

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

DOI: 10.59610/bbu3.2024.3.6

Гаджиева Лейла Ариф кызы,
доктор философии по экономике, доцент,
Азербайджанский Государственный
Экономический Университет (UNEC),
Email: leyla_hajiyeva@unec.edu.az;
Бархударов Мансур Иса оглы,
кандидат экономических наук, доцент,
Азербайджанский Государственный
Экономический Университет (UNEC),
Email: mansur_ib@yahoo.com
© Гаджиева Л.А., Бархударов М.И., 2024

УДК: 331.07

JEL: J24;O33;M54

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Р Е З Ю М Е

Цель исследования – состоит в анализе развития человеческого капитала в условиях цифровизации общества и экономики. Новые реалии цифровой трансформации общества требуют новых подходов в сфере управления человеческим капиталом.

Методология исследования - состоит в оценке современного состояния рынка труда и показателей ИКТ на основе статистических данных Азербайджана.

Практическая значимость исследования – данное исследование может стать теоретической базой для исследований в сфере развития человеческого капитала, полученные результаты могут использоваться в процессе управления человеческими ресурсами.

Результаты исследования – выдвинут ряд предложений для развития человеческого капитала на предприятиях.

Оригинальность и научная новизна исследования – состоит в том, что проведена комплексная оценка развития человеческого капитала, выявлена положительная корреляция между развитием ЧК и формированием экономики знаний.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, цифровизация общества, цифровая экономика, искусственный интеллект.

В В Е Д Е Н И Е

Человеческий капитал, состоящий из знаний, навыков и компетенций, которыми обладает рабочая сила, имеет решающее значение для экономического роста и рассматривается как движущая сила экономического развития (Aldieri et al., 2023). Он относится к врожденным производительным способностям людей, которые могут быть улучшены за счет инвестиций в образование, обучение на рабочем месте и здравоохранение (Eide & Showalter, 2010). Его показатели на душу населения и человеческого капитала на

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

одного работника являются мерами качества человеческого капитала, которые отражают среднюю интенсивность человеческого капитала для всего населения и рабочей силы соответственно. Оба показателя влияют на текущую экономическую деятельность, в то время как качество человеческого капитала населения также влияет на будущую экономическую деятельность, когда молодые поколения вступают в рабочую силу (Xiong et al., 2021).

Термин человеческий капитал трудно определить и измерить, и он изучался социологами с разных точек зрения. Его значение для экономического благополучия невозможно переоценить. Он включает знания, таланты, навыки, опыт, интеллект, суждение и мудрость, которыми обладают отдельные лица, и является формой богатства, которое может быть использовано для достижения национальных или государственных целей (Srivastava & Das, 2015). Он стал важным показателем для стимулирования экономического роста (Jing, 2019).

И в то же время, человеческий капитал не ограничивается формальным образованием, он также включает практический опыт и нетрадиционное техническое обучение. Развитие человеческого капитала имеет положительный эффект на развитие экономики в целом (Ogunade, 2011).

Основные понятия о человеческом капитале

Формирование экономики, основанной на знаниях, это фактор, который предопределяет фундаментальные параметры экономического роста и непосредственно связан с понятием развития человеческого капитала. Человеческий капитал играет ключевую роль в устойчивом развитии общества, определяет конкурентоспособность мировой и национальной экономики, тесно связан с технологическим прогрессом. Формирование и развитие экономики знаний подтверждается данными Всемирного банка, которые показывают, что страны, вкладывающие значительные средства в человеческий капитал и знания, постоянно превосходят своих коллег по показателям роста ВВП и инновационным индексам [14]. Ключевым компонентом этой эпохи является человеческий капитал, который состоит из навыков, знаний и способностей. Один из основных исследователей в сфере изучения человеческого капитала Йозеф Шумпетер отмечает, что «Человеческий капитал предполагает формирование запаса технических знаний и навыков, полученных в результате вложения капитала в образование и профессиональную подготовку» (16). В процессе развития человеческого капитала более профессиональные кадры способствуют ускорению научно-технического прогресса, эффективнее используют его достижения и в результате достигают получение более высокой прибыли и улучшение уровня жизни населения. Можно констатировать, что человеческий капитал (ЧК) – это совокупность знаний, умений и навыков, используемых для удовлетворения разнообразных и многочисленных потребностей людей и общества в целом наиболее эффективным образом.

