

Afiyyəddin Həmid oğlu HƏMİDOV, i.ü.f.d., dos.

Pünhan Qəşəm qızı QƏLƏNDƏRLİ
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı**SÜD EMALI MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ
MEXANİZMLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ****Xülasə**

Bazar münasibətlərinin formalaşması və inkişafı şəraitində süd emalı müəssisəsinin kadr idarəetmə sistemində idarəetmə tədbirlərinin təkmilləşdirilməsinin ən rəşional yolları xüsusi aktualıq kəşb edir.

Yeni iqtisadi şəraitdə insan resurslarının idarə edilməsinin ənənəvi üsulları səmərəsizləşmiş və tək cə kadrların idarə edilməsinin deyil, bütövlükdə istehsalın inkişafına müəyyən dərəcədə mane olmuşdur. Bu, ilk növbədə onunla bağılıdır ki, ənənəvi təşkilatda istehsal amilindən olan şəxs onun bazar münasibətlərində uğurunun əsası və mənbəyinə çevrilmişdir. Müəssisə işçilərinin rolunun və strateji funksiyasının güclənməsi ilə onların hərtərəfli idarə edilməsi üsulları xüsusi əhəmiyyət kəşb etməyə başlayır.

Məqələnin məqsədi insan resurslarının planlaşdırılması, inkişafı və cəlb edilməsi prosesində qəbul edilən idarəetmə qərarlarının qiymətləndirilməsinə yeni yanaşmaların istifadəsi əsasında bazar şəraitində süd emalı müəssisələrində insan resurslarının idarə edilməsi təcrübəsinin təkmilləşdirilməsi üçün təkliflər toplusunu hazırlamaqdır.

Açar sözlər: Süd emalı müəssisələri, insan resursları, insan resurslarının idarə olunması, insan resurslarının idarə edilməsi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi.

UOT: 338**JEL: J43****Giriş**

Hər bir süd emalı müəssisələrində kadr idarəetmə sisteminin inkişafı işin səmərəliliyini artırmaq və yüksək göstəricilərə nail olmaq üçün onun səlahiyyətindədir. Hal-hazırda dünyamızda insan amilinin təsiri amansız olaraq artır, mövcud kadr idarəetmə sistemlərinin əsas vəzifələrindən biri sonuncunun səmərəliliyini və effektivliyini artırmaq üçün işçilərin müxtəlif bacarıqlarını inkişaf etdirməkdir. Bu baxımdan, idarəetmə sahəsində qərarların qəbul edilməsinə innovativ yanaşmaların yaradılmasına, habelə müəssisə işçilərinin peşəkar inkişafı üçün vasitələrdən istifadə baxımından istehsal qabiliyyətinin təkmilləşdirilməsinə ehtiyac var. İnsan resurslarının idarə edilməsi ilə bağılı praktiki məsələlərin həlli bu sahədə fundamental nəzəri tədqiqatlar tələb edir [1,36].

Süd emalı müəssisələrində kadrların idarə edilməsi və insan resurslarının idarə edilməsi anlayışlarını daha ətraflı nəzərdən keçirək. Hər iki halda idarəetmə obyektini işçidir, fərq ondadır

ki, ikinci halda işçiyə xüsusi alət kimi yanaşılır, ondan rəşional istifadə minimum xərclə əmək məhsuldarlığının artırılmasına kömək edəcəkdir.

Optimal biznes modelinin qurulması müəssisələrin (təşkilatların) fəaliyyətlərinin nəticələrinə görə iqtisadi məsuliyyəti öz üzərinə götürür, onları rəqabət qabiliyyətini, dayanıqlı inkişafı və mümkün olan maksimum mənfəət əldə etməyi təmin edən səmərəli idarəetmə sisteminin yaradılmasına yönəldir. Müəssisədə belə bir idarəetmə (idarəetmə) mexanizminin qurulmasının əsası şəxsi resurs imkanlarından səmərəli istifadəyə və mənfəətin artırılmasına yönəlmiş kommersioniya hesablamasıdır.

