

Minurə Hacı qızı KƏRİMOVA, i.f.d., b.m.**Aynur Muraz qızı RZAYEVA**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı**Asim Akif oğlu İSGƏNDƏRLİ**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı**Əfsanə Vaqif qızı HƏSƏNOVA**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin əməkdaşı
E-mail: leqendav81@mail.ru

KOMMERSİYA MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ İNSAN RESURLARININ İDARƏ OLUNMASININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

Xülasə

Müasir dövrdə insan resursları müəssisənin ən vacib ehtiyatı hesab olunur. Yüksək texnologiyalar əsrində cəmiyyətdə sürətli dəyişiklik informasiyaların rolunun yüksəlməsini yaradır. Kommersiya müəssisəsində heyətin idarə olunması bacarığını vacib edir. Bundan kommersiya müəssisəsinin mövcudluğu, eləcə də, bütövlükdə cəmiyyətin müxtəlif xarakteristikası asılıdır. Bütün bunlar seçilmiş mövzunun aktuallığını şərtləndirir. Hər bir müəssisədə olduğu kimi kommersiya müəssisəsinin də idarə edilməsində həlli zəruri olan məsələlər var. Bunlardan biri də müəssisənin heyətinin formalaşdırılması, heyətin idarə olunmasıdır. Kommersiya müəssisəsində kadrların hazırlanması, onların düzgün yerləşdirilməsi, eləcə də idarə olunması əsas məna daşıyır. Bu səbəbdən də müvəffəqiyyətli iş görən firmalar kadr işini uğurlu həyata keçirmiş olan firmadır. Tədqiqatımızın idarəetməsində əsas iş heyətin hazırlığıdır. Heyətin düzgün bölüşdürülməsi müasir idarəetmənin, həm də kadr siyasətinin əsas tərkib hissəsidir. Tədqiqatın həyata keçirilməsində təhlil, sistemli yanaşma metodlarına əsaslanmaq məqsədəuyğundur.

Açar sözlər: kommersiya, insan resursları, kadr potensialı, işəgötürən, innovasiya

UOT: 331**JEL: J 00**

Giriş

Kommersiya – ticarət sahibkarlığının və yaxud biznesin bir növü kimidir. Kommersiya latın mənşəli söz olaraq (commercium) hərfi mənası da “ticarət” deməkdir. Amma nəzərə də almaq vacibdir ki, “ticarət” anlayışı 2li məna daşıyır: bir tərəfdən iqtisadiyyatı müstəqil sahə olaraq səciyyələndirir, başqa mənada isə məhsulların alqısı və satqısı aktlarının həyata keçirilməsinə yönəldilmiş mübadilə proseslərini özündə ehtiva edir. Kommersiya fəaliyyəti ticarətinin 2-ci mənası mənfəətin azaldılması məqsədilə alqı-satqı aktının həyata keçirilməyinə istiqamətlənmiş ticarət prosesini özündə ehtiva edir.

Kommersiya fəaliyyətinin bazar iqtisadiyyatı şəraitində muasir ticarət işinin qanunauyğunluqlarının və meyillərinin aşkar edilməsini və müəyyənləşdirilməsini başlıca vəzifə kimi qarşıya qoymaqla, məhsul tədavülü sferasında ticarət proseslərinin səmərəli yerinə yetirilməsi üçün bu qanunauyğunluq və tələblərinin ödənilməyi və qazanc əldə olunmağı məqsədlə məhsulların alqı-satqısının həyata keçirilməyinə yönəldilən operativ-təşkilati fəaliyyətinin geniş sferasını əhatə edir. Kommersiya mənfəətin qazanılmasına görə alqı-satqı aktının həyata keçirilməyinə yönəldilən və bununla bərabər dəyərin dəyişən forması ilə əlaqəli olan prosesdir.

