

Qloballaşma şəraitində innovativ kadr siyasətində investisiyaların rolu

E.A. Hüseynov

"Neftqazəlimatədqatlayihə" İnstitutu

Açar sözlər: qloballaşma, kadrlar, innovasiya, investisiya, insan kapitalı, heyatin idarə edilməsi, kadrla təminat marketinqi.

DOI.10.37474/0365-8554/2023-11-66-72

e-mail: emilhuseynov@gmail.com

Роль инвестиций в инновативной кадровой политике в условиях глобализации

Э.А. Гусейнов
НИПИнефтегаз

Ключевые слова: глобализация, кадры, инновация, инвестиция, человеческий капитал, управление персоналом, кадровое обеспечение.

В статье затронуты вопросы кадров, человеческого капитала, инновационной деятельности, процессов управления персоналом, инвестиций в условиях глобализации, роль инвестиций в инновационной кадровой политике. Также были высказаны мнения об эволюции концепции управления человеческими ресурсами.

В то же время определено, что человеческий капитал будет одним из важнейших факторов будущей деятельности, как это предусмотрено миссией SOCAR. На основе мирового опыта исследована возможность того, что роль человеческих ресурсов для компаний претерпела определенные изменения, на примере основных причин этих изменений были выявлены такие тенденции, как повышение предпочтения эффективности и всесторонних навыков в связи с обилием ресурсов, влияние достижений цифровизации и инновационных технологий на традиционный рабочий процесс и навыки, иммиграционные и демографические изменения, в результате чего определена роль человеческого капитала внутри компании и новые тенденции в потребности в ресурсах и дан ряд рекомендаций.

The role of investment in innovative hr policy under globalization

E.A. Huseynov
Scientific Research Project Institute of Oil and Gas

Keywords: personnel, innovation, investment, human resources, personnel management, personnel marketing.

In the article, were discussed the issues of personnel, human capital, innovation, personnel management processes, investments in a market economy, and the role of investments in innovative personnel policy. Also, considerations were given on the evolution of the concept of human resources management.

At the same time, it has been determined that human capital will be one of the most important factors in future activities, as envisaged by SOCAR's mission. Based on the world experience, the possibility that the role of human resources for companies has undergone certain changes has been investigated, as an example of the main causes behind these changes, the trends like increasing preference for efficiency and comprehensive skills due to the abundance of resources, the impact of achievements gained from digitalization and innovative technologies on the traditional work process and skills, immigration and demographic changes were identified, as a result of which, role of human capital within the company and new trends in resources requirement have been defined and a number of recommendations have been given.

Keçən XX yüzillikdə baş vermiş elmi-texniki tərəqqi qloballaşma səviyyəsinə yüksəlsə də, investisiya anlayışına münasibət hələ də birmənalı deyildir. Təbii ki, investisiya anlayışı, mənfəət əldə edilməsini və yaxud sosial məqsədin həyata keçirilməsini nəzərdə tutan vəsait qoyuluşlarını əhatə edir. Investisiya-sabaha (gələcəyə) sərf edilən əl kapitalıdır ki, istehsal resurslarının artırılmasını və nəticə etibarilə iqtisadi artımın sürətini təmin edir və onun köməyi ilə milli sərvət artırılır. Mahiyyətcə, investisiya – iqtisadiyyatın istehsal və qeyri-istehsal sferalarının uzunmüddətli kapital qoyuluşları proseslərini əks etdirir. Bu qoyuluşlara – iqtisadi obyektlərə pul vəsaitləri, səhmlər, qiymətli kağızlar, texnologiyalar, avadanlıqlar, intellektual dəyərlər və s. aid edilir.

Investisiyalar, adətən istehsalın genişlənməsi və modernləşdirilməsi, istehsal və sosial infrastrukturun və əmtəə – material ehtiyatlarının yaradılması, kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması, təhsil və elmi fəaliyyət istiqamətləri üzrə qruplaşdırılır.

İnkişaf etmiş ölkələrin iri şirkətləri kadrların hazırlanmasına, onların ixtisasının artırılmasına yönəldilən investisiyalara mühüm əhəmiyyət verir və bunu dünya bazarda mövqelərinin möhkəmləndirilməsinin mühüm istiqaməti hesab edirlər. Get-gedə daha dərinlənənlər ki, iqtisadi inkişafın əsas amili olan intellektual məhsul – ona yönəldilən investisiyalardan asılıdır. Nəticə etibarilə, investisiya, əsasən mütərəqqi elmi-texniki və sosial-iqtisadi inkişafa təkan verən insan kapitalının formalaşmasına və ondan səmərəli istifadə olunmasına yönəldilmiş olur.

İnvestisiya fəaliyyəti anlayışına gəldikdə isə, ən ümumi halda bu, vəsait qoyuluşu və həmin vəsaitin reallaşması üçün həyata keçirilən praktiki fəaliyyətin məcmusu sayıla bilər. Investisiya fəaliyyətinin subyektləri müxtəlifdir və onun tərkibinə investorlar, sifarişçilər, iş icraçıları, investisiya fəaliyyəti obyektlərinin istifadəçiləri və digərləri aid edirlər [1].

