

*Sadiqov Rahim Fərahim oğlu,
iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent,
Bakı Biznes Universitetinin
Menecment və Marketing kafedrasının müdiri,
Ünvan: H.Zərdabi küç. 88a, AZ1122, Bakı, Azərbaycan,
E-mail: s.rahim72@mail.ru,
© Sadiqov R.F., 2020*

UOT – 331.108

SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN STRATEJİ ASPEKTLƏRİ

X Ü L A S Ə

Tədqiqatın məqsədi – sənaye müəssisələrində çalışan işçi heyətinin planlaşdırılması, onların əməyinin stimullaşdırılması, karyerasının inkişafı və sair məsələlərin elmi cəhətdən araşdırmaqdır. Əmək resursları cəmiyyətin aktiv sosial ehtiyatları kimi maddi nemətlərin yaradılması və xidmətlərin göstərilməsi prosesində birbaşa iştirak edən aktiv ünsürlərdir. İnsan resursları milli iqtisadiyyatın və onun bütün sahələrində özünü ən zəruri və vacib resurs kimi göstərir, fəaliyyətin təşkili, idarə edilməsi və icrasında özünün əqli, mənəvi, psixoloji imkanlarından istifadə edərək yaradıcı komponent kimi çıxış edir. İnsan resursları yeganə resurs kimi digər maddi, texniki, texnoloji, maliyyə, informasiya resurslarını öyrənir, araşdırır, təhlil edir, hətta onların bir-birinə təsirlərini yaradır.

Tədqiqatın metodologiyası – insan resurslarının idarə edilməsi məsələsini sistemli və kompleks araşdırmaqdır. Müəssisə və təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsi idarəetmə fəaliyyətinin əsas alt sistemlərindən biri hesab edilir. Çünki bu məsələ müəssisənin əsas fəaliyyətinin inkişafına, məhsul istehsalının həcmının artırılmasına, keyfiyyətin yüksəldilməsinə, əmək məhsuldarlığının artırılmasına, iqtisadi səmərəlilik göstəricilərinin yüksəldilməsinə bir başa təsir göstərir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti - əldə edilmiş nəticələri sənaye müəssisələrinin idarə edilməsində tətbiq etməkdir. Müəssisə və təşkilatların idarə edilməsinin strateji aspektləri, onların inkişafına, davamlı və dayanıqlı fəaliyyətinə səbəb olur.

Tədqiqatın nəticələri – insan resurslarının strateji idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi, bu sahədə konseptual yeniliklərdən ibarətdir. Tədqiqatın nəticələrinin sənaye müəssisələrinin fəaliyyətində tətbiqi, həmin müəssisələrin insan resurslarının təkmilləşdirilməsinə, əmək fəaliyyətində inkişafına və stimullaşdırılmasına xidmət edir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – insan resurslarının idarə edilməsində strateji hədəflərin müəyyən edilməsi, müəssisədə uğurlu kadr siyasətinin müəyyən olunması, bu sahədə korporativ vahid konsepsiyanın olması, heyətin təkmilləşdirilməsi və onun karyerasının inkişafının yeni texnologiyasının irəli sürülməsindən ibarətdir. İdarəetmənin funksiyalarının icrası və metodlarının tətbiqi mexanizmində yeniliklərin olunması təşkilatda əmək resurslarının motivləşdirilməsinin əsasını təşkil edir. Əmək resurslarının strateji idarə edilməsi prosesində idarəetmənin bütün funksiyaları və metodları tətbiq olunur. İdarəetmənin metodları sosial xarakter daşımaqla işçiləri, əmək resurslarını əmək fəaliyyətində fəallaşdırır, aktivləşdirir və inkişafa, nəticəyə yönəldir. İdarəetmənin üsulları müəssisənin maliyyə-iqtisadi fəaliyyətinin genişləndirilməsinə, təsərrüfatçılıq fəaliyyətinin inkişafına, əmək ehtiyatlarının fəaliyyətdə fəallığının artırılmasına səbəb olur. İdarəetmənin metodları tərəfdaşların, partnyorların,

Audit 3 (2020), Cild 29, səh. 118-126.
Audit 3 (2020), Vol. 29, pp. 118-126.

təchizatçıların, alıcıların cəlb olunmasına, rəqabət qabiliyyətinin gücləndirilməsinə imkan yaradır. Bu nöqteyi nəzərdən tədqiqatımız idarəetmədə yeniliklərin tətbiqi baxımından təqdirəlayiq hesab edilə bilər.