Aqrar-sənaye kompleksinin tərkib hissəsi kimi yeyinti sənayesi müəssisələrinin, o cümlədən, investisiya imkanlarının azalması, müəssisələrin istehsal potensialından kifayət qədər istifadə edilməməsi ilə səciyyəolənən süd emalı müəssisələrinin fəaliyyət göstərməsi üçün faktiki şəraiti nəzərə alaraq, kommersioniya

hesablamalarına əsaslanan iqtisadi yönümlü idarəetmə sisteminin formalaşdırılması istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsinin əsas vasitələrindən birinə çevrilməsi xüsusi aktualıq və əhəmiyyət kəsb edir.

Müasir iqtisadi şəraitdə süd emalı müəssisələrinin sərhədlərinin genişləndirilməsi və idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi onların fəaliyyətinin səmərəliliyinin və dayanıqlığının artırılmasında mühüm amildir [1,47].

Həqiqətən də, daim dəyişən bazar şəraiti və istehsal proseslərinə təsir edən digər amillər idarəetmə qərarlarının qəbuluna yeni tələblər qoyur.

İdarəetmənin inkişafının müasir şəraitində müəssisəni iqtisadi hadisə, istehsal və kommersiya münasibətləri sistemi kimi nəzərdən keçirmək məqsədəuyğun görünür.

İqtisadiyyatın idarə edilməsi mexanizminin bilavasitə istehsalın və kadrların idarə edilməsi prinsiplərinin, formalarının, metodlarının, texnika və vasitələrinin məcmusu kimi təqdim edilməsi məqsədəuyğundur.

Müəssisəyə təsərrüfat subyekti kimi baxarkən onun kommersiya, maliyyə və sənaye fəaliyyətini idarə etməkdə müstəqilliyi də nəzərdə tutulmalıdır. Yəni, müəssisə bu baxımdan mütəşəkkil özünüidarə edən sahibkarlıq kompleksidir.

Beləliklə, süd emalı müəssisənin idarə edilməsi funksiyalarına uyğun olaraq həm daxili, həm də xarici mühitdə və bütün konseptual yanaşmaların müxtəlifliyi çərçivəsində onun strukturunu təşkil edən və praktikada qarşılıqlı əlaqədə olan müxtəlif struktur və elementləri birləşdirən mürəkkəb inteqrasiya olunmuş sistem kimi qəbul edilməlidir.

Bu işdə əsas məsələ bu sahələrdə idarəetmə funksiyalarının praktiki şəkildə həyata keçirilməsidir[2,19].

Süd emalı müəssisələrinin idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi əsas elementi kommersiya hesablaması olan, ərzaq istehsalının inkişafını, müasirləşdirilməsini və səmərəliliyinin artırılmasını təmin edən təsərrüfat mexanizminin işlənilməsini və praktiki həyata keçirilməsini nəzərdə tutur.

İnsan resurslarının idarə edilməsi konsepsiyasının bir çox variantı var. Onlarda kadrların idarə edilməsinin əsasını təşkil edən bu

kateqoriyaya aid təriflərin əksəriyyətini birləşdirən üç əsas fərqi ayırd etmək olar, yəni;

- gəlir mənbəyi kimi kadrlara münasibət;
- hər bir işçinin ümumi işdə iştirak edə bilməsi üçün iş yerinin və peşəkar yüksəliş imkanlarının yaradılması;

– müəssisənin kadr və sosial siyasətinin onun ümumi inkişafı strategiyasına uyğunluğu.

Müasir həyatın reallıqlarında insan resurslarının idarə edilməsinin ən mühüm komponenti işçilərin bilik əldə etmələri, təkmilləşdirilmələri, davamlı özünü təkmilləşdirmələri və inkişaf etdirmələri üçün şəraitin yaradılmasıdır[2,26].

