

ƏLİAĞA BAYRAM oğlu ƏZİMZADƏ

Qərbi Kaspi Universiteti

E-mail: *aliagha.azimzada@gmail.com*

MÜƏSSİSƏLƏRDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN PLANLAŞDIRILMASI

Xülasə: Planlaşdırma menecment prosesinin ilk mərhələsi sayılır. Müəssisənin resurslarının optimal şəkildə idarə olunmasında planlaşdırmanın rolu vacibdir, xüsusilə insan resurslarının idarə olunmasında effektivliyin artırılması üçün planlaşdırma zəruri amildir. Məqalədə, müəssisələrdə insan resurslarının planlaşdırılmasının əhəmiyyəti, planlaşdırmanı zəruri edən səbəblər və üstünlükləri təhlil edilir.

Açar sözlər: menecment, planlaşdırma, insan resurslarının idarə edilməsi, insan resurslarının planlaşdırılması

UOT: 33.81.65

JEL: M 12

DOI: doi.org/10.54414/iczm5684

Giriş

Müasir iqtisadi şəraitdə müəssisələr rəqabət mühitində daha az xərclə daha keyfiyyətli məhsul əldə etməyi hədəfləyirlər. Çünki, bugünkü dünyanın tələbi daha az insanla, daha az pulla, daha az vaxtla, daha az məkanla və ümumilikdə daha az resursla çox iş görməkdir. [1, 2020, s.21]. Bu da özlüyündə elmi əsaslara söykənən effektiv menecment sisteminin qurulmasını zəruri edir. Menecment sistemi özündə bir çox funksiyaları birləşdirir ki, bunların hər biri müəssisənin fəaliyyətinə ciddi təsir göstərir. Planlaşdırma da bu funksiyalardan biri olub, özündə təşkilatın qarşısına qoyduğu məqsədə çatmaq yollarını və vasitələrini birləşdirən prosesi əks etdirir. [2, 2007, s.263] Planlaşdırma müəssisənin əsas hədəflərinin həyata keçirilməsi yolunda resursların effektiv şəkildə səfərbər olunmasıdır. Müəssisənin strateji planının tərkib hissəsi kimi onun malik olduğu hər bir resursa dair plan hazırlanmalı və bu planlar bir-birilə əlaqəli şəkildə həyata keçirilməlidir. Bu resurslardan biri də, müəssisənin uğurlu fəaliyyətində əsas rol oynayan insan resurslarıdır. İnsan resurslarının idarə edilməsinə xüsusi həssaslıqla yanaşılması müəssisələrin perspektivi üçün vacib amildir. Məhz insan resurslarından düzgün şəkildə idarə etməklə digər resursların səmərəli şəkildə istifadə olunmasına nail olmaq olar.

İnsan resurslarının planlaşdırılması anlayışı

İnsan resurslarının planlaşdırılması demək olar ki, menecmentin yeni növ fəaliyyətlərindəndir. Ümumiyyətlə başqa iqtisadi resursların planlaşdırılmasına (xammalın, maliyyənin, material ehtiyatlarının) həmişə xüsusi diqqət yetirilmişdir, ancaq yeni iqtisadi vəziyyət tələb edir ki insan resurslarının planlaşdırılmasının əhəmiyyətinə yenidən baxılsın. Bunun əsas səbəbi aşağıdakılardır :

- Real əmək bazarının formalaşması və onun tələblərinin bütün müəssisələrdə nəzərə alınması zərurəti ;

- Əksəriyyət müəssisələrdə işçi qüvvəsinə sərf edilən xərclər ümumi xərclərin əhəmiyyətli hissəsini təşkil etməsi. [4, 2013, s.105]

Planlaşdırma insan resurslarının idarə edilməsinin ilk mərhələsidir. [4, 2013, s.106] İnsan resurslarının idarə edilməsində planlaşdırma təkə işçi sayına qənaət etmək üçün yox həm də tələb olunan bilik və bacarıqlara malik işçilərin işə qəbul edilməsi və inkişafında mühüm rol oynayır. [5, 2013, s.2] İnsan resurslarının planlaşdırılması əsasən 2 səviyyədə aparılır:

- Makro (ölkə səviyyəsində insan resurslarının planlaşdırılması)

- Mikro (müəssisələrdə insan resurslarının planlaşdırılması)

İnsan resurslarının planlaşdırılması müəssisənin digər resurslarının planlaşdırılmasına nisbətən daha fərqli və çətindir. Çünki insan

məfhumu digər maddi resurslar kimi standart ölçülərə və normalara malik deyil. Bu səbəbdən də tələb olunan bilik və bacarığa malik insan resursları asanlıqla əldə olunmur.

İnsan resurslarının planlaşdırılması sahəsində aparılan tədqiqatlarda əsasən iki yanaşma mövcuddur :

- Riyazi proqramlaşdırma modellərinə əsaslanan normativ yanaşmalar

- İş analizi, təlim və inkişaf, performansın idarə olunması, karyeranın idarə olunması, talantların idarə olunması və s. funksiyaları nəzərə alan ətraflı yanaşma [7,1997, s.252].

