

İ.ü.f.d.dos. Elçin Arif oğlu ABBASOV
Qərbi Kaspi universiteti

Pərvin Ərastun oğlu ƏHMƏDOV
Qərbi Kaspi universiteti, magistrant
E-Mail: Pervin.ehmedov57@gmail.com

KORPERASIALARDA INSAN RESURSLARI

Xülasə

Bu məqalədə korporasiyalarda insan resurslarının idarə olunmasının əhəmiyyəti və bu sahədə tətbiq olunan strategiyalar araşdırılır. Qlobal rəqabətin artdığı bir dövrdə şirkətlərin əsas rəqabət üstünlüyü insan kapitalı ilə bağlıdır. İnsan resursları yalnız işə qəbul və işdən çıxarma prosesi ilə məhdudlaşmır, eyni zamanda işçilərin inkişafı, motivasiyası, performanslarının qiymətləndirilməsi və əmək münasibətlərinin düzgün qurulması ilə bağlı kompleks bir sahədir. Məqalədə həmən bu aspektlər nəzərdən keçirilərək, korporasiyalarda insan resurslarının effektiv idarə olunmasının şirkətin ümumi uğuruna necə təsir göstərdiyi geniş şəkildə təhlil olunmuşdur.

Açar sözlər: İnsan resursları, korporasiya, işə qəbul, motivasiya, təlim, performansın qiymətləndirilməsi, əmək münasibətləri, karyera inkişafı.

UOT: 338

JEL: F-52

DOI: <https://doi.org/10.54414/IOXZ2801>

Giriş

Müasir dövrdə təşkilatların, xüsusilə də korporasiyaların uğur qazanmasında insan resurslarının rolu danılmazdır. Ənənəvi yanaşmalardan fərqli olaraq, bu gün insan resursları təşkilat daxilindəki ən vacib strateji resurs kimi qəbul olunur. Texnoloji inkişaf, bazar şərtlərinin sürətlə dəyişməsi və rəqabətin güclənməsi fonunda şirkətlərin dayanıqlı inkişafı, məhz insan potensialının düzgün və effektiv idarə olunmasından asılıdır.

İnsan resursları idarəçiliyi yalnız kadrlara nəzarət funksiyasını yerinə yetirmir, eyni zamanda təşkilatın strategiyasına uyğun olaraq insan kapitalının düzgün şəkildə yerləşdirilməsi, onların motivasiyası, təlimləndirilməsi və saxlanması ilə bağlı kompleks tədbirlər sistemini əhatə edir. Bu baxımdan, korporasiyalarda insan resurslarının idarə edilməsi özündə həm operativ, həm də strateji funksiyaları birləşdirir.

Bu məqalənin məqsədi korporasiyalarda insan resurslarının idarə olunması sahəsindəki əsas funksiyaları, çağırışları və müasir trendləri araşdırmaqla, bu sahənin şirkətin ümumi fəaliyyətinə necə təsir göstərdiyini ortaya qoymaqdır.

Əsas hissə

Korporasiyalarda insan resurslarının mahiyyəti və rolu.

Korporasiyalar – genişmiqyaslı fəaliyyət göstərən və bir çox struktur bölmədən ibarət olan təşkilatlardır. Belə kompleks qurumların effektiv idarə olunması yalnız maddi və texnoloji resurslarla mümkün deyil. Əsas qüvvə insan kapitalıdır. İnsan resurslarının idarə olunması dedikdə, işçilərin seçilməsi, yerləşdirilməsi, öyrədilməsi, qiymətləndirilməsi və motivasiya edilməsi üzrə həyata keçirilən sistemli tədbirlər başa düşülür. Korporasiyalar bu sahəyə xüsusi diqqət ayırmaqla həm daxili nizam-intizamı qoruyur, həm də bazar şəraitində davamlılığını təmin edir.

İnsan resursları departamenti yalnız kadrların qeydiyyatı ilə məşğul olan texniki şöbə deyil, əksinə, strateji hədəflərə uyğun insan kapitalını formalaşdırən və inkişaf etdirən vacib struktur vahididir (Becker & Huselid, 2006). Bu departamentin fəaliyyəti nəticəsində düzgün seçilmiş və motivasiya olunmuş əməkdaşlar şirkətin məhsuldarlığını və innovativliyini artırır. [1.S. 45-52]

İşə qəbul və yerləşdirmə strategiyaları.

