

Türkanə Məcnun qızı VAZEHİ
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti
E-mail: turkan.mammadova13@mail.ru

BİZNESİN İNKİŞAFINDA KADR POTENSİALINDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ OLUNMASININ MÜASİR PROBLEMLƏRİ

Xülasə

Biznesin inkişafında kadr təminatı onun fəaliyyətinin səmərəliliyinin müəyyən edilməsində vacib qollarından biridir. Müasir dövrdə rəqabət mühiti artan və böyüyən bizneslərdə təcrübəli, yüksək ixtisaslı kadra malik olmadan öz mübarizəsini göstərə bilməz və inkişaf edə bilməz. Kadr seçimləri zamanı ciddi yanaşmaq və biznesinin tələblərinə uyğun işçi seçmək hər bir müəssisənin ən vacib məsələsidir. Biznesi lazımi kadrlarla təmin etmək üçün iş zamanı hansı vəzifə öhdəliklərini yerinə yetirəcəklərini və bu işlərin hansı xüsusiyyətə malik olduqlarını müəyyənləşdirib iş axtaranlara düzgün məlumat ötürmək lazımdır.

Açar sözlər: kadr, biznes mühiti, istiqamət, əmək bazarı

JEL: Q13

UOT: 332

DOI: <https://doi.org/10.54414/MGAU7048>

Giriş

Biznesin inkişafında kadr potensialından səmərəli istifadə olunması, hər bir müəssisə üçün həm uğur həm də davamlı inkişaf amilidir. Müəssisənin kadr potensialı onların bacarıq, bilik və təcrübəsini əhatə edir. Kadr potensialından səmərəli istifadə olunmasının qarşısını alan müasir problemlər aşağıdakılardır.

1. Yüksək ixtisaslı kadrların itirilməsi (işçi çevriliyi) - yüksək ixtisaslı kadrların itirilməsində ən böyük səbəblərdən biri işçinin əməyinin yetəri qədər dəyərləndirilməməsi, istədiyi pozisiyada olmaması, işçinin daima gözləmə mövqeyində gözləndirilməsidir. Bu zaman işçi başqa yerlərdən yüksək əmək haqqı, yaxşı iş şəraiti və əlavə təkliflər olduğu üçün uzun illərdə çalışdığı iş yerini tərk edir. Bu zaman müəssisə ya öz işçini saxlamalı bunun üçün lazımı tədbirləri görməlidir yadək yeni işçi işə alınmalıdır. Yeni işçinin işə alınması müəssisənin həm performansını zəiflədir həm də yeni gələn işçinin uyğunlaşması, təlimatlanması uzun vaxt alır. Bu səbəbdən qərar verərkən həm biznesi, həm maddi yönümü həm də şirkətin gələcəyini düşünərək qərar verilməlidir.

2. İşçilərin motivasiya olunmaması - motivasiya işçinin həm iş keyfiyyətini yüksəldir, həm də iş

çinin şirkətə bağlılığını artırır. Motivasiya olmadan işləyən işçi gördüyü işi borc kimi bilir, və sadəcə gündəlik verilən tapşırıqları icra edib öz iş saatının bitməsinə gözləyir. Bunu gizli işsizlik kimi də adlandırmaq olar. İşçi özü işdə olsa da amma iş üçün heç bir yenilik etmir sadəcə işliymiş kimi görünür.

3. Kadrların təlim-tədrisinə, inkişafına yatırım edilməməsi - müasir dövrdə bəzi şirkətlər öz işçilərinin bilik və bacarıqlarını artırmaq üçün lazım olan maliyyəni qoymur və buda işçilərin məhsuldarlığını və innovativliyini aşağı salır. Bu zaman həm işçiləri yenilikləri öyrənməmiş olur həm karyera yüksəlişini ləngidir, həm də şirkətin bazar rəqabətindən geri qalmasına səbəb olur.

