

Mədinə Faris qızı RÜSTƏMOVA

Milli Müdafiə Universitetinin magistrantı, Bakı, Azərbaycan

E-mail: bagirova990@gmail.com

ORCID ID: 0009-0005-6439-3565

MÜASİR DÖVRDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ SAHƏSİNDƏ TEXNOLOJİ TRANSFORMASIYA

Xülasə

Müasir dövrdə insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində texnoloji transformasiya HR funksiyalarının ənənəvi idarəetmə modelindən rəqəmsal və data əsaslı idarəetmə modelinə keçidini ifadə edir. Süni intellekt, böyük verilənlər (Big Data), bulud texnologiyaları və avtomatlaşdırılmış sistemlərin tətbiqi işə qəbul, əməkdaşların performansının qiymətləndirilməsi, təlim və inkişaf proseslərini daha operativ və səmərəli edir. Bu yanaşma təşkilatlara insan resursları ilə bağlı qərarları daha dəqiq analitik göstəricilər əsasında verməyə imkan yaradır. Eyni zamanda, HR proseslərində şəffaflıq artır, insan faktorundan qaynaqlanan subyektivlik isə minimuma endirilir. Texnoloji transformasiya təşkilatların rəqabət qabiliyyətini yüksəldir və HR funksiyasını strateji idarəetmə səviyyəsinə çıxarır. Bununla yanaşı, rəqəmsal bacarıqların çatışmazlığı və informasiya təhlükəsizliyi kimi çağırışlar da bu prosesin mühüm problemləri olaraq qalır.

Açar sözlər: rəqəmsallaşma, insan resursları, süni intellekt, HR analitikası, avtomatlaşdırma.

UOT: 005.96; 004.9; 658.3

JEL: M12, O33, M15

DOI: <https://doi.org/10.54414/TXPJ5188>

Giriş

Müasir qlobal iqtisadiyyatın sürətli inkişafı, rəqəmsal texnologiyaların geniş yayılması və biznes mühitində rəqabətin kəskinləşməsi insan resurslarının idarə edilməsi (İRİE) sahəsində fundamental və sistemli dəyişikliklərin formalaşmasına ciddi təsir göstərmişdir. Qloballaşma prosesləri və rəqəmsal transformasiyanın sürətlənməsi nəticəsində təşkilatlar artıq rəqabət üstünlüyünü yalnız maliyyə kapitalı və maddi resurslar hesabına deyil, daha çox insan kapitalının səmərəli idarə olunması və onun potensialının düzgün yönləndirilməsi vasitəsilə əldə etməyə çalışırlar. Bu yanaşma çərçivəsində insan resurslarının idarə edilməsi funksiyası klassik inzibati çərçivədən çıxaraq təşkilatın strateji hədəflərinin formalaşdırılması və həyata keçirilməsində mühüm rol oynayan əsas idarəetmə istiqamətlərindən birinə çevrilmişdir. Beləliklə, insan resursları artıq yalnız işçi qüvvəsinin idarə olunması deyil, eyni zamanda innovasiya, məhsuldarlıq

və təşkilati inkişafın əsas hərəkətverici qüvvəsi kimi çıxış edir.

Ənənəvi kadr idarəetmə yanaşmaları uzun illər ərzində əsasən sənədləşmə, əl ilə icra olunan proseslər və məhdud analitik imkanlar üzərində qurulmuşdur ki, bu da qərarvermə prosesinin gecikməsinə və subyektiv yanaşmaların artmasına səbəb olurdu. Müasir dövrdə isə bu model tədricən dəyişərək rəqəmsallaşmış, avtomatlaşdırılmış və data əsaslı idarəetmə sistemləri ilə əvəz olunmaqdadır. Bu transformasiya HR proseslərinin daha çevik, şəffaf, ölçülə bilən və nəticəyönümlü şəkildə həyata keçirilməsinə şərait yaradır. Eyni zamanda, texnoloji inkişaf nəticəsində süni intellekt (AI), böyük verilənlər (Big Data), bulud texnologiyaları (Cloud Computing), HR analitikası və avtomatlaşdırılmış idarəetmə platformalarının geniş tətbiqi insan resurslarının idarə edilməsində keyfiyyətə yeni mərhələ formalaşdırmışdır. Bu texnologiyalar işə qəbul

