

KÜTLƏVİ İNFORMASIYA VASİTƏLƏRİNDƏ İNSAN RESURSLARININ İNKİŞAF İSTİQAMƏTLƏRİ

¹Sevda Tofiq qızı Hacıyeva, ²Lamiyə İlyas qızı Bayramova, ³Vüsalə Faiq qızı Cənnətova, ⁴Mələk Baba qızı Məmmədova

Azərbaycan Texnologiya Universiteti

utecalamiya@gmail.com

Xülasə.Tədqiqatın aktuallığı: İnsan resurslarında effektiv idarəetmənin qurulması istənilən şirkətin əsas məqsədi olaraq qalır. Bu məqsədə şirkətin resurslardan, xüsusilə insan resurslarından tam və səmərəli istifadə etməsi ilə nail olmaq mümkündür.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqatın əsas məqsədi real göstəricilər və tətbiq olunan dərəcələr əsasında ölkəmizdə mövcud vəziyyəti təhlil etməkdir. Burada əsas məqsədlər bunlardır:

-Strateji idarəetməyə keçidin əhəmiyyətinin açıqlanması, son mərhələdə insan resurslarının idarə edilməsi;

-Bəzi ölkələrin təcrübələrinin araşdırılması;

-Ən vaciblərdən biri olan performansın nəticələrinin təhlil edilməsi.

Azərbaycan şirkətlərində, xüsusən də Dövlət Neft Şirkətində idarəetmə funksiyaları (SOCAR);

İstifadə olunan tədqiqat metodları: Tədqiqatda analiz, sintez, müqayisə, anket metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqat məlumat bazası: Məlumat bazası yerli və xarici müəlliflərin əsərlərindən, qanunvericilik sisteminə, inkişaf strategiyalarına dair sənədlər, beynəlxalq hesabatlar təşkilatlar, SOCAR-ın fəaliyyəti haqqında illik hesabatlar və internet resursları.

Tədqiqat məhdudiyyətləri: Sorğu zamanı bir neçə təşkilat cavab verməkdən imtina etdi. Ən əhəmiyyətli suallar daxili məsələlərin şərh olunması ilə bağlı idi.

Tədqiqatın nəticələri: Tədqiqat nəticəsində məlum olub ki, Azərbaycan müəssisələrində insan resurslarının idarə edilməsi kifayət qədər deyil və inkişaf etdirilməlidir.

Açar sözlər: informasiya, intellektual kapital, informasiya termini, innovativ inkişaf, kadrların idarə edilməsi, insan resurslarının idarə edilməsi

Giriş.Dünyada bir çox şey üzərindən rəqabət aparılır, bunlardan insan kapitalı daha mühümdür. İnsanın yaşam ünsürləri sağlamlıq, intellektuallıq və əmək fəaliyyətidir ki, bu amillərə qoyulan sərmayə insan kapitalı adlanır.

İntellektual kapitalın xərclərinə təlim, təhsil, seminarlar, konfranslar və s. daxildir. Bu xərclər insanların bilik səviyyəsinin artmasına imkan yaradır.

Hər bir müəssisənin idarəedilməsində həlli zəruri olan məsələlərdən biri də müəssisənin işçi heyətinin formalaşdırılması, heyətin idarə olunmasıdır. Bu baxımdan hər bir müəssisədə kadrların hazırlanması, düzgün yerləşdirilməsi və idarə edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Məhz buna görədir ki, bu gün uğurlu fəaliyyət göstərən müəssisələrin hər biri kadr siyasətini uğurla həyata keçirmiş olan təşkilatlardır. Elə isə, tədqiqatımızı idarəetmə sistemində kadrların hazırlanması, onların düzgün bölüşdürülməsi, eləcə də kadr siyasətinin həyata keçirilməsi üzərində əhatəli təhlil, sistemli yanaşma metodlarına əsaslanmaqla davam etdirək.

Qeyd etdiyimiz kimi, hər bir müəssisənin idarəedilməsində əsas məsələlərdən biri də kadrların düzgün seçilməsi, peşə ixtisas səviyyəsindən, təhsilindən, həmçinin də potensialından asılı olaraq onların düzgün yerləşdirilməsinin təmin olunmasıdır. Bu fəaliyyətin həyata keçirilməsində isə hər bir müəssisə, idarə və yaxud da təşkilat özünün kadr siyasətini əlində rəhbər tutur.

“İnformasiya” termini mənşəcə latın sözü olub, şərhətmə, izahətmə, məlumatvermə mənalarını daşıyır və «informatio» sözündən yaranmışdır. İnformatika elmində informasiya təyin olunmayan anlayış kimi qəbul edilir.

İnformasiya ifadə olunma formasından asılı olmayaraq insanlar, canlılar, cansızlar, proseslər, hadisələr, faktlar və s. haqqında olan bilik və məlumatlardır. Biliklər isə faktlar və onlar arasındakı qarşılıqlı asılılıqlar şəklində ifadə olunur. İnformasiyanı ötürmək, yaratmaq, emal etmək, saxlamaq mümkündür. İnformasiya cəmiyyətdə dövr edən bir prosesdir.

