

*Abdulova Aygün Ağasadiq qızı,
doktorant,
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti,
E-mail: aygun_abdulova@unec.edu.az
© Abdulova A.A., 2022*

UOT - 33.

İNSAN RESURSLARININ KOMPETENSİYALARININ ŞİRKƏTİN SƏMƏRƏLİLİYİNƏ TƏSİRİ: AZƏRBAYCAN ŞİRKƏTLƏRİ NÜMUNƏSİNDƏ

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi - şirkətlər tərəfindən insan resurslarının kompetensiyalarının səmərəliliyini ölçülməsinin, heyətin idarə edilməsi strategiyasının, müasir idarəetmə strukturu və onun tərkib elementlərinin müəyyən edilməsindən ibarətdir.

Tədqiqatın metodologiyası - tədqiqat işində sistemli yanaşma, təhlil və ümumiləşdirmə metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti - müasir müəssisələrdə insan resurslarının idarəetmə sistemi, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, rəqabətqabiliyyətliliyin və inkişafın təmin edilməsi üçün güclü bir vasitədir, buna görə də bazar iqtisadiyyatının tələbləri nəzərə alınmaqla bu sistemin səmərəliliyinin artırılmasına daim ehtiyac var.

Tədqiqatın nəticələri - insan resurslarının idarə edilməsində yanaşmalar, şirkətin ümumi innovasiya strategiyasının həyata keçirilməsi prosesini həyata keçirmək üçün zəruri olan insan resurslarının formalaşmasına və inkişafına yönəldilmiş idarəetmə fəaliyyətlərinin məcmusu kimi qiymətləndirilə bilər.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - insan resurslarının kompetensiyasının ölçülmə meyarları şirkətlərdə tətbiq edilmədiyindən bu mövzunun aktual olduğunu göstərir.

Açar sözlər: insan resursları, kompetensiya, innovasiya, heyətin idarə edilməsi, idarəetmə, kompetensiyaların səmərəliliyi.

G İ R İ Ş

İnsan resurslarının idarə olunması, bu gün yaradıcı kadrların yenilik prosesində iştirak edəndən bəri uğurlu yeniliyin açarı sayılır. Mütəxəssislər, bunlardan kifayət qədər istifadə edib şirkət üçün fayda əldə edə biləcək yaradıcı və səriştəli insanlar olmadan yaxşı bir texnologiyanın və ya yaxşı bir yeniliyin olmadığını iddia edirlər. Eyni zamanda səriştəsiz insanlar texnologiya və yeniliyin rolunu təyin edən bir iş layihəsi olmadığı təqdirdə və ya personalın qabiliyyət və bacarıqlarının təzahürü üçün lazımlı və kifayət qədər şərt olmadığı təqdirdə özünü göstərə bilər. Beləliklə, insan resursları idarəetməsində yeniliklərin tətbiqi,

AUDİT 2022, 3 (37), səh. 115-122.

AUDIT 2022, 3 (37), pp. 115-122.

kadrların yaradıcı və yenilikçi potensialının inkişafı, habelə şirkət işçilərinin yenilikçi davranışını stimullaşdırmaq kimi göstərmək olar [1,s.5-6].

Avropa yanaşmasına görə, insan resurslarının əsas məqsədi insan gücünün ən səmərəli və ən məhsuldar şəkildə istifadə etməkdir. İR-i işçi təminatı, işə qəbul elanlarının təşkil edilməsi və uyğun işçilərin tapılması, onların təşkilatın mədəniyyətinə uyğunlaşdırmaq, işçiləri motivasiya etmək, performans qiymətləndirmə, münaqişələrin həlli, şirkət işçilərinin münasibətlərinin təmin edilməsi, sağlam mühitin təmin olunmasını əhatə edir [7,s.33-36].

