

Nərmin Vuqar qızı İSAYEVA

Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti (ADNSU), doktorant

E-mail: mustafazadanarmin@gmail.com

İNSAN KAPITALININ İDARƏ EDİLMƏSİNDƏ STRATEJİ İDARƏETMƏNİN ROLUNUN ANALIZI

Xülasə

Strateji idarəetmə, təşkilatların məqsədlərinə çatmaq üçün resursları səmərəli və mütəşəkkil şəkildə yönləndirmək prosesidir. Bu sistem, bir çox müəssisələrdə vacib rol oynayır. Strateji idarəetmənin əsas prinsipləri arasında qlobal dəyişikliklərə uyğunlaşma, innovasiya və davamlı inkişaf ön plandadır. Bu prinsiplər, insan kapitalının effektiv istifadə olunması ilə birbaşa əlaqəlidir, çünki müəssisələr, insan resurslarını optimallaşdıraraq daha səmərəli nəticələr əldə edə bilər. İnsan kapitalı isə təşkilatın intellektual, emosional və sosial resurslarının toplamını ifadə edir. Bu cəhətləri əhatə edən insan kapitalının komponentləri arasında təhsil, bacarıq, bilik, təcrübə və yaradıcılıq kimi faktlar önəmlidir. Yüksək keyfiyyətli insan kapitalı, müəssisələrin strateji hədəflərinə çatmasına şərait yaradır. Bu müəssisələr, insan resurslarının inkişafını təmin etmək üçün mütəmadi olaraq təhsil proqramları, bacarıqların inkişafını və karyera irəliləyişini təşviq edərək, işçilərin fəallığını artırmağa yönəliirlər. İnsan kapitalının əhəmiyyəti müasir təşkilatlarda, xüsusən də təhsil müəssisələrində yerin müəyyənəndirilməsi üçün prioritet amillərdən biridir. İnsan kapitalı, insanların bilik, bacarıq və təcrübələri kimi intellektual və sosial resurslardan ibarətdir. Bu kapitalın formalaşması və inkişaf etdirilməsi, təhsil sisteminin effektivliyini artırmağa, eyni zamanda məzunların işə qəbulu üçün təqdim etdiyi imkanları genişləndirməyə xidmət edir.

Açar sözlər: *insan kapitalı, müəssisə, strateji hədəf, keyfiyyət*

UOT: 336 .

JEL: L60.

DOI: <https://doi.org/10.54414/XZII8011>

Giriş

İnsan resurslarının (HR) strateji idarə edilməsi fərdlərin ümumi məqsədlərinə, həmçinin rəqabət üstünlüklərinə töhfələrini optimallaşdırmaq üçün tam və məqsədyönlü strategiyadır [1]. Bu, insan kapitalının daha böyük biznes strategiyaları ilə uğurla uyğunlaşdırılmasını təmin etməklə təşkilat daxilində HR prosedurlarının integrasiyasını tələb edir [4]. Strateji HR administrasiyası müəssisənin missiyasını, vizyonunu, eləcə də strateji məqsədlərini dərk edir və onlarla integrasiya edir. Bu uyğunlaşma, uzunmüddətli nailiyyətlərə nail olmaq üçün çox vacib olan istedadın inkişafı, əldə edilməsi və saxlanmasına yönəlmiş müxtəlif HR vəzifələrini təmin edir [4]. Müəssisə, strateji HR administrasiyası işçilərin bacarıq və biliklərə malik olmasını təmin etmək üçün davamlı təlim və inkişaf fəaliyyətlərinə üstünlük verdikdən sonra, fərdlər daim dəyişən mühitə uyğunlaşmalıdırlar [6].

