



“İQTİSADI İSLAHATLAR” elmi-analitik jurnal

KADR POTENSİALI MÜƏSSİSƏDƏ İDARƏETMƏ SİSTEMİNİN TƏRKİB HİSSƏSİ KİMİ



№ 2(7)-2023
səh. 44-51

Elnur ƏLİYEV,
İqtisadi İslahatların Təhlili və
Kommunikasiya Mərkəzinin
əməliyyat meneceri





Kadr potensialı müəssisədə idarəetmə sisteminin tərkib hissəsi kimi

Elnur ƏLİYEV,
İqtisadi İslahatların Təhlili və
Kommunikasiya Mərkəzinin əməliyyat meneceri

XÜLASƏ

İstənilən müəssisənin idarəetmə sisteminin tərkib hissəsi kimi onun kadr potensialı çıxış edir. Kadrlar müəssisənin əsas aparıcı qüvvəsi və əmək resursudur. Odur ki, müəssisədə kadr potensialının səmərəli istifadəsi və idarə olunması aktual məsələlərdən biridir. Məqalədə müəssisədə kadr potensialının mahiyyəti açıqlanmış və onun rolu qiymətləndirilmişdir. Kadr potensialının idarə edilməsinin zəruriliyi əsaslandırılmış, strukturu blok-sxem şəklində əks olunmuşdur. Müəssisədə kadr potensialının idarə edilməsinin əsas məqsədləri və vəzifələri müəyyənləşdirilmişdir. Müasir müəssisənin kadr idarəçiliyinin əsaslandığı əsas prinsiplərə baxılmış, kadrların rəqabət qabiliyyətlilik amilləri araşdırılmışdır.

Açar sözlər: *kadr potensialı, idarəetmə, müəssisə, keyfiyyət, səmərəlilik, bacarıq, planlaşdırma*
JEL kodu: *E20, E22*

GİRİŞ

Müəssisənin kadr potensialı, ona həvalə edilmiş funksiyaların yerinə yetirilməsi və uzunmüddətli inkişaf məqsədlərinə nail olunması ilə əlaqəli resurs növlərindən biri kimi tanınan kadrların ümumi (kəmiyyət və keyfiyyət) xarakteristikasıdır. Bunlar, müəyyən vaxtda istifadə olunan və istifadə oluna bilən inteqral sistem (kollektiv) kimi işçilərin mövcud və potensial imkanlarıdır.

Kadr potensialı dedikdə müəssisənin iqtisadi potensialının müəyyən bir elementini başa düşürük. Bu da müəssisə işçilərinin əmək funksiyalarını yerinə yetirərkən gündəlik istifadə etdikləri bilik, qabiliyyət və bacarıqları əhatə edir. Kadr potensialı işçilərin öz işlərinin nəticəsi olaraq hələ tətbiq etmədikləri qabiliyyət və bacarıqlardır. Belə imkanları gizli ehtiyatlar hesab etmək olar və müəssisə bu potensialdan özünü inkişaf etdirmək üçün istifadə edir. Müəssisənin kadr potensialının fəaliyyəti məqsədlərə nail olmaq və bazarda daha da inkişaf etdirmək funksiyalarını yerinə yetirməkdən ibarətdir. Məqsədi istehsal həcmi artırmaq, yeni müştərilər cəlb etmək olan istənilən müəssisə kadr seçiminə diqqətlə yanaşmalı, yəni müəssisə meneceri müraciət edənlər arasında peşəkar inkişafda maraqlı olan ixtisaslı mütəxəssisləri seçməlidir. Eyni zamanda, müəssisə rəhbərliyi işçilərin öz funksiyalarını yerinə yetirmələri üçün optimal şərait yaratmalıdır. Sadalananların hamısı kadrların idarə edilməsinin vəzifələridir [4, s.121].

KADR POTENSIALININ İDARƏ EDİLMƏSİ

Müəssisənin kadr potensialının idarə edilməsi prosesi iki ən mühüm mərhələni əhatə edir:

- kadr potensialının formalaşdırılması;
- həll edilməli olan strateji vəzifələri nəzərə almaqla kadrların qorunması və inkişafı.

