Rəşad Rafiq oğlu Rafiqli

UOT:338.1; 330.341/35; JEL: J24.

İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi sisteminin formalaşmasının və inkişafının nəzəri əsasları

Xülasə

Məqalədə əsas məqsəd insan ehtiyatlarının (tikintidə) idarə edilməsi sisteminin səmərəliliyinin artırılması üçün əsas prinsip və mexanizmlərin əsaslandırılmasıdır. Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasını yerli və xarici iqtisadçı və mütəxəssislərin nəzəri və praktik tədqiqatları, elmi əsərləri, habelə respublika, regional və beynəlxalq elmi-praktik konfransların materialları təşkil edirdir. Tədqiqatda müxtəlif elmi nəzəriyyələrin, idarəetmə sistemini təkmilləşdirmək üçün irəli sürülən konsepsiyaların müqayisəli təhlili metodlarından istifadə edilmişdir. Məqalənin nəticə hissəsində müəlliflər tədqiqatda qarşısına qoyduğu məsələləri ümumiləşdirir və müəssisələrin idarə edilməsində səmərəliliyin artırılmasının yerli, xarici, ixtisaslaşdırılmış və elmi ədəbiyyatlarda irəli sürülən müxtəlif perspektiv fikirlərin sistematik təhlili və tətbiqi sayəsində mümkün olduğunu göstərir.

***Açar sözlər**: insan ehtiyatları, idarəetmə, səmərəlilik, tikinti sənayesi, sosial-iqtisadi problemlər.*

Giriş

Tikinti sənayesi müəssisələrində idarəetmənin qeyri-ənənəvi, səmərəli və müasir bir texnologiya olması ilə əlaqədar olaraq, onun nəzəri-metodoloji əsaslarının öyrənilməsi və tətbiqi yollarının müəyyənləşdirilməsi, Azərbaycan Respublikasında əsas iqtisadiyyat sahələrindən biri olan tikinti sektorunun təkmilləşdirilməsi və bu yolla bir çox sosial-iqtisadi problemlərin aradan qaldırılması istiqamətində mühüm bir addımdır. İnsan ehtiyatlarının idarə olunması sisteminin inkişafının əsas anlayışlarına aydınlıq gətirilməsi məsələləri yerli, xarici, xüsusi və elmi ədəbiyyatların sistemli formada ümumiləşdirilməsi əsasında mümkündür. Yaxın perspektivdə insan ehtiyatlarının idarə olunması sahəsində problemlər, əmək prosesində onlardan istifadə edilməsində səmərəliliyin yüksəldilməsi məsələləri müasir prinsiplər və mexanizmlər əsasında təşkil olunması müəssisə rəhbərliyinin diqqət mərkəzində olmalıdır.

Müəssisədə insan ehtiyatlarından səmərəli istifadə müəssisənin həyat və fəaliyyətinin bütün aspektlərinə təsir edən çoxtərəfli bir sosial-iqtisadi problemdir. Ehtiyatlar əldə edərək, təşkilat məqsədlərinə nail olmaq üçün onlardan səmərəli istifadə etməyə çalışır. Burada təşkilat üçün səmərəlilik həmin ehtiyatların həcmi, onlardan istifadə metodları, istifadə məkanı, vaxtı və qarşılıqlı müddəti baxımından istifadə olunan ehtiyatların optimal nisbətini təmin edilməlidir, yəni ehtiyatlar adekvat idarə olunmalıdır. İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi hər bir təşkilatın idarəolunması üçün əsas komponentdir. İdarəetmə elmində heyətin iqtisadi fəaliyyəti barədə istehsal amili kimi əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən məsələlər qaldırılır. Bu xüsusiyyətlər əsasən iş və onu yerinə yetirən şəxs arasındakı sıx əlaqənin nəticəsidir. İşin yerinə yetirilməsi işə cəlb olunma deməkdir, məsələn, müəssisədə xüsusi adamların özlərinə məxsus şəxsiyyətləri ilə.