Performansın idarə edilməsi bu prosesdə vacibdir, çünki standartları müəyyən edilir, konstruktiv rəy verilir, həmçinin fərdi və komanda performanslarını bütün məqsədləri ilə əlaqələndirilir. Bundan əlavə, müsbət iş atmosferinin yaranması və işçilərin işə cəlb edilməsinin təşviq edilməsi strateji HR-nin vacib komponentləridir, çünki bu amillər iş məmnuniyyətini və eləcə də işçilərin təşkilatda uzunmüddətli iştirakını təmin edir [4]. Strateji HR menecmenti yenilikçi strategiyaları əhatə edir ki, bu da HR-ni müəssisənin nailiyyətlərində strateji əməkdaş kimi mövqeləndirir, işçi qüvvəsinin uzunmüddətli rəqabət qabiliyyətinin inkişafında mühüm rolunu qəbul edir [2]. İnsan kapitalı günümüzdə çox vacibdir, onun nailiyyətlərinin və davamlılığının təməli kimi çıxış edir. İşçi qüvvəsinin birləşmiş bilik, bacarıq və istedadları təşkilati fəaliyyətin bir neçə aspektinə birbaşa təsir

göstərir [5]. Birincisi, insan kapitalı dəyərin yaradılmasında mühüm rol oynayır. İşçilərin bacarıqları və təcrübəsi yeni məhsulların, səmərəli prosedurların və yüksək keyfiyyətli xidmətlərin yaradılmasına kömək edir ki, bu da təşkilatın bazarda rəqabət qabiliyyətini artırır [1]. İkincisi, işçi qüvvəsinin çevikliyi və ixtiraçılıq qabiliyyəti dinamik korporativ mühiti idarə etmək üçün çox vacibdir. İnsan kapitalı bazar tendensiyalarını, texnologiya irəliləyişlərini, eləcə də inkişaf edən müştəri tələblərini uyğunlaşdırmaq üçün tələb olunan intellektual uyğunlaşma qabiliyyətini təklif edir. İnsan kapitalı biliyə əsaslanan iqtisadiyyatda rəqabət üstünlüyü üçün mühüm komponentdir. Təlimli, həmçinin motivasiyalı işçisi olan müəssisələrin rəqibləri üstələmək və uzunmüddətli uğuru saxlamaq imkanı daha yüksəkdir. Nəhayət, insan kapitalı müəssisələr daxilində öyrənmə prosesini təşviq edir [3]. Bu, müəssisənin uzunmüddətli aktuallığını, davamlılığını təmin edərək inkişaf və çeviklik mədəniyyətini təşviq edir. Mümkün çatışmazlıqlar arasında təyin edilmiş məqsədləri ilə uyğunsuzluq, dəyişikliklərə qeyri-adekvat uyğunlaşma, işçilərin performansına etinasızlıq daxildir. Bu, uzunmüddətli nailiyyətlər əldə etmək üçün insan kapitalının dəyərinin araşdırılması və optimallaşdırılmasını əhatə edən insan resurslarının strateji idarəçiliyindən istifadə edərək təşkilati fəaliyyətləri təkmilləşdirir [1].

Əsas mətn

İnsan resurslarının strateji idarəetmə yanaşmaları və davamlı rəqabət qabiliyyəti, HR prosedurlarını təşkilati məqsədlərlə birləşdirərək, təşkilatın davamlılığını və rəqabət qabiliyyətini artırmağa imkan verir. Bu, işçi qüvvəsi strategiyası ilə əlaqəni, insan kapitalının idarə edilməsini, eləcə də işçilərin strateji məqsədlərə doğru irəliləməsini, həvəsləndirilmiş işçilərlə bacarıqlı olmasını təmin edir. Bu şəraitdə uzunmüddətli davamlılıq üçün etik davranışlara, müxtəlifliyə və işçilərin rifahına diqqət yetirilir. Müsbət iş atmosferini dəstəkləməklə və iş şəraitinin dəyişməsinə uyğunlaşaraq, müəssisələr rəqabət üstünlüyünə nail ola bilər. İnsan resurslarının strateji idarə olunması fərdi və kollektiv işçi qüvvəsinin imkanlarını artırır, eyni zamanda müəssisənin ümumi dayanıqlığına və daim dəyişən şəraitdə uzunmüddətli performansına

