

Sevda Tofiq qızı HACIYEVA, i.f.d., dos.**Aynur Muraz qızı RZAYEVA**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı
E-mail: rzayevaaynur06@gmail.com

İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ MEXANİZMİ İLƏ BAĞLI BAXIŞLAR

Xülasə

İnsan resursları-təşkilatın və ya müəssisənin istehsal və xidmət sahələri üzrə qarşıya qoyulan məqsədlərə çatmaq üçün istifadə etdiyi əsas resurslardan biridir. İnsan istehsal prosesinin ayrılmaz hissəsi olmaqla yanaşı, eyni zamanda, onun hədəfidir. Lakin insan resursları menecmentinin ifadə etdiyi sahənin yalnız yeni təkliflər və ya “texnika” ilə müəyyən edilməsi bu sahədəki inkişafı qavramağı çətinləşdirir. Bununla belə, insan resurslarının idarə edilməsinə dair tədqiqatlar praktikada əks olunan inkişafıdan başqa, onların istehsal olunduğu mühitdən asılı olan nəzəri ölçüləri əhatə edir. Bu səbəbdən, insan resurslarının idarə edilməsi çətiri altında təklif olunan modellərin struktur xüsusiyyətləri ilə yanaşı, intellektual əsasları və problematikalarını başa düşmək vacibdir.

Açar sözlər: təşkilat, HR, rəqabət, qloballaşan, təcrübə

UOT: 331

JEL: J41

Giriş

İnsan resurslarının idarə edilməsi ənənəvi olaraq kadr seçimi, təlimi, fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi və mükafatlandırma kimi alt funksiyalar əsasında ifadə edilmiş və tədqiq edilmişdir. Sahədə bu tədqiqatlar hər bir insan resursları (HR) alt funksiyasını nisbətən müstəqil hesab edir və funksiyalar arasındakı əlaqələr, harmoniya və ya uyğunsuzluq tədqiqatın mövzusu deyil. Məsələn, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi ilə bağlı tədqiqatların əsas problemi qiymətləndirmənin düzgünlüyünün və effektivliyinin necə təmin oluna biləcəyinə yönəlmişdir. Kadr seçimi prosesi ilə fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sisteminin effektivliyi arasında əlaqənin olub-olmadığını anlamaq üçün az sayda tədqiqat aparılmışdır. Başqa sözlə, hər bir alt funksiyanın öz sahəsində texniki inkişafına diqqət yetirən mikrosəviyyəli təhlillər bu sahədə geniş yer tapmışdır. Sözügedən alt funksiyalar üzrə məlumatların cəmi ənənəvi mənada insan resurslarının idarə edilməsi (insan resursları) ədəbiyyatını da təşkil edir. Son illərdə insan resursları ilə bağlı ədəbiyyatda baş verən mühüm dəyişikliklərdən biri tədqiqatın mikro səviyyəli təhlildən makrosəviyyəli təhlil və təhlilə doğru təkamülüdür [3].

Xüsusilə, 2000-ci illərin əvvəllərindən ədəbiyyatda ağırlıq qazanan makro səviyyəli təhlillər bütün insan resursları ilə təşkilati strategiya arasındakı əlaqələrə diqqət yetirmiş və buna uyğun olaraq insan resursları anlayışında dəyişikliklər edilmişdir. Verilmiş təriflərdə insan resursları təşkilati strategiyanın yaradılması və həyata keçirilməsi prosesində fərdi davranışa təsir etmək üçün nəzərdə tutulmuş fəaliyyətlər məcmusu və ya təşkilatın məqsədlərinə çatmasına imkan yaratmaq üçün hazırlanmış HR fəaliyyətləri sistemi kimi müəyyən edilir. Başqa sözlə, strateji insan resursları ənənəvi insan resursları funksiyasını və rolunu daha geniş təşkilati kontekstdə görə bildiyini iddia edir.

