

BIZNESIN INKIŞAFINDA KADR POTENSIALININ IDARƏ EDİLMƏSİ

Oruclu Əli Kamal oğlu, Magistrant

h.ruhiyye76@mail.ru

Elmi rəhbər: i.f.d. R.Hüseynova

Mingəçevir Dövlət Universiteti, Azərbaycan

Bazar münasibətləri şəraitində insan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd kadr potensialından eyni zamanda yaradıcı insanlardan maksimum istifadə edilməsidir.

Kadr potensialı müəssisə və təşkilatların həyatında mühüm əhəmiyyəti vardır. Biznesdə idarəetmə ilk növbədə işçilərin, adamların birgə fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi və təşkilidir.

Bu səbəbdən kadr potensialının rolu, onun qiymətləndirilməsi, səmərəli istifadə olunması, insan amilinin nəzərə alınması, sosial inkişaf, kadr siyasəti, əmək davranışı kimi mühüm problemləri təsdiq etməkdir. Kadr potensialı işçinin əmək fəaliyyətində iştirak etməsi ilə əlaqədardır. Biznesin inkişafında kadr potensialının rolunun artmasında ailə, əmək kollektivləri və dövlət mühüm rol oynayır.

Ümumiyyətlə, firma və müəssisələrin məqsədlərinə nail olmaq üçün düzgün planlaşdırılmış, seçilmiş və ixtisaslaşdırılmış insanları müəssisədə saxlamaq və məqsədyönlü şəkildə istiqamətləndirmək lazımdır.

Bu fəaliyyətlər kadrların idarə edilməsinin ən vacib şərtlərindəndir. İşçilərlə bağlı qeydlər etmək, onların fəaliyyətlərini izləmək kimi bəzi tədbirlər həyata keçirilmişdir.

Təşkilat üzvlərinin hər birini açıq-aşkar müəyyən edilən məqsədlərə uyğun çalışmalarının təmin edilməsi, idarəçilik və idarəetmə funksiyalarının əhəmiyyət qazanması və bu istiqamətdə həyata keçirilən inkişaf tədbirləri ilə sıx əlaqədardır.

Kadr potensialının yüksəldilməsi işçilərin daxili təkmilləşdirilməsi üçün verilən ideyaların təmin edilməsi və inkişaf etdirilməsindən asılıdır.

Biznesin inkişafında kadr potensialının rolunun artması bir sıra kompleks məsələləri əhatə edir.

Bunlara aiddir: firma və şirkətlərin konkret strategiyasına uyğun gələn kadr potensialına tələbatın müəyyən edilməsi, əmək bazarının qiymətləndirilməsi və məşğuliyyət amillərinin təhlili, əməkdaşların karyerasının planlaşdırılması onların inkişaf irəliləyişi, fəaliyyətin motivləşdirilməsi sisteminin hazırlanması, əmək məhsuldarlığının idarə

edilməsi, gəlirin firmadaxili əmək və istehlak ölçüsünün tənzimlənməsi, sağlam sosial-psixoloji mühitin yaradılması.

Kadr potensialının səmərəli idarə olunması mürəkkəb və çoxcəhətli problemdir.

Bu məsələlərinin həlli zamanı müxtəlif iqtisadi, sosioloji və demoqrafik amilləri nəzərə almaq, habelə hər bir iqtisadi şirkətin, xalq təsərrüfatı sahəsinin konkret iqtisadi və coğrafi xüsusiyyətlərini bilmək, eləcə də bunun əsasında kadr potensialından istifadənin ən yaxşı variantlarını müəyyən etmək tələb olunur.

Kadr potensialının idarə edilməsinin ən mühüm məsələləri istehsalın səmərəsinin artırılması ilə iş qüvvəsindən səmərəli istifadə arasında düzgün əlaqənin yaradılmasından, həmçinin texniki tərəqqi ilə əlaqədar olaraq ayrı-ayrı istehsal sahələrində kadrlara olan tələbatın proqnozlaşdırılması və kadrların peşələr üzrə düzgün bölüşdürülməsindən ibarətdir.

Biznes mühitində kadr potensialının idarə edilməsində əsas məsələlərdən biri iş prosesində işçiləri narahat edən məqamları yenidən qurmağa imkan verən daxili kommunikasiya sistemi və korporativ mədəniyyətin düzgün təşkil edilməsidir.

Biznes strukturunun səmərəli fəaliyyəti sahəyə məxsus kadrlardan, orada çalışan kadrların səriştəsindən, peşəkarlıq və ixtisas səviyyələrindən bilavasitə asılı olur.

Müəssisələrin fəaliyyətində ən başlıca məsələlərdən biri də kadrların səyini qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir.

İstifadə olunan ədəbiyyat.

1. Quliyev T.A., Əzizova E.D., Mustafayeva Z.İ., Bayramova S.R. İnsan resurslarının idarə edilməsi resurslar. Dərs kitabı. Bakı, 2012.
2. Adamçuk V.V., Romaşov O.V., Sorokina M.E. Əmək iqtisadiyyatı və sosiologiyası M., UNITI, 2008. 407 s.
3. Poisat, P. və Mey, M.R. 2017 Elektron insan resurslarının idarə edilməsi
4. Qehaja, B.A. və Kutllovci , E. 2015. Qazanmada insan resurslarının rolu rəqabət üstünlüyü.
5. <http://www.businessdictionary.com/definition/strategic-management.html#ixzz2WeqYe2Q9>