Açar sözlər: idarəetmə, insan resursları, heyət, stimullaşdırma, kadr siyasəti, əmək fəaliyyəti.

GİRİŞ

İdarəetmənin müvəffəqiyyətli icrası strateji idarəetmənin əsas məsələlərindən biridir. Çünki prosesin müvəffəqiyyətli icrası qarşıya qoyulan strateji məqsədlərə lazımi səviyyədə nail olmağa imkan verir. Bu nöqteyi nəzərdən rəhbər nəinki təbəçiliyində olanların fəaliyyətini, hərəkətlərini, davranışlarını, münasibətlərini lazımi səviyyədə tənzimləməli, həmçinin öz fəaliyyətini, davranışlarını düzgün planlaşdırmalı və başqaları ilə idarəetmə münasibətlərini düzgün tənzimləməlidir.

İdarəetmə sosial fəaliyyət sistemi olub, idarə edən və idarə olunan subyektlərin bir-birinə təsiri nəticəsində baş verir. Biz idarəetmənin sosial aspektləri dedikdə, istər makro, istərsə də mikro mühitin sosial amillərini hədəfə alır və onların idarəetmədə elmi mahiyyətinin araşdırılmasını nəzərdə tuturuq. Həmin makro mühit amilləri insanlar, yəni cəmiyyət və ya sosial qrup faktorunu, mikro mühit amilləri isə insan, yəni fərd amilini anlama gətirir.

Məhz insan resurslarının strateji idarə olunması idarəetmə üsulları vasitəsilə idarə edilən subyektlərə, onların psixologiyasına təsir edilməsilə onların fəaliyyətdə aktivləşdirilməsindən ibarətdir. İdarəetmə psixologiyası əmək prosesində rəhbərlər tərəfindən işçi qüvvəsini hədəfə almaqla, sosial varlıq kimi onların mənəvi həvəsləndirməsinin və fəaliyyətinin uğurlu icrasının əsasını təşkil edir.

İdarəetmənin elmi şərhinin izahını verərkən deyə bilərik ki, o, insan qabiliyyətinin bir forması kimi araşdırılmalı və öyrənilməlidir. Qabiliyyət zəruri bilik, bacarıq, həmçinin vərdislərə yiyələnmək dinamikasını ifadə edir. İdarəetmədə qabiliyyətli lider və rəhbər anlayışları müəssisə və təşkilatların cari və strateji dövr üçün fəaliyyətinin nəticələrinin nə dərəcədə uğurlu və müvəffəqiyyətli olub-olmamasına dəlalət edən əsas amillərdən biridir. İdarəçilikdə qabiliyyət və bacarıq anlayışı təkcə rəhbərlərə deyil, həmçinin idarə olunan sistemlərə də aid edilir. Bu nöqteyi nəzərdən biz tədqiqat əsərində işçi personalının təkmilləşdirilməsi, onların əmək qabiliyyətləri və bacarıqlarının inkişafı məsələlərinə diqqət yetirmişik.

Sənayedə insan resurslarının idarə edilməsinin funksional məsələləri

İnsan resurslarının idarə edilməsinin korporativ aspektdən tətbiqi məsələləri müəssisənin strateji menecmentinin tərkib hissəsidir. İnsan resursları müəssisə və təşkilatlarda fəaliyyətin planlaşdırılması, təşkili, icrası və nəzarət olunması prosesləri üçün əsas və ən vacib resurs təminatıdır. Sənaye müəssisələrində strateji idarəetmənin səmərəli təşkilində insan resurslarından istifadənin planlaşdırılması, heyətin təşkili, müəssisədə çalışanların sosial inkişafının təmin edilməsi məsələlərinin rolu danılmazdır.

İnsan resursları müəssisənin resurs fondunun intellektual bazasıdır. Həmin resurslar özünü müəssisənin yarandığı gündən başlayaraq, tam gücü ilə işlədiyi zamana qədər fəaliyyətin mərkəzi fiquru kimi göstərir. Müəssisə və təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsi prosesi aşağıdakı funksiyaların icrası ilə təmin edilir.

1. Uğurlu Kadr siyasətinin aparılması;
2. Personalın düzgün seçimi (Sənəd qəbulu, Seçim qaydaları);
3. Kadrların pozisional dinamikasının (vəzifəsinin artırmaq və ya azaltmaq) təmin edilməsi;
4. Uçot və nəzarət.

