

Elşən Gülməmməd oğlu ALCANSOY

Qərbi Kaspi Universiteti magistrantı

“Nərimanov Tibb Mərkəzi” publik hüquqi şəxsin Ümumi şöbəsinin müdiri

E-mail: elshan.alcansoy@gmail.com

TƏŞKİLATLARDA İNSAN RESURSLARININ İDARƏEDİLMƏSİNDƏ İNNOVASIYA YÖNÜMLÜ LAYİHƏLƏRİN TƏTBİQİ

Xülasə

Bu məqalə, təşkilatlarda insan resurslarının (HR) idarə edilməsində innovasiya yönümlü layihələrin tətbiqini araşdırır. İnsan resurslarının idarə edilməsində innovativ yanaşmaların əhəmiyyətini vurğulayan məqalədə texnoloji irəliləyişlərlə birgə, müasir idarəetmə üsullarının əhəmiyyətindən bəhs edilir. Burada, layiqli işçilərin seçilməsi, istedadların təlimi və inkişafı kimi prosesləri optimallaşdırmaq üçün rəqəmsal platformaların, avtomatlaşdırılmış sistemlərin və analitik vasitələrin tətbiqinə müraciət edir. Bundan əlavə, məqalədə güclü işəgötürən brendinin yaradılması məsələsi ön plana çəkilir. Məqalədə bu innovativ layihələrin işçilərin məmnuniyyətini və məhsuldarlığını artırmaqla təşkilati performans və rəqabət qabiliyyətinə necə müsbət təsir göstərdiyi izah edilir. Bundan əlavə, təşkilati məqsədlərə nail olmaqda innovasiyaya əsaslanan HR menecmentinin strateji əhəmiyyətini vurğulayır. Keys tədqiqatları və real dünya nümunələri təqdim etməklə, məqalə HR təcrübələrində innovasiyaların tətbiqinin praktik faydalarını nümayiş etdirir. Nəticələr göstərir ki, bu innovativ yanaşmaları mənimsəyən təşkilatlar sürətlə dəyişən biznes mühitində daha yüksək effektivlik, uyğunlaşma və davamlı uğur əldə edə bilirlər. Bu hərtərəfli təhlil insan resurslarının və bu resursların idarə olunmasının təşkilatlar üçün strateji mahiyyətini, eyni zamanda, yeniliklərə cavab verən, innovativ yanaşmalara açıq olan HR siyasətinin işəgötürəni bazar qiymətinə, nüfuzuna nə dərəcə təsir etdiyini göstərir.

Açar sözlər: “İnsan resursları”, “innovasiya”, “idarəetmə”, “layihələr”, “texnologiya”.

JEL: E 00

UOT: 338

DOI: <https://doi.org/10.54414/ZBVF9899>

Giriş

İnsan Resurslarının İdarə edilməsi (HRM) təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün insanların effektiv idarə edilməsinə diqqət yetirən təşkilatlar daxilində vacib bir funksiyadır. HR, işə qəbul, təlim, performansın idarə edilməsi, işçilərlə münasibətlər və kompensasiya daxil olmaqla bir sıra fəaliyyətləri əhatə edir. Təşkilatların uğurlarının əsasən onların istedadlı işçiləri cəlb etmək, inkişaf etdirmək və saxlamaq bacarıqlarından asılı olduğunu başa düşdüyü üçün HRM-nin strateji əhəmiyyəti yüksək dərəcədə artmışdır.