Ədəbiyyat xülasəsi

İstehsalın səmərəliliyi istehsal nəticəsinin (təsirinin) əmək xərclərinə nisbəti ilə ifadə edilir. Buna görə istehsalın səmərəlilik amili kimi, bir tərəfdən, istehsal xərcləri, digər tərəfdən - əməyin ümümi məhsulun həcmində yeri, yəni gəlir şəklində olan istehsal nəticəsi

©Rəşad Rafiq oğlu Rafiqli AMEA İqtisadiyyat İnstitutu, doktorant
© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az

kimi çıxış edir [1, s.56]. Hər bir xərc növünə ehtiyat istehlakının səmərəliliyinin səviyyəsi və dinamikasını ölçən müəyyən göstəricilər uyğundur (əmək məhsuldarlığı, fond tutumlu, material tutumlu). İnsan ehtiyatlarının səmərəli istifadəsi ümumi səmərəliliyini canlı əməyin qənaəti və verimi (effekti) ilə şərtlənən bir hissəsini əks etdirir [2, s.87]. İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi müvafiq işçi heyətinin toplanması, onun hazırlığı, bacarıq vəqabiliyyətlərinə görə mükafatlandırılması da daxil olmaqla, klassik fəaliyyətdən ibarətdir. Bununla belə, həm də rəhbərliyin vəzifələrini heyətə çatdırmağı, onun gördüyü işləri əsaslandırmağı, işçilərin əməyinə aid ehtiyacların ödənilməsini, onların problemlərinin həll edilməsində göstərilən köməyi də nəzərdə tutur [3, s.23]. Beləliklə, insan ehtiyatlarının istifadəsinin səmərəliliyi təşkilatın müəyyən xərclərinin azaldılması və müxtəlif mənfi təsirlərin aradan qaldırılmasıyla, insanların təyin etdikləri məqsədlərə nail olmaları üçün iştirakşılıq dərəcələrinə görə müəyyən edilir. "İdarəetmənin səmərəliliyi müəyyən edilmiş məqsədlərə nail olmaq, kadrların ustalığı və bacarıqlarının səmərəli istifadəsi, yüksək ixtisaslı və mənfəətgətirici işçilərin qorunması kimi konkret xüsusiyyətlər balansı ilə ölçülür" [4, s.31].

Bugünki idarəetmə sisteminin əsas motivi ondan ibarətdir ki, idarəetmə metodunun və sisteminin təkmilləşdirilməsinin əsasında əmək potensialından rasional istifadə durur. Müasir şəraitdə maliyyə və istehsal kapitalı ilə bərabər hər hansı bir müəssisənin işçilərinin biliyi, bacarığı, əmək sərişdələri, işgüzarlığı, təşəbbüsü, dəyər - motivasiya sahələri (yəni işçinin əsas toplanan potensialı) ən mühüm strateji ehtiyatlara çevrilirlər [5, s.213]. Müəssisədə idarəetmə, onun fərqli struktur aspektlərini müəyyən edən, 4 sahəyə bölünür: məhsul idarəçiliyi, bazar idarəçiliyi, maliyyə idarəetməsi və insan ehtiyatlarının idarə edilməsi. Uzun müddətdir ki, idarəetmə praktikasında "insan ehtiyatlarının idarə edilməsi" anlayışı mövcud deyildi. Lakin, hər bir təşkilatın idarəetmə sistemi həmişə kollektivin idarə edilməsi və sosial inkişafının funksional bir alt sisteminə malik olmuşdur, lakin kadrların idarə edilməsi üzrə əsas işlər rəhbərlər tərəfindən həyata keçirilirdi. Müasir bazar şəraitində ierarxik idarəetmədən, ibzibati təsirin sərt sistemindən, sərhədsiz hakimiyyətdən sosial – iqtisadi metodlara əsaslanan münasibətlərə keçid baş verir [6, s.101].