İşə qəbul prosesində texnologiya və süni intellektin rolu artmaqdadır [2.S. 60-72].Korporasiyalarda işə qəbul prosesi sadə prosedur deyil, əksinə strateji yanaşma tələb edən kompleks mərhələlər toplusudur. Bu prosese vakansiyanın elan olunması, namizədlərin seçilməsi, müsahibələrin təşkili, test mərhələləri və sonda düzgün namizədin yerləşdirilməsi daxildir. Effektiv işə qəbul strategiyası yalnız texniki bacarıqları deyil, həm də şəxsin təşkilatın mədəniyyətinə uyğunluğunu nəzərə almalıdır.

Korporasiyalar artıq yalnız təcrübəyə deyil, həm də şəxsin korporativ mədəniyyətə uyğunluğuna diqqət yetirirlər [3.S 23-40].Korporasiyalar çox zaman bu mərhələdə peşəkar HR texnologiyalarından istifadə edirlər. Məsələn, süni intellekt əsaslı proqramlar CV analizini sürətləndirir, uyğun namizədləri filtrasiya edir və ilkin seçimdə obyektivlik təmin edir. Bundan başqa, referans yoxlama və ilkin adaptasiya proqramları da işə qəbulun vacib mərhələlərindəndir.

Təlim və inkişaf proqramları

İşə qəbul prosesi ilə iş bitmir. İşçilərin korporativ strukturda effektiv fəaliyyət göstərməsi üçün daimi inkişaf imkanları yaradılmalıdır. İşçilərin daimi inkişafı korporasiyanın uzunmüddətli davamlılığı üçün vacib hesab olunur [4.S. 33-47].Təlim və inkişaf proqramları insan resurslarının idarə edilməsində əsas elementlərdən biridir. Bu proqramlar işçilərin bilik və bacarıqlarının artırılması ilə yanaşı, onların şirkətə olan bağlılığını da gücləndirir. Bu sahədə daxili və xarici təlimlər, mentorluq və onlayn kurslar mühüm rol oynayır [5.S.901-909].

Korporasiyalar müxtəlif formatlarda təlimlər təşkil edirlər: daxili seminarlar, xarici mütəxəssislərlə keçirilən təlimlər, onlayn kurslar, mentorluq proqramları və s.[6.S.5-20] Bu təlimlər vasitəsilə işçilərin texniki bilikləri artırılır, liderlik bacarıqları formalaşdırılır və komandada işləmək vərdisləri inkişaf etdirilir. Eyni zamanda, inkişaf proqramları işçilərin karyera yollarını planlamağa da şərait yaradır.

İşçi motivasiyası və məmnuniyyətin təmin olunması

Motivasiya və məmnuniyyət korporativ mədəniyyətin əsasını təşkil edir. İşçilərin yüksək məhsuldarlıqla işləməsi və şirkətə bağlı qalması üçün onların ehtiyacları və dəyərləri nəzərə alınmalıdır. Maddi motivasiya elementlərinə

əməkhaqqı, bonus sistemləri, sığorta və digər sosial paketlər daxildir. Qeyri-maddi amillər isə daha dayanıqlı nəticələr verir:

Rəğbətləndirmə və tanınma

Karyera inkişafı imkanları

İş mühitində müstəqillik və yaradıcı azadlıq

Psixoloji təhlükəsizlik və kollektiv dəstək

Korporasiyalar mütəmadi olaraq işçi məmnuniyyəti üzrə sorğular keçirərək HR strategiyalarını buna uyğun tənzimləyirlər.

Performansın qiymətləndirilməsi və nəticəyə əsaslanan idarəetmə

İşçilərin fəaliyyətinin ölçülməsi korporativ idarəetmədə qərarların əsaslandırılması və inkişaf strategiyalarının qurulması üçün vacibdir. Ənənəvi qiymətləndirmə sistemləri ilə yanaşı, indi 360 dərəcə rəy, OKR (Objectives and Key Results), KPI (Key Performance Indicators) kimi müasir metodlar da geniş tətbiq olunur. Qiymətləndirmə nəticələri işçinin zəif və güclü tərəflərinin müəyyənəşdirilməsinə, fərdi inkişaf planlarının hazırlanmasına və mükafatlandırma siyasətinin əsaslandırılmasına imkan verir.