Bu yanaşmada kadr idarəçiliyinin həyata keçirilməsi üçün müəyyən bir müddət lazım olması artıq aydındır. Bu zaman təşkil olunan sistemlə fəaliyyət göstərməlidir. İR özlərinin performansını müəyyənləşdirən 3 əsas amilli hədəfə alır: səmərəlilik, məhsuldarlıq və motivasiya iqlimi. Bu amilləri özündə birləşdirib İR məqsədlərini müvafiq olaraq sıralana bilər: təşkilatın məqsədlərinin işləyənlər vasitəsilə əldə edilməsi, bütün işləyənlərin optimal performans mühitinin təmin edilməsi və onların bütün bacarıqlarından yararlanması, işləyənlərin keyfiyyətinin artırılması ilə təşkilatın performansının artırılması, təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün işləyənlərin daha çox özlərinin həvəsinin yaradılması, İR-nin təşkilatda məqsədlərə çatmaqdan ötrü ən səmərəli istifadəsi, işləyənlərin karyera gözləntilərini qarşılamaq və inkişafını təmin etmək, İR siyasəti ilə biznes planlarının bütövləşdirilməsi və uyğun mədəniyyətin yaradılması, işə götürmə siyasətinin inkişafı, işləyənlərin gizli bacarıqlarının üzə çıxarılması və enerjilərin sərf edə biləcək mühitin yaradılması, yenilikləri, komanda işini və toplam keyfiyyət anlayışının yaradılması [13,s.89-90].

Kompetensiyaların (səriştə modeli) təyin edilmə modeli

Bacarıq modellərinin hazırlanması

Geniş struktur ölçüləri və təşkilati mürəkkəbliyi ilə səciyyələnən biznes mühitində biznes proseslərində iştirak edən insanların səlahiyyətlərini müəyyən etmək çox vaxt mürəkkəb xarakter daşıyır. Bundan əlavə, bu səlahiyyətləri ümumiləşdirərək ifadə etmək çətin olur. Bu proseslər əlbəttə ki, işçilərə səlahiyyəti olan şəxslər tərəfindən aparılmalıdır. Bu, çox zaman bir sıra metodlarla ölçülürdü: 360 dərəcə performans qiymətləndirilməsi, Delfi metodu, Xidmət Sistemi Xəritəçəkmə (Service System Mapping), Sistem axını diaqramı (System Flowcharting), Nəzarət Bloku (Control Flowchart) və s. Təqdim edilən model bir az daha fərqli olub bacarıqların idarə edilməsində və onların keyfiyyətli idarə edilməsində istifadə olunması nəzərdə tutulur. Bu istiqamətdə aparılan məhz tətbiq müştərilərə təqdim olunan xidmət keyfiyyətinə təsir edərək şirkətin də reytingini artıracaq [5,s.34-35].

Draganidis və Menzasə görə, “səriştə modeli müəyyən bir peşədə işçilərin qənaətbəxş və ya müstəsna fəaliyyətinin müşahidə edilməsindən əldə edilən səriştələrin siyahısıdır. Model işçilərin cari işlərində performansını yaxşılaşdırmaq, yüksəltmə, köçürmə yolu ilə başqa işə hazırlamaq üçün inkişaf etdirməli olduqları səlahiyyətlərin tərifini verə bilər. Model həmçinin bacarıq boşluqlarının təhlilində, fərdlərin və ya təşkilatların mövcud və tələb olunan səlahiyyətlərinin müqayisəsində faydalı ola bilər. Boşluğu aradan qaldırmaq üçün fərdi inkişaf planı hazırlana bilər. Bir səriştə modelini hazırlayarkən nəzərə alınmalı vacib dəyişənlər bacarıqların

AUDİT 2022, 3 (37), səh. 115-122.

AUDIT 2022, 3 (37), pp. 115-122.

rıq lüğətlərindən istifadə və ya xüsusi lüğətlərin yaradılması, habelə səriştələrin müəyyən edilməsi və sınaqdan keçirilməsi üsulları-sorğular, müsahibələr, fokus qrupları və s. istifadə edilir [14, s.2-3].

Bacarıqlar səriştə modellərinin tikinti bloklarıdır. Modeldəki hər bir bacarıq davranış deskriptorlarından istifadə etməklə müəyyən edilir. Bu deskriptorları dil biliyinin ən yüksək və ən aşağı səviyyələrini müəyyən etməklə müəyyən etmək olar [8,s.17-18].