Rusiya tədqiqatçısı İ.İ. Moiseevanın "Kommersiya təşkilatlarının yaxşı struktur quruluşlarının fəaliyyətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi" adlı məqaləsində müəllif təşkilatın struktur bölmələrinin fəaliyyətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi problemlərinin öyrənmişdir. Resurs yanaşması və fəaliyyətin gəlirlilik göstəricilərinə əsaslanan kommersiya təşkilatının səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün geniş yayılmış ənənəvi sistemli yanaşma bu gün tənqid olunur Bildirilir ki, bu, yalnız qısa müddət ərzində iş fəaliyyətini kifayət qədər qiymətləndirməyə imkan verir. Fəaliyyətlərin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsində maliyyə modelindən istifadə, iqtisadi təfəkkürün bazar tipinə əsaslanır, ona görə müəssisənin səmərəliliyinə təsir göstərən bütün parametrlər onun daxili mühitini şərtləndirən amillərindəndir. Ənənəvi maliyyə göstəricilər sistemi də mövcud vəziyyət haqqında real məlumat vermir. Buna görə də onu şirkətin digər strateji əhəmiyyətli cəhətləri ilə əlaqəli göstəricilərlə: istehsal, innovasiya, marketinq və əməklə əlaqələndirmək lazımdır. Müxtəlif səviyyəli təşkilat bölmələrinin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi, xərcləri minimuma endirməyə çalışmaq, peşə səviyyəsinin yüksəldilməsi məsələləri sahibkarlıq fəaliyyətinin ümumi səmərəliliyinin artırılması üçün ən vacib vasitələrdir [7].

Digər rus tədqiqatçıları A.E. Petrov və E.G. Aksenova "Şəhər ərazilərinin inkişafının iqtisadi səmərəliliyi" adlı məqalədə iqtisadi səmərəliliyin (istehsal səmərəliliyinin) faydalılığı nəticə etibarı ilə istehsal prosesində iştirak edən bütün amillərin xərcləri arasındakı nisbətə diqqət yetirilir. Bildirilir ki, ölkə iqtisadiyyatı bir çox sənaye və fəaliyyət sahələrində bazar mexanizmlərinin formalaşması gücləndirilməsinə və inkişafına daima dəstək olmalıdır [8]. Növbəti tədqiqatçılar O.I. Tolmacheva və M.V. Beznosçenko "İnşaat-tikinti məhsulları

© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az

istehsal edən müəssisələrdə xərclərin uçot sisteminin təşkili və qurulmasının xüsusiyyətləri" adlı məqalələrində tikinti sənayesi müəssisələrində xərclərin etibarlı uçotu və bunun üçün analitik dəstək sisteminin yaradılması məsələləri nəzərdən keçirilir və tikinti materialları istehsal edən müəssisələrin istehsal xüsusiyyətləri təsvir olunur [9]. Ufa tədqiqatçıları A. R. Mirzoyeva və M.X.Şogenovanın "Xammaldan kompleks şəklində istifadə olunmasının iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi" adı məqalələrində xammaldan kompleks şəklində istifadənin səmərəliliyinin formalaşması və qiymətləndirilməsi xüsusiyyətlərinin araşdıraraq qeyd edirlər ki, dağ-mədən tullantılarından tikinti materialları məqsədi ilə istehsalı üçün onlardan xammal kimi istifadənin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi metodologiyasını hazırlamışlar [10].

Bu istiqamıtdı araşdırma aparan digər tədqiqatçılar Samofeev N.S. və Kovalev V.F. "Ufa şəhərində aşağı mərtəbəli yaşayış kompleksləri üçün inşaat layihələrinin rəqabət qabiliyyətinin və iqtisadi səmərəliliyinin artırılması" adlı məqalələrində inşaat sənayesinin milli sənayenin və bütövlükdə ölkə iqtisadiyyatının iqtisadi artımında aparıcı rol oynadığını qeyd edərək, bildirirlər ki, inşaat sənayesinin inkişafı üçün əlverişli şəraitin yaradılması üçün zəruri inşaat-tikinti məhsullarının istehsalının müxtəlif mərhələlərində innovativ, yeni texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqi böyük potensiala malikdir [11].