İnformasiya təbiətdə siqnallar formasında ötürülür və aşağıdakı kimi iki tipə ayrılır:

- Analoq
- Rəqəmli.

İnsanlardan asılı olan, hissiyyat üzvlərinə görə analoq siqnallar kimi ötürülən həmçinin kompüterlər ilə emal edilib ötürülən rəqəmli siqnallar şəklində olan informasiyalardır.

Müxtəlif informasiyalar fərqli intensivliyə malik olan siqnallar daşıyır. Belə tipli informasiyalara analoq informasiya deyilir. Analoq informasiya davamlıdır, yəni kəsilməzdir. – İnsanlar təbiətdə iki eyni formalı bulud və ya yarpaq görə bilməz. Kompüterdə isə informasiya fərqli xüsusiyyətə malik verilənlər şəklində olur. Hər hansı bir şəklın rəngi nə qədər parlaqdırsa, kompüterin yaddaşında da bu siqnal bir o qədər çox olur. Bunları bütün növ siqnallar üçün eyni ilə səs və başqa siqnallara aid etmək olar. Belə formada təsvir olunan informasiya rəqəmli informasiya adlandırılır.

Rəqəmli informasiyalar diskretdir, yəni ki, forma, səs və rənglərin sonsuz müxtəlifliyinin təsviri üçün ədədlərin sonlu və müəyyən sayından istifadə olunur. Analoq informasiyanın rəqəmli informasiya şəklində təsviri analoq-rəqəmli çevrilmə kimi adlanır. Belə çevrilmədə istifadə olunan ədədlər nə qədər fərqli olarsa, rəqəmli informasiyanın diskretliyi, yəni ki, onun dəqiqliyi də bir o qədər artıq olar, yəni rəqəmli informasiya analoqa yaxın olur. İnformasiyanın istifadəyə yararı olmalıdır və bunun üçün aşağıdakı şərtlər ödənilməlidir.

İnformasiyanın yeddi məlumat prosesi var və COASTPD (Collect, Organise, Analyse, Store(retrieve), Transmit(receive), Process and Display) kimi tanınan bir qısaltmaya uyğundur. Bu, toplamaq, təşkil etmək, təhlil etmək, saxlamaq (almaq), ötürmək (almaq), proses və keçirmək kimi adlanır. Bu yeddi məlumat prosesini izlədikdən sonra, bir məlumat sisteminin məlumatları necə toplayaraq emal etməsi və sonra istifadəçi və ya məqsəd üçün göstərməsi ilə addım-addım gedə bilərsiniz.

İnnovativ inkişafın təmini informasiya sistemləri ilə əlaqəlidir. İnformasiya prosesləri nə qədər çox dövr eləsə, inkişaf da daha çox olacaq. Deməli bu proses bütün sahələrin iqtisadi inkişafına təsir edəcək amildir. İnformasiyanın təminatı prosesi elə informasiyanın göstərdiyimiz yeddi prosesi ilə əlaqəlidir. Elm və texnikanın sürətli inkişafı bütün peşə sahələrinə, şirkətlərə, özəl sektora eyni ilə dövlət sektoruna xüsusi təsir edir. Bütün sektorlarda informasiyanın təmin edilməsi təkmilləşdirilir. Elektron hökumət, elektron kitabxanalar, distant təhsil, sağlamlıq üçün onlayn konsultasiyalar və s. informasiya təminatını reallaşdırır. İnnovasiyanın əsas strukturu, innovasiyaya aid olan elmi profil, innovativ sürət, innovativliyin idarəetmədə rolu, innovativ xərclər, innovativ texniki məhsullar innovasiyaya aid olan elmi-texnoloji mübadilələr hər biri informasiya təminatının təkmilləşməsi prosesinə təsir edən göstəricilərdir [1].

İnformasiya təmininin təkmilləşdirilməsinin təbiiqində və işlənilib hazırlanmasında əsas məqsəd ondan ibarətdir ki, şirkətin doğru şəkildə idarə edilməsi üçün müasir və yeni informasiya təchizatından istifadə edilməlidir, buna görə də, onların yaradılması əsas şərtədir. Şirkət 3 səviyyə ilə idarə olunur: operativ, strateji və taktiki. Rəhbərlər və liderlər tərəfindən təşkilat menecmentinin problemlərinə və onların həll yollarına maraq daim çoxalır. İdarəetmənin ən effektiv metodları şirkət və təşkilatlar arası rəqabət qabiliyyətinin artmaq amili, biznesin daha səmərəli aparılmasının əsas aləti kimi daha çox qəbul edilir. Müasir dövrdə ən təsirli idarəetmə özü ilə təşkilatın dəyərli resursunu verməlidir. Buraya material, maliyyə, insan və başqa resurslar da aiddir.