4. Kadrların qiymətləndirilməsində şəffaflıq və ədalətsizlik

Bəzi müəssisələrdə işçilərin qiymətləndirilməsi zamanı qeyri-şəffaflıq və ədalətsizlik müşahidə olunur. Bu işçilərin marağının azalmasına və aralarında məmnuniyyətsizliyin yaranmasına səbəb olur. Yaratdığı problemlər işçi sadıqlığını azaldır, əməyin verimliliyini düşürür, və motivasiyadan düşməsinə səbəb olur. İşçi işlədiyi mühitin ədalətlə idarə olunduğuna inanmalı, verilən düzgün qərar və düzgün qiymətləndirmə nəticəsində şirkətə bağlılığı artmalıdır.

5. İş yeri mədəniyyətinin zəif olması

İ. Yerində dəstəkləyici və sağlam mühitin olmaması işçilərin öz potensial inkişafına mane olur. Əməkdaşlığı və əlaqələri təşvik etmək, yaxşı bir iş mühitə yaratmaq vacibdir. İş yeri mədəniyyətinin zəifliyi işçilər arasında psixoloji stressə, konfliktlərə və motivasiyanın azalmasına səbəb olur.

6. İşçilərin istifadə olunmayan potensialı

İşçilərin bacarıq və potensialı tam istifadə olunmur. İşçilərin bəziləri özlərini daha yüksək vəzifədə görür, amma müəssisələr inkişafı üçün imkan vermir. Bu da işçinin məmnun olmasına səbəb olur, nəticədə müəssisənin potensialı zəifləyir.

7. Texnoloji inkişaf və rəqəmsal bacarıqların əksikliyi.

Texnoloji yeniliklər müasir biznes mühitində çox sürətlə dəyişir. İşçilərin texnoloji dəyişikliklərə uyğunlaşmaması onların bacarıqlarını köhnəldir və yeni texnologiyaya uyğunlaşa bilmirlər. Avtomatlaşdırma və rəqəmsal transformasiya sahələrində geri qalmaq, müəssisənin rəqəbat qabiliyyətini zəiflədir.

8. Kadrların ixtisaslaşması və yetərsiz uyğunlaşması.

Bir çox müəssisələr işə qəbul zamanı yeni nəsil işçilər üçün ixtisaslaşma və uyğunluq məsələlərinə diqqət etmirlər. Əgər işçilər öz sahələrində ehtiyac olan bacarıqları və ixtisasları əldə edə bilmirsə, bu zaman istənilən səviyyədə inkişaf edə bilməz.

İşçilərin yalnız əsas bacarıqlar və ilkin təhsillə işə qəbul edilmələri, həm öz potensiallarını həyata keçirməyə həm də müəssisənin innovativlik bacarığını zəiflədir.

Yeni texnologiyanın tətbiqi nəticəsində əmək bazarında maneələr, texnoloji dəyişikliklərə uyğunlaşmanın qarşısında duran çətinlikləri ifadə edir. 2024-cü ildə bu maneələr aşağıdakılardır.

1. Rəqəmsal bacarığın yetərsiz olması
2. İşçilərin təcrübə və bacarıq çatışmazlığı
3. Turnover və təlim təcrübəsinin zəifliyi
4. Maliyyə resurslarının azlığı
5. Mədəni və sosial məsələlər
6. Hüquqi və beynəlxalq problemlər
7. İş yerinə adaptasiya çətinliyi və iş yeri mədəniyyətinin dəyişməsi
8. Texnoloji infrastrukturun yetərsiz olması
9. İşçi ehtiyatlarının psixoloji qorxuları
10. Təşkilatı dəyişikliklərə qarşı uyğunsuzluq.

Azərbaycan Respublikasında son illərdə həyata keçirilən sosial-iqtisadi islahatlar əmək bazarının

inkişafına və işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə olunmasına gətirib çıxaracaq.

2023-cü ildə ölkədə işçi qüvvəsinin sayı 2010-cu illə müqayisədə 662,3 min nəfər artaraq 5249,7 min nəfər olmuş, onların da 4963,3 min nəfərini iqtisadiyyatda məşğul olanlar, 286,4 min nəfərini isə işsiz əhali təşkil edir.