Согласно данным Международной организации труда [7], инвестиции в человеческий капитал связаны с более высокой производительностью труда, технологическими инновациями и экономической устойчивостью. Согласно отчетам ЮНЕСКО, образование оказывает значительное влияние на интеллектуальную базу страны, которая необходима для сильной и гибкой экономики [11]. На постоянно меняющемся рынке труда развитие навыков становится все более важным.

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Развитие современных концепций человеческого капитала тесно связано с развитием западных экономических школ во второй половине XX-го века. Основные работы по современным теориям человеческого капитала связаны с именем американских экономистов Т. Шульца и Г. Беккера, получивших Нобелевскую премию за исследования в рассматриваемой сфере. Кроме того, важные заслуги в разработке концепции человеческого капитала как экономической категории оказали Э. Денисон, Р. Солон, Дж. Кендрик, С. Кузнец, С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Зукас и ряд других экономистов, социологов и историков.

Анализируя труды исследователей в сфере изучения человеческого капитала, отметим следующие особенности [4,9, 12]:

1. Генезис и развитие человеческого капитала имеет историческое содержание и зависимость. Этот капитал представляет собой как собственные личные расходы человека, так и собирается за счет государственных расходов. Эти затраты растут по мере ускорения технологического развития.

2. Национальные и культурные традиции, исторические особенности, экономическая политика, реализуемая государством на микро- и макроуровнях, правовая база, уровень образования общества, уровень благосостояния, развитие здравоохранения и другие факторы оказывают обуславливающее действие на развитие человеческого капитала.

3. Социально-антропологические элементы человеческого капитала заставляют рассмотреть одну из важнейших особенностей этого явления. Накопление и использование этого капитала ограничено физическими характеристиками и возможностями человека, а также условиями использования его потенциала.

4. Возможности реализации и ликвидность человеческого капитала равны нулю. И так, в отличие от физического капитала, владельцем этого капитала является сам человек, его нельзя обменять на деньги. Использование этого капитала в ряде различных экономических отношений происходит под непосредственным контролем самого человека.

5. Уровень производительности человеческого капитала зависит от собственной воли субъекта, материальных и моральных интересов, уровня культуры, уровня внутренней культуры фирмы, уровня организации труда, условий труда, охраны окружающей среды и т.д.

6. Накопление человеческого капитала является главным условием развития экономической системы. Это еще раз подтверждает важность роли и места человеческого капитала в общественном производстве.

7. Человеческий капитал подвержен моральной и биологической эрозии. Это не постоянная величина, она развивается по возрастающей или убывающей линии при определенных условиях. От этого во многом зависит качество жизни, формирование человеческого капитала, правильное функционирование общества и всех структур по его накоплению.

8. Воспроизводство человеческого капитала - явление, обусловленное развивающимися социальными процессами, проявляющееся в диалектическом единстве с антропологическими, социально-экономическими, культурно-историческими и организационно-управленческими сторонами жизнедеятельности человека и общества.

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Развитие человеческого капитала в эпоху экономики знаний

Человеческий потенциал, существующий в границах страны, является ее самым ценным активом в эпоху, когда знания являются новой валютой. Связь между развитием человеческого капитала и эволюцией экономики знаний, безусловно, станет определяющим повествованием для успеха и процветания стран во всем мире, поскольку глобальный экономический ландшафт продолжает меняться. Человеческий капитал важен не только со стратегической точки зрения, но и необходим для навигации в этой новой фазе глобального экономического развития [6,7]. В будущем, основанном на знаниях, будут процветать страны с квалифицированной и гибкой рабочей силой. Особую роль здесь играет формирование и продвижение культуры непрерывного обучения и адаптации, а также необходимость проактивного развития человеческого капитала для решения меняющихся задач экономики знаний.

Интерес для анализа представляет проведенное исследование [5], где авторы проводят статистический и эконометрический анализ влияния различных факторов на развитие ЧК в условиях экономики знаний. Результаты эконометрического анализа показывают, что высокий коэффициент, указывающий на положительную корреляцию между инновациями и развитием навыков, подчеркивает важную роль, которую развитие специализированных навыков играет в содействии инновационным практикам в стране. Эти результаты подчеркивают необходимость целевого финансирования программ развития навыков для создания атмосферы, благоприятствующей инновациям и экономическому росту.

