

Mövzu 3. Инсан капиталы **konnsepsiyası**.

Сон дюрдя беля бир цмуми рьяй йаранмышдыр ки, мцасир дувлятлярин игтисадиййатынын инкишафынын сямрялилийи онларын юз инсанларына ня гядяр вьсаит сярф etməsindən чох буюцк дяръяядя асылыдыр.

Бязи гиймятляндирмяляря эюря АБШ –да инсан капиталына инвестисийаларын хцсуси чякиси ЦДМ –ин 15% - дян чохдур. Бу ися хцсуси капиталын заводлара аваданлыьа вя анбар тикинтиляриня «тямиз» цмуми инвестисийасындан чохдур.

Яминликля демьяк олар ки, дцнйада инсан капиталына вьсаит гоулушларынын ян йцксяк эюстяриьилияри дцнйада игтисадиййатын ян йцксяк инкишаф эюстяриьилияри иля мцсбят ялагялидир.

Щяля ХВЫЫ ясрдя инэилис классик сийаси игтисадынын атасы щесаб едилян У.Пефти илк дяфя инсан шахсиййятинин истецсал етмяк хассясинин дяярини пул иля гиймятляндирмяйя ъящд етмишдир. Онун гиймятляндирмя цсулуна ğörə «торпаглар кими, инсанларын да ясас кцтлясинин дяярлилийи онларын эятирдийи иллик эялири ийирми гатына бярабярдир». О дюрдя У. Пефти Инэилтярянин бцтцн ящалисинин дяярини 520 миллион фунт стерлинг мясляэндя, щяр бир вятяндашын дяярини ися 80 фунт стерлинг дяяриндя гиймятляндирмишди.

О, qeyd edirdi ki, cəmiyyətin sərvəti insanların məşğuliyyətinin xarakterindən və onların əmək qabiliyyətindən asılıdır. Pefti böyük adamı uşaqdan iki qat baha, dənizcini isə üç kəndliyə bərabər qiymətləndirirdi.

XX ясрдя игтисадиййат саясясиндя инсан капиталы нязяррийясини ишляйиб щазырладыгларына эюря ики няфря – 1979 –ъу илдя Теодор Шултса вя 1992 –ъи илдя Щери Беккеря Нобел мцкафаты верилмишдир.

Инсан капиталы идеясынын мяшщурлашмасында ясас ролу Т.Шултс ойнаса да мцасир игтисади тяфяккцрцн инсан капиталы сащясиндя классикасы Щ.Беккерин инсан капиталы трактаты олмушдур.

Бекер тяряфиндян формалашдырылмыш модел бу сащядя сонракы бцтцн тядгигатлар ццн ясас олмушдур.

Инсан капиталы – щяр бир кясдя олан билик, вярдишляр вя мотивасийа ещтийатлыдыр. Инсан капиталына инвестициялар тящсил, пешя тяърцбясинин топланмасы саьламлыьын мцдафияси, ъоьрафи мобиллик, информасийа ахтарышы вя с. ола биляр.

Tədqiqatçıların ilkin cəhdləri təhsil almağın iqtisadi faydasının qiymətləndirilməsindən ibarət olmuşdur.

Щ.Беккер илк дяфя тящсилин игтисади файдасыны гиймятляндирмишдир. Буну мцяййян етмяк ццн о коллеь битирянлярин юмцрлцк газанъындан орта мяктяби битирмякля кифайятлянянлярин юмцрлцк газанъыны чыхмышдыр.

Təhsilə məsrəflər bir başa xərclərdən (təhsil haqqı, yataqxana xərci və s.) və əsasən də itirilən əmək haqqından, başqa sözlə təhsil illəri ərzində insanın işləmədiyi və bunun da nəticəsində almadığı gəlirin cəmindən ibarət hesab edilirdi.

Mahiyyətə, itirilmiş əmək haqqı təhsil alanın təhsilə sərf etdiyi vaxtın dəyərini ölçür və bu vaxtdan istifadənin alternativ xərclərini təşkil edir.