Beynəlxalq təcrübədə birbaşa və portfel investisiyalar fərqləndirilir. Adətən, real investisiyalar adlanan birbaşa investisiyalar- kapitalın sənaye, ticarət, xidmət sahələrinin müəssisələrinə bilavasitə yerləşdirilməsini nəzərdə tutur. Sahibkarlığa və digər fəaliyyətlərə yönəldilmiş pul vəsaiti, məqsədli bank depoziti, səhmlər və digər qiymətli kağızlar, əmlak, intellektual mülkiyyət və sairələr isə, portfel investisiyası hesab olunurlar.

Məlumdur ki, investisiyalar, digər şərtlər bərabər olduqda tənəzzül edən müəssisələrdən

(sahələrdən), yüksək səmərə verən müəssisələrə axır. Odur ki, uzunmüddətli dövrü əhatə edən və daim risklə əlaqədar olan istehsal üçün investisiyaların əlverişli olması təmin edilməlidir. Məsələn, əl mühit yaradılmalıdır ki, istehsalat investisiyalarından gəlirlər alternativ qoyuluşlardan (misal üçün, bank əmanətlərinə və s.) yüksək olsun. Qeyd edək ki, investisiya bazarının dinamikliyi onun səmərəliliyini şərtləndirir. Bu səbəbdən, bazar konjunkturun öyrənilməsinə yönəldilmiş tədqiqatlar, investisiyanın səmərəliliyini şərtləndirən əsas amillərdən sayılmalıdır.

Açıq iqtisadiyyat şəraitində mühüm investisiya fəaliyyəti obyekti ölkə qanunvericiliyinə zidd olmayan xarici investisiyalardır. Xarici investisiyalar milli iqtisadiyyata qabaqcıl texnologiyalar gətirməklə, onun elmi potensialını fəalləşdirir. Rəqəbatqabiliyyətli texnoloji mühitin təşkili, bir çox hallarda xarici kapitalın təsir dairəsində olur. İdarəetmənin qabaqcıl təcrübəsi baxımından da analoji proseslərin şahidi olmaq mümkündür.

Azərbaycan Respublikasında müvafiq hüquqi bazanın möhkəmləndirilməsi üçün əhəmiyyətli işlər görülmüşdür. Ölkə qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş ekoloji, sanitariya, gigiyenik və digər normalara cavab verməyən obyektlərin investisiya-laşdırılması qadağan olunmuşdur. Bununla belə, xüsusilə quruda neft və qazçıxarma sahəsində xarici sahibkarların fəaliyyətinin ekoloji rəqləmləşdirilməsi baxımından təkmilləşdirilmələrə əvvəllər hiss olunan ehtiyac indi də vardır.

İnvestisiya fəaliyyəti subyektlərinin çalışdığı investisiya sferasının tərkibinə əsaslı tikinti, maliyyə kapitalının dövriyyəsi ilə yanaşı innovasiya da aid edilir.

Ümumi Daxili Məhsulda (ÜDM) investisiyaların xüsusi çəkisi, iqtisadi inkişafın vacib şərtidir. Dünya ölkələrinin təcrübəsi investisiyanın ÜDM-ə nisbətən 30-35% olduğu halda iqtisadi artıma şərait yarandığını göstərir. Azərbaycan Respublikasının "İnvestisiya fəaliyyəti haqqında" qanununda əks olunduğu kimi, hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsində məqsəd ölkə iqtisadiyyatına investisiyaların cəlb olunması prosesinin intensivləşdirilməsi, beynəlxalq iqtisadi əməkdaşlıq və inqerasiyanın inkişaf etdirilməsi, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün investorların bərabər hüququnun təmin olunmasıdır.

Beynəlxalq təcrübənin ümumiləşdirilməsi üçün aparılan tədqiqatlar göstərir ki, investisiyanın həddindən çox olması inflyasiyaya, çatışmamazlıq isə deflyasiyaya gətirib çıxarır. İqtisadiyyatın tərəddüdlərinin bu qütbləri təbii ki, səmərəli tən-

zımlama tələb edir. Həmin tənzimləmə vergilər, dövlət xərcləri, maliyyə-kredit üzrə hökumətin həyata keçirdiyi tədbirlər sahəsini əhatə etməlidir. Burada, kadr amilini mütləq qeyd etmək vacibdir, çünki, bütün qeyd olunan tədbirlərin icraçıları kadrlardır və nəticələrin müsbət və ya mənfi olması bilavasitə onların fəaliyyətindən asılıdır.

İqtisadi tənzimləmə, investisiya və innovasiya arasında nisbət qorunmasında da xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Bu, xüsusilə, iqtisadi inkişafın dövriliyi ilə şərtlənir. Əlbəttə, resursqoruma nə qədər aktual məsələ olsa da, bütün hallarda investisiyalara innovasiyalara yönəltmək imkan xaricində olur. Bu səbəbdən, iqtisadi münasibətlərdə bu amil də nəzərə alınmalıdır ki, təbii və digər resurslardan qənaətlə istifadə üçün yeni imkanlar açan, məhz innovasiyalardır.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, bazar iqtisadiyyatı şəraitində cəmiyyətin artmaqda olan sosial-iqtisadi tələbatının ödənilməsi, mövcud istehsal potensialından tam və səmərəli istifadə edilməsi, elmi-texniki tərəqqinin nailiyyətlərinin istehsalatı təbii və bu kimi yeniliklər investisiya qoyuluşlarından asılıdır. Bu baxımdan, cəmiyyətin həyatında investisiya qoyuluşlarının əhəmiyyəti və rolu son dərəcə artmış olur. Ölkədə makroiqtisadi göstəricilərin yüksəldilməsi, ümumi milli məhsulun strukturunda aparıcı sahələrin, xüsusilə strateji sahələrin rolu və əhəmiyyətinin getdikcə artırılmasını tələb edir.