Cəmiyyətdə elmi tərəqqinin rolu, müasir texnologiyaların inkişafı müəssisənin insan resurslarının çevikliyini və uyğunlaşdırılmasını, işçilərin yaradıcılıq və təşkilatçılıq fəallığının artırılmasını, təşkilat mədəniyyətinin formalaşmasını tələb edir. Eyni zamanda, müasir təşkilatda məqsədi müəssisə və təşkilatların kadr potensialının daim inkişaf etdirilməsi olan mövcud kadr idarəetmə sistemlərinin müasirləşdirilməsi və yeni idarəetmə modellərinin yaradılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Kadrların düzgün idarə edilməsi hər hansı bir təşkilatın gələcək inkişafının əsas hərəkətverici qüvvəsidir.

Süd emalı müəssisənin işçi qüvvəsinin idarə edilməsi məsələsinə həsr olunmuş ədəbiyyatı öyrənərək, kadrların inkişafının idarə edilməsi konsepsiyasının dəqiq tərifini tapırıq.

İnsan resurslarının inkişafının idarə edilməsi bir işçinin biliklərini genişləndirməyə, təşkilatın daha çox sosial-iqtisadi inkişafı üçün kadrların keyfiyyət səviyyəsini yüksəltməyə əsaslanan potensialını aşkar etməyə və açmağa yönəlmiş bir sıra alətlər və metodlardır.

Müasir bazar şəraitində idarəetmənin iqtisadi üsullarına mərkəzi yer verilir, çünki müəyyən idarəetmə qərarlarının qəbulu ilk növbədə iqtisadi münasibətlər və onların əsasında duran insanların obyektiv tələbat və maraqları ilə müəyyən edilir.

İqtisadi üsullar təsərrüfat mexanizminin elementləridir, onların köməyi ilə istehsalın mütərəqqi inkişafı təmin edilir. Onlar işçilərin optimal fəaliyyət üsullarının müstəqil axtarışında maddi marağına və onların nəticələrinə görə məsuliyyət daşmasına əsaslanır. İqtisadi metodlar nəzərdə tutur ki, tapşırıqların vaxtında və keyfiyyətli yerinə yetirilməsi işçilər

tərəfindən göstərilən səylər nəticəsində alınan xərclərə və ya əlavə mənfəətə qənaət etməklə mükafatlandırılır.

İnsan resurlarının inkişafının idarə edilməsi prosesinə daha çox elmi tutumlu texnologiyaların istehsal prosesinə daxil edilməsi təsir göstərir ki, bu da müvafiq olaraq işçilərin bilik və bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi ehtiyacını müəyyən edir və beləliklə, davamlı iş üçün kadrların hazırlanması və motivasiyası sistemlərin tənzimlənməsi tələb olunur. Cəmiyyətin informasiyalaşdırılması səviyyəsinin dəyişməsi və xidmət sahəsinin rolunun artması ilə əlaqədar olaraq maddi istehsalın rolu azalır. Bu proseslər informasiya texnologiyaları və verilənlər bazası ilə işləmək baxımından işçilərin bacarıq səviyyəsinə yeni tələblər qoyur.

Müəssisə idarəetməsinin təşkilati strukturu kadrların idarə edilməsinə ən çox təsir göstərir. Xarici mühitin vəziyyətini, müəssisənin ölçüsünü, işinin xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq, təşkilatın rəhbərliyi öz kadr idarəetmə strategiyasının müəyyən edildiyi struktur növlərindən birini seçə bilər. Məsələn, daha az mərkəzləşdirilmiş nəzarətə malik olan təşkilati strukturlar daha yüksək mərkəzləşmə səviyyəsinə malik olanlardan daha çevikdir[3,44].

İşin təşkili metodları da kadrların inkişafının idarə edilməsinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. İşçilərin məhsuldarlığının artırılması, həyata keçirilən əməliyyatların müxtəlifliyi ilə onun fəaliyyətinin məzmununun dəyişdirilməsi ilə birbaşa bağlıdır, çünki yüksək ixtisaslaşdırılmış təkrarlanan hərəkətlər yorğunluq və maraq itkisinə səbəb olur.