§ 3.2 «Инсан ресурсларынын тящлили концепсийасы»

Корпоратив сывийядя инсан капиталы нязярийясинин истифадяси сащясиндя мялум олан мараглы ъящдлярдян бири 60-хы иллярин яввялляриндя Ерик Флемщолс тяряфиндян тяклиф едилян «Инсан ресурсларынын тящлили »концепсийасыдыр.

ИРТ-нын мейдана эялмасы тышкылатын мцщцм ресурсу щесаб едилян вя истифадясиндя ъидди ещтийатларын эизляндийи щейятя марабын артмасы иля баълы иди. Истянилян ресурс онун истифадясинин игтисади сямьярилиийи иля характеризя олунур.

Буна зюря дя менеърляря юз тышкылатынын щейятини сямьярили истифадя етмяйя, бу сямьярилиийи эиймятляндирмяйя вя ону да дизяр ресурслар кими пул иля эиймятляндирмяйя имкан верян васитяляр ишляйиб щазырламаг зяруряти йаранды. О дюрдя мювъуд олан вя щазырда мювъуд олан учот системи щейятя инвестисийа обйекти кими бахмаъа имкан вермир. Беля ки, бир нечя мин доллар ади компцтерин алынмасы компанийанын активляринин артмасы кими учота алынгса, йцксякихтисаслы мцтяхяссисин ахтарылмасына сярф олунан бир нечя он мин доллар щесабат илиндя мянфяяти азалдан бирдяфялик хяръляр кими учота алыныр.

Юз илк ишляриндя Ерик Флемщолс ИРТ-нин цч ясас вязифясини эюстярирди.

1. Щейятин идаря едилмасы сферасында эярар эябул етмяк цццн зярури олан информасийаны щям щейят цзря менеърля, щям дя али сывийя рящбярлийиня тягдим етмяк;
2. Конкрет эярарлар гябул етмяк цццн зярури олан, инъан ресурсларынын дяйяринин рягямля юлчцлмасы цсуллары иля менеърляри тямин етмяк.
3. Рящбярлярин, инсанлар барядя минималлашдырылмасы ваъиб эялян хяръляр кими *optimallaşdırılması vacib olan aktivlər kimi* дцщцнмясини мотивлящдирмяк.

Беяляикля, демяк оланр ки, ИРТ- инсан ресурсларынын ашкар едилмасы, юлчцлмасы вя тышкылатда гярар гябцл едян шяхсляря бу барядя информасийа верилмасы просесидир.

Яэяр шейэтын идаря едилмяси цзря фяалиййяти функцийаларын дясти кими нязрядян кечирсяк айры-айры функцийалар чярчивясиндя ИРТ-нин имканларыны ашаьыдакы кими тясвир етмяк олар.

Heyətin seçilməsi zamanı İRT heyətə tələbatın planlaşdırılması prosesini, insan resurslarının əldə edilməsi büdcəsinin planlaşdırılmasını yaxşılaşdırmağa imkan verir və namizədlərinin iqtisadi dəyərliliyinin qiymətləndirilməsi sistemini təqdim etməklə seçim aparən menecerə imkan verir ki, firmaya daha çox fayda gətirmək qabiliyyəti olanı seçsin.

İRT işçilərin hazırlanması proqramının büdcəsinə tərtib etməyə və hazırlığa investisiyalardan gözlənilən fayda səviyyəsini müəyyən etməyə kömək edərək, heyətin inkişafına resursların ayrılması ilə bağlı qərarların qəbul edilməsini asanlaşdırır.

İRT mütəxəssislərin kənardan cəlb edilməsi yaxud təşkilatın daxilindən öz işçilərinin irəlilədilməsinin müsbət

