

*Mədətov Mansur Akif oğlu,
iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru,
Bakı Biznes Universiteti,
E-mail: madatmansur@yandex.ru
© Mədətov M.A., 2021*

UOT 331.101.262

İNSAN KAPİTALININ İQTİSADI SƏMƏRƏLİLİK GÖSTƏRİCİLƏRİNİN TƏHLİLİ

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi – insan kapitalından istifadənin iqtisadi səmərəlilik göstəricilərinin araşdırılması, onların oxşar və fərqli cəhətlərinin təhlil edilməsidir.

Tədqiqatın metodologiyası – tədqiqat işində müasir çağırışlar nəzərə alınmaqla müqayisəli təhlil, sintez, ümumiləşdirmə metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – əldə edilmiş nəticələrdən, təklif və tövsiyələrdən insan kapitalının yaxşılaşdırılması və ondan istifadənin təkmilləşdirilməsi sahəsində strategiyaların və dövlət proqramlarının hazırlanması zamanı istifadə oluna bilər.

Tədqiqatın nəticələri – dünya təcrübəsinə əsaslanaraq qeyd etmək olar ki, müasir şəraitdə hər bir ölkənin inkişafı insan kapitalı ilə sıx bağlıdır. Bu baxımdan, əldə olunmuş nəticə insan kapitalının iqtisadi səmərəliliyinin yüksəldilməsinə yönəldilmişdir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – tədqiqat işində insan kapitalı əsaslı araşdırılmış, onun səmərəlilik göstəriciləri sistemli təhlil edilmiş və onların yüksəldilməsinin müasir iqtisadi inkişaf baxımından strateji əhəmiyyəti əsaslandırılmışdır.

Açar sözlər: insan kapitalı, insan kapitalının səmərəlilik göstəriciləri, yığılmış orta təhsil illəri, təhsil fondu, itirilmiş əməkhaqqı, ömür boyu fasiləsiz təhsil.

G İ R İ Ş

İnsan kapitalının hesablanması zamanı konkret metodikalar da ölçmələrin hansı vahidlərlə aparıldığından asılı olaraq bir-birindən fərqlənir. Kapital bazar kateqoriyası olduğundan pul və dəyər qiymətləndirmələri təbii hesab olunur. İlkin olaraq insan kapitalının nəzəriyyəçiləri məhz buna üstünlük verirdilər.

Lakin yalnız nəzəri yanaşmalar deyil, eyni zamanda konkret tədqiqat tapşırıqlarının müxtəlifliyi altında hazırlanan bu metodologiyalar insan kapitalının əvəzləyici (nümayəndəli) qiymətləndirilməsinə gətirib çıxarır. Hazırda proxies adlanan belə qiymətləndirmələr çox geniş yayılıb və insan kapitalının natural indikatorlar vasitəsilə ölçülməsini nəzərdə tutur. Onlar bu fenomeni tam əhatə etməkdə iddialı deyillər, ancaq ölkələrarası məzmunlu müqayisələr aparmağa imkan verirlər. Xüsusən nümayəndəli qiymətləndirmələr endogen artım nəzəriyyəçiləri tərəfindən aktiv istifadə olunur.

Tədqiqatın əsas məzmunu

Digərlərindən sonra qəbul edilmiş daha müasir yanaşma insan kapitalının indekslərlə ölçülməsidir. Bu müəyyən dərəcəyədək üstünlükləri cəmləməyə, natural və dəyər qiymətləndirmələrindəki məhdudiyət və təhrifləri aradan qaldırmağa imkan verir. İndeks metodologiyası ölkələrarası və kateqoriyalararası müqayisələr üçün daha uyğundur (məsələn, müxtəlif ərazilərin, ölkə və sosial qrupların insan kapitalı ehtiyatlarını sıralamaq üçün).

Ən geniş yayılmış nümayəndəli qiymətləndirmələr kimi təhsil ilə bağlı xüsusiyyətlərdən, hər şeydən öncə əhali tərəfindən “yığılmış” orta təhsil illərindən istifadə edilir.

Bu göstəricinin sadə görünməsinə baxmayaraq, mövcud statistik məlumatlar əsasında onun hesablanması çoxlu texniki çətinliklərlə müşahidə olunur və metodların seçilmiş kombinasiyasından asılı olaraq müxtəlif nəticələrə gətirib çıxarır. Təhsilin müddəti haqqında ilkin məlumatlar, sadəcə olaraq bəzi ölkələrdə əlçatandır. Həmin ölkələrdə belə məlumatlar hər on ildən bir əhalinin siyahıyaalınması zamanı ümumiləşdirilir.

Bir çox ölkələr üçün isə (Azərbaycan daxil olmaqla) bu cür məlumatlar, ümumiyyətlə, mövcud deyil. Siyahıyaalma zamanı yalnız təhsil səviyyəsi (ilkin, natamam orta, tam orta və s.) haqqında sual verilir. Bu məlumatlara və hər mərhələ çərçivəsində təhsil müddətinə əsaslanaraq məcmu təhsil müddətini və müvafiq olaraq adambaşına düşən orta göstəricini hesablamaq olar. Bundan əlavə, hər sonrakı dövrdə təhsil illərinin sayı məlumatlar əsasında korrektə edilir: müxtəlif yaş qoqorta nümayəndələrinin təhsil səviyyəsi, qovulanların, sinifdə qalanların payı, müxtəlif yaş qruplarındakı ölüm səviyyəsi və s. Bu proses olduqca əmək-tutumludur. Bununla yanaşı, tətbiq olunan metodologiyada məlumatların əlçatan ol-maması ilə bağlı cüzi dəyişikliklər, adətən yekun qiymətləndirmələrdə əhəmiyyətli fərqlərin meydana çıxmasına səbəb olur. Buna baxmayaraq, ana xətt çərçivəsində yığılmış təhsil illərinin orta sayı insan kapitalının ən “qabaqcıl” nümayəndəli qiymətləndirilməsi hesab olunur və ölkələr-arası reqressiya modellərinin qurulması zamanı geniş tətbiq olunur. Bunun vasitəsilə təhsil ilə iqtisadi artım arasındakı əlaqəni (bir qayda olaraq, çox da uğurlu olmayan) ölçməyə çalışırlar.

Təhsil illərinin sayı indikatoru təkcə ən məşhur deyil, həm də ən fəal tənqid olunandır. Neoklassik ekonometrika üçün acı həqiqətə çevrilmiş fakt ondan ibarətdir ki, onun insan kapitalının nümayəndəli qiymətləndirilməsi kimi istifadəsi ölkələrarası reqressiya tənliklərinin artımını izahedici gücünü artırma bilməməsi, yalnız bu indikatorun hesablanması metodikasının çatışmazlıqları ilə bağlı deyil.

