

UOT 33.338.1

Mehin Abbasova
Bakı Avrasiya Universiteti, magistrant
abbasovamehin1998@gmail.com
Elmi rəhbər: dos. Elşad Yusifov

ARTAN RƏQABƏT MÜHİTİNDƏ KADR POTENSİALININ GÜCLƏNDİRİLMƏSİNİN MÜƏSSİSƏLƏRİN FƏALİYYƏTİNƏ TƏSİRİ

Məqalə bazar iqtisadiyyatında rəqabət üstünlüyü qazanmağa çalışan müəssisə və təşkilatların fəaliyyətlərində kadr potensialının gücləndirilməsi, kadrların əməyinin stimullaşdırılması, kadrların idarə olunması və bu potensialdan ən yüksək səviyyədə faydalanmasının müəssisələrin fəaliyyətlərinə təsirini ifadə edir. Həmçinin, burada hal-hazırda açıq bazar iqtisadiyyatında artan rəqabətə adaptasiya olmağa çalışan bütün kommersiya təşkilatlarının kadr potensialının artan əhəmiyyətinin xüsusi ilə qiymətləndirilməsinin təhlili verilmişdir.

Məqsəd – müəssisələrin rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında kadr potensialının artan əhəmiyyətini qiymətləndirmək.

Metodologiya – sistemli yanaşma.

Tədqiqatın nəticələri – müəssisələrin səmərəli fəaliyyət göstərməsinin ən mühüm komponenti kimi kadr potensialının önəmi xüsusi ilə vurğulanmış, nəticə etibarlı ilə mənfəətli fəaliyyətin əsas tərkib hissəsi kimi insan resurslarından səmərəli istifadənin labüdlüyü əsaslandırılmışdır.

Açar sözlər: kadr potensialı, insan kapitalı, rəqabət, üstünlük

Giriş

Müasir dövrdə kadr potensialının inkişaf etdirilməsi hər bir ölkənin sosial-iqtisadiyyatına çox mühim təsir gösdərmişdir. Davamlı inkişafın əldə edilməsində kadr potensialının gücləndirilməsi çox əhəmiyyətli rol oynayır. Kadr potensialının inkişafı sahəsində ölkəmizdə tədqiqatların az olması bu sahədə yeni metodların tətbiq olunmasını zəruri edir. Kadr siyasəti ölkənin siyasətinin tərkib hissəsi olmaqla onun inkişafına uyğunlaşmalıdır.

Biliyin aparıcı qüvvəsi kimi insan kapitalı bütün iqtisadi, siyasi proseslərin yaranma və baş vermə səbəbi kimi müəyyən olunmaqdadır. İnsan kapitalının aktuallığı sadəcə müasir nəzəriyyələrdə deyil, eyni zamanda klassiklərin, neoklassiklərin və ardıcıl olaraq gələn digər iqtisadi məktəblərin nümayəndələri tərəfindən də xüsusi ilə vurğulanmışdır. Həmin nəzəriyyəçilərin düşüncələrinə görə insan kapitalı iqtisadi inkişafda, məhsuldarlığın artmasında böyük rol oynamaqdadır. Xüsusi ilə də A.Smit və A.Moslovun əsərlərində insan kapitalı ön plana çəkilməkdə və məhsuldarlığın artırılmasındakı rolu qeyd olunmaqdadır.

Kadr potensialı

Bu gün iş dünyası getdikcə mürəkkəbləşməkdədir. Siyasi və iqtisadi təlatümlər qeyri-müəyyənliklərə səbəb olsa da, epidemiyə digər tərəfdən dövlət orqanlarını, müəssisələri,

insanları və onların işlərini yenidən sorğulanmağa məcbur etdi. Ətraf mühit şəraitinin, dəyər sistemlərinin dəyişməsi özü ilə yeni iş mühitləri, yeni texnika və bacarıqlar gətirdi.

İnsan resurslarının səmərəliliyində əsas məsələ kimi kadr qabiliyyətlərini ən yüksək səviyyəyə çatdırmaq müəyyən olunmaqdadır.

Kadrların idarə olunması özündə bir neçə bölməni birləşdirir. Bu bölmələr aşağıdakı funksiyaları həyata keçirir.

- təşkilatın kadrlara olan ehtiyacını müəyyən edib onların təşkilata cəlb olunmasını müəyyən etmək;

- əməkdaşların işə adaptasiya olunmasını təmin etmək;

- əməkdaşların karyeralarında yüksəlişini planlaşdırmaq;

- əmək kitabçasını hazırladıb əməkdaşlara təqdim edilməsi və s. [Bayramov, 2021: 205].

İnsan kapitalı ilə bağlı qeyd olunan müqayisəli təhlillərə əsasən aşağıda qeyd olunan nəticələrə gəlmək mümkündür:

- insan ən ümumi şəkildə mövcud kapitalın baza hissəsi kimi özünü biruzə verməkdədir. İnsanın sahib olduğu bir çox fizoloji və təbii qabiliyyətləri irsiyyət yolu ilə əldə olunmaqdadır. Əldə olunan maddi kapital bütövlükdə cəmiyyət və insana çəkilən məsrəflər hesabına qazanılmaqdadır.