Bugünkü sürətli və yüksək rəqabətli biznes mühitində HRM-nin rolu ənənəvi inzibati vəzifələrdən kənara çıxdı. İndi o, məhsuldar və məşğul işçi qüvvəsini inkişaf etdirmək üçün HR təcrübələrinin təşkilati məqsədlərlə uyğunlaşdırıldığı strateji komponenti ehtiva edir. Effektiv HRM işçilərin performansının yaxşılaşmasına, iş

məmnunluğunun artmasına və təşkilati səmərəliliyin artmasına kömək edir və nəticədə daha yaxşı biznes nəticələrinə gətirib çıxarır. Texnologiya sürətlə inkişaf etməyə davam etdikcə, HR funksiyalarının idarə olunmasında əhəmiyyətli dəyişikliklərə səbəb olur. İnnovativ texnologiyaların və metodologiyaların HRM təcrübələrinə inteqrasiyası təşkilatların rəqabətə davamlı olması üçün vacibdir. Bu məqalə HRM-də innovasiya yönümlü layihələrin tətbiqini araşdırır, onların əhəmiyyətini və təşkilati uğura təsirini vurğulayır.

Məqalənin məqsədi. Bu məqalənin əsas məqsədi təşkilat performansını artırmaq üçün innovasiya yönümlü layihələrin HRM-də necə tətbiq oluna biləcəyini araşdırmaqdır. Məqalə HR-də ən son tendensiyaları və texnologiyaları təhlil edərək, bu yeniliklərin tətbiqinin faydaları və çətinlikləri haqqında anlayışlar təqdim etmək

məqsədi daşıyır. O, müasir idarəetmə üsullarının, rəqəmsal platformaların, avtomatlaşdırılmış sistemlərin və analitik vasitələrin HR proseslərini necə optimallaşdırma biləcəyini və güclü işəgötürən brendinə necə töhfə verə biləcəyini nümayiş etdirməyə çalışır.

İnsan Resurslarının idarəedilməsində innovasiyanın əhəmiyyəti: İnsan Resurslarının İdarə edilməsində (HRM) innovasiya HR funksiyasının səmərəliliyini və effektivliyini artırmaq üçün

yeni konsepsiyaların, metodların, strategiyaların və texnologiyaların tətbiqini nəzərdə tutur. Təşkilatlar sürətlə dəyişən biznes mühitində rəqabətə davamlı və çevik qalmağa çalışdıqca, HRM-də innovasiyaların rolu getdikcə daha vacib olur. Burada innovasiyanın HR funksiyasında mühüm rol oynadığı altı əsas yol var: [8]

Cədvəl 1.

HR İnnovasiya Sahəsi	Təsvir
İşə qəbul və istedadların əldə edilməsi	İşə qəbul prosesini təkmilləşdirmək və yüksək istedadlıları cəlb etmək üçün yeni metod və texnologiyaların tətbiqi.
Müxtəliflik və İnküzivlik	Müxtəlifliyi təşviq etmək və inküziv iş yeri mədəniyyəti yaratmaq üçün innovativ strategiyaların həyata keçirilməsi.
HR Texnologiyası	Prosesləri asanlaşdırmaq, səmərəliliyi artırmaq və işçilərin təcrübəsini artırmaq üçün yeni HR texnologiyalarının qəbulu.
Performans İdarəetmə	İşçilərin fəaliyyətini izləmək, qiymətləndirmək və təkmilləşdirmək üçün innovativ yanaşmalardan istifadə.
İşçilərin bağlılığı	Müsbət iş mühiti yaratmaq və işçilərin məmnunluğunu artırmaq üçün innovativ təşəbbüslərin həyata keçirilməsi.
İşçilərin Öyrənilməsi və İnkişafı	İşçilər arasında davamlı öyrənmə və bacarıq inkişafını asanlaşdırmaq üçün yeni konsepsiya və texnologiyalardan istifadə.

Cədvəl 1-də sadalanan HR siyasətində innovativ yanaşmaların müfəssəl təfsirini aşağıda qeyd edək.

1. Təkmilləşdirilmiş işə qəbul və istedadların əldə edilməsi

İnnovasiyanın rolu: Süni intellektlə işləyən ərizəçi izləmə sistemləri, sosial media işə qəbulu və immersiv işə baxış üçün virtual reallıq kimi innovativ işə götürmə üsulları istedadların əldə edilməsi prosesini asanlaşdırır.