kömək edir [3]. Effektiv insan kapitalı sadələşdirilmiş prosedurlar, tapşırıqların optimallaşdırılması, həmçinin resurslardan səmərəli istifadə ilə xarakterizə olunur. Bu prosesin təşkili səmərəliliyi, vaxtın idarə edilməsini, həmçinin minimum səylə yüksək keyfiyyətli nəticələr əldə etmək qabiliyyətini prioritetləşdirir. Texnologiyanın integrasiyası ilə birlikdə bacarıqların davamlı təkmilləşdirilməsi, müəssisələrin nailiyyətlərinə töhfə vermək üçün fərdlərin və qrupların maksimum dərəcədə səmərəliliyini artırır [3].

İnnovasiya və yaradıcılıq müəssisənin uzunmüddətli fəaliyyəti və onların yenidən qurma qabiliyyəti ilə müəyyən edilir. Bu yenidənqurma məqsədlərin mövcud şəraitə uyğunlaşdırılması və bu məqsədlərə nail olmaq üçün mexanizmlərin təkmilləşdirilməsi yolu ilə həyata keçirilir. Nəticədə, müəssisələr innovasiya və yaradıcılığı motivasiya etməlidirlər, çünki yaradıcı olmayan müəssisələr uğursuz olur və ya özlərini dəyişdirməyə məcbur qalırlar [4].

İşçilərə qərar qəbul etmək qabiliyyətini təmin edən liderlər müəssisədəki dəyişikliklərə qarşı müqavimətlərini minimuma endirməklə yanaşı motivasiyalarını da artırmaqla bilər. Bilik və bacarıqların idarə edilməsi insan resursları, təşkilati inkişaf, idarəetmə dəyişiklikləri, informasiya texnologiyaları, performansın ölçülməsi, eləcə də dəyərlərin verilməsi də daxil olmaqla bir neçə elementdən istifadə edərək effektiv sahəni təmsil edir [4]. Təşkilatın idarəedilməsində bilik və bacarıq həmişə vacib olaraq qalır, iqtisadi inkişaf biliyə əsaslanır. İnsan resursları müəssisəyə rəqabət üstünlüyü əldə etməyə, onun dəyərini artırmağa və hərtərəfli yüksək keyfiyyətli strategiyaları həyata keçirməyə kömək edə bilər. İşçilər müxtəlif səviyyələrdə proqnozlar hazırlaya, dəyərləri və missiyaları təsvir edə, məqsədlərlə birlikdə planlaşdırma strategiyaları yarada və dəyərlərə uyğun olaraq planları həyata keçirə bilər. Bu, ən yaxşı işçiləri inkişaf etdirmək, cəlb etmək, həvəsləndirmək və saxlamaq üçün hər bir parametrin hazırlanmasını tələb edir. Bu çətin iş deyil, lakin fərqli rəqabət üstünlüyü təklif edir. 21-ci əsrdə avadanlıq, maşın, eləcə də inventar kimi aktivlər insanların yoxluğunda o qədər də iqtisadi dəyərə malik deyildir. Müasir dövrdə istehsal prosesində insan bacarıqları və bilikləri mühüm əhəmiyyət kəsb