Kadr potensialının formalaşdırılması dedikdə müəssisənin müəyyən və zəruri ixtisas və bacarıq səviyyəsinə malik, onlara verilən vəzifələri həll etməyə qadir olan işçilərlə vaxtında təmin edilməsinə yönəlmiş qarşılıqlı əlaqəli fəaliyyətlər məcmusu başa düşülməlidir.

Müəssisənin kadr potensialı olduqca dəyişkəndir. Onun kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri daim dəyişir. Bu, məsələn, müəssisənin profilinin dəyişdirilməsi ilə bağlı idarəetmə qərarlarının qəbulu kimi amillərlə bağlıdır.

Kadr potensialının formalaşmasında ən mühüm rolu kadrların düzgün seçilməsi oynayır. Seçim prosesində işçinin peşəkar uyğunluğunu, ona verilən tapşırıqları dərhal həll etmək



qabiliyyətini, digər işçilərə münasibətdə səriştəsini və ünsiyyətcilliyini müəyyənləşdirmək lazımdır. Texnika və testlər toplusu mütəxəssisə fiziki və əqli dözümlülüyü, habelə bu peşə üçün zəruri olan digər şəxsi xüsusiyyətləri müəyyənləşdirməyə imkan verir. İş qəbul zamanı vakant işlərə namizədlərin bacarıqları nəzərə alınmaqla peşəkar diaqnostika aparılır.

Kadr potensialını formalaşdırarkən ən vacib vəzifə peşəkar rəhbərlik üçün ən çox tələb olunan keyfiyyətlərə malik perspektivli mütəxəssislərin obyektiv müəyyənləşdirilməsini təmin etməkdir. Bu problemin uğurla həlli məqsədilə, ilk növbədə, kadrların qiymətləndirilməsi üçün elmi əsaslandırılmış və praktiki metod və meyarlardan istifadə etmək lazımdır. Kadrların keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi və bu qiymətləndirmə üçün meyarların seçilməsi həmişə konkret tarixi şərait və idarəetmə ehtiyacları ilə müəyyən edilir. Məsələn, inzibati-amirlik sistemi şəraitində idarəetmə işçilərindən müəyyən keyfiyyətlər tələb olunurdu. Müasir bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əsas keyfiyyətlər sırasında peşəkarlığı, müstəqilliyi, yaradıcılığı, əsaslı riskə hazırlığı, sahibkarlığı qeyd edə bilərik.

Kadr potensialının formalaşmasının əsas mərhələlərinə aşağıdakılar daxildir:

- kadr potensialına cari və gələcək ehtiyacların müəyyənləşdirilməsi;
- kadr potensialı yaratmaq üçün namizədlərin axtarışı;
- namizədlərin müsabiqə yolu ilə seçilməsi və qiymətləndirilməsi;
- kadr potensialının hazırlığının qiymətləndirilməsi və orada olan şəxslərin karyera yüksəlişi üçün təyin edilməsi;
- zəruri tələblər yerinə yetirilmədikdə potensialdan çıxarılma, işçinin yeni vəzifəyə uyğunlaşmasının təmin edilməsi və digərləri.

Kadr potensialı strateji inkişafın əsasını təşkil edir və idarəetmədə varislik prinsipinin reallaşdırılması və təşkilati mədəniyyətin inkişafı, toplanmış unikal biliklərin qorunması və ötürülməsi kimi problemləri həll etməyə imkan verir. İşçilərin rəhbər vəzifələr tutması məqsədilə kadr potensialı siyahısına daxil edilməsi onlar üçün güclü həvəsləndirici amildir. Bu da gələcəyə inamı artırır, şəxsi və peşəkar inkişafı stimullaşdırır, sədaqət səviyyəsini artırır və onları yüksək səviyyədə saxlayır. Kadr potensialının formalaşdırılmasının əsas məqsədi idarəetmə üçün hazırlanmış kadrlar yaratmaq, idarəetmənin davamlılığını və ardıcılığını təmin etmək, eyni zamanda, onun vəzifə və funksiyalarını peşəkar və səmərəli şəkildə reallaşdırmağa qadir kadrların seçilməsi, hazırlanması və irəli çəkilməsi əsasında təkmilləşdirilməsidir. Kadr potensialı ilə işin səmərəli olması üçün onun formalaşması məqsədilə müəyyən şərtlərin yerinə yetirilməsi lazımdır. Müəssisə kadr potensialını, ilk növbədə, kadr dəyişikliyinə azaltmağa çalışır. Bundan əlavə, müəssisə yeni işçilərin seçilməsi, uyğunlaşdırılması və təliminə sərf edəcəyi resurslara qənaət edir. Müəssisədə kadr potensialının formalaşdırılmasının məqsədləri arasında idarəetmədə davamlılığı, işçilərin sədaqətini artırmağı qeyd etmək lazımdır. Kadr potensialı korporativ mədəniyyətin gücləndirilməsinə kömək edir və bu da hər bir işçinin öz iş sahəsinə və ümumi nəticəyə görə şəxsi məsuliyyətini artırır.