Это исследование предполагает, что увеличение доли людей со средним образованием может быть недостаточным для развития человеческого капитала; скорее, важными соображениями становятся актуальность и качество образования. Решение проблемы качества образования имеет решающее значение, и государства должны учитывать как широту, так и глубину образовательных инициатив, чтобы максимизировать положительное влияние на производительность и инновации. Непрерывное обучение, благодаря своей умеренно положительной корреляции с инновациями, подчеркивает важность постоянной адаптивности в быстро меняющемся ландшафте знаний. Более глубокое понимание сложных взаимосвязей на работе облегчается алгоритмами, используемыми для статистического анализа, особенно моделью множественной регрессии и расчетом коэффициентов корреляции. Эти алгоритмы обеспечивают более глубокую перспективу, чем простые корреляции, не только количественно определяя взаимосвязи, но и объясняя характер их влияния.

Использование сложных статистических методов подчеркивает необходимость методического и основанного на данных подхода к изучению различных аспектов развития человеческого капитала. Поскольку страны стремятся занять лидирующие позиции в экономике знаний, выводы этого исследования имеют первостепенное значение для политиков, педагогов и руководителей бизнеса. Инвестиции в развитие навыков становятся стратегическим императивом, оказывающим ощутимое влияние на инновации и, следовательно, экономический рост. Однако внимание должно выходить за рамки традиционного образования и признавать важность непрерывного обучения для поддержания инноваций в долгосрочной перспективе. Политики и руководители бизнеса должны рабо-

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

тять вместе, чтобы разрабатывать инициативы, которые способствуют культуре непрерывного обучения и гарантируют, что рабочая сила остается адаптивной перед лицом меняющихся требований. Комплексная стратегия, изложенная в этом исследовании, призывает к сотрудничеству между политиками, педагогами и руководителями бизнеса. Она выступает за экосистему, которая не только ценит образование, но и активно поддерживает непрерывное обучение и повышение квалификации.

Индивидуальные инвестиции в образование и программы развития навыков, основанные на принципах, раскрытых в этом исследовании, могут заложить основу для устойчивого и конкурентоспособного общества, основанного на знаниях. Скоординированные усилия заинтересованных сторон имеют важное значение для обеспечения эффективной реализации этих стратегий, подчеркивая необходимость коллективной приверженности развитию человеческого капитала.

Важность развития человеческого капитала для успеха в экономике знаний невозможно переоценить. Изменяющийся глобальный экономический ландшафт требует проактивного подхода к человеческому капиталу, поскольку страны с высококвалифицированными и гибкими рынками труда будут процветать в будущем, основанном на знаниях. Осознавая срочность ситуации, необходимы немедленные действия для согласования политики и практики с меняющимися требованиями современной экономики знаний. Страны, которые отдают приоритет своему человеческому потенциалу и инвестируют в него, не только выживут, но и будут процветать в преобразующем путешествии к устойчивому и инновационному будущему, особенно сейчас, когда мы стоим на пороге новой эры, где знания являются валютой прогресса. Будущее развитие будет в значительной степени поддержано переводом полученных в результате обучения знаний и навыков в работоспособную политику и продвижением культуры непрерывного обучения.

Формирование и развитие человеческого капитала в Азербайджане

Человеческий капитал является неотъемлемой частью национального богатства экономики каждой страны. Мы придерживаемся определения человеческого капитала как здоровья, знаний, способностей и навыков, приобретенных человеком на протяжении его жизни, которые формируются за счет инвестиций и могут быть использованы в процессе общественного воспроизводства [8]. Этот капитал способствует росту качества окружающей среды и увеличению доходов работников.

Современная экономика наиболее наукоемка, поэтому человеческий капитал, основанный на знаниях и навыках, является лидером национального богатства (Morel 2015). В результате отношения между государствами и экономическая мощь измеряются не размерами территорий, а долей человеческого капитала в национальном богатстве. Однако с 50-х годов прошлого века идея владения «еще большими территориями» была заменена идеей владения более крупным и качественным человеческим капиталом [12].

В нашей стране вопросы, связанные с развитием человеческого капитала, относятся к категории стратегических решений, поддерживаемых государством, что подтверждается курсом страны на формирование экономики знаний. Отметим, что в данной сфере были приняты ряд законодательно-нормативных актов, в том числе, закон «Об образовании» (2009 год), закон «О науке» (2016 год), закон «О профессиональном образовании» (2018 год), все эти законы формируют правовую основу для формирования экономики знаний в нашей стране.