Kommersiya fəaliyyəti dedikdə cari və perspektiv dövrdə baş vermiş bütün dəyişiklikləri nəzərə almagla cəmiyyətin tələbatlarının tam olaraq və keyfiyyətli şəkildə, bununla bərabər zamanında təmin olunması və bunların sayəsində mənfəətin əldə olunması məqsədinə çatmaq üçün alqı-satqı proseslərinin həyata keçirilməsinə yönəldilən mürəkkəb operativ-təşkilati bir sistem başa düşülür. Kommersiya fəaliyyəti ölkələr üçün çox vacib və mürəkkəb bir sistem olduğuna görə onun təşkili, tənzimlənməyi, tələbin və təkliflərinin, həmçinin qiymətlərin müəyyən olunması onun yalnız sahibkarlar tərəfindən deyil, həm də ölkə tənzimlənməsi də mütləqdir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində kommersiya fəaliyyətində intensivliyin daha da yüksəldilməyi və onunla bərabər olaraq rəqabət mühitinin gücləndirilməyi respublikada bir çox qayda və qanunlar ilə kommersiya fəaliyyətini tənzimləyir.

Ölkəmizdə kommersiya fəaliyyətinin tənzimlənməyi, həmçinin fəaliyyət hüquqlarının təsbit olunması ilə əlaqəli qanunları mövcuddur və icrasında həmin qanunlara riayət olunmasına nəzarət müvafiq dövlət qurumları tərəfindən yerinə yetirilir. Həmin bu qanunlara "Elektron ticarət haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununu, "Kommersiya sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununu, Azərbaycanda kommersiya və depozit bankların fəaliyyəti hal-hazırda qüvvədə olan 14 iyul 1994-cü il tarixli "Azərbaycan Respublikasında banklar və bank fəaliyyətləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununu göstərmək olar.

"Kommersiya sirri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu: Azərbaycan qanunvericiliyində "kommersiya sirri" anlayışına ilk dəfə 1992-ci ildə müəssisələr və sahibkarlıq fəaliyyəti haqqında qəbul olunmuş qanunda rast gəlinirdi.

Kommersiya sirlinə aid olan informasiyalar aşağıdakı formalarda təsnifləşdirilir və onların müdafiəsi tələb edilir.

1. İşgüzar informasiya: Maliyyə məlumatları, məhsul xidmətlərinin dəyəri, texnologiyası, işgüzar planlar, marketinq haqqında razılaşmaları, təkliflər, kvotalar və s.

2. Texniki informasiya: Elmi tədqiqat layihələri, məlumat prosesi, EHM-lərin program

təminatı, patent üçün verilmiş ərizələr, dizayn və digərləri.

3. Kommersiya sirri — hüquqi və fiziki şəxslərin istehsalı texnoloji idarəetmə, maliyyə və digər fəaliyyətlə əlaqədar, sahibinin razılığı olmayaraq açıqlanması, bunların qanuni maraqlarına ziyan vura biləcək məlumatlardır.

Bütün dünya ölkələrində kommersiya fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi, bununla da səmərəliliyin yüksəldilməsi prioritet məsələlərdəndir. Kommersiya fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi müxtəlif ölkələrdə iqtisadiyyatın inkişaf sektoruna uyğun olaraq lazımı sahələrdə aparılır və bütövlükdə iqtisadiyyatın inkişafına əsaslanır. Texnologiyaların inkişafının hazırkı mərhələsində ölkəmizdə və dünya ölkələrində kommersiya fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi əsasən innovasiyaya əsaslanır.

Sahibkarlıq - sahibkarlara mənfəət əldə etdirən iqtisadi, istehsal və həmçinin başqa fəaliyyətlərin təşkil olunmasıdır. Sahibkarlıq, sənaye müəssisələrinin, kənd təsərrüfatları fermalarının, ticarət müəssisələrinin, xidmət göstərən müəssisələrin, bankların, vəkillər kontorunun, nəşriyyatların, tədqiqat idarələrinin, kooperativlərin və s. təşkil olunması kimi anlaşıla bilər. Həyata keçirilən sahibkarlıq fəaliyyətlərinin bütün növlərinin arasında ticarət işi tam kommersiya fəaliyyətinə aiddir. Kommersiya sahibkarlıq fəaliyyətinin formalarından biri kimi nəzərdən keçirilir.