Əmək münasibətləri və sağlam iş mühiti

Effektiv əmək münasibətləri korporasiyada davamlılığın və sabilliyin əsas göstəricilərindən biridir. İşçilərlə rəhbərlik arasında qarşılıqlı hörmətə və şəffaf kommunikasiya prinsiplərinə əsaslanan münasibətlər həm təşkilatın reputasiyasını möhkəmləndirir, həm də daxili mühitin sağlamlığını təmin edir.

Əmək münasibətlərinin əsas elementləri bunlardır:

Ədalətli əmək müqavilələri və sosial təminatlar

Şəffaf əmək haqqı siyasəti

Müraciət və şikayət mexanizmlərinin mövcudluğu

İttifaqlar və işçilərin təmsilçilik hüquqları

İşçilərin psixoloji rifahının qorunması

Sağlam iş mühiti isə təkcə fiziki şəraitlə deyil, eyni zamanda işçilərin özlərini dəyərli və təhlükəsiz hiss etmələri ilə formalaşır. Korporasiyalar bu məqsədlə iş yerlərində stressin idarə olunması, mobbingin qarşısının alınması, iş və şəxsi həyat balansının qorunması kimi təşəbbüslər həyata keçirirlər.

Rəqəmsallaşma və müasir texnologiyaların HR sahəsinə təsiri

Texnologiyanın sürətli inkişafı insan resursları sahəsində də ciddi transformasiyalara səbəb olmuşdur. Əvvəllər əllə yerinə yetirilən bir çox funksiyalar bu gün rəqəmsal platformalar vasitəsilə avtomatlaşdırılmışdır. Rəqəmsal HR sistemləri (HRIS – Human Resource Information Systems) işə qəbul, təlim, performans qiymətləndirilməsi və işçi məlumatlarının idarə olunması kimi prosesləri sadələşdirir.

Bu texnologiyalar arasında xüsusilə aşağıdakılar ön plana çıxır:

Süni intellekt əsaslı seçim alətləri

Onlayn təlim platformaları (LMS – Learning Management Systems)

Avtomatik iş qrafiklərinin tərtibi

İşçi məlumat bazalarının rəqəmsal idarəsi

Əməkdaş təcrübəsinin təhlili üçün analitika alətləri

Rəqəmsallaşma həmçinin uzaqdan iş, çevik iş saatları və virtual əməkdaşlıq imkanlarını genişləndirərək HR funksiyalarının coğrafi sərhədləri aşmasına səbəb olur.

Korporativ mədəniyyətin insan resursları siyasətinə təsiri

Korporativ mədəniyyət — təşkilatın daxili dünyasını, dəyərlərini, davranış normalarını və əməkdaşlıq prinsiplərini əks etdirən vacib anlayışdır. Bu mədəniyyət, insan resursları idarəçiliyinin bütün mərhələlərinə – işə qəbuldan tutmuş işdən çıxmağa qədər – birbaşa təsir edir

Müəyyən bir korporativ mədəniyyətə sahib olmaq, təşkilat daxilində ortaqların dəyərlərin formalaşmasına, işçilərin həmin dəyərlərlə özünü eyniləşdirmələrinə və daha sabit kollektivin qurulmasına şərait yaradır. Aşağıdakı sahələrdə korporativ mədəniyyətin rolu xüsusilə önəmlidir:

İşə qəbul: Namizədlərin yalnız texniki uyğunluğu deyil, eyni zamanda korporativ mədəniyyətə uyğunluğu da nəzərə alınır.

Təlim və inkişaf: Mədəniyyətə uyğun təlim strategiyaları əməkdaşların daha sürətli inteqrasiyasına səbəb olur.

Motivasiya: Şirkət dəyərlərinə uyğun motivasiya metodları işçilərdə aidiyyət hissini artırır.

Münaqişələrin idarə olunması: Güclü və açıq mədəniyyət, konfliktlərin konstruktiv şəkildə həllinə imkan verir.

