



Nərmin Murad qızı Hüseynzadə
Azərbaycan Koorperasiya Universiteti
doktorant

E-mail: musayevagulaya1@gmail.com

UOT: 33. 336;338.2;332.122:004; JEL:M21.I10.

Kadr seçimində yeni texnologiyanın tətbiqinin təkmilləşdirilməsi

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - müəssisələrdə insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi və kadr seçimində yeni texnologiyanın tətbiqinin təkmilləşdirilməsinin araşdırılmasından ibarətdir. İşin metodologiyası - tədqiqat işində sistemli yanaşma, məntiqi ümumiləşdirmə, analiz və s. metodlarından istifadə edilmişdir. Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti - kadr seçimində yeni texnologiyanın tətbiqi metodlarının dünya təcrübəsinə əsaslanaraq ölkəmizə uyğun modellərin öyrənilməsidir. Tədqiqatın nəticələri onu göstərir ki, kadr seçimində yeni texnologiyanın tətbiqinin təkmilləşdirilməsi üçün bir sıra modellərin tətbiqi vacibdir. Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - kadr seçimində yeni texnologiyanın tətbiqinin təkmilləşdirilməsində dünya təcrübəsinə əsaslanan modellərin tətbiqi, ondan istifadənin artırılması və inkişaf etdirilməsinin əhəmiyyəti müəyyən edilmişdir.

Açar sözlər: *kadr seçimi, texnologiya, model, iqtisadi sistem*

Giriş

Bazar iqtisadiyyatı şərtlərinə uyğun olaraq, işçi qüvvəsinin peşəkar-ixtisas tərkibinin şaxələndirilməsi, müəssisə və təşkilatlarda işçilərin ixtisas dərəcəsinin yüksəldilməsi bir sıra həm subyektiv, həm də obyektiv elementlərdən asılıdır. Bir tərəfdən ölkədə baş verən əsaslı iqtisadi, siyasi və sosial dəyişikliklər, digər tərəfdən hər bir sənayedə, hər bir müəssisə və ya təşkilatda baş verən texniki və texnoloji dəyişikliklər bu proseslə bilavasitə bağlıdır, çünki o, mürəkkəbdir, dinamik və çoxistiqamətlidir. Müasir şəraitdə bazar iqtisadi sisteminin inkişafı, ETT-nin (elmi-texniki tərəqqi) sürətli inkişafı və ictimai istehsalın intensivləşməsi üçün ən son texnoloji alətlərdən və yüksək texnologiyalardan istifadə etmək lazımdır. Yalnız ixtisaslaşdırılmış peşəkar təlimə və yüksək etimadnaməyə malik olan şəxslər ən son əmək alətlərindən uğurla istifadə edə bildiyi üçün yüksək təlim keçmiş kadrlara tələbatda böyük artım müşahidə olunur. Sənayenin avtomatlaşdırılması və mexanizasiyasının həcmi artır və bununla yanaşı, texniki, mədəni və peşəkar ixtisaslı işçilərə olan tələbat da artır. Bu onunla əlaqədardır ki, onların işi mövzunun nəticəsi olaraq texniki işin xüsusiyyətlərini alır. Beləliklə, daha təxəyyüllü bir şəxsiyyətə malikdir. Nəticədə insan resurslarının hazırlanması və onların sertifikatlaşdırma səviyyəsinin davamlı olaraq yüksəldilməsi xüsusi diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır [2].

Kadr potensialı istehsalın və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin əsas vasitəsi kimi

Bazar iqtisadi sisteminin tələblərinə görə, əmək xərclərini artırmadan həm istehsal miqyasını, həm də məhsulun keyfiyyətini artırmaq həyati əhəmiyyət kəsb edir. İşin keyfiyyətini qiymətləndirmək üçün bir neçə əsas göstəricidən istifadə etmək olar. Bu göstəricilər üçün müvafiq məlumatları qeyd etmək məqsədəuyğundur. Tapşırıqların mürəkkəbliyi, işçinin ümumi, ixtisas və peşə hazırlığı səviyyəsi, işin intensivliyi, işçinin iş prosesinə innovativ yanaşması, əmək bazarı və işsizlik bütün amillərdir. Kiçik bir zərrə qədər yüksək keyfiyyətli əməyin daha böyük miqdarda sadə zəhməti təcəssüm etdirməsi əməyin keyfiyyətinin zəruriliyini ortaya qoyur. Deməli, istehsalın sürətləndirilməsi şəraitində əməyin kəmiyyətini azaltmaqla yanaşı, əməyin keyfiyyətini artırmaq da mümkündür. İş yerinin