AUDİT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Также можем отметить, что в 2013-м году была принята Государственная Стратегия по развитию образования, основной целью которой было развитие ЧК и качества образования в стране для увеличения ее конкурентоспособности. В 2018-м году была принята Национальная структура квалификаций Азербайджанской Республики для обеспечения обучения в течение всей жизни, которая предусматривает систематизацию и оптимизацию национальных квалификаций, обеспечение их соответствия международным стандартам [1].

Формирование экономики знаний и развитие человеческого капитала неразрывно связаны с цифровизацией и развитием информационного общества, по этой причине, можно отметить такие документы, как «Национальная стратегия по развитию информационного общества в Азербайджанской Республике на 2014–2020 годы» (2014 год), «Государственная программа реализации Национальной стратегии по развитию информационного общества в Азербайджанской Республике на 2016–2020 годы» (2016 год).

Можно констатировать, что, начиная с 2000-х годов наша страна взяла курс на развитие человеческого капитала и высокопрофессиональных кадров, для достижения поставленных целей проводится реформа образования, осуществляется переход университетов на новый уровень «исследовательских университетов», формируется более тесная взаимосвязь в цепочке «наука-бизнес-государство». Для обеспечения этой взаимосвязи в стране создаются технопарки, промышленные парки, бизнес-инкубаторы. Среди созданных в стране промышленных технопарков можно отметить Сумгаитский химический промышленный парк, созданный в 2011 году; Балаханский промышленный парк (2017); Мингечаурский промышленный парк (2012); Карадагский промышленный парк (2015); Пираллахинский промышленный парк (2016), Нефтчалинский промышленный квартал (2015); Масаллинский промышленный квартал (2016); Гаджигабульский промышленный квартал (2017); Сабирабадский промышленный квартал (2017) [3].

Для анализа развития ЧК в Азербайджане, рассмотрим социально-экономические показатели рынка труда (таблица 1).

Таблица 1.

Социально-экономические показатели рынка труда в Азербайджане

	2000	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Количество рабочей силы, тыс. чел.	4370,2	4587,4	4915,3	5089,9	5141,6	5194,4	5249,7
Количество занятого населения, тыс.чел	3855,5	4329,1	4671,6	4721,2	4831,1	4901,1	4963,3
В. т.ч. по видам собственности:							
государственная	1278,2	1142,7	1176,1	1116,4	1089,2	1075,7	1064,4
негосударственная	2577,3	3186,4	3495,5	3604,8	3741,9	3825,4	3898,9
Количество безработных, тыс. чел.	514,7	258,3	243,7	368,7	310,5	293,3	286,4
Лица, которым присвоен статус безработного в местных учреждениях Государственного агентства занятости, чел.	43739	38966	28877	217608

AUDİT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Те из них, кто получает пособие по безработице	2768	87	1543	727	2797
Численность занятых женщин – тыс. человек	1839	2101,7	2263,4	2244,5	2304,3	2344,6	2375,6
Численность наемных работников - тыс. человек	1217,8	1382,9	1502,5	1698,7	1709,1	1738,7	1745,5
включая:							
нефтегазовый сектор	-	37,8	34,4	33,8	31,6	32,2	31,4
ненефтегазовый сектор	-	1345,1	1468,1	1664,9	1677,5	1706,5	1714,1
Среднемесячная номинальная заработная плата - манат	44,3	331,5	466,9	707,7	732,1	840	933,9
включая:							
нефтегазовый сектор	-	986,7	2197,2	3348,6	3166,6	3367,9	3506,3
ненефтегазовый сектор	-	312,1	425	651,1	683,6	790,4	885,0

Источник: Данные Государственного Комитета АР по Статистике [2].

Как следует из таблицы, количество рабочей силы в период с 2000-го по 2023-й год увеличилось в 1,2 раза, количество занятого населения за тот же период увеличилось в 1,3 раза. Причем, увеличение занятого населения имеет положительную динамику в негосударственном секторе (1,5 раз), а в государственном секторе динамика отрицательная (-0,17). Количество безработных уменьшилось почти вдвое, увеличилось количество работающих женщин в 1,3 раза, а количество наемных работников – в 1,4 раза. Среднемесячная заработная плата в 2023 году составила 933,9 манат, в том числе среднемесячная зарплата по нефтегазовому сектору увеличилась более чем в 3 раза и составила 3506,3 маната в 2023 году.