Üstünlüklər: Bu texnologiyalar ən yaxşı namizədləri cəlb etmək və müəyyən etmək qabiliyyətini artırır, işə götürmə vaxtını azaldır və ümumi namizəd təcrübəsini təkmilləşdirir.

İnnovativ işə götürmə üsullarını mənimsəyən təşkilatlar yüksək səviyyəli istedadları daha səmərəli şəkildə cəlb edə və işə götürə bilirlər. Süni intellektlə işləyən alətlər və rəqəmsal platformalar işə qəbul prosesini sadələşdirir, işə götürmə vaxtını azaldır və namizədin keyfiyyətini artırır.

2. Müxtəliflik və İnküzivlik

İnnovasiyanın rolu: Məlumat analitikasından və süni intellektdən istifadə daha müxtəlif və əhatəli işçi qüvvəsini təmin edərək, işə qəbul və yüksəlişlərdə qərəzləri müəyyən etməyə və azaltmağa kömək edə bilər.

Üstünlüklər: Müxtəlif və əhatəli iş yeri yaradıcılığı inkişaf etdirir, qərar qəbul etməyi təkmilləşdirir və təşkilatın nüfuzunu artırır, onu yüksək səviyyəli istedadlar üçün daha cəlbedici edir.

Məlumat analitikasından və süni intellektdən istifadə etməklə təşkilatlar işə götürmə və irəliləmə təcrübələrində təzadları müəyyən edə və azalda bilər. Bu, daha müxtəlif və əhatəli işçi qüvvəsinə gətirib çıxarır ki, bu da yaradıcılığı, problemləri həll etməyi və ümumi təşkilati performansını artırır.

3. Təkmilləşdirilmiş HR texnologiyası

İnnovasiyanın Rolu: Bulud əsaslı HR sistemləri, mobil proqramlar və təhlükəsiz məlumatların idarə edilməsi üçün blokçeyn kimi qabaqcıl HR texnologiyalarının inteqrasiyası HR əməliyyatlarını dəyişdirir.

Üstünlüklər: Bu texnologiyalar real vaxt rejimində məlumat əldə etməyi təmin edir, məlumatların təhlükəsizliyini artırır, prosesin səmərəliliyini artırır və daha yaxşı qərar qəbul etməyi asanlaşdırır.

Bulud əsaslı HR sistemləri və mobil proqramlar kimi qabaqcıl texnologiyaların inteqrasiyası HR əməliyyatlarını dəyişdirdi. Bu texnologiyalar real vaxt rejimində verilənlərə çıxışı təmin edir, məlumatların təhlükəsizliyini artırır və prosesin səmərəliliyini artırır, daha yaxşı qərar qəbul etməyə və strateji planlaşdırmağa imkan verir.

4. Daha yaxşı Performans İdarəetmə

İnnovasiyanın rolu: Davamlı performans idarəetmə sistemlərinin, real vaxt rejimində əks əlaqə vasitələrinin və performans analitikasının qəbulu işçilərin performansını idarə etmək üçün daha dinamik və həssas yanaşmaya imkan verir.

Üstünlüklər: Təkmil performans idarəetmə təcrübələri işçilərin daha yüksək məhsuldarlığına, təşkilat məqsədləri ilə daha yaxşı uyğunlaşmasına və işçilərin məmnuniyyətinin artmasına səbəb olur.

Davamlı performans idarəetmə sistemləri və real vaxt rejimində əks əlaqə vasitələri işçilərin performansının idarə olunmasında inqilab etdi. Bu yeniliklər daha yüksək məhsuldarlığa, təşkilat məqsədləri ilə daha yaxşı uyğunlaşmaya və işçilərin məmnuniyyətinin artmasına səbəb olur.