Bu mövzuda mövcud olan çoxlu ədəbiyyatdan götürülmüş sadələşdirilmiş taksonomiya səriştələr üç kateqoriyaya qruplaşdırılır:

a) Bilik. Bu, təhsil/formativ sistemlərdən və kurikulumlardan öyrənilə bilən hər sahələrlə və idrak prosesləri ilə bağlı bütün amillərə (məsələn, qavrayış, öyrənmə, ünsiyyət, assosiasiya və düşünmə) aiddir. b) Nou-hau. Bu, şəxsi təcrübə və iş şəraiti ilə bağlıdır. Burada proseslər təcrübə ilə öyrənilir. Bu, "bir işi necə etmək" haqqında praktiki biliklərə aid suallara cavabı axtarmağa köməklik edir. c) Davranış. Bu, müəyyən şərtlər altında kiminsə müəyyən bir şəkildə hərəkət etməsinə və ya reaksiyasına səbəb olan fərdi xarakterlərə, istedadlara, insan xüsusiyyətlərinə və ya keyfiyyətlərinin ölçülməsi ilə qiymətləndirilir.[9,s.45-46]

Bundan əlavə, bir şəxs təşkilatın fəaliyyətinə və təşkilati təkamül və dəyişiklik modelinə təsir edən bir neçə səlahiyyətə malikdir. Fəaliyyət performansını tamamlamaq və optimallaşdırmaq üçün müəyyən bacarıqlar tələb edir. Bu kriteriyaları aşağıdakı kimi göstərə bilərik (bax Cədvəl 1.)

Cədvəl 1.

Bilik

daxili İT qaydalarını bilmək
təhlükəsizlik prosedurları haqqında biliklər
təlimin idarə edilməsi proseduru haqqında biliklər
ezamiyyət və ezamiyyət qaydaları haqqında biliklər
xidmət işçilərinin İT prosedurları haqqında biliklər

KNOW-HOW (nou hau)

biznes layihələrinin idarə edilməsi üzrə nou-hau
təşkilati təhlil üzrə nou-hau
ingilis dili biliyi
proqramların işlənilib hazırlanması üsullarına dair nou-hau
saytın idarə edilməsi üsulları üzrə nou-hau

Davranış

Kateqoriya	Kompetensiya	İzahı	Təqdim edilən davranış
<i>İnsanların idarə edilməsi bacarıqları</i>	Komanda qurmaq həvəsi	Komanda üzvlərinə ümumi məqsədlərə nail olmağa töhfə verərək, bir-biri ilə əməkdaşlıq etmək həyəcanı və istəyini təmin edin.	– Digər komanda üzvlərinə kömək və hörmət etməyi təşviq edin. – Ortaq missiya və bunun üçün səy göstərən komandaya aid olmaq hissi yaradın.
	İnsanların inkişafı	Komanda üzvlərinə şəxsi inkişaf potensiallarını üzə çıxarmağa kömək edin	– Təcrübənin mentorluğu və ötürülməsini təmin etmək. – Komanda üzvlərinin güclü və zəif tərəfləri haqqında rəy bildirin.

Mənbə: müəllif tərəfinfən hazırlanıb.

Bacarıq modelinin inkişafı və istifadəsi

Bir səriştə modelini qurmaq və istifadə etmək üçün on ardıcıl addımı izləməliyik.

a. modeli qurmaq üçün aşağıdakı addımlara diqqət etmək lazımdı:

1. proseslərin siyahısını yaratmaq;
2. proseslərin rollarını müəyyənləşdirmək;
3. proses / rol yaradın. Müvafiq reytingə malik tələb olunan bacarıqları aşkar etmək;
4. tələb olunan səriştələr toplusuna daxil olmayan öz səlahiyyətləriniz də daxil olmaqla,

taksonomik səriştələri inteqrasiya etmək;

5. “işçilər” matrisini səlahiyyətlərinə görə yaratmaq;
 6. proses / rol yaradaraq işçilərin say göstəricilərini müəyyənləşdirmək;
 7. bacarıq boşluqlarını hesablamaq.
- b. istifadə modeli:
8. məlumatları təhlil etmək;
 9. düzəliş tədbirlərini planlaşdırmaq;
 10. ölçmələri müntəzəm olaraq təkrarlamaq [6,s.33-34] .