Son illər ölkə iqtisadiyyatında aparılan islahatlar nəticəsində əmək bazarında əhəmiyyətli dərəcədə müsbət dəyişikliklərə nail olunmuşdur. Belə ki, 2010-cu ildə dövlət sektorunda çalışanların xüsusi çəkisi iqtisadiyyatda məşğul olanların ümumi sayının 26,4 faizini təşkil edirdisə, 2023-cü ildə bu göstərici 21,4 faizə enmiş, qeyri-dövlət sektorunda işləyənlərin sayı isə bu dövrdə 1,2 dəfə artmışdır. Azərbaycanda da Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən hazırlanan “Məzunların məşğulluq reytingi” platformasında ölkəmizdə fəaliyyət göstərən universitetlərin məzunlarının əmək bazarındakı yeri ilə bağlı məlumatlar dərc edilib.

Reytingə görə, məzunları ən çox işlə təmin edilən ilk 3 universitet Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti (ADNSU), Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC) və Bakı Dövlət Universitetidir.

Kadrların peşə hazırlığında illəri müqayisə etdikdə 2020 və 2021-ci illər arasında artım olsa da, 2022 və 2023-cü illər arasında azalma müşahidə edilmişdir. Bu azalmanın səbəbləri müəyyənləşdirilməli bununla bağlı tədbirlər görülməlidir.

2021-ci il 2 fevral tarixində növbəti onillikdə ölkənin inkişafına dair beş Milli Prioritet qərara alınmışdır. Bu prioritetlərin içərisində rəqəbatlı insan kapitalı mövzusuyla bağlı aşağıdakı görülməli işlər nəzərə alınmışdır.

I.XXI əsrin tələblərinə uyğun təhsil verilməsi-təhsil sistemi gənc nəslə rəqəmsal texnologiya dövrünə hazırlayır həmçinin rəqəmsal sənədlərin aşılmasına, indiki dövrdən fərqlənən yeni bacarıqların, peşə və ixtisasların verilməsinə kömək edir. Vətəndaşların yüksək keyfiyyətli təhsil almaq imkanları genişləndirilməli, kadr hazırlığı əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşmalı, peşə hazırlığı sisteminin inkişaf etdirilməsi tədbirləri çərçivəsində beynəlxalq sertifikatlarla uyğun olan

mütəxəssislər hazırlanmalıdır. Güclü təhsil hesabına yüksək peşə bacarıqlarına malik insan kapitalı yaratmaq üçün ali təhsil müəssisələrinin

beynəlxalq səviyyədə keyfiyyət baxımından rəqabətə davamlığı təmin edilməlidir.

Cədvəl 1

Rəhbər işçi və mütəxəssislərin ixtisaslarının artırılması

	2020	2021	2022	2023
İxtisaslarını artırmışdır	14122	14604	10628	28444
rəhbər işçilər	1002	1823	2338	14167
mütəxəssislər	13120	12781	8290	14277

Cədvəl 2

Kadrların peşə hazırlığı

	2020	2021	2022	2023
Peşə hazırlığı keçmişlər – cəmi	3478	3713	5372	3413
yenidən hazırlanmışdır	640	795	601	606
İxtisaslarını artırmışlar	1835	2767	3781	4836
Peşə hazırlığı keçmiş və ixtisaslarını artırmış işçilərin ümumi sayından təhsil almışdır:				
bilavasitə müəssisədə	5313	6480	9153	8249
xarici ölkədə	2595	2098	2715	2484
təhsil müəssisələrində	18	14	100	84
ixtisasartırma institutlarında	594	997	1019	973
ixtisasartırma kurslarında	320	479	399	316
qadınlar	1786	2892	4920	4392
	423	672	548	422

2. İnsanların sağlam həyat tərzini Vətəndaşların uzunömürlülüüyü və sağlam həyat tərzini təmin olunmalıdır. Bu, vətəndaşların məhsuldar fəaliyyəti və sosial rifahının artırılması üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Sağlamlıq və uzunömürlülük ölkədə səhiyyə sisteminin keyfiyyətindən birbaşa asılıdır. Müasir innovasiyaların səhiyyədə tətbiqi nəticəsində yüksək nəticələr əldə olunmaqla, keyfiyyətli səhiyyə xidmətlərinin milli gəlirin yaranmasında payı artırılmalıdır.