5. Təkmilləşdirilmiş işçi bağlılığı

İnnovasiyanın rolu: İşçilərin sağlamlıq proqramları, həvəsləndirici platformalar və rəy sorğuları kimi innovativ cəlb etmə alətləri işçilərin bağlılığının ölçülməsində və gücləndirilməsində mühüm rol oynayır. Bu alətlər işçilərin əhval-ruhiyyəsi ilə bağlı real vaxt anlayışını təmin edir və təşkilatlara problemləri operativ şəkildə həll etməyə, dəstəkləyici iş mühiti yaratmağa və işçilərin töhfələrini effektiv şəkildə tanımağa və mükafatlandırmağa imkan verir.

Üstünlüklər: Bu innovativ alətlər nəticəsində əldə edilən daha yüksək məşğulluq səviyyələri işçilərin sədaqətinin artmasına, dövryyə nisbətlərinin aşağı düşməsinə və daha müsbət təşkilat mədəniyyətinə gətirib çıxarır. İşçilər özlərini dəyərli və məşğul hiss etdikdə, yüksək dövryyə ilə bağlı xərcləri və pozuntuları azaldaraq, təşkilatda qalma ehtimalı daha yüksəkdir. Bundan

əlavə, müsbət təşkilat mədəniyyəti ümumi təşkilatı performansını və uğuru təmin edən əməkdaşlıq və motivasiyalı işçi qüvvəsini inkişaf etdirir.

HRM-də innovativ yanaşmaların inteqrasiyası işçilərin bağlılığını əhəmiyyətli dərəcədə artırır, daha xüsusi və məhsuldar işçi qüvvəsinə töhfə verir. Bu məşğulluq təkcə işçilərin təcrübəsini artırır, həm də təşkilatın nüfuzuna və rəqabətli biznes mənzərəsindəki uğuruna müsbət təsir göstərir.

6. Təkmilləşdirilmiş işçilərin təlimi və inkişafı

İnnovasiyanın rolu: Elektron təhsil platformalarından, virtual sinif otaqlarından və süni intellektə əsaslanan fərdiləşdirilmiş öyrənmə yollarından istifadə davamlı öyrənmə və inkişafı dəstəkləyir.

Üstünlüklər: Bu innovativ öyrənmə həlləri işçilərin bacarıqlı və uyğunlaşa bilmələrini təmin edərək, təşkilatın ümumi böyüməsinə və rəqabət qabiliyyətinə töhfə verir.

Elektron təhsil platformaları, virtual sinif otaqları və süni intellektə əsaslanan fərdiləşdirilmiş təlim yolları işçilərin təlim və inkişafını modernləşdirib. Bu yeniliklər işçilərin bacarıqlı və uyğunlaşa bilmələrini təmin edərək, təşkilatın böyüməsinə və rəqabət qabiliyyətinə töhfə verir.

Nəticə

İnnovasiya bugünkü biznes mühitinin mühüm aspektidir. Müəssisələr iş yerinin inkişaf edən ehtiyaclarını ödəmək üçün öz HR təcrübələrini daim modernləşdirməyə çalışmalıdırlar. İnsan resurslarının idarə edilməsinə (HRM) innovativ yanaşmaların inteqrasiyası bugünkü biznes mənzərəsinin mürəkkəbliklərini idarə etməyi hədəfləyən təşkilatlar üçün çox vacibdir. Bu yanaşmalar davamlı uğura yolu tutan işəgötürən brendinin qurulmasına və qorunmasına kömək edir. İnnovasiya yönümlü HRM strategiyalarının həyata keçirilməsində müşahidə olunur ki, insan resurslarının idarə olunmasında innovativ yanaşmaların inteqrasiyasının nəticələri təşkilatların sürətlə inkişaf edən biznes mühitində inkişaf etmələrinə kömək etməkdədir və öz həlledici rolunu oynayır. Bu yenilikləri qəbul etməklə təşkilatlar işəgötürən brendini yarada və qoruya, işçilərin məmnuniyyətini və məhsuldarlığını artırma və davamlı uğur qazana bilər. HR innovasiyasına mütərəqqi yanaşmanı mənimsəyən təşkilatlar,