Bütün bunlarla yanaşı, investisiya fəaliyyətinin başlıca obyektlərindən biri də, elmi-texniki məhsul və intellektual mülkiyyətdir. Burada yerinə düşər ki, innovativ məhsulun və intellektual mülkiyyətin innovasiya xarakterli olması qeyd edək. Doğrudan da, cəmiyyətin ilkin özəyi olan hər bir ailədə dünyaya gələn hər bir uşağın ailə tərəfindən böyüdülməsi, orta və ali təhsil alması, ailə və dövlət vəsaiti hesabına yetkin mütəxəssis və ya alim olması üçün çəkilən bütün xərcləri innovasiya xarakterli investisiya hesab etmək olar. Bu baxımdan yanaşdıqda, hər bir uşaq bağçasına, ibtidai və ali məktəbə sərf edilən həm xüsusi, həm də dövlət vəsaitini innovasiya xarakterli intellektual mülkiyyətin yaradılmasına sərf edilmiş investisiya kimi qiymətləndirmək olar. Doğrudur, bu investisiya çox uzun müddətə ödənilən investisiyadır və xarici investorlar bu sahəyə investisiya qoyuluşunda o qədər də maraqlı deyillər. Lakin milli mənafe baxımından, belə investisiya qoyuluşu xalqın və dövlətin gələcək inkişafı, eləcə də kadr potensialının artırılması və mükəmməl insan kapitalının təminatı baxımından olduqca qiymətli və faydalıdır. Dövlətimizin iqtisadi inkişaf

konsepsiyası və konseptual təhsil konsepsiyası bu aspektdə müqayisəli şəkildə uzlaşdırılmalı və intellektual mülkiyyətin və insan kapitalının uğurlu formalaşmasına yönəldilməlidir. Çünki insan kapitalı-əmək resurslarının ən mühüm və qiymətli tərkib hissəsidir.

İnsan kapitalı-insanın cəmiyyətdə özünü tam realizə etmək və cəmiyyətin imkanlarından tam istifadə etmək üçün insanın biliyi, bacarığı, əlaqələri, peşəkarlığının məcmusudur. İlk dövrlərdə, insan kapitalı dedikdə, insana sərf edilən investisiya başa düşüldükdə, sonradan bu anlayış genişləndirilmiş, bura insanın istehlak xərcləri, də ailəsinə çəkilən xərc, təhsil, səhiyyə xərcləri, mədəni tələbləri də aid edilmişdir. İndi, bu sahəyə dövlətin də xərcləri aid edilir. Əslində, insan kapitalı-cəmiyyəti təşkil edən fərdlərin intellekti, sərəfəsi, sağlamlığı, keyfiyyətli əməyi və keyfiyyətli həyat şəraitidir. Burada bir faktı xatırlatmaq yerinə düşər ki, təbii sərvətləri məhdud olan Yaponiya dövləti insan kapitalı hesabına dünya iqtisadiyyatında aparıcı mövqedə qərarlaşmışdır [2].

Son zamanlar "innovasiya" anlayışı ilə daha tez-tez rastlaşırıq. İnsanlar, istehlakçı olduqları üçün, daim yeni-yeni əmtələrin və xidmətlərin axtarışındadırlar. Onlar həyatlarını daha rahat, gündəlik fəaliyyətlərini daha faydalı etmək istəyirlər. "Innovasiya" anlayışının dəqiq tərfi, açıqlanması olmadıq üçün, bəziləri onu yeni məhsul, yeni texnologiya və ideyaların təbii təbii kimi izah edir və bu zaman innovasiya bir proses kimi çıxış edir. Bəziləri isə, onu insanlar tərəfindən yenilik kimi qəbul ediləcək istənilən əşya, yaxud ideya kimi qəbul edirlər [3].

Müasir dövrdə mütəxəssislərin uğuru, onların fəaliyyətlərində innovativ yanaşmalardan, yeni texnika və texnologiyaların tətbiqindən, kadrların fəaliyyəti və kadrların idarə olunmasından asılıdır. Personalın idarə olunmasında innovasiyanın tətbiqi bütün müəssisənin innovativ fəaliyyətinə aid edilir. İndiki dövrdə personalın fəaliyyəti, təkcə vəzifə borclarının yerinə yetirilməsi və tapşırılan işlərin təminatı ilə məhdudlaşmışdır. Hər bir işçidən təşkilatın bütün fəaliyyətində bir çox digər işlərin də reallaşdırılması tələb edilir ki, bu da öz növbəsində onların daim yenilik axtarmalarına, özlərinin və iş yoldaşlarının ixtisas dərəcələrinin artırılmasına maraqlı olmalarına zəmin yaradır.

