

İNSAN RESURLARI DEPARTAMENTLƏRİNİN FUNKSİYALARINA DAXİL EDİLƏN YENİ SƏLAHIYYƏTLƏR

ATILLA ÖZTÜRK¹, OĞUZHAN UZAR²

Annotasiya

Bu gün və gələcəkdə müəssisələrin inkişafı əhəmiyyətli miqdarda insan resurslarına qoyulacaq kapital və insan resurslarının iş şərtlərinin mümkün qədər onların istəklərini qarşılıyacaq formada qura bilmələri ilə mütənasibdir. Bunları reallaşdırma bilməyən müəssisələrin uzun müddətdə hədəflərini həyata keçirə bilmələri çox çətindir. İşçilərin sevərək və istəyərək iş yeri qaydalarına uyğun nəticənin əldə edilə biləcək yüksək motivasiya ilə istənilən nəticəni hədəfləyən insan resurslarının idarə edilməsi korporativ uğurun əsas ünsürlərindəndir. Məqalədə insan resursları anlayışı və əhəmiyyəti, insan resurslarının idarə edilməsi funksiyaları, insan resurslarının idarəedilməsinin prinsipləri, insan resurslarının idarə edilməsi mühiti (İRİ) və s. mövzular ətrafı tədqiq edilmiş və onların əhəmiyyəti vurğulanmışdır.

Açar sözlər: insan resursları, hüquq, personal, dəyərləndirmə, işçi, işə götürən, iş, keyfiyyət.

I. Giriş

İnsan resursları idarəetməsinin əsas məqsədi insan gücünü təsirli, məhsuldar və insan xoşbəxtliyini təmin etməkdən ibarətdir. Müasir dövrdə insan resurslarına kapital və təbii faktorlardan daha çox dəyər verildiyi bir həqiqətdir. Buna görə də insan resursları müəssisənin ən dəyərli varlığıdır desək, yanılmırıq. Açıq sistem anlayışı çərçivəsində baxıldığı zaman müəssisə daxil olmaları arasında olan ilk maddə əmtəə, cihaz, təchizat, enerji və başqa faktorlar yalnızca insan resurslarının bacarığına görə önəm kəsb edir və işlərin gedişində mühüm yönləndirici kimi çıxış edir.

Bu gün və gələcəkdə müəssisələrin inkişafı əhəmiyyətli miqdarda insan resurslarına qoyulacaq kapital və insan resurslarının iş şərtlərinin mümkün qədər onların istəklərini qarşılıyacaq formada qura bilmələri ilə mütənasibdir. Bunları reallaşdırma bilməyən müəssisələrin uzun müddətdə hədəflərini həyata keçirə bilmələri çox çətindir. İşçilərin sevərək və istəyərək iş yeri qaydalarına uyğun nəticənin əldə ediləbiləcək yüksək motivasiya ilə istənilən nəticənin hədəfləyən insan resurslarının idarəedilməsi korporativ uğurun əsas ünsürlərindəndir.

II. İnsan Resursları anlayışı və əhəmiyyəti

A. İnsan Resurslarının idarəedilməsinin tərihi.

İnsan resursları vəzifələri nə olur olsun korporativ fəaliyyətlərdə mövcud olan bütün insanları əhatə edir. Bir Çox hallarda digər struktur bölmələrin üzərində yük olduğu üçün ayrıca struktur bölmə kimi yaradılır [7]. Müəssisədə işləyən insanlar gördükləri işin xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq kadr termini ilə ifadə olunurlar.

Kadrlar müəssisədə yerinə yetirdikləri işlərə görə qrupa bölünürlər:

- İdarəedici kadrlar — müəssisədə mövcud olan yuxarı, orta və aşağı idarəedənləri əhatə edir;
- Ofis kadrları — idarəedənlər istisna olmaqla və ofis xidmətlərində vəzifə tutanlar;
- Texniki heyət — idarəedənlər istisna olmaqla, texniki işlərdə vəzifə tutan mühəndis, texnik və baş usta kimi vəzifə tutanlar və ya ümumi olaraq istehsalat ilə əlaqəli olanlar;
- İşçilər — fiziki gücünü istehsalatda istifadə edənlər. Birbaşa istehsalatda işləyən və bunlara kömək edən işçilər olmaqla iki yerə ayırmaq mümkündür.