şübhəsiz ki, yüksək məhsuldar və məşğul işçi qüvvəsinin mükafatlarından həzz alacaqlar.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Bersin, J. (2017). *HR and HR Technology in India: Growth, Purpose and Value*. SHRM.
2. Chetia, J. (2014, April). Human Resource Development and the Context of India. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4).
3. Huselid, M. (1995). The impact of human resource management on turnover, productivity, and corporate performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-672.
4. Khare, P. (2018). *The role of HR and the rise of India's Tech Industry*. BIEF Blog.

5. Storey, J. (1995). *Human Resource Management: A critical Text*. Routledge Publication.

6. Tanwar, S. (2019). *Indian companies are investing in human resource technologies to cut costs*. scroll.in.

7. Volt, R. (2009). *Society and Technological Change* (7th ed.). Worth Publications.

8. <https://www.workhuman.com/blog/hr-innovation/>, 2024

9. https://councils.forbes.com/forbes-humanresourcescouncil?utm_source=forbes.com&utm_medium=referral&utm_campaign=forbes-links&utm_content=expert-panel-bio, 2024

Elshan Gulmammad oğlu ALCANSOY

Implementation of innovation-oriented projects in human resource management in organizations

Summary

This article examines the application of innovation-oriented projects in human resource (HR) management in organizations. Emphasizing the importance of innovative approaches in human resource management, the article discusses the importance of modern management methods along with technological achievements. It's about using digital platforms, automated systems and analytics to optimize processes like recruitment, training and talent development. In addition, the article highlights the challenge of creating a strong employer brand. The article explains how these innovative projects positively affect organizational efficiency and competitiveness by increasing employee satisfaction and productivity. It also emphasizes the strategic importance of innovative human resource management in achieving organizational goals. The article demonstrates the practical benefits of incorporating innovation into HR practices by providing case studies and real-life examples. The results show that organizations that adopt these innovative approaches are able to achieve greater efficiency, adaptability and sustainable success in a rapidly changing business environment. This comprehensive analysis shows the strategic nature of human resources and the management of these resources for organizations, and at the same time, HR policies that respond to innovation and are open to innovative approaches affect the employer's market value and reputation.

Keywords: "Human resources", "innovation", "management", "projects", "technology".

Эльшан Гюльмамед оглы АЛДЖАНСОЙ

**РЕАЛИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОЕКТОВ В
ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Резюме

В данной статье рассматривается применение инновационно-ориентированных проектов в управлении человеческими ресурсами (HR) в организациях. Подчеркивая важность инновационных подходов в управлении человеческими ресурсами, в статье обсуждается важность современных методов управления наряду с технологическими достижениями. Речь идет об использовании цифровых платформ, автоматизированных систем и аналитики для оптимизации таких процессов, как подбор, обучение и развитие талантов. Кроме того, в статье освещается проблема создания сильного бренда работодателя. В статье объясняется, как эти инновационные проекты положительно влияют на эффективность и конкурентоспособность организации за счет повышения удовлетворенности и производительности сотрудников. Он также подчеркивает стратегическую важность инновационного управления человеческими ресурсами в достижении организационных целей. Статья демонстрирует практические преимущества внедрения инноваций в практику управления персоналом, предоставляя тематические исследования и примеры из реальной жизни. Результаты показывают, что организации, применяющие эти инновационные подходы, способны достичь большей эффективности, адаптируемости и устойчивого успеха в быстро меняющейся бизнес-среде. Этот комплексный анализ показывает стратегический характер человеческих ресурсов и управления этими ресурсами для организаций, и в то же время кадровая политика, которая реагирует на инновации и открыта для инновационных подходов, влияет на рыночную стоимость и репутацию работодателя.

Ключевые слова: «Человеческие ресурсы», «инновации», «менеджмент», «проекты», «технологии».