

Əliğa Bayram oğlu ƏZİMZADƏ
Qərbi Kaspi Universitetinin doktorantı
E-mail – eliaga.ezimzade.phd@wcu.edu.az
ORCID ID - 0000-0001-5071-2418

MÜƏSSİSƏDƏ İŞ ANALİZİNİN APARILMASI METODLARI VƏ TƏTBİQ SAHƏLƏRİ

Xülasə

Məqalənin məqsədi müəssisədə görülən işlərin mahiyyətini anlamaq üçün iş analizinin aparılmasının əhəmiyyətini göstərmək və onun aparılması metodlarını və tətbiq sahələrini açıqlamaqdır. İş analizi səriştəli analitik tərəfindən görülən işin təbiətinə uyğun metodlarla aparıldıqda və düzgün sənədləşdirildikdə əldə olunan informasiya iş və onu görənlə bağlı qəbul olunan qərarlar üçün vacib baza sənədi rolunu oynayır. İş analizi insan resurslarının idarə edilməsində özül funksiya olsa da, praktikada ona kifayət qədər əhəmiyyət verilmədiyindən bu amil digər insan resursları funksiyalarının da tətbiqində çatışmazlıqlara səbəb olur. Xüsusilə vəzifə təlimatları hazırlanarkən iş analizinin aparılmaması və ya müəssisənin xarakterik xüsusiyyətləri nəzərə alınmadan iş haqqında ümumi məlumatlardan istifadə olunması görülən iş barədə qeyri-obyektiv təsəvvürlərə gətirib çıxarır. Digər insan resurslarının idarə edilməsi funksiyalarının iş analizinin aparılmasından asılılığı, bu asılılığın diqqətə alınmaması nəticəsində yaranan uyğunsuzluqlar məqalədə təsvir olunmuşdur. Beləliklə, iş analizinin bir funksiya kimi kifayət qədər diqqətə alınmaması insan resurslarının idarə edilməsi prosesində qarşıya çıxan problemlərin əsas səbəblərindən biridir. Bu çatışmazlıq aradan qaldırıldıqda digər insan resurslarının idarə edilməsi funksiyalarının da tətbiqində yaxşılaşmalar nəzərə çarpacaqdır.

Açar sözlər: iş analizi, insan resurslarının idarə edilməsi funksiyaları, iş analizi metodları, iş analizinin tətbiq sahələri

JEL: J56

DOI: 10.54414/NXKZ6082

Giriş

Son illərdə insan resurslarının (İR) idarə edilməsinin inkişafı onun ayrı-ayrı funksiyalarının da tədqiq olunmasına təkan verib. Bu mənada İR idarə edilməsinin əsas funksiyalarından olan iş analizinin aparılması ilə bağlı müxtəlif araşdırmalar aparılmış və elmi əsərlər olunmuşdur.

Bəs iş analizi nədir? Qısaca desək, iş analizi görülən iş barəsində məlumatların müxtəlif metodlarla toplanaraq analiz edilməsi və daha sonra müəyyən İR idarə edilməsi proseslərində istifadə olunması üçün strukturlaşdırılmasıdır. İş analizinin mahiyyətini anlamaq üçün aşağıda göstərilən təriflərə nəzər salmaq faydalı olar:

J.Sanchez və E. Levinə görə iş analizi- işin tələbləri, xüsusiyyətləri və komponentləri barədə məlumatların toplanılması, analizi və strukturlaşdırılması prosesidir. [1 s.809] D.Dekenzo və S.Robbin isə qeyd edir ki, iş analizi görülən iş və onun görülməsi üçün tələb olunan bilik və bacarıqlar haqqında informasiyanın əldə olunması

prosesidir. [2 s.120] İş analizi İR idarə edilməsinin başlanğıc nöqtəsidir. İşin nədən ibarət olduğunu anlamadan, digər İR fəaliyyətlərini həyata keçirmək faydasız olacaq. [2 s.125] E.Örücü və M.Mortaşa görə iş analizinin aparılmasının əsas məqsədi- hər hansı bir işin daha az xərclə, daha qısa zamanda və daha asan şəkildə görülməsini təmin etməkdir. [3 s.26] Məqalənin məqsədi iş analizinin aparılması prosesini təsvir etmək, onun aparılması metodlarını və alınan nəticələrin tətbiq sahələrini göstərməklə onun İR idarə edilməsi funksiyası kimi əhəmiyyətini izah etməkdir.