1. Uğurlu kadr siyasətinin aparılması

Kadr siyasəti insan resurslarının idarə edilməsinin əsas baza konsepsiyasıdır. Bu konsepsiya müəssisədə insan resurslarının formalaşdırılması və onun inkişafının əsasını təşkil edir. Uğurlu kadr siyasəti, işçilərin yaradıcı, təşəbbüskarlıq, novatorluq, çeviklik sahəsində qabiliyyətlərini daha da inkişaf etdirilməsində rol oynayır, təşkilatda sosial-psixoloji mühiti şəffaflaşdırır, idarəetmənin məhsuldarlığının artırılması üçün təkmil və mükəmməl idarəçilik qərarlarının qəbul olunmasına təsir göstərir.

Kadr siyasəti müəssisənin rəhbəri tərəfindən müəyyən olunur, icrası insan resursları şöbəsi tərəfindən həyata keçirilir. Kadr siyasəti müəssisə və təşkilatlarda aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur:

1.1. Strateji dövr üçün idarəetmə (menecment) heyətini formalaşdırmaq.

1.2. Əmək resurslarının davamlı olaraq karyerasının inkişafına dair konsepsiyaya malik olmaq.

1.3. Əmək resurslarının stimullaşdırılması sistemini möhkəmləndirmək üçün iqtisadi həvəsləndirmə sistemlərinə malik olmaq.

1.4. Ehtiyat kadr fonduna malik olmaq.

Təcrübəli rəhbər kadrların, menecerlərin formalaşdırılması üçün onların idarəetmə sahəsində bacarıq və qabiliyyətlərinin inkişafı, bu sahədə məsuliyyətlərinin artırılması vacibdir. Rəhbər kadrların yetişdirilməsi məqsədilə aşağıdakı funksional tədbirlərin həyata keçirilməsi tələb olunur:

- Gənc kadrların idarəetmə işlərinə cəlb edilməsi.
- Onlarda fəaliyyətin araşdırılması, təhlili və hesabatların işlənilib, təqdim edilməsi ilə əlaqədar bacarıqların formalaşdırılması.
- Kadrların idarəçilik təlimlərinə cəlb edilməsi.
- Xüsusi qabiliyyət və bacarıqları müşahidə olunan kadrların strateji əhəmiyyətli layihələrdə iştirakını təmin etmək.

Menecerlərin yetişdirilməsi və ya bu sahədə çalışan mütəxəssislərin təkmilləşdirilməsi üçün aşağıda qeyd olunan bir sıra təlimlərin keçirilməsi təqdirə layiq hesab edilir:

- Liderlik və rəhbərlik;
- Strateji qərarların qəbul edilməsi;
- Korporativ idarəetmənin prinsipləri;
- İdarəetmə alətləri;
- Tapşırıqların icrası və nəzarət prinsipləri;
- Karyeranın idarəetmə strategiyası;
- Təşəbbüslərin səmərəli idarə edilməsi;
- Məlumat axınının idarəetmə strategiyaları və sair.

Karyeranın inkişafı dedikdə, işçinin əmək şəraitində və peşəsində sosial-intellektual inkişafı, eləcə də tutduğu vəzifəsində xidməti irəliləyişlə əlaqədar dinamika başa düşülür.

Bu konsepsiya əmək resurslarının sosial inkişafını təmin edəcək, onların təkmilləşdirilməsi, peşə bacarıqlarının artırılmasına xidmət edəcəkdir. Konsepsiya şirkətdə keyfiyyətli insan kapitalına malik olmanın və işçilərin karyera inkişafının vahid sistemi kimi tətbiq olunacaqdır.

Strateji dövr üçün keyfiyyətli işçi personalını formalaşdırmaq müəssisədə və struktur vahidlərində çalışan mütəxəssislərin (ixtisaslarına, proqram təminatına, komanda işi, işgüzar ünsiyyət mövzularında) əmək fəaliyyətində təkmilləşdirilməsi məqsədini daşıyır.

Karyera yüksəlişində şəxsin özünün fərdi xüsusiyyətlərinə uyğun iş fəaliyyətinin istiqamətləri ayırd edilir. Bu cür dəyərləndirmələr çox zaman işçilərin peşə fəaliyyətində müs-

Audit 3 (2020), Cild 29, səh. 118-126.
Audit 3 (2020), Vol. 29, pp. 118-126.

bət nəticələr doğurur. İşçinin əməyinin keyfiyyətinə və karyerasının inkişafına daxili və xarici amillər təsir göstərir.