prosesindən tutmuş performansın qiymətləndirilməsi, təlim və inkişaf, motivasiya və karyera planlaşdırılması kimi bütün əsas funksiyaların daha dəqiq və effektiv icrasına imkan verir, nəticədə isə qərarvermə prosesində insan subyektivliyi minimuma enərək məlumat əsaslı idarəetmə modeli formalaşır.

Bu inkişafın məntiqi nəticəsi olaraq “texnoloji transformasiya” anlayışı formalaşmış və insan resurslarının idarə edilməsində HR 4.0 adlanan yeni mərhələnin yaranmasına zəmin yaratmışdır. HR 4.0 modeli rəqəmsal texnologiyaların HR sistemlərinə tam integrasiyasını nəzərdə tutur və təşkilatlarda insan resurslarının yalnız operativ deyil, həm də strateji və proqnozlaşdırıcı əsasda idarə olunmasını təmin edir. Bu yanaşmada əsas məqsəd əməkdaşların idarə edilməsi ilə yanaşı onların bilik, bacarıq və potensialının maksimum səviyyədə inkişaf etdirilərək təşkilatın ümumi dəyər yaratma prosesinə yönəldilməsidir. Nəticə etibarilə, texnoloji transformasiya insan resurslarının idarə edilməsində həm struktur, həm də funksional baxımdan dərin dəyişikliklər yaradaraq müasir təşkilatların dayanıqlı inkişafı, rəqabət qabiliyyətinin artırılması və strateji məqsədlərə nail olunmasında həlledici rol oynayır.

Əsas hissə

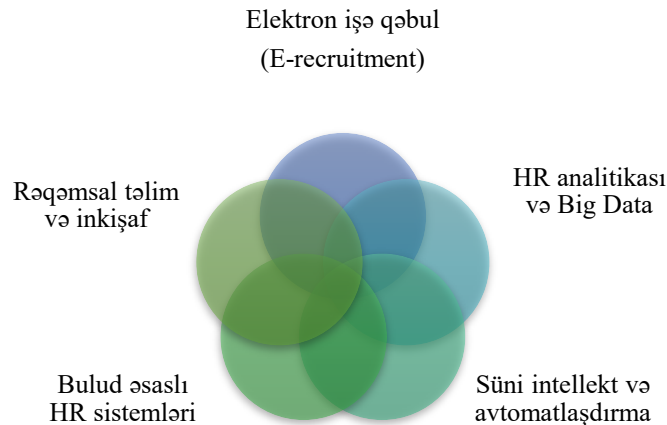
İnsan resurslarının idarə edilməsində texnoloji transformasiya müasir idarəetmənin ən mühüm inkişaf istiqamətlərindən biri kimi çıxış edir və HR funksiyalarının ənənəvi inzibati modeldən strateji və analitik modelə keçidini təmin edir. Bu proses işə qəbul, performansın qiymətləndirilməsi, təlim və inkişaf, əmək haqqı sistemləri və əməkdaşların motivasiyası kimi əsas HR funksiyalarının rəqəmsal ekosistem daxilində integrasiyasını nəzərdə tutur. Belə ki, elektron işə qəbul platformaları və süni intellekt əsaslı CV analiz sistemləri namizədlərin seçilmə prosesini sürətləndirir və daha uyğun kadrların müəyyən edilməsinə imkan yaradır. Eyni zamanda, performansın qiymətləndirilməsi prosesində rəqəmsal indikatorlar və real vaxt məlumat

