



## “İQTİSADI İSLAHATLAR” elmi-analitik jurnal

### İNSAN KAPİTALININ İNKİŞAFINDA ƏMƏK MOTIVASIYASININ ROLU

 № 3 (4)

Elnur ƏLİYEV,  
İqtisadi İslahatların Təhlili və  
Kommunikasiya Mərkəzinin  
əməliyyat meneceri



## İnsan kapitalının inkişafında əmək motivasiyasının rolu

Elnur ƏLİYEV,  
İqtisadi İslahatların Təhlili və  
Kommunikasiya Mərkəzinin əməliyyat meneceri

### XÜLASƏ

Məqalədə insan kapitalının rolu və onun əsas xüsusiyyətləri araşdırılır. İnsan kapitalının rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılması üçün əməyin motivləşdirilməsinin zəruriliyi əsaslandırılmışdır. Motivasiya anlayışının mahiyyəti açıqlanmış, insan kapitalının səmərəliliyinin artırılmasında əsas konsepsiya kimi tədqiq edilmişdir. Motivasiya prosesinin məzmunu, əsas mərhələləri və prinsipləri şərh edilmişdir. Müasir motivasiya nəzəriyyələri araşdırılmış və bu nəzəriyyələrdə əsas diqqətin insan ehtiyaclarının təhlilinə və onların əmək fəaliyyətinin motivasiyasına təsirinə yönəldiyi müəyyənləşdirilmişdir.

**Açar sözlər:** *insan, insan kapitalı, motivasiya, ehtiyac, əmək, müəssisə*

### GİRİŞ

İnsan kapitalının inkişafı texnologiyanın inkişafı ilə yanaşı, ölkə iqtisadiyyatının inkişafında əsas amilə çevrilir. Odur ki, iqtisadi inkişaf kontekstində insanın sosial-iqtisadi vəziyyətinin dəyişməsi ilə bağlı məsələləri, insan kapitalının formalaşmasına və inkişafına əməyin motivləşdirilməsinin təsiri məsələlərinin tədqiqi aktual mövzulardandır.

İnsan kapitalı bir çox xüsusiyyətləri özündə birləşdirir ki, bunları da iki qrupa bölmək olar. Birinci halda insan kapitalı insanın malik olduğu və əmtəə istehsal etmək məqsədilə istifadə etdiyi qabiliyyət və bacarıqlar məcmusu kimi özünü göstərir. İkinci halda, insan kapitalı investisiya baxımından özünü biruzə verir. İnsan kapitalının formalaşmasında əsas rolu insanın əmək qabiliyyəti, işçi qüvvəsi oynayır. Bütün işçi qüvvəsi insan kapitalına çevrilə bilməz. Elə işçi qüvvəsi insan kapitalına çevrilə bilər ki, intellektuallaşma, yaradıcılıq və informasiyalaşdırma prosesində bilikləri mənimsəmək və transformasiya etmək qabiliyyətinə malik olsun.

"İnsan kapitalı" iqtisadi kateqoriyası tədricən formalaşmışdır və ilk mərhələdə bu fikrə yalnız təhsil daxil idi. İkinci mərhələdə tərbiyə, bilik, sağlamlıq, informasiya xidmətləri, mədəniyyət və incəsənət tədricən insan kapitalı anlayışına daxil edilmişdir.

İnsan kapitalı iqtisadi kateqoriyasının inkişafının üçüncü mərhələsində insanların təhlükəsizliyini, effektiv elitanın hazırlanmasını, vətəndaş cəmiyyətinin formalaşmasını və inkişafını, səmərəliliyin artırılmasını təmin edən komponentlərə investisiyaların qoyulması fikri də əlavə edilmişdir.

Rəqabət qabiliyyətini təmin etmək üçün müəssisələrin rəhbərliyindən işçilərin fəaliyyətini aktivləşdirməklə, idarəetmə mexanizmində səmərəli motivlər və stimullar yaratmaq, insan kapitalından daha dolğun istifadə üçün yeni metodoloji yanaşmalar tələb edilir. Müasir şəraitdə qeyri-kafi motivasiya çox vaxt məhdudlaşdırıcı amilə çevrilir və müəssisələrə öz potensialını reallaşdırmağa imkan vermir.

Motivasiya idarə və təşkilatlar üçün önəmli amildir çünki, motivasiyası yüksək olan işçilər hər zaman müəssisə üçün daha yüksək nəticə verə bilirlər.