¹ Müəllim / Naxçıvan Dövlət Universiteti / email: atillahakan593@gmail.com

² Doktorant / Naxçıvan Dövlət Universiteti / email: oguzhanuzar@hotmail.com

Müəssisələrdə insan resurslarının funksiyalarından bəhs edildikdə müəssisə daxili vəzifə tutan şəxs ilə bağlı hər cür problemin həllinə istiqamətlənmiş hərəkətlər başa düşülür.

Burada ümumi olaraq işlərin analiz edilməsi, işə götürmə, işə yerləşdirmə, maaş təyin edilməsi, korporativ münasibətlər, təhsil və özünü inkişaf fəaliyyətləri, ədalət və ayrı seçkilik kimi problemlər nəzərdə tutulur.

Artan rəqabət fonunda müəssisələrin uğur qazanması baxımından “insan” faktoru, xüsusilə, qeyd olunmalıdır. Belə ki, müəssisələrdə insan resurslarının idarəedilməsi də xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Korporativ inkişafa paralel olaraq gəldiyimiz nəticə insan resurslarının idarəedilməsi mövzusu daha geniş şəkildə analiz olunmalı, insan resurslarına daha çox kapital ayrılması siyasəti dəstəklənməlidir. Belə ki, İnsan Resurslarının İdarə edilməsi anlayışına müxtəlif təriflər verilmişdir. Bunlar aşağıdakılardır:

İnsan resurslarının idarəedilməsi — müəssisələrin hədəflərinə çatma bilməsi üçün lazım olan funksiyaları həyata keçiriləcək sayda işçinin işə götürülməsi, təhsilinin artırılması, inkişaf etdirilməsi, motivasiya edilməsi və dəyərləndirilməsidir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi — müəssisədə işçilər arasındakı münasibətlərə təsir edən bütün qərar və hərəkətlərdir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi — müəssisəyə rəqabətçi üstünlüklər vermək məqsədi ilə lazım olan insan resursunun təmin edilməsi ilə bağlı siyasət formalaşdırmaq, planlamaq, təşkilatlanmaq, istiqamətləndirmək və təftiş etmək fəaliyyətlərini özündə birləşdirən intizamdır.

Ümumi mənada insan resurslarının idarəedilməsinin, insana istiqamətlənmiş, işçilərin münasibətlərini idarəedici bir quruluş içində ələ alan, qurum mədəniyyətinə uyğun iş siyasətlərini inkişaf etdirən və bu funksiyaları ilə qurum idarəetməsində əsas funksiyaya sahib olduğunu demək mümkündür.

Belə ki, insan resurslarının idarəedilməsi insan faktorunun müəssisə hədəfləri istiqamətində ən yaxşı idarə edilməsi, inkişaf etdirilməsi və motivasiya edilməsidir.

B. İnsan resurslarının idarəedilməsinə keçidi sürətləndirən amillər.

İnsan Resurslarının idarəedilməsi tarixi korporativləşmənin nəticəsidir, lakin bu faktora əlavə olaraq insan resurslarının idarəedilməsinə keçidi təmin edən çox sayılı amillər də vardır. Bu amillər arasında qloballaşma və rəqabət, iş gücü quruluşunun dəyişikliyi, idarəetmə və istehsal modellərindəki dəyişiklər və s. xüsusi yer tutur insan resurslarının idarəedilməsinə keçidi sürətləndirən səbəbləri dörd qrupa bölmək olar:

1. İş gücü ilə bağlı maliyyələşmədəki dəyişikliklər (texnoloji, avtomatlaşma kimi hallar işgücünə ehtiyacın azalmasına səbəb olmuşdur);

2. Səmərəliliyin əhəmiyyət qazanması (məmnunluq səviyyəsi aşağı, uğur ehtimalı zəif olduqda iş gücü səmərəli ola bilməz);

3. Dəyişikliklər (idarəetmə və istehsal);

4. İş gücünə mənfi təsir edən amillər — məhsuldarlığı olmayan, yadlaşma, məmnunsuzluq kimi anlayışlara həll yolu axtarılması.

