

Rafayıl Şükür oğlu ŞÜKÜROV, i.f.d., dos.**Günel Qabil qızı ƏSGƏROVA**

Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı

E-mail: gunelesgerova2000@gmail.com

BİZNESİN İNKİŞAFINDA KADR POTENSİALINDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ OLUNMASININ MÜASİR PROBLEMLƏRİ

Xülasə

Firma və müəssisələrin məqsədlərinə çatmaq üçün müəssisəyə yaxşı planlaşdırılmış, seçilmiş və ixtisaslaşmış insanları saxlamaq və məqsədyönlü şəkildə yönləndirmək lazımdır. Bu fəaliyyətlər kadrların idarə olunması üçün ən vacib şərtlərdən biridir. Biznes liderləri artıq başa düşüblər ki, insan resursları ilə bağlı siyasətləri formalaşdırarkən müəyyən elementlər getdikcə daha vacib olur. Məsələn, işçilərin müdafiəsi, onların düzgün qiymətləndirilməsi, əməkhaqqının həyat səviyyəsinə uyğun təmin edilməsi, yaradıcılıq sahəsində bəzi sınaqların keçirilməsi, hər bir işçiyə bərabər münasibət, rahat iş şəraitinə nail olmaq bu elementlər arasındadır. Onlar idarəetmə dəyişikliklərinin dərhal həyata keçirilməsini təmin edən proaktiv strategiyaların və planların tam həyata keçirilməsinə imkan verən idarəetmə fəaliyyətlərini nümayiş etdirirlər.

Açar sözlər: kadr, insan resursları, kadr potensialı

Giriş

Kadrların idarə edilməsi çoxşaxəli və son dərəcə mürəkkəb proses olub, özünəməxsus xüsusiyyətlərə və qanunauyğunluqlara malikdir. Ən ümumi formada kadrların idarə edilməsi müəssisənin idarəetmə komandasının, kadrların idarə edilməsi sisteminin bölmələrinin rəhbərləri və mütəxəssislərinin məqsədyönlü fəaliyyəti, o cümlədən kadr siyasətinin konsepsiyası və strategiyasının, kadrların idarə edilməsinin prinsip və metodlarının hazırlanması kimi başa düşülür.

Kadrların planlaşdırılması, formalaşdırılması, bölgüsü və rəşional istifadəsi kadrların idarə edilməsinin əsas məzmununu təşkil edir və bu baxımdan istehsalın maddielementlərinin idarə edilməsinə oxşar hesab olunur.

Eyni zamanda, kadrlar, ilk növbədə, sosial-psixoloji olanlar dominant rol oynayan fərdi-səciyyəvi keyfiyyətlər və xassələrin mürəkkəb dəsti ilə xarakterizə olunan insanlardır. Buna görə də, elmi-praktik istiqamət kimi kadrların idarə edilməsinin predmeti müəssisənin fəaliyyətinin təşkili şəraitində işçilərin potensialından ən tam və səmərəli istifadə etmək baxımından istehsal prosesində olan münasibətlərdir.

Müasir şəraitdə kadrların idarə edilməsinin əsas məqsədi işçilərin bacarıqlarını inkişaf et-

dirmək və onları daha yüksək səviyyəli işi yerinə yetirməsi üçün stimullaşdırmaq məqsədilə səmərəli kadr hazırlığı, təkmil təlim və əmək motivasiyasının birləşməsidir.

Formalaşmış kadr potensialının keyfiyyətinin ölçüsü bir işçinin peşkar və ixtisas xüsusiyyətlərinin dinamik inkişaf edən sosial iqtisadiyyatın tələbləri ilə tarazlıq dərəcəsidir. Kadr potensialından istifadə işçinin, işçi qüvvəsinin, bütövlükdə cəmiyyətin əmək, ixtisas, qabiliyyət və bacarıqlarının həyata keçirilməsidir.