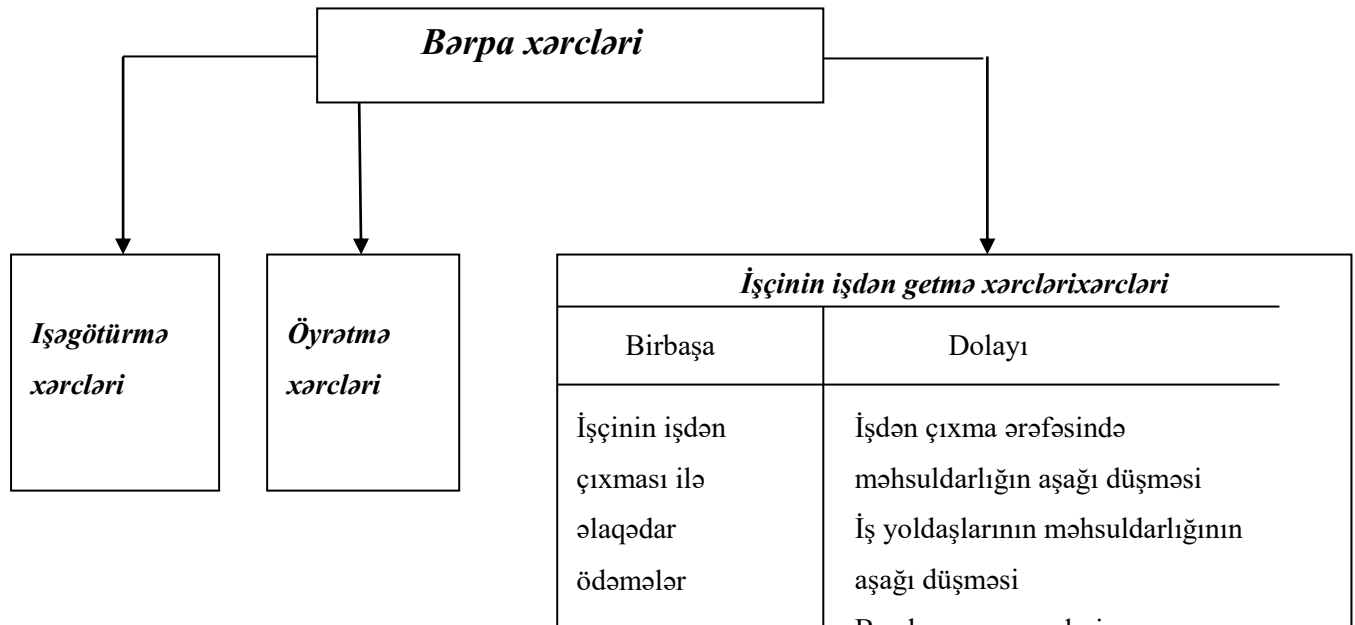
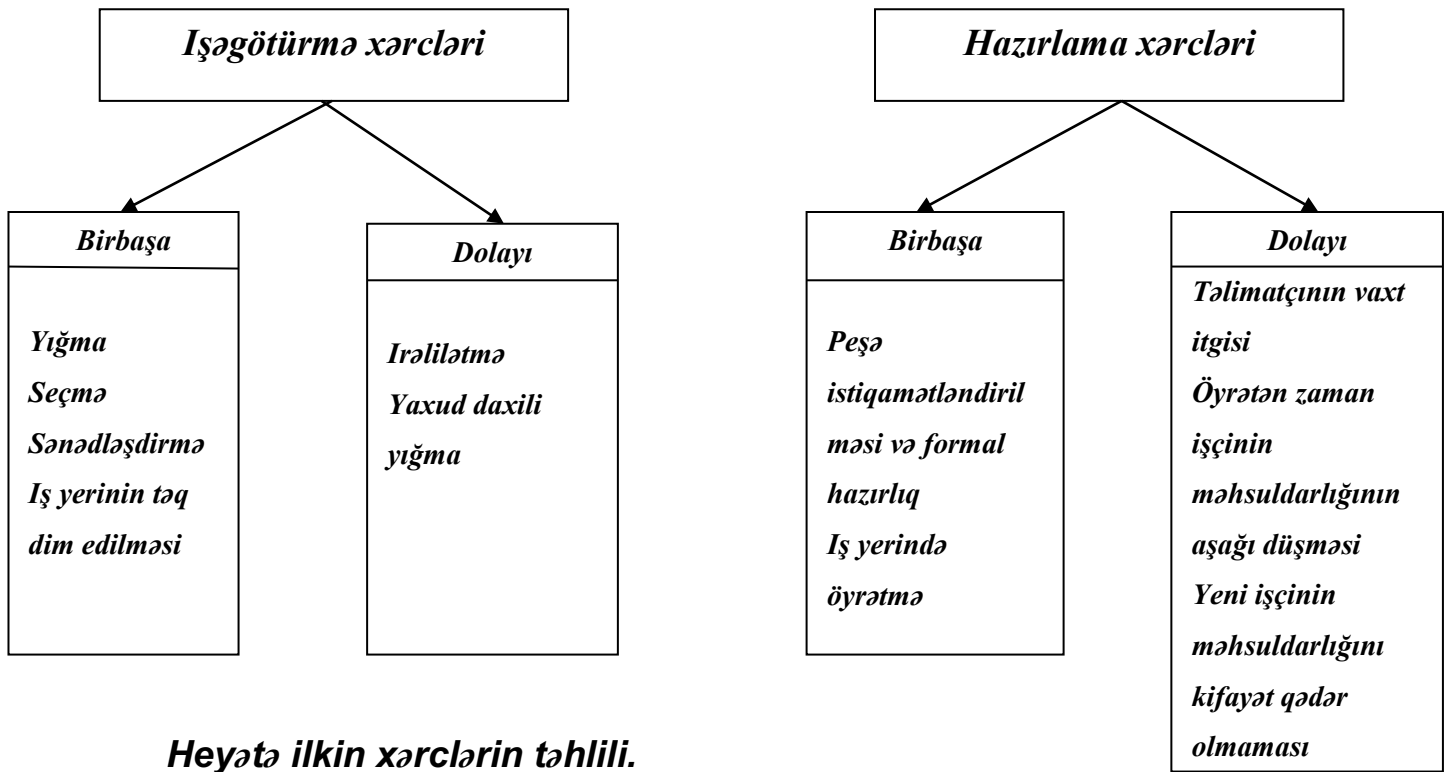
§.3. Heyətə xərclərin müəyyən edilməsi.