Daxili amillər onun psixoloji keyfiyyətləri ilə əlaqədar olub, əmək fəaliyyətində motivləşməsinin əsasını təşkil edir. Daxili keyfiyyətlərə işçinin təhsili, ixtisası, işə olan marağı, həvəsi, onun peşəsi ilə əlaqədar malik olduğu qabiliyyət və bacarıqları aiddir.

Xarici amillər isə müəssisədə aparılan kadr siyasətinin onun karyera inkişafına təsiri ilə əlaqədardır. Burada xarici amil kimi müəssisə və təşkilatlar, kollektivdə sosial mühit, idarəçilikdə inzibati təsirlər xüsusi rol oynayır. Müəssisədə işçinin karyerasına aşağıdakı tədbirlərin icrası pozitiv təsir göstərir.

- Peşə təlimlərinə cəlb etmək.
- Beynəlxalq təcrübə mübadiləsinə cəlb etmək.
- İşçini əmək fəaliyyətində məsuliyyətləndirmək.

Bu zaman işçilərin karyera inkişafına meyillilik səviyyəsini də dəyərləndirmək lazımdır. Karyerada inkişafa meyilli işçilər aşağıdakı xüsusiyyətlərə malik olur.

- Tədqiqatlar aparmağa istiqamətlidirlər.
- Təşəbbüskar olurlar.
- Yeniliyə meyilli olurlar.
- İnsanlarla birgə qarşılıqlı əlaqələrdə işləməyə istiqamətlidirlər.
- İnsanlara təsir etməyə, onların imkanlarını dəyərləndirməyə istiqamətlidirlər
- Arqumentlərlə, faktlarla manipulyasiya etməyə meyillidirlər.

Bu cür kadrlar inkişafa meyilli olmaqla ətraf mühitdən gələn pozitiv təsirləri qəbul etməyə və mənimsəməyə hazır olurlar.

İqtisadi həvəsləndirmə sistemi şirkətin iqtisadi və maliyyə siyasətinə uyğun olmalıdır. Hər bir təşkilat əldə etdiyi mənfəətdən insan resurslarının stimullaşdırılması üçün fond yarada bilər. Fondun həcmi və ondan istifadə olunması məsələsi birbaşa icra orqanı və ya təsisçilərin ümumi yığıncağının səlahiyyətlərinə aid olduğu üçün bu cür siyasətin yürüdülməsi onlara aid hesab edilir.

- İşçinin və ya kiçik kollektivlərin gördüyü işin səmərəli nəticələrinə görə bonuslar. Hər hansı bir işçi və ya kiçik kollektiv (şöbə, bölmə, briqada və sair) planı və ya öhtəliyi vaxtından əvvəl və ya lazımı səviyyədə yerinə yetirdiyi təqdirdə, fərd və ya komanda olaraq onlara bonus verilə bilər;

- Təşəbbüskarlığı ilə gəlir gətirə biləcək yeni müqavilələr bağlanmasına səbəb olan işçilərə rəhbərliyin qərarı ilə birdəfəlik bonuslar verilə bilər;

- Yeni ideyaların və innovasiya layihələrinin müəlliflərinə mükafatlar verilə bilər.
- İşçinin təhsilinə, təlimlərdə, ixtisasartırma kurslarında iştirakına görə ödənişlər və beynəlxalq təcrübə mübadiləsinə görə ezamiyyətlər üçün maddi fondlar yaradıla bilər;
- İş vaxtından kənar yerinə yetirilən işlər üçün əlavə ödənişlər edilə bilər.
- İlin sonunda ən yaxşı işçi nominasiyasının keçirilməsi və onların mükafatlandırılması və ya səyahət paketləri ilə təltif edilmə aksiyaları təşkil edilə bilər.
- Növbəti il üçün işçilərin qabiliyyət və bacarıqlarına görə təkrar əmək bölgüsü həyata keçirilə bilər.

Elə sanmaq lazım deyil ki, bu gün karyerasını bizim təşkilatda inkişaf etdirən və uğurlu gələcəyə doğru addımlayan kadr hər zaman bizimlə bərabər çalışmaq, söylərini bizim şirkətin inkişafına sərf edəcəkdir. Hər bir insanın əmək fəaliyyətində, iş yerini seçməkdə, karyera inkişafında qanunvericilik sisteminə uyğun olaraq müstəqildir. Bunun üçün gələcəkdə sıralarımızı tərk edən kadrların əvəzlənməsi üçün ehtiyat kadr fonduna malik olmağımız vacibdir. Bu məqsədlə bir sıra tədbirlərin görülməsi təqdirəlayiq hesab edilir:

- İş üçün müraciət edənlərin elektron kataloqunu yaratmaq.