Bazara keçid şəraitində sənaye müəssisəsinin kadrlarından rəşional istifadənin mahiyyəti, fikrimizcə, müəssisənin hər bir işçisinin bacarıqlarının daha dolğun aşkar edilməsində və həyata keçirilməsində, yaradıcı və mənalı iş qabiliyyətinin gücləndirilməsindədir. Bu da əməyin xarakteri, işçilərin peşə və ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi, onun hərtərəfli stimullaşdırılması, müəssisənin yekun nəticələrində hər bir işçinin töhfəsinin müvafiq qiymətləndirilməsi nəzərə alınmaqla mümkündür. Müəssisə istehsalın mükəmməl maddi-texniki bazasına, ən müasir texnika və texnologiyaya malik olsa belə, işçilərin ixtisas və digər qabiliyyətlərindən səmərəsiz istifadə etdikdə istehsal prosesi normal həyata keçirilə bilməz.

Kadr potensialından istifadə yerli müəlliflər tərəfindən həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından nəzərdən keçirilir. Kəmiyyət

nöqteyi-nəzərindən hər bir struktur bölmə və bü-tövlükdə müəssisə üçün kadrların mövcudluğu (kafiliyi) istehsalat binalarının həcminə və kadrların malik olduğu potensial imkanlara, keyfiyyət baxımından isə kadr potensialına əsasən müəyyən edilir, işçilərin peşə və ixtisas səviyyəsinin yerinə yetirilən işin mürəkkəbliyinə uyğunluq dərəcəsi nəzərə alınır. Əmtəə və xidmətlər bazarında istehsal müəssisələri arasında gərgin rəqabət şəraitində birinci və ikinci hallarda uyğunsuzluğun nəticələri aşağıdakı arzulanmaz hadisələrdir: işçinin təqsiri üzündən nikah, müqavilə öhdəliklərinin yerinə yetirilməməsi, avadanlıqların keyfiyyətsiz saxlanması və mövcud avadanlıq parkının tam işlənilməməsi, kadrların yüksək yerdəyişməsi və s. Belə neqativ halların qarşısını almaq üçün müəssisədə iş kateqoriyasının və işçilərin ixtisas səviyyəsinin müqayisəsinin müntəzəm təhlilini aparmaq lazımdır. Bu, işçilərin potensialını nəzərə almaqla onların istifadəsini qiymətləndirməyə və işçilərin konkret iş yerləri və struktur bölmələri üzrə, növbə və ya bir il ərzində işlədiyi dövrlər üzrə rəşional bölgüsünü təmin etməyə imkan verir.

İnsan resurslarından səmərəli istifadə etmək üçün müəssisə aşağıdakıları etməlidir:

1. Elmi əsaslandırılmış əmək normalarını müəyyən edir və istehsalın təşkilati-texniki şəraiti yaxşılaşdıqca onlara yenidən baxır;
2. İş yerlərinin sertifikatlaşdırılmasını və səmərələşdirilməsini həyata keçirmək, onların tələb olunan sayını müəyyən etmək və lazımsız iş yerlərini ləğv etmək;
3. İşçilərin əməyinin təşkili düsturlarını və iş kateqoriyalarını müəyyən etmək, işçilərə kateqoriyalar vermək, mütərəqqi iş üsullarının tətbiqini təşkil etmək;
4. Müəssisənin iş vaxtını təyin etmək, çevik qrafiklər tətbiq etmək, yarımştat işə icazə vermək, ev işini təşkil etmək və s.

Sosial-siyasi amillər. Ölkəmizdə uzun müddət həyata keçirilən məşğulluq siyasəti ekstensiv meyillərlə (əmək qüvvəsinə tələbatın artırılmasına diqqətin yönəldilməsi, ictimai iş vaxtı fondunun genişləndirilməsi və s.) səciyyəli idi ki, bu da əksər hallarda müəssisələrə iş yerləri üçün işçilərin düzgün seçilməsinin qarşısını alırdı. Bununla yanaşı, fikrimizcə, həm müəssisənin, həm də onun işçiləri-

nin maraqları nəzərə alınmayıb. Rusiya Federasiyasında işçilərin xarici əmək bazarında hərəkətinin intensivliyi, işsiz əhaliyə dövlət dəstəyinin göstərilməsi yüksək keyfiyyətli insan resurslarının formalaşdırılması və müəssisədə ondan səmərəli istifadə üçün obyektiv zəmin yaradır.