Kadrların inkişafı və siyasi-hüquqi amillərin idarə edilməsinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Təbii ki, qeyri-sabit siyasi vəziyyət müəssisələrdə kadrların davamlı inkişafına mane olur, müəssisənin bazarda ayaqda qalmaq vəzifələrini azaldır. Mövcud normativ-hüquqi baza HR proseslərinin inkişafına da mane olur. Effektiv kadr idarəetmə sistemini qurmaq üçün yuxarıda göstərilənlərə əlavə olaraq, insan orqanizminin xüsusiyyətlərindən asılı olan psixofizioloji amilləri nəzərə almaq lazımdır.

Kadrların potensial imkanlarını və insan psixofiziologiyasının ehtiyatlarını müəyyən etmək zərurəti bu prosesləri idarə etmək üçün müvafiq ixtisasa malik mütəxəssisləri tələb edir. Bir işçinin fiziki və intellektual resurslarına

müəyyən təsir mexanizmlərini işə salmaqla, onun təbii məlumatlarından adətən görünməyənlərdən istifadə etmək olar.

Həmçinin qeyd etmək lazımdır ki, effektiv kadr idarəetməsi onların hər birinin ayrı-ayrılıqda deyil, yuxarıda göstərilən amillərin birləşməsinin təsirinin nəzərə alınmasını tələb edir. Axı sistem kimi işləyən müxtəlif amillər ona yeni bir xassə verir.

Nəticədə, müəssisənin idarəetmə strategiyasında kadrların idarə edilməsi sistemi düzgün tətbiq olunarsa, effekt artır. Strateji menecment təşkilatın uzunmüddətli məqsəd və fəaliyyətlərini əhatə edən bir təşkilatın idarə edilməsi funksiyasıdır, rəqabətli bazarda müəssisənin mövqeyini gücləndirməyə yönəlmiş bir-biri ilə əlaqəli uzunmüddətli tədbirlər kompleksidir.

Kadrların inkişafı strategiyası və müəssisənin ümumi strategiyası bir-biri ilə, o cümlədən ikitərəfli şəkildə sıx əlaqəli olmalıdır[4,78].

Kadrların inkişafı prosesləri şirkətin strategiyasından asılı olduğu halda, kadrların inkişafı siyasəti korporativ strategiyaya uyğundur və struktur taktikalarının inkişafı üçün əsasdır. Əks halda, kadrların inkişafı prosesləri korporativ strategiyanın formalaşması üçün əsasdır. Bu amillərin əlaqəsinin dərəcəsi və gücü təsərrüfat subyektinin iqtisadi səmərəliliyini, çevikliyi və bazarda sağ qalma dərəcəsini müəyyən edir.

Mümkün kadr inkişafı strategiyaları, idarə heyətinin inkişafı, biliyin idarə edilməsi, kadrların davamlı inkişafı strategiyası, “hazır” işçi qüvvəsindən istifadə, işçilərin özünüinkişafının təşviqi bilavasitə iş prosesində kadrların hazırlanmasından ibarətdir.

Ən əsası, kadrların davamlı inkişafı strategiyası mövcud reallıqlara uyğundur, çünki o, işçilərin davamlı təlimini təşkil edir və bunun sayəsində siz onların inkişafı və həyata keçirilməsi üçün əlverişli mühit yarada bilərsiniz. Bəzi təşkilatlar yalnız idarə heyətinin fərdi potensialının inkişafı ilə bağlı strategiyadan istifadə edirlər. Bu, onunla əsaslandırılır ki, müəssisənin inkişafı strategiyasının hər hansı variantının həyata keçirilməsinin effektivliyi ondan asılıdır.

Biliyin idarə edilməsi strategiyası təşkilatın əsas resursu kimi biliyə münasibətə əsaslanır. Bu strategiyanın məqsədi bilik axınına təşkil

etmək və ondan təhsil proseslərinin keyfiyyətini yüksəltmək üçün bütün işçi qüvvəsi tərəfindən istifadə etməkdir. Digər müəssisələr işçilərin özünü inkişaf etdirməsinə arxalanır.