Korporativ mədəniyyətin əsas istiqamətləri kimi innovasiyaya açıq olmaq, çeviklik, şəffaflıq, əməkdaşlıq və öyrənməyə meyllilik kimi dəyərlər

göstərilə bilər. HR strategiyası bu dəyərlərlə uyğun şəkildə qurulduqda, təşkilatın həm daxili harmoniyası, həm də bazarda rəqabət qabiliyyəti güclənir.

İnsan resurslarının strateji əhəmiyyəti və dəyişən tendensiya

Müasir dövrdə korporasiyalar yalnız məhsul və xidmət yaradan strukturlar deyil, həm də davamlı öyrənən, uyğunlaşan və yenilənən canlı orqanizmlərə bənzədilir. Bu baxımdan onların “ürəyi” və “beyni” məhz insan resurslarıdır. Bütün texnologiya, proses və qərarlar sonda insan faktoru ilə reallaşır. Ona görə də bu sahəyə yanaşma təkcə idarəetmə vasitəsi kimi deyil, strateji məqsədlərə çatmaq üçün əsas mexanizm kimi qiymətləndirilir.

Son illərdə müşahidə olunan global dəyişikliklər – pandemiya, rəqəmsallaşma, əmək bazarının liberallaşması və yeni nəsil əməkdaşların fərqli gözləntiləri – insan resursları idarəçiliyinin daha çevik, fərdiləşdirilmiş və texnoloji əsaslı yanaşmalarla aparılmasını zəruri edir. Artıq “bir model hər kəs üçün” prinsipi işləmir. Əksinə, fərqli nəsillər (baby boomer, X, Y və Z nəsli) üçün fərqli yanaşmalar və motivasiya mexanizmləri tətbiq olunmalıdır.

İnsan resurslarının rəqəmsal transformasiyası və gələcəyin iş dünyasına hazırlıq

İş dünyasının dəyişən dinamikası insan resurslarının idarə olunmasında yeni mərhələyə keçidi labüd edir. Ənənəvi HR modelləri getdikcə daha çox texnologiya ilə əvəzlənir və bu, prosesi həm çevikləşdirir, həm də daha şəffaf edir. Məsələn, rəqəmsal işçi profilləri artıq yalnız şəxsi məlumat və təcrübəni deyil, həm də bacarıq xəritəsini, karyera məqsədlərini, hətta psixoloji profilini əks etdirir. Bu da rəhbərliyə daha obyektiv qərarlar verməyə imkan yaradır.

Eyni zamanda, texnologiya insan resurslarının idarəsində “data-driven” (məlumat əsaslı) yanaşmanı önə çıxarır. Korporasiyalar artıq insan davranışlarını təhlil edən, məmnunluq səviyyəsini ölçən, stress risklərini müəyyən edən analitik alətlərdən istifadə edirlər. Bu isə insan potensialını daha dərin və obyektiv dəyərləndirməyə şərait yaradır.

Təşkilati öyrənmə və biliklərin idarə olunması

İnsan resurslarının inkişafında mühüm aspektlərdən biri də təşkilati öyrənmədir. Korporasiyalar artıq bilirlər ki, yalnız texnologiyaya sərmayə qoymaq yetərli deyil; əsas üstünlük bilik və təcrübənin təşkilat daxilində yayılmasından keçir. Bu

məqsədlə “bilik bankları”, “daxili təlimatçılar”, “praktik icmalar” kimi modellər tətbiq olunur. İşçilərin əldə etdiyi biliklərin arxivləşdirilməsi, paylaşılması və yeni gələn nəsillərə ötürülməsi – təşkilatın “korporativ yaddaşını” formalaşdırır. Eyni zamanda, sürətli dəyişən bazar tələbləri, işçilərin də özünü daim yeniləməsinə tələb edir. Bu kontekstdə öyrənməyə açıq mədəniyyətin formalaşdırılması, yeni biliklərə təşviq, “lifelong learning” (ömürboyu təhsil) anlayışının təşviqi insan resursları siyasətinin ayrılmaz hissəsinə çevrilir.