Dövlət tənzimlənməsi. Bazara keçid zamanı unutmamaq ki, bazarın özünü-təşkil edən sistem kimi ümumi tanınmasına baxmayaraq, dövlətin müdaxiləsi olmadan onun səmərəli fəaliyyət göstərməsi mümkün deyil.

İnsan resurslarının formalaşmasının dövlət tənzimlənməsi bu gün üç əsas üsul ilə həyata keçirilir:

✓ Hər hansı bir sosial-iqtisadi prosesin inkişafı üçün ümumi institusional əsasları qoyan qanunvericilik (müəssisənin kadr potensialının formalaşdırılması və istifadəsi barədə qərar qəbul edərkən əmək qanunvericiliyi məsələləri, onun gözlənilən dəyişikliklərinin mümkünlüyü, gələcək, əməyin mühafizəsi, məşğulluq və s. sahəsində qanunvericiliyin xüsusiyyətləri nəzərə alınmalıdır.);

✓ İnzibati, onun köməyi ilə hər hansı inzibati norma və qaydalar, əsasnamələr, təlimatlar, tövsiyələr və s. təsdiq edilərək qüvvəyə minir;

✓ Dövlətin bazarda vəziyyəti sabitləşdirdiyi iqtisadi üsullar (qiymət, vergi qoyma, sosial-iqtisadi norma və standartların, habelə minimum sosial təminatların müəyyən edilməsi və s.).

Bazar vəziyyəti məhsul və xidmətlərin alqı-satqısı, mülkiyyət münasibətləri, satıcı və alıcı, mülkiyyətçi və işçinin maraqlarının balansına əsaslanan bərabər hüquqlu münasibətlər şəbəkəsi kimidir.

Bazara keçid dövründə müəssisələr tədricən kadrlara sərt inzibati təsir sistemindən bazar münasibətlərinə, iqtisadi üsullara əsaslanan mülkiyyət münasibətlərinə keçirlər.

Ona görə də, dəyişən prioritetlərə əsaslanaraq insan resurslarının formalaşdırılması və istifadəsinə prinsipial olaraq yeni yanaşmalar hazırlamaq lazımdır. Müasir şəraitdə müəssisə daxilində əsas şey kadrlar, ondan kənar isə məhsulların (xidmətlərin) istehlakçılarıdır.

Effektiv kadr idarəetmə sistemi vasitəsilə hər bir işçinin şüurunu müdirə, ağılsız simasız ifaçıya yox, müəssisənin son nəticəsinə, təşəbbüs-

kar yüksək ixtisaslı məhsuldar işçiyə, istehlakçıya yönəltmək lazımdır. Əmtəə və ya əmək bazarında baş verən hər hansı dəyişiklik müəssisənin kadrlarının formalaşması və onlardan istifadə proseslərində dərhal əks olunmalıdır.

Gərgin rəqabət şəraitində yeni texnologiyaların və yeni avadanlıqların tətbiqi, yeni məhsul növlərinin işlənməsi funksiyaların həcmnin və məzmununun dəyişməsi ilə əlaqədar müəssisə işçilərinin nəzəri və xüsusilə praktiki biliklərinin daim yenilənməsini şərtləndirir..

Bu, yeni işçiləri işə qəbul edərkən və ya əməyin həvəsləndirilməsi sistemlərini inkişaf etdirərkən, habelə müəssisənin işçilərinin peşə bacarıqlarının, biliklərinin və iş təcrübəsinin artması əsasında karyera nərdivanında irəliləyərək nəzərə alınır.