Yuxarıda verilmiş strateji insan resursları tərifləri ənənəvi olanlardan fərqli olaraq, öz təkliflərinə əsaslanaraq, bu sahədə nəzəriyyə və tədqiqat üçün zəruri dəyişənləri və onlar arasındakı əlaqələri ortaya qoyur. Hər şeydən əvvəl, insan resurslarının alt funksiyaları əsasında ifadə edən yanaşmanın davamı olaraq bildirilir ki, bu sahədə ilk tədqiqatlar hər bir alt funksiyanın təşkilati strategiya ilə əlaqəsinə diqqət yetirir. Başqa sözlə, strateji idarəetmə baxımından ilk müzakirələrdə müxtəlif insan resursları təcrübələrinin təşkilati strategiyaya uyğunluğu və ya uyğunsuzluğu gündəmə

gətirilib. Bu istiqamətdə “strateji seçim”, “strateji mükafatlandırma”, “strateji kadrların inkişafı” kimi anlayışlar müzakirə olunmağa başlayıb. Bu araşdırmaların alt funksiyalar və strategiya arasındakı əlaqələrə diqqət çəkərək töhfə verdiyi, lakin yenə də funksiyaların özləri arasındakı əlaqəni görməzlikdən gəldiyi ifadə edilir. Çünki, bu səviyyədə başa düşmək özü ilə üç əsas problemi gətirir. Əvvəla, funksional fərq müzakirə olunan strateji dəyişiklik konsepsiyasının nəzəri bütövlüyü ilə bir araya sığmır. İkincisi, bu, insan resursları təcrübələri arasında münaqişələri və ya sinerji qarşılıqlı əlaqəni görməyi çətinləşdirir və nəhayət, təşkilatın müxtəlif insan resursları strategiyası seçimlərini məhdudlaşdırır. Bu səbəbdən insan resursları təcrübələrinin vahid bir şəkildə nəzərdən keçirilməsi təklif olunur [3].

Resursdan asılılıq yanaşması neoklassik iqtisadiyyatın firmalar arasında mükəmməl rəqabət, mobillik və resursların homojenliyi ilə bağlı fərziyyələrini tənqid edir. Başqa sözlə, malik olduqları resurslar və onlardan istifadə üsulu şirkətlərin normaldan yüksək gəlirlilik səviyyəsinə çatmasına səbəb olur. Bununla belə, bu resursların rəqabət üstünlüyünün əsasını təşkil etməsi üçün iki ilkin şərt lazımdır. Bunlardan birincisi, şirkətlər arasında resursların diversifikasiyası və diferensiasiyasıdır, digəri isə resursların şirkətlər arasında əl-ələ verə bilməməsidir (resursların hərəkətsizliyi). Nəzəriyyədə firmalar, uzunmüddətli normadan yüksək gəlirliliyin əsası kimi, rəqibləri tərəfindən təqlid oluna bilməyən, sürətini çıxarmaq üçün yüksək qiymətə malik orijinal resurslar axtaran vahidlər kimi müəyyən edilir. Yəni fiziki, təşkilati və insan resurslarının klassik iqtisadi nəzəriyyədə qəbul ediləndən fərqli olaraq homojen deyil, fərqli xüsusiyyətlərə malik olduğu qəbul edilir və bu resursların rəqabət aparan firmalar arasında hərəkət etmədiyi qəbul edilir [4].

Bu nəzəriyyənin gətirdiyi perspektivi aydınlaşdırmaq üçün rəqabət üstünlüyü anlayışını bir az da dərinləşdirmək lazımdır. Barney rəqabət üstünlüyünü firmanın cari və ya potensial rəqiblər tərəfindən eyni vaxtda tətbiq edilə bilməyəcək şəkildə dəyər yaradan təcrübənin həyata keçirilməsi kimi müəyyən edir. Bu çərçivədə firmanın resursunun davamlı rəqabət üstünlüyünə çevirmə qabiliyyəti beş

əsas meyar əsasında müəyyən edilir. Bunlar ondan ibarətdir ki, resurs şirkət üçün əlavə dəyər yaradır, rəqiblər arasında unikal və ya nadirdir, tam təqlid edilə bilməz, tam olaraq sahib ola bilməz və rəqiblər tərəfindən başqa resursla əvəz edilə bilməz.

HR bu nəzəriyyənin fərziyyələri çərçivəsində qiymətləndirildikdə, davamlı rəqabət üstünlüyü yaradacaq bir mənbə kimi qəbul edilir. Hər şeydən əvvəl firmaya xas insan kapitalı nəzəriyyəsinə görə klassik iqtisadi nəzəriyyənin əmək tələbi (işçilər bir-birini tam əvəz edə bilər) və təklif (istehsal gücü baxımından bütün işçilər və potensial işçilər bərabərdir) ilə bağlı fərziyyələr də bura aiddir. Burada əksinə, bazarda tələb və təklif dəyişkən və müxtəlifdir. Bu səbəbdən işçilərin şirkətə əlavə etdiyi dəyər də dəyişəcək. Başqa sözlə, işçiləri firma üçün dəyər yaradan resurs hesab etmək olar.