C. Kadr idarəedilməsindən insan resurslarının idarəedilməsinə

Kadrların idarə edilməsi, müəssisələrdə işçilərin işə götürülməsi, işdən çıxarma və kadr qeydlərinin tutulması kimi funksiyaları əhatə edirdi. Bu formada kadr idarəetməsi az funksiyalı əhatə etdiyindən müəssisədə əhəmiyyətli rola malik deyildi. Əsas funksiyası kadr sənədləşməsinə yerinə yetirmək olduğundan və müəssisədə hər hansı qərarın qəbul edilməsində iştirak etmədiyindən idarəetmə ilə bağlı məsuliyyət daşımırdı. 1970-1980-ci illərdə insan resurslarının idarəedilməsi bu sahədə boşluqlar olması ilə əlaqədar olaraq “çətin günlər yaşamışdır”. İnsan resursları anlayışı ilk ortaya çıxdığı vaxtlar əlavə mənalara verilmədən kadr idarə edilməsi kimi başa düşülmüşdür.

Kadrların idarə edilməsi, işçinin maaş, əlavə ödəmələr, sığorta, icazələr, işə davamiyyət və s. kimi mövzularda qeyd götürməkdən o tərəfə keçə bilməyib və müasir dövrə uyğunlaşmaqda aciz qalıbdır. Müəssisələrin xaricində və daxilində ortaya çıxan dəyişikliklər və işçilərin idarə edilməsi ilə əlaqəli problemlər kadr idarə etməsinə mümkünsüz hala gətirmişdir və nəticədə insan resurslarının idarə edilməsi ortaya çıxmışdır.

Aparılan tədqiqatlar nəticəsində insan faktorunun müəssisələrdə xüsusi ilə səmərəlilik baxımından önəminin ortaya çıxması və bu mövzunun inkişaf etməsi kadrların idarəedilməsinin insan resurslarının idarəedilməsi ilə əvəzlənməsinə səbəb olmuşdur.

Cədvəl 1. İnsan Resurslarının idarə edilməsi ilə kadrların idarə edilməsi arasındakı fərqlər [6].

Mövzular	Kadrların idarəedilməsi	İnsan resurslarının idarəedilməsi
İşləyənlərlə münasibətlər	Müxalifətçi	İnkişaf etdirən və tərəfdaşlıq
Oryantasiya	Bəzi zamanlarda etiraz edən	İş mərkəzli
Təşkilatçılıq	Ayrı bir funksiya	Birləşmiş funksiya
Müştəri	İdarəetmə	İdarəetmə və işləyənlər
Dəyərlər	Əmir-müsayiət uyğunluğu	Müştəri və problem həllinə yönəlmiş
Mütəxəssislərin rolu	Tənzimləyici və qeyd tutan	Problemləri anlayıb, uyğun həll tapan
Ümumi çıxış	Seqmentli düşüncə və hərəkət	Fərqli kateqoriyadakı insan resurslarını müəssisənin ehtiyacları ilə birləşdirmə

III. İnsan Resurslarının idarə edilməsi funksiyaları

Müəssisələrdə insan resurslarının idarəedicisinin yerinə gətirdiyi beş əsas funksiya və ya fəaliyyət vardır. Bunlar bir-birinə uyğun və bir-birini tamamlayan funksiyalardır:

1. İnsan resursları ehtiyacının planlanması. Bu funksiya ilə bağlı fəaliyyətlərə aiddir: Müəssisənin qısa və uzun vaxt üçün insan resursu ehtiyacının təxmin edilməsi və planlanması, həm fərdin həm də müəssisənin ehtiyaclarına cavab verə biləcək formada işlərin ehtiva etdiyi səlahiyyət və məsuliyyətlə, bunları bacarmaqda lazım olan bacarıq və qabiliyyəti müəyyən etmək üçün iş analizlərinin həyata keçirilməsi;

2. Kadr təmin etmək və seçmək. Müəssisənin insan resursları müəyyənləşdikdən sonra bu vəzifələrin uyğun işçilərlə doldurulması lazımdır. Bu məqsədlə iş üçün müraciət edəcək namizədlərin təmin edilməsi və bu namizədlər arasından ən uyğun olanların seçilməsi lazımdır. Bu hal müəssisədən kənar namizədlərə aid olduğu kimi müəssisə daxili namizədlərə də aid ola bilər;