Qeyd edək ki, insan kapitalının inkişafı Azərbaycan Respublikası üçün də həddən artıq aktualıq daşıyan məsələdir. Dünya Bankının hesabatında vurğulanır ki, Azərbaycanda uzunmüddətli artımın aparıcı qüvvəsi kimi qeyri-enerji sektorunda məhsuldarlığın yüksəldilməsi və insan kapitalının inkişafı çıxış edəcəkdir[17]. Dünya bankının araşdırmasında göstərilir ki, dövlət sərmayələrinin genişlənməsi və investisiyaların səmərəliliyinin artırılması 2030-cu ilə qədər müəyyən səviyyədə əlavə artım təmin edə bilər, lakin azalan marjinal fayda



dövlət investisiyalarının uzunmüddətli artımını şərtləndirən aparıcı qüvvə kimi qalması ehtimalı aşağıdır. Bu baxımdan da ölkəmizdə insan kapitalının inkişafı yönündə kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi zəruridir. Məhz Azərbaycan Prezident İlham Əliyevin "Azərbaycan indi dünyanın yüksək tempə irəliləyən ölkələrindən biridir. Qazandığımız uğurlar, ilk növbədə, insan kapitalının düzgün və səmərəli istifadəsinin bəhrəsidir" deyərək bu sahəyə xüsusi diqqət yetirməsi təsadüfi deyil [1]. Bu məqalədə də Azərbaycanda insan kapitalının düzgün və səmərəli istifadəsi məsələsinə toxunulur, əmək motivasiyasının onun inkişafında roluna yer verilir.

## MOTİVASİYANIN MAHIYYƏTİ VƏ KONSEPSİYASI

"Motivasiya" termini insanı həyatı məqsədlərə sövq edən zehni təsir səviyyəsində stimül verən amillərin, mexanizmlərin və proseslərin məcmusunu müəyyən etmək üçün əsas anlayışdır.

Motivasiya - müəyyən motivləri oyatmaqla insanı müəyyən hərəkətlərə sövq etmək üçün ona təsir etmək prosesidir.

Əmək motivasiyası işçinin əmək fəaliyyəti ilə ehtiyaclarını ödəmək (müəyyən fayda əldə etmək) istəyidir. Əmək motivasiyasının strukturuna aşağıdakılar daxildir:

- işçinin təmin etmək istədiyi ehtiyac;
- bu ehtiyacı ödəyə bilən faydalar;
- fayda əldə etmək üçün zəruri olan əmək fəaliyyəti;

Qiymət - əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi ilə bağlı mənəvi və maddi xərclərdir [2].

Motivasiya kollektivin stabiləşməsinə, əmək məhsuldarlığını və hərəkətliliyə marağı artırmaq, kvalifikasiyaların sistematik yüksəlişini təmin etmək kimi vəzifələri həll etməyə imkan verir [3].

Motivasiyanın əsas vəzifələri: hər bir işçidə əmək prosesində motivasiyanın mahiyyəti və əhəmiyyəti haqqında anlayışın formalaşdırılması, daxili ünsiyyətin psixoloji əsaslarında kadrların təlimi, müasir metodlardan istifadə etməklə heyətin demokratik yanaşmalarla idarə edilməsinin rəhbər heyət üçün formalaşdırılmasıdır.

Motivasiya iki kateqoriyaya əsaslanır: ehtiyaclar və mükafatlar [4].

Ehtiyac - insanın mövcudluğu, inkişafı və fəaliyyəti üçün zəruri olan maddi və qeyri-maddi obyektlərin çatışmazlığı ilə yaranan bir vəziyyətdir. Ehtiyaclar ilkin (fizioloji) və ikinci dərəcəli (psixoloji), mükafatlar isə daxili (əmək prosesinin tərkibi, özünə hörmət) və xaricidir.

Struktur olaraq, motivasiya prosesi bir neçə ardıcıl mərhələləri əhatə edir [4].

1) **Ehtiyacın yaranması.** Ehtiyac özünü insanın nəyinsə çatışmadığını hiss etməsi ilə göstərir və o, fürsət tapmalı və ehtiyacı aradan qaldırmaq üçün müəyyən tədbirlər görməlidir.

2) **Ehtiyacın aradan qaldırılması yollarını tapmaq.** İnsan ehtiyacın aradan qaldırmağın yollarını axtarmağın zəruri olduğunu anlayır.