Yenə klassik elmi idarəetmə yanaşmasında ixtisaslaşma anlayışını və iş yerlərinin çox az bacarıq tələb edən şəkildə layihələndirilməsi prinsipini nəzərə alsaq, işçilərin bilik və bacarıqları nisbətən əhəmiyyətsizləşir. Bununla belə, işlərin tələb etdiyi bilik və bacarıqlar artdıqca, istehsal ediləcək fərdi töhfədəki dəyişkənliyin artacağı və sözügedən bacarıqların ümumi əhali arasında normal paylanacağı proqnozlaşdırılır. Bu şəraitdə insan resursları nadir keyfiyyətə malik olmalıdır [6].

Universal yanaşmaya malik modellərdə təklif olunan HR təcrübələri strategiyadan asılı olmayaraq təşkilatın fəaliyyətinə təsir edəcək etibarlı düsturlar kimi təqdim olunur. Universalist yanaşma ilə aparılan təhlillər iddia edir ki, bəzi insan resursları təcrübələri bütün şəraitlərdə digərlərindən daha uğurlu nəticələrə gətirib çıxaracaq, ona görə də, hər bir təşkilatda bu təcrübələr olmalıdır. İnsan resursları “yüksək performans təcrübələri” və ya “ən yaxşı təcrübələr” adlandırılan bu yanaşmaların mədəni və institusional fərqləri və təsirləri nəzərə almadığı bildirilir. Fövqəladə hal və formalaşdırma yanaşması qəbul edilən tədqiqatlar “uyğunlaşma” anlayışı üzərində qurulur. Burada biz universalist yanaşmanın təklif etdiyi xətti və sadə səbəb əlaqələrindən kənara çıxırıq. Təşkilatın insan resursları strategiyasının təşkilatın digər ölçüləri ilə uyğun olması argumenti performans hədəflərinə nail olmaq üçün vacib hesab olunur. Bu çərçivədə

aparılan təhlillər, məsələn, müxtəlif strateji mövqelərə malik şirkətlər üçün hansı insan resursları təcrübələrinin uyğun olduğuna və onların təşkilati fəaliyyətə necə təsir etdiyinə diqqət yetirir. Burada arqument ondan ibarətdir ki, biznes strategiyası insan resursları və bununla da təşkilati fəaliyyətə təsir edən əsas situasiya faktoru kimi qəbul edilir. Yəni də bu istiqamətdə konfigurasiya nəzəriyyəsi müxtəlif qarşılıqlı asılı əlaqələrə malik dəyişənlərdən ibarət dizaynın konkret asılı dəyişənə münasibətinə diqqət yetirir. Dizaynın özü müstəqil dəyişən kimi qəbul edilir. Bu çərçivədə, təşkilata xas HR modeli, onun müəyyən ediciləri və təşkilati performans arasındakı əlaqələr sorğulanır. Başqa sözlə, insan resursları ilə təşkilati performans arasındakı əlaqə çoxvariantlı və qeyri-xətti tənliyə çevrilir və bu tənliyin hər iki tərəfindəki dəyişənlər başa düşülməyə çalışılır. Təşkilati performans və insan resursları arasındakı əlaqələri təhlil etməyə çalışan modellər, ümumiyyətlə, sistem yanaşmasının və davranış yanaşmasının izlərini daşıyır.

Sistem yanaşmasına əsaslanan modellərdə, HR sisteminin nəticələrinin tamamilə sistemin girişləri və transformasiya prosesləri ilə müəyyən edildiyi qəbul edilir. Fərdi davranışı hədəflənmiş nəticələrə yönəltmək və ya nəzarət etmək vasitələrindən biri kimi insan resurslarının təşkilatın fəaliyyətinə təsir göstərməsi gözlənilir. Başqa sözlə, insan resursları ilə təşkilati performans arasındakı əlaqə dolayı əlaqədir və vasitəçi dəyişənlər mövcuddur. Aparılan araşdırmalarda işçilərin davranışları, səriştələri və intellektual kapitalı menecerlərin təşkilat daxilində və xaricində qurduğu sosial əlaqələr şəbəkəsində vasitəçi dəyişənlər kimi qəbul edilir. Bu vəziyyət sistem yanaşması ilə aparılan təhlillərdə əməliyyat prosesinə diqqət yetirən davranış perspektivinin başlanğıc nöqtəsini təşkil edir.