axını işçinin fəaliyyətinin daha obyektiv və ölçülə bilən formada təhlilinə şərait yaradır. Təlim və inkişaf sahəsində onlayn öyrənmə platformaları, adaptiv təlim sistemləri və mikroöyrənmə (microlearning) yanaşmaları işçilərin fərdi inkişaf ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış təhsil imkanları yaradır [7]. Bu transformasiya həmçinin əmək haqqı və mükafatlandırma sistemlərində avtomatlaşdırılmış hesablama mexanizmləri və şəffaf ödəniş modellərinin tətbiqi ilə özünü göstərir. Nəticə etibarilə, HR proseslərinin rəqəmsallaşması təşkilatlarda insan kapitalının idarə olunmasını daha sistemli, çevik və strateji xarakterli hala gətirir.

Bu yanaşmanın əsas məqsədi insan resursları idarəciliyində effektivliyi artırmaqla yanaşı, qərarvermə prosesində subyektiv amillərin təsirini minimuma endirmək və məlumatlara əsaslanan idarəetmə modelini formalaşdırmaqdır. Rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi təşkilatlara əməkdaşların davranışlarını, məhsuldarlıq səviyyəsini və inkişaf dinamikasını daha dəqiq izləmək imkanı verir, bu da strateji planlaşdırmanın keyfiyyətini əhəmiyyətli dərəcədə yüksəldir. Big Data və HR analitikası vasitəsilə təşkilatlar işçi axını risklərini əvvəlcədən proqnozlaşdırma, motivasiya səviyyəsini ölçə və uyğun kadr siyasəti formalaşdırma bilirlər. Süni intellekt əsaslı qərar dəstək sistemləri isə rəhbərliyə daha sürətli və əsaslandırılmış idarəetmə qərarları verməyə imkan yaradır. Bu kontekstdə rəqəmsal HR sistemlərinin əsas istiqamətlərinə keçid müasir insan resursları idarəetməsinin transformasiyasını aydın şəkildə nümayiş etdirir və HR funksiyalarının yalnız operativ deyil, həm də analitik və proqnozlaşdırıcı xarakter daşdığını göstərir [8].

Bu kontekstdə rəqəmsal HR sistemlərinin əsas istiqamətlərinə keçid müasir insan resursları idarəetməsinin transformasiyasını aydın şəkildə nümayiş etdirir və HR funksiyalarının yalnız operativ deyil, həm də analitik və proqnozlaşdırıcı xarakter daşdığını göstərir. Aşağıdakı şəkil 1-də rəqəmsal HR sistemlərinin əsas istiqamətləri və onların qarşılıqlı əlaqəsi sistemli şəkildə təqdim olunur.

Şəkil 1. Rəqəmsal HR sistemlərinin istiqamətləri.



Rəqəmsal HR sistemlərinin əsas istiqamətləri müasir insan resursları idarə edilməsində texnoloji transformasiyanın ən real və praktik təzahür formaları kimi çıxış edir və bu yanaşma artıq yalnız innovativ tendensiya deyil, qlobal təşkilatlarda standart idarəetmə modelinə çevrilməkdədir. İlk olaraq, elektron işə qəbul (e-recruitment) prosesi ənənəvi kadr seçimi metodlarını əvəz edərək tam rəqəmsal ekosistem daxilində həyata keçirilir. Bu modeldə təşkilatlar vakansiyaları LinkedIn, Indeed və Glassdoor kimi platformalarda yerləşdirir, namizədlər isə coğrafi məhdudiyyət olmadan onlayn müraciət edə bilirlər. Eyni zamanda, süni intellekt əsaslı ATS (Applicant Tracking System) proqramları CV-lərin avtomatik analizini həyata keçirərək namizədlərin bacarıq, təcrübə və uyğunluq səviyyəsini daha dəqiq qiymətləndirir. Müasir HR tədqiqatlarında qeyd olunur ki, e-recruitment “namizəd seçiminin sürətini artırmaqla yanaşı, uyğunluq səviyyəsini də yüksəldir” [6]. Google və Amazon kimi iri texnologiya şirkətləri ilkin seçim mərhələsində avtomatlaşdırılmış filtrasiya sistemlərindən istifadə edərək insan faktorundan yaranan subyektivliyi minimuma endirmişdir. Bunun nəticəsində işə qəbul prosesi daha şəffaf, ölçülə bilən və nəticəyönümlü bir struktura çevrilmişdir.