Əsas materialın təqdim edilməsi

İnsanlarla çalışmağın bir sıra elmi yanaşmaları var. Bu problemə mövcud yanaşmaların müxtəlifliyini nəzərə alaraq, əsas ümumi tendensiyalar qeyd etmək olar: kadrların seçilməsi üçün metod və prosedurların formalaşdırılması, elmi meyarların inkişafı, onların qiymətləndirilməsi, idarəetmə kadrlarına olan ehtiyacların təhlili üçün elmi yanaşma, kadr qərarlarının önə çıxarılmasının əsaslandırılması, onların potensialının genişləndirilməsi, kadr siyasətinin əsas elementləri ilə inzibati qərarların uyğunluğu. İqtisadiyyatdakı dəyişikliklər təşkilati strukturlarda və kadrların idarə olunması təcrübələrində dəyişikliklərə gətirib çıxardı. Kadr siyasətinin formalaşmasından insan ehtiyatları idarəetmə sisteminin inkişafına keçid baş verdi. "İnsan ehtiyatlarının idarəedilməsi" adlı nisbətən yeni funksiya yarandı və bu "kadrlar şöbəsi"nin praktikasını və konsepsiyasını sıxışdırıb çıxartdı [12, s.50]. İnsan ehtiyatlarının idarə olunması sistemindəki konsepsiyaların təkamülü cədvəl 1-də verilmişdir. Edqar Şeynin fikrincə, insan ehtiyatlarının idarə olunmasının mahiyyəti, insanların təşkilatın strateji məqsədlərinə nail olmaq üçün digər ehtiyatlarla birlikdə inkişaf etdirilməsi və motivasiya edilməsi üçün rəqabət mübarizəsində həmin şirkətin aktivi kimi qiymətləndirilməsidir. Bu gün, şübhəsiz ki, kadrların idarə edilməsinin məqsədi təşkilat daxilində insan ehtiyatlarının səmərəli formalaşmasını və istifadəsini təmin edilməsi təsəvvürünü yaradır.

Bununla yanaşı, kadr məsələlərinin daha geniş anlayışını dəstəkləyən tərəflər var. V.Frenç "Kadr idarəetməsi prosesi: insan ehtiyatlarının idarə olunması" adlı kitabında qeyd etmişdir ki, "kadrların idarəedilməsinə müəssisənin bütün strukturuna daxil olan ümumi idarəetmə prosesinin dinamik aspekti kimi baxılır" [13, s.46]. Qeyd etmək lazımdır ki, təşkilatçılıq məqsədlərinə nail olmaq üçün əsas vasitə kimi "kadr idarəçiliyi" anlayışı çoxdan inkişaf etmişdir. 1920-ci ildə çıxan və kadrlarla iş üzrə klassik təlimat kitabı kimi tanınan, O. Tidin və Q. Metqelfin "Kadr idarəçiliyi: onun əsas prinsipləri və praktikası" adında yazdıqları əsərdə qeyd olunur ki, "kadr idarəçiliyi hər hansı bir təşkilatın müəyyən məqsədlərinə ən azı insan səyləri və çətinliklərini (əməkdaşlığın yekdilliyini və təşkilatın bütün üzvlərinin həqiqi rifahı üçün əsl qayğını) nəzərdə tutan fəaliyyətinin planlaşdırılması, nəzarəti, idarə olunması və əlaqələndirilməsidir" [14, s.2].

© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az

Cədvəl 1.

İnsan ehtiyatlarının idarəetmə və insanın təşkilatda rolunun konsepsiyalarının təkamülü

İnsan modeli	İnsanın rolu
"İqtisadi insan"	Alət, istehsal amili
"Psixoloji insan"	İstehsal amili, təşkilatın ehtiyatu
"İnzibatçı insan"	Təşkilatın ehtiyatu
"Sosial insan"	Əsas ehtiyat
"Azad insan"	Əsas subyekt

İnsan ehtiyatlarının idarəedilmə kökləri dərin şəkildə insan cəmiyyətinin tarixinə gedib çıxır. İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi funksiyasının inkişaf prosesini təhlil edərək, müəssisədə kadrların idarə edilməsinə nəzəri yanaşmaların təkamülündə ən çox diqqətəlayiq mərhələləri izləmək mümkündür.

Cədvəl 2.