3) **Fəaliyyətin məqsədlərinin (istiqamətinin) müəyyən edilməsi.** İnsan ehtiyacını təmin etmək üçün nə etmək lazım olduğunu müəyyənləşdirir. Bu mərhələ üçün insan bir neçə məqamı müəyyənləşdirir:

- ehtiyacı ödədikdən sonra nəyə sahib olacaq;
- istədiyini əldə etmək üçün nə etməlidir;
- arzu olunana nə qədər nail olmaq olar;
- əldə olunan nəticə tələbatı nə dərəcədə ödəyir;

4) **Tədbirlərin həyata keçirilməsi.**

Sonda ehtiyacı ödəyəcək nəticənin əldə olunması üçün insan səy göstərir. İş prosesi motivasiyaya təsir göstərdiyi üçün bu mərhələdə hədəf korrektə oluna bilər.

5) **Tamamlanmış hərəkətlərə görə mükafatların alınması.**

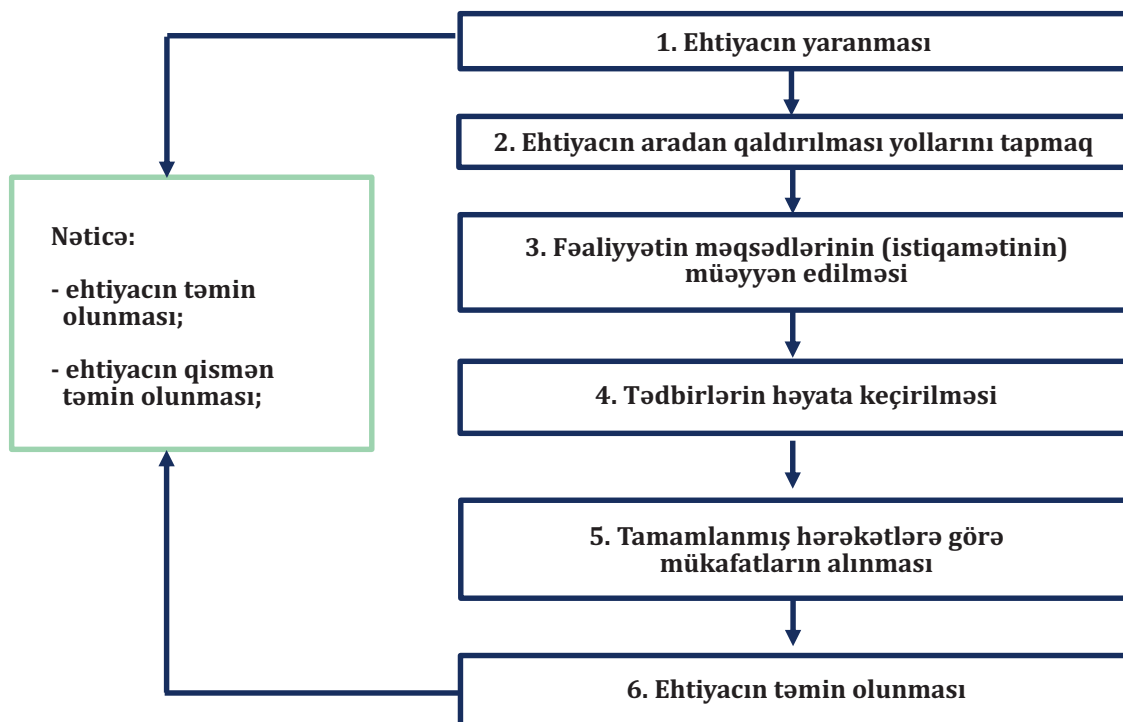
Müəyyən bir işi gördükdən sonra insan ya ehtiyacını aradan qaldırmaq üçün istifadə edə biləcəyini nəticəni alır. Bu mərhələdə həyata keçirilən hərəkətlərin nə dərəcədə arzu olunan nəticəyə gətirib çıxardığı aydınlaşdırılır. Bundan asılı olaraq ya fəaliyyət motivasiyasının zəifləməsi, ya da onun qorunub saxlanması və ya gücləndirilməsi baş verir.

6) **Ehtiyacın təmin olunması.**



Ehtiyacın yaratdığı stressin aradan qaldırılması dərəcəsi asılı olaraq, insan sakitləşir (əgər ehtiyac ödənilirsə), ya da onu təmin etmək üçün imkanlar axtarmağa davam edir.

