

M. M. RƏSULOV, f.r.e.n.

Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin Hərbi Akademiyası

İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNƏ TARİXİ YANAŞMA

Məqalədə insan resurslarının idarə edilməsinin tarixi inkişafı, onun idarə edilməsinin nəzəriyyəsi və praktikasi araşdırılmışdır.

XX əsrin 80-ci illərində BMT-nin ekspertlər qrupu tərəfindən hazırlanmış insan potensialının inkişafı konsepsiyasında insana ictimai (sosial) tərəqqinin məqsədi, meyarı kimi baxılır, insan potensialının inkişafı onun intellektual, sosial, iqtisadi və siyasi imkanlarının genişləndirilməsi ilə əlaqələndirilir.

İnsan resurslarının idarə edilməsinin inkişaf tarixinin öyrənilməsi onun daxili məzmununu dərinlən başa düşməyə, mahiyyətini dərk etməyə, inkişafının bütün mərhələlərinə baxmağa, müxtəlif yanaşmaların təhlil əsasında əsas üstünlüklərini və çatışmazlıqlarını müəyyən etməyə, əldə olunmuş müsbət təcrübəni müasir şəraitə uyğun tətbiq etməyə imkan verir.

Kadr proseslərinin rəsmiləşdirilməsi, hərbi vəzifələrə peşəkar, səriştəli insanların seçilməsi və təyin edilməsi hələ qədim zamanlardan cəmiyyət qarşısında duran problemlərdən olmuşdur. Qədim dövrlərdən Şərq ölkələrində, bu məsələlərin həlli məqsədi ilə yüksək inzibati orqanlar (müasir dillə desək, kadr orqanları) - katibliklər, dəftərxanalar, idarələr təşkil edilir və orada xüsusi məmur korpusu yerləşdirilirdi. Bu orqanlar kadrların komplektləşdirilməsi və uçotunu aparır, məmurlar və digər təbəələr haqqında arayışlar tərtib edir və sorğular toplayırdılar.

XIX əsr sənaye inqilabı iqtisadi təşkilatların xarakterini köklü şəkildə dəyişdi - emalatxanaları fabriklər əvəz etdi. Bununla əlaqədar əməyin xarakteri də dəyişdi - ixtisaslı sənətkar əməyini mexanikləşdirilmiş əmək əvəz etdi, iqtisadi təşkilatların həcmi artdı. Sənaye müəssisələrində işçi kütləsini birləşdirən və onların əməyini mexaniki, eyni obrazlı edən maşın sənayesinin inkişafı, praktiki olaraq bütün sənaye ölkələrində həmkarlar ittifaqlarının yaranmasına və inkişafına səbəb oldu.

İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində ciddi dəyişiklik XX əsrin 20-30-cu illərində sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə baş verdi. Bu dəyişiklikləri üç vacib faktor şərtləndirir: əməyin elmi təşkili, həmkarlar ittifaqının yaradılması və dövlətin işçi və sahibkarlar arasındakı münasibətə fəal müdaxiləsi.

XX əsrin ilk onilliklərində sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə ciddi sosial təbəqələşmə sosialist və kommunist partiyalarının, həmçinin, radikal həmkarlar ittifaqlarının təsirinin artması ilə müşayiət olundu ki, bu da həmin ölkələrin hökumətlərini işçilər və sahibkarlar arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsinə fəal müdaxilə etməyə məcbur etdi. Dövlətin müdaxiləsi milli sosial sığorta sisteminin yaranmasına - işsizliyə görə kompensasiya verilməsinə, minimal əmək haqqının müəyyən edilməsinə, iş gününün müddətinin qısaldılmasına və məhdudlaşdırılmasına-gətirdi. Bəzi ölkələrdə əmək şəraitinə və fəhlələrin maraqlarının müdafiəsinə nəzarət üçün xüsusi dövlət orqanları yarandı. Bu dəyişikliklər nəticəsində müəssisənin idarəediciləri tərəfindən qanunvericiliyə riayət edilməsinə, həmçinin, dövlət orqanları ilə qarşılıqlı fəaliyyəti təmin edən əmək qanunvericiliyi üzrə ekspert ixtisaslarına tələbat yarandı. Təşkilatlarda bu məsələlərlə məşğul olan struktur bölmələr-kadr şöbələri yaradıldı.