3. Kadr dəyərləndirilməsi və maaş təyin edilməsi. Motivasiya insan davranışının istənilən istiqamətə yönəldilməsidir. Başqa sözlə, motivasiya insanların fəaliyyətinə təsir göstərir. Onların səylərinin davamlılığını təmin edən, onları motivasiya edən bütün qüvvələrdir. Motivasiya prosesini təyin edərkən aşağıdakı üç vacib elementə diqqət yetirmək lazımdır: 1) Orqanizmi davranmağa məcbur edən və ya davranışa səbəb olan güc; 2) davranışın müəyyən istiqamətdə inkişafını təmin edən güc; 3) davranış baş verdikdən sonra bu davranışı qoruyan və onu saxlayan güc;

Bu gün təşkilatlar qarşıya qoyduğu məqsədlərə çatmaq üçün müxtəlif vasitələrdən istifadə edirlər. Onlara istehsal amilləri lazımdır. Bu amillərdən ən vacibi əmək faktorudur və buna, şübhəsiz ki, nəzarət etmək çox çətindir. İnsanlar əməyi digər istehsal amilləri ilə birləşdirərək biznesin məqsədlərinə töhfə verirlər. İş həyatın kritik və xaotik bir görünüşə malik olduğu postsənaye dövründə, işçi, ətraf mühit və iş mühitini qəbul etmək və müvafiq olaraq təşkilat fəaliyyətini təkmilləşdirmək menecerlər üçün əsas prioritetlərdəndir [5]. Kadr işə təyin olunduqdan sonra işçinin işini nə qədər yaxşı bacardığını müəyyən etmək və buna uyğun mükafat qaydasını müəyyən etmək lazımdır. Yaxşı işləməyən işçi haqqında bunun səbəblərini tapmaq və mükafatı buna uyğunlaşdırmaq, təhsil ehtiyacını müəyyənləşdirmək və lazım olduğu təqdirdə motivasiya vasitələrindən istifadə edilməlidir. Belə ki, ilk edilməsi gərəkən fəaliyyətlər bunlardır: a) Kadr davranışını dəyərləndirmək; b) bu davranışı analiz edərək motivasiya etmək.

4. Kadr və iş şəraitini təkmilləşdirmək. Kadr idarəetmənin bu cür funksiyalarına aşağıdakılar daxildir: İşləyənlərin bacarıq və səriştəsinin artırılmasına yönəlmiş təhsil və inkişaf proqramlarını müəyyən etmək və həyata keçirmək, işləyənlərin təhlükəsizlik və sağlamlıqlarını ən yüksək səviyyədə tutmaq, iş həyatının təbiəti və istehsal etmə proqramları istiqamətində biznes mühiti formalaşdırmaq;

5. Təsirli iş münasibətləri mühiti yaratmaq və davam etdirmək. Müəssisə ehtiyacı olan kadrı tapdıqdan sonra onların haqqını verməli və müəssisədə fəaliyyətini davam etdirməsi üçün lazım olan mühiti təmin etməlidir. Bunun üçün də işçilər ilə təsirli iş münasibətləri mühiti yaratmaq və davam etdirmək lazımdır. Bu baxımdan işçi hüquqları təmin edilməli, ona hörmət edilməli, onların təşkilatlanma səbəbləri və formaları qəbul edilməli, kollektiv sövdələşmə və kadr uyğunsuzluqlarını müəyyən etməlidir.

IV. İnsan resurslarının idarəediləsinin prinsipləri

Prinsip — vacibliyi qəbul edilən ümumiləşmə deməkdir. Hansı elm sahəsində olmasından asılı olmayaraq bir elm adamının əsas qayəsi o sahədə prinsiplər müəyyən etməkdir. Prinsiplərin müxtəlif faydaları vardır. Prinsiplər ilk olaraq idarəediciyə daha qəti qərarlar verməkdə fayda göstərir, daha sonra zaman itkisinin qarşısını alır, son olaraq isə məlumatın nəsilən-nəslə keçməsinə kömək edir [6].