Hazırkı dövrdə fəaliyyət göstərən və bəzən tənzimləyən iqtisadi qanun – dəyər, dövrüyyə və rəqəbat qanunları-qloballaşan cəmiyyətdə tədricən öz tənzimləyici funksiyalarını dəyişdirəcək və yəqin ki, hətta öz funksiyalarını itirəcəklər. Məsəl

üçün dəyər ki, gələcəkdə-qeyri-maddi istehsal sahələrində heç bir təsir göstərməyəcək dəyər qanunu öz qüvvəsini itirəcəkdir.

Bu və buna bənzər digər səbəblərdən, maddi və qeyri-maddi istehsal sahələrində menecmentin təşkil etmək üçün, elmi-texniki tərəqqi amillərini vaxtında və düzgün qiymətləndirən, iqtisadi qanunların dəyişilməsi şəraitinə uyğun yaradıcı ideyaları həyata keçirən, cəmiyyət üçün lazımlı və faydalı olan innovativ idarəetməni qurmağı bacaran mütəxəssis kadrlar olmalıdır.

Bildiyimiz kimi, bazar münasibətləri şəraitində iqtisadi potensiallar içərisində ən çox dəyişikliyə məruz qalan elementlərdən biri və başlıcası, işçi qüvvəsindən istifadə olunmasıdır. Daha az maddi, maliyyə və əmək məsrəfləri ilə məhsul istehsal etmək məqsədi, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə və firmalarda işçi qüvvəsini öz keyfiyyət dərəcələrinə görə "ələkdən keçirməyi" zəruri edir və nəticədə böyük sayda işçi qüvvəsi işsizlər ordusuna çevrilir. Sonuncuların sosial təminatını ödəmə və idarə edilməsini düzgün təşkil etmək, hər bir dövlətin qarşısında mühüm bir vəzifə kimi durur. Onun düzgün həll edilməsi və ya edilməməsi isə sosial-iqtisadi və siyasi gərginliyi şərtləndirir. Məhz buna görə də, digər amillərlə yanaşı, bütünlükdə insan resurslarından səmərəli istifadə olunması problemi yaranır. Çünki, bütün hallarda həmin resurslardan lazımcına istifadə olunmalıdır. Bu resursların idarə edilməsində başlıca məqsəd isə, onların potensialından, yaradıcı imkanlarından maksimum istifadə edilməsidir.

Ümumiyyətlə götürdükdə, insan ehtiyatlarının və kadrların idarə edilməsi prosesi özünün təkamülü ilə xarakterizə olunur və sistem şəklində tədricən formalaşmağa başlamışdır (cədvəl) [4].

XX əsrin sonunda isə, menecmentdə sosial və humanitar səmərəliliyin inkişafı ilə bağlı olaraq, insan ehtiyatlarının idarə edilməsi sistemi formalaşmışdır ki, burada, insanlar təşkilatın başlıca ehtiyatını və sosial varlığını təşkil edirlər. Müasir dövrdə, dünya idarəetmə təcrübəsində, işçilərin şəxsi tələbləri və ümumi iqtisadi uğurun əldə edilməsi namına, əməyin və yaradıcı potensialın tam realizasiyasına istiqamətlənmiş müxtəlif kadr menec-

mentinin modelləri, heyət texnologiyaları tətbiq edilməkdədir.

Bazar istisadiyyatlı ölkələrdə kadr menecmenti özünün-kadrlarla iş; heyətin idarə edilməsi; əmək resurslarının idarə edilməsi və insan resurslarının idarə edilməsi mərhələlərini keçmiş və çox böyük beynəlxalq təcrübə toplamışdır. Kadr menecmenti özündə heyətin formalaşdırılması, istifadəsi və inkişafının əlaqələndirilmiş alt sistemlərindən ibarət mürəkkəb bir sistemi təşkil edir ki, burada, sistemləşdirici amil rolunda işçilər, onların bilikləri, sərəfələri, bacarıqları, qabiliyyətləri münasibətləri və yanaşmaları çıxış edir.

Heyətin idarə edilməsi sisteminin başlıca amilləri – obyekt və subyekt olmaqla kadrlar-də-personalıdır. Heyətin idarə edilməsi sisteminin obyekt – idarəetmənin təsirinə yönəldirdiyi işçilər, texniki işçi qrupları, icraçı əmək kollektividir [2]. Heyətin idarə edilməsi subyekti isə – təcrübədə, kadr menecmentinin funksiyalarını reallaşdıraraq və rəhbərliyi həyata keçirən funksional və xətti idarəetmə rəhbərləridir. Müasir təşkilatlarda heyətin idarə edilməsi sisteminin xarakterik xüsusiyyəti, subyekt-obyekt bölgüsüdür. Burada, işçilərin idarəetmədə aktiv iştirakı, sosial əməkdaşlıq şəraitində subyekt və obyekt arasında bölgünün şərti xarakter daşımalarını göstəricisi kimi çıxış edir. Heyətin idarə edilməsi sisteminin iqtisadi və sosial səmərəliliyi qarşıya qoyulan müvafiq məqsədlərin həyata keçirilməsinin son nəticəsi ilə ölçülür. Bu zaman mövcud məqsədlər sistemi, heyətin idarə edilməsi sisteminin müəyyənləşdirilməsinin əsasını təşkil edir. Övvəllər kadr işinə aid bir çox funksiyalar müəssisənin müxtəlif idarəetmə xidmətləri üzrə paylaşırdırlar. Heyətin idarə edilməsinə müasir sistemli yanaşma təşkilatda insan amilinin aktivləşməsinə istiqamətlənmiş bütün funksiyaların inteqrasiyasında özünü biruzə verir. Hazırda yalnız icraedici və rəsmi qeydiyyatlı vəzifələri ilə məhdudlaşmayan, analitik, təhsil, informativ məsələləri həll edən kadr funksiyalarının yenilənməsi prosesi baş verir.