İnsan resurslarının idarə edilməsi müəssisələrin nəzərdə tutulan kadrlarla təmin

edilməsi fəaliyyətinin həyata keçirilməsinə səbəb olur. İşçi qüvvəsinə ehtiyac nəzərə alınır. Burada planlaşdırma, monitoring və nəzarət daha vacibdir. Menecerlər insan resursları ilə bağlı problemlərin həllinə cavabdehdir. Menecerlər və işçilər arasında daha da inkişaf etdirilməsi vəzifəsi resursların idarə edilməsi ilə dəyişdirilə bilər. Bu liderlik funksiyasının yerinə yetirilməsi, məhsuldarlığın daha aktiv olması üçün bütün digər şöbələrin yaradılması ilə bütünlükdə təşkilat öz potensialını götürür. İnsan resurslarının idarə edilməsi proaktivdir, hadisələr baş verməzdən əvvəl planlar və vəziyyəti təmin etmək üçün tələblər hazırlanır. Lakin işçi qüvvəsinin idarə edilməsi reaktivdir. Hadisələr və problemlər ortaya çıxanda həll yolları axtarılır. Bu fərqlər aşağıda daha aydın şəkildə izah olunur (1).

| İş qüvvəsinin idarə edilməsi | İnsan resurslarının idarə edilməsi |
|-------------------------------------|---|
| 1. əlaqə yaradan | 1. birləşdirici |
| 2. reaktiv | 2. proaktiv |
| 3. taktiki | 3. strateji |
| 4. təklif əsas alınır | 4. tələb diqqətə alınır |
| 5. xidmət yoxdur | 5. xidmət mərkəzi |
| 6. iyerarxiya münasibətləri | 6. hədəflər |

Müəssisə daxilində işçilər aktiv kimi deyil, investisiya kimi, yəni qoyulmuş resurs kimi qiymətləndirilməlidir. Beləliklə, insan resurslarının qiymətləndirilməsində vurğulanan fəaliyyətlər bunlardır: işə qəbul, performansın ölçülməsi, inkişaf və mükafat.

HR biznes iqtisadiyyatının ayrılmaz hissəsi olduğundan, təşkilati öyrənmənin də tərkib hissəsidir. Bu həm də dövlətin və hər bir şirkətin əsas kadr siyasəti ilə bağlıdır. Ona görə də, kadr potensialı müxtəlif aspektlərin vəhdəti olduğu halda öyrənilməlidir. Eyni zamanda, konkret vəziyyətdən asılı olaraq işçinin sosial və işgüzar fəallığı, səmərəliliyi qiymətləndirilməlidir. İdarəetmə ilk növbədə insanların və işçilərin birgə fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi və təşkili-dir. Sözüün geniş mənasında bura insan amili, insan münasibətləri, əməyin təşkili, sosial inkişaf, əmək davranışı, kadr siyasəti, əmək bazarı nəzərə alınmaqla əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə olunması kimi problemlər daxildir. Beləliklə, insan resurslarının idarə edilməsi bir

sistem kimi özünəməxsus xüsusiyyətlərə və mənaya malikdir (2; s. 55)

Kadrların idarə edilməsi iqtisadi, sosial, hüquqi, təşkilati və psixoloji məsələləri əhatə edir. Buna görə də, kadrların idarə edilməsinə aşağıdakı aspektlər və istiqamətlər baxımından yanaşmaq lazımdır (3; s. 40):

- insan resurslarından səmərəli istifadə;
- işçinin potensialının üzə çıxarılması və onun fəaliyyətinin stimullaşdırılması;
- kadrların fəaliyyətinin iqtisadi göstəricilərlə və təşkilatların fəaliyyətinin nəticələri ilə əlaqələndirilməsi;
- təşkilatın iqtisadiyyatının tərkib hissəsi kimi kadrların idarə edilməsi;
- insanın istehsal fəaliyyətinin təşkili baxımından;
- insana və onun fəaliyyətinə iqtisadi, peşəkar ixtisaslaşdırılmış, demografik, sosial, bioloji, mədəni və mənəvi dəyərlər sistemi baxımından yanaşma.