Kompetensiyanın ölçülməsi

Empirik miqyas

Nəzəriyyədə tələb olunan kriteriyaya görə, öz səlahiyyətlərini qiymətləndirmək üçün 6 səviyyəli şkala qəbul edilmişdir [10,s.25-26].

Bərabərlik (1) $0 \leq C \leq 5$

C = bacarıq səviyyəsi.

Proses tərəfindən tələb olunan səlahiyyətlər

Tələb olunan Yetkinlik ixtisas səviyyələri müəyyən bir prosesi uğurla başa çatdırmaq üçün tələb olunan səriştə səviyyəsini təsvir edir; bu səviyyələr proses üçün tələb olunan iş prosesinə aiddir. Fərqli proseslər müvəffəqiyyətli olmaq üçün müxtəlif bilik səviyyələrini tələb edir. Bütün proseslər ən yüksək səviyyədə bacarıq tələb etmir, bəziləri isə, ümumiyyətlə, xüsusi bacarıq tələb etməyə bilər [11,s.7-8].

Təhlil yüksək dərəcədə dəqiqlik tələb edir: prosesdə hər bir tapşırıq üçün tələb olunan bacarıqlar aşkar edilməlidir. Bacarıqları düzgün müəyyən etmək üçün bütün proses fəaliyyətləri eyni təfərrüat səviyyəsi ilə təsvir edilməlidir. Hər bir fəaliyyətin səlahiyyətlərinin vahid və ətraflı tərifini əldə etmək üçün fəaliyyətin həyata keçirilməsi üçün zəruri olan metod, texnologiya və məhsulla birlikdə fəaliyyətin nəticələrinə diqqət yetirilməlidir.

Cədvəl 3.

Bacarıq şkalası

0 - Yoxdur; 1 - Məhdud; 2 - Əsas; 3 - Təcrübəli; 4 – Təkmil; 5 – Ekspert

Bacarıq səviyyəsi	Təsvir
Məhdud	<ul style="list-style-type: none"> – İş üçün tələb olunan səriştədən istifadənin məhdud olması və ya olmaması. – Bacarıq minimum səviyyədə nümayiş etdirilmişdir. – Bacarıqları tətbiq etmək üçün məhdud imkanlara malik ola bilər. – Bacarıqlar haqqında məhdud anlayışa malik ola bilər.
Əsas	<ul style="list-style-type: none"> – İş üçün lazım olan əsas anlayış və ya bilik. – Rutin tapşırıqları yerinə yetirmək üçün kifayət qədər əsas anlayış və bilik. – Bacarıqları tətbiq edərkən müəyyən rəhbərlik və ya nəzarət tələb olunur. – Bacarıqla bağlı terminologiya və anlayışları başa düşür və müzakirə edə bilər.
Təcrübəli	<ul style="list-style-type: none"> – Bacarıqların ətraflı biliyi, başa düşülməsi və tətbiqi. – Qeyri-müntəzəm problemləri və vəziyyətləri idarə etmək bacarığı. – Minimum rəhbərlik və ya nəzarət tələb edir / müstəqil işləyir. – Bacarıqda ardıcıl olaraq uğur nümayiş etdirir. – Bacarıqların tətbiqində başqalarına kömək etmək bacarığı.
Təkmil	<ul style="list-style-type: none"> – İşdə və təşkilatda uğurlu olmaq üçün tələb olunan səriştənin yüksək inkişaf etmiş bilik, anlayış və tətbiqi (ümumi ustalıq). – Bilikləri öz vəzifəsindən kənarında tətbiq edə bilər. – Kouçluq edə və ya başqalarına səriştəlilik üzrə öyrədə bilər. – Uzunmüddətli perspektivə malikdir. – Bacarıqda materialların və resursların inkişafına kömək edir.
Ekspert	<ul style="list-style-type: none"> – Mütəxəssis/Səlahiyyət səviyyəsində bilik, anlayış və işdə uğurlu olmaq üçün tələb olunan səriştənin tətbiqi. – Başqaları tərəfindən səriştəlilik üzrə ekspert kimi tanınır və təşkilat daxilində başqaları tərəfindən axtarılır (sahə üzrə mütəxəssis). – Komanda, şöbə və təşkilati funksiyalar üzrə işləyir. – Bir çox layihə və ya funksiya üzrə bacarıq tətbiq edir. – Daha geniş təşkilati məsələlərlə bağlı məsələləri izah etməyi bacır. – Yeni proqramlar və ya proseslər yaradır. – Strateji diqqətə malikdir.