Audit 3 (2020), Cild 29, səh. 118-126.
Audit 3 (2020), Vol. 29, pp. 118-126.

- Regional Məşğulluq İdarələri ilə birbaşa əlaqədə olmaq.
- Müvafiq ixtisashazırlığı ilə məşğul olan Ali məktəblərlə birbaşa əlaqədə olmaq.
- Ali məktəblərin təcrübə bazasını yaratmaq.
- İşə düzəltmə büroları ilə əlaqəli işləmək.
- Ehtiyat kadrları siyahılaşdırmaq, onlarla əlaqələliyin müxtəlif formalarını seçmək.
- Ehtiyat kadrlar haqqında məlumat bazasını formalaşdırmaq.

2. Personalın düzgün seçimi

Personalın düzgün seçimi insan resurslarının idarə edilməsinin əsas komponentlərindən biridir. Çünki düzgün seçim metodlarından istifadə olunması, namizədlərin potensial imkanlarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi məqsədilə müasir elmi əsaslandırılmış metodların tətbiq edilməsi tam yararlı, keyfiyyətli kadr ehtiyatının formalaşmasına təsir göstərir.

Dünya praktikasına görə personalın seçilməsinin ənənəvi üsulları vardır:

- Anket;
- Test;
- Müsahibə;
- Müsahibə.

Ancaq müasir dövrdə dünya praktikasında bir sıra tətbiqi metodlardan da istifadə olunur:

- Bu cür seçim metodları kimi psixoloji testlərin keçirilməsi hazırkı dövrdə aktual hesab edilir. Bura psixoloji müsahibələr, sorğu, fizioqnomika, numerologiya metodlarının tətbiqi aid edilir.

- Seçim zamanı namizədlərin gələcək perspektivlərə baxış prizmaları yoxlanır. Bu hal namizədin nə dərəcədə təşəbbüskar və perspektivlərə malik olması ilə əlaqədar xüsusiyyətlərini aşkar edir.

- Namizədlərin işə qəbulunun STAR, PARLA, DISC metodlarının tətbiqi. Bu metodlar namizədlərin fərqli meyarlarla psixoloji, idrak, iradi imkanlarını qiymətləndirməyə imkan verir.

- Hazırda namizədlərin kompetensiyalara (səriştələrə) yiyələnmə səviyyələrinin də müəyyən olunması tətbiq olunan metodlar içərisində daha çox aktualdır.

Namizədin təhsildə və təcrübədə hansı kompetensiyalara və bacarıqlara yiyələndiyi müəyyən olunmaqla onun əmək fəaliyyətində daha tez adaptasiya oluna biləcəyinə bir mesajdır. Artıq demək olar ki, bütün peşələr və ixtisaslar üçün Təhsil Nazirliyi, ali məktəblər və bu sahədə maraqlı olan icra orqanları, müəssisə və təşkilatlar tərəfindən kompetensiyalar hazırlanmışdır. Həmin kompetensiyalar üzrə namizədin bacarıqları test edilməklə onun işə nə dərəcədə yararlılığı müəyyən olunur.

3. Kadrların pozisional dinamikasının (bir vəzifədən digərinə keçirilməsinin) təmin edilməsi

Bu müddəa Müəssisədə rəhbər kadrların tərkibinin yaxşılaşdırılması, idarəçilik bacarıqlarının inkişafı, tabeçilikdə olanların fəaliyyətinin, kollektivdə mənəvi-psixoloji mühit və vəziyyətə görə rəhbər kadrların fərdi məsuliyyətinin yüksəldilməsi üçün müvafiq tədbirləri nəzərdə tutur. Nəticədə rəhbər işçilərin əmək fəaliyyətinin mütəmadi olaraq təhlili əsasında,

Audit 3 (2020), Cild 29, səh. 118-126.
Audit 3 (2020), Vol. 29, pp. 118-126.

onların fəaliyyətinə qiymət verilir, qiymətləndirmənin nəticəsindən asılı olaraq, onların yerləşdirilməsinin təkmilləşdirilməsi və yerdəyişmələrin tətbiqi həyata keçirilir.