Ədəbiyyat icmalı:

Məqalə hazırlanarkən bu sahəyə aid xarici və yerli nəşrlər nəzərdən keçirilmişdir. Xarici, xüsusilə ingilis dilində iş analizinə aid zəngin ədəbiyyat mövcuddur. (bax, David.A.Decenzo, Stephen P.Robbins, 2010, Fundamentals of Human Resources Management, Noe, Raymond A. Fundamentals of human resource management / Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry

Gerhart, Patrick M. Wright.—Sixth edition.2016 , PHR 2021, SHRM-People 2019 və s.) İnsan resurslarının idarə edilməsi ölkəmizdə yeni inkişaf etdiyindən bu sahədə elmi nəşrlərin az olması, mövcud ədəbiyyatların bəzilərində isə iş analizinin diqqətdən kənar qalması (nümunə üçün, Əliyev T.Q, *İnsan resurslarının idarə edilməsi (Dərs vəsaiti)/ Əliyeva Ş.T., Əliyev R.T. -Bakı, ADNA. 2012, 303 səh.)* və ya detallı şəkildə açıqlanmaması (bax, Əliyev M., Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi (dərslik). Bakı: “İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, 2013. - 532 s.) ciddi boşluğa səbəb olmuşdur. Yerli elmi ədəbiyyata baxış keçirərkən sırf iş analizi prosesinə həsr olunmuş elmi araşdırmaya rast gəlinməmişdir. Məqalə hazırlanarkən müxtəlif yerli və xarici ədəbiyyata baxış keçirilmiş, iş analizinin əhəmiyyəti, metodları, nəticələri, onun digər İR idarə edilməsi funksiyaları ilə əlaqələri barədə məlumatlar toplanmış və təhlil edilmişdir. Təhlil nəticəsində əldə olunan nəticələrlə iş analizinin mahiyyəti və əhəmiyyəti təsvir olunmuşdur.

1. İş analizinin tarixi

Müasir iş analizi anlayışı 1909-1910-cu illərdə meydana gəlmişdir. Anlayışın yaranması F.Teylorun zaman və hərəkət tədqiqatı ilə əlaqələndirilir. Birinci dünya müharibəsi illərində ABŞ-da iş analizində dövlət sektorunda işləyənlərin təsnifatının aparılmasında istifadə olunub. Bir müddət sonra bu metoddan özəl sektorda, xüsusilə bank və sığorta şirkətləri tərəfindən istifadə olunmağa başlayıb. [4 s.59] Hələ ötən əsrin 50-ci illərində bu sahədə elmi nəşrlərin az olmasına baxmayaraq, iş analizi biznes və sənayə sahələrinin idarə edilməsində effektiv bir vasitə olmuşdur. Artıq 70-ci illərdən ABŞ-da xüsusilə əmək mübahisələri ilə bağlı məhkəmə işlərində iş haqqında obyektiv informasiyaya yaranan ehtiyac elmi araşdırmaların inkişafına təkan vermişdir. [5 s.401] 1990-cı illərdən başlayaraq insan resurslarına olan yanaşmanın dəyişməsi, işçi heyətinin idarə edilməsindən daha geniş anlayış olan insan resurslarının idarə edilməsinə keçid iş analizinin roluna da diqqətin artmasına səbəb olmuşdur.

2. İş analizinə hazırlıq

Ümumilikdə iş analizi hazırlıq, məlumatların toplanılması və toplanmış məlumatlardan istifadə olmaqla üç mərhələdən ibarətdir. [6 s.35] İş

analizi prosesinə başlamadan əvvəl ilkin mərhələdə iş analizi aparacaq mütəxəssislərin (bundan sonra – iş analitiki) seçimi və hazırlığı həyata keçirilir. İş analitiklərinin seçilməsinə xüsusi həssaslıqla yanaşılmalıdır. Çünki iş analizi uzun və yorucu bir proses olduğundan, bu prosesi aparacaq iş analitiki anlayışlı, ünsiyyətçi, nəzakətli, obyektiv və səbrli olmaqla yanaşı həm də mətni və sözləri təhlil qabiliyyəti, sözlərdən effektiv istifadə etmək, düzgün sual vermək kimi peşəkar xüsusiyyətlərə də malik olmalıdır. [6 s.36] İş analitiklərinin seçimində diqqət yetirilməli digər xüsusiyyət onların sayıdır. Belə ki, əgər iş analitiklərinin sayı normadan az olarsa hər bir iş analitikinə düşən iş sayı artacağından analiz olunan işlə bağlı bəzi detallar gözdən qaça bilər. Əksinə, iş analitiklərin sayı normadan çox olduqda isə bu müəyyən qarışıqlıqlara, koordinasiyanın pozulmasına, işçi heyətinin isə bu prosesdən tez yorulmasına səbəb ola bilər. [7 s.63] İş analitiklərinin sayı ilə bağlı sözügedən normanın müəyyən olunması üçün aşağıdakı düsturdan istifadə olunur [8 s.38] :