Kadrların idarə olunma mərhələləri

İllər (XX əsr)	İşçi modeli	Kadrların idarə edilmə xüsusiyyətləri	Tipik stil	İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsinin servis funksiyaları
20-ci illər	İqtisadi insan	Əməyin normallaşdırılması. Əmək şəraitinin işçinin psixofizioloji xüsusiyyətlərinə uyğunluğu	Avtoritar	İşəgötürmə, işdən çıxarma, uçot, təhlükəsizlik, hesablaşma və əmək haqqının verilməsi
20-50-ci illər	Psixoloji insan	Kiçik qruplara yönləndirmə. Gərginliyin aradan qaldırılması. Münaqişələrin aradan qaldırılması. Qərar qəbulunda iştirakın əsasları	Formal və qeyri-formal liderlik	Sosial-psixoloji yardım, münaqişələrin həlli, ixtisasartırma
50-70-ci illər	İnzibati insan	İşçilərin firma işlərinə cəlb edilməsi. Kadrların keyfiyyəti. Sosial təminat sistemi	Kooperasiya	Heyətin inkişafı, yenidən hazırlanması, rotasiya, işlərin zənginləşdirilməsi
70-80-ci illər	Sosial insan	İşçi heyətinə xərclərin artırılması. Əməkdaşlıq	Kooperasiya	Kadrların bərpasının bütün mərhələlərini əhatə edir
80-90-cı illər	Azad insan	İnsan təşkilatın əsas subyektidir. Təşkilati mədəniyyət	Özünüidarə	Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması

Sənaye dövrünün başlanğıcında, kadrların təşkili praktik olaraq adətən hərbi-komanda sistemi kimi qurulur: piramida tipli sərt bir ierarxiya, komandirlər və icraçı əsgərlər arasında funksiyaların ciddi bölünməsi, yuxarıdan tələb olunan sifarişlərin yerinə yetirilməsi üçün vasitəçilərlə intizamın təmin edilməsini nəzərdə tutur. Bunu böyük işçi kütləsinə malik olan iri müəssisələrin rəhbərlərinin qarşılarında bir model, hərbi-konada modeli kimi izah etmək olar. 1916-cı ildən sonra cərəyan edən sənaye inqilabı nəticəsində əməyin mahiyyətində müəyyən dəyişikliklər baş verdi – peşəkarların ixtisaslaşmış əməyi əvəzinə proletariatın mexaniki və məzmunsuz əməyi gəldi.

© *AMEA İqtisadiyyat İnstitutu*
© *www.economics.com.az*

20-ci əsrin 20-30-cu illərində inkişaf etmiş ölkələrin sənayəsində insan ehtiyatlarının idarə olunmasında əhəmiyyətli dəyişikliklər baş verməyə başladı. Bu dəyişikliklər üç əsas amillə müəyyən edililirdi: "əməyin elmi təşkili (ƏET)" üsullarının ortaya çıxması və yayılması, daha dəqiq "elmi idarəetməsi"; həmkarlar ittifaqı hərəkatının inkişafı; dövlətin işçilər və işəgötürənlər arasında olan əlaqələrə mütamadi müdaxiləsi ilə səciyyələnirdi. "Elmi idarəetmə" nəzəriyyəsinin əsasları ilkin olaraq Frederik Teylorun (ABŞ) və Anri Fayolun (Fransa) birgə yazdıqları "İdarəetmə elm və sənətdir" əsərində önə çəkilir [15]. Lakin, sonralar bu fikirlər digər alimlərin əsərlərində də qeyd olunmuşdur. Bu nəzəriyyə təşkilatın rəhbərliyinin formalaşmasında, və xüsusilə də, insan ehtiyatlarının idarəedilməsi fəaliyyətində "sakit inqilab" yaratmışdır. "Elmi idarəetmə" nəzəriyyəçilərinin iddialarına görə bütün müəssisələrdə məhsuldarlığın əhəmiyyətli dərəcədə artmasına imkan verən idarəetmənin optimal və universal üsulları yaradılmalıdır. Bu üsulları təbiət elmləri, psixologiya sahəsində mövcud olan elmi nailiyyətlər və mövcud iş üsullarının sistematik öyrənilməsi və sahə eksperimentlərinin keçirilməsi əsasında işləyib hazırlamaq təklif olunurdu. ƏET ideyasının yayılması ilə bir çox müəssisələrdə yeni bir peşə sahibləri - insanlarla iş üsullarının öyrənilməsi və optimallaşdırılması ilə məşğul olan mühəndislər ortaya çıxmağa başladı.

