

Gülgün Elşən Bəndiyeva
Azərbaycan İqtisadiyyat Universitetinin (UNEC) II kurs magistrı

KORONAVİRUS PANDEMİYASININ İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNƏ TƏSİRLƏRİ

Xülasə

Yeni Koronavirus Xəstəliyi (COVID-19) ilk dəfə 13 yanvar 2020-ci ildə Uhan əyalətində tənəffüs simptomları (qızdırma, öskürək, nəfəs darlığı) inkişaf etdirən bir qrup xəstədə aparılan araşdırmalar nəticəsində müəyyən edilmiş virusdur. COVID-19 pandemiyası bütün dünyada insan həyatının itkisinə səbəb olmuşdur; ictimai səhiyyə, qida sistemləri və biznes üçün görünməmiş problemlərin yaranmasına səbəb olmuşdur. Epidemiyanın yaratdığı iqtisadi və sosial problemlər ilə milyonlarla müəssisə ekzistensial təhlükə ilə üz-üzə qalmış, dünyanın 3,3 milyard qlobal işçi qüvvəsinin təxminən yarısı dolanışq vasitələrini itirmək riski ilə üzləşmişdir. Bu dəyişikliklər biznes və təşkilatçılıq sahəsinə yeniliklər və qeyri-müəyyənliklər gətirmiş və insan resurslarının idarə edilməsi baxımından yeni dəyişənliklərə səbəb olmuşdur. Bu araşdırmanın məqsədi COVID-19 pandemiyasının insan resurslarının idarə edilməsinə təsirini başa düşmək, insan resurslarının diqqət mərkəzində olan müəssisələrin işində mövcud yenilikləri və qeyri-müəyyənlikləri müəyyən etmək, bu sahədəki məlumatları təhlil etməkdir. Bütün bunları nəzərə alaraq qeyd etməliyik ki, mövzu müasir dövr üçün olduqca aktualdır.

Açar sözləri: COVID-19, insan resurslarının idarə edilməsi, insan resursları təcrübələri, işçi qüvvəsi

UOT: 338

JEL: G30

Giriş

Çox qısa müddətdə yayılan və mənfi nəticələrə səbəb olan “Yeni Koronavirus Xəstəliyi” adlandırılan COVID-19 13 mart 2020-ci il tarixində Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı tərəfindən pandemiya və qlobal sağlamlıq təhlükəsi elan edilmişdir.

Pandemiya qlobal miqyasda sosial, fiziki, iqtisadi və siyasi sahələrdə bir sıra dəyişikliklərə səbəb olmuş, Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST) bu məqamda COVID-19 epidemiyasının zehni fəaliyyətə təsir edən böyük yenilik və qeyri-müəyyənlik yaratdığını qeyd etmişdir.

Fərdi, sosial və qlobal sferada bu qeyri-müəyyənliklərə və yeniliklərə paralel olaraq iş həyatında da əhəmiyyətli dəyişikliklər baş vermişdir. Deloitte-nin 2020 - ci ildə Qlobal İnsan Resursları Trendləri Hesabatına görə, COVID-19 bütün dünyada şirkətləri insan və iqtisadi təsirlər arasında köklü şəkildə fərqli iş və idarəetmə üsullarını tətbiq etməyə məcbur etmişdir.

COVID-19 pandemiyasının nəticəsi və onun biznes həyatına təsiri

COVID-19 ilə iqtisadi fəaliyyətlərdəki daralmalar, iş və təhsil həyatında baş verən

dəyişikliklər, epidemiyanın yayılmasının qarşısını almaq üçün görülən tədbirlər insanların maliyyə, sosial, psixoloji, psixi və şəxsi həyatlarına təsir etmişdir.

28 aprel 2021-ci il tarixində Azərbaycan nümayəndələrinin də iştirak etdiyi Harvard Business Review: Türkiyənin “İR-nin Yüksəlişi: Yeni Era, Yeni Prioritetlər” adlı vebinarında pandemiya ilə bağlı dəyişən və inkişaf edən insan resursları araşdırılmış və vebinarında üç əsas dəyişiklik qeyd edilmişdir: İş yerinin dəyişdirilməsi, iş yeri və işçi qüvvəsinin dəyişməsi.