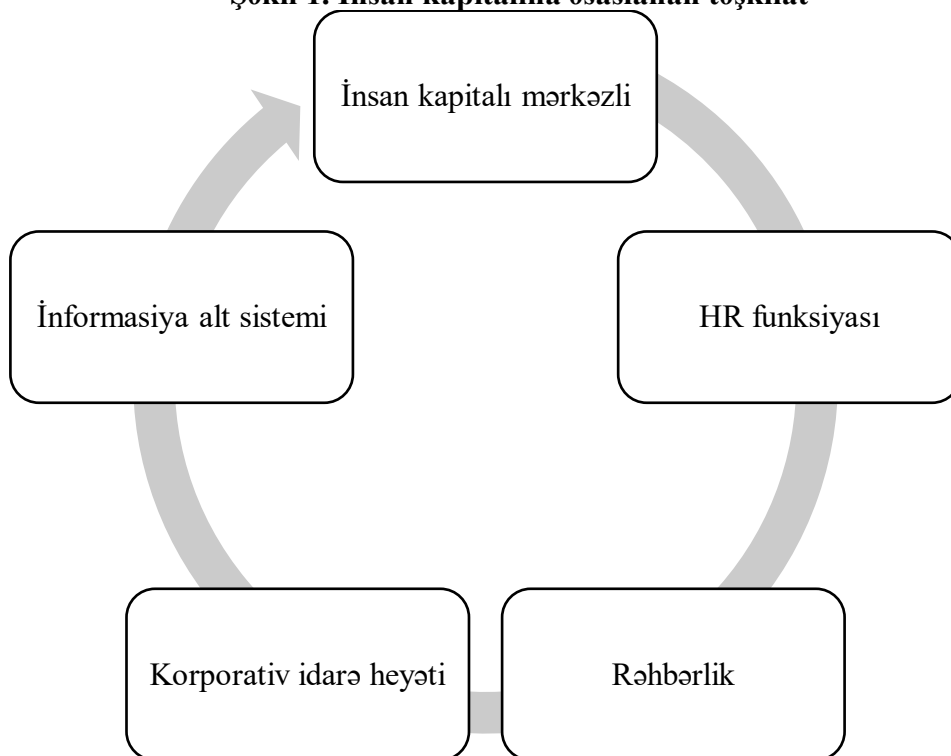
edir. İnsan kapitalının dəyəri mövcud resurslarla müqayisədə, müəssisənin ümumi istehsal gücünün əhəmiyyətli bir hissəsini təşkil edir. İnsan kapitalı, müəssisə daxilində insanların sosial qarşılıqlı əlaqə vasitəsilə əldə etdikləri bacarıq və bilikləri ifadə edir. Bu bacarıqlar səmərəli iş performansının təmin olunmasında, vahid xərclərin azaldılmasında və daha qiymətli mal və ya xidmətlərin istehsalında vacib rol oynayır. Eyni zamanda, insan kapitalı işçilərin münasibətinə və müştərilərlə qarşılıqlı əlaqələrinə təsir göstərir, bu isə müəssisələrin ümumi fəaliyyətinə və mövqeyinə müsbət təsir göstərir.

Müəssisələrdə rəqəbat üstünlüyünü inkişaf etdirmək üçün müvafiq şəxsləri cəlb etmək,

saxlamaq, səmərəli şəkildə təşkil etmək, həmçinin onların inkişafı və həyata keçirilməsinə sərmayələr qoymaq çox vacibdir. Bu, müvafiq idarəetmə tədbirləri ilə birlikdə birgə səy tələb edir.

Yüksək səviyyəli rəhbərlərin bacarıqları işçilər arasında səmərəlilik və motivasiyaya təsir edən təşkilati uğur üçün vacibdir. Bir işçinin birbaşa rəhbərinin davranışları işçi davranışına ən vacib amil kimi təsir göstərir. Liderlər strategiyaların icrasında, transformasiyaların idarə edilməsində, habelə iş prosedurlarında texnoloji və təşkilati təcrübəyə malik olmalıdır.

Şəkil 1. İnsan kapitalına əsaslanan təşkilat



Mənbə: Araşdırma nəticəsində müəllifin özü tərəfindən hazırlanmışdır.

HR funksiyasının əsas məqsədi insan kapitalının idarə edilməsində, eləcə də təşkilati qərarların qəbulu vasitəsilə təşkilatın səmərəliliyini artırmaqdır. HR fərdlərə rəhbərlik etməməli, idarə etməməli olsa da, müəssisənin liderliyini və idarəetmə effektivliyini artırmağa kömək edə bilər.