İdarəetmə elmində və kadr idarəetməsində elm adamları və tətbiq edənlər prinsipləri inkişaf etdirmək mövzusunda ittifaq etmirlər. Baxmayaraq ki, dəqiq elmlərdəki qəti və etibarlı prinsipləri sosial elmlərdə tətbiq etmək mümkün deyildir. Ancaq idarəetmə sahəsində qəbul edilən və tətbiq edilən prinsiplərdən bəhs etmək mümkündür. Bu prinsiplərə uyğun davranışlar əksər hallarda müsbət nəticələr verir, lakin unudulmaması gərəkən məqam ondan ibarətdir ki, bu prinsiplər cəmiyyət təcrübələrinin məhsuludur. İdarəetmə mövzusunda təcrübələr cəmiyyətdən-cəmiyyətə dəyişiklik göstərdiyi üçün prinsiplər içində olduqları cəmiyyətin təsiri ilə formalaşırlar.

İnsan resurslarının idarəedicilərinin liderlik bacarıqlarını inkişaf etdirməsi də qaçınılmaz reallıqdır [3]. İnsan resursları müəssisənin inkişafında və nailiyyətlərində strateji mərkəz rolu oynayır [2].

İş həyatında plüralist demokratiyanın tətbiq edildiyi ölkələrdə kiçik müxtəlifliklərə qarşı ümumi qəbul edilmiş prinsiplər tətbiq edilir. Bu prinsiplər aşağıdakılardır:

- Kafilik prinsipi;
- Bərabərlik prinsipi;
- Karyera prinsipi;
- İnam prinsipi;
- Neytrallıq prinsipi;
- Varislik prinsipi;
- İdarəetmənin inkişafetdirməsi prinsipi;

V. İnsan resurslarının idarəedilməsi mühiti (İRİ)

İş həyatının insan resurslarına ən mühüm təsiri cari insan resurslarının təşkilati strategiyalarının işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsidir. İndi təşkilati strategiyalar təşkilatın rəqabət üstünlüyünün gücləndirilməsinə əsaslanır və insan resurslarının daha da mərkəzləşmiş mövqe qazanmasına kömək edir [1]. İnsan resursları idarəetməsinə təsir edən onun funksiya və vəzifələrinin həyata keçirilməsində nəzərə alınmalı olan çoxsaylı amillər vardır. Bu amillərin çoxu bir-birləri ilə əlaqəlidir. Bu amilləri iki qrupa bölmək mümkündür. Bunlar aşağıdakılardır:

- Xarici amillər;
- Daxili amillər;

Xarici amillər: Qanunlar və hüquqi aktlar — dövlətin qəbul etdiyi hüquqi aktlar işçi siyasətinə tamamilə təsir edir. Hər nə qədər kadr idarəetməsinin edə biləcəyi funksiyaları müəyyən edən çoxlu qanuni aktlar olsa da, bununla birlikdə idarəedicilər belə hallarda nələri edə biləcəklərini göstərən üsulları səlahiyyətlərinin məhdudlaşdırılması olaraq görürlər. Bunununla birlikdə kadr idarəediciyə icraatında “elastiklik” də vardır. Kadr idarəçiliyinə təsir edən hüquqi aktlar bunlardır: İş qanunları, nizamnamə, fərman və qaydalar, əsas hüquqlar və insan haqları, kollektiv müqavilələr, iki və çox tərəfli beynəlxalq müqavilələr və beynəlxalq iş razılaşmaları.

İş gücü — bazarındakı işçilərin sayı və xüsusiyyətləri xarici amillərdəndir. Bir təşkilatın kadr ehtiyacını qarşılama bacarığı özünə uyğun olan işçiləri seçməsi ilə sıx bağlıdır. İş gücü sayı, işçilərin yaş, cins və təhsil xüsusiyyətləri özəl sektor mənsublarının maraq dairəsindədir.

Xalq (cəmiyyət) — ümumi olaraq insan resurslarının idarəedilməsi üzərində böyük təsirə malikdir. Son dövrlərdə ətraf mühit təfəkkürünün inkişaf etməsi nəticəsində cəmiyyətə səslerini eşitdirməyə başlamış və bu mövzuda bir çox qanunun qəbul olmasına səbəb olmuş və bəzi özəl sektor nümayəndələrini ekoloji tarazlığı pozacaq hərəkətlərdən çəkindirmişdir.