Biznes dəyişikliyi kimi təsnif edilən bu dəyişiklik variantları həm də dünyadakı şirkətlərin COVID-19 ilə vəziyyətini ümumiləşdirir. COVID-19, məsafə qaydaları və qapanma ilə əlaqədar görülən tədbirlər bəzi sektorlara birbaşa təsir göstərsə də, dolayısı ilə bəzi sektorlara da təsir etmişdir.

Yaşayış, xidmət, hava yolları və bəzi istehsal sektorlarında qapanmalar və fasilələr müşahidə edilərkən, çətdirilmə kimi bəzi sektorlarda iş yükünün əhəmiyyətli dərəcədə artması müşahidə edilmişdir.

Müəssisələr üçün iş yerləri evdən işləmə anlayışı ilə yenidən formalaşdırılmış və yalnız

informatika sektorunda gördüyümüz evdən işləmə üsulu qısa zamanda bir çox sektor üçün məqbul bir təcrübə halına gəlmişdir (Jorce A.R. 2019: s.42).

Bundan əlavə, müəssisələr pandemiya prosesində sağ qalmağın rəqəmsal dövrə uyğunlaşmaq və rəqəmsal dövrün tələblərini yerinə yetirməklə mümkün olduğunu başa düşmüş və beləliklə, onlar öz biznes strukturlarında, iş proseslərində və biznes qurmaq üsullarında əsaslı dəyişikliklər etməyə başlayıblar..

2020-ci ilin qalan hissəsi və sonrakı dövr üçün əmək bazarının faktiki nəticələri onların qərarlarından və global pandemiyanın gələcək trayektoriyasından asılı olmuşdur. Üstəlik, yaxın gələcəkdə qəbul ediləcək qərarların iş həyatına qalıcı təsirləri ola bilər.

Koronavirus pandemiyasının insan resurslarının idarə edilməsinə başlıca təsirləri

Covid-19 global pandemiya olduğu üçün bu, həqiqətən də baş verə bilsə də, onun xüsusi kontekstlərdə iş təcrübələrinə, rifahına və İRİ - nə təsirini başa düşməliyik. Çox güman ki, bir çox dəyişikliklər ölkə kontekstində ümumidir, lakin institusional fərqləri nəzərə alaraq, yerli nüansların olacağını da diqqətə almalıyıq (Jorce A.R. 2019: s.59).

Əvvəla, qeyd etmək lazımdır ki, bu mərhələdə, öz işlərini uzaqdan yerinə yetirmək üçün işçilərə lazımi texnoloji proqram təminatı və aparat infrastrukturunu təqdim edilməlidir. Təəssüf ki, prosesə hazır olmayan təşkilatlar bu ilkin mərhələdə problemlər yaşamışdılar.

Anlaşıldığı kimi, əksər təşkilatı infrastruktur artan uzaqdan giriş tələblərinə cavab verə bilmədiyi üçün növbəti mərhələlərə belə keçə bilməmişdir. Bundan əlavə, təşkilatların bir neçəsi müvafiq kibertəhlükəsizlik infrastrukturuna malikdir, buna görə də kibertəhlükəsizliklərini təmin edə bilməyəcəkləri qorxusu ilə uzaqdan işləyə bilməyiblər.

Həqiqətən, çoxsaylı üstünlüklərinə baxmayaraq, uzaqdan iş alətləri kibercinayətkarların və internet spamerlərinin istifadə edən biləcəyi təhlükəsizlik zəifliklərinə malikdir.

Lazımi məlumat və təhlükəsizlik infrastrukturunu təmin etməklə növbəti mərhələyə keçə bilən təşkilatlar bu dəfə işçilərinin məhsuldarlığını və rifahını təmin etmək üçün uzaqdan işləməyi tələb edən tətbiqlərə ehtiyacla üzlaşmışdirlər (Jorce A.R. 2019: p.33).