İnsan resurslarının idarə edilməsində davranış perspektivi öz köklərini fəvqəladə hallar nəzəriyyəsində tapır. İşçi davranışı stratejiya və təşkilati performans arasında vasitəçi dəyişən kimi qəbul edilir. Bu kontekstdə HR təcrübələrinin məqsədi işçilərin davranışlarına nəzarət etmək və müəyyən etməkdir. Spesifik davranışlar təşkilatın müxtəlif xüsusiyyətlərinə, o cümlədən

strategiyaya uyğun olaraq müxtəlif effektivlik səviyyələrinə malik olacaq. Odur ki, təşkilat strategiyasının tələblərinə uyğun olaraq dəyişən bu rol davranışları, bu davranışların həyata keçirilməsi və inkişafı üçün fərqli HR təcrübələrini gündəmə gətirəcək. Bu fərziyyə iki cəhətdən strateji insan resursları üçün uyğun görünür. Birincisi, HR təcrübələri ilə davranışlar vasitəsilə stratejiya arasında aydın əlaqə qurulur. İkincisi, ölçülə bilən vasitəçi dəyişən (davranışlar) olduğu üçün bu, tədqiqatçılara lazımi nəzəri əlaqələrin qurulması və nəticələrin sınaqdan keçirilməsi üçün əlverişli zəmin yaradır. Bununla belə, davranış perspektivi fərdi və təşkilati davranışın xarici mühit şəraiti ilə müəyyən edildiyi fərziyyəsinə əsaslanır və təşkilati nəticələrin necə yaradıldığını anlamaq prosesində fərdlərin iradəsini, dəyərlərini və ya daxili idrak proseslərini əhatə etmir [4].

Bu sahədə tədqiqatın əsas paradigması və buna əsaslanaraq görkəmli şəxslərin qəbulu ilə bağlı insan resursları sahəsi ilə əlaqədar başqa bir təklifi formalaşdırmaq mümkün görünür. İnsan resurslarının idarə edilməsini müəyyən edən yanaşmalarda strateji baxımdan təfərrüatlı olaraq funksionalist yanaşma üstünlük təşkil edir. İnsan resursları təşkilatda nizam-intizamı və inteqrasiyanı təmin etməlidir. Bu nöqteyi-nəzərdən HR istehsalın qara qutusu hesab olunur və istehsalın daxilolmalarından birinin, yəni insanların seçilməsi, qiymətləndirilməsi, öyrədilməsi və inkişafına əsaslanır. Başqa sözlə, insan resursları texniki məzmunlu bir vasitə kimi yerləşdirilmişdir. Bu yanaşmanın əsasında duran paradigma əsasən modernist və pozitivistdir. Sözügedən rəasional paradigma qəbul edir ki, bir şeyin idarə olunması üçün ilk növbədə onun bilinməsi lazımdır [5].

Bu baxımdan fərd insan resursları təcrübələrinin əsasını təşkil edən təhlil vahididir. Bununla belə, ənənəvi olaraq iş və onu görəni şəxsin xarakteri haqqında məlumat istehsal edən insan resursları təşkilatın daxili quruluşunu, vaxtını və hərəkətlərini nizam-intizamla nizamlamağa çalışdığı, müxtəlif texnikaları kateqoriyalara ayıraraq ölçməklə səmərəliliyi təmin etməyi qarşısına məqsəd qoyduğu bildirilir. Burada vəzifələr və əlaqələr fərqli bir perspektivə sahib olmalıdır. Başqa sözlə, insan resurslarının təkcə nizam-intizamı

təmin etməməsi, həm də fərdləri sosial kontekstləri ilə qiymətləndirən və təşkilat daxilində fəaliyyətlərin əlaqə və nisbi xarakterini nəzərə alan bir sistem kimi işləməsi gözlənilir.