keyfiyyətinin yüksəldilməsi heç vaxt bitməyən bir prosesdir. İşçilərə verilən xüsusi və ümumi hazırlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi, peşə hazırlığı üçün risk və bacarıq tələblərinin artması, icraedici funksiyaların dəyişməsi və inkişafı istehlakın texnoloji və texniki səviyyəsinin yüksəldilməsinin təsirləridir. Proses əmək fəaliyyətində kəmiyyət dəyişiklikləri nəticəsində iş keyfiyyətinin dəyişməsi ilə nəticələnir.

Araşdırmalara görə, işçinin sertifikatlaşdırma səviyyəsinin yüksəldilməsi əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə birbaşa təsir göstərir. Məlum olub ki, işçinin sertifikatlaşdırma səviyyəsinin 1% artması əmək məhsuldarlığının 0,3-0,4% artması ilə nəticələnir [9]. Bütün bu inkişaf - istehsal prosesinin mürəkkəbliyi və həcmnin artması, müxtəlif sahələr və müəssisələr arasında təsərrüfat-istehsal əlaqələrinin genişlənməsi və dərinləşməsi, bütün iqtisadi sahələrin mütəmadi olaraq artan qarşılıqlı əlaqələri - sürətli və dinamik inkişafın nəticəsidir. müasir iqtisadi şəraitdə elmi, texnoloji və sosial-iqtisadi tərəqqinin inkişafı. işçilərin güclü nəzəri və praktiki bacarıqlarla təchiz edilməsinin dəyəri. Bazar iqtisadiyyatı həm işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılmasını, həm də onun imkanlarından daha dolğun istifadə edilməsini tələb edir. Bu baxımdan əmək bölgüsü və kadrların peşə hazırlığı məsələlərini daim diqqət mərkəzində saxlamaq, inkişaf etdirmək və bazar münasibətlərinin tələblərinə uyğunlaşdırmaq vacibdir. Mövcud iqtisadi şəraitdə inkişaf prosesini sürətləndirə və ETT-nin nailiyyətlərindən səmərəli istifadə edə bilən geniş baxışlı və yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması cəmiyyətin yüksəlişi istiqamətində atılan hər bir addım üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir [3].

İstehsal prosesinin avtomatlaşdırılması

Müxtəlif sahələrdə fəaliyyət göstərən iqtisadi, texniki və təşkilati xüsusiyyətlərə malik daha mürəkkəb problemlərin həlli üçün yeni tələbləri ETT-nin intensiv inkişafı ilə müəyyən edilən hazırkı iqtisadi zaman qoyur. Bu səbəbdən texniki məsələlərdə, dizayn və quraşdırma proseslərində avtomatlaşdırılmış idarəetmə mexanizmlərinin tez-tez istifadə olunduğu istehsal sektorlarında çalışan işçilərdən texniki biliklərlə yanaşı fundamental biliklərə də sahib olmaları və bu bilikləri təbii və sosial sahələrdə tətbiq edə bilmələri tələb olunur. elmlər. İstehsal prosesinin yüksək səviyyədə avtomatlaşdırıldığı əsas müəssisə və təşkilatlarda bir işçi mürəkkəb avadanlıq mexanizmlərinin və tamamilə mürəkkəb proseslərin idarə edilməsinə cavabdehdir. Yuxarıda qeyd olunan prosedur həmin sahələrdə çalışanlar üçün ümumi və texniki hazırlıq səviyyəsinin artırılmasını zəruri edir. Bununla əlaqədar olaraq, ixtisaslaşmış kadrların hazırlıq səviyyəsi idarəetmə mexanizmlərinin idarə edilməsi və avtomatlaşdırılmış avadanlıq mexanizmlərinin təmiri və dəyişdirilməsi ilə bağlı tapşırıqların yerinə yetirilməsi üçün kifayət olmalıdır. Müasir texnoloji proseslər insan fəaliyyətini kəskin şəkildə dəyişdirir və bu da yeni bacarıqlar nümayiş etdirir. Bu, işçi ilə avadanlıq arasında funksiyaların ötürülməsi məsələsini, eləcə də insanın imkanlarının genişləndirilməsi və ETT ehtiyaclarına uyğun olaraq onun bacarıqlarının fəal şəkildə yaradılması prosesini göstərir.