Цифровизация экономики и ее влияние на развитие человеческого капитала

На настоящем этапе развития экономики происходит активное внедрение цифровых технологий во все стороны хозяйственной деятельности, что приводит к цифровизации общества и экономики и предполагает новый уровень развития рыночных отношений в стране. Сегодня наиболее популярными направлениями на рынке труда считаются такие сферы, как и информационно-коммуникационные технологии, онлайн площадки, анализ больших данных (Big Data), развитие интернета вещей и искусственного интеллекта (ИИ). Процесс формирования цифрового общества неразрывно связан с развитием потенциала ЧК.

Рассмотрим процесс цифровизации экономики Азербайджана на основе статистических данных.

AUDİT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDİT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Таблица 2.

Основные данные ИКТ сектора в Азербайджане

Показатели	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Выпуск продукции (услуг) в сфере ИКТ, млн манатов	1 146,2	1 589,2	2 083,2	2 158,2	2 249,7	2 514,8	2 988,8
сектор связи	1 065,4	1 378,2	1 650,9	1 714,8	1 824,5	2 311,9	2 776,2
Объем добавленной стоимости, созданной в сфере ИКТ, млн манатов	715,8	970,7	1 293,3	1 600,9	1 663,8	1 822,2	2 144,9
сектор связи	669,7	858,1	1 051,5	1 312,9	1 395,6	1 684,8	2 007,0
Удельный вес добавленной стоимости, созданной в секторе ИКТ, в процентах к ВВП	1,7	1,8	1,6	2,2	1,8	1,4	1,7
сектор связи	1,6	1,6	1,3	1,8	1,5	1,3	1,6
Инвестиции, направленные в основной капитал предприятиями ИКТ, млн манатов	204,0	338,4	294,7	177,2	135,0	392,7	385,8
Импорт продукции ИКТ*, млн манатов	180,2	268,6	901,6	1 055,9	1 083,2	998,7	1 510,2
компьютерное и периферийное оборудование	52,3	60,0	198,1	287,0	299,8	345,0	417,8
телекоммуникационное оборудование	92,7	99,8	458,2	503,8	543,8	384,9	777,3
электронное оборудование	15,0	34,0	177,4	176,3	190,5	205,2	245,0
другие продукты ИКТ	20,2	74,8	67,9	88,8	49,1	63,6	70,1
Удельный вес импортируемой продукции ИКТ в стоимости всех видов продукции, ввозимой в страну, в процентах	3,5	2,8	3,9	5,8	5,4	4,0	5,1
Удельный вес экспорта продукции ИКТ в общем объеме экспорта, в процентах	0,012	0,143	0,023	0,060	0,053
Список сотрудников, работающих в сфере ИКТ, тыс. человек	18,3	20,1	19,3	20,5	21,1	22,5	23,5
Отношение работников, работающих в сфере ИКТ, к списочному составу всех отраслей экономики, в процентах	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3	1,4

Источник: Данные Государственного Комитета АР по Статистике [2].

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

В следующей таблице приводятся основные показатели использования ИКТ на предприятиях.

Таблица 3.

Основные показатели использования ИКТ на предприятиях

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Удельный вес всех предприятий, использовавших компьютеры, в общем числе действующих предприятий, в процентах	67,2	62,8	63,9	65,2	65,8	66,6
Отношение числа работников, пользовавшихся компьютером, к списку работников, работающих на всех действующих предприятиях, в процентах	33,4	33,9	35,1	35,8	36,2	36,6
Доля работников, пользовавшихся компьютером, к списку всех работников, работающих на предприятиях с компьютером, в процентах	39,6	41,1	42,2	43,0	43,5	43,9
Удельный вес предприятий с доступом в Интернет в общем количестве действующих предприятий, в процентах	52,9	51,5	52,5	54,2	54,8	56,0
Численность сотрудников, пользовавшихся Интернетом, к числу сотрудников, работающих на всех действующих предприятиях, в процентах	25,3	25,7	26,9	28,1	29,4	30,1
Доля сотрудников, пользовавшихся Интернетом, к списку всех сотрудников, работающих на предприятиях, имеющих доступ к Интернету, в процентах	30,7	31,3	32,9	34,4	35,8	36,7