XX əsrin əvvəllərində idarəetmənin analitik metodlarının işlənməsi və yayılması idarəetmə subyektlərinin bu sahəyə marağının artmasına səbəb oldu. İdarəetmənin iqtisadi, texnoloji, təşkilati metodlarından elmi istifadə zərurəti yarandı. Kütləvi istehsalın inkişaf səviyyəsinin yüksəlməsi insan resurslarından istifadə texnologiyalarının elmi əsaslarının yaradılmasını tələb edirdi.

XX əsrin 20-30-cu illərində kadr orqanları əsasən sənədlərin aparılması, mübahisələrin həlli, məhkəmədə iştirak, əmək haqqı ödənilməsi və s. kimi gündəlik işləri, sırf mexiki funksiyaları yerinə yetirirdilər. İnsanların idarə edilməsi ilə bağlı bütün qərarları əsasən yüksək çinli rəhbərlər qəbul edirdi.

1960-1970-ci illərdə təşkilati prosesə çevrilən insan resurslarının planlaşdırılmasının vasitəsi ilə kompaniyalar həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından uzun müddətli dövr üçün işçi qüvvəsinə olan tələbatı müəyyənləşdirir, müəssisənin malik olduğu insan resurslarını və onların dinamikasını analiz edir, kənardan əməkdaşların cəlb edilməsinə və peşə təhsilinə olan tələbatı hesablayırdılar. 70-ci illərin sonlarında inkişaf etmiş ölkələrdə insan resurslarının planlaşdırılması üzrə xüsusi təşkilatlar meydana gəldi.

XX əsrin 90-cı illərində texnoloji inkişafın sürətlənməsi, iqtisadiyyatın qlobalaşması və həyatın bütün sahələrində rəqabətin güclənməsi ilə əlaqədar olaraq insan resurslarının idarə edilməsinin prioritetlərində ciddi dəyişikliklər baş verdi.

İnqilaba qədər Rusiyada personalın idarə edilməsi XIX əsrin ortalarında ABŞ və İngiltərədə olan vəziyyəti xatırladır. Müəssisə rəhbərləri həyat təcrübələri, ənənələr, dini ayinlər əsasında insanların idarə edilməsi ilə bağlı problemləri, xüsusi məmurlar işə məişət, sağlamlıq, təhsil məsələləri həll edirdilər.

Sovet dövründə praktik olaraq bütün müəssisələrdə kadr orqanları yaradıldı, onların funksiyaları bazar iqtisadiyyatı ölkələrindəki kadr orqanlarının funksiyalarından köklü fərqlənirdi. Bu özünəməxsusluğu o dövrün ictimai həyatının üç faktoru müəyyənləşdirir: xalq təsərrüfatının mərkəzləşmiş idarə edilməsi, iqtisadiyyatın siyasiləşməsi və totalitar ideologiya. Nəticədə iqtisadi təşkilatlar öz müstəqilliyini, bununla yanaşı bazar iqtisadiyyatına xas olan bir çox zəruri funksiyalarını itirdilər. Müəssisələrə artıq əmək haqqı, iş həftəsi, haqqı ödənilən məzuniyyət, tibbi xidmət və s. haqqında həmkarlar ittifaqları ilə müqavilə bağlamaq lazım gəlmədi, bunların hamısı dövlət miqyasında və məcburi edilirdi. İşə qəbul (məzunların mərkəzi paylanması və bundan imtina edilə bilməməsi) və ixtisas artırma prosesi də eyni qaydada həyata keçirilirdi. Bütün cəmiyyət və müəssisələr üçün vacib olan ehtiyatın hazırlanması funksiyası bütövlükdə siyasi təşkilat - Sovet İttifaqı Kommunist Partiyası tərəfindən həyata keçirilirdi ki, onun nümayəndələri istənilən müəssisə və təşkilatda seçim, hazırlıq, mütəxəssislərin və rəhbər işçilərin inkişafı prosesinə nəzarət edirdilər. Seçimin və irəliləmənin əsas meyarı mövcud rejimə və onun özəyinə-Kommunist Partiyasına loyallıq (hər hansı mühüm vəzifəni tutan şəxs hökmən partiya üzvü olmalı idi) idi, yalnız bundan sonra insanın peşəkar və fərdi keyfiyyətləri nəzərə alınır. Bu məlumatların toplanması, emalı, saxlanması ilə ilk növbədə sovet təşkilatlarının kadr orqanları məşğul olurdu. Kadr orqanlarının arxivləri cəmiyyətin bütün üzvləri haqqında məlumat mənbəyi idi. Sözsüz ki, kadr orqanı işçiləri digər daha mötəbər funksiyaları (işə qəbul, ixtisas artırma və s.) da yerinə yetirirdilər. Lakin bu sırf mexaniki xarakter daşıyırdı [1,2].