İnsan resurslarının planlaşdırılmasının tarixi

İnsan resurslarının planlaşdırılması tarixi qərbdə 19-cu əsrin sonlarından başlayır. İlk vaxtlar istehsalat müəssisələri üçün teylorizm prinsipi əsasında planlaşdırılmalar aparılmış, ikinci dünya müharibəsindən sonra isə ixtisaslı işçi qüvvəsinin çatışmazlığı şəraitində planlaşdırmaya daha ciddi diqqət yetirilmişdir. [5, 2013, s.3] 1960-cı illərin sonundan Almaniya böyük müəssisələrdə “Heyətin planlaşdırılması” adlı struktur bölmələr yaradılmağa başlanmışdır. 70-ci illərdən başlayaraq planlaşdırmaya verilən dəyərin daha çox artdığını görə bilərik. Nümunə üçün 60-cı illərdə ABŞ-da müəssisələrin 5%-i insan resurslarının planlaşdırılmasını həyata keçirərkən, 1975-ci ildə bu rəqəm 85%-ə yüksəlmişdir. Ötən əsrin 80-ci illəri insan resurslarının planlaşdırılmasının tarixində dönüş nöqtəsi olmuş, artıq insan resurslarına aid planlar müəssisənin strategiyasının tərkib hissəsi olaraq digər planlarla əlaqəli şəkildə hazırlanmışdır. 1990-cı illərin əvvəlindən isə sürətlənən qloballaşma prosesinin təsiri ilə insan resurslarına olan yanaşma dəyişmiş, qlobal rəqabət şəraitində onun planlaşdırılmasına daha çox əhəmiyyət verilməyə başlanmışdır. [6, 2008, s.130]

Müasir dövrdə digər sahələrdə olduğu kimi insan resursları sahəsində də, qloballaşmanın təsiri özünü göstərir. Beynəlxalq normaların qəbulu, qanunvericilik aktlarının bu normalara uyğunlaşdırılması, şirkətləri iş saatları, əmək haqqı, ixtisar, təqaüd və digər məsələlərdə qoyulan tələblərə uyğun qərar verməyə sövq edir. Nəticədə, bu normalar müəssisədəki işçi sayına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Bu səbəbdən, insan resurslarının planlaşdırılması müəssisədəki əmək fəaliyyətinin bu normalara uyğunlaşmasını asanlaşdırır.

İnsan resurslarının planlaşdırılmasının məqsəd və prinsipləri

İnsan resurslarının planlaşdırılması təşkilatın mənafeyi kimi heyətin mənafeyini də nəzərə almaqla həyata keçirilir. Müəssisə üçün lazım olan vaxtda, lazım olan yerdə, lazımi sayda müvafiq ixtisaslardan olan kadrlara malik olmaq çox vacibdir. Yadda saxlamaq lazımdır ki, insan resurslarının planlaşdırılması müəssisənin ümumi planlaşdırma prosesi ilə inteqrasiyada effektiv ola bilər [2, 2007, s.489].

İnsan resursları planlaşdırılarkən iki əsas məqsəd nəzərdə tutulur :

- İşçi sayını optimal səviyyədə saxlamaq
- İşçi potensialından məhsuldar şəkildə istifadə etmək. [5, 2013. s.4]

A.Fayol planlaşdırmanın 4 əsas prinsipini müəyyən etmişdir ki, bu prinsiplər insan resurslarının planlaşdırılması həyata keçirilərkən də nəzərə alınmalıdır:

- Birlik prinsipi – Müəssisədə planlaşdırma sistemli xarakter daşmalıdır. Ayrı-ayrı bölmələrin fəaliyyəti əlaqələndirilir, bölmələrdən birinin planında hər hansı bir dəyişiklik başqa bölmələrin planlarına öz təsirini göstərəcəkdir. Yəni müəssisədə tərtib olunmuş planlar sadəcə bir cəm, sənəd yığını deyil, bir-birilə bağlı sistemdir.

- Fasiləsizlik prinsipi – Müəssisələrdə planlaşdırma prosesi müəyyən dar çərçivələrdə daima həyata keçirilməlidir, işlənmiş planlar fasiləsiz olaraq bir-birini əvəz etməlidirlər.

- Çeviklik prinsipi – Fasiləsizlik prinsipi ilə qarşılıqlı əlaqədədir. Belə ki, planlaşdırma prosesində gözlənilməz şərtlərin meydana çıxması ilə bağlı müəssisəyə öz istiqamətlərini dəyişmə imkanı verir. Planlar elə tərtib olunmalıdır ki, onlara dəyişiklik etmək mümkün olsun.

- Dəqiqlik prinsipi – Hər hansı plan o dərəcədə dəqiq tərtib olunmalıdır ki, firmanın fəaliyyətinə ziyan gətirə bilən qeyri-müəyyənliklərə yol verilməsin. Müəssisənin daxili və xarici şəraitinin imkan verdiyi hüdudda planlar konkretləşdirilməli və detallandırılmalıdır. [3, 2004, s.162]

İnsan resurslarının planlaşdırılması prosesinin tərkibi :

İnsan resurslarının planlaşdırılması aşağıda göstərilən proseslərdən ibarətdir :

1) İnsan resursları tələbinin (ehtiyacının) planlaşdırılması – Müəssisənin indiki və gələcək ehtiyacı olan insan resurslarının sayının və keyfiyyətinin müəyyən olunmasıdır.