Ümumiyyətlə, kadr potensialından səmərəli istifadə etmək məqsədilə ilk öncə aşağıdakılar reallaşdırılmalıdır: fərdi əmək haqqı sisteminin tətbiqi, strateji və biznes planların hazırlanması, inkişaf planına uyğun olaraq səlahiyyətlərin bölünməsi əsasında işçilərin inkişafı və onların məsuliyyət sahələrinin dəqiq müəyyənləşdirilməsi [1, s.8].

KADR POTENSIALININ İNKİŞAFI

Kadr potensialının inkişaf etdirilməsi yollarına xüsusi diqqət yetirilməlidir. Buraya kadrların özünün təhsili, yenidən hazırlanması, ixtisasının artırılması, təşkilati strukturun təkmilləşdirilməsi və s. daxildir. Müəssisənin kadr potensialı nə qədər yüksəkdirsə, müəssisənin istehsalını təkmilləşdirmək və ya artırmaq perspektivi də bir o qədər yüksəkdir.

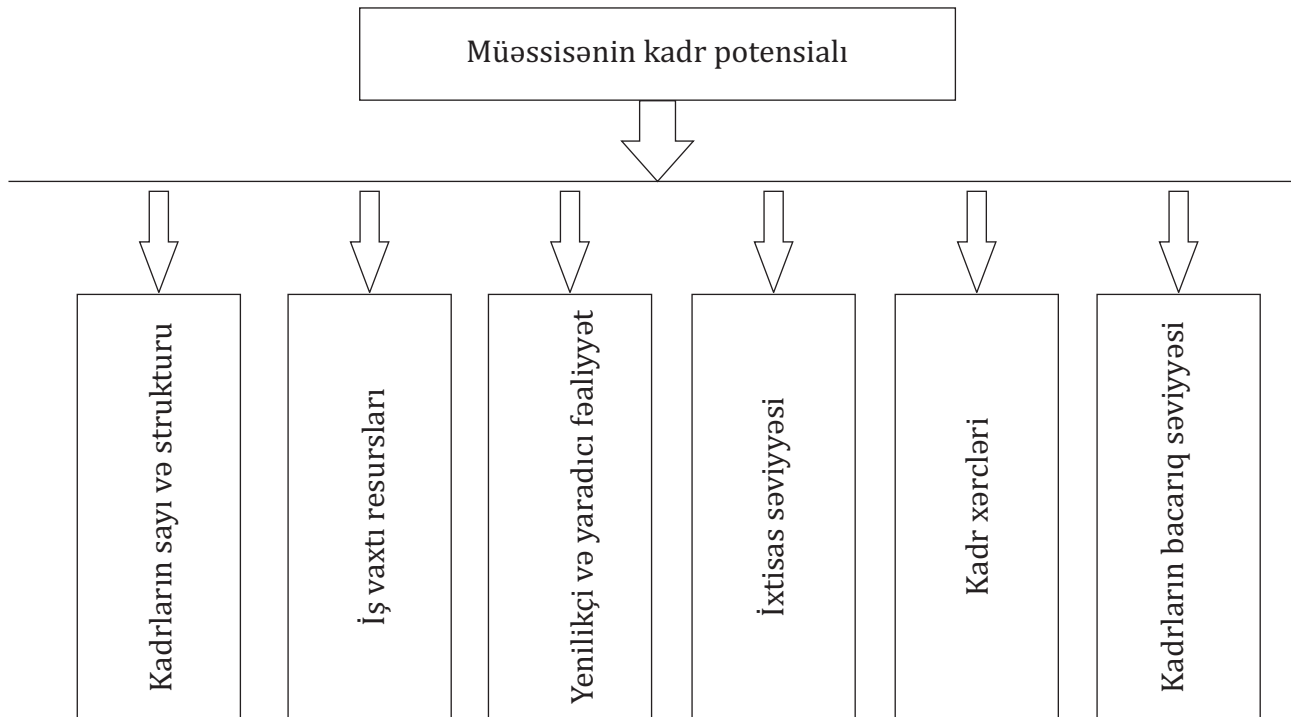
Lakin kadrların artırılması ilkin vəzifə deyil. Bəzi alimlər qeyd edirlər ki, daha çox və ya bərabər dərəcədə mövcud kadr potensialından səmərəli istifadə etməyə çalışmaq lazımdır. Lakin yuxarıda deyilənlərin hamısı kadrların idarə edilməsi xidmətinin işinin yalnız kadr potensialının artımını təmin etməkdən ibarət olduğu qənaətinə gəlmək üçün əsas deyil.