Eyni zamanda, müxtəlif motivasiya üsullarından istifadə edərək işçiləri həvəsləndirmək yolu ilə zəruri bilik, və bacarıqların mənimsənilməsinə əsaslanırlar.

Təəssüf ki, bu gün az sayda yerli müəssisə bu strategiyalardan istifadə edir, çünki onların həyata keçirilməsi əhəmiyyətli maliyyə resursları tələb edir.

Beləliklə, öyrənmə yalnız son dərəcə zəruri olduqda baş verir. Bu, səmərəli kadr inkişafı idarəetmə sisteminin təşkilinə mane olduğu üçün əsassızdır.

Kadrların inkişafının idarə edilməsi üçün effektiv təşkilati strukturun seçilməsi problemi də var. İndi belə bir fikir formalaşmış ki, işçilərin davamlı və səmərəli inkişafının təmin edilməsi yalnız ayrı-ayrı təşkilatların bazasında xüsusi inkişaf və təlim mərkəzlərinin yaradılması ilə təşkil edilə bilər. Lakin kiçik və orta müəssisələr öz ölçülərinə və imkanlarına görə belə struktur bölmələri yarada bilmirlər. Təşkilatlarda kadrların inkişafının idarə edilməsi də insan resursları departamentlərinə həvalə oluna bilər, lakin onların imkanları dəqiq müəyyən edilmiş vəzifələr olduqda belə, keyfiyyətli təlim verməyə imkan vermir. Bu şübhələr struktur və idarəetmə maneələrinin təsirinə məruz qalır və buna görə də, kadrların inkişafı proseslərinin maksimum məhsuldarlığını və istənilən nəticəni təmin edə bilmirlər.

Müasir iqtisadiyyatda səmərəli texnologiyalar firmaların, sənaye sahələrinin və ölkələrin rəqabət qabiliyyətinin əsasını təşkil edir. Məhz onlar, rəqiblərlə qiymət müharibəsinə girmək riski olmadan, istehlakçılar üçün yeni, daha cəlbedici məhsulların inkişafı yolu ilə bazarlar və satınalmalar uğrunda rəqabətdə qalib gəlməyə və ya köhnə məhsullar istehsal etməyə, eləcə də, daha aşağı qiymətə xidmət göstərməyə imkan verir.

İstehlakçıların üstünlüklərinin güclənməsi səbəbindən yeni texnologiyaların əhəmiyyəti artır.

Məqalənin məqsədi müəssisədə yeni texnologiyaların tətbiqi məqsədilə idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün nəzəri və praktiki tövsiyələr hazırlamaqdır.

Bu məqsədə nail olmaq üçün aşağıdakı əsas vəzifələrin həlli tələb olunur:

- ✓ yeni texnologiyaların tətbiqinin idarə edilməsinin məzmununu müəyyən edən kateqoriyalı aparatı araşdırmaq;

- ✓ yerli və xarici elmdə inkişaf etmiş yeni texnologiyaların tətbiqi prosesinin öyrənilməsinə nəzəri və metodoloji yanaşmaları sistemləşdirmək;

- ✓ müəssisədə yeni texnologiyaların həyata keçirilməsinin idarə edilməsi mexanizmlərini və transferinin əsas formalarını öyrənmək;

- ✓ Ölkədə istehsal dinamikasını və süd məhsulları bazarının vəziyyətini qiymətləndirmək;

- ✓ regionda süd sənayesi müəssisələrinin texnoloji inkişaf səviyyəsini təhlil etmək;

- ✓ yeni texnologiyaların tətbiqi proseslərinin həyata keçirilməsi üçün təşkilati şərtləri müəyyən etmək və süd sənayesində texnoloji dəyişikliklərin iqtisadi komponentini aydınlaşdırmaq;

- ✓ süd emalı müəssisələrində yeni texnologiyaların tətbiqinin idarə edilməsi üzrə təşkilati strukturun hazırlanması;

- ✓ inkişaf perspektivlərini əsaslandırmaq və süd sənayesi müəssisələrinin idarə edilməsində müasir texnologiyaların tətbiqi üçün təkliflər toplusunu hazırlamaq.