Yuxarıda izah edildiyi kimi, təşkilat strategiyası ümumiyyətlə HR təcrübələrinin əsas müəyyənedicisi kimi qəbul edilir. Bununla belə, eyni məntiq olmadan, strateji insan resursları qərarlarının formalaşması prosesinin qiymətləndirilməsi və başa düşülməsində siyasi və institusional təsirləri izah etmək lazımdır, çünki bu institusional və siyasi qüvvələrin müxtəlif HR təcrübələrinin müəyyən bir strategiyaya uyğun koordinasiya edilməsinə mane ola biləcəyi ifadə edilir.

Təşkilatlarda strategiyayı və ya təşkilati məqsədləri dəstəkləməyən və hətta ziddiyyətli təcrübələri olan HR prosesləri işləyə bilər. Bu zaman insan resurslarının strateji olmayan determinantları ön plana çıxır. Qeyri-strateji determinantlar dedikdə, rasionallıq strateji qərarların qəbul edilməsinin nəticəsi olmayan, daha çox təşkilat daxilində və ya ondan kənar olan institusional və siyasi qüvvələr/aktorlar nəticəsində baş verənlər nəzərdə tutulur. Bu amilləri başa düşmək sosial proseslərin və ya hərəkətlərin təhlilində rasionallıq olaraq “müəyyən edilmiş”dən kənar çıxan təhlil formasını tələb edir. Bu çərçivədə xüsusilə institusionalist nəzəriyyəyə əsaslanan təhlillər insan resursları sahəsində inkişaf edən bilikləri və bu biliklərin, texnikaların həm akademik dairələr, həm də praktiklər arasında yayılmasını anlamaq üçün mühüm imkanlar təklif edir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsi, əməliyyat xərcləri, resurs asılılığı və agentlik nəzəriyyələri sahəyə strateji perspektivdən kənar perspektivlər gətirmək baxımından müxtəlif töhfələr verir. Bununla belə, bu nəzəriyyələrdə səmərəliliyi təmin etməyi məqsəd qoyan yanaşmalar var. İnstitusionalist nəzəriyyənin müddəaları isə təşkilati səviyyədə müəyyən edilmiş rasionallıqla tələblərlə kənarlaşdırılan dünyanı başa düşmək üçün vacibdir [7].

Tənqidi nəzəriyyə nöqtəyi-nəzərindən nəzəriyyəçilərin və ya tədqiqatçıların obyektiv və dəyərlərdən məhrum olduğunu güman etmək mümkün deyil. Əksinə, bu fərdlər təhsilləri boyu həmyaşid qruplarının təsiri altında qazandıqları inanclarla, araşdırdıqları qurumun

məqsəd və quruluşu ilə formalaşan dəyərlərlə yüklənir. Bu amillər tədqiqat üçün normativ epistemologiyayı təşkil edir və istiqamətləndirir. Təşkilat elminin təbiət elmləri əsasında layihələndirilməsi tendensiyası həm də təşkilatların sosial prosesləri və hadisələri proqnozlaşdırmaq və idarə edən qaydalar kimi manipulyasiya edilməsinə imkan verir. Bu vəziyyət tədqiqatçıları hüquqi biliklərə və texniki qaydalara əsaslanan normativ təşkilati nizama gətirib çıxarır. Bu çərçivədə tənqidi nəzəriyyə təşkilatçılıq elmi ilə təşkilati təcrübə arasındakı əlaqəni şübhə altına alır. Ənənəvi şəkildə təşkilatçılıq elmi praktika ilə birbaşa əlaqəli deyil. Sözügedən əlaqə dolayıdır. Yəni təşkilat elminin özü praktikada dəyişiklik aləti deyil. Əksinə, tədqiqat nəticəsində əldə edilən biliklər praktikada yalnız texnikadan istifadə edən qərar qəbul edənlər vasitəsilə öz əksini tapır. Texnologiya və texniki əsaslandırma rasionallıq, bilik və təcrübə arasındakı əlaqəni tənzimləyir. Digər tərəfdən, texnologiyanın özü əslində sosial cəhətdən neytraldır və sırf sosial nəzarət vasitəsi ola bilməz. Ancaq bugünkü mənada yuxarıda qeyd olunan texnologiya həm maddi, həm də davranış mənalıdır. Təşkilatın inkişafı, məqsədlərə görə idarəetmə, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və digər təcrübə yönümlü hərəkətlər təşkilati davranış və psixologiya sahəsindən qidalanır və insan resurslarının idarə edilməsi bu mənada bütün bu davranış texnologiyalarını əhatə edir. Təbii ki, bu o demək deyil ki, insan resurslarının idarə edilməsi kimi bir intizam praktikaya heç bir təsir göstərmir. Lakin tənqidi nəzəriyyə nöqtəyi-nəzərindən demək lazımdır ki, bu fəndlərin təcrübəyə təsiri yalnız qərar qəbul etmə qaydalarının tənzimləyici təsiri ilə baş verir. Sözügedən dolayı əlaqəni izah etmək üçün Habermasın hərəkət tərzini ilə bağlı ikili fərqi istinad etmək lazımdır [6].

