

*Hüseynzadə Nərmin Murad qızı,
doktorant,
Azərbaycan Kooperasiya Universiteti,
E-mail: musayevagulaya1@gmail.com
© Hüseynzadə N.M., 2022*

UOT - 33. 336

İNSAN RESURLARININ SƏMƏRƏLİ İDARƏ EDİLMƏSİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ METODLARI

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi – müəssisələrdə insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi sisteminin araşdırılaraq qiymətləndirilməsindən ibarətdir.

İşin metodologiyası - tədqiqat işində sistemli yanaşma, məntiqi ümumiləşdirmə, analiz və s. metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti - müəssisələrdə insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi sisteminin metodlarının dünya təcrübəsinə əsaslanaraq ölkəmizə uyğun modellərinin öyrənilməsidir.

Tədqiqatın nəticələri onu göstərir ki, müəssisələrin səmərəli idarəedilməsi sisteminin qiymətləndirilməsi üçün bir sıra modellərin tətbiqi vacibdir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – müəssisələrdə insan resurslarının səmərəli idarəedilməsinin təmin edilməsində dünya təcrübəsinə əsaslanan modellərin tətbiqi, ondan istifadənin artırılması və inkişaf etdirilməsinin əhəmiyyəti müəyyən edilmişdir.

Açar sözlər: insan resurslarının idarə edilməsi sistemi, əmək fəaliyyəti, kadr xidməti, iş şəraiti, iqtisadi səmərəlilik.

G İ R İ Ş

Müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində hər hansı bir təşkilatın fəaliyyəti resurslardan istifadənin səmərəliliyinin, o cümlədən insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin fəaliyyətinin səmərəliliyinin daimi sistemlik təhlili və qiymətləndirilməsini əhatə edir.

Şəxsi idarəetmə sahəsində tanınmış nəzəriyyəçilər J.M. İvantseviç və A.A. Lobanova görə, kadr idarəçiliyinin effektivliyinin qiymətləndirilməsini "kadrların idarə edilməsi fəaliyyət proqramları ilə bağlı xərclərin və faydaların ölçülməsinə və onların nəticələrinin baza dövrünün nəticələri ilə əlaqələndirilməsinə yönəlmiş sistemlik, aydın şəkildə rəsmiləşdirilmiş bir prosesdir [1, s. 274].

İnsan resursları standartlara, normalara və qiymətləndirmə üsullarına uyğun olaraq qiymətləndirilir. Bu zaman daha keyfiyyətli qiymətləndirmə meyarlarının seçilməsi, işçilərin dəqiq qiymətləndirilməsi ilə birlikdə ən vacib olanıdır. İqtisadi tərəqqi məhsuldar qüvvələrin təşkili və istehsal texnikasını təşkil edən investisiyaların həcmi ilə müəyyən edilmir, təşkilat-iqtisadi və idarənin səriştəli, təşəbbüskar və bacarıqlı işçisi müəssisənin uğurunu öz üzərinə götürür. Mürəkkəb və dəyişən mühitdə ən yaxşı qərarlar qəbul etmək və eyni zamanda şirkətdə işçi qüvvəsini uğurla idarə etmək sistemin mövcudluğunun nəticəsidir.

Bu elementlər tez-tez müsabiqə prosedurlarında mühüm rol oynayır və şöbənin yaxşı işləməsinə təmin edən əsas göstərici kimi qəbul edilir. Bundan əlavə, müasir bir şirkət strategiyasının ən vacib tərəflərindən biri kadrların idarə edilməsidir. Yüksək texnoloji istehsal inkişaf etdikcə insanın funksiya və bacarıq ehtiyacları, daha yüksək səviyyəli bilik və

təcrübəyə ehtiyac artır.

Zəif sahələrin müəyyənləşdirilməsinə və inkişaf üçün tövsiyələrin verilməsinə imkan verən idarəetmənin effektivliyinin qiymətləndirilməsi üçün müvafiq mexanizm olmadan kommersiya müəssisələrində insan resurslarının uğurlu idarə edilməsi çətinləşir.