Son dövrlər inkişaf edən “cəmiyyət məsuliyyəti” anlayışı təşkilatların verəcəyi qərarların cəmiyyətin maraq və ehtiyaclarını ödəmək məsuliyyətinin nəticəsi olaraq ortaya çıxmışdır. Əlbəttə, təşkilatların fəaliyyətlərini davam etdirməsi üçün mənfəət əldə etmə əsas məqsəddir, lakin digər tərəfdən bir təşkilat cəmiyyətin ehtiyaclarını qarşılaya bilməkdə acizdirsə, uzun müddət ərzində mövcud olması mümkün olmayacaqdır. Özəl sektorun cəmiyyətə qarşı vəzifələri arasında aşağıdakıları qeyd etmək olar: İrqi, cins, yaş, fərqi olmadan bərabər iş və təhsil imkanları yaratmaq, bütün cəmiyyət üzvlərinə kifayət edəcək qədər iş və karyera yaratmaq, yoxsulluqla mübarizə, ixtisaslaşmış səviyyədə sağlamlıq xidmətləri göstərmək, ətraf mühiti qorumaq, işçilərin iş həyatlarının təbiətini pozmamaq. Bu qeyd edilənlər bütün təşkilatların məsuliyyət zonasındadır.

Həmkarlar İttifaqları — işə götürənlə bərabər şərtlərdə sövdələşmək üçün ortaya çıxmışdır. Həm kommərsiya təşkilatlarının həm də ictimai təşkilatların xarici amilləri formalaşdırılır, çünki ictimai təşkilatla münasibətlər üçüncü şəxs qismindədir. Kadrların hüquqlarının əsas müdafiəçiləri olduqları üçün insan resurslarının idarəedilməsi ən çox təsir edən amillərdəndilər.

5. Pay sahibləri — bir təşkilatın mənfəətində pay alan, yəni təsisçilər təşkilatın aktivliyi ilə sıx əlaqədirlər. Baxmayaraq ki, təşkilatları idarə edənlər ixtisaslaşmış idarə edənlərdir, lakin bu pay sahiblərinin ehtiyaclarına uyğun olmalarını istisna etmir.

6. Müştərilər — bir təşkilatın ən önəmli xarici faktorlarından biri təşkilatın təqdim etdiyi mal və xidmətlərdən faydalanan müştərilərdir. Təşkilatın istehsal etdiyi mal təşkilatın mövcudluğunu davam etdirməsi üçün həyati əhəmiyyətə malikdir. Bu səbəblə də müəssisə xidmət etdiyi bazarı müştərilərin neqativ fikirlərinə səbəb olacaq kadr siyasətindən uzaq tutmalıdır.

Texnologiya — Korporativ qərar verməyə təsir edən ən önəmli faktorlardan biri operativ dəyişikliklər, kompüter istifadəsi, avtomatik idarəetmənin inkişafı bütün təşkilatların iş fəaliyyətinə təsir edir. Yeni texnologiya tələblərini qarşılamaq üçün yeni öyrənmələrə ehtiyac yaranır. Belə bacarığa sahib kadr ehtiyacını dərhal təmin etmək isə çox çətinlikdir.

İqtisadiyyat — kadr fəaliyyətləri mövcud iqtisadi vəziyyətdən də təsirlənə bilirlər. Faiz hədləri, inflyasiya, pul siyasəti, kapital bazarının təşkilatın kadr fəaliyyətləri üzərində çox böyük təsiri vardır. Bu səbəblə insan resursları idarəedənlərinin iqtisadi proqnozları müzakirə edilməlidir, lakin insan resursları idarəedənlərinin ümumi daxili məhsul, rəqabət, işsizlik səviyyəsi və istehsalat kimi gələcəyə proqnozlanmış iqtisadi göstəriciləri daim nəzarətdə saxlanılmalıdır.

Daxili amillər:

Təşkilatın vəzifə və məqsədləri — Bir təşkilatın vəzifə və məqsədləri təşkilatın mövcud olmaq səbəbidir. İki təşkilatı nəzərdən keçirsək bunlardan bircinsinin məqsədi mövcud şərtlərdə sənayedə qabaqcıl olmaq olsun, digəri təşkilat daha qəti şəkildə böyüməyi hədəfləmiş olsun. İlk təşkilat məqsədlərinə çatma bilmək üçün yeni fikirləri dəstəkləyən innovativ bir ətrafa ehtiyac hiss edər və yüksək bacarıqlı kadr ehtiyacının təmin edilməsinə diqqət göstərərək bacarıqlı və qabiliyyətli kadrların işə götürülməsini hədəfləyər.