Keyfiyyətli səhiyyənin olması və sağlam həyat tərzini hesabına əhalinin orta ömür müddətinin artımına nail olunacaqdır

3. İnnovativ və yaradıcı cəmiyyət-Gələcək dövrdə ən müasir texnoloji sahələri və innovasiyaları dəstəkləyən rəqəmsal cəmiyyət inkişafını aparıcı qüvvəsinə çevriləcəkdir. Ölkəni rəqabətdə irəli aparmaq üçün cəmiyyətin yaradıcılığını və innovativliyini stimullaşdıran ekosistem qurulmalıdır.

Yeni dövrdə qurulacaq ekosistem (müvafiq təşviqlər, inkubasiya və akselerasiya mərkəzləri, dövlət-özəl əməkdaşlığı əsasında maliyyələşmə modelləri, vençur və kraudfandinq institutları və s.) iqtisadiyyatın texnoloji tutumluluğunun artırılmasına yönəldilməlidir. Dünyada gedən sürətli texnoloji tərəqqiyə çevik uyğunlaşmaqla texnoloji ixrac məkanına çevrilmək üçün perspektivlər yaradılmalıdır. Bu məqsədlə emal sənayesinin inkişafı dərinləşdirilməli, elmtutumlu və yüksək gəlir yaradan orta və yüksək texnoloji sahələrin inkişafı təmin olunmalıdır. Nəticəyönümlü elmi tədqiqatların təşviqinə görə rəqabətli maliyyələşdirmə mexanizmləri formalaşdırılmalıdır.

Müasir əmək bazarını şərtləndirən yeniliklər öz üstünlüklərilə yanaşı təhdidlər yaradırlar. Beləki, indi əmək bazarında öz bacarıq və biliklərini təqdim edən işçi təkə digər işçilərlə yox, eləcə də süni intellektlə rəqabət aparmalı olur. Texnoloji təkmilləşmə və süni intellektin

imkanlarından yararlanmağa çalışan işəgötürənlər də artıq öz strategiyalarını yeni şərtlərə uyğun formalaşdırır, iş prosesində maşın və alqoritmlərin fəaliyyət payını getdikcə artırır. “İş yerlərinin gələcəyi sorğusu”ndan əldə olunan məlumatlara görə, 2025-ci ilə qədər şirkətlərin işçi qüvvəsinin 15%-ini itirmə ehtimalı vardır. Dünya üzrə işçilərin təxminən 6%-i isə iş prosesindən kənarlaşdırılması gözlənilir.

Öncəki dövrlərə nisbətən son onillikdə beynəlxalq və yerli əmək bazarlarında bir-biri ilə rəqabətdə olan peşələr və lazımlı bacarıqlar daha sürətlə dəyişir. Xüsusilə robot texnologiyası, İnternet

imkanları və süni intellekt təkmilləşdikcə optimallaşdırdıqları iş sahələri üzrə tələb olunan bacarıq

şərtlərini də həmçinin dəyişdirir. Qarşıdakı 15-20 ildə mövcud iş yerlərinin 14 faizi (3,3 milyardlıq global işçi qüvvəsinin təxminən 460 milyonu) və yeni iş yerlərinin 32 faizi (təxminən bir milyard iş yeri) avtomatlaşdırmaya cavab olaraq dəyişməsi gözlənilir (OECD, 2019).

Dünya Bankının məlumatın əsasən avtomatlaşdırmanın bu formada yayılması İƏİT olkələrində iş yerlərinin, demək olar ki, 57%-ini, Amerika Birləşmiş Ştatlarında 47%-ini və Cində isə 77 %-ini riskə atacaqdır (2019). Üstəlik COVID-19 pandemiyası bir çox iş funksiyalarının avtomatlaşdırılmasını sürətləndirmiş və bütün dünya üzrə əmək bazarlarında əsaslı dəyişiklik edilmişdir. Bunun nəticəsində isə mövcud bacarıqlar və onların tətbiq olunduğu peşələr meydana çıxmaqda, yerinə isə yeniləri gəlməkdədir.