Əməkdaşların rəhbər işə hazırlanması üçün işçi personalının hər bir üzvünün bacarıqlara və vərdislərə yiyələnməsi səviyyəsi qiymətləndirilməli, onların işin səmərəliliyinin artırılması ilə əlaqədar müvafiq tədbirlər görülməli, onlar tərəfindən rəhbər vəzifəli şəxslərin işinin müəyyən dövrlərdə əvəzlənməsi həyata keçirilməli, habelə rəhbər vəzifələr üçün ehtiyat siyahılarına daxil edilməlidirlər.

Strateji idarəetmədə fəaliyyətin strategiyasının formalaşmasında və həyata keçirilməsində insan bacarıqlarının, yəni fərdi bacarıqların rolu danılmazdır. İdarəetmə bacarıqları insanın peşəsində uğurlu fəaliyyətinin əsasını təşkil edir. Bu baxımdan hazırki dövrdə işçilərin əməyinin qiymətləndirilməsində işçinin gördüyü işin həcmi və keyfiyyəti əsas parametrlərdən biri kimi qəbul edilir.

Belə ki, müəssisə və təşkilatlar idarəetmədə və strateji araşdırmaçılıq tələb edən struktur fəaliyyətində çalışan işçilərin səriştələrinin düzgün qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı bacarıq parametrlərini dəyərləndirməlidirlər:

- 1) Strateji baxışlar və analitik düşüncə bacarığı.
- 2) Tədqiqat və ya araşdırma aparmaq bacarığı.
- 3) Gələcəyə dair səlis proqnoz vermək bacarığı.
- 4) Yüksək ünsiyyət qurmaq, kollektiv mühitdə işləmək bacarığı.
- 5) Yenilikləri intensiv və dərindən mənimsəmə bacarıqları.
- 6) Optimal qərar qəbul etmə bacarığı.
- 7) Lazımı informasiya almaq bacarığı.

4. İnsan resurslarının uçotu və kontrolinqi

İnsan Resursları sistemi və bu sistemdə uçot-nəzarət mexanizmi şirkətdə personalın strukturundan və həcmindən asılıdır. Kadrların uçotu işçilərin sayı, şəxsi anket məlumatları, əmək haqları, vəzifələri və sair bu kimi göstəricilərinin qeydiyyatı ilə aparılır. Qeydiyyat müəyyən parametrlər üzrə Elektron Hökumət Portalında da aparılır.

Kadrların müvafiq meyarlar üzrə uçotu qeyd edilmiş meyarlar üzrə təhlillərin aparılmasını təhlil edir. Bu cür əməliyyatlar insan resurslarının tərkibinin araşdırılmasını mümkün edir. Araşdırma zamanı kadrların tərkibinin və hərəkətinin kadr siyasətinə uyğun olub-olmaması müəyyən edilir, nəticədə hansı sahədə taktiki addımlar atılması üçün zərurət yarandığı məlum olur.

Kadrların uçotu bir sıra proqram təminatları vasitəsilə aparılmalı və təhlil olunmalıdır. Uçot zamanı kadrların bir sıra göstəricilər üzrə qeydə alınması məqsəduyğun hesab edilir: Şəxsiyyəti, doğum tarixi, ünvanı, təhsili, elmi dərəcəsi, titulları, tutduğu cari vəzifəsi, peşə dərəcəsi, keçdiyi təlimlər və təlim nəticələri, əmək fəaliyyətində mükafatları, karyerasının inkişaf dinamikası, pozisional hərəkətinin dinamikası, bacarıq keyfiyyətləri və sair.

Bu cür meyarlar üzrə göstəricilərin müəyyənləşdirilməsi hər bir işçinin fərdi surətdə kadr kimi psixoloji və peşə xüsusiyyətlərinin təhlil olunması və qiymətləndirilməsinə şərait yaradır, onun üçün perspektivdə düzgün karyera planının müəyyən olunmasına imkan verir.

Y E K U N

Aparılmış tədqiqatlardan belə nəticə çıxarıq ki, idarəetmənin sosial aspektləri strateji məqsədlərin müəyyən olunması, onların fəaliyyətə yönəldilməsi, strateji dövrdə fəaliyyətin elmi təhlili, qiymətləndirilməsi, kollektivin sosial inkişafına nail olunması, təşkilatın iqtisadi səmərəliliyin artırılmasına istiqamətlənir, bu istiqamətdə rəhbərlərin idarəetmə və liderlik potensialının genişləndirilməsinə və inkişafına imkan yaradır.