Kadr şöbələrində işçilərin siyasi, işgüzar, mənəvi-əxlaqi keyfiyyətləri, təhsili, ixtisası, təşkilatçılıq qabiliyyəti barədə məlumatlar toplanırdı. Qısa müddət ərzində dağılmış iqtisadiyyatın bərpası, iqtisadi geriliyin aradan qaldırılması, dövlət quruculuğunda irəliyə böyük addım atılması, sənayenin inkişaf etdirilməsi, müdafiə qabiliyyətinin artırılması və s. bütün bunlar hamısı daha istedadlı və qabiliyyətli insanları (mütəxəssisləri) məsul dövlət vəzifələrinə bacarıqla yerləşdirən kadr orqanlarının fəaliyyətinin nəticəsində baş vermişdir.

1939-cu ildə yüksək kadr orqanı - Sovet İttifaqı Kommunist Partiyası Mərkəzi Komitəsi yanında Kadrlar İdarəsi yaradıldı. Onun tərkibinə 45 şöbə daxil idi. Onlar demək olar ki, xalq təsərrüfatının bütün sahələri üzrə rəhbər kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsini həyata keçirirdilər. Partiya və dövlət nomenklaturasında olan vəzifələrə təyinat prosesi çox ciddi razılaşdırmalar əsasında, hər bir namizədin onlarla mərhələdən keçməsi ilə və ilk növbədə siyasi yararlılıq, sonra peşəkarlıq nəzərə alınmaqla həyata keçirilirdi.

Bütövlükdə, təşkilatın idarə edilməsində, xüsusi halda İnsan Resurslarının İdarə edilməsində "səssiz" inqilaba çevrilən "əməyin elmi təşkili" və ya daha dəqiq desək "elmi idarəetmə" nəzəriyyəsinin əsasını XX əsrin əvvəllərində Frederik Teylor (ABŞ) qoymuş, sonralar bu nəzəriyyə

başqa alimlərin işlərində inkişaf etdirilmişdir. "Elmi idarəetmə" nəzəriyyəsi təsdiq edir ki, əmək məhsuldarlığının əhəmiyyətli dərəcədə yüksəldilməsinə imkan verən və bütün müəssisələr üçün eyni olan idarəetmə metodları vardır. Bu metodların əsasını əməyin bölünməsi və işçilərin ixtisaslaşması təşkil edir.

XX əsrin 20-ci illərinin sonunda amerikalı alimlər E.Meyo və F. Roelzlişberqer "İnsan münasibətləri" konsepsiyasını irəli sürdülər. Onlar göstərdilər ki, əmək məhsuldarlığı yalnız istehsalın təşkil metodu - mexaniki faktorlardan deyil, daha çox idarəedicinin icraçıya yanaşmasından, insani münasibətlərdən asılıdır.