Qeyd olunan dəyişikliklər beynəlxalq səviyyədə rəvac tapan mövcud və ya yeni peşələrin

yenidən nəzərdən keçirilməsini qəbul etmişdir. Amerika Birləşmiş Ştatlarının Əmək Statistika Bürosunun 2021-2031 ci illər arasında iş elanlarının təhlilininə əsasən aşağıdakı peşələr 2023-cü il ən yaxşılardan hesab edilir.

1. Proqram təminatçısı
2. Tibb bacısı
3. İT menecer
4. Veb-developer
5. Stomatoloq
6. Maliyyə meneceri
7. İnformasiya təhlükəsizliyi üzrə təlimçi

8. Fizioterapevt

9. Tibb və səhiyyə xidmətləri üzrə menecer

10. Həkim köməkçisi

Nəticə və təkliflər

Biznesin inkişafında kadrların rolu çox əhəmiyyətlidir və uğurlu təşkilatlar, əsasən, düzgün seçilmiş, motivasiya edilmiş və bacarıqlı kadrlarla daha sürətli inkişaf edir. Kadrların şirkətə qatqısı yalnız işin həyata keçirilməsindən ibarət deyil, həm də innovasiya, liderlik, komandada qarşılıqlı əməkdaşlıq və müştəri məmnuniyyətini artırmaq kimi müxtəlif sahələrdə özünü göstərir. İnsan resursları təşkilatın ən qiymətli aktivlərindən biridir və bu aktivin düzgün idarə edilməsi biznesin davamlı inkişafını təmin edir.

Potensialını ən yaxşı şəkildə istifadə etmək üçün işçi motivasiyası, təhsil, təlim və inkişaf proqramları, işçi seçimində düzgün yanaşmalar tətbiq edilməlidir. Eyni zamanda, rəhbərlik və strateji qərarların qəbul edilməsində kadrların iştirakını təmin etmək vacibdir.

1. Kadrların hazırlanması, stimullaşdırılması, onlarla aparılan iş sistemi təkmilləşdirilərək mütərəqqi artırılmalıdır;

2. İşçilərin aktivliyi artırılmalıdır;

3. Elmi-texniki potensialın və yaradıcı əməklə məşğul olan kadrların elmi bilikləri bir-birilə əlaqələndirilərək açıq sistemin inkişafına dövlətin marağı önəm kəsb etməli;

4. İşçilərinin sosial məsələlərini daha da gücləndirmək üçün kənar şirkətlərlə, müəssisələrlə müqavilələr bağlanmalıdır;

5. İstehsal səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün daxil olan səmərələşdirici təkliflərin və ixtiraların istehsalata tətbiq edilməsi və s

6. Liderlik bacarıqları: Şirkətin inkişafı üçün liderlərin rolu önəmlidir. Liderlərin rəhbərlik bacarıqları və strateji qərar qəbul etmə qabiliyyətləri inkişaf etdirilməli, liderlik təlimləri təşkil edilməlidir.

7. Kadrların yaxşı idarə edilməsi-İnsan resursları idarəçiliyində müasir yanaşmalar tətbiq edilməlidir. Bu, işçilərin ehtiyaclarına uyğun iş şəraiti təmin etmək, onların inkişafını dəstəkləmək və təşkilatın məqsədlərinə xidmət etmək üçün mütəmadi olaraq kadr siyasətini yeniləmək deməkdir.