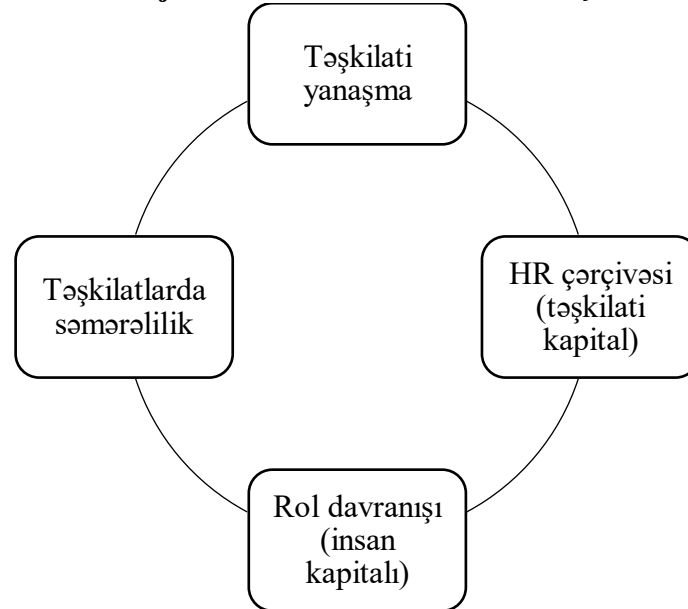
İnsan kapitalının dəqiq hesabatı və idarəetmə göstəricilərinin təhlili, transformasiya və

səmərəliliklə bağlı strateji qərarların qəbulu üçün vacibdir. Bu göstəricilərin istifadə, eyni zamanda yüksək səviyyəli menecerlərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsində də mühüm rol oynayır. Buna görə də, bu sahədə uyğun proqramların tətbiqi müəssisələrin effektiv idarəetməsini və davamlı inkişafını təmin etmək üçün zəruridir.

İnsan kapitalı tutumlu müəssisələrdə standart maliyyə məlumatları aldadıcıdır, göstəricilər istehsalı, vəziyyətə, eləcə də insan kapitalına

diqqət yetirməlidir. Şəkil 2-də liderlik, HR funksiyası, korporativ idarəetmə və informasiya sistemini özündə birləşdirən insan kapitalına əsaslanan müəssisə göstərilir.

Şəkil 2. HR-nin strateji idarə edilməsində insan və təşkilat kapital çərçivəsi.



Mənbə: Araşdırma nəticəsində müəllifin özü tərəfindən hazırlanmışdır.

Bu elementlər bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədədir və insan kapitalının idarə edilməsində əsas komponentlərdir.

Nəticə

İnsan resurslarının strateji idarə olunması, çoxşaxəli alt sistemlərdən ibarət olan bir yanaşmadır. Bu sistemə təşkilati yanaşma, təşkilati kapital, rol davranışları və təşkilat daxilində səmərəlilik kimi əsas komponentlər daxildir. İnsan resurslarının strateji idarə olunması müəssisənin uğuruna birbaşa təsir göstərir. Bu prosesdə işçilərin davranışları mühüm rol oynayır, çünki onlar təşkilati mədəniyyətin və HR idarəçiliyinin vacib komponentləridir. İnsan kapitalı, müəssisənin ən vacib aktivlərindən biri kimi, HR çərçivələri və rol davranışları ilə qarşılıqlı əlaqədə olur. Bu komponentlər digər təşkilati sistemlərlə dinamik şəkildə inteqrasiya edildikdə, insan kapitalının səmərəli istifadəsi və inkişafı təmin olunur. HR prosedurları və qaydalarına edilən dəyişikliklər işçilərin davranışlarına təsir göstərəcək və arzu olunan təşkilati HR infrastrukturunun yaradılmasına kömək etmək üçün işçilərin davranışlarının dəyişdirilməsi ilə nəticələnməkdir.