İnformasiya sistemi termininin informasiya təminatının təkmilləşdirilməsində xüsusi yeri vardır. Yəni ki, informasiya sistemi–idarəetmə prosesində informasiyanın emalı, toplanması, saxlanması və s. proseslərini həyata keçirərək informasiyanı təmin edir.

Bu mərhələlərdən əlavə olaraq, alınan informasiyanın həqiqiliyini yoxlamaq üçün üçün “əks əlaqə” “prinsipi” ilə eyni prosesi əksinə aparmaq kifayətdir. Bu halda qəbul edilmiş informasiya birinci məlumatla eyni olarsa o, doğru informasiya kimi qəbul edilir və sonrakı addım araşdırmalar üçün əsas amil kimi götürülür.

İnformasiya təminatı qeyd etdiyimiz kimi bir çox sahələrdə özünü göstərir. Menecmentdə informasiya təminatı, Marketinqdə informasiya təminatı və s. İnformasiya təminatı iqtisadiyyat sahəsinə də inteqrasiya edir. O, insan kapitalının qiymətləndirilməsində xüsusi mövqe tutur. Bilik iqtisadiyyatının inkişafına insan kapitalı müsbət təsir edir, bilik iqtisadiyyatı isə birbaşa informasiya sistemləri, həmçinin onun təminatı ilə əlaqəlidir.

İnformasiya inqilabı ən müasir informasiya kommunikasiya texnologiyalarının tətbiqi ilə sosial həyatın informasiyalaşdırılması kimi göstərilir və indiki dövrimizdə aktual proseslərdən birinə keçid etmişdir.

XX əsrin 80-ci illərində kompüterlər yeni yaranan an cəmiyyət onun müxtəlif imkanları haqqında tam təsəvvürlərlə tanış deyildi, informasiya əsri başlayır və dünyanı, onun keçmişini tam şəkildə dəyişir. Hal-hazırda formalaşmaqda davam edən informasiya sözünü çoxları təsəvvür belə edə bilməzdi. Artıq son zamanlarda informasiya texnologiyalarının sürətlə inkişafı nəticəsi olaraq biz yeni İnformasiya Dünyasına keçid dövrünü yaşayırıq. Bu keçid mərhələsi zamanı insanları nə kimi hadisələrin gözlədiyini bilməsək də, onu bilməliyik ki, kompüter əsri cəmiyyəti daha çox inkişaf etdirəcək və beləliklə, informasiya cəmiyyətinin yaranmasına təkan verəcək. İlk başda qurulan məzmunu və əlaqələrin forması dəyişəcək həmçinin yeni iqtisadi sahələrin yaranmasına təkan verəcək, bu kimi dəyişiklik fərdi kompüterlərin yaratdığı imkanlardan daha da güclü olacaq. Belə ki, elektron poçt, multimedia məhsulları, internet, intellektual sistemlər,elektron ticarət, fərdi kompüterlər, elektron bank, virtual oyunlar, İP-telefon, obrazların və nitqin tanınması – bunlar hər biri növbəti inqilabı dəyişikliyi yaradan əsas amillər olacaq.

İnformasiya Dünyası mövzusu insan kapitalının inkişafında kütləvi informasiya və kommunikasiya vasitələrinin, sammitlərin, seminarların, elmi konfransların, diplomatik görüşlərin əsas müzakirə obyektinə çevrilir. Son dövrlərdə artıq cəmiyyətin hər bir üzvü vəzifəsindən asılı olmayaraq buna böyük maraq göstərilir. Bütün ölkələrdə informasiya cəmiyyətinin tam formalaşması çoxşaxəli bir prosesdir.

Azərbaycanda insan kapitalının inkişafı informasiya cəmiyyətinin yaranmasına yol açan əsas amildir. Azərbaycanda həyata keçirilən dövlət siyasəti informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının ayrı bir sahə kimi inkişaf etməsinə təsir göstərir. Müasir Azərbaycanda informasiya-kommunikasiya texnologiyaları energetika sektorundan sonra inkişaf etmiş ikinci sahə hesab edilir.

Dünya iqtisadiyyatının inkişafının önəmli ünsürü insan kapitalı və informasiya resursu anlayışlarıdır. İnformasiya resursu (komputer, modem, internet və.s) həmçinin ona daxil olan məlumat və bilik toplusu insan kapitalına daxil edilir, bununla yanaşı onun təməli və bazası vardır. Vətəndaş cəmiyyətinin yaradılması, cəmiyyətin informasiya resursları ilə təmin edilməsi, iqtisadiyyatın inkişafı, informasiya təhlükəsizlikləri və s. bunların hər biri insanın inkişaf faktorudur. İlk olaraq "informasiya iqtisadiyyatı", "informatika" və "informasiya cəmiyyəti" terminləri haqqında məlumatları dünyanın ən inkişaf etmiş ölkələri yaymışlar. Bu terminlərlə sinonim olan terminlər aşağıda qeyd olunub; "cəmiyyət bilik", "yeni iqtisadiyyat", "innovasiya iqtisadiyyatı", "açıq iqtisadiyyat", "bilik", "açıq cəmiyyət", "bilik iqtisadiyyatı". Başqa sözlə desək, vətəndaş cəmiyyətinin inkişafı və tərəqqisi iqtisadiyyatın artım tempinə müsbət təsir edir, beləliklə,insana ayrılan kapitalın bir hissəsi informasiya cəmiyyətinə aiddir.