Qısacası, uzaqdan işləməyi uğurlu etmək üçün bir çox təşkilat həm işçiləri, həm də menecerləri uzaqdan işləmək üzrə öyrətməyə üstünlük vermişdir. Bundan əlavə, Covid-19 ilə iş anlayışının dəyişməsi bir çox işi yenidən müəyyənləşdirməyi zəruri etmişdir.

Bununla belə, bu prosesdə komanda performansını qorumaq və maraqlı tərəflər və müştərilər qarşısında öhdəlikləri yerinə yetirmək uzaqdan işləyən komanda meneceri üçün ən vacib stress mənbələrindən biri olmuşdur və performansın idarə edilməsi üçün yeni alətlər və metodlara ehtiyac vardır (Mandros L.M. 2019: p.119-120).

Digər tərəfdən, sosial izolyasiya ilə işçilərin fiziki sağlamlığının müəyyən dərəcədə qorunduğu düşünülərsə də, bu prosesdə diqqəti çəkən başqa bir məsələ də işçilərin psixososial sağlamlıqları baxımından davamlılığının gücləndirilməsi ehtiyacının artması olmuşdur. Çünki pandemiya zamanı karantinə alınan insanlarla aparılan araşdırmalarda təcrid və ya karantində qalma nəticəsində depressiya, stress, əsəbilik, yuxusuzluq, qəzəb və emosional yorğunluq, travma sonrası stress pozğunluğu əlamətləri aşkar edilmişdir.

Uzaqdan işləməyin mənfi təsirlərinə dair tələblərə məhəl qoymamağın bu cür simptomların səviyyəsini daha da gücləndirdiyi də irəli sürülür. Həqiqətən də, bu prosesdə psixososial sağlamlıq tələbləri arxa plana keçir (Mandros L.M. 2019: p.23-124).

Ölkəmizdə menecerlər və insanların idarə olunması üçün məsuliyyət daşıyan digər şəxslər arasında sorğu və müsahibələr vasitəsilə, davam edən araşdırmamız bəzi mühüm nəticələri vurğulamağa kömək edir. Qeyd edək ki, araşdırmamız sosial şəbəkədə (instagramda) aparılan şəxsi anket sorğusunun nəticələridir.

Sorğu nəticələri

Birincisi, sənayelərin əksəriyyəti Covid-19-dan mənfi təsirlənsə də, müəyyən sənaye və sektorlara müsbət təsir göstərmişdir. Məsələn, ölkəmizdə bəzi mənfi təsir hesabatları arasında səhiyyə və sosial yardım, dövlət idarəçiliyi, maliyyə, sığorta və mədənçıxarma sahələrindən bir çox respondentə müsbət təsir göstərdiyi məlumdur (Mark A.A. 2019: p.86).

Gözlənilmədiyi kimi, respondentlərimizin əksəriyyəti indiyədək uzaqdan işləməyə keçmiş, lakin onların əksəriyyəti vəzifələri ixtisar

etməyib və dövlət subsidiyalarından istifadə etmədən işçi heyətini saxlamaq üçün çalışıblar. Bəzi sektorlarda bəzi əlavə işə götürülmələr aparılmış, əksər sektorlarda isə işə qəbulun dondurulması tətbiq edilmişdir.

İkincisi, bir çox şərhçilər gələcəkdə uzaqdan işləmənin artacağını proqnozlaşdırsalar da, indiyə qədər aparılan araşdırmalardan bu, heç də aydın deyil. Gözlədiyimiz kimi, təşkilatlar demək olar ki, gündəlik olaraq uzaqdan işləmənin effektivliyini nəzərdən keçirirlər, lakin bir çoxları hələ uzunmüddətli uzaqdan işləmək üçün heç bir öhdəlik götürmürlər.

Görünən odur ki, təşkilatlar hələ də uzaqdan işin performansına və məhsuldarlığa necə təsir etdiyini bilmirlər, çoxlarının ondan ilk dəfə istifadə etdiyini nəzərə alsaq, bu, elə də təəccüblü deyil.

Uzaqdan işləmək üçün yeni sistemlərin, siyasətlərin və prosedurların tətbiqi tələbi də var ki, bu da Azərbaycan kontekstində lazımi araşdırma olmadan tətbiq edilə bilməz. Təşkilatlar, şübhəsiz ki, uzaqdan işin pandemiya kənarında davam edib-etməyəcəyi ilə bağlı hələ dəqiq bir qərar vermədən məsələni müzakirə edirlər (Mark A.A. 2019: p.80).