Tərəqqi həm də məhsuldar qüvvələrin intensiv artımı nəticəsində əmək praktikasının dəyişməsinə səbəb olur. Müəssisələrdə indi fəaliyyətləri təşkilatın kadr idarəçiliyinin səmərəliliyinin artırılmasına yönəlmiş daha yaxşı idarə olunan struktura ehtiyac var.

İnsan resurslarının səmərəli idarəedilməsinin qiymətləndirilməsi

Kadrların idarə edilməsi üzrə fəaliyyət proqramlarının nəticələri əsas dövrün nəticələri və şirkətin məqsədləri ilə əlaqələndirmək üçün onların fayda və üstünlüklərinin ölçülməsinə yönəlmiş sistemə, mütəşəkkil prosedur kadrların idarə edilməsinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi kimi təsvir edilə bilər.

İşçilərin fəaliyyət göstəricilərinin qiymətləndirilməsi Magura tərəfindən beş əsas məqsədə bölünür [12]:

- inzibati məqsədlərin müəyyən edilməsi;
- müəssisə fəaliyyətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin nəzərdən keçirilməsi;
- işçilərin firmanın meyarlarına uyğunluq səviyyəsi barədə məlumatlandırılması;
- işçiləri necə təkmilləşdirməyin təsviri;
- insanları idarəetmə metodunu təkmilləşdirmək.

İnzibati məqsədlər o fakta əsaslanır ki, əmək haqqının ödənilməsi, yüksəldilməsi və iş yerlərinin dəyişdirilməsi kimi inzibati tədbirlər qəbul edilməzdən əvvəl idarəetmə heyətinin fəaliyyətinin məntiqi şəkildə qiymətləndirilməlidir. İşçilərin qiymətləndirilməsi işçiləri müqayisə etmək üçün tez-tez inzibati qərarların qəbul edilməsindən istifadə edilir.

Bu anda inteqral qiymətləndirmə yanaşması tətbiq olunur. Beləliklə, işçilərin işinin effektivliyi inteqrasiya edilmiş qiymətləndirmədən istifadə etməklə qiymətləndirilir. Məqsədlərin ikinci kateqoriyasına komandanın iş istiqamətlərinin qiymətləndirilməsi daxildir. Bunlar bütün səviyyələrdə menecerlərə təqdim olunan problemləri həll etmək bacarığı, eləcə də nə qədər uğurlu və effektiv şəkildə işçilərin işlərini görə nə qədər yaxşı qiymətləndirildiyini göstərən amillərdir.

Kadrların idarə edilməsinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin əsas strateji məqsədi təşkilatın insan resurslarından istifadənin gəlirliliyini azaldan amilləri müəyyən etmək və aradan qaldırmaqdır. İnsan resurslarının idarə edilməsi sisteminin işləməsi və inkişafının effektivliyinin ölçülməsi və qiymətləndirilməsi sizə imkan verir:

- kadrların idarə edilməsi sisteminin tətbiqi zamanı yaranan problemlərin vaxtında diaqnostikasını aparmaq və onların aradan qaldırılması üçün sistemin mövcud vəziyyətinə fəal təsir göstərmək;

- sistemdə müəyyən dəyişikliklərlə bağlı operativ qərarlar qəbul etmək və onların kadr idarəetməsinin əsas parametrlərinə təsirini proqnozlaşdırmaq;

- kadrlar xidmətinin və digər şöbələrin işinin daha da təkmilləşdirilməsi üçün planlaşdırmanı həyata keçirmək.

İnsan resurslarının idarəedilməsi sahəsində praktikantlar kadrların idarə edilməsinin effektivliyini qiymətləndirməyi çətinləşdirən bir sıra amilləri müəyyən edirlər [2, s. 30-31]:

- kadrların idarə edilməsi xidmətinin işinin tək-cə kəmiyyət deyil, həm də keyfiyyət məqsədləri var;

- xidmətin işinin yekun nəticələrinə bir çox amillər təsir edir (məsələn, kadr dəyişikliyi həm iş yerinin şəraitindən, həm də xətti bölmə rəhbərinin xarakterindən asılı ola bilər);

- fəaliyyətin son nəticələri zaman baxımından uzaqdır (məsələn, korporativ mədəniyyətin yaxşılaşdırılması, ehtiyatın hazırlanması üzrə tədbirlər dərhal nəticə vermir).