8. **Yaradıcı düşüncə və innovasiya** Şirkət daxilində yenilikləri təşviq etmək və yaradıcı düşüncəyi dəstəkləmək üçün işçilərin fikir mübadiləsi etməsi üçün platformalar yaradılmalıdır. Bu, biznesin bazarda fərqlənməsinə və rəqabət üstünlüyü əldə etməsinə kömək edəcək. Bu təkliflərin həyata keçirilməsi nəticəsində kadrların potensialı maksimum dərəcədə istifadə ediləcək, biznesin inkişafı sürətlənəcək və təşkilatın bazarda uğurlu olması təmin olunacaq.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Quliyev T.A., Əzizova E.D., Mustafayeva Z.İ., Bayramova S.R. İnsan resurslarının idarə edilməsi resurslar. Dərs kitabı. Bakı, 2012.
2. Adamçuk V.V., Romaşov O.V., Sorokina M.E. Əmək iqtisadiyyatı və sosiologiyası M., UNITI, 2008. 407 s.
3. Poisat, P. və Mey, M.R. 2017 Elektron insan resurslarının idarə edilməsi Qehaja, B.A. və Kutlovci, E. 2015. Qazanmada insan resurslarının rolunu rəqabət üstünlüyü.
4. 1. World Economic Forum, V. (2020). The future of jobs report 2020. Retrieved from Geneva.
5. 2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. (2024.) https://www.stat.gov.az/source/labour/az/002_1-2.xls
6. World Bank. (2018). World development report 2019: The changing nature of work. The World Bank
7. Bank
8. Constantz, J. (2023, January 10). The Top Careers for 2023: These 20 Jobs Are In High Demand. Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-01-10/20-best-jobs-in-2023-fast-growing-high-paying-recession-proof-careers>
9. Demand. Bloomberg. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-01-10/20-best-jobs-in-2023-fast-growing-high-paying-recession-proof-careers>
10. 2023-fast-growing-high-paying-recession-proof-careers
11. Кривов Е. Новые технологии исследования кадрового рынка. Анализ динамики
12. кадрового рынка/ Е. Кривов// Управление персоналом. 2008. N15. Стр. 12-15.
13. 2. Крылова И.Ю. Документирование управленческой деятельности: Учеб. пособие. СПб.:
14. Издательский дом “Бизнес-пресса”, 2004. 240 с.
15. Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişaf dair Milli Prioritetlər » Azərbaycan Prezidentinin Rəsmi internet sahifəsi
16. <https://tehsiljurnali.az/mektebmuellim/751-nsan-kapitalnn-inkiaf-v-thsil-problemlri.html>
17. <https://apa.az/blog/blog-single/kadr-potensialinin-inkisafi-ve-dovlet-qullugu-225>

Туркана Меджнуна кызы ВАЗЕХИ

Азербайджанский Государственный Университет Нефти и Промышленности

E-mail: turkan.mammadova13@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Резюме

Кадровое обеспечение развития бизнеса является одной из важных отраслей, определяющих эффективность его деятельности. В современную эпоху усиливается конкурентная среда и растущий бизнес не может проявлять свою борьбу и развиваться, не имея опытных, высококвалифицированных кадров. Seriously подойти к подбору персонала и выбрать сотрудника в соответствии с требованиями бизнеса – это важнейший вопрос предприятия. Для того, чтобы обеспечить бизнес необходимыми кадрами, необходимо определить, какие обязанности и ответственность у них будут. выполнять во время работы и какие характеристики имеют эти работы, а также донести правильную информацию до соискателей работы.

Ключевые слова: персонал, бизнес-среда, направление, рынок труда.

Turkana Majnun VAZEHİ
Azerbaijan State Oil and Industry University
E-mail: turkan.mammadova13@mail.ru

**MODERN PROBLEMS OF EFFECTIVE USE OF HUMAN RESOURCES IN BUSINESS
DEVELOPMENT**

Summary

In the development of a business, staffing is one of the important aspects in determining the efficiency of its activities. In the modern era, where the competitive environment is increasing and growing, businesses cannot compete and develop without having experienced, highly qualified personnel. Taking a serious approach to personnel selection and selecting employees according to the requirements of their business is the most important issue for every enterprise. In order to provide the business with the necessary personnel, it is necessary to determine what duties and responsibilities they will perform during work and what characteristics these jobs have, and to convey correct information to job seekers.

Keywords: personnel, business environment, direction, labor market