### Sxem 1. - Motivasiya prosesinin məzmunu



İş motivasiyasının üç növü var:

- maddi
- mənəvi
- inzibati

**Maddi motivasiya** işçilərin mənfəətdə iştirakı əmək haqqı sistemi vasitəsilə həyata keçirilir. Maddi həvəsləndirmə ilə yanaşı, bu motivasiya növü maddi sanksiyaların da tətbiqini nəzərdə tutur (qüsurla yaratmaqla keyfiyyətinin azalması). [5]

**Mənəvi motivasiya** nəaliyyətlərin, işgüzar keyfiyyətlərin qiymətləndirilməsi sistemindən istifadəni, onlarda öz müəssisələri ilə qürur hissi duymaq, ona sədaqət hissi zərurəti aşılamağı əhatə edir.

**İnzibati motivasiya** əmək intizamına, işçi məsuliyyətinə, müxtəlif intizam tənbeh formalarının tətbiqinə (irad, töhmət, cərimə, işdən azad etmə) və intizam tənbehinə əsaslanır.

### MOTİVASİYA PRİNSİPLƏRİ

Müəssisədə effektiv motivasiya sisteminin yaradılması aşağıdakı əsas prinsiplərə əsaslanmalıdır: [6]

- işçilərin seçilməsi, ahəngdar istehsalat kollektivinin formalaşdırılması;
- işçinin şəxsiyyət kimi qavranılması, insana, onun ehtiyac və maraqlarına hörmət;
- təhlükəsiz və rahat şəraitin yaradılması;
- kollektivdə sağlam psixoloji mikroiklimin təmin edilməsi, işçilər arasında münasibətlərin yaxşılaşdırılması;
- işçilərin peşəkar inkişafı üçün bərabər imkanların yaradılması və təmin edilməsi;
- işçinin əmək haqqının onun əməyinin nəticələrinə uyğunluğunun təmin edilməsi;
- gəlirin ədalətli bölgüsü, işçilərin mənfəətdə iştirakı;
- işçilərin istehsalın idarə edilməsinə cəlb edilməsi;
- müəssisədə işçiyə ehtiyacın təkcə maddi deyil, həm də mənəvi cəhətdən təsdiqini təmin etmək.

Daha ətraflı desək, motivasiya insanı fəaliyyətə sövq edən, fəaliyyətin sərhədlərini və formalarını təyin edən və bu fəaliyyətə müəyyən məqsədlərə nail olmağa yönəlmiş istiqamət verən daxili və xarici hərəkətverici qüvvələrin məcmusudur [7].

Nəzarət funksiyası kimi motivasiya həvəsləndirmə sistemi vasitəsilə həyata keçirilir, yəni tabeliyində olan şəxsin hər hansı hərəkəti onun ehtiyaclarını ödəmək və ya məqsədlərinə çatmaq baxımından onun üçün müsbət və ya mənfi nəticələr verməlidir.

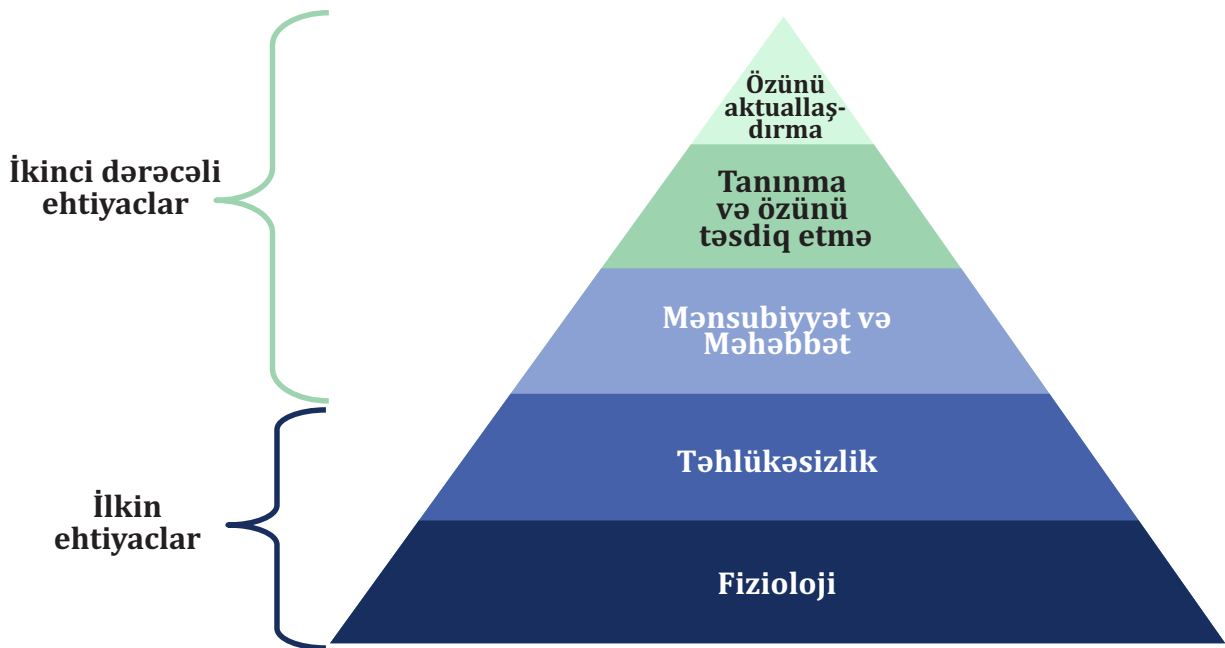
Effektiv motivasiya sisteminin qurulması motivasiyanın nəzəri əsaslarının öyrənilməsini tələb edir. Motivasiya prosesinin məzmununu başa düşmək üçün müxtəlif motivasiya nəzəriyyələri və bu sahədə işçi qüvvəsində keyfiyyət dəyişikliklərinin təsiri altında yaranan müasir problemlərlə tanış olmaq faydalıdır [8].