Tədqiqat nəticəsində belə qənaətə gəldik ki, insan resursları müəssisənin resurs fondunun intellektual bazasıdır. Həmin resurslar özünü müəssisənin yarandığı gündən başlayaraq, tam gücü ilə işlədiyi zamana qədər fəaliyyətin mərkəzi fiquru kimi göstərir. Müəssisə və təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsi prosesi aşağıdakı funksiyaların icrası ilə təmin edilir:

1. Uğurlu Kadr siyasətinin aparılması;
2. Personalın düzgün seçimi (Sənəd qəbulu, Seçim qaydaları);
3. Kadrların pozisional dinamikasının (vəzifəsinin artırmaq və ya azaltmaq) təmin edilməsi;
4. Uçot və nəzarət.

Tədqiqat işinə yekun vurarkən aşağıdakı qənaətə gəlir və fikrimizi bu cür ümumiləşdiririk:

- strateji idarəetmənin müvəffəqiyyətli icrası uğurlu idarəetmə aparatının yaradılmasını, onun müxtəlif təşkilati-struktur formalarından ibarət olmasını tələb edir;
- idarəetmənin məhsuldar tətbiqi baxımından əmək resurslarının fəaliyyətin strateji inkişafına nail olmaq mümkündür;
- idarəetmənin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi həmçinin onun təşkilati baxımdan idarə edilməsinin səviyyəsi ilə əlaqədardır;
- strateji dövr üçün idarəetmə (menecment) heyəti formalaşdırılmalıdır;
- əmək resurslarının davamlı olaraq karyerasının inkişafına dair konsepsiya işlənilməlidir;
- əmək resurslarının stimullaşdırılması sistemini möhkəmləndirmək üçün iqtisadi həvəsləndirmə sistemlərinə malik olmaq;
- müəssisədə ehtiyat kadr fonduna malik olmaq mütləqdir.

Deməli, strateji idarəetmə müəssisənin fəaliyyətinin inkişafının bütün aspektlərini özündə birləşdirir. İnsan resurslarının strateji idarə edilməsi onun subyektləri və strukturları arasında baş verən idarəetmə münasibətlərinin təsirindən yaranır, inkişaf edir, yeni formaya və məzmunu malik olur. Başqa sözlə desək, strateji idarəetmənin səmərəliliyinin və məhsuldarlığının mənbəyi idarəetmə subyektləri və obyektləri arasında münasibətlərin formalaşması, inkişafı, onların bir- birinə məqsədli təsirləri hesab olunur.

Ədəbiyyat siyahısı:

1. İ.M.Abbasov, R.F.Sadiqov. Menecment - dərs vəsaiti, 2013
2. K.A.Şahbazov və b. "Menecment" B., 2005
3. T.Quliyev "Menecmentin əsasları" B., 2001
4. Q.Qeybullayev "İdarəçiliyin-menecmentin əsasları" B., 2000
5. A.İ.İmranov, A.M.Mustafayev "Menecmentdə motivləşdirmə" B., 2004
6. S. Məmmədov və b. "İdarəetmənin əsasları" B., 2009
7. S.İ.Seyidov "Menecmentin psixologiyası" B., 2001
8. Ş. Ə. Səmədzadə "İstehsal menecmenti" B., 2006
9. M.C.Ətaşiyev, Q.S.Süleymanov "İnnovasiya menecmenti" B., 2004
10. A.H.Tağıyev, İ.B.Əmirov "İnnovasiya menecmenti" B., 2004

*Садыгов Рахим Фарахим оглы,
доктор философии по экономике, доцент,
Заведующий кафедрой «Менеджмента и маркетинга»,
Бакинский Университет Бизнеса,
Адрес: ул. Г.Зардаби 88а, AZ1122, Баку, Азербайджан,
© Садыгов Р.Ф., 2020*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Р Е З Ю М Е

Целью исследования - является научное изучение планирования работы персонала на промышленных предприятиях, стимулирования их работы, карьерного роста и других вопросов. Трудовые ресурсы, как активные социальные ресурсы общества, являются активными элементами, непосредственно участвующими в создании материальных благ и предоставлении услуг. Человеческие ресурсы проявляют себя как самый необходимый и важный ресурс в национальной экономике и во всех ее сферах, а также выступают в качестве творческой составляющей в организации, управлении и осуществлении деятельности, используя свои умственные, духовные и психологические возможности. Человеческие ресурсы, как единый ресурс, изучают, исследуют, анализируют другие материальные, технические, технологические, финансовые, информационные ресурсы и даже создают их взаимодействие.