Siyasət — Ümumi qaydalar və siyasət idarə edənə qərar vermək üçün kömək edir. İdarəetmənin uğurlu olması üçün hər sahədə siyasi hədəflər qoyur. İnsan resursları idarəedəninin fəaliyyətlərinə təsir edə bilən siyasi amillər aşağıdakılardır:

- Kadrlara etibarlı iş şəraiti təmin etmək;
- Kadrların bacarıqlarından ən üst səviyyədə faydalanmaq üçün təşviq etmək;
- Keyfiyyət və kəmiyyət baxımından yüksək dərəcədə iş bacarığı ortaya qoya biləcək maaş və digər təminat sistemi təsis etmək;
- Bazardakı mövcud iş gücündən istifadədə bərabər imkanlar yaratmaq;

- Boş vakansiyaları öncəliklə daxili kadrlardan seçmək.

Bu cür kadr siyasəti idarə edənin günlük fəaliyyətinə işıq tutur.

Təşkilati rejim — Təşkilati rejim bir təşkilatın psixoloji əhatə dairəsi deməkdir. Qapalı və təhdid edici halların hakim olduğu təşkilatlarda qərarlar yuxarı rəhbərlik tərəfindən alınır və bu hal aşağı vəzifələrdə inam hissinin itməsinə səbəb olur. Təşkilatda sirr mövcud olduğu təqdirdə işçilərin innovativ düşünməsi, problem həll etməsi istiqamətində problemlər yarana bilər. Şəffaf və demokratik iş rejimində isə qərarların verilməsində aşağı vəzifəli şəxslər də iştirak etdiyi üçün güclü inam hissi mövcud olur, şəffaf bir koordinasiya mövcud olur ki, bu da problem həll etmək və innovativ düşüncə üçün geniş imkanlar açır. Bu cür iş rejiminin təşkilatın uğur qazanması istiqamətində də təsiri danılmazdır. Bu cür tətbiqetmələr insan resursları idarəetməsi fəaliyyətlərini çox yaxından maraqlandırır.

4. İş həyatının keyfiyyəti — Son dövrlərdə İnsan Resurslarının idarəetməsində önəmli mövqe tutmağa başlayan anlayış iş həyatının keyfiyyətidir. Kadrlara özünü inkişaf, yeniliklər baxımından daha çox şərait yaratmaq, qərarların qəbul edilməsində kadrların iştiraklarının təmin edilməsi, inzibati idarəetməni azaldaraq özü-özünü idarəetməyə sövq etmək, kadr və idarəedənlər arasında işbirliyinə təşviq etmək iş həyatının keyfiyyətini artırır misallardandır.

VI. Nəticə

XXI əsrin 3-cü on illiyinin ortalarına çatdığımız bu dövrdə kadr və insan resursları ifadələrini bir-birindən fərqləndirməyin vaxtı gəlib çatmış, bəlkə də, keçmişdir. Hər iki ifadə haqqında yuxarıda kifayət qədər detallı məlumat verdiyimizi düşünürük və inanırıq ki, hər iki ifadə arasındakı fərqi korporativ təşkilatlar praktiki, nəzəri və praktiki-nəzəri cəhətdən inkişaf etdirəcəklər və bu sahənin inkişafı üçün yeni yanaşmalar ortaya qoyulacaqdır.

İnsan resursları hüquqla sıx bağlı olan və birlikdə yeni nailiyyətlərə aparan və korporativ təşkilatları hüquqla birləşdirən mühüm institutdur.

Yuxarıda da qeyd etdiyimiz kimi bu gün və gələcəkdə müəssisələrin inkişafı əhəmiyyətli dərəcədə insan resurslarına qoyulacaq kapital və insan resurslarının iş şərtlərinin mümkün qədər onların istəklərini qarşılıyaq formada qura bilmələri ilə mütənəsbdir. Bunları reallaşdırma bilməyən müəssisələrin uzun müddətdə hədəflərini həyata keçirə bilmələri çox çətindir.