Kadrların idarə edilməsinin effektivliyini müəyyən etmək üçün çoxlu müxtəlif yanaşmalar mövcuddur. Bununla belə, nə Azərbaycanda, nə də dünyada vahid ümumi qəbul edilmiş metodologiya yoxdur.

Xarici təcrübədə peer review, bençmarkinq metodu, kadrlara qoyulan sərmayənin gəlirliliyinin qiymətləndirilməsi kimi üsullar, Cek Fillips və Deyv Ulrixin metodları mövcuddur [3, s. 69–71].

Peer review metodu şöbə rəhbərləri arasında sorğu keçirməkdən ibarətdir, məqsədi şirkətdəki HR menecerlərinin işi haqqında fikirlərini öyrənməkdir. Sorğu həm təkbaşına, həm də məsləhətçilərin iştirakı ilə həyata keçirilir. Anketlər, bir qayda olaraq, ümumi və xüsusi suallardan ibarətdir. Belə qiymətləndirmə birdəfəlik və ya müntəzəm olaraq həyata keçirilə bilər. Bu metodun əsas üstünlüyü onun sadəliyi və əlavə resurslar cəlb etmədən həyata keçirilməsinin mümkünlüyüdür. Əsas çatışmazlıq qiymətləndirmələrdə qaçılmaz subyektivlikdir.

Bençmarkinq metodu təşkilatın kadr xidmətinin performans göstəricilərini bazardakı digər şirkətlərin oxşar məlumatları ilə müqayisə etməkdən ibarətdir. Bu üsul xaricdə geniş yayılıb. Bir neçə mərhələdə həyata keçirilir.

Birinci mərhələdə ekspertlərdən ibarət layihə qrupu formalaşdırılır. İkinci mərhələdə məlumatlar ətraflı şəkildə toplanır və təhlil edilir, bu müddət ərzində ekspertlər tədqiqatda iştirak edən şirkətlərdən lazımi sənədləri tələb edir və kadrlar şöbəsinin işi ilə bağlı işçilər arasında məxfi sorğu keçirirlər.

Üçüncü mərhələdə hər bir müəssisənin kadr şöbələrinin fəaliyyət göstəriciləri əldə edilmiş ümumiləşdirilmiş göstəricilərlə müqayisə edilir və insan resurslarının idarə edilməsi sistemindəki “zəif tərəflər” müəyyən edilir.

Bu metoddan istifadə təşkilatların fəaliyyətində şəffaflıq prinsipinə riayət olunmasını nəzərdə tutur - xidmətlər haqqında məlumat açıq və etibarlı olmalıdır. Bundan əlavə, bu üsul kifayət qədər bahadır: Avropada layihədə iştirak hər şirkət üçün 10 000 avroya qədər başa gəlir.

İnvestisiya gəliri

İnvestisiya gəlirinin qiymətləndirilməsi üsulu ROI göstəricisinə əsaslanır [4, s. 25–28], biznesin demək olar ki, bütün sahələrində, o cümlədən kadrların idarə edilməsi sahəsində istifadə olunur.

Göstərici düsturla hesablanır:

$$ROI = (R - I) / I \cdot 100\%$$

Burada ROI investisiyanın gəlirliliyidir, faizlə, R alınan gəlirdir, I çəkilmiş xərclərdir.

Bu metodun istifadəsi xərclərin hesablanmasında müəyyən çətinliklərlə əlaqələndirilir, onların dəqiqliyi əldə edilən nəticələrin etibarlılığından asılıdır. Birbaşa xərclərə əlavə olaraq, hesablanması olduqca zəhmətli bir proses olan gizli xərcləri də nəzərə almaq lazımdır.