İnkişaf etmiş ölkələrdə kadrların hazırlanması zamanı yuxarıda qeyd edilən məsələlərə xüsusi əhəmiyyət verilir. Həmin istiqamətlər içərisində müəssisədə heyətin idarə edilməsində marketing

Dövrələr, illər	Konsepsiya	İşçiyə yanaşma
XX əsr: 20-40-ci illər	Kadrların idarə edilməsi	Əmək funksiyasının daşıyıcısı, "maşının canlı hissəsi"
XX əsr: 50-70-ci illər	Heyətin idarə edilməsi	Əmək münasibətlərinin subyekti, şəxsiyyət
XX əsr: 80-90-ci illər	İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi	Təşkilatın vacib strateji ehtiyatı
XXI əsr	Humanist konsepsiya	İnsanlar təşkilat üçün yox, təşkilat insanlar üçün fəaliyyət göstərir

fəaliyyətinə böyük yer ayrılır. Odur ki, hazırda məhz marketing, müəssisənin bazar oriyentasiyasını nəzərdə tutur və əmək bazarının subyektləri arasındakı əlaqələri nizamlayır.

İnsan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd onların potensialından, yaradıcı imkanlarından maksimum istifadə edilməsidir. Heyətin idarə edilməsinin təşkilati strukturuna kadr menecmenti sferasında idarəetmə fəaliyyətinin bölüşdürülməsi forması kimi də baxmaq olar. Əslində, sözün geniş mənasında, insan resurslarının idarə edilməsi aşağıdakı kompleks məsələləri əhatə edir [5]:

- müəssisənin konkret strategiyasına uyğun gələn işçi heyətinə tələbatın müəyyən edilməsi; qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqi; heyətin peşə-ixtisas hazırlığı; münəvərlərin idarə edilməsi; sağlam sosial-psixoloji mühitin yaradılması; əməyin, o cümlədən elmi-texniki yaradıcılığın stimullaşdırılması və s.

Qeyd edilən funksiyaların həyata keçirmək üçün insan ehtiyatlarını idarə edilməsi üzrə bir sıra prinsiplərə riayət olunmalıdır. Həmin prinsiplərin pozulması bütünlükdə əmək ehtiyatlarından istifadə səmərəliliyinə mənfi təsir göstərir.

Müasir cəmiyyətdə təşkilatın kadr potensialının idarə olunmasını bir çox metodları vardır. Onların uğurlu həyata keçirilməsi əsasən rəhbərlikdən və onun innovativ texnologiyaların tətbiqi üçün seçdiyi resurslardan asılıdır. Bu həmçinin kadrların ixtisaslaşdırılmasını idarə etmənin idarə olunmasına da aiddir ki, bu da uğurlu kadr siyasətinin tətbiqi və düzgün innovativ yanaşmaların seçimiylə mümkündür. Bu isə, uğurlu kadr siyasətinin, eyni zamanda, uğurlu idarəetmənin əsas göstəricilərindən biridir. Çünki, indiki halda, insan resursları şirkətlərin kapitalı hesab olunur və bu kapital səmərəli istifadə olunmalıdır. Bu məqsədə çatmaq üçün, əsasən üç istiqamətdə işlər görülməlidir: innovativ kadr marketinqi; innovativ kadr menecmenti; innovativ maarifləndirmə menecmenti [5]:

- birinci istiqamət – innovativ kadr marketinqi – şirkətin yüksəkixtisaslı kadr potensialının formalaşdırılması məqsədinə xidmət edir;

- ikinci istiqamət – innovativ texnoloji kadr menecmenti – müasir texnika və yeni texnologiyaların tətbiqi şəraitində personala işləməyin yeni üsullarının araşdırılmasına və tətbiqinə yönəlir;

- üçüncü istiqamət – innovativ maarifləndirmə menecmenti – tədris prosesində yüksəkixtisaslı peşəkar mütəxəssislərin hazırlanmasında tətbiq olunacaq yenilikləri araşdırır.

Personalın idarə olunmasında innovasiyanın

uzunmüddətli perspektivə malik olması üçün üç şərt vacibdir: innovasiyalar, ənənəvi idarəetməyə qarşı çıxan prinsiplərə əsaslanırlar; innovasiyalar bir sistem kimi özündə çoxlu sayda metodlar və prosesləri cəmləşdirə bilsin; innovasiyalar yeniliklərin fasiləsiz tətbiqi prosesinin bir hissəsinə çevrilmiş olsun.