Üçüncüsü, respondentlər dəyişən iş təcrübələri ilə məşğul olmaq üçün işləyərkən insanların idarə olunması ilə bağlı bir sıra əsas məsələləri vurğulayırlar. Ümumilikdə, ümumi anlayış ondan ibarətdir ki, insanların idarə edilməsi dəyişmiş vəziyyətin nəticəsi olaraq daha çevik və daha həssas olmaq məcburiyyətindədir.

Xüsusilə, respondentlər Azərbaycan kontekstində tələb olunan uyğunluq (məsələn, dəyişən hüquqi şəraitə uyğunluğun vacibliyi) ilə daxili siyasət və prosedurlara uyğunluq arasında fərq qoymağın zəruriliyini qeyd etmişlər (Mark A.A. 2019: p.100).

Daha konkret desək, respondentlər qeyd edirlər ki, biznesin davamlılığı ilə bağlı bir çox mərkəzi məsələlər iş təcrübələri və insanların idarə edilməsi ilə bağlı olduğundan, onlar özlərini daha çox dəyərli hiss edirlər.

Respondentlər tərəfindən vurğulanan məsələlərə işçilərin evdə işləmə texnologiyasına malik olmasını təmin etmək, o cümlədən effektiv ünsiyyət, nəzarət, məhsuldarlıq və performansın idarə edilməsi, işçilərin işə cəlb edilməsi və dəstəyi, işçilərin mükafatlarının yenidən

uyğunlaşdırılması və siyasətlərin yenidən dizayn edilməsi kimi daha mürəkkəb məsələlər daxildir.

Azərbaycan kontekstində çevik və effektiv uyğunlaşmalar etməyə çalışdıqları üçün İR mütəxəssislərinin rolu və onların təcrübəsi bir çox təşkilatlarda əhəmiyyətini artırmışdır.

Dördüncüsü, araşdırmamızdan da aydın olur ki, işçilərin rifahı və təhlükəsizliyi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Uzaqdan iş keçid hər kəsə uyğun gəlmir və hətta tam qapanmanın heç vaxt həyata keçirilmədiyi Azərbaycanda da psixoloji rifah və təhlükəsizlik problemi. Burada iştirak edən elementlərin çox olduğu açıqdır (Mark A.A. 2019: p.187).

Fərdlər nəinki uzaqdan işləmə tələblərinə fərqli cavab verəcək, həm də ev konteksti, məsələn, məkan tənzimləmələri və ailə tələbləri ilə bağlı rifah və təhlükəsizliyə təsir etməkdə xüsusi əhəmiyyət kəsb edəcəkdir. İşçilərin rifahının bu aspektləri təşkilatlarda müxtəlif və yeni İR ekspertizası sahələrinə ehtiyac yaradır (Martin H.M. 2019: p.300).

Beşincisi, respondentlər işin davamlılığında faydalı olduğunu qəbul etdikləri bəzi işçilərin davranışlarını və hərəkətlərini vurğuladılar. Məsələn, işçilərin dəyişiklik etməkdə bir-biri ilə və insan resursları mütəxəssisləri və departamentləri ilə əməkdaşlıq etmək istəyi və işçilərin çevik və uyğunlaşmaq istəyi təhlükəsizlik tədbirlərində zəruri dəyişikliklərə riayət etmək və tez öyrənmək və bacarıqlarını artırmaq istəyi və.s.

Bu cür müsbət davranışlar bəzi təşkilatlara sürətli dəyişiklikləri effektiv şəkildə idarə etməyə imkan verir. Faydasız davranışlar baxımından respondentlər qeyd etmişlər ki, menecerlər distant işi qəbul etməkdə problem yaşayırlar, çünki onlar bunun performansına mənfi təsir göstərdiyini və mikro idarəetməyə gətirib çıxardığını düşünürlər.