Kadr potensialından istifadənin səmərəliliyini artırmaq məqsədilə effektiv əks əlaqə və nəzarət sistemi yaradılmalıdır. İnformasiya texnologiyalarından istifadə kadrların səmərəliliyinin artırılmasına təsir edən amillərdən biri kimi çıxış edir [2, s.129].

Effektiv kadr potensialının formalaşdırılması sahəsində işin təşkili istənilən işçinin yüksək keyfiyyətli və intensiv hazırlığının təmin edilməsinə yönəldilməlidir. Kadrların struktur və tərkibindəki fərqlər, işçilərin hazırlığı, iş üsullarının formaları, onların ardıcılığı və müddətinin seçilməsi prosesində fərdi yanaşma prinsipini müəyyənləşdirir. Kadr potensialının idarə edilməsi çox vacibdir. Bu da kadrların təkmilləşdirilməsinə, keyfiyyət xüsusiyyətlərinin qorunmasına və optimal inkişafına kömək edir.

Beləliklə, müəssisənin kadr potensialının strukturunu aşağıdakı kimi təqdim etmək olar.

Qrafik 1. Müəssisənin kadr potensialının strukturunu



Mənbə: müəllif tərəfindən tərtib edilib

Müəssisədə kadr potensialının inkişafının dəyəri aşağıdakı parametrlərlə müəyyənləşdirilir:

■ yüksək kadr potensialı işin (xidmətlərin) tələb olunan keyfiyyət səviyyəsini təmin edir. Bu, müəssisə işçilərinin təhsilə, biliklərə, bacarıqlara, habelə öz peşəkarlıq səviyyəsini daim təkmilləşdirmək bacarığına malik olması ilə əlaqədardır;

■ kadrların inkişafı üçün şəraitin yaradılması işçilərin müəssisəyə sədaqətini və heyətin sabitliyini artırır, bu da öz növbəsində daha uzun və səmərəli iş fəaliyyətinə, operativ iş üçün zəruri olan müəssisədaxili əlaqələrin formalaşmasına kömək edir;

■ kadrların inkişafı prosesində peşəkar inkişaf və karyera yüksəlişi proqramları hazırlanır və tətbiq edilir və bu da işçilərin konkret müəssisədə əmək fəaliyyətinə marağını və cəlbədiciliyini artırır;

■ kadrların inkişafı işçilərin qabiliyyətlərinin aşkarlanmasına kömək edir, onlara yeni, daha səmərəli texnologiya və iş üsullarını tətbiq etməyə imkan verir, bu da müəssisənin nəticələrinə müsbət təsir göstərir;

■ kadr potensialının inkişaf etdirilməsi məqsədilə müəyyən bilik və bacarıqlara, analitik və idarəetmə qabiliyyətinə malik olmaq lazımdır. Odur ki, müəssisədə kadr potensialının inkişafı üzrə tədbirlərin görülməsi idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsinə də öz töhfəsini verir.