İnkişaf etmiş ölkələrdə cəmiyyətin sosial təbəqələri arasında fərqlərin kəskinləşməsi, məhsuldar qüvvələrin intensiv artımı meylləri qarşılığında bu ölkələrin hakimiyyət orqanları işçilər və işəgötürənlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsinə fəal şəkildə müdaxilə etməyə başladılar. Dövlətin müdaxiləsi sosial sığorta sistemlərinin yaradılması, işsizliyə görə kompensasiyaların verilməsi, minimum əmək haqqının müəyyənləşdirilməsi, iş gününün normalaşdırılması və ya qısaldılması ilə nəticələnmişdir. Bəzi ölkələrdə iş şəraitinin monitorinqi və işçilərin maraqlarını qorunması məqsədi ilə xüsusi dövlət orqanları yaradılmağa başlanıldı. Qanunvericilik sisteminin dəyişikliyi nəticəsində şirkətlər əmək qanunvericiliyi sahəsində nəzarəti təmin etmək məqsədi ilə, bu sahədə peşəkar fəaliyyət göstərməyə qadir olan mütəxəssislərə ehtiyac duymağa başladırlar. Əmək münasibətlərinə məsul olan dövlət orqanları və müəssisələrdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi, əməyin mühafizəsi standartları və digər qanunvericilik məsələləri ilə məşğul olan xüsusi qurumlar yaratmağa başladılar. Bu qurumlar kadr şöbələri adlandırıldılar. 20-ci əsrin 20-30-cu illərində müəssisələrdə yaradılan insan ehtiyatlarının idarə edilməsi şöbələri, əsasən, müntəzəm "kağız" işini yerinə yetirən bir alt qurum rolunu oynadı və onların funksiyaları rəhbərlik üçün texniki köməkçiliK funksiyasını icra etməyə başladılar.

II Dünya müharibəsi illərində hərbi və qeyri-hərbi sənaye müəssisələrinin kadr şöbələri (ABŞ, Böyük Britaniya) bəzi məsələlərin həllində böyük rol oynamışdır. Bu məsələlərə orduya çağırılanları əvəz etmək üçün bütün peşələr üzrə yüz minlərlə yeni işçini işə götürmək və öyrətmək daxil idi. O vaxtdan bəri insan ehtiyatlarının idarə olunması şöbələrinin ən vacib fəaliyyət istiqaməti müxtəlif peşə və ixtisaslar üzrə zəruri kadrların seçilməsi və hazırlanması məsələləri təşkil edirdi. XX əsrin 20-ci illərinin sonunda ABŞ alimləri E. Meyo və F. Roezlizberger, ilk dəfə olaraq, "insan münasibətləri" anlayışını irəli sürdülər. Bunun əsasında əmək məhsuldarlığı istehsalının təşkili üsullarından asılı olmayan, daha çox menecerlərin icraçılara qarşı yönələn adekvat münasibətlərin göstərməsindən asılı olan, yəni insan faktorundan asılı olan ideya dayanırdı [17; 18]. II Dünya Müharibəsi bir müddətlik iş adamlarının diqqətini "insan münasibətləri" ideyalarından yayındırsa da, 50-ci illərdə insan faktoruna olan maraq yenidən güc qazandı. 1960-cı ildə David Mak Qreqor "Müəssisənin insan üzü" adlı kitabını dərc etdirdi və o, burada əməyin elmi təşkili nəzəriyyəsinə ciddi tənqidlər yağdırdı. Meyonun fikirlərini inkişaf etdirən Mak Qreqor və digər nəzəriyyəçilərin təlimləri rəhbərlərin idarə edilməsi və təliminə dair fikirləri dəyişdirdi. 1960-1970-ci illərdə ABŞ biznes məktəbləri öz proqramlarına insan ehtiyatları ilə bağlı təlimatları daxil etdilər.

© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az

İqtisadiyyata yeni rəhbərlər gəldi. Onlar idarəetmə praktikasına maliyyə və satınalmalarla bərabər insan ehtiyatlarının idarəedilməsi funksiyasını tətbiq etməyə başladılar [19, s.93].