Təşkilatın öz məqsədlərini reallığa çevirmək qabiliyyəti birbaşa komandanın hər bir üzvünün fiziki və mənəvi keyfiyyətlərinin ümumi miqdarından istifadə etməsindən asılıdır. İşçinin fiziki keyfiyyətləri onun sağlamlıq vəziyyəti, iş tərübəsi, əmək qabiliyyəti, yaşı, iş bacarıqları ilə müəyyən edilir. İşçinin mənəvi, şəxsi keyfiyyətlərinin bir hissəsi olaraq məsuliyyət ön plana çıxır ki, bu da hazırda işgötürən üçün ən arzu olunan keyfiyyətdir, ondan sonra emosional sabitlik və dəyişən şərtlərə uyğunlaşma qabiliyyəti gəlir.

Təşkilatın kadr potensialından səmərəli istifadə təkcə yüksək istehsal səmərəliliyi deyil, həm də insanın hərtərəfli sosial təminatı, əlverişli mənəvi-psixoloji iqlim, rahat iş şəraiti, üçün geniş imkanlar deməkdir [3; s. 26].

Nəhayət, bu, insanın əsas istəkləri ilə tam üst-üstə düşən yüksək həyat keyfiyyətidir.

Təşkilatın kadr potensialının təhlili şirkətin fəaliyyətinin bütün mərhələlərində kadrların idarə edilməsi xidməti tərəfindən həyata keçirilir. Bu aşağıdakılara kömək edir:

1. Əlavə işçilərin işə cəlb edilməsi ehtiyacını müəyyən etmək;
2. Peşəkar inkişafa, və təlimə ehtiyacı müəyyən etmək;
3. Şirkətin işinin təkmilləşdirilməsi yollarını işləyib hazırlamaq;
4. Simulyasiya və motivasiya üçün tədbirlər hazırlamaq;
5. Daha yüksək vəzifələrə yüksəlmək üçün uyğunluğu qiymətləndirmək.

Biznesin inkişafında təşkilatın insan resursları potensialının qiymətləndirilməsi inkişaf strategiyasına daxil edilə bilən effektiv vasitədir. Təşkilatda kadrlar şöbəsi və ya kadr meneceri varsa, ildə ən azı bir dəfə insan resurslarının qiymətləndirilməsi aparılmalıdır. Müəssisənin rəhbəri kadr potensialının qiymətləndirilməsinin nəticələrini alır. Müəssisənin kadr potensialını artırmaq üçün məqsədyönlü şəkildə həyata keçirilə bilər, sonrakı statistik emal üçün rəsmiləşdirilmiş nəticələr əldə etməyə imkan verən üsullardan istifadə edilməlidir. [4; s. 162]

Müəssisədə kadrların idarə edilməsi bir-biri ilə əlaqəli bir çox elementdən ibarət mürəkkəb bir sistemdir. Ən mühüm proseslərdən biri də kollektivdə sosial gərginliyin tənzimlənməsidir.

Sosial gərginlik sosial şüurun və davranışın xüsusi vəziyyəti, reallığın qavranılması və

qiymətləndirilməsinin konkret vəziyyətidir. O, münafişəyə xasdır və onu müşayiət edir. Sosial gərginliyin miqyası əsasən münafişənin sərhədləri ilə müqayisə edilir və onlar tərəfindən yaradılır.

Cəmiyyətdəki şəxsiyyətlərərası, qruplara-rası, millətlərərası və ya qlobal gərginliklərdən danışa bilərik. Bu hadisənin səviyyəsinin göstəricilərindən biri də kadrlar arasında psixoloji mikroiklimdir. Bu proses ən rahat şəkildə kiçik bir qrup (bir təşkilatın komandası) miqyasında nəzərdən keçirilir.

İşçilərin münasibəti, başqa sözlə desək, şirkətdəki psixoloji ab-hava məhsuldarlığa və kollektivin öz fəaliyyətinə, bir-birinə, rəhbərə münasibətinə birbaşa təsir göstərir. Komandada mehriban atmosfer bütün təşkilatın uğurlu fəaliyyətinin açarıdır.