1960-cı ildə Devid Mak Qreqor "Müəssisənin insan tərəfi" kitabını çap etdirdi. E.Meyo və F. Roelzlişberqerin baxışlarını inkişaf etdirən Mak Qreqor və digərlərinin işləri (əsərləri) həm idarəetmə praktikasına, həm də gələcək idarəedicilərin hazırlanmasına ciddi təsir göstərdi [3].

XX əsrin 60-70-ci illərində Amerika biznes məktəbləri öz proqramlarını insan resursları ilə bağlı olan fənnlərin-sənaye psixologiyası, təşkilatı davranış, personalın idarə olunması-hesabına genişləndirdi. 70-ci illərdə ABŞ-da, 80-ci illərdə Qərbi Avropada "İnsan resursları" şöbəsinə çevrilən kadr şöbələrində insanların idarə edilməsinə humanist yanaşmanın tətbiq edilməsi karyera inkişafı və planlaması, təşkilat daxili kommunikasiya, əməyin zənginləşməsi, işçilərin idarəetməyə cəlb olunması kimi yeni fəaliyyət istiqamətlərinin yaranmasına gətirdi. Kolleclər və biznes məktəbləri insan resurslarının idarə edilməsi üzrə mütəxəssislər hazırlamağa başladılar.

Mütəxəssislər xronoloji ardıcılıqla insan resurslarının idarə edilməsi elminin aşağıdakı mərhələlərini qeyd edirlər: 1885-1920-ci illər-elmi idarəetmə məktəbi; 1920-1950 - ci illər-inzibati idarəetmə məktəbi; 1950-1970-ci illər-insan münasibətləri və psixoloji yanaşma məktəbi; 1970-1999-kəmiyyət məktəbi; 2000-ci ildən sonra-insan resurslarının idarə edilməsinin müasir dövrü.

Elmi idarəetmə məktəbi (1885-1920-ci illər): insan resurslarının idarə edilməsinə elmi yanaşmanı ilk dəfə F. Teylor təklif etmişdir. Teylor tərəfindən əmək fəaliyyətinin təşkilinin dörd əsas prinsipi işlənmişdir: elmi biliklərin tətbiqi ilə hər bir elementin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə əsaslı yanaşma; əməkdaşların seçimi, təlimi (təhsili) peşəkar vərdislərinin inkişafına diqqətlə yanaşma; müəyyən olunmuş daxili davranış normaları və qaydaları əsasında müəssisənin hər bir işçisi ilə sıx əməkdaşlıq; müəssisənin bütün əməkdaşları (inzibatçılar, orta səviyyəli menecerlər, işçilər daxil olmaqla) arasında vəzifə borclarının və məsuliyyətin bərabər paylanması.

F. Teylor "Elmi menecment, prinsiplər və metodlar" adlı (1911-ci il) elmi əsərində idarəetmə funksiyasını 4 blokda qruplaşdırmışdır: məqsədin seçilməsi; vasitənin seçilməsi; seçilmiş vasitələrin hazırlanması; nəticəyə nail olunmasına nəzarət.

Inzibati idarəedici personala klassik yanaşma A. Fayolun adı ilə bağlıdır, o, idarəetmə personalının fəaliyyəti üzrə 14 prinsip formülə etmişdir: əməyin bölünməsi; səlahiyyət; məsuliyyət; intizam; vahid göstəriş; vahid rəhbərlik; xüsusi maraqları ümumi maraqlara tabe olması; personalın təltifi; mərkəzləşmə; ierarxiya; nizamlılıq; ədalətçilik; personalın tərkibinin sabitliyi; təşəbbüskarlıq; personalın birliyi.

Qeyd etmək lazımdır ki, A.Fayolun prinsipləri demokratik münasibətlərin həyata keçirilməsi üçün daha əlverişli şərait yaradılmasına istiqamətlənmişdir.

İlk dəfə Fayol sənaye müəssisəsi personalını təsnifatlandırmışdır və hər bir ixtisas (peşə) qrupu üçün ixtisas tələbləri hazırlamış və prioritetləri müəyyən etməyə çalışmışdır. A.Fayol rəhbərin vəzifə borcları şəklində "Personalın idarə edilməsi qaydası"nı təklif etmişdir.