2) İnsan resurslarına təklifin (təmin olunmasının) planlaşdırılması – Müəssisənin ehtiyacı olan insan resurslarının hansı mənbələrdən, hansı metodlarla və hansı müddətə təmin olunmasının müəyyənləşdirilməsidir.

3) İnsan resurslarının iş şəraitinin planlaşdırılması – iş şəraitinin ergonomika prinsipləri əsasında işçinin təhlükəsiz və səmərəli işləməsi üçün uyğunlaşdırılmasıdır.

4) İnsan resurslarının inkişafının planlaşdırılması – Ömür boyu təhsil prinsipi əsasında işçilərin daimi təlim və inkişafına dair planların hazırlanması prosesidir. Bu proses özlüyündə 3 yarım prosesə ayrılır:

a) Təlimin planlaşdırılması

b) Performansın idarə olunmasının planlaşdırılması

c) Karyeranın idarə edilməsinin planlaşdırılması

5) İnsan resurslarının azaldılmasının planlaşdırılması – İşçilərin ixtisar edilməsi, təqaüd yaşına çatması, xəstəlik və ya öz xahişi ilə işdən ayrılması halları üçün planların qurulmasıdır. [6, 2008, s.144]

Nəticə

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, müəssisənin insan resursları planlaşdırılması bütün digər planlarla paralel aparılmalıdır. Bu və ya digər planlar insan resurslarının planlaşdırılmasını nəzərə almadan tərtib edilərsə, bu planların yerinə yetirilməsi təhlükə altında qalar. [4, 2013, s.105] Plansızlıq hər sahədə olduğu kimi insan resursları sahəsində də, problem və uğursuzluqlara yol açır. Təəssüfki, ölkəmizdə həтта bir sıra böyük özəl və dövlət müəssisələrində də, insan resurslarının

planlaşdırılması ya tamamilə həyata keçirilmir ya da planlar hazırlanarkən elmi prinsiplər nəzərə alınmır. Nəticədə müəssisələrdə iş yüklənməsi, işçi artıqlığı, işçi çatışmazlığı, işçi-rəhbər münasibətlərinin pozulması və s. problemlər yaranır.

Yekunda demək olar ki, düzgün planlaşdırılmanın nəticəsi olaraq müəssisədə ehtiyac miqdarında işçi işlədilir və işçi sayı bölmələr arasında rəşional şəkildə bölünür. Müəssisələrdə əmək haqqı xərclərinin optimallaşdırılması, işçilərin performansının yüksəldilməsi, düzgün iş bölgüsünün aparılması nəticəsində vəzifələr arasında kordinasiyanın təmin edilməsi də planlaşdırmanın nəticələrindəndir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Ueyn F. Kassio, İnsan resurslarının idarə edilməsi, Bakı, 2020. s. 21
2. K.A. Şahbazov, Menecment, Bakı, 2007, s.263, 489
3. Allahverdiyev Həsən və başqaları. Strateji planlaşdırma, Bakı, 2004, s.162
4. Əliyev M. və Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi, Bakı, 2013, s.105-106
5. Sedat Yumuşak, Ruşen Sezen Kışlalıoğlu, İşletmeler üzerinde insan kaynakları planlaşdırmasının yeri ve önemi üzerine bir alan uygulaması. 2013, s. 2-4
6. Murat Akçakaya, İnsan kaynakları planlaşdırmasının bir aracı olarak norm kadro uygulaması, Ankara, 2008, s.130, 144
7. Mohanty Evolution Of A Decision Support System For Human Resource Planning In A Petroleum Company, international journal of production economics 51 (1997) s. 251-261

ALIAGA BAYRAM oğlu AZIMZADE

Western Caspian University

E-mail: aliagha.azimzada@gmail.com

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PLANNING IN ENTERPRISES

Abstract: Planning is the first stage of the management process. The role of planning is important in the optimal management of enterprise resources, especially planning is a necessary factor to increase efficiency in human resource management. The article analyzes the importance of human resource planning in enterprises, the reasons and advantages that make planning necessary.

Keywords: management, planning, human resource management, human resource planning

АЛИАГА БАЙРАМ оглы АЗИМЗАДЕ
Западно-Каспийский университет
E-mail: *aliagha.azimzada@gmail.com*

ПЛАНИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Резюме: Планирование является первым этапом процесса управления. Роль планирования важна в оптимальном управлении ресурсами предприятия, особенно планирование является необходимым фактором для повышения эффективности управления человеческими ресурсами. В статье анализируется важность планирования человеческих ресурсов на предприятиях, причины и преимущества, делающие планирование необходимым.

Ключевые слова: управление, планирование, управление человеческими ресурсами, планирование человеческих ресурсов

Daxil olub: 11.07.2021