- bir çox kapital formaları kimi insan kapitalı ictimai istehsalda geniş istifadə olunmaqda və daha çox məhsuldarlığın əldə olunmasında mühüm faktor kimi çıxış etməkdədir;

- insan kapitalı heç bir şəkildə şirkət, bölgə, ölkə əhalisi kimi əsas daşıyıcılardan kənar ola bilməz. Bu vəhdət mütləq qorunmalıdır;

- mövcud insan kapitalı qeyd olunan daşıyıcılar tərəfindən mənfəət əldə etmək məqsədi ilə istifadə olunmaqdadır. Fərdlərin təhsil, intellektual səviyyələrinin artırılması bir başa olaraq mənfəətin artırılması ilə nəticələnə bilməkdədir. (Elmin İnkişafı Fondu 2018: 91).

Kadr potensialının artırılmasında adaptasiyanın rolu

Adaptasiya – yeni işçilərin işə daha tez uyğunlaşması, işə başladığı günlərdə stresinin azaldılması və işçinin potensialının qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur.

Ümumiyyətlə adaptasiya – işçinin işi, peşəni müəyyən zaman ərzində öyrənməsi, işçinin və təşkilatın qarşılıqlı uyğunlaşmasını nəzərdə tutur. İşçinin işə tez bir zamanda uyğunlaşması ilk növbədə rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərindən irəli gəlir. Rəhbərin ünsiyyət qurma bacarığı və müəssisədə yaratdığı mühit işçinin işə tez bir zamanda adaptasiya olmasına gətirib çıxarır.

Motivasiya – motivasiya sözünə bir neçə tərif vermək olar. Ən sadə tərif isə motivasiya bir şeyi etmək həvəsinin olması deməkdir. “Motivləşdirmə” latın sözü olub sövqetmə mənasına gəlir. Motivasiya 2 hissəyə ayrılır:

1. maddi

2. qeyri-maddi

Maddi motivasiyaya əməkhaqqı, əlavələr, mükafatlar daxildir. Qeyri-maddi motivasiyaya isə istirahət, mənzil və s daxildir.

Kadr potensialının gücləndirilməsində qiymətləndirilmənin çox böyük əhəmiyyəti mövcuddur. Qiymətləndirmə müəyyən zaman ərzində görülən işin keyfiyyətini müəyyən etmək üçün həyata keçirilir. Qiymətləndirilmənin aparılması müəssisə üçün mürəkkəb bir o qədər də vacib bir prosesdir. Qiymətləndirilmənin aparılması nəticəsində müəssisənin güclü və zəif tərəfləri müəyyən olunur, müəssisənin təkmilləşdirilməsi yolları axtarılır. Qiymətləndirilmənin aparılmasının bir neçə məqsədi mövcuddur. Bunlara aşağıdakılar

aiddir:

- əməkdaşlar tərəfindən görülən işin keyfiyyətini müəyyən etmək;
- əməkdaşların bilik və bacarıq səviyyələrini müəyyən etmək;
- əməkdaşların inkişaf səviyyələrini müəyyən etmək və onların gələcək kariyera perspektivlərini təyin etmək;
- müəssisədə görülən işlərin keyfiyyətini artırmaq;
- qiymətləndirmə nəticəsində işdə vəzifə artımını, mükafatlandırmanı, intizam tədbirlərini müəyyən etmək və s. [Mustafayev və Əlizadə, 2022: 6].

Kadrların tədrisi və ixtisaslaşması

Müasir günümüzdə biznes fəaliyyətində ixtisaslı kadrların formalaşdırılması müəssisələrin başlıca məqsədi kimi ön plana çıxmaqdadır. Belə ki, mövcud kadrların tədrisi, o cümlədən iş yerində və işdən kənar təlimlərə cəlb olunması təşkilatlara uğur qazandıran faktor kimi qiymətləndirilməkdədir. Müəssisə və müəssisədən kənar təşkil olunan təlim və seminarlar birbaşa olaraq kadr potensialının səmərəliliyinin yüksəldilməsinə, əmək məhsuldarlığının artmasına, müəssisə daxilində sağlam psixoloji iqlimin qurulmasına, korporativ mədəniyyətin formalaşmasına çox böyük təsir göstərməkdədir. Keçirilən tədbirlərdə başlıca məqsəd zehni inkişafın təmin olunması, insan resurslarının dəyişən bazar şəraitinə ayaq uydura bilmələrini təmin edə bilməkdir.

Kadr potensialının qiymətləndirilməsində təlim və tədrisin rolu olduqca böyükdür. Təlim işçilərin bilik və bacarıqlarının artırılmasına yönələn tədris prosesidir. Müəssisələrin inkişafında təlimlərin çox böyük əhəmiyyəti var. Əməkdaşların bilik və bacarıq səviyyələrinin artırılması üçün mütəmadi olaraq təlimlərdə iştirak etməlidir. Təlimlərdə iştirak etmək üçün hər ilin əvvəlində hər bir işçi üçün müvafiq təlim proqramı hazırlanmalı və ilin sonuna qədər həmin təlimlərdə iştirak etməlidir. Əməkdaşların hər birini təlimlərə göndərmək hər bir rəhbərin marağında olmalıdır. Təlimlər daha çox praktiki əhəmiyyət daşımalıdır. Təlimlər o zaman müsbət nəticə verir ki, əməkdaşlar öyrəndiklərini iş fəaliyyətində tətbiq edə bilsin.