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Удельный вес предприятий, имеющих сайт, в общем количестве действующих предприятий, в процентах	12,3	9,8	9,9	10,2	10,5	10,6
Распределение предприятий по типу подключения к Интернету, в процентах от общего числа	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
через ISDN	...	5,8	4,9	5,5	-	-
через xDSL	...	12,3	11,3	9,6	12,4	7,1
Через кабельный модем	...	51,1	49,3	50,8	49,7	49,2
По выделенной линии	...	7,1	8,5	8,3	9,1	9,1
Через оптоволоконный кабель	...	12,2	14,3	15,3	17,6	21,7
Через фиксированный беспроводной Интернет	...	1,9	1,9	2	2,1	2,1
Через беспроводной Интернет	...	5,2	5,7	5	5,4	6
Через спутник	...	0,6	0,4	0,3	0,3	0,6
Через мобильный интернет	...	3,8	3,7	3,2	3,4	4,2
Удельный вес всех предприятий с локальной вычислительной сетью (ЛВС) в общем количестве действующих предприятий, в процентах	...	69,3	66,1	66,8	53,3	53,9
Удельный вес предприятий с интранетом в общем количестве действующих предприятий, в процентах	21,7	23,3	26,1	25,7	27,7	28,3
Удельный вес всех предприятий, имеющих экстранет (внешнюю сеть) в общем количестве действующих предприятий, в процентах	5,2	7,4	7,8	7,5	8	8,2

Bazar iqtisadiyyatının inkişaf istiqamətləri
Development Prospects of Market Economy
Направления развития рыночной экономики

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

Удельный вес предприятий, принимающих заказы через Интернет, в общем количестве предприятий, в процентах	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Удельный вес предприятий, размещающих заказы через Интернет, в общем количестве предприятий, в процентах	2,5	2,8	3	3,2	3,4	3,5
Распределение предприятий по цели использования Интернета, в процентах
Отправка и получение электронной почты	...	26,7	24,9	23,4	22,6	21,3
Получение информации о товарах и услугах	...	8,6	7,9	7,8	7,7	7,7
Получение информации от органов государственного управления	...	17,9	17,1	16,2	16,1	15,5
Интернет-банкинг	...	9,2	9,6	10,4	11,7	12
Использование других финансовых услуг	...	13,3	13,4	13,4	13	13,1
Интерактивное общение с органами государственного управления	...	6,5	6,5	6,7	6,5	6,7
Предоставление услуг клиентам	...	5,6	5,3	5,5	5,9	6,3
Продажа товаров в режиме реального времени	...	1,3	1,4	1,6	1,8	2,1
Проведение видеоконференций или общение с помощью IP-телефонии	...	1,4	3,7	4,3	4,2	4,1
Размещение корреспонденции и объявлений в сети	...	4,9	5,3	5,4	5,0	5,2
Проведение тренингов для персонала	...	1,7	2,2	2,4	2,5	2,7
Подбор персонала	...	2,9	2,7	2,9	3,0	3,3

Источник: Данные Государственного Комитета АР по Статистике [2].

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

ИИ подразумевает выполнение компьютерами задач, которые ранее были доступны только людям. Его быстрое развитие привело к изменениям в образе жизни людей, что сделало его важной стратегией для стран по повышению конкурентоспособности и поддержанию безопасности (Zhang & Lu, 2021). ИИ является недавним критическим достижением на электронных рынках и растущей темой для исследований информационных систем. В то время как некоторые сосредоточены на создании ИИ для замены людей, исследования информационных систем и систем поддержки принятия решений отдают приоритет использованию ИИ для поддержки людей. Недавние исследования гибридного интеллекта и сотрудничества человека и ИИ направлены на синтез исследований ИИ в разных областях, достижение синергии и взаимодополняемости между человеческим и искусственным интеллектом (Kühl et al., 2022). Недавнее исследование изучало использование искусственного интеллекта для выявления подходящих кандидатов на определенные должности и создания сплоченных команд с согласованными целями. В исследовании использовались модели машинного обучения для кластеризации и анализа личностных черт кандидатов с целью определения слабых и сильных сторон. В исследовании использовался общедоступный набор данных о личностных чертах Большой пятерки с предварительной обработкой и применением корреляционного тестирования Пирсона. Результаты показали положительную корреляцию между доброжелательностью, добросовестностью, экстраверсией и открытостью и отрицательную корреляцию с невротизмом. Это исследование может принести пользу компаниям, организациям и руководителям отделов кадров, стремящимся улучшить свои решения о найме и сплоченность команды (Ammer et al., 2023a). Исследование того, как человеческий капитал и использование искусственного интеллекта в четвертой промышленной революции усиливают связь между ними, использовало качественный подход и проанализировало 79 соответствующих статей для переменных предлагаемой модели. Результаты показывают, что людей следует перевоспитывать и обучать, чтобы они могли брать на себя роли, которые требуют искусственный интеллект.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе промышленных революций некоторые рабочие места могут исчезнуть, но появятся другие должности, где человеческие навыки, такие как суждение, знания, принятие решений и критическое мышление, превосходят автоматизацию (Huertas-Lopez et al., 2021). Исследование вклада ИИ в цифровизацию и практику HR, сосредоточенное на пяти приложениях ИИ и трех элементах готовности HR, изучило вклад 271 эксперта по HR в области ИТ, производства и администрирования, данные были проанализированы с помощью SPSS и AMOS. Результаты указывают на фундаментальную роль организационного анализа в достижении устойчивого развития, с адаптивностью и человеческими возможностями, поддерживаемыми приложениями ИИ.