İnsan resurslarının idarə edilməsində etibar məsələsi açıq şəkildə vacibdir, çünki ofisdəki işçilərinə inamı olmayan menecerlər, işçiləri uzaqdan işləyərkən birdən-birə inkişaf etməyəcəklər.

İndiyə qədər apardığımız araşdırmaya cavablardan və biz məlumat toplamağa davam etdiyimizə görə, İR mütəxəssisləri və Azərbaycanda insanların idarə edilməsi ilə bağlı məsuliyyət daşıyan başqaları demək olar ki, hər gün zəhmət çəkib bərpa işləri etməli olurlar. Onların daha

çevik olması tələbinin bir hissəsi olaraq, onlar yeni bacarıqlar öyrənməli, yeni təcrübə inkişaf etdirməli və bəzi köhnə təcrübələri unutmalıdır. Bu halda İR mütəxəssisləri, habelə işçiləri uzaqdan işləmək barədə necə dəstəkləməli olduqlarını çox tez öyrənməlidirlər.

Xüsusilə, bu, performans, dəyişən fayda sse-nariləri və psixoloji rifah məsələlərinə aiddir. Bundan əlavə, onlar uzaqdan işçi heyəti və mikro-idarəetmə ilə bağlı idarəetmə etibar məsələləri ilə məşğul olurlar.

Respondentlərimiz dəstək təklif etməkdə və İR mütəxəssisləri kimi dəstək rolunun digər aspektlərində daha çox “texnoloji fərsət” göstərməli olduqlarını bildirirlər. Onlar həmçinin performansın idarə edilməsi ilə bağlı yeni siyasətlər, lakin daha vacibi təcrübələr hazırlamalıdır.

Araşdırmamız boyunca və biz 4 ayrı ölkənin (Çin, Türkiyə, Rusiya, ABŞ) xəbər portallarından pandemiya zamanı insan resursları haqqında məlumat topladıqca, eləcə də Azərbaycan veb resurslarından məlumat toplamağa davam etdikcə, Covid-in iş təcrübələri və İRI sistemlərinə təsiri və nəticələri haqqında getdikcə daha ətraflı və qaçılmaz şəkildə daha çox təcrübə əldə etməyə başlayacağıq. Qeyd edək ki, əldə edilən bütün məlumatlar bu sahədə irəliləməyə kömək edəcəkdir (Martin H.M. 2019: p.38).

Koronavirus pandemiyası zamanı iş qəbul prosesi

COVID-19 pandemiyasının ölkələr və cəmiyyətlər üçün yaratdığı yeni realıq, xüsusən də geyim sektorunda ciddi məhdudiyətlərin qoyulması səbəbindən işçilərə təsir göstərmişdir.

Bundan əlavə, iqtisadi fəaliyyətdə görünməmiş azalma bütün işçilərə təsir göstərmiş, onların sağlamlığına və psixososial rifahına təhlükə yaratmışdır. Buna baxmayaraq, ölkələr və biznes işçiləri milli və beynəlxalq səviyyədə, geyim sektoru üzrə işə götürmə prosesinə davam edirlər.

Bu halda bəzi iş qəbul təcrübələri COVID-19-un qarşısının alınması tədbirlərinə riayət etmək üçün sürətlə uyğunlaşır. Buraya onlayn rejimlərə keçid, milli miqyasda işə cəlb etmək (məsələn, təyinat ölkəsində əmək bazarında olan işsiz miqrant işçilər və ya milli işçilər) və səyahət məhdudiyətləri aradan qaldırıldıqdan sonra təhlükəsiz və ədalətli iş qəbul təcrübə

bələrinə hazırlıq daxildir. Sosial dialoq, görüləcək tədbirləri müzakirə etmək və razılaşdırmaq üçün çox vacibdir.

Bütün bunları nəzərə alaraq biz Las Vegas geyim mağazasının pandemiya dövründə iş rejimini araşdırdıq və mağazanın insan resurslarının rəhbər köməkçisi Hüseynova D. xanımla iş qəbulla bağlı sorğu apardığımız əldə etdiyimiz nəticələr aşağıda qeyd ediləcəkdir. Nəticələrə keçməzdən əvvəl gəlin, Las Vegas mağazasının pandemiya dövründəki iş sisteminə nəzər salaq.