ƏDƏBİYYAT

1. Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635. DOI: 10.1016/j.techsoc.2021.101635
2. Baia, E., Ferreira, J. J., & Rodrigues, R. (2020). Value and rareness of resources and capabilities as sources of competitive advantage and superior performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 18(3), 249-262. DOI: 10.1080/14778238.2019.1599308
3. Banmairuoy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209. DOI: 10.1016/j.apmr.2021.09.001
4. Kryscynski D, Coff R, & Campbell B (2021) Charting a path between firm-specific incentives and human capital-based competitive

advantage. Strategic Management Journal, 42(2), 386-412. DOI: 10.1002/smj.3226

5. Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. Human resource management review, 30(3), 100689. DOI: 10.1016/j.hrmr.2019.100689

Malik A (2019) Creating competitive advantage through source basic capital strategic humanity in the industrial age 4.0. International Research Journal of Advanced Engineering and Science, 4(1), 209-215.

6. Suliman, A., Rao, A. S., & Elewa, T. (2019). CEO transformational leadership and

top management team performance: study from GCC. Measuring Business Excellence, 23(1), 63-79. DOI: 10.1108/MBE-09-2018-0077

7. Tejedo-Romero F, & Araujo J F F E (2022) The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership. Journal of Intellectual Capital, 23(2), 342-374. DOI: 10.1108/JIC-03-2019-0055

8. Tseng, S. T., & Levy, P. E. (2019). A multilevel leadership process framework of performance management. Human Resource Management Review, 29(4), 100668. DOI: 10.1016/j.hrmr.2018.10.001

Нармин Вугар кызы ИСАЕВА

Азербайджанский государственный университет нефти и промышленности (АГУНП),
докторант

АНАЛИЗ РОЛИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Резюме

Стратегическое управление-это процесс эффективного и организованного направления ресурсов для достижения целей организации. Эта система играет важную роль во многих предприятиях. Среди основных принципов стратегического управления на первый план выходят адаптация к глобальным изменениям, инновации и устойчивое развитие. Эти принципы напрямую связаны с эффективным использованием человеческого капитала, поскольку предприятия могут достичь более эффективных результатов за счет оптимизации человеческих ресурсов. Человеческий капитал представляет собой сумму интеллектуальных, эмоциональных и социальных ресурсов организации. Среди компонентов человеческого капитала, охватывающих эти аспекты, важны такие факты, как образование, навыки, знания, опыт и креативность. Высококачественный человеческий капитал позволяет предприятиям достигать своих стратегических целей. Эти предприятия уделяют особое внимание повышению вовлеченности сотрудников, регулярно продвигая образовательные программы, программы повышения квалификации и карьерного роста, чтобы обеспечить развитие человеческих ресурсов. Значимость человеческого капитала является одним из приоритетных факторов определения места в современных организациях, особенно образовательных учреждениях. Человеческий капитал состоит из интеллектуальных и социальных ресурсов, таких как знания, навыки и опыт людей. Формирование и развитие этого капитала способствует повышению эффективности системы образования, а также расширению возможностей трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: человеческий капитал, предприятие, стратегическая цель, качество

Narmin Vugar ISAYEVA

PhD Student, Azerbaijan State Oil and Industry University (ASOIU)

**ANALYSIS OF THE ROLE OF STRATEGIC MANAGEMENT IN HUMAN CAPITAL
MANAGEMENT****Summary**

Strategic management is the process of directing resources in an efficient and organized manner to achieve the goals of organizations. This system plays an important role in many enterprises. Among the main principles of strategic management, adaptation to global changes, innovation and sustainable development are at the forefront. These principles are directly related to the effective use of human capital, because enterprises can achieve more efficient results by optimizing human resources. Human capital represents the sum of the intellectual, emotional and social resources of the organization. Among the components of human capital that cover these aspects, facts such as education, skills, knowledge, experience and creativity are important. High-quality human capital enables enterprises to achieve their strategic goals. These enterprises, in order to ensure the development of human resources, regularly promote educational programs, skills development and career advancement, and increase employee engagement. The importance of human capital is one of the priority factors for determining the place in modern organizations, especially educational institutions. Human capital consists of intellectual and social resources such as people's knowledge, skills and experiences. The formation and development of this capital serves to increase the effectiveness of the education system, as well as to expand the opportunities provided for graduates to be employed.

Keywords: *human capital, enterprise, strategic goal, quality*