1. Выводы исследования побуждают страны принять культуру непрерывного обучения, понимая, что проактивное развитие человеческого капитала необходимо для удовлетворения меняющихся потребностей экономики знаний.

2. В Азербайджане создана соответствующая инфраструктура для развития цифрового общества, что положительно влияет на совершенствование ЧК.

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

3. Развитие искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами может положительно повлиять на компании и организации при выборе нужных людей и достижении их целей.

4. В процессе формирования цифровой экономики происходит трансформация процедур, связанных с наймом и использованием ЧР на предприятиях, в т.ч. упрощаются процессы массового найма, оптимизируется процесс корпоративного тренинга, открываются новые возможности в сфере управления эффективностью ЧК.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция развития «Азербайджан-2020: взгляд в будущее».
http://physics.gov.az/future_ru.pdf
2. Азербайджанский Государственный Комитет по Статистике.
https://www.stat.gov.az/source/digital_development/
3. Алекперов А., Гулиев М. Управление человеческим капиталом в инновационных промышленных кластерах Азербайджана в условиях цифровой трансформации // Проблемы современной экономики, №1 (81), 2022.
4. Abdullakhanov A.K., Sansyzbaeva G.N., Hajiyeva L.A. New Approaches to the Development of Human Capital // Journal of Economic Research & Business Administration, 2024.
5. Ameer Fares Hamed, Abdulsatar Shaker Salman, Muzaffer Yassen, Dhafer Asim Aldabagh, Volodymyr Savenko. Human Capital Development in Knowledge Economies // Journal of Ecohumanism, 2024, Vol. 3, No.5, pp. 798 – 816.
6. Boon C., R. Eckardt, D.P. Lepak, P. Boselie: "Integrating Strategic Human Capital and Strategic Human Resource Management" // The International Journal of Human Resource Management, 29, (1), 2018, pp. 34-67.
7. Bye B., T. Faehn "The Role of Human Capital in Structural Change and Growth in an Open Economy: Innovative and Absorptive Capacity Effects", CESifo: Trade Policy (Topic), 2021.
8. Fitzsimons P. Human Capital Theory and Education. Encyclopedia of Educational Philosophy and Theory (pp. 1-4). Springer Singapore, 2015.
9. Hajiyeva L. The Prospects and Problems of E-commerce in Azerbaijan in the Context of Globalization. The 20th International Scientific Conference «Globalization and its Socio-Economic Consequences 2020», Vol. 92, 2021.
10. Huseynova A., Mazanova O., Khudiyeva P., Muradova H., Hacıyeva L., Najafova K. Innovative Way of Solution of "Smart City" in Azerbaijan – City Problems. WSEAS TRANSACTIONS on BUSINESS and ECONOMICS, 2022, 09/05
11. V. Levytskyi, S. Radynskiy, O. Dyachun "Economic Education and Science As the Basis of Innovative Growth" // SocioEconomic Problems and the State, 25, 2021, pp. 474-81
12. M.G. Gulaliyev, R.S. Muradov, L.A. Hajiyeva, H.R. Muradova, K.A. Aghayeva, E. S. Aliyev - Study of Human Capital Development, Economic Indicators and Environmental Quality // Ekoloji 28(107): 495-503 (2019).
13. Morel N. Servants For the Knowledge-Based Economy? The political Economy of Domestic Services in Europe // Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 2015, 22(2): 170-192.