İnformasiyanın cəmiyyətə çatdırılması üçün informasiya proseslərindən istifadə olunur. İnformasiya prosesləri də resurslar və insanlar arasında qarşılıqlı əlaqə nəticəsində yaranır. Deməli, insanın zehni əməyi və iş qabiliyyəti ona ayrılan kapitaldan asılıdır.

İnsan kapitalı və insan potensialı – cəmiyyətin ən ədalətli xüsusiyyətlərini özündə daşıyır, çünki onlar bir-biri ilə sıx bağlı olub, uzun illər ərzində yaranır, nəsildən-nəslə ötürülür və ən əsası cəmiyyətdəki sosial institutlar üzərində qurulurlar.

Dövlətin sosial siyasətinin rolu ondan ibarətdir ki, müasir dövrün tələblərinə cavab verən yeni institutlar yaradılır, mövcud institutlarda isə bərpa, yenilənmə işləri yerinə yetirilir.

Azərbaycanda və keçmiş postsovet məkanı ölkələrində sosial siyasətin qarşısında dayanan ən çətin məsələlərdən biri, XX əsrdə sosializm institutları bazasında yaradılmış bütün institutların və cəmiyyətin təkrar sosiallaşdırılmasıdır. Bu səbəbdən də millətin insan potensialının yaradılması və inkişafı prosesi müəyyən çətinliklərlə müşayiət olunur [5].

Azərbaycan Respublikasında formalaşan ən mürəkkəb instituonal kompleks cəmiyyətdə paternalist münasibətlər və hər şeyin həllini, xüsusən də bütün həyatı təminat məsələlərinin həllini, məşğulluq məsələlərinin həllini dövlətdən gözləməkdir. Bütün təşəbbüslərin dövlətin sosial siyasəti əsasında fəallaşdırılması zamanı, daha çox ehtiyacı olanlara ünvanlı yardım kimi deyil, iş qabiliyyətli əhəlinin işlə təmin olunması istiqamətində məqsədəuyğun işlər görülməlidir. Burada əhaliyə pulların paylanması deyil, onlara əmək bazarında şəraitin dəyişməsinə uyğun müstəqil, öz problemlərini həll etmək imkanlarını yaratmaq lazımdır.

Azərbaycan Respublikasında İcraedici hakimiyyət orqanlarının sosial fəaliyyətlərində ünvanlı yardım tədbirləri xüsusi yer tutur. Əlbəttə ki, bu tədbirlər lokal olaraq müəyyən fayda verə bilər, lakin sosial siyasətdə və sosial işlərdə əsas istiqamət əhəli üçün elə bir xüsusi individual şəraitin yaradılmasıdır ki, hər bir şəxs müstəqil olaraq problemlərini həll etsin, iqtisadi cəhətdən fəal həyatını qura bilsin, imkan və meyillərini bacarıq və qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi məcrasına yönəldə bilsin.

Sənaye baxımından bir neçə inkişaf etmiş ölkələr üzrə təhlillər göstərir ki, bütün kanallar üzrə əmək haqlarında qeyri-bərabərliyin transmissiyası-genetik (qabiliyyətli valideynlərin uşaqlarına ən yaxşı bacarıqlar miras qalır), eyni zamanda sosial-mədəni (varlı ailələrdən çıxanlar daha yaxşı təhsil alır, daha geniş əlaqələri olur) – təxminən 0, 3. Bu isə o, deməkdir ki, əgər kiminsə əməkhaqqı orta səviyyədə iki dəfə çoxdursa, onun oğlunda bu göstərici 30%, nəvəsində 9% olacaqdır. Beləliklə, iqtisadi üstünlük bütün ömrü boyu, üç nəsildə babadan övlada qədər heçə endirilir.

Yuxarıda göstərilən insan kapitalı anlayışının təhlili, belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, insan kapitalı məcmu kapitalın bir hissəsidir və təhsilə, səhiyyəyə, peşə hazırlığına, iş qüvvəsinin miqrasiyasına və s. çəkilən xərclərin toplanması formasında diqqəti cəlb edir.

İnsan kapitalının təkrar istehsalının istiqamət və məsrəflərinin müəyyənləşdirilməsi üçün investisiya obyektinə kimi əsas aktivlər sisteminin müəyyənləşdirilməsinin xüsusi əhəmiyyəti vardır.