İnsan resurslarının təşkili hər bir işçiyə təsir edən mürəkkəb prosesdir. Bacarıqlı idarəetmə hər bir insanın imkanlarının şirkətin vəzifələrinə, strategiyalarına və inkişaf şərtlərinə uyğun olmasına imkan verir.

Süd emalı müəssisələrində insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün aşağıdakı tədbirlər təklif olunur[5,167].

1. Kadr seçimi və təlim sisteminin təkmilləşdirilməsi.

İnsan resurslarının idarə edilməsi sisteminin əsas komponentləri işə qəbul, təlim, motivasiyadır, buna görə də, performansın yaxşılaşdırılması üçün tövsiyələr bu sahələrə aid edilməlidir. Kadrların işə qəbulu və təlimi sisteminin təkmilləşdirilməsi tədbirləri axtarış üçün vaxt, ixtisaslı işçilərin təşkilata qəbulunu əhatə edir. İşçilərin seçimi həm xarici, həm də daxili mənbələrdən həyata keçirilir. İşə qəbulun xarici mənbələrinə təşkilatda işləməyi bacaran, lakin hazırda işləməyən bütün qeyri-müəyyən

sayda insanlar daxildir. Daxili mənbələr təşkilatda işləyən insanlardır.

Xarici seçim zamanı təşkilatda özləri ilə səmərəli ideyalar gətirən yeni insanlar peyda olur və bununla da müəssisənin daha səmərəli inkişafı üçün imkanlar yaradır. İlk növbədə, ən yaxşı ixtisasa malik olan namizədə, eləcə də təhsilinə, peşəkarlıq səviyyəsinə üstünlük vermək lazımdır.

2. İşçilərin vaxtaşırı peşəkarlığının artırılması.

Rəhbərlik işçilərə müntəzəm təlim proqramları keçirməyə təşviq olunur. İxtisasların artırılması işçilərin məhsuldarlığını artıracaq bacarıqlara yiyələnməsidir. Bu tədbirin nəticəsi müəssisəni lazımi peşəkar bacarıqlara malik kifayət qədər insanla təmin etməkdir ki, bu da biznesin təkrar istehsalı və genişləndirilməsi üçün zəruri şərtədir. İnsan Resursları üzrə araşdırma və təcrübə göstərir ki, iş saatlarında öyrənmək daha təsirli və daha faydalıdır.

İşçilərin potensialından səmərəli istifadə aşağıdakıları əhatə etməlidir: kadrlarla işin planlaşdırılması və təkmilləşdirilməsi; işçilərin bacarıq və ixtisaslarının dəstəklənməsi və inkişafı. İşdə çətinliklərin aradan qaldırılması, bilik və bacarıq səviyyəsinin artırılması üçün peşəkar müəllimlərlə xüsusi təlimlərin keçirilməsi tövsiyə olunur.

3. Motivasiya paketinin formalaşdırılması.

Motivasiya insanda müəyyən fəallıq yaratmaqla onu hərəkətə sövq etmək üçün təsir etmək prosesidir. Kadrların idarə edilməsinin effektivliyi əsasən motivasiyanın həyata keçirilməsindən asılıdır.

4. Korporativ mədəniyyətin inkişafı.

Korporativ mədəniyyət xarici mühitə uyğunlaşma və daxili inteqrasiya prosesində təşkilatın əldə etdiyi, öz effektivliyini göstərən və təşkilat üzvlərinin əksəriyyəti tərəfindən paylaşılan davranış nümunələri toplusudur. Korporativ mədəniyyət hər şeydən çox, ona tapşırılan vəzifələri yerinə yetirən işçinin özünüdərkini və yüksək məsuliyyətini stimullaşdırır.