HRM sahəsində həm fərz edilən fərdi profil, həm də bu sahədə istehsal olunan məlumatlar müxtəlif paradigmalara təhlillərə məruz qalır. Məsələn, birincisi, strateji perspektivinin ilkin əhəmiyyət verdiyi və “resurs” kimi xarakterizə etdiyi insan elementinin, daha doğrusu, sözügedən fərdin kim olması məsələsi ön plana çıxır. Qlobal bəşəriyyət nəzəriyyəsindən çıxarılan bu fərdi profilin istehsal prosesinin tərkib hissəsi, istifadə olunan, idarə olunan və

dəyəri minimuma endirilə bilən resurs kimi qəbul edilməsi tənqid edilir. Başqa sözlə desək, HRM sahəsində dominant paradıqmalar fərdin mövqeyi baxımından müzakirəyə daxil edilir. Bu kontekstdə, inkişaf etmiş qərb cəmiyyətlərində təşkilatların səmərəliliyi problemləri və gələcək taleyi ilə bağlı sual verən tədqiqatçıların ənənəvi funksionalist paradıqmadan fərqli olaraq radikal humanist və marksist konseptuallaşdırmalara ehtiyacı olduğu bildirilir. Bu tələb passiv-itaətkar Taylorist fərdi profilin necə aktiv və əməkdaşlıq profilinə çevrilə biləcəyini başa düşmək baxımından xüsusilə vacibdir.

Bu sahədə əldə edilən biliklərin mahiyyəti ilə bağlı müzakirələrdə ikinci problem yaranır ki, bu da insanın mövqeyini müəyyən edən paradıqmadan immun deyil. Burada ilk növbədə, yenə funksionalist anlayış çərçivəsində sahədə əldə edilən biliklərin praktikaya ötürülməsində yaşanan problemlərdən bəhs edilir. Başqa sözlə desək, təşkilati tədqiqatların praktikada istifadəsi nəticəsində yaranan çətinlik və məhdudlıya diqqət çəkilir və bunun səbəbi kimi tədqiqatçıların və qərar qəbul edənlərin bilik anlayışı ilə bağlı fərziyyələrindəki fərqliliklər göstərilir. Bildirilir ki, menecerlər üçün daha faydalı məlumatlar istehsal etmək üçün tədqiqatçılar biliklərin yaradılması və istifadəsini xarakterizə edən müxtəlif fərziyyələr arasında körpü qurmalıdırlar. Başqa sözlə, nəzəriyyənin dəyərinin müəyyən edilməsində hansı seqmentin nöqtəyi-nəzərinin və ya dəyərlərinin təsirli olması müzakirə edilir. Xüsusilə idarəçilərin düşüncələri ilə akademiklərin düşüncələri bu vəziyyətin ən tipik nümunələrindən biridir. İddia olunur ki, menecerlər və akademiklər yaxşı bir nəzəriyyənin nəyə əsaslandığına dair qiymətləndirmələrini müxtəlif istinad çərçivələri əsasında edirlər, lakin tədqiqatçıların qeyri-akademik bazarda qəbul olunma gözləntiləri onlardan bu bazarın ehtiyaclarını nəzərə almalarını tələb edir. Digər tərəfdən, bir nəzəriyyənin qiymətləndirilməsində idarəetmə perspektivinə zidd olan fikirlər də ifadə edilir. Müvafiq olaraq, yaxşı bir nəzəriyyə konkret bir hadisənin proqnozunu izah edə bilməlidir. Buna görə də, hər bir nəzəriyyə təbii olaraq saxtalaşdırılma ehtimalını daşıyır. İdarəçilər

tərəfindən istifadə edilə bilən biliklərin istehsalı davamlılığı təmsil edir və gələcəkdə yeni nəzəriyyələrin inkişafına mane olur [1].