İkinci istiqamət HR analitikası və Big Data texnologiyalarının tətbiqi ilə bağlıdır. Müasir təşkilatlar əməkdaşların davranışlarını, məhsuldarlıq göstəricilərini, iş davamiyyətini və işdən ayrılma meyllərini kompleks şəkildə

analiz etmək üçün böyük verilənlər bazasından istifadə edirlər. Bu yanaşma HR funksiyasını sadəcə qeydiyyat və idarəetmə prosesindən çıxararaq proqnozlaşdırıcı və strateji qərarvermə sisteminə çevirir. Məsələn, IBM-in HR analitik sistemləri əməkdaş dövriliyəsini əvvəlcədən proqnozlaşdıraraq rəhbərliyə kadr itkilərinin qarşısını almaq üçün preventiv tədbirlər görmək imkanı yaradır. Davenport və Harris (2022) qeyd edirlər ki, “məlumat analitikası təşkilatlara insan kapitalını idarə etmədə strateji üstünlük qazandırır”. Bu yanaşma nəticəsində HR artıq reaktiv deyil, proaktiv idarəetmə modelinə keçid edir və təşkilatlar real vaxt məlumatlarına əsaslanaraq daha düzgün qərarlar qəbul edirlər [2, s.131].

Üçüncü istiqamət süni intellekt və avtomatlaşdırma texnologiyalarının HR proseslərinə inteqrasiyasıdır. Chatbotlar, avtomatik CV analizi, rəqəmsal köməkçilər və robotlaşdırılmış proses avtomatlaşdırılması (RPA) HR mütəxəssislərinin gündəlik inzibati yükünü əhəmiyyətli dərəcədə azaldır və onların strateji fəaliyyətə daha çox fokuslanmasına şərait yaradır. Məsələn, Unilever şirkəti süni intellekt əsaslı video-müsahibə sistemlərindən istifadə edərək namizədlərin ilkin qiymətləndirilməsini avtomatlaşdırmışdır ki, bu da həm vaxt itkisini azaldır, həm də qiymətləndirmənin obyektivliyini artırır [8]. Bersin vurğulayır ki, “AI HR funksiyasını inzibati yükədən azad edərək onu strateji qərarvermə mərhələsinə yüksəldir”. Bu texnologiyalar insan səhvlərini minimuma endirməklə yanaşı, HR proseslərində

standartlaşdırma və ədalətlik səviyyəsini də yüksəldir [1, s. 76].

Dördüncü istiqamət bulud əsaslı HR sistemlərinin tətbiqidir. SAP SuccessFactors, Workday və Oracle HCM kimi platformalar HR məlumatlarının mərkəzləşdirilmiş şəkildə idarə olunmasını təmin edərək təşkilat daxilində məlumat axınına daha çevik və inteqrasiya olunmuş hala gətirir [9]. Bu sistemlər real vaxt rejimində məlumat mübadiləsinə imkan yaradır və xüsusilə beynəlxalq və çoxşəxli təşkilatlarda vahid HR idarəetmə standartının formalaşmasına xidmət edir [7]. Eyni zamanda, bulud texnologiyaları məlumat təhlükəsizliyi, miqyaslanma bilmə və uzaqdan idarəetmə imkanları ilə HR proseslərini daha dayanıqlı edir. Deloitte (2024) HR texnologiyaları hesabatında qeyd edilir ki, “bulud əsaslı sistemlər HR funksiyasını daha çevik, inteqrasiya olunmuş və miqyaslanma bilən hala gətirir” [3].