$$\text{İş analitiklərinin sayı} =$$

$$\frac{\text{Görüşüləcək işçilərin sayı}}{\text{Gündəlik orta görüş sayı} \cdot \text{görüş keçirilən günlərin sayı}}$$

Gündəlik orta görüş sayı * görüş keçirilən günlərin sayı

İş analitiklərinin seçimi zamanı üç əsas mənbədən istifadə olunur :

1) Müəssisə daxili – Yuxarıda qeyd olunan şəxsi və peşəkar xüsusiyyətlərə malik işçilər seçilərək, müəyyən təlimatlandırma mərhələsindən sonra bu prosesə cəlb olunurlar.

2) Müəssisədən kənar- Prosesin aparılması üçün bu sahədə ixtisaslaşmış peşəkar mütəxəssislər dəvət olunur.

3) Bu sahədə xidmət göstərən ixtisaslaşmış şirkətlər- Bu şirkətlər prosesdə bir başa iştirak etməsə də müəssisəyə göndərdikləri bu sahədə ixtisaslaşmış ekspert vasitəsilə müəssisənin mütəxəssislərinin iş analitiki kimi təlimatlandırılması, məlumatların toplanması və təhlili prosesinə rəhbərlik edəcəkdir. [8 S.62]

İş analitiklərinin seçimində son mərhələ onların təlimatlandırılmasıdır. İş analizi aparılacaq müəssisənin strukturu, missiya və vizyonu ilə bağlı məlumatların təhlil olunur. Çünki müəssisə barədə ətraflı məlumat əldə olunmadan iş analizi obyektiv şəkildə aparıla bilməz. [9 s.9]

Bundan əlavə iş analitikləri analiz olunacaq işlərlə bağlı vəzifə təlimatları, görülən işlər barədə hesabatlar, əgər varsa əvvəlki iş analizinin nəticələri və s. sənədlərlə tanış olmalıdırlar. Çünki iş analitikinə işlə bağlı ilkin təsəvvürü bu sənədlər əsasında yaranır. Qeyd edilən sənədlər təhlil olunarkən analitik aşağıdakı detallara diqqət etməlidir:

- İşin nədən ibarət olduğu, nə iş görüldüyü;
- İşin necə edildiyi;
- İşin nə üçün edildiyi;
- İşin hansı elementlərdən təşkil olunduğu.

[7 s.237]

3. İş analizi metodları

İş analizinin aparılması üçün düzgün metodun seçilməsi vacib faktordur. Çünki iş barədə obyektiv və detallı məlumatların əldə olunması seçilən metoddan əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır. Metodun seçilməsi zamanı iş analitiki metodun müəssisənin və işin xüsusiyyətlərinə uyğun olmasına diqqət göstərməlidir. Məsələn qeyri-standart xarakterə malik bir işin (yanğınsöndürən) müşahidə ilə öyrənilməsi həm vaxt həm də obyektivlik cəhətdən istənilən nəticəni verməyə bilər. Bəzən isə dəqiqliyin artırılması üçün proses zamanı iki və daha çox metoddan eyni zamanda istifadə olunmasına da rast gəlinir. İş analizinin aparılmasında bir çox metodlardan istifadə olunsada elmi ədəbiyyatda əsasən aşağıdakı metodların adı çəkilir:

- İşçinin öz işi barədə hesabat verməsi
- Birbaşa müşahidə
- Müsahibə
- Aidiyyəti sənədlərə baxış
- Anket və sorğular [10 s.17]

1) **İşçinin öz işi barədə hesabat verməsi**- adından görüldüyü kimi iş analitiki tərəfindən işi görən şəxsdən işin təsvirinin yazılı və ya şifahi şəkildə alınmasıdır. Bu metod daha qısa zamanda və az məsrəflə başa gəlsə də, verilən hesabatda subyektivliyin yüksək olması riski mövcuddur.