AUDIT 2024, 3 (45), səh. 58-72.

AUDIT 2024, 3 (45), pp. 58-72.

АУДИТ 2024, 3 (45), стр. 58-72.

14. Mohamed M. M. A., P. Liu, G. Nie: "Do Knowledge Economy Indicators Affect Economic Growth? Evidence from Developing Countries", Sustainability, 2022.

15. Stryabkova Elena, Hajiyeva Leyla, Aliyev Elnur, Kulik Anna, Kochergin Mikhail Network Human Capital As a Factor Inter-Regional Interaction in the Context of Digital Transformation: Russian and Foreign Experience. 55th International Scientific Conference on Economic and Social Development, 2020.

16. Шумпетер И. Теория экономического развития (пер. с нем). М. Прогресс, 1982, с. 455.

Hacıyeva Leyla Arif qızı,
iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent,
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC),
E-mail:leyla_hajiyeva@unec.edu.az;
Bərxudarov Mənsur İsa oğlu,
iqtisad elmləri namizədi, dosent,
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC),
E-mail:mansur_ib@yahoo.com
© Hacıyeva L.A., Bərxudarov M.İ., 2024

İQTİSADİYYATIN RƏQƏMSALLAŞMASI DÖVRÜNDƏ İNSAN KAPİTALININ İDARƏ EDİLMƏSİ

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi - cəmiyyətin və iqtisadiyyatın rəqəmsallaşması kontekstində insan kapitalının inkişafını təhlil etməkdir. Cəmiyyətin rəqəmsal transformasiyasının yeni reallıqları insan kapitalının idarə edilməsi sahəsində yeni yanaşmaları tələb edir.

Tədqiqatın metodologiyası - Azərbaycanın statistik məlumatları əsasında əmək bazarının və İKT göstəricilərinin cari vəziyyətinin qiymətləndirilməsindən ibarətdir.

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti - insan kapitalının inkişafı sahəsində tədqiqatlar üçün nəzəri əsas ola bilər, əldə edilən nəticələr insan resurslarının idarə edilməsi prosesində istifadə edilə bilər.

Tədqiqatların nəticələri - müəssisələrdə insan kapitalının inkişafı üçün bir sıra təkliflər irəli sürülmüşdür.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi ondan ibarətdir ki, insan kapitalının inkişafının hərtərəfli qiymətləndirilməsi aparılaraq, insan kapitalının inkişafı ilə bilik iqtisadiyyatının formalaşması arasında müsbət korrelyasiya müəyyən edilib.

Açar sözlər: insan resursları, insan kapitalı, cəmiyyətin rəqəmsallaşması, rəqəmsal iqtisadiyyat, süni intellekt.

Leyla Arif Hajiyeva,

Ph.D. (Econ.), Associate Professor,

Azerbaijan State University of Economics (UNEC),

E-mail:leyla_hajiyeva@unec.edu.az;

Mansur Isa Barkhudarov,

Ph.D. (Econ.), Associate Professor,

Azerbaijan State University of Economics (UNEC),

E-mail:mansur_ib@yahoo.com

© L.A. Hajiyeva, M.I. Barkhudarov, 2024

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE ERA OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

A B S T R A C T

The purpose of the research is to analyze the development of human capital in the context of digitalization of society and the economy. New realities of the digital transformation of society require new steps in the field of human capital management.

The methodology of the research - consists of assessing the current state of the labor market and ICT indicators based on statistical data of Azerbaijan.

The practical importance of the research – this paper can become a theoretical basis for research in the field of human capital development, the results obtained can be used in the process of human resource management.

The results of the research - a number of proposals for the development of human capital in enterprises have been put forward.

The originality and scientific novelty of the research - consists in the fact that a comprehensive assessment of the development of human capital has been carried out, a positive correlation has been revealed between the development of HC and the formation of a knowledge economy.

Keywords: human resources, human capital, digitalization of society, digital economy, artificial intelligence.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
11.06.2024
Təkrar işlənməyə göndərilmişdir:
15.07.2024
Çapa qəbul olunmuşdur: 02.08.2024

Дата поступления статьи в
редакцию: 11.06.2024
Отправлено на повторную
обработку: 15.07.2024
Принято к печати: 02.08.2024

The date of the admission of the article
to the editorial office: 11.06.2024
Send for reprocessing: 15.07.2024
Accepted for publication: 02.08.2024