İnsan resurslarının dəyərinin müəyyən edilməsinə ən geniş yayılmış (sadəliyinə görə) yanaşmalardan biri xərclərin təhlilidir.

İnsan resurslarının dəyəri dedikdə təkcə onların əldə edilməsinin qiyməti deyil, həmçinin onların təşkilat üçün dəyərliliyi yaxud gələcəkdə fayda gətirmək qabiliyyəti də başa düşülür.

Xərclər dedikdə hər hansı bir resursu yaxud faydanı əldə etmək üçün itirilənlər başa düşülür. İstənilən xərc, məsrəf (istifadə edilən) və aktiv (gələcəkdə fayda verən) tərkibinə malikdir. İnsan resurslarının təhlili zamanı adətən ilkin və bərpa xərcləri anlayışlar istifadə edilir.

1. Heyətə ilkin xərclər i.çinin axtarılmasına, qəbul edilməsinə və ilkin öyrədilməsinə çəkilən xərcləri özündə birləşdirir. İlkin xərclərin elementlər üzrə təhlili aşağıdakı sxemdə göstərmişdir.



Şəkil 5.2. Heyətə bərpa xərclərinin tərkibi

İRT mütəxəssislərin kənardan cəlb edilməsi yaxud təşkilatın daxilindən öz işçilərinin irəlilədilməsinin müsbət və mənfi cəhətlərini qiymətləndirərək kadr siyasətinin seçilməsində rəhbərə kömək edə bilər.

Heyətin yerləşdirilməsi - müxtəlif təşkilati rolların və vəzifələrin işə qəbul edilmiş adamlar arasında bölüşdürülməsi prosesidir. İdeal halda heyətin yerləşdirilməsi zamanı üç dəyişəni nəzərə almaq lazımdır;

1. Məhsuldarlıq – həmin iş üçün daha peşəkar adamın təyin edilməsi
2. İnkişaf – digər işçilərə yeni öhdəlikləri mənimsəyərək öz vərdişlərini inkişaf etdirmək imkanının verilməsi
3. İşçinin fərdi məmuniyyəti.