Orta təhsil müddəti indikatoru xəstəxanadakı orta temperatur göstəricisindən yalnız bəzi hallarda daha yaxşıdır. Bir tərəfdən, bu, insan kapitalının məcmu ehtiyatlarının ölçülməsi üçün əsas kimi istifadə oluna bilməz. Ona görə ki, təhsil illərinin sayının birbaşa cəmlənməsi qaçılmaz olaraq milli insan kapitalı aqregirlənmiş ehtiyatının təhrif olunmuş xarakteristikasını verəcəkdir: hər biri cəmi altı il oxumuş iki işçinin ehtiyatı tam on iki il oxumuş işçinin ehtiyatına bərabər olacaq ki, bu da apriori səhvdir. Digər tərəfdən, o, əhali arasında insan kapitalının paylanması strukturunu nəzərə almır, onun müxtəlif cinsliyinə müvafiq olaraq düzəliş etmir, təhsilin keyfiyyəti problemlərini və onun iqtisadiyyatın tələblərinə uyğunluğuna məhəl qoymur. Hətta iqtisadi təhlil çərçivəsində bu indikatorun modelə daxil edilməsi reallıqla uzlaşmayan ən azı dörd şərtin qəbul edilməsini tələb edir: işçilərin bütün kateqoriyaları öz aralarında tam əvəzlənəndir (perfect substitutes); müxtəlif işçi qrupları arasında əvəzlənmənin elastikliyinə sübuta ehtiyacı yoxdur; bir illik tədris təhsil sahəsindən (ixtisasdan), onun keyfiyyətindən və texnoloji bazadan (infrastrukturdan) asılı olmayaraq bilik və bacarıqların eyni artımına gətirib çıxarır; işçinin məhsuldarlığı təhsil illərinin sayı ilə düz mütənasib asılılıqdadır.

Təhsil səviyyəsinə görə əhalinin strukturunu xarakterizə edən göstəricilər (əmək

qabiliyyətli əhali və bütövlükdə əhalinin tərkibində müxtəlif təhsil səviyyəli şəxslərin sayı və nisbəti) ekonometrik modellərin qurulması üçün münasib deyil, lakin təhsil və insan kapitalı yığımının əlaqəsini daha yaxşı əks etdirir.

Ölkələrin reytingi üçün tətbiq olunan toplanmış insan kapitalının əlavə, dolayı indikatoru kimi adətən əhalinin ümumi sayında tədqiqatçıların, elmi dərəcə sahiblərinin sayı və payı, qeyri-maddi investisiya kompleksində - ETTKİ-də və təhsildə çalışanların nisbətindən, həmçinin axın göstəricilərindən: müvafiq yaş qoqortalarının müxtəlif təhsil səviyyəsi ilə əhatə olunması, tələbə və doktorantların sayı, ÜDM-də təhsil və elm xərclərinin payı və s.-dən istifadə olunur. İnsan kapitalının dolayı qiymətləndirilməsinin təsvir olunmuş sisteminin mənfə cəhətlərinə keyfiyyət parametrlərini tutmaq və qiymətləndirməyi bacarmamağı aid etmək olar. Bu boşluğu doldurmaq üçün tədqiqatçılar iki yoldan istifadə edirlər: ya təhsilin keyfiyyətinin nümayəndəli qiymətləndirilməsi kimi resursların vahid xərcləri (bu barədə sonra), ya da insan kapitalına aid edilə bilən əhali parametrlərinin birbaşa qiymətləndirilməsinə istiqamətlənmiş digər qeyri-dəyər göstəriciləri cəlb edilir. Məsələn, belə yanaşma E.Hanuşek və D.Kimkonun əsərlərində tətbiq edilib. Onlar iqtisadi artım amillərini təsvir edən regression tənlik parametrlərinin sırasına məktəblilərin beynəlxalq test nəticələrini daxil etmişdilər [1].

Bilavasitə əhalinin bacarıq və qabiliyyətlərini ölçən testlər əsasında əldə edilmiş insan kapitalının nümayəndəli qiymətləndirilməsindən istifadə müəyyən məhdudiyətlərə malikdir. Birincisi, bu qiymətləndirmələr əmək və resurstutumlu prosedur olduğu üçün məhdud sayda ölkələr və müəyyən dövrlər üçün perspektivlidir. İkincisi, bir çox tədqiqatçıların fikrinə görə, bu qiymətləndirmələrin tez-tez bir-birinə və ehtiyatın ilkin natural göstəricilərinə (təhsilin yığılmış il sayı və bu və ya digər səviyyəli təhsili olan şəxslərin payı) zidd olması faktı ölçmələri asanlaşdırmaq əvəzinə, vəziyyəti daha da çətinləşdirir. Ona görə də bu gün natural ölçmələrlə yanaşı, toplanmış insan kapitalının pul qiymətləndirmələrinin əsasını təşkil edən təhsilin kəmiyyət qiymətləndirmələri üstünlük təşkil edir.

Keçmişdə həyata keçirilmiş söylər əsasında insan kapitalının ölçülməsi insan kapitalı nəzəriyyəsinin ən məhsuldar investisiya aspekti ilə bağlıdır. Lakin bu metodu tətbiq etməmişdən əvvəl fərdi, firma və makro səviyyədə hansı məsrəflərin insan kapitalına investisiya kimi nəzərdən keçirildiyini müəyyən etmək lazımdır.

Burada müxtəlif üsullarla birləşdirilmiş, sonsuz müxtəlif konkret üsullar verən iki ekstremal yanaşma mümkündür. Birinci yanaşmaya müvafiq insan kapitalının istehsal xərcləri insanın fiziki və sosial varlıq kimi təkrar istehsal dəyərinə bərabərləşdirilir. İkinci yanaşma bu xərclərin əksər hissəsini istehlaka daxil edir. İnsanların məhsuldar qabiliyyətlərini artıranları isə investisiya hesab edirlər.

Birinci yanaşmanın tərəfdarları insan kapitalını ölkə əhalisinin ümumi dəyəri kimi nəzərdən keçirirlər. Ona görə də insanın həyat fəaliyyətini saxlamaq üçün nəzərdə tutulmuş bütün xərcləri (və ya onların böyük əksəriyyətini) insan kapitalına investisiyalar kimi qəbul edirlər. İlk dəfə bu yanaşma 1883-cü ildə E.Engel tərəfindən tətbiq edilmişdir. O, insan kapitalı ehtiyatını ailələrin uşaqların 25 yaşına çatana qədər tərbiyə və saxlanmasına çəkdikləri xərclərin məcmusu kimi hesablamışdır [4].

Son vaxtlaradək tədqiqatçıların əksəriyyəti ikinci yanaşmanın tərəfdarları idi. Əvvəlcə onlar təhsil və istehsal təcrübəsinin (hər şeydən öncə formal təhsilə qoyulan investisiyalar) yığılmasına xüsusi diqqət yetirirdilər. Təhsilin hər pilləsində təhsil müddəti və onun əldə edilməsi üçün çəkilən xərclər haqqında məlumatlar olduqda milli təhsil fondunun təxmini dəyərini hesablamaq olar. ABŞ üçün belə bir hesablama V.İ.Martsinkeviç tərəfindən həyata keçirilib [12].