XX əsrin 70-ci illərində ABŞ-da və 80-ci illərdə Qərbi Avropa ölkələrində kadr şöbələri insan ehtiyatları şöbələri ilə əvəz olunmağa başladı. Bunun nəticəsində, insanların idarə edilməsində humanist yanaşma konsepsiyası inkişaf etdirildi və bu şöbələr öz fəaliyyətlərini planlaşdırılma və işçilərin karyera inkişafı, əməyin normalaşdırlması, işçilərin ümumi rəhbərliyə cəlb edilməsi kimi istiqamətlərlə genişləndirildi. 20-ci yüzilliyin 80-ci və 90-cı illərində informasiya və robotizasiya texnologiyalarının geniş formada istehsal sahələrinə tətbiqinin sürətləndirilməsi bazarların qloballaşması və rəqabətin əhəmiyyətli dərəcədə artımı ilə müşayiət olundu. Müəssisələr öz məhsul və xidmətlərinin mükəmməl keyfiyyəti üçün səylərini artırmağa başladılar. Bu da öz növbəsində istehsal prosesinin bütün elementlərinə diqqətin artırılmasını tələb edirdi. Əməyin güclü motivasiyasını, rasional fəaliyyətin dəyərini yüksəldən işçilərin fərdi təşəbbüsü üçün geniş əhatə dairəsini təmin edən əməyin təşkilinin daha çevik tətbiqi genişləndi. Başqa sözlə, əmək prosesinin çevikliyinin artırılması, çevik əmək haqqı siyasəti və iş prosesinin müxtəlif problemlərini həll etmək üçün çevik idarəçilik sisteminə böyük ehtiyac yarandı.

Nəticə

Yaxın keçmişdə rəqabət texniki tərəqqi, texnoloji tsikllərin təkmilləşdirilməsi prosesi təşkilati strukturlar, marketinq, satış sonrası vəziyyət kimi xidmət sahələrində cəmləşdirildi. Son 20-30 il ərzində xarici biznes "insan ehtiyatlarına" və onların kommersiya uğurlarına münasibətini köklü surətdə dəyişib. "İnsanlar - bizim əsas ehtiyatımızdır" şüarına, demək olar ki, səmərəli işləyən hər bir şirkətdə rast gəlmək olar. Bu sadəcə olaraq şüar deyil, kadrlara yanaşmada illərlə sınaqdan keçmiş böyük texnika, alətlər və metodların nəticəsidir. Burada insanların rolu və onların müəssisənin idarəetməsində iştirak etmələrinin məzmununun müəyyənləşdirilməsi istiqamətində aşağıdakıları bildirmək olar. İdarəetmə nəzəriyyəsində, insanların sosial istehsalda iştirakını əks etdirən kifayət qədər terminlərdən istifadə olunur: əmək ehtiyatları, insan ehtiyatları, insan faktoru, işçi qüvvəsi, işçi heyətinin idarə olunması, əmək potensialı və s. İnsanı sistemyaradıcı element kimi qəbul edərək, nəzəriyyəçilər insan ehtiyatlarının idarə edilməsi probleminin müxtəlif aspektlərini və onun həlli yollarını üzə çıxarırdırlar.

Ədəbiyyat

1.Ханс Йобст Плайтнер. Значение «человеческого фактора» для малых и средних предприятий // Проблемы теории и практики управления. 2002. - №2. -С. 71-77.
2.Одегов Ю.Г., Журавлев П.В.Управление персоналом. М.: Финстатинформ. 1997. 341с.
3.Травин В.В., Магурам М.И.,Курбатова М.Б. «Управление человеческими ресурсами: Модуль IV. М.: Дело, 2004.128 с.
4.Управление это наука и искусство. А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. Сборник сост. Г.Л. Подвойский - М.: Республика, 1992.
5. Ханс Йобст Плайтнер. Значение «человеческого фактора» для малых и средних предприятий // Проблемы теории и практики управления. 2002. - №2. - С. 71-77.
6.Грехем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: «ЮНИТИ - ДАНА», 2003. - С. 548.
7. Моисеева, И. И. Социально-экономические явления и процессы № 12 (058), 2013, 90)
8. А.Э.Петров, Е.Г. Аксенова. Ростовский государственный строительный университет. Журнал «Экономика и экология территориальных образований» №1, 2015, 24-35 стр.)

© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az

9. О.И. Толмачева, М.В. Безнощенко. “Особенности организации и построения системы учета затрат на предприятиях, производящих строительные материалы” Journal of Economy and Business, vol.12-2, 2018, 141-145 стр.).
10. А.Р.Мирзоева, М.Х.Шогенова. Оценка экономической эффективности комплексного использования сырья. Экономический анализ: теория и практика, 2013, 51-60 с)
11.Самофеев Н.С., Ковалев В.Ф. Повышение конкурентоспособности и экономической эффективности проектов строительства малоэтажных жилых комплексов в г. Уфа. Интернет-журнал «Науковедение» ISSN 2223-5167 http://naukovedenie.ru/ Том 9, №1 (2017) http://naukovedenie.ru/vol9-1.php URL статьи: http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN117.pdf Статья опубликована 20.03.2017).
12. Edgar H. Schein. Organizational Culture and Leadership. Jossey Bass Publishers. San Francisco - London, 1986.
13. Wendell L. French. Personnel Management Process: Human Resources Administration and DevelopmentHardcover – June 1, 1987 Houghton Mifflin Co., 1982, - 684 p.
14. Tead O., MatgalfH. Personnel Administration: Its Principles and Practica. N.Y., I926. P.2.
15.Управление это наука и искусство. А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. Сборник сост. Г.Л. Подвойский - М.: Республика, 1992.
16.Ф.Тейлор. «Принципы научного управления» https://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631/3633 (18.03.2020).
17. Mayo, Elton, 1880-1949. Human problems of an industrial civilization. New York, Macmillan Co., 1933 (OCoLC)574730199
18. Roethlisberger, F. J. Management and Morale. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1941. P. 27.
19. Douglas M. McGregor. The Human Side of Enterprise. Management. Fifth Edition., Article 31., Guilford, Connecticut, 1960
20. Макнамара Р. Некоторые штрихи к кадровой политике за рубежом // Управление персоналом. 2000. - №7. - 48-51.

Рашад Рафиг оглы Рафигли
Теоретические основы формирования и развития системы управления человеческих ресурсов

Резюме

Основной целью статьи является обоснование основных принципов и механизмов повышения эффективности системы управления персоналом (в строительной отрасли). Теоретической и методологической основой исследования являются теоретические и практические занятия отечественных и зарубежных экономистов и специалистов, научные труды, а также материалы национальных, региональных и международных научных конференций. В исследовании использовался сравнительный анализ различных научных теорий и концепций, предложенных для совершенствования системы управления. В заключительном разделе статьи авторы, обощает вопросы, поднятые в исследовании, и показывает, что повышение эффективности управления предприятием возможно благодаря систематическому анализу и применению различных точек зрения, представленных в местной, зарубежной, специализированной и научной литературе. Отмечается, что для этого руководителям предприятия следует обратить внимание на актуальные вопросы эффективного использования кадрового потенциала в будущем.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, управление, эффективность, строительная отрасль, социально-экономические проблемы.*

© *AMEA İqtisadiyyat İnstitutu*
© *www.economics.com.az*

Rashad Rafig Rafigly

Theoretıcal basıs of formatıon and development of human resource management system

Summary

The main purpose of the article is to substantiate the basic principles and mechanisms for improving the effectiveness of the personnel management system (in the construction industry). The theoretical and methodological basis of the study is the theoretical and practical studies of domestic and foreign economists and specialists, scientific papers, as well as materials from national, regional and international scientific conferences. The study used a comparative analysis of various scientific theories and concepts proposed to improve the management system. In conclusion of the article, the author summarizes the questions raised in the study and shows that increasing the efficiency of enterprise management is possible thanks to a systematic analysis and application of various points of view presented in local, foreign, specialized and scientific literature. It is noted that for this, the managers of the enterprise should pay attention to pressing issues of the effective use of human resources in the future.

Key words: *human resources, management, efficiency, construction industry, socio-economic problems.*

Elmi redaktor: i.f.d., dos. Y.Məmmədov
Daxil olub: 29.09.2020.
Çapa qəbul olunub: 02.10.2020.

© AMEA İqtisadiyyat İnstitutu
© www.economics.com.az