. Məsələn, işçilərin kütləvi surətdə xarici şirkətdə işlə təmin olunmaq istəyinin arxasında dəfələrlə artıq əmək haqqı ilə təmin olunma durur.

Əvvəlki metod əsasında insan kapitalının perspektiv dəyəri metodunu inkişaf etdirmək. O rəqabət dəyəri metoduna əlavənin (gələcək 3, 5, 10 və 25 il ərzində insan kapitalı dəyərinin dinamikasının qiymətləndirilməsi) uçotuna əsaslanır.

Bu metoddan nəhəng və uzunmüddətli layihələrin (məsələn, yeni məhsul və texnologiyalar hazırlayan və ya nəhəng yüksək texnoloji obyektlər tikən) hazırlanması ilə məşğul olan şirkətlər istifadə edirlər. Bu metod bir sıra işçilərin dəyərinin qeyri-bərabər artımını nəzərə almağa imkan verir. İşçilərin dəyəri onlar tərəfindən elmi-tədqiqat işinin başa çatdırılması və uzunmüddətli layihələr üzrə daha vacib nəticələrin əldə edilməsi zamanı kəskin artmış olur. Bu vaxt işçinin işdən çıxması şirkətə böyük itki hesabına başa gələ bilər.

3. *Biznes mühitində keçirilən sınaqlar əsasında insan kapitalının dəyərinin qiymətləndirilməsi*. Belə qiymətləndirmə iki yanaşma əsasında həyata keçirilə bilər:



1) işçi tərəfindən şirkətə mənfəət formasında gətirilən və hələ gəritə biləcək konkret nəticələr (və ya aktivlərin (o cümlədən intellektual) artması) üzrə. Qiymətləndirmə gələcək gəlirlər axınının diskontlaşdırılmasına əsaslanır. Həmin gəlirlər işçi tərəfindən qazanılacaq. Lakin burada onun müxtəlif illərdə işdən azad olma ehtimalı da nəzərə alınır.

2) Yüksək informasiya texnologiyaları bazasında menecment, iqtisadiyyat və marketinq üzrə İşgüzar Təlimlər sistemi əsasında insan kapitalının qiymətləndirilməsi. Belə qiymətləndirmə menecerin işinin nəticəsinin real biznes mühitində deyil, real mühitə maksimal uyğunlaşdırılmış biznes mühitinin imitasiyasının proqnozlaşdırılmasına əsaslanır.

Xüsusi proqram təminatından istifadə etməklə işgüzar imitasiya oyunları menecmentin tədrisində geniş istifadə olunur. Hər bir nəhəng şirkət menecerlərinin təliminə ildə on milyonlarla dollar vəsait sərf edir. Bununla yanaşı, mühazirə və imtahanların vasitəsilə standart metodlarla təlimin keçirilməsi kifayət hesab edilmir. Konkret istehsalat şəraitində öz biliyini tətbiq etmək mühüm hesab olunur. Şirkətlərdə işçi və idarəetmə kadrlarının ixtisasartırması da strateji maliyyə və marketinq qərarlarının qəbul edilməsinə imkan vermir. Çünki stajorların səhvləri şirkətə baha başa gələ bilər. Gənc menecerin real itki vermədən, risksiz bacarıqlarının yoxlanılmasının yeganə yolu onun “trenajor”larda, başqa sözlə bazar situasiyası modelləri əsasında işgüzar oyunlarda öyrədilməsidir. Onlar gənc mütəxəssisləri yoxlamağa, daha hazırlıqlı və bacarıqlı seçməyə imkan verir.

Personalın qiymətləndirilməsi üzrə məşhur Amerika mütəxəssisi Y.Fitstents şirkət üçün işçinin iqtisadi dəyərinin müəyyənləşdirilməsi məqsədilə aşağıdakı göstəriciləri təklif edir.

1. İnsan kapitalının mənfəətlilik amili (HCRF) və ya işçiyə düşən satışlar hökumət tərəfindən istifadə olunan və biznes mühitində ümumi qəbul edilmiş standart göstəricidir.

2. Əlavə edilmiş insanın iqtisadi dəyəri (HEVA). O bunu adambaşına düşən (tam məşğulluq ekvivalenti üzrə) “ödənilmiş vergilər və kapitalın dəyəri çıxılmaqla fəaliyyət nəticəsində əldə edilmiş xalis gəlir kimi” müəyyən edir. Onun özünün yazdığı kimi bu, vergilər daxil olmaqla, təkcə bütün xərclər çıxıldıqdan sonra deyil, həmçinin investisiya edilmiş kapitalın dəyərinin ayrılmasından sonra bir işçiyə düşən (tam məşğulluq ekvivalenti üzrə ) real gəliri əks etdirir.

3. İnsan kapitalının dəyəri amili (HCCF). İnsan kapitalına çəkilən əsas xərclərə əmək haqqı, əməkdaşlara güzəştlər üzrə ödəmələr, müvəqqəti işçilərin əməyinin ödənilməsi, işçilərin iş gəlməməsindən və kədr axıcılığından itkilər aiddir. Tam məşğulluq ekvivalenti üzrə bir işçiyə düşən bütün xərclər şirkət üçün işçinin tam dəyərini və ya bir işçiyə ümumi xərcləri xarakterizə edir.

4. İnsan kapitalının əlavə dəyəri (HCVA). Bu göstərici tam məşğulluq ekvivalenti üzrə mənfəətliliyi xarakterizə edir. O, aşağıdakı düstur əsasında hesablanır:

$$HCVA = [Mənfəət - (Xərclər - [Əmək haqqı + Güzəştlər])]/\text{Tam məşğulluq ekvivalenti.}$$

Bu, tam məşğulluq ekvivalenti üzrə orta gəliri xarakterizə edir.