Ancaq Təhsil Fondu əhəmiyyətli olsa da, insan kapitalının yalnız bir hissəsini (ölkə

əhalisi tərəfindən yığılmış) əks etdirir. Bir tərəfdən təhsilin parametrləri və digər tərəfdən birbaşa əhalinin qabiliyyət və bacarıqları əsasında aparılan nümayəndəli qiymətləndirmələr arasındakı qeyd olunan fərqlər insan kapitalının əhəmiyyətli hissəsinin formal təhsil sistemindən kənarında - ailə tərbiyəsi, qeyri-formal ünsiyyət zamanı, işdə və s. toplandığına dolayı empirik sübut ola bilər.

İnsan kapitalının ehtiyat elementi kimi insanın fiziki təkrar istehsalına çəkilən xərcləri nəzərə alan kombinirlənmiş yanaşmanın klassik versiyası Kendrikin hesablamasıdır [11]. O, bir tərəfdən məcmu ictimai sərvəti maddi və qeyri-maddiyə, digər tərəfdən isə insanda təcüsum edən (insan kapitalı) və ondan ayrı olana bölür. Kendrik "insan kapitalına" maddi investisiyalara 14 yaşınadək uşaqların tərbiyəsinə çəkilən xərcləri daxil edir. İnsana çəkilən qeyri-maddi investisiya dedikdə isə o, əmək ehtiyatlarının keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması və məhsuldarlığının artırılması xərclərini nəzərdə tutur. Onlara səhiyyə və əməyin mühafizəsi, təhsil və peşəkar hazırlıq xərcləri, eləcə də əldən verilmiş imkanlar adlanan tələbələrin itirilmiş (təhsil almaq əvəzinə işləyəcəkləri halda qazanacaqları) gəlirləri daxildir.

Bu, son dərəcə dəqiqlik tələb edən ziddiyyətli işdə keçmiş səylərin cəmi kimi insan kapitalı ehtiyatının ölçülməsi zamanı, demək olar ki, bütün zəif tərəflər aşkarlanır. İnsan kapitalı eyni anda məqsədyönlü maddi və əmək investisiyalarının (bu, vaxt və/və ya istirahət investisiyalarıdır), insanın təbii və sosial xüsusiyyətləri, bacarıqlarından ayrılmaz olan onun şəxsiyyətinin orqanik hissəsinin nəticəsi kimi çıxış edir. Burada çoxlu ziddiyyət və problemlər var.

Birincisi, hansı xərcləri insan kapitalına investisiyalar, hansılarını isə istehlak xərcləri kimi qəbul etmək məsələsində tədqiqatçıların fikirləri ayrılır. Birbaşa istehsal fəaliyyəti ilə bağlı olmayan bu xərclər iş qüvvəsi kimi insanın cari təkrar istehsalını və ya şəxsiyyət kimi tələbatlarını ödəməyə xidmət edir. Bu və ya digər xərclərin insanın məhsuldar qabiliyyətlərinin artırılmasına töhfələrini empirik yoxlamaq prosedurları hələ mövcud deyil və yəqin ki, yaxın gələcəkdə də meydana gəlməyəcəkdir. Ona görə də tədqiqatçılar istehlak və sosial xərcləri özləri istədikləri kimi müvafiq olaraq istehlak və investisiyalara ayırırlar. Məsələn, Kendrik səhiyyə və əməyin mühafizəsi proqramlarına milli xərclərin 50%-ni insan kapitalına investisiyalar kimi qəbul edir.

İkincisi, ənənəvi kapital yığımından fərqli olaraq, insan kapitalının istehsalı təkə pul vəsaitlərini deyil, həmçinin bu investisiyaların yönəldiyi fərdin şəxsi əməyinin töhfəsini də nəzərdə tutur. Buradan belə bir nəticəyə gəlmək mümkündür ki, bərabər həcmli maliyyə investisiyaları müxtəlif həcmli insan kapitalı formalaşdırma bilər.

Satın alınan avadanlığın qiyməti və istehsalçı firmanın xüsusiyyətləri yüksək dəqiqliklə onun keyfiyyəti haqqında məlumat verə bilər. Eyni zavodda eyni çertyojlara əsasən istehsal olunmuş iki ədəd kompüter böyük ehtimalla eyni istismar parametrlərinə malik olacaqdır. Lakin eyni ali məktəbdə eyni müəllimlərdən eyni dərsi almış iki məzun işəgötürənin zənninə əldə edilmiş bilik və bacarıqların həcmi və keyfiyyəti baxımından bir-birlərindən fərqlənəcəklər. Ali məktəbi bitirən məzunun təhsil kapitalının həcmi yalnız tədrisin keyfiyyəti, keçilmiş kursların məzmunu, texniki təchizat səviyyəsi ilə deyil, eyni zamanda tələbənin şəxsi səyləri və təbii keyfiyyətləri ilə müəyyən edilir.

Üçüncüsü, insan kapitalına edilən investisiya hesablamalarının əksəriyyəti pul ekvivalentinə malik olmayan xərcləri nəzərə almır: uşaqların ailədə tərbiyəsi və təhsil prosesində tələbələrin şəxsi əməkləri. Bu boşluğu özünəməxsus tərzdə kompensasiya cəhdi kimi kölgə komponenti olan tələbələrin hipotetik əmək haqqı itkilərini investisiyaların tərkibinə daxil etmək olar. İtirilmiş gəlirlər demək olar ki, məcmu investisiyalar metodu əsasında hesablanmış bütün insan kapitalı ehtiyatına daxil edilir. Bu xərc maddəsinin metodoloji əsası neoklasik

AUDİT 2021, 2 (32), səh.3-14.
AUDIT 2021, 2 (32), pp. 3-14.

nəzəriyyə ilə marksist siyasi iqtisadının metodologiyası arasındakı fərqə köklənmişdir. Lakin, hər halda, investisiyaların bu maddəsinin yalnız düzgünlüyü deyil, eyni zamanda onun hesablanmasının texniki aspektləri insan kapitalının istənilən kəmiyyət qiymətləndirməsinin necə təxmini olduğunu göstərir.

İtirilmiş əmək haqqı anlayışı ziddiyyətlidir. Onun ziddiyyətliliyini isə aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

1. Hansı yaşdan etibarən itirilmiş gəlirlər hesablanmalıdır? Klassik variantda hədd kimi məktəbdən sonrakı təhsil (ali təhsil) müəyyən edilir. Amma bu gün, ən azı inkişaf etmiş ölkələrdə və transformasiya iqtisadiyyatlarında gənclərin işsizlik problemi kəskin olaraq özünü göstərməkdədir. Müvafiq peşəkar təhsil almamış, lakin işləmək hüququ olan gənclərə iqtisadiyyatda yer yoxdur. Digər bir yanaşma sosial norma baxımındandır. Təsadüfi deyil ki, hazırda ölkələrarası müqayisələr aparmaq üçün 25 yaşdan yuxarı əhalinin təhsil səviyyəsi göstəricilərindən istifadə olunur. Səbəb ondan ibarətdir ki, inkişaf etmiş ölkələrdə gənclərin əksəriyyəti məhz bu yaşda təhsilini başa vurub, daimi iş axtarmaq məqsədilə əmək bazarına üz tuturlar.