2) **Birbaşa müşahidə**- İşçinin birbaşa göz və ya kamera müşahidə vasitəsilə izlənilməsi və qeydə alınmasıdır. M.Akçakaya qeyd edir ki, müşahidə yalnız göz ilə deyil bütün duyğu orqanları vasitəsilə aparıla bilər. Yəni iş barədə ətraflı məlumatın əldə olunması üçün işin bütün elementləri öyrənilməlidir. [7 s.241] Müşahidə metodunun aparılması asan deyildir. Çünki müşahidə olunduğunu hiss edən işçi həyacanlana,

öz təbii halını itirərək səhvlər edə və yaxud iş zamanı həddən artıq canfəşanlıq göstərə bilər. Bütün bu amillər müşahidə nəticələrinin obyektivliyinə xələl gətirə bilər. Həmçinin zehni əməyə əsaslanan işlərin analizi zamanı bu metodun tətbiqi uyğun deyildir. Müşahidə metodunun düzgün aparılması üçün aşağıda qeyd olunan amillərə diqqət edilməlidir:

- Müşahidə prosesindən əvvəl iş barədə məlumatlarla tanış olmaq;
- Müşahidə prosesi zamanı davamlı şəkildə qeydlər aparmaq, prosesin sonunda bu müvafiq əlavə və düzəlişlər etmək;
- Prosesində sonunda çatışmayan məlumatları işçinin birbaşa rəhbəri ilə müzakirə edərək tamamlamaq;
- Səhvlərdən yayınmaq üçün eyni işi görən ən az iki işçi müşahidə olunmalıdır;
- İşin elementləri fərqli işçilər tərəfindən həyata keçirilirsə bu işçilərin də müşahidə olunması zəruridir;
- İşçi təbii iş şəraitində müşahidə olunmalıdır (xüsusi hallar nəzərə alınmalıdır);
- Müşahidə olunan işçi ortalama iş qabiliyyətinə malik olmalıdır, nə çox zəif nə də çox çalışqan işçinin müşahidə olunması məqsəddə uyğun deyil.

3) **Müsahibə**- Bu metoddan daha çox işçinin öz işi barədə verdiyi hesabatın və ya anket cavablarının aydınlaşdırılması və dəqiqləşdirilməsi üçün ikinci metod kimi istifadə olunur. Müsahibənin uğurlu olması əhəmiyyətli dərəcədə müsahibəni aparan şəxsdən- yəni iş analitikindən asılıdır. İş analitiki müsahibədən qabaq əvvəlki metodun nəticələri ilə eləcə də iş barədə aidiyyəti sənədlərlə tanış olaraq müsahibə üçün hazırlanmalıdır. Müsahibənin səmimi şəraitdə keçməsi iş barədə daha ətraflı məlumatların əldə olunması üçün zəmin yaradır. Müsahibə təkə işçinin özü ilə deyil, həmçinin onun birbaşa rəhbəri və tabeliyində olan şəxslərlə də keçirilə bilər. [10 s.20]

4) **Aidiyyəti sənədlərə baxış**- İş analitikinə işlə bağlı sənədlərlə tanışlığı yuxarıda da qeyd etdiyimiz kimi təlimatlandırma prosesindən başlayır. Lakin təlimatlandırma prosesində işin ümumi təsvirinin yaradılması üçün sənədlərin öyrənilməsinə daha az vaxt sərf olunur. Aidiyyəti sənədlər dedikdə vəzifə təlimatları, görülən iş barədə hesabat, əvvəlki iş analizinin nəticələri ilə

yanaşı işin daha yaxşı öyrənilməsi üçün performans qiymətləndirmə nəticələri, auditor rəyləri, iş yerlərinin və işçilərin attestasiya nəticələri və s. sənədlərdən istifadə oluna bilər. [10 s.8]

5) **Anket və sorğular**- Anket və sorğular özündə işin elementləri, iş şəraiti, iş tələbləri ilə bağlı sualları ehtiva edir. Həmçinin anket və sorğularda işin yaxşılaşdırılması ilə bağlı təkliflər və şikayətlər üçün də yer ayrılır. Bu metod zaman və xərclər cəhətdən daha qənaətlı olub, daha çox işçinin iştirakı ilə daha çox məlumat alınmasını təmin edir. Lakin sualların qarışıq və ya kifayət qədər aydın olmaması, verilən suallara qeyri-səmimi cavablar verilməsi bu metodun əsas riskləridir. Bu səbəbdən anket metodu digər metodlarla dəstəkləndiyi zaman daha effektiv ola bilər.