Kadrların idarə olunması sistemindən birbaşa gəliri müəyyən etmək də çətinidir. M. Kotin insan resurslarının idarə edilməsi sistemində gəlirin müəyyən edilməsi üçün bir sıra üsullar verir [5, s. 101–110]:

1. Müqayisə - təşkilatın kadrların idarə edilməsi fəaliyyətinin həyata keçirilməsinə qədər və başa çatdıqdan sonra əldə etdiyi mənfəətin müqayisəsi.

2. Nəzarət qruplarından istifadə - kadrlar ixtisaslarına görə bərabər iki qrupa bölünür, onlardan birində fəaliyyət həyata keçirilir. Hər iki qrupun fəaliyyət göstəriciləri arasında görülən tədbirlərin təsirini xarakterizə edən fərq müəyyən edilir. Əsas çətinlik ən oxşar ixtisasların ekvivalent qruplarının səlahiyyətli seçilməsi ehtiyacındadır.

3. KPI sistemindən istifadə (əsas fəaliyyət göstəriciləri). Bu sistem şirkətdə hər bir vəzifə üzrə ayrılıqda (hər mövqeyə təxminən on) performans göstəricilərini formalaşdırmağa imkan verir. İşin mənfəi tərəfi odur ki, tətbiqin mürəkkəbliyi və yüksək dəyəri səbəbindən bütün müəssisələrdə KPI sistemi yoxdur.

İnsan resurslarının idarə edilməsi üzrə amerikalı mütəxəssis tərəfindən hazırlanmış Cek Fillipsin kompleks metodologiyası beş göstərici üzrə kadrların idarə edilməsinin effektivliyini qiymətləndirməyə imkan verir [8, s. 69–71]:

- kadr xidmətinə qoyulan investisiyaların qiymətləndirilməsi-kadr xidmətinin xərclərinin təşkilatın əməliyyat xərclərinə nisbəti kimi hesablanır;

- 1 işçiyə düşən kadrların idarə olunması xərclərinin göstəricisi - kadr xidmətinin xərclərinin təşkilatın işçilərinin sayına nisbəti kimi hesablanır;

- iş yerində olmama göstəricisi - işçilərin işə getməməsi və plandankənar işdən çıxarılmasının cəmi kimi hesablanır;

- işçilərin məmnunluq göstəricisi - işindən razı qalan işçilərin faizi sorğu və ya sorğu metodlarından istifadə etməklə müəyyən edilir;

- təşkilatda birlik və razılıq göstəricisi - məhsuldarlığa və əməyin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinə dair statistik məlumatlar əsasında hesablanır.

Bir sıra ekspertlərin fikrincə, Phillipsin fərdi göstəriciləri çox təsirli deyil. Azərbaycan bazarı şəraitində təşkilatda birlik və razılıq göstəricisini hesablamaq demək olar ki, mümkün deyil. Yerli şirkətlər, bir qayda olaraq, belə statistika aparmırlar. Phillips metodları müntəzəm idarəetmənin yaxşı qurulduğu firmalarda uğurla işləyir - bu, Azərbaycanda olduqca nadirdir.

Deyv Ulrixin texnikası Qərbdə məşhurdur. O, kadrların idarə edilməsinin səmərəliliyinin beş yolla qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur [6, s. 47]:

1. Xammal vahidinə, bir işçiyə və ya əmək haqqı vahidinə düşən məhsuldarlıq göstəricisi. Müəyyən kadr fəaliyyətinin performansının artması və ya azalması [7, s. 24–25]. Bununla belə, bu yanaşmanın etibarlılığı olduqca mübahisəlidir, çünki işçinin əmək məhsuldarlığına təsir edən şəxsi idarəetmə tərəfindən tənzimlənən amillər olub-olmadığını müəyyən etmək çətinidir.

2. Biznes proseslərinin sürətinin göstəricisi. Müxtəlif şirkətlərdə müəyyən əməliyyatların sürətini müqayisə etməklə müəyyən edilir. Bu, bu texnikanın bütün çatışmazlıqlarını özündə əks etdirən bir müqayisə üsuludur.