Kadrların idarə edilməsinin müasir konsepsiyaları işçinin şəxsiyyətinin artan əhəmiyyətinin



tanınmasına, onun motivasiyalarının öyrənilməsinə, onları düzgün formalaşdırmaq və təşkilatın qarşısında duran strateji vəzifələrə uyğun olaraq tənzimləmək qabiliyyətinə əsaslanır. Biznesin məqsədi qazanc əldə etməkdir. Buna baxmayaraq yaxşı qazanc əldə etmək üçün kadrları düzgün və səmərəli idarə etmək, işçilərin maddi və sosial ehtiyaclarını ödəməyə diqqət yetirmək lazımdır [5, s.17].

Müasir müəssisənin kadr idarəçiliyi aşağıdakı prinsiplərə əsaslanır:

1. İşgüzar və şəxsi keyfiyyətlər əsasında kadr seçimi;
2. Təcrübəli və yeni işçilərdən ibarət komandada birləşmə;
3. İşçilərin rəsmi və peşəkar yüksəlişi;
4. Kadrların formalaşdırılmasında maraqlı olan şirkət tərəfindən rəhbər vəzifələrə müraciət edən işçilər arasında rəqabətin təşviq edilməsi;
5. İşçilərə etimad və sifarişlərin icrasının yoxlanılması;
6. Tapşırılan işin icraçıların imkan və bacarığına uyğun olması;
7. Universallıq, burada işçilərdən biri olmadıqda, komandadan istənilən işçinin onu əvəz edə və fasiləsiz iş axınının həyata keçirilməsi;
8. Təkmilləşdirmə prinsipi;
9. Hüquqi təminat, yəni bütün kadr idarəetmə qərarlarının yalnız mövcud hüquqi aktlar əsasında qəbul edilməsi;

Müəssisədə kadr potensialının idarə edilməsi təkcə bu sahə ilə bağlı müxtəlif elmlərin öyrəndiyi qanunlara və qanunauyğunluqlara deyil, həmçinin bu prosesə xas olan aşağıdakı qanunauyğunluqlara əsaslanır:

- kadr idarəçiliyi sisteminin formalaşdırılması;
- idarəetmə funksiyalarının məzmununun və tərkibinin dəyişdirilməsi;
- idarəetmə addımlarının sayının minimuma endirilməsi;
- müxtəlif kadr potensialının idarəetmə sistemlərinin olması;
- idarəetmə siyasətinin mərkəzləşdirilməsi və qeyri-mərkəzləşdirilməsinin birləşməsinin optimallaşdırılması;
- müəssisədə idarəetmə və istehsalın mütənasibliyi;
- kadr siyasətinin bütövlükdə müəssisə sisteminin məqsədlərinə, xüsusiyyətlərinə, vəziyyətinə və inkişaf tendensiyalarına uyğunluğu;
- idarəetmə sisteminin alt sistemlərinin və elementlərinin məcmusunda nisbətlərin birləşməsi və s.

Ümumiyyətlə, müəssisədə kadr potensialının idarə edilməsinin əsas məqsədi onu artırmaqdan ibarətdir və aşağıdakı vəzifələrin həllini nəzərdə tutur:

- müəssisə səviyyəsində əməyin formalaşması və bölüşdürülməsi məqsədilə qarşılıqlı əlaqəli təşkilati, iqtisadi və sosial tədbirlərin hazırlanması;
- hər bir işçinin kadr potensialından istifadə və inkişafı üçün şəraitin yaradılması;
- istehsalın innovativliyinin, onun elmi intensivliyinin və kapital-əmək nisbətinin təmin edilməsi;
- mütərəqqi İKT-nin tətbiqi;
- işçilərin peşə səriştələrinin səviyyəsinin saxlanmasına yönəlmiş yeni təlim formalarından istifadə;
- tələb olunan peşəkarlıq və ixtisas səviyyəsində həvəsləndirilmiş mütəxəssislərin cəlb edilməsi.