4. Tətbiq sahələri

İş analizi prosesində toplanan məlumatlar təhlil olunaraq yekunda işin təsviri və tələblərinin yer aldığı vəzifə təlimatı hazırlanır. İngilis dilli ədəbiyyatlarda bu daha çox işin təsviri və işin xüsusiyyətləri (job description and job specification) kimi istifadə olunsada ölkəmizdə bu iki sənəd birləşdirilərək vəzifə təlimatı kimi qeyd olunur. Vəzifə təlimatının hazırlanması bu prosesin son məhsulu olub, özündə iş barədə real məlumatları əks etdirir. Qeyd edək ki, hal-hazırda bir çox müəssisələrdə şablon kimi istifadə olunan vəzifə təlimatlarında müəssisənin və işin xarakterik xüsusiyyətləri nəzərə alınmayıb və işin real təsvirindən uzaqdır. İş analizi nəticəsində əldə olunan məlumatlar bir sıra sahələrdə, o cümlədən işə qəbul, təlim və inkişaf, performansın idarə olunması, əmək mübahisələri zamanı da istifadə olunur: [10 s.13]

1) **İş metodlarının və proseslərinin yaxşılaşdırılması** – daimi yaxşılaşdırma prinsipi əsasında iş prosesinin inkişafı zamanı iş analizi nəticələrinə də istinad olunur.

2) **İşə qəbul**- İşə qəbul prosesində vəzifə təlimatı baza sənədi rolunu oynayır. Çünki həm işəgötürən vəzifə təlimatı əsasında namizədin əsas kriteriyalarını müəyyən edir həm də namizəd vəzifə təlimatı əsasında hazırlanan iş elanından iş haqqında real məlumatlar əldə etmiş olur. Bir çox hallarda iş elanlarında real vəzifə təlimatlarına əsaslanmadan şablon məlumatlardan istifadə edilir. Bu zaman işə uyğun olmayan şişirdilmiş məlumatlar və tələblər qeyd

olunur ki, bu da gələcəkdə bir sıra uyğunsuzluqlara və əmək mübahisələrinə səbəb olur.

3) **Təlim və inkişaf** – İşçilər heç də həmişə tutduqları vəzifəyə tam uyğun olmurlar. Vəzifə təlimatındakı tələblər norma kimi qəbul edilərək işçilər həmin normaya uyğun olması üçün təlim və inkişaf prosesinə cəlb edirlər.

4) **Performansın idarə olunması**- İş analizi işçilərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində və mükafatlandırma prosesində də əhəmiyyətli rol oynayır. İş analizi nəticəsində işçinin gördüyü işlər düzgün müəyyənləşdirildikdə işçinin fəaliyyətini həmin işə nəzərən yoxlamaq daha asan olar. [10 s.9]

Nəticə

Bu gün ölkəmizdə əksər müəssisələrdə İR idarə edilməsi bölmələrinin mövcud olmasına baxmayaraq iş analizi aparılmır. Nəticədə müxtəlif vəzifə təlimatı şablonlarından və iş barədə subyektivliyi yüksək məlumatlardan istifadə edilir. Nümunə olaraq qeyd edək ki, xüsusilə dövlət müəssisələrində 2005-ci ildə təsdiq olunmuş bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələrinin Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası, həmçinin 2006-cı ildə təsdiq olunmuş Fəhlə peşələri və işlərin Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçası şablon kimi istifadə olunur. Lakin bu VTİSK-lərin əsas çatışmazlığı özündə müasir peşə və ixtisasları ehtiva etməməyi, orda göstərilən bəzi peşə və vəzifələrin texnologiyanın inkişafı nəticəsində aradan getməyi, eləcə də vəzifə təlimatlarının həddən artıq ümumi olmasıdır. VTİSK-lər nümunə olaraq qəbul edilsə də, istifadə edildikdə hər bir müəssisənin və peşənin özünəməxsus xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla müvafiq düzəliş və əlavələr edilə bilər.