Daha az inkişaf etmiş ölkələrdə əmək fəaliyyətinə başlama yaşı aşağı olduğundan burada itirilmiş gəlirlər daha erkən yaşdan nəzərə alınmağa başlanılır. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə məktəbdən sonrakı təhsil nisbətən yüksək xərclər ilə müşayiət olunduğundan əldə edilmiş eyni təhsil səviyyəsi müxtəlif insan kapitalı ehtiyatının toplanmasını ehtiva edir.

2. “İtirilmiş gəlirlər” anlayışı arxasında nə durur? Əgər bu sadəcə olaraq əldən verilmiş mənfəətdirsə, onda absurd nəticəyə gəlirik: investisiyaların həcmi (və müvafiq olaraq yığılmış kapital ehtiyatlarının) əmək bazarında vəziyyətin dəyişməsindən asılı olaraq dəyişir. Təhsil səviyyəsi aşağı olan insanlar üçün işsizlik riskinin azalması oxumağa davam edənlərin itirilmiş gəlirlərinə müvafiq olaraq milli insan kapitalı ehtiyatlarının avtomatik artımı deməkdir. Bundan başqa, uşaq əməyinin qadağan olunması haqqında qanun qəbul edilərsə, milli insan kapitalı ehtiyatları, məsələn Braziliyada (hazırda burada insanlar 11 yaşdan əmək qabiliyyətli hesab olunur) kəskin aşağı düşəcək, kapital yığımının sürəti isə yavaşlayacaq. Lakin məntiqə görə hər şey əksinə olmalıdır.

3. Əgər bu əmək xərclərinin nümayəndəli qiymətləndirilməsi olsa belə, onda o nə dərəcədə yaxşıdır? Aydın ki, əmək bazarındakı vəziyyət iştirakçıların əmək xərclərini əlaqələndirmir, onların dəyər qiymətləndirilməsi zəif əlaqəlidir (əgər əlaqəlidirsə) və bilmək olmur bu əlaqə mənfi və ya müsbətdir və ən əsası, kiçik və orta yaşlı məktəblilərin əmək məsrəflərini necə edək? Onlar üçün (normal iqtisadi sistemlərdə) məşğulluq ilə bağlı alternativ strategiya nəzərdən keçirilmir, lakin bu heç də o demək deyil ki, bu yaşda bilik və bacarıqların əldə edilməsi öz əməyinin investisiyasını tələb etmir.

Müasir cəmiyyətdə bütün həyatı boyu fasiləsiz öyrənmə tədricən imperativə çevrilir. Formal təhsil sistemində orta təhsil müddətinin artmasına baxmayaraq, məcmu insan kapitalı ehtiyatının yaradılmasına onun töhfəsi tədricən azalmaqdadır. Bundan başqa, yetkin əhalinin bilik və bacarıqlarının formalaşması, ixtisas artırmanın xüsusi proqramları çərçivəsində deyil, əsasən, “fəaliyyət prosesində öyrənmə” (learning-by-doing) nəticəsində baş verir. Fəaliyyətin yaradıcı növləri insan kapitalının qeyri-rəsmi yığımına ən böyük töhfə verir. Belə ki, bu zaman “elit” bilik və istehsal təcrübəsi toplanır. Ancaq tədqiqatlar göstərir ki, hazırda fəaliyyət prosesində təlim ETTKİ-dən sektorundan çox kənarda əhəmiyyətli və artmaqda olan bir rol oynayır. Aparığımız hesablamalara görə, inkişaf etmiş iqtisadiyyatlarda məktəbdən sonrakı təhsilin bilavasitə iş yerindəki töhfəsi yığılmış insan kapitalı ehtiyatının, demək olar ki, yarısını təşkil edir.

İnsan kapitalına investisiyaların heç də hamısı məqsədyönlü, şüurlu səylərin nəticəsi

deyil. İstehsalat təcrübəsinin yığılması yalnız əmək proseslərinin kənar təsiridir və əksər hallarda xüsusi məqsədli investisiyaları nəzərdə tutmur. “Hər bir zaman anında fərd tərəfindən yığılmış insan kapitalı ehtiyatı onun əvvəlki həyatında baş verən hadisələr axınının yekun nəticəsidir” [8]. Buradan belə bir nəticə çıxır ki, nə təhsilin natural indikatorlarını kombinə edən təkmilləşdirilmiş nümayəndəli qiymətləndirmələri, nə də məqsədyönlü qeyri-maddi investisiyalar axınının pul qiymətləndirmələri insanlarda təcəssüm edən müxtəlif məqsədli biliklərin bütün zənginliyini əhatə edə bilmir.

Göründüyü kimi, toplanmış təcrübənin verdiyi töhfəni dolayısı ilə, əmək fəaliyyətinin müxtəlif dövrlərində verim normalarını müqayisə etməklə qiymətləndirmək mümkündür. Bu istiqamətdə həyata keçirilmiş çoxsaylı tədqiqatlar sübut edir ki, sabit iqtisadi sistemdə əmək fəaliyyətinin erkən dövrlərində insan kapitalı davamlı artır və ahıl yaşda dəyərsizləşir. Digər bərabər şərtlər daxilində qırılma işçinin əmək bazarına daxil olduğu insan kapitalı ehtiyatı yüksək olduqca daha gec yaşda başlayır.

Ailə daxilində mədəni kapitalın yığılması zamanı məqsədli və qeyri-iradi investisiyaların qəribə kombinasiyası müşahidə olunur. Bir çox hallarda, o hər hansı bir xüsusi səylə əlaqəli deyil. Lakin məhz erkən dövrdə mənimsənilmiş bilik və bacarıqlar ehtiyatı bir çox hallarda formal təhsil və əmək fəaliyyəti prosesində insan kapitalı yığımının müvəffəqiyyəti, müddəti və sürətini müəyyən edir.

İnsan kapitalı timsalında həyata keçirilmiş investisiyaların həcmi ilə əldə edilmiş nəticələrin keyfiyyəti arasında əlaqə naməlum qaldığından, bir çox tədqiqatçıları problemə digər tərəfdən (yığılmış insan kapitalının miqyasını onun gətirdiyi gəlirdən kənarlaşmaqla ölçmək) yanaşmağı məcbur edir.

İnsan kapitalının proqnozlaşdırılan verimi əsasında onun ölçülməsini təklif edənlər öz yanaşmalarını belə əsaslandırırırlar ki, iqtisadiyyata cəlb olunduğu və müvafiq olaraq sahibinə hiss olunacaq dərəcədə fayda gətirən insan tərəfindən yığılmış qeyri-maddi sərvətlərin nəzərə alınması, ölçülməsi və qiymətləndirilməsi məqsəduyğundur [6].