5. İnsan kapitalına investisiyaların geri qayıtma əmsalı (HCROI). O aşağıdakı düsturla təsvir olunur:

$$HCROI = [Mənfəət - (Xərclər - [Əmək haqqı + Güzəştlər])]/(\text{Əmək haqqı} + \text{Güzəştlər}).$$

Bu göstərici insan kapitalının mükafatlandırılmasına investisiya edilmiş (təhsil xərcləri istisna olmaqla) hər bir dollara görə əldə edilmiş gəliri xarakterizə edir.

6. İnsan kapitalının bazar dəyəri (HCMV). Yak Fitstentsin qeyd etdiyi kimi o, bəzən insan kapitalının dəyərinin ölçülməsi üçün “Tobin əmsalı”ndan istifadə edir. Lakin bu əmsal qeyri-maddi aktivlərin dəyərini ölçür və tərkibinə insan kapitalından əlavə proseslərin mümkünlük həcmi, brendin tanınması və ya marketinq fərasəti kimi intellektual kapitalın digər formalarını da daxil edir. Bundan başqa, göstərici fond birjasında kəskin tərəddüdlərə məruz qaldığından onu uzunmüddətli dövr üçün hesablamaq daha məqsədəuyğundur. Daha maraqlı göstərici bir işçi hesabı ilə (tam məşğulluq üzrə) bazar və balans dəyərinin fərqi hesab olunur. Onun hesablanması üçün düstur aşağıdakı kimidir:

$$HCMV = (\text{Bazar dəyəri} - \text{Balans dəyəri}) / \text{Tam məşğulluq ekvivalenti}$$

Beləliklə, yuxarıda göstərilən düsturların köməkliyi ilə insan kapitalını ölçmək və buna əsasən istər ölkə, istərsə də şirkət səviyyəsində onun yaxşılaşdırılması mümkündür.

### **Nəticə**

Şirkətin gələcəyi menecerin ixtisas və bacarıq səviyyəsindən asılı olduğundan, menecmentin gələcək kadr seçimi problemi hələ təhsil prosesində baş verir. Belə ki, şirkətlər ali məktəb tələbələrinin müvəffəqiyyətlərini izləyir, reytinglər keçirir, daha qabiliyyətli tələbələrin təhsil haqlarını ödəyir, onlarla müqavilələr bağlayırlar. Potensialı, perspektivi olan kadrların ixtisaslarının artırılmasının həyata keçirilməsini də şirkət öz üzərinə götürür. Gələcəkdə daha yüksək nəticələr əldə ediləcəyi ehtimal olunan kadrların potensialı isə müəyyən parametrlər əsasında qiymətləndirilir. Bu baxımdan, insan kapitalının ölçülərək qiymətləndirilməsi zərurəti meydana çıxır. İnsan kapitalı müxtəlif amillərin təsiri altında formalaşır və onun ölçülməsinin yuxarıda göstəriləyi kimi bir çox metodları vardır. Şirkət səviyyəsində belə hesablamaların aparılması və uçot sisteminə daxil edilməsi idarəetmə sistemində dönüş yaradacaq və ixtisaslı kadrların cəlb edilməsinə, insan kapitalının daim diqqət mərkəzində saxlanılmasına və inkişafına xidmət etmiş olacaq.

### **Ədəbiyyat:**

1. Журавлев В.А. Национальное богатство креативного общества, его элементы и оценка // Российское предпринимательство, 2009, № 6(2), с. 5-11.
2. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала, М., Вершина, 2006. 320 с.
3. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании // Образование и бизнес, 2000, № 24(48), с. 54-56.
4. Даффи Д. Человеческий капитал. Директору информационной службы // Открытие системы, 2000, № 6, с. 12-17.
5. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций. Новая постиндустриальная волна на западе, М., Academia, 1999, с.382.
6. Костецкий А.Н., Старкова Н.О. Некоторые методические аспекты исследования процесса формирования интеллектуальных активов фирмы // Экономика: теория и практика, 2001, № 1, с. 51–54.
7. Маленков Ю.А. Управление развитием человеческого капитала компании // Образование и бизнес, 2000, № 25(49), с. 38-43.

**УДК 331.101.262**

**Мадатов Мансур А.**

Институт Экономики НАНА, Баку, Азербайджан

[madatmansur@yandex.ru](mailto:madatmansur@yandex.ru)

**Анализ подходов к измерению человеческого капитала**

В статье рассматриваются различные типы капитала. Проанализированы методы измерения человеческого капитала. Человеческий капитал должен рассчитываться не только на национальном уровне, но и на уровне предприятия и организации. Оценка людских ресурсов как ключевой показатель развития и конкурентоспособности компании должна стать инструментом для лиц, принимающих решения. В статье рассматриваются различные формулы, используемые для измерения человеческого капитала.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, интеллектуальный капитал, структурный капитал, система национальных счетов, национальное богатство.

**Mansur A. Madatov**

Institute of Economics of ANAS, Baku, Azerbaijan

[madatmansur@yandex.ru](mailto:madatmansur@yandex.ru)

**Analysis of approaches to measuring human capital**

Different types of capital are considered in the article. Methods of measuring human capital are analyzed. Human capital must be calculated not only at the national level, but also at the level of the enterprise and organization. Evaluation of human resources, as a key indicator of the development and competitiveness of the company, should become a tool for decision-makers. The article considers various formulas used to measure human capital.

*Keywords:* human capital, intellectual capital, structural capital, system of national accounts, national wealth.