Tədqiqatlar nəticəsində insan faktorunun müəssisələrdə xüsusi ilə səmərəlilik baxımından önəminin ortaya çıxması və bu mövzunun inkişaf etməsi kadrların idarə edilməsinin insan resurslarının idarə edilməsi ilə əvəzlənməsi hər keçən gün daha da sürətlənir. Bu baxımdan biz kadrlar və insan resursları struktur bölmələrinin bir-birindən fərqli və hansının daha əhəmiyyətli olması faktına fokuslanaraq yeni bir yanaşma ortaya qoymağa çalışdıq.

REFERENCES (ƏDƏBİYYAT):

1. Dessler G. HumanResourceManagement, 8th Edition, PrenticeHall, NewJersey, 2000. S 19.
2. Fisher C.D., Schoenfeldt L.F & Shaw J.B. Human Resurce Management. 4th. Ed. Boston: Houghton Mifflin Company, 1999.
3. Fitz-Enz J. & Plips J.J. İnsan kaynaklarında yepyeni bir vizyon. (Çev.: P.A. Dinç). İstanbul: Sistem yayıncılık, 2001. S.72.
4. Özgener Ş. “Gelişmekte olan Ülkelerde İş görenin Güdülenmesi ve TKY'nin İşgörenin Güdülenmesine Katkıları”, S.Ü. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Sayı: 4, Konya, 2000. S. 176.
5. Sapancalı F. “Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar”, Verimlilik Dergisi, Sayı:4, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Ankara, 1993. S.55.
6. Serpil A. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer anlayışı ve bir uygulama, Doçentlik tezi, 1996, S.11.
7. Werther Jr.W.B & Davis K. Human Resource and Personel Management. 4-cü nəşr. New-York: Mc-Graw-hill International Editions, 1993. S.176.

NEW POWERS INCLUDED IN THE FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCES DEPARTMENTS

ATILLA OZTURK¹, OGUZHAN UZAR²

Summary

The development of enterprises today and in the future is proportional to the amount of capital that will be invested in Human resources and the ability to establish the working conditions of Human resources in a form that will meet the wishes as much as possible. It is very difficult for enterprises that cannot realize these to realize their goals in the long run. The management of human resources aiming at the desired result with a high motivation that can be achieved according to the rules of the work place by loving and willingly by the employees is one of the main elements of corporate success. In the article, the concept and importance of human resources, functions of human resources management, principles of human resources management, environment of human resources management (IRI) etc. Topics are explored in detail and the important ones are emphasized.

Keywords: Human Resources, law, personnel, evaluation, employee, recruiter, work, quality.

НОВЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ФУНКЦИИ ОТДЕЛОВ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ

АТИЛЛА ОЗТЮРК³, ОГУЖАН УЗАР⁴

Резюме

Развитие предприятий сегодня и в будущем пропорционально объему капитала, который будет вложен в человеческие ресурсы, и способности создать условия работы человеческих ресурсов в форме, которая будет максимально соответствовать их желаниям. Предприятиям, которые не могут этого реализовать, очень трудно реализовать свои цели в долгосрочной перспективе. Управление человеческими ресурсами с целью достижения желаемого результата с высокой мотивацией, которая может быть достигнута в соответствии с правилами на рабочем месте с любовью и желанием сотрудников, является одним из основных элементов корпоративного успеха. В статье рассмотрены понятие и значение человеческих ресурсов, функции управления человеческими ресурсами, принципы управления человеческими ресурсами, среда управления человеческими ресурсами (ИРИ) и т.д. темы подробно исследуются и подчеркивается их важность.

Ключевые слова: Человеческие ресурсы, право, персонал, оценка, работник, рекрутер, работа, качество.

Məqalənin redaksiyaya daxil olma tarixi: 27.04.2024

Çapa qəbul tarixi: 25.09.2024

¹ Lecturer / Nakhchivan State University / email: atillahakan593@gmail.com

² PhD candidate / Nakhchivan State University / email: oguzhanuzar@hotmail.com

³ Преподаватель / Нахчыванский государственный университет / email: atillahakan593@gmail.com

⁴ Докторант / Нахчыванский государственный университет / email: oguzhanuzar@hotmail.com