3. Xüsusi proqramların və təşəbbüslərin həyata keçirilməsində xərclər və digər nəticələr. ROI-nin tam analoqudur.

4. Anketlər, testlər və ya müsahibələr vasitəsilə qiymətləndirilən işçilərin bacarıqlarının, sədaqətinin, kollektivdəki mənəvi ab-havanın göstəriciləri. Bu üsuldən istifadə edərək, dəyişikliklərin səbəbini dəqiq müəyyən etmək olduqca çətinidir:

5. "Təşkilati imkanlar" - müqayisənin başqa bir modifikasiyası. O, innovasiyadan əvvəl və sonrakı iş prosesinin sürətini müqayisə edir.

Rus müəllifləri də maraq doğuran bir sıra üsullar tərtib etmişlər. Beləliklə, E.V. Talitski [10, s. 92–94] kadr idarəetmə sisteminin effektivliyini kadr idarəetmə xidmətinin fəaliyyətinin müstəqil qiymətləndirilməsinin nəticələri ilə əlaqələndirir və kadr xidmətinin effektivliyini qiymətləndirmək üçün yeddi göstəricini özündə birləşdirən bir sistem formalaşdırır:

AUDİT 2022, 4 (38), səh. 139-146.

AUDİT 2022, 4 (38), pp. 139-146.

- kənar məsləhətçilər tərəfindən keçirilmiş attestasiyanın nəticələrinə əsasən qiymətləndirilən işçilərin peşəkar keyfiyyətləri;
- təşkilatın rəhbəri tərəfindən müəyyən edilmiş doldurulmuş vakant yerlərin faizi;
- kənar məsləhətçilər tərəfindən müəyyən edilmiş istehsal fəaliyyətlərində səhvlərin faizi;
- şikayət kitabçası və ya oxşar əks əlaqənin qeydə alınması vasitələri əsasında hesablanmış şikayətlərin sayı;
- kənar məsləhətçilər tərəfindən işçilərin sorğuları əsasında müəyyən edilmiş komandadakı iş mühitinin vəziyyəti;
- iş vaxtının vərəqlərinin öyrənilməsi əsasında müəyyən edilən işçilərin işdən çıxma dərəcəsi;
- təşkilatın daxili statistikasının öyrənilməsi ilə müəyyən edilən kadr dəyişikliyinə səviyyəsi.

E.Talitskinin təklif etdiyi metodologiyanın praktiki tətbiqi müəyyən amillərlə mürəkkəbləşir. Xüsusilə, praktikada rast gəlinən müştərilərin müəyyən edilmiş qaydada rəy buraxmaq istəməməsi səbəbindən şikayətlər kitabındakı iddiaların həqiqi sayını təxmin etmək həmişə mümkün olmur. İstehsal prosesində səhvlərin faizini müəyyən etmək, təşkilatda iş proseslərinin çoxluğu və istehsal dövrünün bütün mərhələlərində monitorinqin mürəkkəbliyi ilə çətinləşir. Vaxt cədvəllərini öyrənmək və işdən çıxmaların sayını hesablamaqla işdən çıxmanın obyektiv tərfi də bu göstəricinin gecikməsi səbəbindən çətinləşir - işçi adətən etibarlılığı qiymətləndirmək üçün problemlə olan xəstəlik məzuniyyəti kimi təsdiqedicə sənəd təqdim edir.

Yu.Odeqov və L.Kotova [9,s.154] kadr xidmətinin səmərəliliyinin iqtisadi baxımdan qiymətləndirilməsini təklif edir. Müəlliflər təşkilatın ixtisaslı işçi qüvvəsi ilə təmin edilməsi xərclərinin nisbətini və kadrların tapılması və hazırlanmasına çəkilən xərclərin təşkilatın mənfəətinə nisbəti ilə əldə edilən nəticələrin müəyyən edilməsi metodunu təklif edirlər.

Kadrların inkişafının effektivliyi

Yu.Odeqov və L.Kotova görə, işçilərin təlim xərclərinin işçilərin orta sayına nisbəti kimi hesablanan bir işçinin təliminə çəkilən xərclərin göstəricisi ilə xarakterizə edilə bilər.