Müəssisə üçün tədrisin əhəmiyyətini aşağıdakı kimi səciyyələndirmək mümkündür:

- öyrənmə müddətini qısaltmada tədrisin böyük əhəmiyyəti var. Belə ki, müəssisə üçün hər dəqiqənin əhəmiyyəti çox böyükdür;
- əmək məhsuldarlığının artırılmasında tədris böyük rol oynamaqdadır. Həyata keçirilən silsilə tədbir, təlim və seminarlar kadrların mənəvi səviyyələrinin yüksəldilməsinə, təcrübələrinin və məhsuldarlıqlarının daha da artmasına səbəb olmaqdadır;
- müəssisədaxili konfliktlərin həll olunmasında xüsusi əhəmiyyət daşımaqdadır. Belə ki, bu təlimlər nəticəsində işə qəbul, işdən ayrılma, davamiyyət kimi məsələlərdən qaynaqlanan problemlərin qarşısının alınması təmin olunmaqdadır.
- müəssisənin əməkdaşları baxımından isə öz bilik və bacarıqlarının artırılmasına [Əşrəfov, 2021: 256].

Nəticə

Müasir günümüzdə rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında kadr potensialından səmərəli istifadə çox böyük əhəmiyyət kəsb etməkdədir. Bir çox halda bu üstünlük mövcud kadrların əməyinin stimullaşdırılması, motivasiyası, təhsili müəssisənin qısa və uzunmüddətli məqsədi kimi müəyyən oluna bilməkdədir. Kadrların seçilməsi, qiymətləndirilməsi müəyyən sistem əsasında təşkil olunmalıdır. Ən mühüm cəhət kimi isə hər bir bölmə üçün bölmə rəhbərlərinin yüksək ixtisasa sahib olması, eyni zamanda seçilmiş kadrların qabiliyyətlərinin obyektiv qiymətləndirilməsini təşkil etməkdən ibarətdir. Kadr-

ların sahib olduqları yüksək səriştəlilik müəssisənin sahib olduğu əsas dəyər kimi ön plana çıxmaqdadır.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Mustafayev, T., & Əlizadə, Z. Müəssisələrdə İnsan Resurslarının İnkişafında Davamçıların Hazırlanması Mexanizminin Yaradılması. *Journal of Baku Engineering University*, 6(2),
2. Davamlı İnkişaf Naminə Kadr Potensialının Təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan Modeli, Elmin İnkişafı Fondu – 2018, Bakı.
3. Əşrəfov, T. M. (2021). İnsan resurslarının şəxsi məlumatlarının qorunması. In *KONFRANS MATERIALLARI* (pp. 255-257).
4. Bayramov, A. A. (2021). İnnovativ iqtisadiyyatda insan kapitalının rolunun qiymətləndirilməsi. In *KONFRANS MATERIALLARI* (pp. 205-206).

Мехин Аббасова
Эльшад Юсуфов

ВЛИЯНИЕ УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНЦИИ

РЕЗЮМЕ

В статье предусмотрен эффект усиления потенциала персонала, стимулирования труда персонала, управления персоналом и использования этого потенциала на высшем уровне в деятельности предприятий и организаций, пытающихся получить конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Автор дал анализ возрастающей значимости кадрового потенциала для всех коммерческих организаций, пытающихся в настоящее время приспособиться к возросшей конкуренции в условиях открытой рыночной экономики.

Цель – оценка возрастающей значимости кадрового потенциала в обеспечении конкурентных преимуществ предприятий.

Методология – системный подход.

Выводы – специально подчеркнута важность кадрового потенциала как важнейшей составляющей прибыльной деятельности предприятий, в результате подчеркнута необходимость эффективного использования человеческих ресурсов как основной составляющей прибыльной деятельности.

Ключевые слова: кадровый потенциал, человеческий капитал, конкурентное преимущество

Mehin Abbasova
Elşad Yusifov

IMPACT OF STRENGTHENING PERSONNEL POTENTIAL ON ENTERPRISES' ACTIVITIES IN AN ENVIRONMENT OF INCREASING COMPETITION

ABSTRACT

The article envisages the effect of strengthening the potential of personnel, stimulating the labor of personnel, managing personnel and benefiting from this potential at the highest level in the activities of enterprises and organizations trying to gain a competitive advantage in the market economy. The author gave an analysis of the increasing importance of personnel potential for all

commercial organizations that are currently trying to adapt to the increased competition in the open market economy.

Purpose - the goal is to assess the increasing importance of personnel potential in ensuring the competitive advantage of enterprises.

Methodology – systematic approach.

Findings - the importance of personnel potential as the most important component of the profitable operation of enterprises was specially emphasized, as a result, the necessity of efficient use of human resources as the main component of profitable activity was emphasized.

Keywords: personnel potential, human capital, competitive advantage