1930-1949-cı illərdə işçi qüvvəsi çatışmazlığı və sənayenin hərbi ehtiyaclara yönəlməsi klassik metodun çatışmazlıqlarını üzə çıxardı. Klassik metod çərçivəsində qəbul edilən təşkilat qərarları ilk növbədə məhsuldarlığı az olan fəaliyyətlərin ixtisara yönəldildi, əmək rejimi məsələlərinə lazımi diqqət verilmədi, işçilərin həddindən çox yüklənməsi müşahidə olundu. Nəticədə kadr axını və personalın narazılığı artdı. Bu isə öz növbəsində insan faktoruna münasibətə yeni baxışın- "insan münasibətləri nəzəriyyəsi"nin (iqtisadi psixologiya) yaranmasına gətirdi.

Dövlət xidməti (qulluğu) üzrə İnsan resurslarının idarə edilməsi metodlarının inkişafında Alman sosioloqu M. Veber (1884-1920) və onun təqdim etdiyi "Bürokratik idarəetmə konsepsiyası" əhəmiyyətli rol oynamışdır [4].

XX əsrin əvvəllərində əməyin elmi təşkili ideyaları inkişaf etdirilirdi. Həmin dövrdə professor V.İ. Savinin ilk elmi məktəbi formalaşdı. Onun "Metalın kəsilməsi" əsəri Qərbi Avropa ədəbiyyatında F. Teylorun işləri ilə eyni səviyyədə qiymətləndirilirdi.

XX əsrin 20-30-cu illərində idarəetmə üzrə əhəmiyyətli tədqiqatlar nəticəsində aşağıdakı kadr texnologiyaları və bilikləri yarandı: "əmək proseslərinin idarə edilməsinin rasionallaşdırılması" (O.K. Drezen); "İnzibati tutumun sərhədlərinin genişləndirilməsi texnologiyası" (F. R. Dunaevskiy); "idarəetmə elmi sahəsi kimi insanlarla işin rasionallaşdırılması" (İ.M. Burdyanskiy); "Tektologiya insanları və ideyaları vəhdət (vahid) halında birləşdirən təşkilatı elm kimi" (A.A. Boqdanov), "Təşkilatı metodika və insan enerjisinin müəyyən məqsədə yönəldilməsi" (S.D. Strelbiski) və s. [1,5].

XX əsrin sonlarından başlayaraq insan resurslarının idarə edilməsinə elmi yanaşmalar daha sürətlə artmağa başladı. Bu sahədə nəzəri və praktik istiqamətli elmi araşdırmaların kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri yüksəlir, müasir innovasiya texnologiyalarının həm kadrların idarə edilməsində, həm də uçotunda tətbiqi imkanları diqqət mərkəzində saxlanılır.

Rusiyalı alimlər insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində ciddi araşdırmalar aparmış və sanballı nəzəri əsərlər yazmışlar: idarəetmə sisteminin formalaşdırılması, kadr planlaşdırması, cəlb etmə, qiymətləndirmə, peşə istiqməti, adaptasiya, personalın təlimi, davranışların idarə edilməsi, əməyin səmərəli təşkili və s. nəzəri məsələləri tədqiq etmişlər [4-8].