İstedadların idarə olunması və “talent management” strategiyaları

İnsan resursları idarəçiliyinin digər mühüm istiqaməti istedadlı işçilərin aşkarlanması, saxlanması və inkişaf etdirilməsidir. Xüsusilə qlobal rəqabət şəraitində bacarıqlı əməkdaşlar hər bir təşkilat üçün strateji resursa çevrilir. Bu səbəbdən korporasiyalar “talent pool” (istedad bazası) yaratmağa, potensial liderləri erkən mərhələdən müəyyənəşdirib xüsusi proqramlarla inkişaf etdirməyə çalışırlar. İstedadların idarəsində personalizasiyalı yanaşma önə çıxır. Yəni, hər bir əməkdaş üçün fərdi inkişaf planlarının hazırlanması, liderlik bacarıqlarının artırılması, müxtəlif layihələrə cəlb etməklə onların bacarıqlarının kəşf edilməsi əsas metodlardan sayılır. Bununla yanaşı, “iş rotasiyası”, “stretch assignments” və “succession planning” kimi yanaşmalar da korporasiyalarda geniş tətbiq olunur.

Diversity & Inclusion – Müxtəliflik və daxilolma mədəniyyəti

Korporativ mühitin sağlam və davamlı olması üçün əməkdaşların fərqliliyinə hörmət və bu fərqliliklərin bir üstünlük kimi qəbul edilməsi böyük əhəmiyyət daşıyır. Gender bərabərliyi, etnik və mədəni müxtəliflik, yaş spektrinin genişliyi, fiziki imkanların müxtəlifliyi – bütün bunlar müasir HR siyasətinin tərkib hissəsidir.

Daxilolma (inclusion) isə sadəcə müxtəlifliyi təmin etməklə kifayətlənmir, eyni zamanda hər bir işçiyə özünü dəyərli və iştirakçı hiss etdirəcək mühitin yaradılmasını hədəfləyir. Bu məqsədlə şirkətlər daxilində D&I komitələri yaradılır, təlimlər keçirilir və menecerlərin bu sahədə bacarıqları inkişaf etdirilir. Tədqiqatlar göstərir ki, müxtəlifliyə açıq olan təşkilatlarda əməkdaş məmnuniyyəti və innovasiya səviyyəsi daha yüksək olur.

İnsan resurslarının strateji idarə olunması və liderliyin rolu

Korporasiyalarda insan resurslarının idarə olunması yalnız texniki prosedurlar toplusu deyil, daha çox strateji qərarların formalaşmasında və icrasında aparıcı qüvvədir. Strateji insan resursları idarəçiliyi (SHRM – Strategic Human Resource Management) əməkdaş potensialının uzunmüddətli hədəflərə uyğun şəkildə formalaşdırılmasını nəzərdə tutur. Bu yanaşma çərçivəsində HR departamenti artıq yalnız dəstək rolu oynamır, əksinə, korporasiyanın uğur strategiyasının birbaşa icraçısı və inkişaf aparıcısına çevrilir.

Burada liderlik faktoru xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Yaxşı formalaşdırılmış insan resursları siyasəti, eyni zamanda effektiv liderlərin yetişdirilməsini də hədəfləyir. Müasir korporasiyalarda liderlik anlayışı dəyişmiş və artıq sadəcə ömrlər verən rəhbər obrazı ilə kifayətlənmir. Əksinə, lider əməkdaşlarını dinləyən, onları yönləndirən və ilhamlandıran şəxsdir. İnsan resursları departamentləri bu tip liderləri müəyyənəşdirmək, onların inkişafını dəstəkləmək və təşkilat daxilində liderlik mədəniyyətini formalaşdırmaqla korporativ mədəniyyətin daha da güclənməsinə zəmin yaradırlar.

Əməkdaşların saxlanması və istedadların qorunması

İnsan resurslarının uğurla idarə olunmasında təkcə işə qəbul və təlim kifayət deyil. Ən azı bunlar qədər əhəmiyyətli olan məsələ – istedadlı əməkdaşların şirkətdə saxlanmasıdır. Müasir korporativ mühitdə rəqabət o qədər güclüdür ki, yüksək bacarıqlı və təcrübəli əməkdaşlar asanlıqla digər şirkətlərə keçə bilirlər. Bu isə istənilən korporasiya üçün həm resurs itkisi, həm də intellektual potensialın azalması deməkdir.