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən deyə bilərik ki, müəssisədə İR idarə edilməsinin təşkili məhz iş analizinə aparılmasından başlanılmalıdır. İş analizi İR idarə edilməsi sistemində bünövrə rolunu oynayır. Çünki işçilərin gördüyü iş barədə, vəzifə funksiyaları barədə real məlumatlar olmadan planlaşdırma, işə qəbul, təlim və inkişaf, performansın idarə edilməsi, mükafatlandırma və digər insan resursları funksiyalarının tətbiqi səmərəli olmayacaqdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

- 1) Sanchez.J., Levine.E. Accuracy or Consequential Validity: Which Is the Better Standard for Job Analysis Data? *Journal of Organizational Behavior*. Noyabr 2000; №7, s.809
- 2) Decenzo.D., Robbins.S. *Fundamentals of Human Resources Management*, John Wiley & Sons, Inc, 2010 s.120,125
- 3) Örucü.E., Mortaş M, Kamu Kurumlarında Analizi Çalışmaları. *YÖNETİM VE EKONOMİ*. 2005 Cild:12, №1, s.26
- 4) Aldemir.C [və b.], *Personel Yönetimi*, Barış Yayınları – Fakülteler Kitabevi, 1-ci cild, İzmir, 1993, s.59
- 5) Supreme Court, *Griggs v Duke Power Co.*,
<https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/401/424>
- 6) Seleş.Ö., İnsan kaynakları yönetiminde iş analizinin yeri: Örnek bir uygulama. Konya, 2019 s.35-36
- 7) Murat Akçakaya, İnsan kaynakları planlamasının bir aracı olarak norm kadro uygulaması, Ankara, 2008, s.63,237,241
- 8) Bingöl D., *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Basımevi, 1990. S.38,62
- 9) Demir.C. [və b.] *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler Ve Uygulamalar*, Ankara: Nobel Yayınevi. 2005, s.9
- 10) *Professional in Human Resources – International (PHRi) Workbook, Module One: Talent Acquisition*. International Human Resource Certification Institute, 2022, s.8-20

Aliaga Bayram AZIMZADE

Doctoral student of Western Caspian University

METHODS AND AREAS OF APPLICATION OF JOB ANALYSIS IN THE ENTERPRISE

Summary

The purpose of the article is to show the importance of conducting business analysis in order to understand the essence of the work done in the enterprise, and to explain its methods and areas of application. When a job analysis is conducted by a competent analyst using methods appropriate to the nature of the work performed and properly documented, the information obtained serves as an important baseline document for decisions made about the work and the person performing it. Although job analysis is a core function in human resource management, in practice it is not given enough importance, this factor causes deficiencies in the application of other human resources functions. In particular, failure to conduct a job analysis when preparing job instructions or using general information about the job without taking into account the characteristic features of the enterprise leads to non-objective perceptions of the work performed. The article describes the dependence of other human resources management functions on job analysis and the inconsistencies caused by not taking into account this dependence. Thus, insufficient attention to job analysis as a function is one of the main reasons for the problems encountered in the process of human resource management. When this deficiency is eliminated, improvements in the application of other human resources management functions will be noticeable.

Key words: job analysis, human resources management functions, job analysis methods, application areas of job analysis

Алиага Байрам АЗИМЗАДЕ

Докторант Западно-Каспийского Университета

МЕТОДЫ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АНАЛИЗ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ**Резюме**

Цель исследования показать важность проведения анализ работы для понимания сути проводимой работы на предприятии, объяснить его методы и области применения. Когда анализ работы проводится компетентным аналитиком с использованием методов, соответствующих характеру выполняемой работы и надлежащим образом документируемых, полученная информация служит важным исходным документом для принятия решений в отношении работы и лица, ее выполняющего. Хотя анализ работы является основной функцией в управлении человеческими ресурсами, на практике ему не придается должного значения, этот фактор вызывает недостатки в применении других функций человеческих ресурсов. В частности, непроведение анализа работы при составлении должностных инструкций или использование общих сведений о работе без учета характерных особенностей предприятия приводит к необъективному восприятию выполняемой работы. В статье описывается зависимость других функций управления человеческими ресурсами от анализа должностей и несоответствия, вызванные неучетом этой зависимости. Таким образом, недостаточное внимание к анализу работы как функции является одной из основных причин проблем, возникающих в процессе управления человеческими ресурсами. Когда этот недостаток будет устранен, станут заметны улучшения в применении других функций управления людскими ресурсами.

Ключевые слова: Анализ работы, функции управления человеческими ресурсами, методы анализа работы, области применения анализа работы.

Daxil olub: 08.03.2023