Beləliklə, dövlətin investisiya və özəl biznes siyasətində milli iqtisadiyyatın müxtəlif sferalarına vəsaitlərin sərf edilməsində, insan kapitalının inkişafı və toplanmasının bütün aspektləri nəzərə alınmalıdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, insan kapitalına yatırımlardan əldə edilən verimlilik insanın fitri qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi ilə çox böyük fayda verə bilər – burada söhbət ilkin, anadangəlmə, bioloji kapitaldan gedir. Qabiliyyətlərin inkişaf etdirilməsi onların fərdi qaydada inkişaf etdirilməsini nəzərdə tutur.

Həmin keyfiyyətlərin inkişafından əldə edilən verimlilik bir də o, zaman yüksək ola bilər ki, insanın digər fəaliyyət növlərinə də investisiyalar paralel olaraq yatırılır. İnsanın səmərəli fəaliyyət göstərməsinə göstərən digər mühüm amil, insan kapitalının konkret situasiyalara adaptasiya qabiliyyətlərinə müvafiq toplanmasından asılıdır. Əgər insan sahibkarın dəyər verdiyi və pul ödəməyə hazır olduğu bilik və bacarıqları toplayırsa, insanın öz bacarığında rentə gəliri yaranır və onun adaptasiya qabiliyyəti yüksəkdir. İnsanın müvazinətli, tarazlaşdırılmış əmək bazarında gəlirliliyinin orta səviyyədə aşağı düşməsi onun adaptasiya qabiliyyətinin də aşağı düşməsindən xəbər verir (yəni spesifik insan kapitalının ucuzlaşması baş verir) və bunun üçün də insan kapitalının təkrar istehsalı üçün investisiya yatırımları tələb olunur, aktivlərin toplanması istiqaməti dəyişməlidir. Mobillik və yığıcılıq insan kapitalının ayrılmaz tərkib hissəsidir, yəni burada söhbət ətraf mühitdə baş verən

dəyişikliklərə uyğun olaraq koqnitiv fəaliyyət aparatının strukturunun yenidən təşkil olunmasından gedir. Şirkətin o fərdləri yüksək rəqabətə davamlı fərdlər hesab olunur ki, onlar ətraf mühitin cari xüsusiyyətlərinə deyil, gələcək parametrlərinə adaptasiya olur. İstənilən fəaliyyət gələcəyə istiqamətlənmişdir. Bu adaptasiya qabiliyyəti fərdlərin və şirkətlərin mental qurğularının funksiyaları kimi diqqəti cəlb edir. Məhz həmin fərdlər gələcəkdə nadir hesab edilən resursları toplaya bilir, investisiyalardan gəlir əldə edir, əhəmiyyətli dərəcədə cari bazar faiz dərəcələrinin yüksəlməsinə nail olurlar. Deyilənlərlə yanaşı bu fərdlər (şirkətlər) mühitin xüsusiyyətlərində gələcəkdə baş verəcək dəyişiklikləri öncədən sezərək onları idarə edə bilir, artıq toplanmış aktivlərə tələbat yarada bilərlər [3].

Ekstensiv artım aktivlərin nisbətən cari xüsusiyyətlərinin toplanılması ilə xarakterizə olunur və gələcəkdə rəqabət üstünlüklərinin əldə olunmasına təminat vermir. Güc strategiyasında məhdud resursların zəbt edilməsi müşahidə olunur. Bütün bunlar tələbatları təmin olunan istehlakçılar tərəfindən resurs sahibinə təlqin olunur. Fərdlərin özlərində tələbatlarını daha yaxşı ödəmək yollarının müəyyənləşdirilməsi və həmin tələbatların ödənilməsi təminatının azalması resurs istehlakçılarının iddia səviyyələrinin aşağı düşməsinə, onların təmin olunması üsullarının sadələşdirilməsinə də səbəb olur.

İnnovasiya inkişafına əsaslanan intensiv artım insanların tələbatlarının təmin olunmasının genişlənməsinə, müvafiq olaraq insanların inkişaf etməsinə səbəb olur.

Cari tələbatların tam olaraq ucuz vasitələrlə təmin olunması yolu ilə, sərbəst qalmış resursların tələbatların təmin olunmasına yönəldilməsi yolu ilə bütün bunlar həyata keçirilə bilər. Cari tələbatları novator şirkətlərlə yanaşı, imitator şirkətlər də təmin edə bilər. Lakin gələcəkdəki tələbatları ancaq novator şirkətlər təmin edə bilər. Məhz iqtisadi sistemin tələbatları və onun resurslarla təmin edilməsi, ənənəvi fəaliyyət sferalarında yenilik və irəliləyişlər nəticəsində müəyyən vəsait məsrəflərinin xərclənməməsi innovasiyalardan istifadə edilməsini zəruri edir. Yəni innovasiyaların meydana gəlməsi deyil, onların tətbiqinin faydalı olması innovasiyaların tətbiqini sərfəli edir.