Son olaraq, rəqəmsal təlim və inkişaf (e-learning) istiqaməti əməkdaşların fasiləsiz öyrənmə prosesini təmin edən ən mühüm komponentlərdən biridir. Coursera, Udey və LinkedIn Learning kimi platformalar vasitəsilə işçilər fərdi inkişaf trayektoriyalarına uyğun kurslara çıxış əldə edirlər və öz bacarıqlarını istənilən vaxt yeniləyə bilirlər. Microsoft və Google kimi şirkətlər daxili rəqəmsal təlim ekosistemləri yaradaraq əməkdaşların davamlı inkişafını təşkilat mədəniyyətinin bir hissəsinə çevirmişdir [6]. Kolb-un öyrənmə nəzəriyyəsinə əsaslanan müasir yanaşmalar göstərir ki, “rəqəmsal öyrənmə biliklərin praktik tətbiqini sürətləndirir və əməkdaşların adaptasiya qabiliyyətini artırır” [5, s.66]. Bu isə təşkilatların dəyişən bazar şəraitinə daha çevik uyğunlaşmasını təmin edir.

Ümumilikdə, müasir ədəbiyyat və praktiki təcrübələr göstərir ki, rəqəmsal HR sistemlərinin bu beş əsas istiqaməti insan resurslarının idarə edilməsini inzibati funksiyadan çıxararaq strateji, analitik və texnologiya əsaslı idarəetmə modelinə transformasiya etmişdir. Bu transformasiya HR 4.0 konsepsiyasının real tətbiqini formalaşdırmaqla yanaşı, təşkilatların rəqabət qabiliyyətini, innovasiya potensialını və uzunmüddətli dayanıqlılığını əhəmiyyətli dərəcədə gücləndirir.

Texnoloji transformasiyanın üstünlükləri, çətinlikləri. Texnoloji transformasiya insan resurslarının idarə edilməsində mühüm üstünlüklər yaratmaqla yanaşı, təşkilatların ümumi fəaliyyət effektivliyini və idarəetmə keyfiyyətini əhəmiyyətli dərəcədə yüksəldir. İlk növbədə, qərarvermə prosesinin sürətlənməsi və dəqiqliyin artması HR sahəsində daha obyektiv, sistemli və məlumatlara əsaslanan idarəetmə modelinin formalaşmasına şərait yaradır. Rəqəmsal HR sistemləri vasitəsilə əməkdaşların performans, iş qəbul göstəriciləri, təlim nəticələri və kadr dövrüyyəsi kimi əsas indikatorlar real vaxt rejimində izlənir və analiz edilir ki, bu da rəhbərliyə daha operativ və əsaslandırılmış qərarlar qəbul etməyə imkan verir [7]. Bundan əlavə, Big Data analitikası və süni intellekt əsaslı alqoritmlər təşkilatlara yalnız mövcud vəziyyəti qiymətləndirmək deyil, eyni zamanda gələcək riskləri və meyilləri proqnozlaşdırmaq imkanı da yaradır. Bu isə HR funksiyasını reaktiv deyil, proaktiv idarəetmə səviyyəsinə yüksəldir. Eyni zamanda, avtomatlaşdırma texnologiyalarının və bulud əsaslı sistemlərin tətbiqi HR proseslərində xərclərin optimallaşdırılmasına səbəb olur, çünki sənədləşmə, məlumat emalı və hesabatlılıq kimi bir çox inzibati əməliyyatlar insan müdaxiləsi olmadan daha sürətli və az resurs sərf etməklə həyata keçirilir. Nəticədə təşkilatlar həm vaxt, həm də maliyyə baxımından əhəmiyyətli səmərəlilik əldə edirlər.