Kadrların idarə olunması baxımından şirkət həyatı bir neçə mərhələyə bölünür: başlanğıc, inkişaf, durğunluq və böhran [5]. Başlanğıc-şirkətə lazım olan kadrlar toplanır, iş prosesi başlayır; inkişaf – işçilər işə yeni bəslədiqləri üçün çox həvəsləli və məhsuldarlıqlar (innovasiyaya açıq, bacarıqlı və ambisiyalı işçilər bu mərhələdə artıq özlərinə diqqət cəlb etməyə başlayırlar); durğunluq – bu mərhələdə artıq işçilərin malik olduqları bütün potensialı ortaya qoymuş, ilkin mərhələdə qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olunmuş, şirkətdə təkrarlanan işlər icra olunmağa başlamışdır; böhran -bu mərhələdə işçilərin əksəriyyətində passivlik müşahidə olunur, təşəbbüskarlıq səviyyəsi çox aşağı enmiş, bacarıqlı, çalışqan işçilər ya işdən ayrılış, ya da yeni iş axtarışına çıxmışlar (bu mərhələdən sonra “yüksəliş” mərhələsinə keçilməyə, şirkətin işə davam etməsi mümkün olmayacaqdır); yüksəliş – şirkət böhrandan çıxış yolları axtarır, işçilərdə yenidən işə maraq oyatmaq üçün yeni mükafatlandırma (motivləşdirmə, stimullaşdırma) yolları axtarır, yeni hədəflər müəyyən edir, bazarı yenidən araşdırıb yeni məhsul və ya xidmətlər üzərində işləməyə başlayır və s. Bu mərhələdə uğur qazanarsa, yenidən “inkişaf” mərhələsinə keçmək mümkün olacaq və şirkət fəaliyyətinə davam edə biləcəkdir.

Müəssisələrin qarşıya qoyduğu məqsəd və hədəflərə nail olmaq üçün bir araya gətirilən istehsal faktorlarından səmərəli və məhsuldar şəkildə istifadə edilməsi insan resurslarından nə dərəcədə düzgün istifadə edilməsindən asılıdır. Buna nail olmaq üçün hər bir müəssisədə insan resurslarının idarə edilməsi sistemi qurulmalıdır [6].

SOCAR-ın missiyasında nəzərdə tutulduğu kimi, insan kapitalı gələcək fəaliyyətdə də ən vacib amillərdən biri olaraq qalacaq. Dünya təcrübəsini araşdırdıqda da görürük ki, insan resurslarının şirkətlər üçün rolunun müəyyən dəyişikliklərdən keçdiyini müşahidə etmək mümkündür. Bu dəyişikliklərin arxasında duran əsas səbəblər nümunə olaraq, resurs bolluğu ilə əlaqədar səmərəliliyi və kompleks bacarıqlara artan şəkildə üstünlük verilməsini, rəqəmsallaşma və texnologiyada əldə olunan nailiyyətlərin ənənəvi iş prosesinə və bacarıqlara təsirini, immiqrasiya və demografik dəyi-

şikliklər kimi trendləri göstərmək olar. Nəticədə, şirkət daxilində insan resursları funksiyasının rolu və resurslara olan tələbatda da yeni tendensiyalar müşahidə olunur. İstədadı dəyərlə əlaqələndirmək üçün İnsan Resursları Biznes Partnyoru rolunu alır, məsələləri bizneslə birgə həll edir, rəqəmsal vasitələr və qabaqcıl analitikanın istifadəsinə üstünlük verir.

SOCAR-ın insan resursları funksiyası son illər ərzində əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf etmişdir ki, bu inkişaf səviyyəsinə gəlib çatmağa dəstək olan əsas tədbirlərdən biri də 2015-ci ildə başlanmış İnsan Resursları Fəaliyyətinin Transformasiyası proqramının həyata keçirilməsi olmuşdur. Bu proqram çərçivəsində 9600-dən çox iştirakçının qatıldığı 1100-dən çox təlim keçirilmiş, 6000-dən çox işçi sənədlərin qiymətləndirilməsindən keçmiş, 500-dən çox işçi insan resursları portalı vəsaitilə sınaqdan keçirilmiş, 900-dən çox mühüm iş vəzifələrin müəyyənləşdirilmiş və fərdi inkişaf planları hazırlanmışdır [7].

Kadr potensialı portfelinə yenidən qurmaq və ən yaxşı global nümunələrlə uyğunlaşmaq üçün SOCAR-da bir sıra məsələlər nəzərdən keçirilmişdir. Araşdırmanın nəticəsi olaraq fikrimcə, kadr potensialı funksiyasının rolunun biznes partnyoru olaraq yenidən müəyyənləşdirilməsi, Təlim Tədris və Sertifikatlaşdırma İdarəsinin geniş təcrübəsindən yararlanaraq, “Kadrların idarəetmə institutu”nun formalaşdırılması, fəaliyyəti effektivliyinin idarə edilməsi üzrə bütün təşkilatda standartlaşdırılmış sistemin istifadəyə verilməsi, proseslərdə analitik vasitələrin və rəqəmsal həllərin tətbiqi kimi addımlar SOCAR-ın kadr resursları funksiyasını daha da mükəmməlləşdirməyi təmin edə bilər.