### MÜASİR MOTİVASİYA NƏZƏRİYYƏLƏRİ

Motivasiya nəzəriyyəsinin məzmunu insanın davranışına, onun əmək fəaliyyətinə təsir edən amilləri təhlil edir. Bu nəzəriyyələrdə əsas diqqət insan ehtiyaclarının təhlilinə və onların əmək fəaliyyətinin motivasiyasına təsirinə yönəldilmişdir. Nəzəriyyələr ehtiyacların strukturunun, onların məzmununun, və prioritetinin təsvirini verir. [9]

Abraham Maslou (1908 - 1970) ehtiyaclar iyerarxiyası nəzəriyyəsini araşdıran ilk tədqiqatçılardan biri idi. Onun yazılarından menecerlər ehtiyacların mürəkkəb dünyası və onların iş motivasiyasına təsiri haqqında öyrəndilər. O, ilk dəfə insan ehtiyaclarını işçilərin motivasiyasına təsir dərəcəsinə görə ilkin (fizioloji) və ikinci dərəcəli (psixoloji) təsnif etmişdir. O, insan ehtiyaclarının məcmusu haqqında fikirlərini "piramida" formasında əks etdirmişdir [10].

Şəkil 1. - Maslou piramidası



İlkin ehtiyaclar insan fiziologiyasından irəli gələn bioloji və təhlükəsizlik ehtiyaclarıdır ki, onlar olmadıqda insan yaşaya və məhsuldar işləyə bilməz.

■ **Fizioloji ehtiyaclar.** Bunlar qida, su, geyim, hava və s., yəni insan fiziologiyası tərəfindən əmələ gəlmiş üçün orqanizmi həyati vəziyyətdə saxlamaq üçün insanın təmin etməli olduğu ehtiyaclarıdır.

■ **Təhlükəsizlik ehtiyacları.** Bu ehtiyaclar insanların sabit və təhlükəsiz həyat tərzinə nail olmaq istəyi ilə bağlıdır. Bunlara xarici aləmdən gələn fizioloji və psixoloji təhlükələrdən olan ehtiyaclar və gələcəkdə insanın fizioloji və digər ehtiyaclarının adekvat şəkildə ödəniləcəyinə dair inam daxildir [11].



İkinci dərəcəli ehtiyaclar fərdin müəyyən sosial mövqeyə nail olmaq istəyi, həmkarlarının hörmətini qazanmaq və özünü ifadə etmək istəyi ilə əlaqələndirilir.

■ **Mənsubiyyətə və məhəbbətə tələbat.** Bu qrupun ehtiyaclarına insanın başqaları ilə birgə fəaliyyətlərdə iştirak etmək, insanların müəyyən birliklərinə qoşulmaq istəyi daxildir. Hər bir insan dostluq, sevgi arzulayır, müəyyən bir əhatəyə üstünlük verir. Bu ehtiyaclar insanın komandanın bir hissəsi olmaq istəyini əks etdirir.

■ **Tanınma və özünü təsdiq etmə ehtiyacı.** Bu ehtiyaclar qrupu insanların özünə inamlı, bacarıqlı, yüksək rəqabət qabiliyyətinə malik olmaq, başqaları tərəfindən tanınmaq və hörmət edilmək istəyini əks etdirir, yəni başqaları tərəfindən müsbət qiymətləndirilmək istəyi ilə əlaqələndirilir.