“İnsan – avadanlıq - mühit” mexanizmindən yaranan çətinliklərin tədqiqinə diqqət yetirən ergonomika elminin qarşılaşdığı ən mühüm problemlərdən biri funksiyaların işçilər və avadanlıqlar arasında düzgün bölüşdürülməsidir. Müəyyən bir əməliyyatın yerinə yetirilməsi zamanı işçilərin və avadanlıqların imkanlarının dəqiq müəyyən edilməsi, işçilərin imkanlarına uyğun iş yükünün səviyyəsi və işçilərin işinin nəticələrinə görə məsuliyyəti kimi amillər "insan-texniki yuxarıda qeyd olunan məsələnin həlli üçün ergonomik tələbləri təmin etmək üçün - ekoloji" mexanizm nəzərə alınır. Hər bir işçinin özünəməxsus xüsusiyyətlərini nəzərə almaq və onların müəyyən bir iş növünə uyğunluğunu qiymətləndirmək üçün ergonomik tədqiqatlar bütün növ əmək fəaliyyətinin əsasını təşkil edən psixoloji və fizioloji

qanunauyğunluqların müəyyənləşdirilməsinə yönəldilir. O, həmçinin peşə seçimi meyarlarını və icra prosesini hazırlayır. Erqonomika üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən ilkin komponentləri, prosesləri və psixofizioloji seçim göstəricilərini müəyyən etmək və aparılan tədqiqatların nəticələrini bu istiqamətdə tətbiq etmək çox vacibdir. Tədqiqatçı alimlərin fikrincə, belə bir seçimin həyata keçirilməsi təhsil müəssisələrində təhsil alan gələcək işçilərin sayının 30-50% azalmasına və onların peşə yararsızlığına görə xaric edilməsinə, “insan-təxəyyülün” etibarlılığının 10-25% artmasına səbəb olacaq. texnika-mühit” mexanizmi, qəzaların 40-70% azaldılması və mütəxəssislərin hazırlanması xərclərinin 30-40% azalması ilə müşahidə ediləcəkdir. Ümumiyyətlə, istehsalatda tətbiq olunan texnoloji proseslərin və avadanlıqların konstruksiyasının mürəkkəbliyi daha da çətin əmək fəaliyyətini tələb edən yeni avadanlıqların layihələndirilməsi üçün yeni təlim keçmiş şəxslərin təhsil və peşə standartlarının yüksəldilməsini zəruri edir. Mexanizmin hər bir komponenti ilə qarşılıqlı əlaqədə insanın qabiliyyət və xüsusiyyətlərini düzgün nəzərə almaq üçün kadr hazırlığına və onların əmək fəaliyyətinin “insan-texniki-istehsalat” bölməsində təşkili məsələlərinə kompleks yanaşmaq lazımdır. ətraf mühit” mexanizmi. Təhsilini başa vurduqdan sonra yeni nəslin nümayəndələri informasiya cəmiyyətində işləməyə hazır olmalıdırlar. Belə kadrların öyrədilməsi məqsədilə təhsil sistemində bu kimi dəyişikliklər edilir: yüksək informasiya texnologiyaları əsasında fəal və müstəqil təhsil formaları və üsulları hazırlanır və tətbiq edilir; internet əsaslı distant təhsil formalarından istifadə edilir [1]. Təhsil sistemində baş verən dəyişikliklərlə bağlı ixtisas müəllimlərinə belə tələblər qoyulmalıdır: fənn dərslərində yüksək texnologiyaların tətbiqi; yeni informasiya sistemlərinin tədqiqi və onların təhsil sistemində tətbiqi; fəal və sərbəst təhsil formalarını layihələndirmək və onları sinifdə tətbiq etmək; yeni təhsil təşəbbüsləri üçün resursların yaradılması [10]. Təhsil sistemində bir sıra problemlər mövcuddur. Yüksək texnologiyaların tələbələrinə nəzəri, praktiki və işlə bağlı biliklərini necə tətbiq etmələri öyrədilməlidir; müəssisə və təşkilatlarda tez-tez istifadə olunan proqram təminatı ilə də tanış olmalıdırlar. Digər məqsədlərə tələbələrə informasiya sistemlərini necə müəyyənləşdirmək və qiymətləndirmək və yeni proqram təminatı sifariş etməyi öyrətmək daxildir. Təhsil sistemində yeniliklərin tətbiqi, məlumat bazasının saxlanması, tədris texnikasının yaradılması və yuxarıda qeyd olunan tələblərin həyata keçirilməsi kateqoriyasına aid olan digər vəzifələr, başqa sözlə, vaxt və təcrübə tələb edir. Müşahidələr əsasında aşağıdakı tövsiyələr verilə bilər:

- ⇒ İnformasiya bazarındakı yeniliklərin tədris prosesinə tətbiqi üçün yüksək texnologiyalarla məşğul olan müəssisə və təşkilatlarla müqavilələr bağlamaq;
- ⇒ İnformasiya sistemləri və yüksək texnologiyaların tədrisi metodikasını hazırlamaq;
- ⇒ Bu sistemdən bir vasitə kimi istifadə etməyi öyrətmək üçün tələbələrə yeni proqram təminatı ilə tanış etmək üçün ixtisas fənləri ilə yanaşı yeni fənlər də təqdim edilməlidir.

Telekommunikasiya və qabaqcıl texnologiyanın inkişafı təkcə digər sahələrə deyil, həm də insanların hazırlanmasının vacib sahəsinə təsir göstərmişdir. İqtisadi, yerli və beynəlxalq yüksək texnologiyalar şəbəkələrinin yaranması nəticəsində yeni inkişaf marşrutu, işçi hazırlığının qrup forması yaradılmış və inkişaf etdirilmişdir. Yuxarıda qeyd olunan direktiv işçiləri təlimat alarkən onların faktiki iştirakını tələb etməkdənsə, onları onlayn toplayır. İstənilən məqsəd və tələbdən asılı olaraq bu üsul anonim, ictimai və ya birtərəfli anonim ola bilər. İnternet şəbəkələrinin global cəlbediciliyi və onların geniş vüsət alması innovativ kadr hazırlığı tədbirləri üçün ideal mühit yaratmışdır. Yuxarıda göstərilən bütün təlimatlar internetdə birləşdirilir. Telekommunikasiya infrastrukturunun inkişafı multimedialının



irətilməsinə imkan yaratdı ki, bu da öz növbəsində uzaqdan hazırlıq prosesinə kömək etdi. Bu gün hansı sahədən asılı olmayaraq kadr hazırlığı prosesində kompüterdən və xüsusi proqram təminatından istifadə etmək standart təcrübəyə çevrilib. Bununla belə, vurğulamaq lazımdır ki, qabaqcıl texnologiyalardan və telekommunikasiyalardan istifadə bütün məsələləri tam həll etmir. Bundan əlavə, onlardan istifadə edə biləcək işçi heyətin hazırlanması vacibdir. İstehsal prosesinin ən həlledici komponentinin məhsuldar qüvvənin-insan resurslarının olduğunu nəzərə alsaq, dövrün tələblərinə uyğun olaraq geniş təkrar istehsal prosesinin tərbiyəvi qaygıları ön plana çıxır. İşçilərin hazırlığı və yenidən hazırlanmasının düzgün və vaxtında idarə edilməsi əmək bazarının vəziyyətinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər. Bununla belə, təhsil müəssisələri tələbələri müəyyən peşə və ya ixtisasa hazırlayarkən əmək bazarının vəziyyəti ilə mahiyyətə maraqlanmır. Sahibkar ilk növbədə işçinin təhsil aldığı yerlə deyil, onun bu və ya digər peşədə dəqiq nəyə nail ola biləcəyi ilə maraqlanır. Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda özəlləşdirilməyən firma işçilərin keyfiyyətinin artırılmasında az maraqlıdır, çünki sağ qalmaq onun əsas prioritetidir. Uzunmüddətli problemlər hələlik arxa plana atılıb [4].