Buradan görünür ki, şirkətin uğurlu fəaliyyəti onun uğurlu kadr siyasətindən və işçiləri daim işlə və stimulla təmin etməsindən asılıdır. Təbii ki, eyni zamanda işçilərin də daim inkişafı, bilik və bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi üzərində də çalışmaq lazımdır. Bu məqsədlərə çatmaq üçün şirkətin (müəssisənin) innovasiya fəaliyyətinin bir neçə prinsipi müəyyən olunmuşdur [8]:

- bütün şöbələrdə idarəetmə innovasiyalarının labüdliliyünü şirkətin (müəssisənin) işçi heyətinə başa salıb inandırmaq;

- şirkətdə mövcud olan problemlərin daha səmərəli həlli yollarını tapmaq, işçilərin ilk dəfə qarşılaşdıqları çətin tapşırıqlara qarşı reaksiyalarını izləmək. Problemin bütün mümkün həll yollarını araşdırıb, alternativləri müəyyən etmək vacibdir. Sonra isə onun hansı yolla (standart me-

todlarla, yeni yanaşmalarla, yoxsa artıq rəqiblərin sınaqdan keçirdikləri vasitələrlə) həll olunacağına qərar vermək. Yeni ideyalar təqdim edən işçiləri həvəsləndirmək;

- şirkətdə yenilikləri minimal risk ilə, itkilərə yol vermədən tətbiq etmək üçün lazımi mühiti yaratmaq. Hər bir rəhbər işçinin, hər hansı ideyanı heç də praktikada həyata keçirmək imkanı olmur. Ona görə də, yaxşı olar ki, eksperimentlər üçün yaradılan modellər, yeni ideyaların məhdud zaman və iştirakçı ilə həyata keçirilməsini nəzərə alaraq hazırlansınlar;

- innovasiyalar bir dəfə üçün yox, müntəzəm dövrüylə xarakter daşımalıdır. Yalnız bu halda şirkət uğur qazana bilər.

Şübhəsiz ki, indiki cəmiyyətin həyatını müxtəlif növ müasir qurğularsız (kompüterlər, mobil telefonlar, planşetlər və s.) təsəvvür etmək mümkün deyil. Həmçinin şirkətlərdə də müxtəlif informasiya daşıyıcılarının istifadəsi labüddür. Bu vasitələr, işçilərin yeni informasiyalardan istifadəsini, onların mübadiləsini və yenidən emal edilməsini təmin edir. Bu baxımdan kadrların fəaliyyəti iki istiqamətdə tənzimlənə bilər: müasir kompüter texnologiyalarının tətbiqi və virtual ofislərin yaradılması. Bu, bir-birindən uzaqda olan işçilərin daha tez informasiya mübadiləsi qurmasına və bununla da iş prosesinin sürətləndirilməsinə zəmin yaradacaq. Bu zaman, şirkətdə informasiyalar, yeniliklər, rəhbərliyin yeni qərarları və əmriləri tez bir zamanda işçilər arasında yayılacaq, digər filiallarda, yaxud başqa yerdə olan işçilərlə təcili əlaqələr qurulacaq, tapşırıqların yerinə yetirilməsi sürətlənəcək, həmçinin işçilərin “xəbərim olmadı” kimi bəhanələri kəskin şəkildə azalacaq ki, bu da işçilərin daha məsuliyyətli olmasına səbəb olacaq. Həmçinin yeni informasiya mübadiləsi vasitələri virtual iclaslar, seminarlar, işgüzar görüşlər keçiriləcək, bununla da zaman və məkan problemləri minimuma enəcək və s.

Personalın idarə olunmasında tətbiq edilən bütün yeniliklər, adətən kadrlar üzrə menecerlərin təşəbbüsü ilə həyata keçirilir. Çünki, peşəkarlar, tətbiq olunacaq yeniliklərə olan ehtiyacı daha tez və daha yaxşı görürlər. Bundan əlavə, menecer komandanın bütün üzvlərinin davranışını dəyişə bilən stress vəziyyətlərini qabaqcadan görməlidir [9, 10].

Hər bir təşkilata, sırf tələbatlara cavab verən və ehtiyac duyulan innovasiyalar lazımdır. Bu tələbatlar hamı tərəfindən anlaşılan, iqtisadi və idarəetmə ehtiyaclarına cavab verəcək dərəcədə dəqiq və aydın olmalıdır. Bunun üçün, ilk nö-

bədə həll olunması vacib olan əsas problemlər ortaya qoyulmalı, sonra da həll üçün uyğun variantların nəticələri təhlil edilməli, sonda isə, ən uyğun variant seçilməlidir. Əgər nəticələr uğurlu olarsa, yenilikləri müəssisədə çalışan insanların həyatına tətbiq etmək olar. Nəticə olaraq, kadrların idarə olunmasında tətbiq olunan bütün innovasiyalar müntəzəm təhlil edilir və ehtiyac olduqda düzəlişlər aparılır.