Kadrların səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi problemlərinin həlli birbaşa müəssisədə təşkilati idarəetmənin inkişaf səviyyəsindən asılıdır və bu da top menecerlərin səlahiyyətləri ilə müəyyənləşdirilir. Belə qiymətləndirmənin əsas obyektiv nəticələri kimi aşağıdakılar nəzərə alınmalıdır:

- müəssisədə baş verən dəyişikliklərin onun gələcək reallıqlarına uyğunluğunun təmin edilməsi;
- müəssisənin çevik kadr siyasətinin formalaşdırılması;
- vakant rəhbər vəzifələrin tutulması üçün kadr ehtiyatının formalaşdırılması;
- yüksək keyfiyyətli (unikal intellektual kapital) kadrların və ondan fəal istifadə etməklə



rəqabət üstünlüklərinin formalaşdırılması;

- işçilərin ixtisasının və innovativ fəaliyyətinin təmin edilməsi;
- fərdi və qrup məhsuldarlığının artırılması [3, s.84].

Kadrların inkişafına xüsusi diqqət yetirilməlidir. Kadrların inkişafı üsullarına aşağıdakılar daxildir: kadrların ixtisasının artırılması, yenidən hazırlanması, kadrların özünütərbiyəsi, təşkilati strukturun təkmilləşdirilməsi və s. Kadr potensialı nə qədər böyükdürsə, müəssisənin istehsalını artırmaq və ya təkmilləşdirmək imkanı da bir o qədər yüksəkdir. Lakin qeyd edirik ki, kadr potensialının artırılması müəssisənin əsas vəzifəsi deyil. Bir çox alimlər hesab edir ki, mövcud kadrlardan səmərəli istifadə etməyə çalışmaq lazımdır. Bu gün kadrlar və onların səmərəli idarə olunması iqtisadi uğur əldə etmək üçün rəqabətqabiliyyətliliyin mühüm amili kimi tanınır. Kadrlar təkcə resurs kimi qəbul edilməməli, müəssisənin məqsədlərinə çatmaq üçün inkişaf və motivasiya edilməlidir.

Bu gün müəssisədə kadrların planlaşdırılması istənilən təşkilatın fəaliyyətində ən vacib problemlərdən biridir, çünki kadrlar müəssisənin əsas resurslarından biridir. Hətta yüksək texnologiyalı müəssisələrin mövcud olduğu dövrdə də kadrlar istənilən təşkilatın mühərriki olaraq qalır, çünki işçilərsiz hər hansı informasiya texnologiyasının (maşın, maşın, robot, proqram məhsulu, verilənlər bazası, süni intellekt və s.) düzgün və fasiləsiz işləməsini təsəvvür etmək mümkün deyil. Kadrların planlaşdırılması və kadr potensialının nəticələrindən təkcə təşkilatın dövryyə, gəlir, mənfəət və kadr xərcləri kimi göstəricilərindən deyil, müəssisənin ümumi perspektivləri və bazarda rəqabət qabiliyyətindən asılıdır. Fikrimizcə, müasir dövrdə hər bir müəssisə elə bir kadr potensialına malik olmalıdır ki, istənilən yerli və ya global böhran şəraitində onun sabitləşməsinə və inkişafına töhfə versin. Kadrların planlaşdırılması şirkətə istənilən xarici mənfəət təsirlərə tab gətirə bilən effektiv komanda formalaşdırmağa imkan verir və bununla da bütövlükdə müəssisənin sabitliyini artırır.

Menecerlərin bacarıqlarını təkmilləşdirmək və onların inkişafı üçün rahat şərait yaratmaqla müəssisə bütövlükdə öz kadr potensialını artırır, çünki motivasiyalı menecerlər, o cümlədən kadrların idarə edilməsi sahəsində olanlar öz komanda üzvlərini öyrətməkdə və onların bacarıqlarını artırmaqda daha məsuliyyətlidirlər.

KADR POTENSİALININ PLANLAŞDIRILMASI

Kadr potensialının planlaşdırılması kadrların formalaşdırılması ilə yanaşı, həm də müəssisənin fəaliyyətinin mühüm istiqamətidir. Müəssisənin kadr potensialının planlaşdırılması kadrlara olan ehtiyacların məqsədyönlü planlaşdırılması, habelə kadrların formalaşdırılması, inkişafı, saxlanması və həvəsləndirilməsi tədbirləridir. Müəssisədə kadrların planlaşdırılması iki növə bölünə bilər: fərdi və kollektiv. Kadr potensialının kollektiv planlaşdırılması bütün əmək kollektivi və ya işçi qrupları əsasında planlaşdırmanı nəzərdə tutur. Kadr potensialının fərdi planlaşdırılması zamanı əmək kollektivi deyil, ayrıca bir işçi ön plana çıxır. Bu cür planlaşdırma, gözlənilmədən təqaüdə çıxan bir işçini tez və itkisiz bir şəkildə əvəz etməyə imkan verir. Bir çox qərb şirkətlərində istedadların planlaşdırılmasının fərdi üsulu geniş yayılmışdır.