Əlbəttə, tədqiqatçılar çox yaxşı başa düşürlər ki, insan kapitalı yalnız pul deyil, eyni zamanda qeyri-maddi fayda gətirir: işsizlik riskinin azaldılması, əməyin məzmunu və şəraitindən məmnuniyyət, daha yaxşı karyera perspektivləri. Əmək, məşğulluq və bazar münasibətləri sferasının xaricində əhəmiyyətli faydalar mövcuddur: böyük təhsil kapitalı ehtiyatlarının sahibləri orta hesabla daha yaxşı sağlamlığa və uzun ömrə malik olurlar. Lakin bu əlavə qeyri-maddi fayda axını zəif ölçülə biləndir və onu vahid əsasla gətirmək mümkün deyil. Neoklassik aksiomatikada problemi L.Turou dəqiq təsvir edir: “Əgər biz insanların mənfəətinin mövcud konkret pul ekvivalentlərini deyil, sadəcə olaraq faydalılıq axınını maksimallaşdırdığından çıxış etsək, onda qəbul etməliyik ki, istənilən, o cümlədən insan kapitalına investisiyalara aid qərar bu və ya digər dərəcədə rəşional olacaq. Ona görə də, yaxşı və pis qərarları ayırmaq üçün yalnız pul gəlirlərinin maksimallaşdırılmasını diqqətə almaq lazımdır. Hamı başa düşür ki, bu düzgün deyil, lakin bu müəyyən qədər nəticə əldə etməyin yeganə yoludur” [9, s. 122].

Beləliklə, yığılmış insan kapitalının miqyasını ölçmək istəyən tədqiqatçılar onu gələcək faydalar axınına bərabərləşdirməklə də, ciddi metodoloji çətinliklərlə qarşılaşırlar.

Real ehtiyatların həm artma, həmçinin azalma istiqamətində dəyişilməsinin qaçılmazlığı bir neçə növ təhrifin mövcudluğu ilə bağlıdır. Birincisi, insan kapitalının tam uçotunun aparılmasının və bütün gələcək qeyri-maddi faydaların ümumi məxrəcə gətirilməsinin mümkünsüzlüyü səbəbindən. Bununla yanaşı, qeyri-pul gəlirləri yalnız müxtəlif formalarda mövcud olmayıb, eyni zamanda pul gəlirlərindən fərqli olaraq başqa trayektoriya üzrə dəyişə bilər. İkincisi, gələcəyin ehtimal olunan, qeyri-müəyyən xarakterli olması səbəbindən. Real gələcək gəlirlər axınını dəqiq hesablamaq mümkün olmadığından söhbət yalnız gözlənilən axından

AUDİT 2021, 2 (32), səh.3-14.
AUDIT 2021, 2 (32), pp. 3-14.

gedə bilər. Onun hesablanması isə qeyri-müəyyənlik və riskin uçotu prosedurunun hazırlanmasını nəzərdə tutur. Əgər keçmişdə demoqrafik meyillər əhəmiyyətli dərəcədə determinantlaşdırılmışsa və əhalinin müxtəlif kateqoriyalarının əmək fəaliyyətinin müddətlərini kifayət qədər dəqiq proqnozlaşdırmaq mümkündürsə (belə metodika ilə hesablanmış insan kapitalı yığımının həcmi kəskin dəyişmək mümkündür. Məsələn, dəyişmiş təqaüd yaşı ilə), gələcək işsizlik riskini və əmək bazarı konyunkturunu dəqiq qiymətləndirmək problematiktir. Bəzi tədqiqatçılar hesab edirlər ki, milli insan kapitalının qiymətləndirilməsi zamanı onun bazardan kənar fəaliyyət növlərində (hər şeydən əvvəl ailə sektorunda) reallaşdırılan hissəsini də nəzərə almaq lazımdır. Belə modellərdə insan kapitalının məcmu həcminə əlavə element – rəsmi statistika ilə məşğul olmayan insan kapitalı sahiblərinin əmək haqlarının hipotetik məbləği daxil edilir. Üçüncüsü, əmək haqqı və əmək gəlirlərinə təsir edən amillərin çoxluğu, gəlirlərin insan kapitalı və istehsalın digər amilləri arasındakı bölgüsü çətinliyi səbəbindən.

Aydındır ki, üçüncü növ təhriflər başlıca və insan kapitalının həcmi qaytarılmasının kapitalaşdırılması əsasında ölçməyin mümkünlüyünü şübhə altına alır. “Bu model aşağıdakı şərtə əsaslanır: əmək haqqındakı fərq məhsuldarlıqdakı fərqi əks etdirir. Əgər bu belə deyilsə, onda modelin fəaliyyət qabiliyyəti olmur. Lakin məhsuldarlıqla yanaşı əmək haqqı minlərlə səbəbdən asılı ola bilər. Məsələn, həmkarlar təşkilatları öz üzvləri üçün əmək haqqına artım əldə edə bilər və ya əmək haqqı resessiyanın təsiri altında aşağı düşə bilər...” [5]. Standart yanaşmada, ehtiyatın həmişə verim nəzərdə tutduğu etirazsız qəbul olunur. Verim yoxdur – kapital da yoxdur. “Əgər mal və xidmətlərin (insan kapitalının iştirakı ilə istehsal olunmuş) bazar qiyməti artırsa, onda insan kapitalının dəyəri də artır. Əgər qiymət düşürsə, onda insan kapitalının dəyəri də azalır” [9, s. 1].

Eyni zamanda, verim yalnız nemətin özünün ölçüsü və keyfiyyətindən deyil, həmçinin xarici şəraitdən - tələbin parametrlərindən, iqtisadi və institusional şərtlərdən asılıdır [14]. Birincisi, insan kapitalı istifadə edilməyə (misal üçün işsizlik dövründə), qismən istifadə edilə (natamam məşğulluq) və ya qeyri-məhsuldar (iş yerlərində işçiyə məxsus bilik və bacarıqlara tələb olmadıqda) istifadə edilə bilər. İkincisi, fərdi investisiyalar insan kapitalı sahibi, bu kapitalın reallaşdığı müəssisənin sahibi/meneceri və cəmiyyət/dövlət arasında müxtəlif cür bölüşdürülə bilər. Bir çox hallarda bu sinfi qüvvələrin balansından, əmək münasibətləri subyektlərinin hüquqlarının müdafiəsi institutlarının inkişaf səviyyəsindən və s. asılıdır. Başqa sözlə, işçi tərəfindən gözlənilən fayda vasitəçi halqalarda itərək ona çatmaya da bilər.

Qloballaşma şəraitində vəziyyət dəyişir. Öz ehtiyatı ilə başqa şəraitə düşmüş, məsələn, kənddən şəhərə, kiçik şəhərdən böyük şəhərə, inkişaf etməkdə olan ölkədən inkişaf etmiş ölkəyə köçmüş insan praktiki olaraq dəyişməz insan kapitalının hesabına verimi, demək olar ki, dəfələrlə artırabilir.