Методология исследования - это систематическое и всестороннее изучение управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами на предприятиях и в организациях - одна из основных подсистем управленческой деятельности. Потому что этот вопрос оказывает явное влияние на развитие основной деятельности предприятия, увеличение объемов производства, повышение качества, повышение производительности труда, повышение экономической эффективности.

Практическая значимость исследования - заключается в применении полученных результатов в управлении промышленными предприятиями. Стратегические аспекты управления предприятиями и организациями способствуют их развитию и устойчивому функционированию.

Результаты исследования - совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами, состоит из концептуальных нововведений в этой области. Применение результатов исследования в деятельности промышленных предприятий послужит повышению кадрового потенциала этих предприятий, развитию и стимулированию трудовой активности.

Оригинальность и научная новизна исследования - заключается в определении стратегических целей в управлении человеческими ресурсами, определении успешной кадровой политики на предприятии, наличии единой корпоративной концепции в этой сфере, повышении квалификации персонала и внедрении новых технологий для карьерного роста. Нововведения в реализации функций управления и применении методов являются основой мотивации трудовых ресурсов в организации. В процессе стратегического управления трудовыми ресурсами применяются все функции и методы управления. Методы управления носят социальный характер, активизируют сотрудников, трудовые ресурсы в трудовой деятельности, непосредственное развитие и результаты. Методы управления приводят к расширению финансово-хозяйственной деятельности предприятия, развитию хозяйственной деятельности, повышению активности трудовых ресурсов. Методы управления позволяют привлекать партнеров, поставщиков, покупателей, повышать конкурентоспособность.

Ключевые слова: менеджмент, человеческие ресурсы, персонал, мотивация, кадровая политика, трудовая деятельность.

*Rahim Farahim Sadigov,
Ph.D. (Econ.), Associate Professor.
Head of the Department of Management and Marketing,
Baku Business University,
Address: 88a, H.Zardabi Str. AZ1122, Baku, Azerbaijan,
© R.F.Sadigov, 2020*

STRATEGIC ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

A B S T R A C T

The purpose of the research - is the scientific study of planning the work of personal at industrial enterprises, stimulating their work, career growth and other issues. Labor resources, as active social resources of society, are active elements directly involved in the creation of material wealth and the provision of services. Human resources manifest themselves as the most necessary and important resource in the national economy and in all its spheres, and also act as a creative component in the organization, management and implementation of activities, using their mental, spiritual and psychological capabilities.

Human resources, as a single resource, study, research, analyze other material, technical, technological, financial, information resources and even create their interactions.

The methodology of the research - is a systematic and comprehensive study of human resource management. Human resource management at enterprises and organizations is one of the main subsystems of management activities. Because this issue has a clear impact on the development of the main activity of the enterprise, an increase in production volumes, an increase in quality, an increase in labor productivity, an increase in economic efficiency.

The practical importance of the research - lies in the application of the results obtained in the management of industrial enterprises. The strategic aspects of managing enterprises and organizations contribute to their development, sustainable and sustainable operation.

The results of the research - the improvement of strategic human resource management, consists of conceptual innovations in this area. The application of the research results in the activities of industrial enterprises will serve to increase the personnel potential of these enterprises, develop and stimulate labor activity.

The originality and scientific novelty of the research - consists in defining strategic goals in human resource management, determining a successful personnel policy at the enterprise, having a single corporate concept in this area, improving the qualifications of personnel and introducing new technologies for career growth. Innovations in the implementation of management functions and the application of methods are the basis for motivating labor resources in an organization. In the process of strategic management of human resources, all functions and management methods are applied. Management methods are social in nature, they activate employees, labor resources in work, direct development and results. Management methods lead to the expansion of the financial and economic activities of the enterprise, the development of economic activities, an increase in the activity of labor resources. Management methods allow you to attract partners, partners, suppliers, buyers, and increase competitiveness. From this point of view, our research can be commended in terms of the application of innovation in management.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:
14.08.2020

Təkrar işləməyə göndərilmişdir:
21.08.2020

Çapa qəbul olunmuşdur: 28.08.2020

Дата поступления статьи в редакцию: 14.08.2020

Отправлено на повторную обработку: 21.08.2020

Принято к печати: 28.08.2020

The date of the admission of the article to the editorial office: 14.08.2020

Send for reprocessing: 21.08.2020

Accepted for publication: 28.08.2020