Məşhur alim Habermasa görə “məqsədli-rasional” hərəkət texniki əsaslandırmaya söykənən sosial nizamda baş verir və sosial aktyor öz məqsədlərinə çatmaq üçün sifarişin aləti kimi qəbul edilir. “Kommunikativ” hərəkət isə sosial subyektlərin qarşılıqlı sosial mübadilələrinə uyğun normativ olaraq müəyyən edilmiş sosial nizam çərçivəsində baş verir. Rasional fəaliyyət forması halında, təşkilati bilik obyektiv yoxlanılan meyarlara uyğun olaraq qiymətləndirilir. Kommunikativ kontekstdə hərəkətin qəbulu qrup normalarına, inanclarına, sosial cəhətdən qurulmuş dəyərlərə və təcrübələrə uyğun olaraq biliyin etibarlılığının müəyyən edilməsinə səbəb olur. Yenə də, Habermasa görə, hər bir sosial qrup daxildən və ya xaricdən gələn məlumatları qiymətləndirmək üçün dil, ünsiyyət formaları və mənaların qurulması prosesi üzərində nəzarət yaratmalıdır. Kommunikativ konsensus texniki rasionallıqla nizamlanıqda, biliyin etibarlılığının qiymətləndirilməsi funksional olaraq sosial qrupdan kənar qalır. Texniki rasionallıq ünsiyyətdə az dəyişkənlik göstərən bir istiqamətli, ixtisaslaşmış və dəqiq müəyyən edilmiş bir dil tətbiq edir. Bu şərtlərdə təşkilati bilik ümumi konsensusa görə deyil, apriori müəyyən edilmiş obyektiv meyarlara görə qiymətləndirilir. Praktiki suallar texniki suallara çevrilir və nəticədə neytral texnologiya sosial nəzarət vasitəsinə çevrilir. Bu zaman texniki mülahizə praktikanı təyin edən normativ qüvvəyə çevrilir və sonra təcrübəni şərh edən şəxslərin gündəlik hərəkətlərinə yayılır.

Nəticə olaraq demək olar ki, insan resurslarının ilk dəfə ABŞ-da I Dünya Müharibəsi illərində Taylorizm və işçi rifahı hərəkətlərinin, o cümlədən sənaye psixologiyasının töhfələrinin birləşməsi ilə yarandığı qəbul edilir. Kadr idarəçiliyini formalaşdıran Taylorizm, işçi rifahı və sənaye psixologiyası hərəkətlərinin meyilləri ilə kadr işi nizamsız və məhsuldar olmayan, dolayısıyla da səmərəsiz hesab edilən təcrübələrin rasionallıq və sistemli tənzimləmələrlə əvəzlənməsi kimi başa düşülür. Bu anlayış məhsuldarlığı birinci yerə qoyur və buna nail olmaq üçün iş dizaynı, iş qəbul və yerləşdirmə ilə bağlı texnikaların

işlənib hazırlanmasına, işin fiziki və psixoloji çətinliklərinin azaldılmasına əsaslanır. Bu gün də sahədə mövcudluğunu davam etdirən nizam-intizam yaratmaq və rasional səbəbiyyəti üzə çıxarmaq axtarışlarının köklərini bu ənənədə tapmaq mümkündür.

Tədqiqatın əvvəlindən təfərrüatlı şəkildə göstərildiyi kimi, ABŞ-da insan resurslarının inkişaf xətti 1980-ci illərdən bəri əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmışdır. Əvvəla, kadr idarəçiliyi mahiyyətini dəyişmiş, işçiləri xərc elementi kimi qəbul etməkdən investisiya və rəqabət üstünlüyü mənbəyi kimi görünməyə keçmişdir, buna görə də iş indi “insan resurslarının idarə edilməsi”nə çevrilmişdir. Buna paralel olaraq, kadrların idarə edilməsi dəstək xidməti olmaqdan daha çox “strateji” mənə qazanmışdır. Bu strateji perspektiv insan resurslarına qoyulan yeni funksiyaları qurur, onun nəzəri əsaslarını qanuniləşdirir. Bununla belə, tədqiqatı idarə edən məntiq əsasən rasional seçim və nəzarət anlayışları üzərində qurulur. Digər tərəfdən, insan resurslarının strategiyadan başqa determinantlara malik ola biləcəyini, yəni digər amillərin HR sistemlərinin dizaynında və tətbiqində rol oynaya biləcəyini iddia edən fikirlər, İR sistemini resurs asılılığına, agentliyə əsaslanaraq anlamağa və təsvir etməyə çalışır. İnstitusional nəzəriyyə isə təşkilatların institusional mühitlə əlaqələri haqqında fərziyyələri ilə fərqli bir perspektiv təqdim edir. Burada rasional seçim və assosiasiyalardan başqa təşkilat daxilində və xarici mühitlə qurulan əlaqələrin irrasional ölçüləri üzə çıxarılır. Buna görə də, insan resursları fəaliyyətlərini formalaşdıran motivlər təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün tərtib etdiyi hərəkət və dizaynlara sadəcə xidmət etmək və ya “uyğun olmaq”dan kənara çıxır. Bu