Bununla yanaşı, texnoloji transformasiya işçi məmnunluğunun və təşkilata bağlılığın yüksəlməsinə də müsbət təsir göstərir. Rəqəmsal HR platformaları əməkdaşlara öz şəxsi məlumatlarını idarə etmək, məzuniyyət və digər müraciətləri onlayn şəkildə həyata keçirmək, performans göstəricilərini izləmək və təşkilat daxilində şəffaf kommunikasiya mühitində iştirak etmək imkanı yaradır. Bu isə əməkdaşların proseslərə daha aktiv cəlb olunmasına və idarəetmədə iştirak hissinin güclənməsinə səbəb olur. Şəffaflığın təmin olunması, qərarların obyektiv meyarlara əsaslanması və məlumatların əlçatan olması təşkilat daxilində etimadı gücləndirir və ədalətli idarəetmə mühitinin formalaşmasına mühüm töhfə verir [5]. Eyni zamanda, rəqəmsal sistemlər vasitəsilə geribildirim



mexanizmlərinin daha sürətli işləməsi, karyera inkişaf imkanlarının aydın şəkildə görünməsi və fərdi inkişaf trayektoriyalarının planlaşdırılması işçi motivasiyasını artırır. Nəticə etibarilə, insan resurslarının idarə edilməsi tədricən ənənəvi inzibati funksiyadan çıxaraq təşkilatın strateji idarəetmə sisteminin ayrılmaz hissəsinə çevrilir və təşkilatın ümumi inkişaf strategiyasının formalaşmasında həlledici rol oynayır.

Bununla belə, texnoloji transformasiya müəyyən çətinliklər və risklərlə də müşayiət olunur. Ən mühüm problemlərdən biri kiber təhlükəsizlik riskləri və şəxsi məlumatların qorunması ilə bağlıdır. Rəqəmsal HR sistemlərində böyük həcmdə həssas əməkdaş məlumatlarının saxlanması onların qorunmasını strateji prioritetə çevirir və məlumat sızmaları təşkilat üçün ciddi reputasiya və maliyyə riskləri yarada bilər. Digər mühüm problem rəqəmsal bacarıqların çatışmazlığıdır,

çünki bütün əməkdaşlar yeni texnologiyalara eyni sürətlə uyğunlaşa bilmir və bu, təşkilat daxilində rəqəmsal fərqlilik (digital divide) yaradır. Bundan əlavə, avtomatlaşdırma və süni intellektin geniş tətbiqi bəzi funksiyaların ixtisarına və iş yerlərinin azalmasına səbəb ola bilər. Üçün sosial və psixoloji narahatlıqlar da formalaşır [4, s. 45]. Yeni texnologiyalara adaptasiya çətinlikləri, dəyişikliklərə qarşı müqavimət və təşkilat mədəniyyətinin yetərinə çevik olmaması da transformasiya prosesini ləngidən əsas amillərdəndir. Bu səbəbdən müəssisələrdə davamlı təlim proqramlarının təşkili, rəqəmsal savadlılığın artırılması, həmçinin dəyişikliklərin idarə olunması strategiyalarının tətbiqi xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Bu kontekstdə texnoloji transformasiyanın əsas üstünlükləri və çətinlikləri aşağıdakı cədvəl 1-də ümumiləşdirilmişdir.

Cədvəl 1. Texnoloji transformasiyanın üstünlükləri və çətinlikləri.

Üstünlüklər	Çətinliklər və risklər
Qərarvermənin sürətlənməsi və dəqiqliyin artması	Kiber təhlükəsizlik riskləri və məlumatların qorunması problemi
HR proseslərində xərclərin azalması	Rəqəmsal bacarıqların çatışmazlığı
İşçi məmnunluğunun yüksəlməsi	İş yerlərinin avtomatlaşdırma səbəbilə azalması qorxusu
Şəffaflığın təmin olunması	Yeni texnologiyalara adaptasiya çətinlikləri
İnsan resurslarının strateji idarə edilməsinə keçid	Davamlı dəyişikliklərə uyğunlaşma ehtiyacı