İstedadların saxlanması üçün müxtəlif yanaşmalar mövcuddur: çevik əmək siyasətləri, fərdi inkişaf planları, şirkətə sadiqliyin gücləndirilməsi məqsədlə daxili təşviqlər və əməkdaşların qərarvermə proseslərində fəal iştirakına şərait yaratmaq. Eyni zamanda, mütəmadi “feedback” sistemləri və açıq kommunikasiya kanalları da əməkdaşların özlərini qiymətli hiss etməsinə və təşkilatda uzunmüddətli qalmaq istəklərinin artmasına səbəb olur.

Çəşidlik (diversity) və inklüzivlik

Qlobal korporasiyalar üçün insan resurslarının idarəsində daha bir mühüm istiqamət – müxtəliflik



və inklüzivlik siyasətidir. Fərqli mədəniyyətlərə, dillərə, cinslərə, yaş qruplarına və bacarıq səviyyələrinə sahib insanların bir yerdə işlədiyi mühitlərdə effektiv və inklüziv HR siyasətləri formalaşdırmaq vacib şərtidir. Çeşidli əmək mühiti təkcə sosial ədalət məsələsi deyil, eyni zamanda daha yaradıcı və çevik korporativ düşüncə tərzinin formalaşmasına imkan yaradır.

Inklüzivlik strategiyaları əməkdaşlar arasında ayrışdırıcı qarşısının alınmasına, hər kəsin bərabər imkanlara sahib olmasına və fərqli perspektivlərin qərarvermə prosesinə daxil edilməsinə xidmət edir. Bu cür siyasətlər xüsusilə beynəlxalq fəaliyyət göstərən korporasiyalar üçün vacibdir, çünki burada mədəni uyğunlaşma və qarşılıqlı hörmət təşkilatın davamlı uğuru üçün təməl şərtlərdəndir.

Uzaqdan iş və hibrid iş modelləri

Pandemiyadan sonra dəyişən iş dünyasında insan resursları idarəçiliyində yeni bir mərhələ – uzaqdan və hibrid iş modellərinin tətbiqi formalaşdı. Bu dəyişiklik HR siyasətlərinin yenidən nəzərdən keçirilməsini tələb etdi. Əməkdaşların evdən işlədiyi və ya həftənin müəyyən günlərində ofisdə, digər günlərində isə evdə işlədiyi hibrid modellər artıq bir çox korporasiyada norma halını almışdır.

Bu modelin effektiv idarə olunması üçün texnoloji infrastruktur, nəticə əsaslı performans meyarları və psixoloji dəstək mexanizmləri formalaşdırılmalıdır. İnsan resursları departamentləri bu sistemin düzgün tətbiqi və əməkdaşların uzaqdan işlədikləri zaman da korporativ mədəniyyətdən uzaqlaşmamaları üçün xüsusi tədbirlər görürlər. Virtual iclaslar, onlayn komanda quruculuğu tədbirləri, psixoloji rifah proqramları və məsuliyyət bölgüsünün şəffaf planlaşdırılması bu tədbirlərə misal ola bilər.

Psixoloji sağlamlıq və “well-being” proqramları

Müasir insan resursları idarəçiliyi yalnız texniki və hüquqi tənzimləmələrlə kifayətlənmir. Əməkdaşların psixoloji sağlamlığı, emosional sabitliyi və ümumi rifahı da HR departamentlərinin diqqətində olan əsas mövzulardandır. Xüsusilə yüksək tempdə çalışan korporasiyalarda stress, yanma sindromu (burnout) və iş yüklənməsi ilə bağlı problemlər artdıqca, “well-being” proqramlarının əhəmiyyəti də yüksəlir.

HR bu sahədə əməkdaşlara psixoloji məsləhətlər, stressin idarə olunması təlimləri, meditasiya və idman proqramlarına çıxış, iş və şəxsi həyat balansının tənzimlənməsi kimi müxtəlif imkanlar təqdim edir. Belə proqramlar nəticəsində əməkdaşlar daha balanslı, motivasiyalı və məhsuldar olurlar ki, bu da korporasiyanın ümumi fəaliyyətinə birbaşa müsbət təsir göstərir.