Azərbaycanda iqtisadi artım innovasiya iqtisadiyyatının yaranmasına səbəb olmadıqda bu zaman mülkiyyət üzərində nəzarət hüququ olan, həmçinin institusional və təşkilat şəbəkələrində nüfuz sahibi olan şəxslərin öz işlərində innovasiya metodları və texnologiyalarının tətbiq edilməsinə maraqlarının olmamasından xəbər verir.

Qeyd etmək lazımdır ki, uzun müddətli perspektivdə ancaq innovasiya artımı sərfəlidir, güc strategiyası qeyri səmərəlidir, investisiya resurslarına çıxış imkanlarının olması, həmçinin innovasiyaların tətbiqinin stimullaşdırılması üçün təsərrüfat subyektlərinin öz məqsədlərinə nail olması bacarığı düzgün formalaşdırılmalıdır.

Hesab edirik ki, keyfiyyətli insan kapitalı – milli sərvətdir, istənilən cəmiyyətdə ən qiymətli sərvət hesab edilə bilər. İnsan kapitalı nə qədər inkişaf etmişdirsə, cəmiyyətdə iqtisadi münasibətlər də bir o qədər yüksək inkişaf etmişdir.

İnsan kapitalının iqtisadi kateqoriya kimi formalaşmasına klassik yanaşmalar nəzərdən keçirilərkən diqqətimizi cəlb edən cəhət insan kapitalının cəmiyyətin insan potensialından transformasiyasıdır. Sözügedən transformasiya prosesi millətin öz həyatını və güzəranını qurarkən təşəkkül tapmış institusional xüsusiyyətlərdən asılıdır.

Müvafiq olaraq belə qənaətə gəlmək mümkündür ki, insanlar iqtisadi sistemdə dəyər istehsal edən yeganə elementlərdir. İnsan cəmiyyətin tərəqqisinin yeganə aparıcı qüvvəsidir, çünki məhz insan ona məxsus olan fitri qabiliyyətlərinə görə izafi dəyər istehsal edə bilər. Burada söhbət insanıyyətdən, praktiki fəaliyyətə motivasiyadan gedir.

İnsan kapitalını formalaşdıran faktorların mövcudluğu hər zaman yeni sosial institutlardan asılı deyildir. Lakin, eyni zamanda, cəmiyyətin müəyyən xüsusiyyətləri də nəzərə alınır, məsələn milli mədəniyyətin tipi, cəmiyyətdə sosial texnologiyaların üstünlük təşkil etməsi, intellektual əməyin səviyyəsi, vətəndaşların həyat tərzini və s.

Yuxarıda deyilənlərlə əlaqədar belə bir qənaətə gəlmək mümkündür ki, insan kapitalını insan potensialından xüsusi alətlər vasitəsi ilə formalaşdırmaq mümkündür. Burada əsas alət sosial siyasətdir və sosial siyasət cəmiyyətdə insan kapitalının formalaşdırılması üçün zəmin yaradır.

Müasir dövrdə Azərbaycanın dövlət siyasətində əsas vurğu əhalinin sosial müdafiəsinin ənənəvi funksiyalarından yeni funksiyalar üzərinə doğru yer dəyişdirməsidir. Burada əsas diqqət insan potensialının inkişafı və reallaşdırılması, iş qabiliyyətli əhalinin əməyə motivləşdirilməsinə yönəldilir. Çünki insan potensialı və insan kapitalının inkişafından cəmiyyətin inkişafı asılıdır, insan kapitalı nə qədər rəqabətə davamlıdırsa, həmin ölkə, eləcə də bu və ya digər ictimai sistem rəqabətə davamlıdır.

İnsan inkişafının konseptual məzmunu üç nəhəngin üzərində qurulmuşdur: insanların malik olduqları imkanları səciyyələndirən həqiqi azadlıqları, insanların öz taleyüklü məsələlərini həll etmək imkanına təsir edən proses azadlıqları, sosial ədalətin və insan hüquqlarının qorunmasını təmin edən ədalətin bərqərar olması. . Bütün bunlar, eyni zamanda ekoloji və sosial mühitin əlverişli olmasından da asılıdır.

Milli-mədəni mənsubiyyət və mədəni sərvətin zənginləşdirilməsi insan inkişafı konsepsiyası əslində həm yüksək səviyyədə inkişaf etmiş ölkələrdə, həm inkişaf etməkdə olan, həm də inkişaf yoluna yenidən qədəm qoymuş ölkələrdə eyni dərəcədə tətbiq edilə bilən inkişaf paradigmasıdır.