Hendriks pul verimi (gəlirlər) əsasında insan kapitalını ölçməyin metodoloji mümkünsüzlüyünü inandırıcı şəkildə sübut etmişdir [2]. ABŞ-da mühacirlərin gəlirlərini araşdıran Hendriks nümayiş etdirdi ki, milli insan kapitalı parametrləri arasındakı fərqlər həm fərdi əmək gəlirləri, həmçinin inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrin ÜDM-ləri arasındakı fərqlərin kiçik bir hissəsini izah etməyə imkan verir. 1990-cı il əhalinin siyahıya alınması materialları əsasında o, 67 ölkədən olan immiqrantın gəlirlərini bir tərəfdən donor ölkələrdə onların soydaşlarının gəlirləri ilə, digər tərəfdən isə amerikalıların gəlirləri ilə müqayisə etmişdir. Onun təhlili göstərdi ki, donor ölkəsinin inkişaf səviyyəsindən, orada mövcud əmək haqqı sistemindən, adambaşına düşən milli ÜDM-dən asılı olmayaraq immiqrantların gəlirləri oxşar xüsusiyyətlərə (yaş, cins, təhsil səviyyəsi, fəaliyyət sahəsi) malik olan amerikalıların gəlirlərindən cüzi fərqlənir. Nisbətən yoxsul ölkələrin halında (adambaşına düşən ÜDM-i

ABŞ səviyyəsinin 18%-dən az olan) təhsil keyfiyyətindəki fərqlər nəzərə alınmaqla insan kapitalı ehtiyatlarındakı fərqlərin beşdə bir hissəsini adambaşına düşən ÜDM səviyyəsindəki fərqlər, üçdə bir hissəsini isə fiziki və insan kapitalı ehtiyatlarındakı fərqlər izah etməyə imkan verir. Yerdə qalanını Hendriks məcmu amil məhsuldarlığının hesabına aid edir. Beş ən kasıb ölkə üçün müxtəlifliyin böyük hissəsi anlaşılmaz olaraq qalır. Klassik şərhə ehtimal olunurdu ki, məcmu amil məhsuldarlığının (total factor productivity - TFP) arxasında texnoloji tərəqqinin töhfəsi gizlənilir. Hazırda TFP-yə baxışlar genişlənməmişdir: o qoyulmuş resurslardan istifadənin səmərəlilik ölçüsü (“yekun nəticəyə təkcə texnoloji dəyişikliklərin deyil, eyni zamanda sosial və siyasi sistemlərin töhfəsini ölçən”) kimi şərh olunur. Bizim zənnimizcə, TFP-nin tərkibində ictimai sərvətin dördüncü qolu olan sosial kapital əhəmiyyətli rol oynayır.

Malliqan və Sala-i-Martin əmək haqqına xarici amillərin təsirini azaltmağa və əmək haqqlarının differensiasiyası şəraitində insan kapitalının xalis səmərəsini fərqləndirməyə cəhd etmişdilər. Onlar “əmək gəliri üzrə ölçülmüş” (labour-income based) insan kapitalı indeksi əsasında ABŞ-ın müxtəlif bölgələrində insan kapitalı yığılması meyillərini ölçmüşlər. Onların yanaşmasının əsasında gəlirlərin kapitallaşması metodu ilə insan kapitalının ölçülməsi durur. İnsan kapitalı ilə əlaqədar olmayan daha inkişaf etmiş və texnoloji cəhətdən inkişaf etmiş regionlarda daha yüksək gəlirlər amilinin təsirini azaltmaqdan ötrü bütün gəlirlər nisbi baxımdan hesablanır. Bununla yanaşı, hər bir ştatda əməyin ödəniş vahidi kimi (burada bütün işçilərin eyni texniki-texnoloji və institusional mühitdə mövcudluğu ehtimal olunur) təhsili olmayan işçinin gəliri götürülür. Malliqan və Sala-i-Martin qeyd edirlər ki, onların metodu əsasında hesablanmış insan kapitalı ehtiyatı təhsilin standart nümayəndəli qiymətləndirmələri ilə müqayisədə daha sürətlə artır. Onların fikrincə, bu, təhsilin keyfiyyətinin yüksəlməsini və onun milli iqtisadiyyatın ehtiyaclarını ödəmək qabiliyyətinin səviyyəsini göstərir. Bu metodologiyaya əsaslanaraq B.Ceong müxtəlif gəlir səviyyəli 45 ölkə üzrə insan kapitalının iqtisadi artıma töhfəsini təhlil edərək Hendriksin aşağıdakı analoji nəticəsinə gəlir: gəlirlər arasındakı fərqin böyük hissəsini maddi və insan kapitalı ehtiyatları arasındakı fərqlər izah etmək olmaz [3].

Müxtəlif yanaşmalar əsasında alınan insan kapitalının qiymətləndirmələri arasındakı fərqlilik dərəcəsi dünyanın müxtəlif bölgələrində çox fərqlənir. Ən böyük uyğunsuzluqlar keçid iqtisadiyyatı yaşamış ölkələrdə müşahidə olunur. İnsan kapitalının nümayəndəli qiymətləndirilməsinə əsaslanaraq (toplanmış təhsil illəri, əhalinin təhsil səviyyəsinə görə paylanması, ETTKİ-də işləyənlərin payı), görürük ki, Rusiya ABŞ-dan bir qədər geridə qalır və İƏİT ölkələrinin isə əksəriyyətini qabaqlayır. Əgər gəlirlərin kapitallaşdırılması əsasında qurulmuş pul qiymətləndirmələrindən uzaqlaşsaq, onda Rusiyanın insan kapitalı ehtiyatı ABŞ-ın səviyyəsinin yalnız 10-20%-ni təşkil edəcək [10].

Maraqlıdır ki, bir sıra inkişaf etməkdə olan ölkələrdə vəziyyət əksinədir. İnsan kapitalının kəskin çatışmazlığı onun sahibləri üçün gəlirlərin kəskin artmasına gətirib çıxarır. Nəticədə, toplanmış təhsil illəri göstəricisi üzrə bu ölkələr İƏİT ölkələrindən geri qalmalarına baxmayaraq, onların insan kapitalının pul qiymətləndirilməsi çox yüksəkdir. Məsələn, Braziliyada Avstriya və ya Hollandiya ilə müqayisədə adambaşına insan kapitalı iki dəfə çoxdur [7]. Əhali sayı arasındakı fərqi nəzərə alsaq, görürük ki, Braziliyada insan kapitalının mütləq ehtiyatları kiçik Avropa ölkələrindən 10-20 dəfə çoxdur.

Təhsil keyfiyyətinin əhəmiyyətli indikatoru və eyni zamanda keçmişdəki səylərin qiymətləndirilməsi əsasında ölçülən insan kapitalı ehtiyatının vacib elementlərindən biri də maliyyə resursları xərcləridir.