Müəlliflər üç göstəricidən istifadə edərək kadrların tənzimlənməsinin effektivliyini müəyyən etməyi təklif edirlər:

- işçilərin orta sayının iş yerlərinin sayına nisbəti kimi hesablanan maddəli işçilərin kəmiyyət ştatı;
- ali təhsilli mühəndis-texniki işçilərin nisbəti və orta ixtisas təhsilli işçilərin nisbəti ilə müəyyən edilən yüksək keyfiyyətli kadr təminatı;
- işçilərin axtarışı üçün müəyyən edilmiş müddətlərə riayət etməklə müəyyən edilmiş müəssisənin ştat cədvəlində nəzərdə tutulmuş işçilərin sayının seçilməsi üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsi səviyyəsi.

Kadr ehtiyatının idarə edilməsinin səmərəliliyinin menecer və mütəxəssis vəzifələrinə yüksəldilməsi üçün kadr ehtiyatının ştat cədvəlinə əsasən qiymətləndirilməsi təklif olunur. Kadrların idarə edilməsinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün göstəricilər sistemində komandanın sədaqət səviyyəsini xarakterizə edən göstərici - işçilərin şirkət rəhbərliyinə və dövlət orqanlarına şikayətlərinin sayını ehtiva edir. Əməyin mühafizəsi sahəsində kadr xidmətinin səmərəliliyi, müəlliflərin fikrincə, peşə xəstəliklərinin və istehsalat xəsəreti hallarının

sayının hesablanması əsasında müəyyən edilir.

Təklif olunan Yu.G. Odeqov və L.P. kadrların idarə edilməsinin effektivliyini müəyyən edən pişik sistemi nəzəri baxımdan xüsusi maraq doğurur. Şirkətin təşkilati mədəniyyətindən və daxili korporativ əlaqələrin inkişafından çox asılı olan işçilərin şirkət rəhbərliyinə şikayətlərinin sayının qiymətləndirilməsinin aktuallığı şübhələr yaradır.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, kadr hazırlığı xərclərinin işçilərin orta sayına nisbəti kimi bir göstərici təşkilatın rifah səviyyəsindən çox asılıdır.

R.Mansurov [11, s.26–27] kadr xidmətinin səmərəliliyinin beş iqtisadi göstəricinin hesablanması yolu ilə qiymətləndirilməsini təklif edir:

1. Müəllif kadr dövriyyəsinə dəyişikliklərin (STK) iqtisadi effektini düsturla müəyyən edir:

$$STK = \Delta kTK \cdot H \cdot S_{nn}$$

Burada N müəssisənin işçilərinin sayının məhsuludur, SPO yeni işçinin tapılması və öyrədilməsi xərclərinin məcmusudur, ΔkTK dövriyyənin dəyişmə əmsalındır, faiz bəndləri arasındakı fərqin nisbəti kimi müəyyən edilir. 100%.

R.Mansurov yerdəyişmə əmsalı müəyyən edilərkən, yerdəyişmə və ya ailə səbəbi ilə işdən çıxanlar istisna olmaqla, yalnız işdən azad edilməsi qeyri-qənaətbəxş əmək şəraiti və ya əmək haqqının aşağı olması ilə əlaqədar olan işçiləri nəzərə alır. Qeyri-qənaətbəxş əmək şəraiti və ya aşağı əməkhaqqı səbəbindən işdən çıxanların sayının dinamikası metodologiyanın müəllifi tərəfindən kadrların idarə edilməsi xidmətinin fəaliyyəti nəticəsində şərh olunur.

Yeni bir işçinin işə götürülməsi və öyrədilməsi xərcləri (SPO) müəllif tərəfindən işə qəbul agentliyi tərəfindən bir işçinin işə götürülməsi və öyrədilməsinin orta dəyəri və ya yeni işçinin axtarışına və uyğunlaşmasına cavabdeh olan şəxsin aylıq əmək haqqının nisbəti kimi müəyyən edilir.