■ **Özünü ifadə etmək ehtiyacı.** . Bu qrup insanların öz bilik, bacarıq, qabiliyyət və şəxsi potensialından maksimum istifadə etmək istəyi ilə bağlı ehtiyacları birləşdirir. Bu ehtiyaclar sırf fərdi xarakter daşıyır və sözün əsl mənasında yaradıcılıq ehtiyacları kimi klassifikasiya edilə bilər. Bacarıqlı işçi şəxsiyyət kimi yüksəlişində öz potensial imkanlarını reallaşdırmaq tələbatı duyur.

Günümüzdə qədər motivasiyanın 50-dən çox nəzəriyyəsi hazırlanmışdır. Abraham Maslou kimi bir çox tədqiqatçılar əmək fəaliyyətində motivasiyanın üstünlükləri və demotivasiyanın yaratdığı fəsadlar ətrafında tədqiqatlar aparmışlar. Bunlardan Masloun ehtiyac iyerarxiyasını daha da inkişaf etdirməsi ilə tanınan Amerikalı psixoloq Clayton Paul Alderfer, "İki Faktor" nəzəriyyəsini irəli sürən Frederik Herzberg, "Porter-Louler modeli" adlanan, motivasiyanın kompleks prosesual nəzəriyyəsini hazırlayan tədqiqatçılar Lyman U. Porter və Eduard Lauler, gözləntilər və üstünlüklər nəzəriyyəsini inkişaf etdirmiş V.Vrumu və ədalət nəzəriyyəsinin müəllifi J.S.Adamsı nümunə göstərmək olar.

**Alderferin nəzəriyyəsi** ehtiyacların təsnifatı və təhlilinə əsaslanır və onların işçilərin davranışına təsirini əsaslandırır. Bu model daha çox Maslou nəzəriyyəsinin mövcudluq ehtiyacları piramidasının ilkin ehtiyaclarına, xüsusən də fizioloji ehtiyaclarına uyğundur [12].

**Lyman Porter** və **Edward Lawler** gözləntilər və ədalətlik nəzəriyyəsinin elementləri daxil olmaqla motivasiyanın kompleks prosesual nəzəriyyəsini işləyib hazırlamışdılar. Bu modeldə beş dəyişən var: sərf olunan əmək, qavrayış, əldə edilən nəticələr, mükafat, məmnunluq dərəcəsi. Sərf olunan əmək səviyyəsi əslində dəqiq müəyyən edilmiş mükafat səviyyəsinə səbəb olacağına inam dərəcəsi ilə müəyyən ediləcək. Bu nəzəriyyədə alınan məvacib ilə nəticələr arasında da əlaqə qurulmuşdur.

**Herzberqin** iki amil nəzəriyyəsinə görə, işçinin davranış və hərəkətlərinə görə onun məmnun və ya narazı olmasını bilmək olar. Razılıq həmişə motivasiya amildir, narazılıq isə demotivasiyadır. Beləliklə, bir insanın davranışını dəyişdirmək üçün narazılıq yaradan səbəbləri aradan qaldırmaq kifayətdir [13].

**V.Vroomun** gözləmə və üstünlük modelinə görə effektiv motivasiya üçün menecer əldə edilmiş nəticələrgözləmə və üstünlük modelinə görə effektiv motivasiya üçün menecer əldə edilmiş nəticələrlə mükafat arasında uyğunluq yaratmalı, mükafat yalnız səmərəli işə görə verilməli olduğunu və işçilərin səy göstərdikləri təqdirdə bu nəticələrə nail ola biləcəklərini onlara aşılmalıdır. Belə olan halda işçilər, mükafatlar almaq üçün tələb olunan fəaliyyət səviyyəsinə nail ola biləcəklər [14].

**J.S.Adamsın** ədalət nəzəriyyəsinə işçilər alınan mükafatın sərf olunan səylərə uyğunluğunu subyektiv olaraq qəbul edir və bunu eyni sahədə işləyən digər işçilərin mükafatı ilə müqayisə edirlər. Ədalətliyin qiymətləndirilməsi nisbidir, çünki bir işçi çox vaxt digər əməkdaşların fərdi xüsusiyyətlərini (iş təcrübəsi, potensialı və s.) nəzərə almır [15].