Danışq zamanı əldə etdiyimiz nəticələrə görə qeyd edə bilərik ki, mağazanın şəhərdə Memar Əcəmi, Nərimanov və Həzi Aslanov filialları mövcuddur. Pandemiyanın daha yoluxucu dövründə bu şöbələr demək olar ki, fəaliyyətini dayandırmışdır. Bu zaman alıcılar (xüsusilə, xanımlar) mağazanın Instagram səhifəsindən geyimlərin şəkillərinə baxaraq mağazaya yaxınlaşa və ölçünü qeyd edərək mağazaya girmədən alış edə bildirdilər. Belə ki, bu halda mağazanın çölündə müştərilərə xidmət göstərən xanım köməkçi çalışdı. Təbii ki, bu hal işçilər üçün olduqca çətinidir.

Daha sonra müəyyən yumuşalmalardan sonra mağaza açıq fəaliyyət göstərsə də geyimlərin yoxlanmasına icazə verilmirdi. Bu hal müştərilərin narazılığına səbəb olmuşdur.

Hüseynova D. xanımla apardığımız sorğu əs-lində söhbət formasında aparılmışdır. Danışq zamanı xüsusi qeydlərlə sonda ümumiləşdir-mələr aparılaraq aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir. Sorğuya əsasən qeyd etməliyik ki, iş qəbul prosesi əvvəlkinə nisbətən azalmışdır. Bunun səbəbləri yuxarıdakı sxemdə qeyd edilmişdir.

Mükafatlandırma

Tanınma işçilərin əməyinin qiymətləndirildiyini göstərir. Pandemiya zamanı həm komanda, həm də fərdi performansı tanımaq xüsusilə vacibdir. Məsələn, tanınma şirkət kommunikasiyalarında elan və ya nəzarətçi və ya şirkət rəhbərinin qeydi şəklində ola bilər.

Mükafatlar üçün müxtəlif pul və qeyri-pul mükafatlarını nəzərdən keçirmək olduqca vacibdir. Məsələn, maaş artımı və ya bonuslar mümkün olmasa belə, şirkət əlavə ödənişli məzuniyyət, hədiyyə kartları və digər kiçik pul mükafatları təklif edə bilər. Bundan əlavə, işçilərə həmkarlarını tanımaq üçün bir yol təqdim etməyi düşünmək də ayrıca olaraq müsbət bir

addımdır (Əhmədov M.A., Hüseyn A.C. 2019: s.128).

Məşq etmək və inkişaf etdirmək

İşçilərə sadıqlıyı və bağlılığı təşviq etmək üçün təlim və inkişaf imkanları təmin etmək lazımdır. İrəlİYə doğru irəliləmək üçün çoxlu imkanlar olmasa belə, şirkət hələ də işçilərə gələcəkdə onlara xidmət edəcək bacarıq və bilikləri inkişaf etdirməyə kömək edə bilər.

Təlim ehtiyaclarını və karyera inkişafı maraqlarını müəyyən etmək üçün işçiləri muntəzəm olaraq cəlb etmək lazımdır.

Nəticə

Nəticə etibarı ilə, COVID-19 Pandemiyası ilə iqtisadi, sosial və fiziki sahələrdəki dəyişikliklər insan resursları təcrübələrində bir sıra dəyişiklikləri də bərabərində gətirmişdir.

Bu dəyişikliklərin bəziləri seçkilərə əsaslanırsa da, bəziləri pandemiyanın gətirdiyi çətinliklərə məcbur təyin olunmuşdur. Ədəbiyyat araşdırmaları, insan resursları təcrübələri və funksionallıq baxımından işçilərin fiziki və psixoloji sağlamlığını vurğulayan bir perspektiv təqdim etmişdir. Əvvəllər danışılan, lakin o qədər də geniş şəkildə ifadə olunmayan “işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi” anlayışları insan resurslarının rolunu işıqlandıran anlayışlar kimi meydana çıxır.