Süd emalı müəssisələrinin səmərəliliyini artırmaq üçün müəssisə daha məhsuldar iş üçün işçilərin motivasiya sistemini tətbiq etməlidir. Yüksək effektiv motivasiya sistemi təşkilatın işçiləri ilə möcüzələr yaratmağa imkan verir,

onları daha səmərəli işləməyə, daim hərəkətdə olmağa, həmçinin təşkilatın inkişafında maraqlı olmağa stimullaşdırır.

Süd emalı müəssisələrində motivasiya sistemi işçilərin həm maddi, həm də qeyri-maddi peşəkar xidmətlərinə görə həvəsləndirilməsi ilə dəstəklənəcəkdir.

Süd emalı müəssisələrinin rəhbərliyi ən yaxşı işçiləri həvəsləndirməli, məsələn, təşkilatın maddi vəziyyətindən asılı olaraq rəhbərlik tərəfindən müəyyən edilmiş mükafatı ödəməyə, bununla da işçiləri daha məhsuldar işləməyə təşviq etməlidir.

Aydın ən yaxşı əməkdaşının mükafatlandırılması işçilər arasında sağlam rəqabət yaradacaq, hər kəs nəticə üçün çalışacaq və bununla da təşkilata pul axını artıracaq.

Hər ilin sonunda şirkət həm də ən yaxşı işçini görülən işlərə görə maddi mükafat şəklində, eləcə də işçinin nailiyyətlərini göstərən sertifikat şəklində mükafatlandırmalıdır. Bu üsul işçiləri iş tempini aşağı salmamağa və gələcəkdə daha yaxşı nəticə əldə etməyə can atmağa sövq edəcək. İşçi qayğı hiss etdikdə, görülən işin əhəmiyyətinə görə qiymətləndiriləcəyini biləndə işçinin şirkətə sədaqəti artır, kollektivdə psixoloji ab-hava yaxşılaşır [5,169].

Nəticə

İnsan resurslarının idarə edilməsi sistemi kadrlarla işin təşkili üçün texnika və metodların, texnologiyaların məcmusudur. Bir təşkilatda kadr idarəetmə sisteminin qurulması üçün müxtəlif modellər mövcuddur.

Müəyyən bir təşkilat üçün konkret modelin tətbiqi onun təşkilati strukturundan asılıdır.

Təşkilat strukturu təşkilatın işçiləri tərəfindən yerinə yetirilən funksiyalar arasındakı əlaqəni müəyyən edir, həmçinin əmək bölgüsü, ixtisaslaşdırılmış bölmələrin yaradılması, vəzifələrin iyerarxiyası və s. kimi formalarda özünü göstərir.

Kadrların idarə edilməsi metodu kimi motivasiya fərdin, işçi qüvvəsinin maraqlarını, onların məmnunluq dərəcəsini nəzərə almaq ehtiyacını nəzərdə tutur, çünki sosial sistemlərin davranışında ən vacib amil ehtiyaclardır.

Apardığımız təhlillər nəticəsində məqalədə müəyyən etmişdik ki, müasir şəraitdə insan resurslarının idarə edilməsinin düzgün təşkili həm bütün işçi qüvvəsi, həm də bütövlükdə

müəssisənin fəaliyyəti üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Əməyin stimullaşdırılmasının və həvəsləndirmənin müxtəlif formalarından istifadə təşkilatın rəhbərliyinə kollektivi birləşdirməyə, kadrların peşəkar hazırlığını təkmilləşdirməyə və müəssisənin sürətli inkişafı üçün yaxşı şərait yaratmağa imkan verir.

İşçilərin stimullaşdırılmasının ən təsirli yollarından biri səmərəli əmək haqqı sistemidir. Eyni zamanda, əmək haqqı fondlarından əl istifadə edilməlidir ki, əmək məhsuldarlığının artım tempi onun ödənilməsinin artım tempini üstələsin ki, bu da müəssisədə təkrar istehsalın artırılması üçün imkanlar yaradır.