İşsiz əhalinin peşə təlimi

İşçi qüvvəsinə tələbin stabil olmaması müəssisə və firmaların kadr hazırlığına, işçilərin isə öz ixtisaslarını yüksəltməyə sərmayə qoymağa stimullaşdırmır. Ümumən peşə hazırlığı işçilərdə çeviklik kimi yüksək keyfiyyətlər təkmilləşdirməlidir, ona görə ki onlara hazırda öz əmək həyatı ərzində işlərini bir neçə dəfə dəyişmək lazım olacaqdır, baxmayaraq ki, bu prosesi hələ tam inkişaf etməmiş əmək bazarı şəraitində təmin etmək mürəkkəb prosesdir, buna görə ki işçi axını yüksəlir və peşə hazırlığına həvəs nisbətən aşağı enir. Ancaq, yeni müəssisələrin formalaşdırılması və fəaliyyət göstərən istehsal vahidlərinin restrukturizasiyası ilə xarakterizə edilən dirçəlişlə əlaqədar istehsal aktivliyinin artacağı şəraitdə müsbət mənada paradoksal şəraitin yaranacağını, yəni peşə hazırlığına marağın yüksələcəyini istisna etmək olmaz. İqtisadiyyatın möhkəmlənməsi ilə əlaqədar müəyyən işçi qüvvəsinə tələbatın kəskin yüksələcəyi vəziyyəti iş qüvvəsinə təklifin müəyyən işçilərin öz peşə və ixtisaslarından ayrılaraq ayrı işlərlə məşğul olmasına görə, müasir dövrün tələblərini hərtərəfli qarşılamadığından struktur işsizliyin yüksəlməsi ehtimalını da istisna etmək olmaz. Bu səbəbdən də ölkə və regional qurumların ərazi və sahə çərçivəsində ixtisaslı işçilərə və mütəxəssislərə tələbin öncədən proqnozlaşdırılması, daim qeydiyyatı və təhlil edilməsi, onların yetişdirilməsi üçün şəraitin formalaşdırılması üzrə aktivliyin möhkəmləndirilməsi tələb edilir. İşsizlərin və məşğul olmayan əhalinin peşə təlimi fəal məşğulluq siyasətinin vacib istiqaməti olmalıdır. Bunların peşə təliminə sosial sifariş yaradılmalıdır [5]. Müstəqil işçilərin daha tez işlə təmin olunmasına kömək etmək üçün peşə təhsili və təlim proqramları yaradılmalıdır. Ölkədə işsizlik səviyyəsinin yüksək olmasına baxmayaraq, iqtisadiyyatın yüksək ixtisaslı fəhlə və mütəxəssislərə ciddi ehtiyacı var və onların keyfiyyət və kəmiyyət göstəriciləri arasında kəskin uyğunsuzluq səbəbindən bu ehtiyac gələcəkdə daha da kəskinləşə bilər. çünki yeni kadrların hazırlanması vaxt aparır. Şübhəsiz ki, yüksək ixtisaslı və səriştəli işçi qüvvəsi olduqda cəmiyyətin inkişafı üçün daha çox imkanlar və yollar var. Bazar tələblərinə uyğun olaraq təklif olunan təhsil gələcəkdə səriştənin xarakterini müəyyənləşdirəcək.

Təhsil müəssisələrinin idarə edilməsi müəssisənin təhsil və inkişaf məqsədlərinə nail olmaq üçün pedaqoji prosesdə iştirak edən hər kəsin səylərini əlaqələndirən fəaliyyət sahəsidir. Bayaq qeyd etdiyimiz mənada təhsil müəssisələrinin müasir normalara uyğun idarə olunması planlaşdırma, təşkilatlanma, idarəetmə və nəzarət proseslərinin həyata keçirilməsini