Nəticə - Korporasiyalarda insan resurslarının idarə olunması müasir biznes mühitində təşkilatların uğurlu fəaliyyət göstərməsi və uzunmüddətli rəqabət qabiliyyətini təmin etməsi baxımından həyati əhəmiyyət daşıyır. İnsan kapitalı bir təşkilatın ən dəyərli resursudur və bu kapitalın düzgün idarə olunması, şirkətin strateji məqsədlərinə çatmasında əsas rol oynayır.

Təhlillər göstərir ki, effektiv insan resursları siyasəti yalnız işçi seçimi və işə qəbul mərhələsi ilə məhdudlaşmamalıdır. Əksinə, bu prosesə işçilərin inkişafı, motivasiyası, performanslarının qiymətləndirilməsi, karyera imkanlarının yaradılması və əmək münasibətlərinin sağlam şəkildə qurulması da daxil olmalıdır. İnsan resursları idarəçiliyinin bütün bu komponentləri bir-biri ilə sıx bağlıdır və birlikdə təşkilatın məhsuldarlığına, innovasiya qabiliyyətinə və işçi məmnuniyyətinə müsbət təsir göstərir.

Eyni zamanda, rəqəmsallaşma və texnologiyaların inkişafı ilə insan resursları idarəçiliyi də transformasiya mərhələsinə keçmişdir. Yeni texnologiyalar vasitəsilə proseslər daha səmərəli şəkildə həyata keçirilir, işçilərin fəaliyyəti daha dəqiq izlənir və məlumatlar əsasında qərarvermə keyfiyyəti artır.

Sonda demək olar ki, insan resurslarının effektiv idarə olunması korporasiyanın daxili sabitliyi, strateji məqsədlərinə çatması və bazarda dayanıqlı mövqe tutması üçün zəruri şərtidir. Şirkətlər bu sahəyə diqqəti artıraraq uzunmüddətli uğur üçün möhkəm təməl yarada bilərlər.

ƏDƏBİYYAT SIYAHISI

1. Əliyev, A. (2020). İnsan resurslarının idarə olunması. Bakı: Elm və Təhsil Nəşriyyatı. səh. 45-52
2. Qasimov, R. (2019). Korporativ idarəetmə və insan kapitalı. Bakı: Qanun Nəşriyyatı. → səh. 60-72,

3. Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). London: Kogan Page. → səh. 23-40.

4. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education. → səh. 33-47

5. Becker, B.E., & Huselid, M.A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do

We Go from Here? Journal of Management, 32(6), 898-925. → səh. 901-909

6. Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.). (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford: Oxford University Press. → səh. 5-20

Elchin Arif ABBASOV

Western Caspian University
PhD in Economics, Associate Professor

Parvin Erastun AHMADOV

Western Caspian University, master's Student:
E-mail: Pervin.ehmedov57@gmail.com

HUMAN RESOURCES IN CORPORATIONS

Summary

This article explores the importance of human resource management in corporations and the strategies applied in this field. In an era of increasing global competition, a company's main competitive advantage is linked to its human capital. Human resources are not limited to recruitment and dismissal processes; they also encompass employee development, motivation, performance evaluation, and the establishment of proper labor relations. The article examines these aspects and analyzes how effective human resource management significantly influences the overall success of a corporation.

Keywords: human resources, corporation, recruitment, motivation, training, performance evaluation, labor relations, career development.

Элчин Ариф АББАСОВ, Канд. экон. наук, доц
Западно-Каспийский университет

Парвин Эрастун АХМЕДОВ
Западно-Каспийский университет, магистр
E-mail: Pervin.ehmedov57@gmail.com

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В КОРПОРАЦИЯХ

Резюме

В данной статье рассматривается значение управления человеческими ресурсами в корпорациях, а также стратегии, применяемые в этой области. В условиях усиления глобальной конкуренции основное конкурентное преимущество компаний связано с человеческим капиталом. Управление человеческими ресурсами не ограничивается только процессами найма и увольнения, но также охватывает развитие сотрудников, их мотивацию, оценку эффективности и формирование правильных трудовых отношений. В статье подробно анализируются эти аспекты, а также рассматривается, как эффективное управление человеческими ресурсами влияет на общий успех корпорации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, корпорация, прием на работу, мотивация, обучение, оценка эффективности, трудовые отношения, карьерный рост.