İnsan resursları ilə iş üzrə uzunmüddətli planların göstəricilərini müəyyən edən cari plan insan resurslarının planlaşdırılması üçün xarakterik hesab olunur. İnsan resurslarının məqsədyönlü planlaşdırılmasının ilkin mərhələsi mövcud və planlaşdırılan iş yerləri, təşkilati və texniki tədbirlərin həyata keçirilməsi planı, vakant yerlərin doldurulması planı və kadr hazırlığı haqqında məlumatlar əsasında həyata keçirilən kadr ehtiyaclarının planlaşdırılmasıdır.

Kadr işinin planlaşdırılmasının nəzəri əsasını sosial-iqtisadi siyasətə dair hökumət qərarları, habelə kadrların seçilməsi, hazırlanması və istifadəsi sahəsində iqtisadi fəaliyyətin və elmi tədqiqatların nəticələri təşkil edir.

Qeyd etmək lazımdır ki, insan resurslarının planlaşdırılması müəssisənin cari və perspektiv planlarının tərkib hissəsi hesab olunur. Kadrların planlaşdırılmasında edilən səhvlər, böhrana və iflasa aparan aydın yol, yanlış hesablamalar riskinin qarşısını almaq və ya azaltmaq üçün idarəetmə seçiminin sınaqdan keçirilmiş formaları planlaşdırma təcrübəsinə daxil edilməlidir. Məsələn, iş yerinin inkişafı və iş yerinin dəyişdirilməsi sxemləri, karyera planlaması, kadrların rotasiyası kimi, onların hərəkət sürəti menecerlərin yeni rəhbər vəzifələrə qəfil "sıçrayışlarını" nəzərdə tutmamalı, lakin işçilərin yüksək vəzifələrə keçməsi üçün zəruri olan sistemli bir hərəkətdir. məhsuldar yaşda rəhbər vəzifələrin sıralanması. Kadr potensialının planlaşdırılması həm müəssisənin, həm də onun personalının

maraqlarına uyğun olaraq həyata keçirilir. Müəssisənin vəzifələrini həll etmək və məqsədlərinə çatmaq üçün lazım olan vaxtda, lazımi yerdə, lazımi miqdarda və müvafiq ixtisasa malik olması çox vacibdir. Kadr potensialının planlaşdırılması əmək məhsuldarlığının artırılması və işdən məmnunluq üçün motivasiya şəraiti yaratmalıdır.

İnnovativ bir təşkilatda insan resurslarının idarə edilməsi peşəkar uğur probleminə fərqli prizmadan baxmağa imkan verir, buna görə də işçilərin seçilməsi, yenidən hazırlanması və sosial uyğunlaşmasının yeni xüsusi sistemi formalaşır. [5; s. 41]

Texnoloji tərəqqi əmək vasitələrinin və texnoloji proseslərin təkmilləşdirilməsinə təsir göstərir ki, bu da öz növbəsində işçilərin əmək fəaliyyətinə və onun məzmununa təsir göstərir. Peşəkar kadrların təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi ixtisaslı işçi qüvvəsinin təkrar istehsalının mühüm tərkib hissəsidir, müxtəlif sahələrdə və ayrı-ayrı müəssisələrdə elmin və texnikanın geniş miqyasda inkişafı aşağı ixtisaslı və qeyri-ixtisaslı iş yerlərinin azalmasına səbəb olur. Peşəkar kadrların yenidən hazırlanması onların təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, əlavə biliklərə yiyələnməsi və yeni peşələrə yiyələnməsi formasında həyata keçirilir [5; s. 32].

Onların yenidən profiləndirilməsi və müasir tələblərə uyğunlaşdırılması təkcə texniki tərəqqidən deyil, həm də müəssisələrin istənilən peşənin kadrlarına olan tələbatının konkret səviyyəsindən asılıdır. Müəssisələrdə işçilərin ardıcıl peşəkarlığının artırılması istehsal proqramının həyata keçirilməsi üçün mühüm şərtidir. Peşəkar kadrların təhsil səviyyəsinin müasir tələblərə uyğunlaşdırılması istehsalat imkanlarından, yeni texniki avadanlıqlardan daha səmərəli istifadə etməyə imkan verir [5; s. 43].