2. Kadrlarla bağlı səbəblərə görə istehsal olunan hazır məhsulun həcmində dəyişiklik nəticəsində yaranan iqtisadi effekt (SGP) aşağıdakı düsturla müəyyən edilir:

$$S = \Delta B \cdot C\hat{I}O\hat{P}$$

Burada S - cari və əvvəlki aylar üçün işçi heyətin təqsiri üzündən hazır məhsul istehsalı planının tam yerinə yetirilməməsi arasında tonla ifadə edilən fərq, $C\hat{I}O\hat{P}$ hazır məhsulun satış qiyməti, rublla 1 tona, ΔB insan amili ilə bağlı hər bir növbə üzrə planlaşdırılmış göstəricilərin yerinə yetirilməməsinin səbəbləri əsasında qiymətləndirilir.

Y E K U N

Kadrların idarə edilməsi sisteminin effektivliyini qiymətləndirmək üçün ən optimal üsulları tapmaq üçün müasir alimlərin əsərlərini öyrənərkən bu metodlardan istifadəni çətinləşdirən bir sıra çatışmazlıqlar aşkar edilmişdir:

- əksər göstəricilər üçün xüsusi qiymətləndirmə meyarlarının olmaması;
 - bəzi göstəricilərin dəqiq hesablanması mürəkkəbliyi və ya qeyri-mümkünlüyü;
 - kadr idarəetməsinin bir çox alt sistemlərini xarakterizə edən göstəricilərin olmaması;
- kadr ehtiyatının formalaşdırılması, motivasiyaya nəzarət, uyğunlaşma, kadrların inkişafı;
- xidmət müəssisələrində bir çox göstəricilərin tətbiqinin mürəkkəbliyi;
 - kadrların idarə edilməsi sisteminin fəaliyyətinin səmərəliliyinin konsolidə edilmiş qiymətləndirməsini əldə etməyin mümkünsüzlüyü.

Kadrların idarə edilməsi sisteminin effektivliyini qiymətləndirmək üçün mövcud metodların tənqidi təhlilini yekunlaşdıraraq belə nəticəyə gələ bilərik ki, yerli və xarici təcrübədə kadr idarəetməsinin effektivliyini qiymətləndirmək üçün prinsipə uyğun olaraq həyata keçirilən dörd yanaşma qrupu mövcuddur:

- 1) həmyaşıdların rəyi;
- 2) müqayisə;
- 3) xərclərin və iqtisadi effektin müqayisəsi;
- 4) işçilərin fəaliyyətinin sosial-iqtisadi amillərinin təhlili.

Bu dörd qrup onların istifadəsini çətinləşdirən müvafiq çatışmazlıqlara malikdir, məsələn, ekspert qiymətləndirmələrinin subyektivliyi və zəhmətkeşliyi, müqayisəli qiymətləndirmədə kənar məlumatların məhdudluğu, təşkilatın iqtisadi səmərəliliyinə təsir edən çoxlu sayda amillər, təkmilləşdirmə tədbirləri arasında əhəmiyyətli vaxt fərqi. əməyin sosial şəraiti və iqtisadi effektin artması. Qiymətləndirmə meyarlarının formalaşmasına tamamilə fərqli yanaşmalar səbəbindən kadrların idarə edilməsi sisteminin hərtərəfli qiymətləndirilməsi üçün bu vasitələrin birləşməsindən istifadə etmək kifayət qədər çətin məsələdir.

Bütün bunlar müasir təşkilatlarda kadr idarəetmə sisteminin effektivliyinin qiymətləndirilməsi metodologiyasının işlənilib hazırlanması probleminin aktuallığının sübutudur. Kadrların idarə edilməsi sisteminin fəaliyyətinin tam təhlili zamanı müəssisələrin ehtiyaclarını ödəmək üçün kompleks proqramların formalaşdırılmasına təcili ehtiyac var.