## AZƏRBAYCANDA İNSAN KAPİTALININ İNKİŞAFINDA ƏMƏK MOTİVASİYASININ TƏSİRİ

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2021-ci il 2 fevral tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilən "Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər" də göstərilir ki, iqtisadi inkişafın



ortamüddətli və uzunmüddətli "hərəkətverici qüvvələri"nin möhkəmləndirilməsini – insan kapitalının müasirləşdirilməsini, rəqəmsal iqtisadiyyatın genişləndirilməsini və iqtisadi suverenliyin tam təmin olunmasını tələb edir. Bu baxımdan növbəti onillikdə ölkənin sosial-iqtisadi inkişafına dair müəyyənləşdirilən 5 Milli Prioritetdən biri rəqabətli insan kapitalı və müasir innovasiyalar məkanıdır. Bu mühüm sənəddə vurğulanır ki, gələcək illərdə dünyada artan rəqabətə hazır olmaq üçün hər bir ölkənin prioriteti yüksək rəqabətli insan kapitalını formalaşdırmaqdır [18].

Məlumdur ki, müəssisələrin uğurlu fəaliyyəti də bütün resurslardan, o cümlədən insan kapitalından daha səmərəli istifadə etmək bacarığından asılıdır. Bununla belə, insan kapitalının səmərəliliyinin yüksəldilməsi üsulları digər resurslardan əsaslı şəkildə fərqlənir. Həmin üsullar insanların əməyinin motivləşdirilməsinə və ya onların məqsədlərinə təsir göstərir. İntellektual işçilərin motivasiyasının spesifikliyi ondan ibarətdir ki, onların məqsəd və maraqları iqtisadi və yaradıcı məzmun daşıyır. İntellektual işçinin motivasiyası onun fəaliyyətindən, başqa sözlə, qarşıya qoyulan məqsədə çatmasından asılıdır. Əgər onun işi səmərəsizdirsə, o zaman işləmək və faydalı olmaq istəyi tezliklə yox olacaqdır. Bu baxımdan insan kapitalından istifadənin səmərəliliyinin artırılması müasir iqtisadiyyat üçün prioritet məsələyə çevrilməlidir. Bunun üçün insan kapitalının əməyinin motivləşdirici rolunun gücləndirilməsi vacibdir.

Hazırda Azərbaycanda insan kapitalının inkişafında əmək motivasiyasının təsirinin rolunun gücləndirilməsi aktual vəzifə kimi qarşıya qoyulmalıdır.

Azərbaycan Respublikasının prezidenti cənab İlham Əliyev beynəlxalq tələblərə cavab verən kadr hazırlığına xüsusi diqqətlə yanaşması da ölkəmizin bütün sahələrində dayanıqlı və mükəmməl idarəçilik sistemi formalaşdırmaq niyyətindən irəli gəlir. Ölkəmizdə aparılan düzgün iqtisadi siyasət nəticəsində hazırda bir çox inkişaf indikatorlarına görə Azərbaycan Respublikası dünyanın aparıcı dövlətləri ilə müqayisə olunmaqdadır. Məsələn, 2022-ci ildə cəlb olunmuş Qlobal İnnovasiya İndeksində Azərbaycan "İnsan kapitalı və elm" blokunda "tədqiqat və inkişaf" inteqral göstəricisində mövqeyini yaxşılaşdırmışdır. Belə ki, həmin indeks üzrə 2021-ci ildə 136 ölkə arasında 104-cü yeri tutduğu halda 2022-ci ildə 76-cı yeri tutmuşdur. [16]

Məlumdur ki, Azərbaycanda insan kapitalından istifadənin əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırılmasını təmin edəcək mühüm vəzifə iqtisadiyyatın səmərəliliyini və rəqabət qabiliyyətini artırmaqdır. Bu vəzifənin reallaşdırılmasını makroiqtisadi siyasət və dövlət idarəçiliyini təkmilləşdirmədən təsəvvür etmək mümkün deyil. Burada əsas vəzifələr aşağıdakılar olmalıdır:

- xarici investisiyaların iqtisadiyyata geniş miqyasda cəlb edilməsi əsasında investisiya fəaliyyətinin aktivləşdirilməsi;
- kiçik və orta biznesə hərtərəfli dövlət dəstəyi;
- yüksək məhsuldar əməyin motivləşdirilməsinə, vətəndaşların gəlirlərinin bərabərləşdirilməsi prinsipinin aradan qaldırılmasına yönəlmiş əhali üçün əmək haqqı və pensiya mexanizminin yaradılması.

Bu problemlərin həlli Azərbaycanda yeni iqtisadi çağırışlara adekvat olaraq ölkənin insan kapitalını maksimum dərəcədə inkişaf etdirməyə imkan verəcəkdir.