İşçilərin maddi həvəsləndirilməsi ilə yanaşı, əməyin həvəsləndirilməsi sistemində aşağıdakılar daxil edilməlidir:

- sosial proqramlar;
- kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması;
- işçilərin peşəkar yüksəlişinin və yüksəldilməsinin təşviqi.

Beləliklə, müəssisənin kadr idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsinin prioritet istiqamətləri kimi aşağıdakıları qeyd etmək məqsədəuyğundur:

– kadrların idarə edilməsi bölmələrinin təşkilati və funksional strukturunun təkmilləşdirilməsi;

– şirkətin kadr potensialının qiymətləndirilməsi, kadr hazırlığı proqramının hazırlanması və həyata keçirilməsi;

– kadrların həvəsləndirilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi;

– korporativ mədəniyyətin inkişafı.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Alaverdov A.R. “Kadrların İdarə Edilməsi”. Tədris Bələdçisi /A.R. Alaverdov E.O. Kuroyedova O.V. Nesterov. -M. MFPU Synergy, 2013. - 195 s.

2. Ansoff I. “Strateji idarəetmə”. Klassik nəşr.I. Ansoff. - Sankt-Peterburq: Peter, 2015. - 344 s.

3. Bedyayeva T.V. “Müəssisə kadrlarının idarə edilməsi” Turizm: Dərslik / T.V. Bedyayeva A.S. Zaxarova Ed. prof. E.İ. Boqdanov. -2013. - 180 s.

4. Buqakov V.M. “Kadrların idarə edilməsi”: Dərslik / V.P. Bıçkov V. M. Buqakov V.N. Qonçarov Ed. V.P. Bıçkov 2013. - 237 s.

5. Bukhalkov M.İ. “Kadrların idarə edilməsi”. Dərslik / M.İ. Bukhalkov.400 s.

Афияддин Гамид оглы ГАМИДОВ, к. э. н., доцент

Пюнхан Гашам кызы ГАЛАНДАРЛИ

Азербайджанский Технологический Университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Резюме

В условиях становления и развития рыночных отношений особую актуальность приобретают наиболее рациональные пути совершенствования управленческих мероприятий в системе управления персоналом молокоперерабатывающего предприятия.

В новых экономических условиях традиционные методы управления человеческими ресурсами стали неэффективными и в определенной степени тормозили развитие не только управления персоналом, но и производства в целом. Это связано прежде всего с тем, что человек из фактора производства в традиционной организации стал основой и источником ее успеха в рыночных отношениях. С усилением роли и стратегической функции работников предприятия особое значение приобретают комплексные методы управления ими.

Цель статьи - подготовить комплекс предложений по совершенствованию практики управления человеческими ресурсами молокоперерабатывающих предприятий в рыночных условиях на основе использования новых подходов к оценке управленческих решений, принимаемых в процессе планирования, разработки и вовлечения. человеческих ресурсов.

Ключевые слова: молокоперерабатывающие предприятия, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, совершенствование механизмов управления человеческими ресурсами.

Afiyaddin Hamid oğlu HAMİDOV, Ph.D., Associate Professor

Pyunkhan Gasham gizi GALANDARLI
Azerbaijan Technological University

IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MECHANISMS AT MILK PROCESSING ENTERPRISES

Summary

In the conditions of the formation and development of market relations, the most rational ways of improving management measures in the personnel management system of the milk processing enterprise are of special relevance.

In the new economic conditions, the traditional methods of human resources management have become ineffective and to a certain extent hindered the development of not only personnel management, but also production as a whole. This is primarily due to the fact that a person from a factor of production in a traditional organization has become the basis and source of its success in market relations. With the strengthening of the role and strategic function of enterprise employees, their comprehensive management methods become especially important.

The purpose of the article is to prepare a set of proposals for improving the practice of human resources management in milk processing enterprises in market conditions based on the use of new approaches to the evaluation of management decisions made in the process of planning, development and involvement of human resources.

Keywords: Dairy processing enterprises, human resources, human resources management, improvement of human resources management mechanisms.