Dünya ölkələrində olduğu kimi Azərbaycan Respublikasında da insan resurslarına yeni yanaşmalara üstünlük verilir. Azərbaycan Respublikasında kadrlar termininin insan resursları termini ilə əvəzlənməsinə XXI əsrin ilk illərindən rast gəlinir. Bu insan resurslarına strateji yanaşma zərurətindən irəli gəlir. Artıq əminliklə söyləmək olar ki, Azərbaycan Respublikasının bir çox təşkilatlarında insan resurslarının idarə edilməsi üzrə müvafiq strukturlar yaradılmış və dünya ölkələrinin müsbət təcrübəsindən istifadə edərək səmərəli fəaliyyət göstərilir. Azərbaycan Respublikasında kadrların idarə edilməsi məsələləri, o cümlədən, işçilərin dövlət elektron informasiya sistemində qeydiyyatı alınması üzrə praktik fəaliyyətlərlə yanaşı, nəzəri tədqiqatlar aparılması, insan resurslarından (insan kapitalından) səmərəli istifadə edilməsi məsələlərinə həsr olunmuş respublika səviyyəli tədbirlər (konfranslar, seminarlar) keçirilir. İnsan resurslarının idarə edilməsində yeni texnologiyaların tətbiqi imkanlarının üzə çıxarılmasında Dövlət İmtahan Mərkəzinin həyata keçirdiyi işlər və Dövlət Neft Şirkətinin praktik fəaliyyəti diqqət çəkən məqamlardandır.

İnsan resurslarının idarə edilməsi tarixinə ümumi baxış göstərir ki, ümumiyyətlə götürdükdə, insan resurslarının idarə edilməsinin inkişafı iqtisadiyyatın inkişafı ilə bağlı olmuşdur və bütün ölkələrdə zaman fərqi ilə demək olar ki, eyni tarixi mərhələləri əhatə edir. İnsan resurslarının idarə edilməsinin elmi və praktik qanunauyğunluqları, metodları, prinsipləri, üsul və vasitələri müəssisələrin səmərəli fəaliyyətinin təşkili və işçilərin mənafelərinin qorunması üzrə elmi araşdırmaların nəticəsində müəyyənlanmışdır. Sonralar bu araşdırmalarda digər elm sahələrində əldə edilmiş nailiyyətlərdən və metodologiyalardan istifadə edilmiş və əldə olunan nəticələr müxtəlif amillər: məkan, zaman, sosial struktur, idarəetmə sahəsi (sosial sahə, hərbi sahə, təhsil sahəsi, istehsalat və s.) nəzərə alınaraq tətbiq edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində İnsan resurslarının idarə edilməsi tarixini iki mərhələyə ayırmaq olar: 28 may 1918-ci ildən 28 aprel 1920-ci ilə qədər mövcud olan Azərbaycan Demokratik Respublikasındakı və 1992-ci ildən başlayaraq Azərbaycan Respublikasındakı ordu quruculuğu dövrünə [9].

Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti dövründə ordu quruculuğu çox kiçik bir zaman aralığını əhatə etməsinə baxmayaraq bütövlükdə hərbi idarəetmə baxımından və xüsusi halda hərbi kadrların idarə edilməsi baxımından tarixi əhəmiyyətə malikdir.

Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin ordu quruculuğu məsələləri həm sovetlər dönəmində, həm də Sovet İttifaqı dağıldıqdan sonra hərbi tarixini öyrənən bir çox alimlərin (o cümlədən, tarixçilərin, hərbiçilərin, və digərlərinin) tədqiqat obyektinə olmuşdur. Həmin tədqiqatlarda Cümhuriyyət dövründə hərbi kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi, mənəvi keyfiyyətlərinin yüksəldilməsi, hərbi peşəkar kimi yetişdirilməsi, milli ideyalara sahib olması, vətənə və dövlətə bağlı olması məsələlərinə daha çox diqqət edilmiş, hərbi qulluqçuların millətçi kimi deyil, milli adət və ənənələrə sadıq vətənpərvər kimi yetişdirilməsi gündəmdə olmuşdur.

Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin ordu quruculuğu məsələləri hal-hazırda geniş şəkildə tədqiq edilir və kadrların idarə edilməsi problemləri araşdırılır. Bu sahədə Ş. Nəzərli, H. Piriyev, M. Süleymanov, A. Şahbazov və digərlərinin araşdırmaları daha diqqətə layiqdir.

Son onilliklərdə Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin ordu quruculuğunun kadrların idarə edilməsi sahəsində dərc olunan məqalələr onu göstərir ki, hərbdə insan resurslarından səmərəli istifadə problemlərində o dövrün yanaşmaları hələ də bir baza kimi diqqət mərkəzindədir və öz aktuallığını saxlayır.