Innovasiya meyilli firmalarda müntəzəm olaraq aşağıdakı kadr siyasəti tətbiq edilir: işçilərin potensialını artırmaq üçün ilkin təlimlərin keçirilməsi; işçilərə yaxşı əmək haqqı verilməsi; yeni işçilərin cəlb edilməsi və köhnə yaxşı işçilərin işdə saxlanması; şirkət işçilərinin karyerasının planlaşdırılması və inkişafı; daha yüksək nailiyyətlər əldə etmək üçün işçilərin həvəsləndirilməsi və dəstəklənməsi sistemi; müasir informasiya-kommunikasiya mübadiləsinin təmin edilməsi; təşəbbüskar işçilərin mükafatlandırılması.

Müasir dövrdə işçi heyətinin şirkətin fəaliyyətində nə qədər önəmli yer tutduğu məlumdur və tətbiq edilən hər bir yeniliyin nə qədər effektiv olacağı onun işçilər tərəfindən necə qəbul ediləcəyindən də asılıdır. Belə ki, bəzən hansısa yenilik mənfi qarşılanma da bilər. Bunun üçün də innova-

siyanı tətbiq etmədən öncə işçiləri mümkün dəyişikliklərə hazırlamaq lazımdır. Bunun üçün bəzi tədbirlər görülməlidir. Məsələn, işçiləri maarifləndirmək (işçi nə qədər savadlı olarsa, o qədər asanlıqla yeniliklərə hazır olar); idarəetmə və istehsalın elektronlaşdırılması, texniki avadanlıqlardan sərbəst istifadənin təmin edilməsi; işçilərə yeniliklərlə bağlı fikirlərini ifadə etmək imkanının verilməsi, tətbiq ediləcək dəyişikliklərin birlikdə müzakirə olunması; bütün şöbələr arasında kommunikasiyanın təmin edilməsi; işçilərin sərbəstliyinin və yaradıcı təşəbbüskarlığının dəstəklənməsi; işçilərin şirkətin gələcək hədəfləri və onlara nail olma yolları ilə bağlı informasiyalarla təmin edilməsi və s.

Qloballaşma şəraitində işçi qüvvəsi amilinin daha da aktuallaşması bir də onunla izah edilir ki, gərgin rəqabət şəraitinə davam gətirmək iş qüvvəsindən bilavasitə asılı olacaq. Belə ki, istehsalın maddi ünsürlərindən səmərəli istifadə, kəmiyyət-cə çox, keyfiyyətə yüksək məhsul istehsal etmək iş qüvvəsi ilə, onun özünün keyfiyyət səviyyəsi ilə, ondan istifadənin necəliyi ilə müəyyən ediləcəkdir. Bütün bunlar isə innovativ idarəetmədə düzgün investisiya siyasətinin uğurlu uzlaşması sayəsində mümkündür.

Ədəbiyyat siyahısı

1. Huseynov A. Investisiya layihələndirilməsi: monoqrafiya. – Bakı: "Təhsil", 2008, 196 s.
2. Quliyev T.Ə. İnsan resurslarının idarə edilməsi. – Bakı, 2013, 828 s.
3. Tağıyev A.H., Səfərov Q.Ə. Innovasiya layihələrinin menecmenti: monoqrafiya. – Bakı: "Təknur", 2013, 272 s.
4. Алексеев В.А. и др. Практикум по маркетингу. – С.-Пб., 2001, 212 с.
5. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. – М., 2000, 324 с.
6. Bəşirov X. Müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsisisteminin qurulması. Məqalə. Journal of Baku Engineering University-Economics and administration, 2018, v. 2, № 1, pp. 27-33.
7. soka.az
8. Макарова И.К. Управление персоналом. – М., 2002, 96 с.
9. Tağıyev A. Innovasiya: monoqrafiya. – Bakı: "Təknur", 2018, 552 s.
10. Əliyev M.Ə., Həmidov H.İ. İnsan resurslarının idarə edilməsi. – Bakı, 2002, 218 s.

References

1. Huseynov A. Investisiya layihələndirilməsi: monoqrafiya. – Bakı: "Təhsil", 2008, 196 s.
2. Quliyev T.Ə. İnsan resurslarının idarə edilməsi. – Bakı: 2013, 828 s.
3. Tağıyev A.H., Səfərov Q.Ə. Innovasiya layihələrinin menecmenti: monoqrafiya. – Bakı: "Təknur", 2018, 552 s.
4. Alekseev V.A. i dr. Praktikum po marketingu. – S-Pb., 2001, 212 s.
5. Travin V.V. Menedjment personala predpriyatiya. – M., 2000, 324 s.
6. Bəşirov X. Müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsisisteminin qurulması. Məqalə, Journal of Baku Engineering University-Economics and administration, 2018, v. 2, № 1, pp. 27-33.
7. soka.az
8. Makarova I.K. Upravlenie personalom. – M., 2002, 96 s.
9. Tağıyev A. Innovasiya: monoqrafiya. – Bakı: "Təknur" 2018, 552 s.
10. Aliyev M.A., Hemidov H.I. İnsan resurslarının idarə edilməsi. – Bakı: 2002, 218 s.