Azərbaycan kontekstində isə son illərdə dövlət və özəl sektorda rəqəmsal HR sistemlərinin tətbiqi sürətlə genişlənməkdədir və bu proses ölkənin ümumi rəqəmsal transformasiya strategiyasının tərkib hissəsi kimi çıxış edir. Xüsusilə elektron hökumət (e-gov) platformalarının inkişafı, dövlət müəssisələrində vahid kadr uçotu sistemlərinin tətbiqi və özəl sektorda HRM proqram təminatlarının (HRIS) istifadəsi insan resurslarının idarə edilməsində ənənəvi yanaşmadan müasir, rəqəmsal və data əsaslı modelə keçidi sürətləndirmişdir. Bu dəyişiklik işə qəbul proseslərinin elektronlaşdırılması, vakansiyaların onlayn elan edilməsi, müraciətlərin avtomatlaşdırılmış şəkildə qəbul olunması və ilkin seçim mərhələsinin rəqəmsal alqoritmlərlə həyata keçirilməsi kimi praktik nəticələr ortaya çıxarmışdır. Nəticədə həm

dövlət, həm də özəl sektorda insan resurslarının idarə olunmasında vaxt itkisi azalmış, proseslərin operativliyi artmış və inzibati yük əhəmiyyətli dərəcədə yüngülləşmişdir.

Eyni zamanda, bu yanaşma idarəetmə sistemində şəffaflığın yüksəldilməsinə və hesabatlılığın gücləndirilməsinə mühüm töhfə verir. Rəqəmsal HR platformaları vasitəsilə əməkdaşların məlumatlarının mərkəzləşdirilmiş şəkildə idarə olunması, performans göstəricilərinin daha dəqiq izlənməsi və kadr qərarlarının sənəd əsaslı deyil, məlumat əsaslı şəkildə verilməsi idarəetmədə obyektivliyi artırır. Azərbaycan reallığında bu proses həm də dövlət xidmətlərinin modernləşdirilməsi, korrupsiya risklərinin azaldılması və insan kapitalının daha səmərəli istifadəsi baxımından strateji əhəmiyyət daşıyır. Beləliklə, rəqəmsal HR sistemlərinin tətbiqi ölkədə insan

resurslarının idarə edilməsini daha çevik, şəffaf və nəticəyönümlü bir modelə transformasiya edərək dayanıqlı inkişaf hədəflərinə uyğunlaşdırır.

Nəticə

Nəticə etibarilə, müasir dövrdə insan resurslarının idarə edilməsində texnoloji transformasiya HR funksiyasının ənənəvi inzibati yanaşmadan çıxaraq daha kompleks, çoxölçülü və strateji idarəetmə modelinə keçidini təmin etmişdir. Bu proses təşkilatlarda insan kapitalının yalnız idarə olunan resurs kimi deyil, eyni zamanda dəyər yaradan əsas strateji aktiv kimi qiymətləndirilməsinə şərait yaradır. Rəqəmsal texnologiyaların – süni intellekt, Big Data analitikası, bulud əsaslı sistemlər və avtomatlaşdırılmış idarəetmə platformalarının tətbiqi HR proseslərini daha şəffaf, ölçülə bilən və proqnozlaşdırıla bilən hala gətirir. Nəticədə işə qəbuldan başlayaraq performans qiymətləndirilməsi, təlim və inkişaf, əmək haqqı sistemləri və motivasiya mexanizmlərinə qədər bütün mərhələlər daha sistemli şəkildə idarə olunur və qərarvermə prosesləri subyektiv yanaşmalardan daha çox faktiki məlumatlara əsaslanır. Bu isə təşkilatların operativ səmərəliliyini artırmaqla yanaşı, onların uzunmüddətli strateji planlaşdırma qabiliyyətini də gücləndirir.