nəzərdə tutur. Təhsil müəssisəsinin fəaliyyət istiqamətini müəyyən etmək və həyata keçirmək üçün düzgün seçimlərin aparılması planlaşdırma kimi tanınır. Planlaşdırılmış fəaliyyətləri həyata keçirmək və məqsədə çatmaq üçün uyğun bir strukturun yaradılması təşkilat kimi tanınır. İdarəetmə təhsil müəssisəsinin fəaliyyətinin mövcud struktur və strategiya ilə səmərəli sinxronlaşdırılmasıdır. Nəzarət təsdiq edilmiş qərarların tətbiqi ilə bağlı operativ məlumatların toplanması, qərarların lazımi qaydada dəyişdirilməsi üçün ideyaların işlənilib hazırlanması və nəticədə biznesin məqsədlərinə xidmət etmək prosesidir. Elm, təcrübə, innovasiya və idarəetmə mədəniyyəti kimi əsas istiqamətləri birləşdirərək idarəetmə prosesi idarəetmə düşüncəsinin inkişafı üçün daha yaxşı zəmin yaradır [6]. Təhsil müəssisələrinin təhsil xidmətlərinin strukturu və miqyası Azərbaycanda təhsil bazarının inkişafı və orada qabaqcıl rəqabətin olması səbəbindən onların yaşaması ilə sıx bağlıdır. Resursların əlçatanlığının məhdudlaşdırıldığı halda, təhsilə informasiya-idarəetmə prosesləri və texnologiyalarını tətbiq etmədən cəmiyyətin bazarda yüksək hazırlıqlı mütəxəssislərə olan tələbatını ödəmək mümkün deyil. Ənənəvi təhsil mövzusu müxtəlif xalqlarda getdikcə daha çox problemə çevrilir. Distant təhsilin dizaynı insanların böyük əksəriyyətinin təhsil xidmətlərinə çıxışını asanlaşdırır. Buna görə də distant təhsilə maraq son zamanlar daha da artıb. İqtisadiyyat və humanitar elmlərin bir çox ixtisası onlayn olaraq təhsillərini davam etdirir. Distant təhsil sisteminin inkişafı təlim metodologiyası, proqramlaşdırma dizaynı, texniki dil, informasiya strukturu, qanunilik və tibbi xidmət məsələlərini əhatə edən mürəkkəb mövzudur. Distant təhsilin müasir kompüter-tədris metodu telekommunikasiya sistemlərinə, fərdi kompüterlərə və elektron dərsliklərə əsaslanır. Amerika, Avstraliya, Britaniya, Almaniya internetin inkişafı ilə əlaqədar distant təhsil şəbəkələrinin təşkilində ciddi irəliləyişlər əldə etmişdir. Distant təhsil bir sıra qonşu ölkələrdə (Rusiya, Qazaxıstan) elektron və telekommunikasiya vasitələrinin köməyi ilə təhsil müəssisəsindən kənarda yerləşən şəxs üçün təhsil forması kimi baxılır. Bu ölkələrdə ənənəvi əyani, qiyabi və axşam təhsili ilə bərabər tutulur [7].

Ölkəmizdə UNEC və AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutunun Akademik Tədris Kompleksi bu sahədə müəyyən irəliləyişlər əldə edib. Tətbiqi informasiya texnologiyaları tələbələrə qeyri-ənənəvi informasiya mənbələrinə çıxış imkanı verməklə, onların sərbəst işlərinin səmərəliliyini artırır və yaradıcılıq və mühüm peşə bacarıqlarının inkişafı üçün ən son imkanlar açır. Aydın ki, təhsil müəssisələrində avtomatlaşdırılmış tədris-tədris sistemlərinin və informasiya texnologiyalarının tətbiqi tədris proseslərinin sürətləndirilməsi üçün çoxsaylı imkanlar açır. Təhsil informasiya ehtiyatlarının integrasiyası, ayrı-ayrı tədris-metodiki məlumatların saxlanması, emalı və paylanması, təhsil sisteminə nəzarət və idarə edilməsi, global təhsil məsələlərinin həlli informasiya təhsil sistemlərinin və şəbəkəsinin ən mühüm xüsusiyyətlərindəndir. Bütün informasiya resurslarının integrasiyası təhsil fəaliyyətinin səmərəliliyini artırmaq üçün həlledici problem hesab olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, müasir informasiya texnologiyalarının tətbiqi tədris prosesinin səmərəliliyinə və kalibrinə ciddi tələblər qoymaqla tədris proseslərinin optimallaşdırılması üçün yeni imkanlar açır. Təhsilin inkişafı xüsusi müəllimlər qarşısında belə tələbləri qoyur: tədris prosesində müasir informasiya texnologiyalarının tətbiqinə nail olmaq; yeni informasiya sistemlərinin tədqiqi və onların tədris prosesinə tətbiqi; müstəqil və fəal təhsil formalarının metodlarının tərtib edilməsi və onların dərstdə tətbiqi; yeni təhsil proqramları ilə bağlı resursların hazırlanması. Təhsil sistemi bir sıra problemlərlə məşğul olmalıdır, o cümlədən: tələbələrə sinifdə öyrəndiklərini iş yerində tətbiq etməyi öyrətmək; tələbələri müəssisələrdə tez-tez istifadə olunan proqram vasitələri ilə tanış etmək; tələbələrə informasiya sistemlərini qiymətləndirməyi və seçməyi öyrətmək; və tələbələrə yeni proqram vasitələri sifariş etməyi



öyrətmək [8]. Dünyadakı bütün maddi-mənəvi mədəniyyət və ictimai quruluşlar insanın məhsuludur və onun müəyyən etdiyi məhsullardır. İntegrasiya edilmiş mənəvi və fiziki, sosial və təbii, irsi və qazanılmış sistem insan kimi tanınan canlı orqanizmi təşkil edir. İnsan öz dünyagörüşü, savadı, əxlaqi xarakteri ilə istiqamətləndirir, öz işinə, təbii mühitə bağlıdır. Sosial anlayışlar və hərəkətlər birbaşa insan varlığının əsas məqsəd və məqsədi ilə bağlıdır.