Əyani təhsil alan tələbələr arasında işləyərək oxumaq ənənəyə çevrilir. Araşdırmalar göstərir ki, ali məktəbi bitirənədək tələbələrin böyük əksəriyyəti müntəzəm olaraq işləməyə

başlayır. Azərbaycanda mövcud olan bu hal bir çox inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi ilə ziddiyyət təşkil edir. Belə ki, əksər inkişaf etmiş ölkələrdə bir tərəfdən, tələbələrin müntəzəm işlə təmin edilməsi ilə əlaqədar sərt məhdudiyyətlər mövcuddur, digər tərəfdən isə təhsil prosesinin intensivliyi tələbələrə əmək fəaliyyətinə vaxt ayırmağa sadəcə olaraq imkan vermir.

Nəhayət, investisiyanın vacib elementi olan istehsalat təcrübəsinin toplanması. Bir sıra elmi araşdırmalarda sovet dövründə toplanan insan kapitalının əhəmiyyətli hissəsinin bir anda dəyərsizləşməsi tezisi əsaslandırılmağa çalışılır [13]. Bu fikri dərhal rədd edərək bildirməliyik ki, yeni, nisbətən uğurlu nəsilərə insan kapitalı sovet sistemində təhsil alanlar tərəfindən verilmişdir. Əgər gənclərin insan kapitalı kifayət qədər keyfiyyətlidirsə, onda bu, “müəllimlərin” kapitalının “modernləşdirilməsinin” baş verdiyini açıq-aydın şəkildə göstərir.

Bununla yanaşı, insan kapitalının dəyərsizləşməsi ilə deqradasiyası arasındakı fərq xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bazar islahatlarının başlanğıcında baş verənlər dəyərsizləşmə kimi qiymətləndirilə bilər. Lakin, dönməzliyi səbəbindən daha təhlükəli proses olan deqradasiya tədricən baş vermişdir. Əməyə tələbin strukturunda dəyişikliklər uzun müddət əhali tərəfindən yığılmış insan kapitalının əhəmiyyətli bir hissəsinə tələbin olmamasına gətirib çıxardı. Keçid iqtisadiyyatlı ölkələrdə sistemli transformasiya dövrünün yeni iqtisadiyyatın sürətli inkişafı, İKT-nin yayılması, yüksək texnologiyalı xidmətlər sektorundakı artım, qloballaşma ilə eyni vaxta düşməsi vəziyyəti bir qədər də mürəkkəbləşdirdi. Başqa sözlə, bu təkcə formal təhsil sistemində deyil, eyni zamanda əmək fəaliyyəti prosesində prinsipcə yeni insan kapitalının sürətli yenilənməsi və yığılması dövrüdür. Məhz bu dövrdə, əvvəlki daha dinc on illiklərdən fərqli olaraq, insan kapitalını qorumaq, təyinatı üzrə istifadə etməmək problematik, bir çox hallarda isə qeyri-mümkün idi. Nəticədə, sistem nasazlığı baş verdi: əməyə tələbin keyfiyyətinin davamlı deqradasiyası təbii proses olan təcrübə toplanmasına, başqa sözlə, insan kapitalının müsbət işarəli “mənəvi köhnəlməsinə” mane olurdu. Bu yalnız insan kapitalının sovet spesifikasiyasına deyil, eyni dərəcədə yarım əsr əvvəl və yenidənqurma dövründə əldə edilmiş bilik və bacarıqlara da aiddir.

Dəyişmiş sosial-iqtisadi şəraitdə sovet dövründə əldə edilmiş insan kapitalının dəyərsizləşməsi sosial elmlər sahəsindəki təhsilə daha çox şamil oluna bilər. Eyni zamanda, bazar islahatlarının ilkin mərhələdə iqtisadçıların, menecerlərin, hüquqşünasların çatışmazlığı bu ixtisaslara olan tələbin yüksəlməsi ilə nəticələndi. Təbiət elmləri, texniki və tibbi təhsil “sosial cəhətdən neytral” idi və əvvəlki iqtisadi sistemdə onun səviyyəsi, beynəlxalq standartlarda belə olduqca yüksək idi. Yeri gəlmişkən, yaşa görə peşəsində qalmaq bacaran mütəxəssislər arasında gəlirlərin bölüşdürülməsi dolayısı ilə sübut edir ki, onlar insan kapitallarını artırmağı bacarmışlar. Peşələr üzrə əmək haqqının araşdırılmasına əsasən təbiət elmləri üzrə mütəxəssislərin və səhiyyə işçilərinin gəlirləri 50-54 yaşında, təhsil işçilərininki isə 60 yaşından sonra pik nöqtəsinə çatır. Mühəndislərin isə gənc yaşda (30-34 yaşda) gəlirləri pikə çatır. Lakin çox güman ki, bu onların fəaliyyət növləri üzrə paylanmasından asılıdır. Bütün bunları rəhbərlərə də aid etmək olar: böyük iş stajına malik olanlar nisbətən aşağı ödənişli fəaliyyət növlərində cəmləşirlər.

Beləliklə, fəaliyyət növləri üzrə əməyin təhrif olunmuş ödənişi şəraitində yaşlı insanlar yığılmış keçmiş təcrübənin (spesifik insan kapitalı) tələsinə düşmüş olurlar. Eyni zamanda əmək fəaliyyəti prosesində insan kapitalı yığımının səmərəliliyi perspektiv, yəqin ki, formal təhsil parametrləri və əməyə tələbin strukturundakı artan disbalansın əsasında azaldıla bilər. Apardığımız araşdırmalara əsasən deyə bilərik ki, ölkəmizdə hər il məzunların cəmi 42 faizi ixtisası üzrə işləyir. Yerdə qalanı isə ya digər ixtisaslar üzrə işləyir, ya da ümumiyyətlə işləmir. İxtisas üzrə işləməmək və ya iş tapmamaq formalaşmış insan kapitalından səmərəli istifadə edilməməsi deməkdir. Bu həmin insan kapitalına çəkilən xərclərin qayıtmamasına

gətirib çıxarır. Onda elə çıxır ki, belə xərclərə sərf olunmuş vəsaitlərdən israfçılıqla istifadə olunmuşdur. Bütün belə halların qarşısını almaqdan ötrü əmək bazarı təhlil olunmalı, onun tələbləri nəzərə alınmaqla insan kapitalı istehsal olunmalıdır. Hesab edirik ki, burada da bütün bazarlarda olduğu kimi marketing tədqiqatlarının aparılmasına ehtiyac yaranır.

Bir çox hallarda digər sahələrdə əmək haqqı yüksək olduğundan “təhsil xidmətləri istehlakçıları”nın özləri də təhsil aldıkları sferada peşə realizasiyasına can atmırlar.

İslahatların ilk on ilində əmək haqları mədənçıxarma sənayesinin və maliyyə-kredit sahəsinin xeyrinə bölüşdürülürdü. Bu isə insan kapitalının diskriminasiyasına səbəb olurdu.