institusional perspektiv, insan resursları sahəsində əldə edilən biliklərin Azərbaycandakı akademik araşdırmalara yayılmasını və HR təcrübələrini Azərbaycanda təşkilatlara izah etmək baxımından əhəmiyyətli ip uclarına malikdir.

Ədəbiyyat siyahısı

1. Behlül Üsdiken, Yorga Pasadeos, ‘Türkiyə’de Örgütler ve Yönetim Yazını’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.26, sayı.2, 2017, ss. 73-93.
2. Behlül Üsdiken, Nisan Selekler, Demet Çetin, ‘Türkiyə’de Yönetim Yazınına Egemen Anlayışın Oluşumu : Sevk ve İdare Dergisi Üzerine Bir İnceleme’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:31, Sayı.1, 2018, ss. 57-87.
3. Şükrü Özen, ‘Türk Yönetim Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu : Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme’, *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, 2016, ss. 89-119.
4. Ümit Berkman, ‘Amme İdaresi Dergisi’nde Yayınlanan Makaleler ve Türk Yönetim Bilimi’ *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:20, Sayı.4, 2019, ss. 19-42.
5. Üsdiken, Wasti, ‘Türkiyə’de Akademik Bir İnceleme...’, s. 8.
6. Şükrü Özen, ‘Toplam Kalite Yönetiminin Türkiyə’de Yeniden Kurgulanması : Koşul Bağlı Türdeşleşme Tezinin Bir Testi’, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:35, Sayı.1, 2012, s. 106
7. Şükrü Özen, ‘Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiyə’de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci’, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.1, Sayı.2, 2019, s. 80

Севда Тофиг кызы ГАДЖИЕВА, к. э. н., доцент

Айнур Мураз кызы РЗАЕВА

Азербайджанский Технологический Университет

E-mail: rzayevaaynur06@gmail.com

ВЗГЛЯДЫ НА МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Резюме

Человеческий элемент в организациях, формальные и неформальные устройства этого элемента, роль, положение и сферы влияния управления человеческими ресурсами в организационной системе подвергаются иногда видимым, а иногда и глубоким

переосмыслениям. Однако определение области управления человеческими ресурсами только с точки зрения новых предложений или «методов» затрудняет понимание событий в этой области. Однако исследования в области управления человеческими ресурсами включают в себя теоретические и эпистемологические измерения, которые зависят от среды, в которой они производятся, помимо событий, отраженных на практике. По этой причине важно понимать интеллектуальные основы и проблематику, а также структурные особенности моделей, предлагаемых в рамках управления человеческими ресурсами.

Keywords: Organization, HR, competition, globalized, experience

Sevda Tofiq gizi HAJIYEVA, Ph.D., Associate Professor

Aynur Muraz RZAYEVA

Azerbaijan University of Technology

E-mail: rzayevaaynur06@gmail.com

VIEWS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MECHANISMS

Summary

The human element in organizations, the formal and informal arrangements for this element, the role, position and spheres of influence of human resource management in the organizational system are subject to sometimes visible and sometimes deep reinterpretations. However, defining the field of human resources management only in terms of new proposals or "techniques" makes it difficult to grasp the developments in this field. However, human resource management studies include theoretical and epistemological dimensions that depend on the environment in which they are produced, apart from the developments reflected in practice. For this reason, it is important to understand the intellectual foundations and problematics along with the structural features of the models proposed under the umbrella of human resource management.

Ключевые слова: Организация, HR, конкуренция, глобализация, опыт