Müəssisənin kadr potensialının planlaşdırılmasına şərti olaraq iki kateqoriya - xarici və daxili bölünə bilən bir çox amillər təsir göstərir. Birincilərə ölkənin iqtisadi inkişaf səviyyəsi və ETT, əmək bazarının vəziyyəti, təhsil sisteminin inkişaf dərəcəsi, dövlətin kadr siyasəti və s., ikinciyə isə müəssisənin maddi-texniki bazası, təşkilati mədəniyyəti, əməyin şəraiti və təşkili, əməyin həvəsləndirilməsi və stimullaşdırılması sistemi, kadrların hərəkəti və s. təsir edir. Müəssisə rəhbərliyi tərəfindən kadr planlaşdırma siyasətinin seçilməsi kadr problemlərinin həlli üçün fəaliyyət planını müəyyən edir. Məsələn, əgər müəssisə kadrların formalaşdırılması üçün daxili siyasət seçibsə, o zaman prioritet fəaliyyət mövcud kadrların hazırlanması olacaq. Kadr potensialının formalaşdırılması ilə bağlı xarici siyasətə üstünlük verilsə, o zaman kadrların işə götürülməsi məsələsi ön plana çıxacaq. İstehsalın xüsusiyyətlərindən asılı olaraq, hər iki variant birləşdirilə bilər. Müəssisədə kadr potensialının planlaşdırılması təkcə kadrların istehsalın ehtiyaclarına sürətli uyğunlaşmasını deyil (məsələn, istehsal həcmının artırılması ehtiyacı müəssisədə işçilərin sayının artırılmasını zəruri edir), həm də hər bir işçinin və ya işçilər



qrupunun inkişafı üçün strateji planlaşdırmanı əhatə edir.

Beləliklə, kadrların planlaşdırılması işçilərin təlimi və inkişafı ehtiyaclarının planlaşdırılması, yüksəldilməsi, rotasiyası və işçilərin əmək haqqının indeksləşdirilməsi üçün kampaniyaların hazırlanmasını, habelə insan kadrlarının formalaşması, dəstəklənməsi, planlaşdırılması və inkişafı üçün müəssisənin xərclərini planlaşdırmağı əhatə edir.

Təəssüf ki, müəssisənin kadr potensialını planlaşdırarkən problemlərin qarşısını almaq həmişə mümkün deyil. Bir sıra müəssisə rəhbərləri bu prosesə səhlənkər yanaşır və bunu gərəksiz hesab edirlər (xüsusən də əmək və maddi xərclər baxımından). Yuxarıda göstərilən problemlə yanaşı, müəssisədə kadr potensialının planlaşdırılması zamanı elə bir vəziyyət yarana bilər ki, müəssisədə kadr planlaşdırılması siyasəti olsa da, praktikada tətbiq edilmir. Bu baxımdan kadr potensialının formalaşdırılması və planlaşdırılması üzrə fəaliyyətlər kortəbii xarakter daşıyır və lazımi təhlillərə məruz qalmır və bu da fəaliyyətin səmərəsizliyinə gətirib çıxarır. Kadr potensialının formalaşması və planlaşdırılması prosesinin yaxşı təşkil olunduğu müəssisələr bir çox problemlərdən daha yüksək dərəcədə qorunur və müasir bazarın dəyişən reallıqlarına tez uyğunlaşa bilirlər.

NƏTİCƏ

Yuxarıda göstərilən problemlərə əlavə olaraq, bəlkə də müəssisədə kadr potensialının planlaşdırılmasında ən çox yayılmış problem bu sahədə dərin təhlillələrin aparılmamasıdır. Bir tərəfdən düzgün planlaşdırma şirkət rəhbərliyinin səhlənkarlığı və qeyri-peşəkarlığı nəticəsində yarana bilər, digər tərəfdən isə məlumat boşluqları və qeyri-kafi məlumatlar da kadrların düzgün planlaşdırılmamasına və buna görə də yanlış müəyyən edilmiş xərclərə səbəb ola bilər.