İRT bu üç amilin əhəmiyyətini müəyyən etməyə və onları ümumi məxrəcə - pul formasına gətirməyə kömək edə bilər. Bundan sonra işə xətti proqramlaşdırma üsulları asanlıqla onların kəmiyyətini optimallaşdıraraq heyətin yerləşdirilməsi barədə qərar qəbul edilməsini asanlaşdırmağa imkan verir.

Heyətin təşkilatda saxlanması onun insan kapitalının saxlanması və artırılması problemi ilə bilavasitə bağlıdır. Dəyərli insanların getməsi təşkilatın insan aktivlərini azaldır. İşçilərlə bərabər onların axtarılmasına, cəlb edilməsinə, öyrədilməsinə və s.xərclər formasında, onlara edilmiş investisiyalar gedir. Lakin insan kapitalının saxlanması problemi tək-cə kadr axıcılığınəticəsində investisiyanın itirilməsi ilə deyil, həmçinin əməkdaşların peşəkarlıq səviyyəsinin saxlanması və artırılması ilə bağlıdır.

Praktikada insan resurslarının saxlanması səviyyəsi heyətin axıcılıq səviyyəsi vasitəsilə qiymətləndirilir. Lakin bu göstərici ciddi çatışmazlıqları vardır:

1. Kadr axıcılığı baş vermiş hadisəni əks etdirir ki, artıq rəhbərlik buna təsir edə bilməz. Buna görə də, problemin əvvəlcədən diaqnostika üçün istifadə edilə bilməz .
2. Kadr axıcılığı səviyyəsi qiymətli işçilərin itirilməsindən, pul formasında ifadə edilməli olan iqtisadi səmərəni əks etdirmir.

İRT təşkilatda heyətin vəziyyətinin müəyyən indikatorlarını ölçərək, kadr axıcılığı ilə bağlı problemlərin erkən diaqnostikasını təmin etməklə menecerlərə bu sahədə meylləri qiymətləndirmək və adamlar təşkilatı tərk etməyə başlamamış qərarlar qəbul etmək imkanı verə bilər.

Qiymətləndirmə və mükafatlandırma sistemi – heyətin qiymətləndirilməsi prosesi mahiyyətə hər bir işçinin, təşkilatın işinin ümumi nəticələrinə fərdi tövhəsinin qiymətləndirilməsinin, başqa sözlə təşkilat üçün işçinin qiymətinin yaxud dəyərinin müəyyən edilməsinin surroqat (əvəz edən) üsuludur. İRT isə işçinin pul vahidləri ilə ifadə olunmuş fərdi dəyərliliyi barədə dəqiq məlumatlarla təmin etməli, həmçinin mükafatlandırma siyasətinə təsir göstərməlidir. Belə ki, əksər hallarda işçinin əmək haqqını onun ümumi işə fərdi tövhəsi ilə əlaqələndirməyə çalışırlar.

Heyətin istifadə edilməsi – təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq üçün işçilərin əməyinin istifadə edilməsi prosesidir. İRT heyətlə işin bütün aspektlərinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün; təşkilatın insan aktivinin dəyərinin optimallaşdırılması üçün koordinatorların ümumi sistemini yarada bilər.

§. 3.3. İR-na xərclərin müəyyən edilməsi.

İR-nın dəyərinin müəyyən edilməsinə, sadəliyinə görə ən geniş yayılmış yanaşmalardan biri – xərclərn təhlilidir.

İR-nin dəyəri dedikdə təkcə onların əldə edilməsinin qiymətini deyil, onların təşkilat üçün dəyərini yaxud gələcəkdə fayda gətirmək qabiliyyətini də başa düşürük.

Xərclər dedikdə, hər hansı bir resursu yaxud faydanı əldə etmək üçün imtina olunanların məcmusu başa düşülür. İstənilən xərclər özündə məsrəf hissəsini (xərclərin istehlak olunmuş hissəsi) və aktiv (----- fayda vermək qabiliyyətini) birləşdirir. İR-nin təhlili zamanı isə ilkin xərclər və bərpa xərcləri anlayışları istifadə edilir