Son zamanlarda ordunun formalaşması və idarə edilməsi prosesində hərbi qulluqçulardan qabiliyyətinə görə, onların rütbəsi, təcrübəsi, təhsili (baza təhsili, keçdiyi təkmilləşdirmə və yenidən hazırlama kursları və s.), idarəetmə bacarıqları nəzərə alınmaqla istifadə edilməsi ön plana çıxdı.

Azərbaycan Ordusunda da insan resurslarından düzgün istifadə edilməsi məqsədi ilə dünya ölkələrinin təcrübəsi öyrənilir və istifadə edilir. Qeyd etmək lazımdır ki, son illər ərzində Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində kadrların idarə edilməsi sahəsində hüquqi baza təkmilləşdirilir, kadr proseslərinin idarə edilməsində innovativ texnologiyalar tətbiq edilir, struktur dəyişiklikləri həyata keçirilir.

Müasir şəraitdə Silahlı Qüvvələrin səmərəli inkişafı yalnız İR varlığı ilə deyil, həm də qarşıya qoyulan məqsədə nail olmaq üçün onların formalaşdırılması, istifadə edilməsi və düzgün qiymətləndirilməsi ilə bağlıdır. Silahlı Qüvvələrin və hərbi qulluqçuların maraqlarının uzlaşması, onların konstruktiv qarşılıqlı fəaliyyəti əsasında xidməti münasibətlərinin qurulması, Silahlı Qüvvələrin təyinat mənafeyinə toxunmadan özünü idarə, demokratiyanın inkişafı, idarəetmə subyektinin və idarəetmə obyektinin əməkdaşlıq etməsi insan resurslarının idarə edilməsi mexanizminin səmərəli fəaliyyətinin əsasını təşkil edir. Silahlı Qüvvələrin qabiliyyətlərinin formalaşdırılması və inkişafının uzun müddətli proqramının yaradılması və reallaşdırılması əsasında insan resurslarının idarə edilməsi mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsinə strateji yanaşmaların tətbiqi müasir idarəetmə nəzəriyyəsinin prioritetlərindəndir.

Qeyd etmək lazımdır ki, son illər ərzində Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində kadrların idarə edilməsi sahəsində hüquqi baza təkmilləşdirilir, kadr proseslərinin idarə edilməsində innovativ texnologiyalar tətbiq edilir, struktur dəyişiklikləri həyata keçirilir.

NƏTİCƏ

Silahlı Qüvvələrdə zabıt heyətinin insan resurslarının idarə edilməsinin məzmununun daha dərinlən başa düşülməsi və idarəetmə prosesində istifadə edilməsi üçün aşağıdakı fəaliyyətlərin həyata keçirilməsi məqsədyönlü olardı:

-insan resurslarının idarə edilməsi tarixinin daha ətraflı öyrənilməsinə üstünlük verilməsi və tarixi təcrübənin nəzərə alınması;

-kadrların idarə edilməsi texnologiyalarının şəraitə görə dəyişmə tendensiyalarını bilmək və zəruri hallarda tətbiq etmək;

-insan resurslarının idarə edilməsi metodologiyasının təkmilləşdirilməsi zamanı tarixi təcrübədən istifadə etmək.

ƏDƏBİYYAT

1. <http://sovman.ru/article/4104/>
2. <http://studfile.net/preview/423884/>
3. <http://marketing.wikireading.ru/10464/>.
4. Радкевич А. П., Саматова Т. Б. Управление человеческими ресурсами: учеб. Пособие. Ухта: УГТУ, 2014. 167 с.
5. Карташова Л. В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2005. 236 с.:
6. Бизюкова И. В. Кадры. Подбор и оценка. М.: "Наука", 2013.
7. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. М.: "Новое знание", 2013.
8. Новицкий Н. И., Пашутов В. Г. Организация, планирование и управление оизводством М.: 2012.
9. Шахбазов А. Сборник приказов по военному ведомству Азербайджанской Демократической Республики. I том. Баку: 2018. 504 с.