İntellektual potensialın əsasını iqtisadi səmərəliliyin, rəqabətqabiliyyətliliyin radikal istiqamətdə dəyişilməsinə imkan yaradan bilik və mədəni səviyyə təşkil edir. İqtisadiyyatda insan potensialı dedikdə insanın peşə və ümumi mədəni inkişaf səviyyəsi, sağlamlığı, təcrübəsi, intellekti, daimi olaraq, inkişaf etmək bacarığı, həyat fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində və istehlak sferasında yaradıcılıq fəallığı kimi də başa düşmək olar. Qeyd etmək lazımdır ki, insanın ancaq əmək resursu daşıyıcısı kimi nəzərdən keçirilməsi industrial iqtisadiyyatın və onun ekstensiv artımının tələblərinə uyğun olardı. Bu xüsusda qeyd edilməsi yerinə düşərdi ki, «insan resursları» və «insan potensialı» «insan kapitalının» bazası kimi çıxış edir. İnsan resurslarının insan kapitalına transformasiyası prosesində insan resurslarının kapitallaşması baş verir, bunun üçün isə müəyyən institusional və iqtisadi zəmin, hər şeydən öncə müvafiq iş yerləri, müəssisələrin mövcudluğu tələb olunur. Əks təqdirdə insan resurslarının insan kapitalına transformasiyası qeyri mümkündür. Müasir dövrdə insan kapitalı nəzəriyyəsi insan resurslarının keyfiyyət baxımından təkmilləşdirilməsi prosesini araşdırır desək, səhv etmərik .

İnsan resurslarının bir mühüm xüsusiyyəti kimi də qeyd olunmalıdır ki, insan resursları müasir innovasiyalı inkişaf dövründə əmək bazarında mühüm resurs kimi çıxış edirlər. Çünki, məhz insan özünün yaradıcı enerji və qabiliyyəti ilə innovasiyalı iqtisadiyyatın inkişafı üçün şərait yarada bilər. Bu səbəbdən də insan resursları müasir dövrdə istehsal və inkişafın mühüm faktoruna çevrilmişdir.

Bəzi ədəbiyyatlarda insan resurslarının iqtisadi kateqoriya kimi dar məzmunu insan potensialı kimi şərh edilməkdədir. Lakin bu heç də düzgün deyildir. İnsan resursları kateqoriyasına insana öz məqsədlərinə nail olması üçün faydalı olan əmək və qeyri əmək bacarıq və vərdisləri daxildir. Lakin insan potensialına təkcə əmək vərdisləri deyil, eyni zamanda, insanın sosial, dini dünya görüşü, mənəvi əxlaqi keyfiyyətləri də daxildir. Geniş məzmununda insan resursları anlayışının məzmununa insan potensialı da daxil olmaqla əmək bazarında təqdim olunan resurslar məcmusu başa düşülür.

Müasir iqtisadi ədəbiyyatlarda insanın iqtisadi mahiyyəti ilə bağlı kateqoriyalardakı qarışıqlığa aydınlıq gətirmək üçün bəzi nüanslara da diqqət yetirilməsi yerinə düşərdi. Bəzi ədəbiyyatlarda nəinki insan resursları ilə insan potensialı, hətta insan kapitalı anlayışı da eyniləşdirilir. Lakin, burada ən mühüm incəlik insan kapitalı anlayışının məzmununun insanların istehsal prosesində iştirak edə bilmək bacarıqlarının da daxil olmasıdır.

Konsepsiya kütləvi informasiya vasitələrinin inkişafına dəstək verməklə bu sahədə qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsinə, kütləvi informasiya vasitələrinin iqtisadi müstəqilliyinin artırılmasına, Konstitusiyaya və qanunlara, dövlət rəmzlərinə hörmətin dərinləşməsinə, jurnalistikanın keyfiyyətə yeni texnoloji səviyyəyə yüksəlməsinə, jurnalist peşəkarlığının və məsuliyyətinin artmasına, kütləvi informasiya vasitələrinin xarici təcrübədən faydalanmasına, beynəlxalq əlaqələrinin genişlənməsinə, dövlət və cəmiyyət üçün əhəmiyyət kəsb edən layihə və proqramlarının həyata keçirilməsinə, dövlət orqanları ilə kütləvi informasiya vasitələri arasında əməkdaşlığın möhkəmlənməsinə, jurnalistlərin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsinə və müstəqil mətbuatın inkişafına şərait yaradacaqdır.