Ədəbiyyat siyahısı:

1. Bakıda «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» mövzusunda beynəlxalq konfrans keçirilmişdir. Azərbaycan qəzeti, 04.12.2012.
2. Baxşəliyev R. Strateji Yol Xəritəsi Azərbaycanın davamlı inkişaf modelinə keçid konsepsiyasıdır. Azərbaycan qəzeti, 29.01.2017.
3. Ələkbərov U. Davamlı insan inkişafı və ekoloji sivilizasiyanın əsasları. Ali məktəblər üçün Dərslük. Bakı, «Təhsil», 244 s., 2013.
4. Ələkbərov U.K. İnsan inkişafının əsasları. Ali məktəblər üçün dərslük. Bakı, «Aspoliqraf», 280 səh., 2016.
5. Ünal Ö.F., Analitik Hiyerarşi Prosesi ilə yetkinlik bazlı insan kaynakları yöneticisi seçimi, Atatürk Üniversitesi der. 28, İstanbul 133-165, 2014.
6. Алакбаров У.К. Кадровая политика в целях устойчивого развития как приоритет государственной политики Азербайджанской Республики//Проблемы управления. №1(58), 2016.
7. Alakbarov U. and Lawrence J.E.S. - Towards Ecological civilization: Ideas from Azerbaijan. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, vol.3, N 3, 2015.
8. Gary D., Human Resource Management. 14th ed. Upper Saddle River, NJ- Prentice Hall, 2014.
9. John C. - The Hour Between Dog and Wolf, Publisher: Fourth Estate, 321 p., 2012.
10. Marchington M., "Human Resources Management at Work" 2016.
11. Raymond A., J.R. Hollenbeck and P. M. Wright Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. 7th ed. New York, 2013.
12. Robert L., and J.H.Jackson. Human Resource Management fourteenth ed. Stamford, CT-Cengage Learning, 2014.

*Narmin Murad Huseynzade,
Ph.D. Student,
Azerbaijan Cooperation University,
E-mail: musayevagulaya1@gmail.com
© N.M. Huseynzade, 2022*

METHODS OF EVALUATING THE EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

ABSTRACT

The purpose of the research is to study and evaluate the effective management of human resources in enterprises.

The methodology of the research - systematic approach, logical summarization, analysis, etc. methods were used in the research work.

The practical importance of the research - based on world experience for effective management of human resources in enterprises the research suggests models which are suitable for our country.

The results of the research - shows that it is important to apply a number of models for the evaluation of the efficient management system of enterprises.

The originality and scientific novelty of the research - the importance of applying, increasing and developing models based on world experience in ensuring the effective management of human resources in enterprises has been determined.

Keywords: human resource management system, labor activity, personnel service, working conditions, economic efficiency.

*Гусейнзаде Нармин Мурад кызы,
докторант,
Азербайджанский Университет Кооперации,
Email: musayevagulaya1@gmail.com
© Гусейнзаде Н.М., 2022*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

РЕЗЮМЕ

Цель исследования - изучить и оценить эффективное управление человеческими ресурсами на предприятиях.

Методология работы – применялись методы системного подхода в исследовательской работе, методы логического обобщения, анализа и др.

Практическое значение исследования заключается в изучении методов эффективного управления человеческими ресурсами на предприятиях, основанных на мировом опыте, и моделей, пригодных для использования в нашей стране.

Результаты исследования показывают, что важно применять ряд моделей для оценки эффективности системы управления предприятиями.

Оригинальность и научная новизна исследования - определена важность применения, совершенствования и развития моделей, основанных на мировом опыте, в обеспечении эффективного управления человеческими ресурсами на предприятиях.

Ключевые слова: система управления персоналом, трудовая деятельность, кадровая служба, условия труда, экономическая эффективность.

*Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
22.09.2022*

*Təkrar işləməyə göndərilmişdir:
29.09.2022*

Sərə qəbul olunmuşdur: 11.10.2022

Дата поступления статьи в редакцию: 22.09.2022

Отправлено на повторную обработку: 29.09.2022

Принято к печати: 11.10.2022

The date of the admission of the article to the editorial office: 22.09.2022

Send for reprocessing: 29.09.2022

Accepted for publication: 11.10.2022