Nəticədə fərdi səviyyədə nisbətən yüksək gəlir gətirən, lakin davamlı inkişaf və innovasiyalara şərait yaratmayan sferalarda (vasitəçilik, maliyyə-kredit əməliyyatları) təhrif olunmuş stimullar sistemi formalaşdı (yeri gəlmişkən, oxşar meyilləri L.Priçet inkişaf etməkdə olan ölkələr üzrə tədqiqatlarında qeyd etmişdir). Renta gəlirlərinə əlçatanlığı olan müvafəqiyyətli sektorların müəssisələri yüksək ödənişli ofis məşğulluğunu genişləndirirdilər. Müvafiq olaraq gənclər tərəfindən nüfuzlu və yüksək ödənişli işlərə əlçatanlığı təmin etmiş bu ortağ insan kapitalına tələbi artırmış olurdu. Eyni zamanda, rentadan geri qalmış real sektorun müəssisələri kadr açlığı hiss edirdi.

Y E K U N

Bu sadə nümunələr insan kapitalı qiymətləndirilmələrinin nə dərəcədə şərti və həssas olduğunu aydın şəkildə göstərir. Lakin bu cür tədqiqatlar müsbət kənar təsirlərə malikdir: onlar bu resursun yığılması və istifadəsi zamanı baş verən problem və ziddiyyətləri aşkar edir.

Hazırda insan kapitalının ölçülməsinə maraq çox yüksəkdir. Ancaq hər hansı bir yanaşma bəzi vacib aspektləri nəzərə almır və buna görə də əhəmiyyətli təhriflərə gətirib çıxarır. Müxtəlif yanaşmalar əsasında əldə olunan qiymətləndirmələrdəki fərqlərin bir hissəsi texniki xarakter daşıyır.

Artıq müasir iqtisadiyyatın əksər liderləri insan kapitalına investisiyaların balanslaşdırılmasını, onların dövlətin gələcək inkişafı və çiçəklənməsi üçün vacibliyini qəbul etmişlər.

İnkişaf etmiş ölkələrdə insan kapitalının inkişafı informasiya-texniki inqilabın prioritet istiqaməti kimi nəzərdən keçirilir və dövlətin daim diqqət mərkəzindədir.

Sonda onu qeyd etmək olar ki, istənilən xalqın rifahı və dayanıqlı inkişafı insan kapitalından asılıdır. Ona görə də istər müəssisə, istərsə də bütövlükdə ölkə səviyyəsində insan resurslarının inkişafı və insan kapitalına balanslaşdırılmış investisiyalar sahəsində düşünülmüş və ardıcıl siyasətə ehtiyac vardır.

Ədəbiyyat siyahısı:

1. Hanushek E.A., Kimko D. D. Schooling, Labour Force Quality, and the Growth of Nations // American Economic Review. 2000. Vol. 90, No 5. p. 1184-1208.
2. Hendricks L. How Important is Human Capital for Development? Evidence from Immigrant Earnings // American Economic Review. 2002. Vol. 92, No. 1.
3. Jeong B. Measurement of Human Capital Input Across Countries: A Method Based on the Labourer's Income // Journal of Development Economics. 2002. Vol. 67, No 2. P. 4.
4. Kiker B.F. The Historical Roots of the Concept of Human Capital // Journal of Political Economy. 1966. Vol. 74, No 5.
5. Le T. V. T., Gibson J., Oxley L. Measures of Human Capital: A Review of the Literature // New Zealand Treasury Working Paper No 05/10. 2005. P. 24.
6. Le T.V.T., Gibson J., Oxley L. A Forward-Looking Measure of the Stock of Human

Capital in New Zealand // The Manchester School. 2006. Vol. 74, No 5. P. 602.

7. Leeuwen B. van., Foldvari P. How Much Human Capital Does Eastern Europe Have? Measurement Methods and Results. 2008 // Post-Communist Economies. 2008. Vol. 20, No 2. P. 191.

8. Stroombergen A., Rose D., Nana G. Review of the Statistical Measurement of Human Capital / Statistics New Zealand. Wellington, 2002. P. 3.

9. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1970. P. 1.

10. Валентей С. Д., Нестеров Л. И. Накопление общественного богатства: Россия на фоне общемировых тенденций. М.: ИЭ РАН, 1999.

11. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978.

12. Марцинкевич В. И. Образование в США: экономическое значение и эффективность. М.: Наука, 1967.

13. Нестерова Д., Сабирьянова К. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. Научный доклад N 99/04. М.: EERC, 1998.

14. Тамбовцев В. Реформа российского образования и экономическая теория // Вопросы экономики. 2005. N 3. С. 9.

*Мадатов Мансур Акиф оглу,
доктор философии по экономике,
Бакинский Университет Бизнеса,
E-mail: madatmansur@yandex.ru
© Мадатов М.А., 2021*

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Р Е З Ю М Е

Цель исследования - изучить показатели экономической эффективности использования человеческого капитала, проанализировать их сходства и различия.

Методология исследования - в работе использованы методы сравнительного анализа, синтеза, обобщения с учетом современных вызовов.

Практическая значимость исследования - полученные результаты, предложения и рекомендации могут быть использованы при разработке стратегий и государственных программ по совершенствованию человеческого капитала и его использования.

Результаты исследования - исходя из мирового опыта, можно сказать, что в современных условиях развитие любой страны тесно связано с человеческим капиталом. В связи с этим результат направлен на повышение экономической эффективности человеческого капитала.

Оригинальность и научная новизна исследования - в исследовании подробно изучен человеческий капитал, систематизированы показатели его эффективности и обоснована стратегическая важность их улучшения в условиях современного экономического развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, показатели эффективности человеческого капитала, количество накопленных лет среднего образования, фонд образования, потерянная заработная плата, непрерывное обучение.

*Mansur Akif Madatov, Ph.D.,
Baku Business University,
E-mail: madatmansur@yandex.ru
© M.A. Madatov, 2021*

ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL ECONOMIC EFFICIENCY INDICATORS

ABSTRACT

The purpose of the research - to study the indicators of the economic efficiency of the use of human capital, to analyze their similarities and differences.

The methodology of the research - comparative analysis, synthesis, generalization methods were used in the research taking into account modern challenges.

The practical importance of the research - the results, proposals and recommendations obtained can be used in the development of strategies and government programs to improve human capital and its use.

The results of the research - based on world experience, we can say that in modern conditions the development of any country is closely related to human capital. In this regard, the result is aimed at increasing the economic efficiency of human capital.

The originality and scientific novelty of the research - the research thoroughly studied human capital, systematized the indicators of its effectiveness and substantiated the strategic importance of improving them in the context of modern economic development.

Keywords: human capital, indicators of the effectiveness of human capital, the number of accumulated years of secondary education, education fund, lost wages, lifelong learning.

*Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
11.03.2021
Təkrar işləməyə göndərilmişdir:
18.03.2021
Çapa qəbul olunmuşdur: 02.04.2021*

*Дата поступления статьи в редак-
цию: 11.03.2021
Отправлено на повторную обра-
ботку: 18.03.2021
Принято к печати: 02.04.2021*

*The date of the admission of the article to
the editorial office: 11.03.2021
Send for reprocessing: 18.03.2021
Accepted for publication: 02.04.2021*