Nəticə

Müasir dövrdə şirkətlərin fəaliyyətində kadrların rolunun artması, şirkətdaxili irimiqyaslı və

mühüm problemlər çərçivəsində kadrların idarə olunmasına yanaşma da aşağıdakılarla əlaqələndirilir [4; s. 43]:

- işin çevik və səmərəli təşkili;
- təşkilatların əməliyyat və strateji funksiyaları;
- peşəkar nailiyyətlər;
- motivasiya modellərinin seçilməsi;
- idarəetmə konsepsiyasının təkmilləşdirilməsi;
- şəxsi keyfiyyətlərin və məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi;
- istehsal sisteminin mühüm elementi kimi kadrlara münasibət;
- Şirkət daxilində səmərəliliyin artırılması.

Kadrların idarə edilməsi idarəetmənin sosial fəaliyyəti ilə bağlı olduğundan bir çox elmlərin obyektinə çevrilmişdir. Bu elmlərin köməyi ilə siz kadr potensialının idarə edilməsi haqqında tam təsəvvür əldə edə bilərsiniz. İnsan resurslarının idarə edilməsi müəssisə iqtisadiyyatının tərkibi və təşkilatların təliminin bir hissəsidir. Bu həm də dövlətin və hər bir şirkətin əsas kadr siyasəti ilə bağlıdır, ona görə də kadrlar müxtəlif aspektlərin vəhdətində öyrənilməli və sınaqdan keçirilməlidir. Burada həm də konkret vəziyyətdən asılı olaraq sosial, işgüzar fəallığı, səmərəliliyi qiymətləndirmək lazımdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, https://stat.gov.az/menu/2/personnel_p/
2. Hüseynova N. “Kadr siyasətində təlim: strategiya, tələbat və metodlar”. , Bakı, 2019
3. Кулиев Т.А. Азизова Э.Д. Мустафаева З.И. Байрамова С.Р. “Управление человеческими ресурсами”. Учебник. Баку, 2012
4. “Управление человеческими ресурсами”. Монография. 2014
5. Валуев С.А. и др. Организационный менеджмент. М. 1993

Рафаил Шукур оглу Шукуров, доц.

Гюнель Габиль кызы Аскерова
 Азербайджанский Технологический Университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Резюме

Для достижения целей фирм и предприятий предприятию необходимо удерживать и целенаправленно направлять хорошо спланированных, отобранных и специализированных людей. Эти мероприятия являются одним из важнейших условий управления персоналом. Бизнес-лидеры уже осознали, что некоторые элементы становятся все более важными при формулировании кадровой политики. Например, защита работников, их правильная оценка, обеспечение заработной платы в соответствии с уровнем жизни, проведение экспериментов в области творчества, равное отношение ко всем работникам, достижение комфортных условий труда. среди этих элементов. Они демонстрируют управленческую деятельность, позволяющую в полной мере реализовать упреждающие стратегии и планы, обеспечивающие немедленное внедрение управленческих изменений.

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, кадровый потенциал.

Ass.prof. Rafayil Shukur oghlu Shukurov

Gunel Gabil gizi Asgarova
Azerbaijan Technological University

MODERN PROBLEMS OF EFFICIENT USE OF PERSONNEL POTENTIAL IN BUSI- NESS DEVELOPMENT

Summary

Achieving the goals of firms and enterprises, the enterprise needs to retain and purposefully direct well-planned, selected and specialized people. These activities are one of the most important conditions for personnel management. Business leaders have already realized that certain elements are becoming increasingly important when formulating human resource policies. For example, protection of workers, their correct assessment, provision of wages in line with the standard of living, conducting some experiments in the field of creativity, equal treatment of every worker, achieving comfortable working conditions. among these elements. They demonstrate management activities that enable the full implementation of proactive strategies and plans that ensure immediate implementation of management changes.

Key words: personnel, human resources, personnel potential