İnformasiya texnologiyalarına edilmiş yatırımın effektivliyinin və ölkənin iqtisadi inkişafında mühüm əhəmiyyət kəsb edən informasiya sistemlərinin qiymətləndirilməsi üçün müxtəlif yanaşmalar hazırlanmışdır. Bu yanaşmalar içərisində ən mühüm olanlardan biri ölkənin və ya ölkə daxilində hər hansı müəssisənin cari vəziyyətini ön planda tutaraq müxtəlif aspektlər və bir sıra göstəricilər üzrə qiymətləndirilməsidir. Bu üsullarla, informasiya texnologiyalarından istifadə etməklə maliyyə əmsalları hesablanır və müqayisəli şəkildə qiymətləndirilir. Digər yanaşmaya isə ekspert üsullarından istifadə aid edilir. Bildiyimiz kimi ekspert sistemləri qərar qəbulunda köməkçi üsul kimi istifadə olunur və geniş tətbiq sahəsi əhatə edir. Məhz, bu üsuldən istifadə informasiya texnologiyalarının istifadəsi hesabına əldə olunacaq qazancın miqdarını təqribi də olsa bilməyə imkan verir. Bu yanaşmalar vasitəsilə İT-nii iqtisadiyyata tətbiqinin effektivliyinin yoxlanılması hər hansı bir mərhələdə deyil, ümumilikdə hər bir mərhələdə aparılması daha dəqiq nəticə əldə etməyə şərait yaradır.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək məcəlləsi, 1 fevral 1999, 183 səh.;
2. Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunun inkişafına dair 2019–2025-ci illər üçün Strategiya, 23 noyabr 2018, 18 səh.;
3. M.Əliyev, H.Həmidov, “İnsan resurslarının idarə edilməsi”, Bakı 2002, 206 səh.;
4. SOCAR illik hesabatlar, 2017;
5. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. “Menecment” Bakı, 2007, 1000 səh.;
6. Quliyev T.Ə., “İnsan resurslarının idarə edilməsi”, Bakı, 2013, 828 səh.;

İnternet resursları

1. <https://www.wikipedia.org/>;
2. <http://www.socar.az/socar/az/economics-and-statistics/economics-andstatistics/socar-reports>;
3. <https://www.oecd.org/gov/pem/hrpractices.htm>;
4. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/235169>;
5. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/download/article-file/107732>;

УДК 338.12

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ЧЕРЕЗ МАССОВУЮ ИНФОРМАЦИЮ

¹С. Т. Гаджиева, ²Л. И. Байрамова, ³В. Ф. Джаннетова, ⁴М. Б. Мамедова

Резюме. Актуальность исследования: Создание эффективного управления человеческими ресурсами. Управление остается главной целью любой компании. Достижение этой цели возможно с полное и эффективное использование компанией ресурсов, особенно человеческих ресурсов.

Цели и задачи исследования: Основная цель исследования – проанализировать существующей ситуации в нашей стране на основе реальных показателей и применяемых ставок. Задачами, направленными на достижение цели, являются:

Раскрытие важности перехода к стратегическому управлению, заключительный этап управления человеческими ресурсами;

Изучение опыта некоторых стран;

Анализировать результаты деятельности, что является одним из важнейших управленческие функции в азербайджанских компаниях, особенно в Государственной нефтяной компании (SOCAR);

Используемые методы исследования: В исследовании используется несколько методов, таких как анализ, синтез, сравнения, использовались анкетные методы.

База данных исследований: База данных состоит из работ местных и зарубежных авторов, документы по системе законодательства, стратегии развития, доклады международных организаций, годовые отчеты о деятельности SOCAR и интернет-ресурсы.

Ограничения исследования: В ходе опроса несколько организаций отказались отвечать некоторые из самых важных вопросов, и они не комментировали, потому что эти вопросы были внутренними проблемами.

Результаты исследования: В результате исследования было обнаружено, что человек управление ресурсами на азербайджанских предприятиях недостаточно и нуждается в развитии.

Ключевые слова: информация, интеллектуальный капитал, информационный термин, инновационное развитие, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

UDC 338.12

Development directions of human resources through mass information

¹S.T.Hajiyeva, ²L. I.Bayramova, ³V.F.Jannetova, ⁴M.B.Mammadova

Summary.Relevance of the study: Creation of effective human resource management. Management remains the main goal of any company. Achieving this goal is possible with the full and efficient use of resources by the company, especially human resources.

Aims and objectives of the study: The main purpose of the study is to analyze the current situation in our country on the basis of real indicators and applied rates. The tasks aimed at achieving the goal are:

Disclosure of the importance of the transition to strategic management, the final stage human resource management;

Studying the experience of some countries;

Analyze the results of activities, which is one of the most important management functions in Azerbaijani companies, especially in the State Oil Company (SOCAR);

Research methods used: The study uses several methods, such as analysis, synthesis, comparisons, questionnaire methods were used.

Research database: The database consists of works by local and foreign authors, documents on the system of legislation, development strategies, reports of international organizations, annual reports on SOCAR activities and Internet resources.

Study Limitations: During the survey, several organizations declined to answer some of the most important questions, and they did not comment because those questions were internal issues.

Results of the study: As a result of the study, it was found that human resource management in Azerbaijani enterprises is not enough and needs to be developed.

Scientific and practical significance of the results: The results of the study can play an important role in identifying weaknesses in human resource management in an Azerbaijan company.

Keywords: information, intellectual capital, information term, innovativ, development, personnel management, human resources management.

Redaksiyaya daxilolma: 19.02.2024

Çapa qəbul olunma: 27.03.2024