İşçilərin motivasiyası o zaman baş verir ki, mənəviyyət yüksəkdir və insanlar işindən həzz alırlar. İstər mağazada, istərsə də ofisdə işləmələrindən asılı olmayaraq, həvəsləndirilmiş işçi qüvvəsi məhsuldar və gəlirli biznesin mərkəzində dayanır. Həvəsləndirilmiş işçilər işləri görür və nəticə əldə edirlər.

Koç Holding təcrübələrindən istifadə etmək insan resurslarının pandemiya ilə mübarizədən müsbət şəkildə çıxmasına yardımçı ola bilər.

Mövzuyla bağlı aşağıdakı təkliflər verilə bilər: 1.Maskalardan istifadənin vacibliyi vurğulamaq; 2.Müəssisələrin girişində temperaturun ölçülməsi; 3.Uzaqdan iş anlayışının insan resursları tərəfindən təmin edilməsi; 4.İnsan resurslarının işçilərin motivasiyasını artırmaq üçün tədbirlər görməsi.

Təkliflərin nəzərə alınması bu sahədə müəyyən irəliləyişlərin əldə edilməsi mümkün hesab edilir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Əhmədov M.A., Hüseyn A.C. (2019), İnsan resurslarının idarə edilməsi, Bakı, Şərq və Qər, 312 səh.
2. Jorje A.R. (2019), Contractions in economic activity with COVID-19, TTT publications, London, 367 p.
3. Mandros L.M. (2019), Human Resources Management (HRM), workforce, talent, planning, performance, policies and practices, and organizational goals of the business. East and Wecken, London, 333 p.
4. Mark A.A. (2019), Problems in HR. Lost press, Vietnam, 554 p.
5. Martin H.M. (2019), Problems of economic management in HR. Photost, London, 356 p.
6. Serdar E.A. (2019), Information technologies and communication in the HR system, Lond press, London, 257 p.
7. Kerr O.J. (2019), Impact of the COVID-19 Pandemic on work and workforce. TT press, Vi-eana, 451 p.

Гульгюн Эльшан Бандиева

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Резюме

Новое коронавирусное заболевание (COVID-19) было впервые выявлено 13 января 2020 года у группы пациентов в провинции Ухань, у которых развились респираторные симптомы (лихорадка, кашель, одышка). Пандемия COVID-19 унесла жизни людей во всем мире; вызвало беспрецедентные проблемы для общественного здравоохранения, продовольственных систем и бизнеса.

Из-за экономических и социальных проблем, вызванных эпидемией, миллионы предприятий столкнулись с угрозой существованию, и около половины из 3,3 миллиарда глобальной рабочей силы рискуют потерять средства к существованию. Эти изменения привнесли инновации и неопределенность в бизнес и организацию и привели к новым изменениям в управлении человеческими ресурсами. Целью данного исследования является понимание влияния пандемии COVID-19 на управление человеческими ресурсами, выявление существующих инноваций и неопределенностей в работе предприятий, ориентированных на человеческие ресурсы, и анализ данных в этой области. Принимая все это во внимание, следует отметить, что тема очень актуальна для современной эпохи.

Ключевые слова: COVID-19, управление человеческими ресурсами, кадровая практика, рабочая сила.

Gulgun Elshan Bandiyeva

EFFECTS OF THE CORONAVIRUS PANDEMIA ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Summary

New Coronavirus Disease (COVID-19) was first identified on January 13, 2020, in a group of patients in Wuhan Province who developed respiratory symptoms (fever, cough, shortness of breath). The COVID-19 pandemic has claimed lives around the world; has caused unprecedented problems for public health, food systems and business.

Due to the economic and social problems caused by the epidemic, millions of enterprises are facing an existential threat, and about half of the world's 3.3 billion global workforce is at risk of losing their livelihoods. These changes have brought innovations and uncertainties to business and organization and have led to new changes in human resource management. The purpose of this study is to understand the impact of the COVID-19 pandemic on human resource management, to identify existing innovations and uncertainties in the work of enterprises focused on human resources, and to analyze data in this area. Taking all this into account, it should be noted that the topic is very relevant for the modern era.

Keywords: COVID-19, human resource management, human resource practices, workforce

Daxil olub: 18.04.2022