Bunlarla yanaşı, müəssisənin fəaliyyətinin, o cümlədən kadrların planlaşdırılmasına orta səviyyəli kadrların az cəlb olunması problemi də mövcuddur. Üst rəhbərlik nəticə üçün bütün məsuliyyəti öz üzərinə götürsə də, onun rəyi həmişə düzgün olmaya bilər, çünki rəhbərlik həmişə istehsal prosesində birbaşa iştirak etmir və buna görə də təfərrüatları və xüsusiyyətləri bilmir.

Nəhayət, müəssisənin müxtəlif şöbələri arasında fərdi planların əlaqələndirilməsi problemi yaranır. Məsələn, istehsalat şöbəsi öz imkanlarının genişləndirilməsini, yenidən qurulmasını və yüklənməsini kadr xidməti ilə birlikdə planlaşdırmalıdır.

Beləliklə, müəssisədə kadr potensialının idarəetmə sisteminin səmərəli təşkili aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- uzun və qısamüddətli perspektivdə onun inkişaf strategiyasına, məqsəd və vəzifələrinə uyğun olan müəssisənin təşkilati strukturunun qurulması;
- struktur bölmələrin formalaşdırılmasının əsas prinsiplərinin hazırlanması və onların müəssisənin daxili nizamnamələrində konsolidasiyası;
- müəssisə işçilərinin əsas funksiyalarının, səlahiyyət və hüquqlarının, vəzifə və məsuliyyətlərinin müəyyənləşdirilməsi;
- əmək şəraitinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması üzrə tədbirlərin görülməsi;
- maddi və qeyri-maddi həvəsləndirmə üsullarından, habelə işçilərin sosial təminatının genişləndirilmiş siyahısından istifadə;
- işçilərin qiymətləndirilməsi, təlimi və ixtisasartırma sisteminin formalaşdırılması yolu ilə onların peşəkar və karyera yüksəlişinin təmin edilməsi;
- işçilərin kəmiyyət və keyfiyyət ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi, yeni işə qəbul edilmiş işçilərin sonradan peşə və sosial uyğunlaşması;
- müəssisənin kadr potensialının idarə olunmasının effektivliyini qiymətləndirmək məqsədilə göstəricilər sisteminin formalaşdırılması.



ƏDƏBİYYAT

1. Akın C.N. Sənaye müəssisələrində heyətin idarə edilməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri. İqtisad üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın avtoreferatı. Bakı, 2016, 24 s.
2. İsmayılov Ç., Abdullayev Ə., Qurbanova G., Hüseynova X., Zeynalova E., Nağıyev F., Seyidzadə M., Həsənov A. Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan modeli. – Bakı: Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu, 2018, 252 s.
3. Зубова, О. Г. Методический подход к оценке эффективности управления кадровым потенциалом предприятия / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2018. – № 1(42). – С. 81-85
4. Стулова, Е. А. Кадровый потенциал и пути его совершенствования / Е. А. Стулова // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 120-124
5. Терещенко, Р.Д., Башкова, И.С. Принципы построения эффективной системы управления бизнес-процессами / Р.Д. Терещенко, И.С. Башкова // Научный вестник Крыма. – 2018. – № 1 (6). – С. 16-19.

PERSONNEL POTENTIAL AS PART OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Elnur ALIYEV

SUMMARY

Its personnel potential is an integral part of the management system of any enterprise. Personnel is the main driving force and labor resource of the enterprise. Therefore, the effective use and management of human resources in the enterprise is one of the topical issues. The article reveals the essence of the personnel potential at the enterprise and evaluates its role. The necessity of personnel potential management is substantiated, and its structure is reflected in the form of a block diagram. The main goals and objectives of personnel management at the enterprise are determined. The basic principles on which the personnel management of a modern enterprise is built are considered, as well as the factors of personnel competitiveness are investigated.

Keywords: *personnel potential, management, enterprise, quality, efficiency, qualification, planning.*

Məqalə redaksiyaya daxil olub: 17.05.2023

Təkrar işlənməyə göndərilib: 30.05.2023

Çapa qəbul olunub: 14.07.2023