Nəticə

Yüksələn iqtisadiyyat biznes və firma liderlərindən gələcək inkişafı və gözlənilməz ssenariləri nəzərə alaraq daha düşünülmüş və düzgün qərarlar qəbul etməyi tələb edir. Onlar indi bazarlardakı hadisələrə, keyfiyyətə, hesabatlılığa və idarəetməyə daha çox diqqət yetirməlidirlər. Yeni bir iş yerində işçinin böyüməsi müxtəlif problemləri həll etmək qabiliyyəti ilə əlaqələndirilir. Tərəflər arasında düzgün ünsiyyət və hərəkətlər, yeni işçinin davranışında düzəlişlər və dəyişikliklər, eləcə də təşkilatın özündə baş verəcək düzəlişlər və dəyişikliklərin hamısı işə qəbul prosesinin uğurla başa çatması üçün lazımdır. İşçinin hərəkətləri və dəyişiklikləri uyğunlaşma prosesinə də təsir edir. İşçilərin hərəkətlərində və davranışlarında dəyişikliklər uyğunlaşma prosesi zamanı, eləcə də biznes daxilində açıq vəzifələr olduqda və öz iş qəbulunun xüsusiyyətlərinə və məhdudiyyətlərinə uyğun olaraq namizədi işə götürərkən edilməlidir. İstər açıq tipli səhmdar firmalarda, istərsə də digər müəssisələrdə kadr hazırlığı ilə bağlı məsələlərin operativ həllinə ehtiyac var.

Ədəbiyyat

1. “Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi yanında Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyinin yaradılması və fəaliyyətinin təmin edilməsi haqqında” fərman – 20 aprel 2016-cı il.
2. “Azərbaycan Respublikasında texniki peşə təhsilinin inkişafı üzrə Dövlət Proqramı (2007-2012-ci illər)” sərəncam – 3 iyul 2007-ci il.
3. Həmidov H.İ., Əliyev M.Ə., “Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi” – Bakı 2013.
4. Quliyev T.Ə., İnsan resurslarının idarə edilməsi, Bakı-2013.
5. Quliyev T.Ə., “Heyətin idarə olunması” – Bakı 2012.
6. Talıblı M., İqtisadiyyatda insan dəyəri. Bakı-2014.
7. www.president.az
8. www.mlsp.gov.az
9. www.edu.gov.az
10. www.stat.gov.az

Нармин Мурадовна Гусейнзаде

Совершенствование применения новой технологии в подборе персонала

Резюме

Цель исследования - исследование эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях и совершенствование применения новой технологии в подборе персонала. Методика работы-системный подход в исследовательской работе, логическое обобщение, анализ и др. его методы были использованы. Прикладная значимость исследования - изучение подходящих для нашей страны моделей, основанных на мировом опыте методов внедрения новой технологии в подбор персонала. Результаты исследования показывают, что для совершенствования применения новой технологии в подборе персонала важно применение ряда моделей. Выявлены оригинальность и научная новизна исследования-внедрение моделей, основанных на мировом опыте совершенствования применения новой технологии в подборе персонала, значимость увеличения и совершенствования ее использования.

Ключевые слова: подбор персонала, технология, модель, экономическая система



Narmin Murad Huseynzade
Improving the application of new technology in the selection of personnel
Summary

The purpose of the study is to investigate the improvement of the application of new technology in the effective management of human resources and personnel selection in enterprises. Methodology of work-a systematic approach in research work, logical generalization, analysis, etc. methods were used. The applied significance of the study is the study of models corresponding to our country based on world experience of methods of application of new technology in Personnel Selection. The results of the study show that the introduction of a number of models is important for improving the application of new technology in Personnel Selection. Originality / value - the application of models based on world experience in improving the application of new technology in personnel selection, the importance of increasing and developing its use has been determined.

Keywords: personnel selection, technology, model, economic system

Elmi redaktor: i.e.d., dos. Y.Məmmədov

Daxil olub: 16.01.2023.

Çapa qəbul olunub: 27.01.2023.