Eyni zamanda, bu transformasiya təşkilatların rəqabət mühitində daha çevik uyğunlaşma qabiliyyətinə malik olmasına imkan yaradır və HR funksiyasını yalnız dəstək funksiyası deyil, birbaşa strateji qərarların formalaşmasında iştirak edən əsas idarəetmə sahəsinə çevirir. Lakin bu inkişafın paralelində kiber təhlükəsizlik riskləri, şəxsi məlumatların qorunması, rəqəmsal bacarıqların qeyri-bərabər səviyyədə olması və avtomatlaşdırmanın sosial təsirləri kimi mühüm çağırışlar da meydana çıxır. Bu

səbəbdən təşkilatlarda davamlı öyrənmə mühitinin yaradılması, rəqəmsal savadlılığın artırılması və təhlükəsizlik infrastrukturunun gücləndirilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Beləliklə, texnoloji transformasiya HR sahəsinin gələcək inkişaf trayektoriyasını müəyyən edən əsas faktor olmaqla yanaşı, həm təşkilati effektivliyin yüksəldilməsinə, həm də dayanıqlı insan resursları sisteminin formalaşdırılmasına mühüm töhfə verir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Bersin J. Human resources in the age of artificial intelligence. Deloitte Insights, 2023;76.
2. Davenport T.H., Harris J.G. Competing on analytics: Updated edition. Harvard Business Review Press, 2022;131.
3. Deloitte. HR technology trends report 2024: Digital transformation in human resources. Deloitte Insights. 2024.
4. Koch T., Gerber C., De Klerk J.J. E-recruitment and its impact on talent acquisition efficiency. Journal of Human Resource Management, 2023;18(2):45–60.
5. Kolb D.A. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Pearson Education, 2022;66.
6. Microsoft. Digital learning and workforce development report. Microsoft Learn. 2024.
7. SAP. SuccessFactors cloud HR solutions overview. SAP SE. 2023.
8. Unilever. AI-driven recruitment transformation case study. Unilever Corporate Reports. 2023.
9. Workday. Cloud-based HR systems and organizational transformation. Workday White Paper. 2024.

Madina Faris RUSTAMOVA

Master's student at National Defense University, Baku, Azerbaijan

TECHNOLOGICAL TRANSFORMATION IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE MODERN ERA

Summary

In the modern era, technological transformation in the field of human resources management represents the transition of HR functions from the traditional management model to a digital and data-based management model. The application of artificial intelligence, big data (Big Data), cloud technologies and automated systems makes recruitment, employee performance assessment, training and development processes more operational and efficient. This approach allows organizations to make decisions related to human resources based on more accurate analytical indicators. At the same time, transparency in HR processes increases, and subjectivity arising from the human factor is minimized. Technological transformation increases the competitiveness of organizations and raises the HR function to the level of strategic management. At the same time, challenges such as the lack of digital skills and information security remain important problems of this process.

Keywords: digitalization, human resources, artificial intelligence, HR analytics, automation.

Мадина Фарис РУСТАМОВА

Национальный университет обороны, магистрант, Баку, Азербайджан

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННУЮ ЭПОХУ

Резюме

В современную эпоху технологическая трансформация в сфере управления человеческими ресурсами представляет собой переход функций HR от традиционной модели управления к цифровой и основанной на данных модели управления. Применение искусственного интеллекта, больших данных (Big Data), облачных технологий и автоматизированных систем делает процессы подбора персонала, оценки эффективности работы сотрудников, обучения и развития более оперативными и эффективными. Такой подход позволяет организациям принимать решения, связанные с человеческими ресурсами, на основе более точных аналитических показателей. В то же время повышается прозрачность HR-процессов и минимизируется субъективность, возникающая из-за человеческого фактора. Технологическая трансформация повышает конкурентоспособность организаций и поднимает функцию HR до уровня стратегического управления. При этом важными проблемами этого процесса остаются такие вызовы, как недостаток цифровых навыков и информационная безопасность.

Ключевые слова: цифровизация, человеческие ресурсы, искусственный интеллект, HR-аналитика, автоматизация.

Daxil olub: 12.05.2026