## NƏTİCƏ

İnsan kapitalının əməyinin motivləşdirilməsi insanları daha məhsuldar əməyə həvəsləndirəcək ki, bununla da gələcəkdə təşkilatların inkişaf səviyyəsini artırmaq mümkün olacaqdır. Bütün bunlar insan kapitalının artmasına və toplanmasına birbaşa töhfə verəcək. Beləliklə, əmək prosesində insan kapitalının motivasiyasının artması nə qədər güclü olarsa, o, bir o qədər yeni biliklər əldə etmək, gələcəkdə onu mənimsəmək və həyata keçirmək istəyəcək ki, bu da şübhəsiz həmin kapitalın dəyərinin artmasına, insan inkişafının ümumi səviyyəsinin və ictimai sərvətin yüksəlməsinə gətirib çıxaracaqdır.

Azərbaycan Respublikasında insan kapitalının inkişafı məsələsinə gəlincə isə nəzərə alınmalıdır ki, iqtisadiyyatın səmərəliliyinin və rəqabət qabiliyyətinin artırılması insan



kapitalından istifadənin əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırılmasını təmin edəcəkdir. Qənaətimizcə, makroiqtisadi siyasət və dövlət idarəçiliyini təkmilləşdirmədən bu vəzifənin reallaşdırılmasını da təsəvvür etmək çətin olar. Onun üçün də Azərbaycan Respublikası da yeni iqtisadi çağırışlara adekvat olaraq ölkənin insan kapitalının inkişafı istiqamətindəki fəaliyyətini genişləndirməlidir.

## ƏDƏBİYYAT

1. Əliyev İlham. "İnkişaf - məqsədimizdir" çoxcildliyinin 63-cü kitabı. Bakı, Azər nəşr, 2018, 408 s.  
[https://files.preslib.az/projects/ilhamaliyev/ebooks/im\\_g9qXEрMP.pdf](https://files.preslib.az/projects/ilhamaliyev/ebooks/im_g9qXEрMP.pdf)
2. Минков Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование; Феникс - Москва, 2014. - 416 с.
3. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации; Едиториал УРСС - Москва, 2014. - 224 с.
4. Данюк В. М. «Менеджмент персоналу»: Навчальний посібник, - К., КНЕУ, 2006
5. Гирняк О. М. «Менеджмент: теоретические основы»: – Львов: Магнолия плюс; Львов: Новый мир – 2000
6. Сара Холлифорд & Стив Уиддет Мотивация; Гиппо - Москва, 2014. - 352 с.
7. Шапиро С. А. Мотивация; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2014. - 224 с
8. Эммонс Роберт Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности; Смысл - Москва, 2014. - 416 с.
9. Нюттен Жозеф Мотивация, действие и перспектива будущего; Смысл - Москва, 2013. - 608 с.
10. Маслоу, Абрахам Мотивация и личность; СПб: Евразия - Москва, 2014. - 478 с.
11. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Организация профориентации и адаптации персонала; Проспект - Москва, 2012. - 608 с.
12. Рудинская О. Менеджмент : Руководство / Елена Рудинская, Светлана Яромиш, Ирина Молоткова, ; М-во образования и науки Украины, Одесский нац. ун-т им. И.И.Мечникова. Экономико-правовой факт, Региональный ин-т гос. управление. –К.: Эльга Ника-Центр, 2002. –334 с.
13. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала; Проспект - Москва, 2013. - 212 с.
14. Хмель Ф. Менеджмент: Учебник для студ. вуз./ Федор Хмель,. –К.: Академиздатель, 2003. –607 с.
15. <https://koon.ru/az/avtor-motivacionnoi-processualnoi-teorii-ozhidaniya-osnovnye-polozeniya/>
16. <https://copat.gov.az/az/news/global-innovasiya-indeksi-drc-olunub>
17. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/09910000922236784/pdf/P17532606988e2056084e603c9c48ddc618.pdf>
18. <https://e-qanun.az/framework/46813>





## THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Elnur ALIYEV

### SUMMARY

The article discusses the role of human capital and its main characteristics. The necessity of labor motivation to improve the competitiveness of human capital is substantiated. The essence of motivation as the central concept in improving the efficiency of human capital is explained and studied. The content, main stages, and principles of the motivation process are explained. Modern theories of motivation were considered and it was determined that in these theories the primary attention is paid to the analysis of human needs and their influence on labor motivation.

**Key words:** *human, human capital, motivation, need, labor, enterprise*

Məqalə redaksiyaya daxil olub: 07.09.2022

Təkrar işlənməyə göndərilib: 28.09.2022

Çapa qəbul olunub: 17.10.2022