AUDİT 2022, 3 (37), səh. 115-122.

AUDIT 2022, 3 (37), pp. 115-122.

Proses-Tələb olunan Yetkinlik Dəsti Cr “proses tərəfindən tələb olunan bütün səlahiyyətlərin dərəcələri toplusu” kimi müəyyən edilir [15,s.6-7].

$$C_r = f(C_{r_1}, C_{r_2}, \dots C_k)$$

harada:

k = proses tərəfindən tələb olunan səlahiyyətlərin sayı hesab edilir.

Y E K U N

İnsan işçi qüvvəsi kimi texnoloji tərəqqi və texnologiyaların davamlı uğurlu təkamülü dövründə ən mühüm təşkilati aktivlərdən biri hesab olunur. Baxmayaraq ki, texnologiya, avtomatlaşdırma ilə birlikdə bir çox işçi qüvvəsi tələb edən fəaliyyəti əvəz edir, mən hesab edirəm ki, insan resursları təkcə tərəqqinin tikinti bloku deyil, həm də texnologiya və onun iş dünyasındakı təsirləri üçün cavabdehdir.

Bu gün texnologiya ilə rəqabət aparmaq üçün təşkilatın bütün funksional sahələri üçün əvvəlcədən müəyyən edilmiş liderlik meyarlarına ehtiyac var. Bu, HR menecmentinin və şirkət əməliyyatlarının davamlı inkişafı üçün böyüməsi lazım olan açıq səriştələri (araşdırma, texnoloji, öyrənmə və bacarıq) müəyyən etməyə kömək edir. İşçi qüvvənin imkanlarını qiymətləndirmək üçün müxtəlif vasitələrdən istifadə edin. İllik qiymətləndirmələr və təhlillər ardıcıl və düzgün aparılırsa, işçi qüvvəsinin potensialını və imkanlarını təhlil etmək üçün yüksək effektiv vasitə ola bilər. Buna görə də biz təşkilatlara işçilərin məhsuldarlığını artırmaq üçün təşkilatlarında performans görə ödəniş mədəniyyətini tətbiq etməyi tövsiyə edirik. Fikrimizcə, bu, işçiləri daha çox işləməyə təşviq edə bilər və beləliklə, dəyişikliklərə və yeniliklərə uyğunlaşmaq qabiliyyətini artırır.

Ədəbiyyat siyahısı:

1. Prof. Dr. Halil Can, Prof.Dr.Şahin Kavuncubaşı, Dr. Selami Yıldırım, “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Desen Ofset A.Ş., Ankara 2012, s.5-6.
2. Dr. İlhami Findikci, “İnsan kaynakları yönetimi”, Alfa, 2012, s.20-21
3. Prof. Dr. Canan Çetin, Dr.Esra Dinç Özcan, “İnsan kaynakları yönetimi”, Beta, 2014, s.33-34.
4. Prof. Dr. Ayşe Oya Özçelik, Prof.Dr.Ömer Sadullah, “İnsan kaynakları yönetimi”, Beta 2018, s.20-21.
5. Prof. Dr. İsmet Barutçigil, “Strateji İnsan Kaynakları Yönetimi”, Kariyer Yayınları, 2004, s.34-35.
6. Prof. Dr. Tamer Koçel, “İşletme Yöneticiliği”, Beta, 2010, s.33-34.
7. Prof.Dr.Esin Can, Yrd.Doç.Dr.Pınar Büyükbacı, “Günümüz işletmelerinin yönetimi”, Beta, 2013, s.33-36
8. Prof.Dr.Mümin Ertürk, “İnsan kaynakları Yönetimi”, Beta, 2011, s.17-18
9. Prof.Dr.Cavide Uyargil, “İşletmelerde performans yönetimi sistemi”, Yaylacık Matbaası, 2008, s.45-46
10. Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu, “İnsan kaynakları yönetimi”, Bursa 2009,s.25-26
11. Prof.Dr.Zeyyat Sabuncuoğlu, Prof.Dr.Tuncer Tokol, “Genel işletme”, Aktüel, Bursa 2016, s.7-8
12. Kizim A.A. “Qloballaşma şəraitində insan potensialının formalaşması” / A.A. Kizim, S.K. Luzinov // KubSAU. - 2011. - № 28.
13. Yrd.Doç.Dr.Cengiz Demir, “Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: ilkeler ve uygulamalar”, Nobel 2005,s.89-90
14. Prof.Dr.Eyyüp Aktepe, “Genel işletme”, Nobel, 2009, s.2-3

*Абдулова Айгюн Агасадыг кызы,
докторант,
Азербайджанский Государственный
Экономический Университет,
E-mail: aygun_abdulova@unec.edu.az
© Абдулова А.А., 2022*

ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ: НА ПРИМЕРЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКИХ КОМПАНИЙ

Р Е З Ю М Е

Целью исследования является измерение эффективности кадровых компетенций компании, стратегии управления персоналом, современной структуры управления и составляющих ее элементов.

Методология исследования – в работе использовались системный подход, методы анализа и обобщения.

Практическая значимость исследования - система управления человеческими ресурсами на современных предприятиях, независимо от формы собственности, является мощным инструментом обеспечения конкурентоспособности и развития, поэтому существует постоянная потребность в повышении эффективности этой системы с учетом требований рыночной экономики.

Результаты исследования - инновационный процесс управления человеческими ресурсами можно оценить как совокупность управленческих мероприятий, направленных на формирование и развитие человеческих ресурсов, необходимых для реализации процесса претворения в жизнь общей инновационной стратегии компании.

Оригинальность и научная новизна исследования - поскольку в компаниях не применяются критерии измерения компетентности человеческих ресурсов, это свидетельствует об актуальности данной темы.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, компетентность, инновации, управление персоналом, менеджмент, эффективность компетенций.

Aygun Agasadig Abdulova,
Ph.D. Student,
Azerbaijan State University of Economics,
E-mail: aygun_abdulova@unec.edu.az
© A.A. Abdulova, 2022

IMPACT OF HR COMPETENCES ON THE EFFICIENCY OF A COMPANY: ON THE EXAMPLE OF AZERBAIJANIAN COMPANIES

ABSTRACT

The purpose of the research is to measure the efficiency of the company's human resources competencies, personnel management strategy, modern management structure and its constituent elements.

The methodology of the research - systematic approach, analysis and generalization methods were used in the research work.

The practical importance of the research - the human resource management system in modern enterprises, regardless of the form of ownership, is a powerful tool for ensuring competitiveness and development, therefore, there is a constant need to increase the efficiency of this system, taking into account the requirements of the market economy.

The results of the research - the innovative process of human resources management can be evaluated as a set of management activities aimed at the formation and development of human resources necessary to implement the process of implementing the company's overall innovation strategy.

The originality and scientific novelty of the research - since the criteria for measuring the competence of human resources are not applied in companies, it shows that this topic is relevant.

Keywords: human resources, competence, innovation, personnel management, management, efficiency of competences.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
01.07.2022
Təkrar işləməyə göndərilmişdir:
11.07.2022
Sərə qəbul olunmuşdur: 15.07.2022

Дата поступления статьи в редакцию: 01.07.2022
Отправлено на повторную обработку: 11.07.2022
Принято к печати: 15.07.2022

The date of the admission of the article to the editorial office: 01.07.2022
Send for reprocessing: 11.07.2022
Accepted for publication: 15.07.2022