Ümumiyyətlə, kommersiya fəaliyyətləri ərzaq, həmçinin qeyriərzaq malları əmtəəşünaslığı kursu ilə sıx əlaqədardır. Əmtəənin istehlak keyfiyyəti barədə əmtəəşünasların bilikləri kommersiya prosesini optimallaşdırmağa, əmtəələrin zəruri olan xarakteristikası ilə tam olaraq və dolğun seçimini etməkdə, həmçinin bunların istehlak xüsusiyyətlərini və üstünlüklərini öyrənməyə kömək edir.

Buradan da bu nəticəni çıxarmaq olar ki, ticarətdə kommersiya fəaliyyəti əmtəələrin sadə alqı-satqı prosesindən daha geniş anlayışdır, yəni alqı-satqı aktlarının baş verməyi üçün ticarət sahibkarları bir sıra operativ-təşkilati və təsərrüfat əməliyyatlarını, o cümlədən əhalinin tələbinin və satış bazarının tədqiqi, mal göndərənlərin və məhsul alıcılarının tapılması, onlarla effektiv təsərrüfat əlaqələrinin yaradılması, məhsulların daşınması, əmtəələrin satışı üzrə

reklam-məlumat iləri, ticarət xidmətinin təşkili və s. həyata keçirmək məcburiyyətindədirlər

Kommersiya sferasında baş verən proseslər və əməliyyatlar iki növ olur: xalis ticarət; istehsal. Xalis ticarət – mənfəət almaq məqsədilə və dəyər formalarını dəyişməklə əlaqədar alqı-satqı aktlarının həyata keçirilməsinə yönəldilən proseslərdir.

Ticarət əməliyyatları – satıcıların və alıcıların arasındakı kommersiya əlaqələrinin təşkili, təchizat reklamları, əmtəədə alıcılıq tələbatının öyrənilməsi, alıcılara servis xidməti və s. ibarətdir.

Kommersiyada baş vermiş istehsal prosesləri əmtəə mübadiləsi sferasında istehsalın davam etdirilməyidir. Bu, əmtəənin istehsalçıdan istehlakçıya və alıcıya çatdırılması, saxlama, əmtəə ehtiyatlarının idarə edilməsi, bükülmə, qablaşdırma, sortlara ayrılma və s. ibarətdir.

İqtisadi baxımdan belə hesab etmək olar ki, kommersiya fəaliyyəti istehsal edilən, hazır olan əmtəələrin istehsalçılardan istehlakçılara çatdırılması zamanı vacib vasitəçi rolunu yerinə yetirir. Kommersiya fəaliyyəti həmçinin müəyyən xidmət sahələrilə əhatələnmişdir. Kommersiya sferasında xidmətlər əsasən istehsal ilə bağlı olmuş, birlikdə inkişaf etmişdir, buna nümunə əmtəələrin, saxlanması, çəkilməsi, bükülməsi və s. bu kimi xidmətləri yeni istehlak qiymətini yaratmayaraq əmtəənin qiymətinə daxil olunur.

Müəssisə fəaliyyəti olaraq kommersiya fəaliyyəti kompleks olaraq məsələlərin həllinə yönəldilmiş ticarət işi hesab olunur.

Kommersiyanın səmərəliliyi məsələləri də istehlak bazarlarının subyektləri arasında cəmiyyətin tələbatının öyrənilməsinə istiqamətləndirilməlidir. İstehlakçıların məhsul, həmçinin xidmətləri üzərində olan maraqları sahibkarlara, məhsullara və xidmətlərinə ədalətli qiyməti müəyyənləşdirmələrinə və növ fərqliliyi amillərinin nəzərə alınaraq formalaşmağına təsirini göstərir.

İnzibati-əmirlik sistemində mövcud idarə olunma üsulları ticarətdə kommersiya fəaliyyətinin əsasən bölüşdürücü funksiyalarını yerinə yetirmək ilə məhdudlaşdırılmağına səbəb olmuşdur. Rəhbərlikdən əmtəənin istehsal olunmasına görə xeyli planlar və tapşırıqlar olunurdu və fondlarda rəhbərliyin özü

tərəfindən bölüşdürülürdü. Ticarət müəssisələrində işləyənlərdən isə sadəcə olaraq verilmiş göstərişlərə sözsüz şəkildə əməl edilməsi tələb edilirdi.

Müəssisələrin təsərrüfat fəaliyyəti, mahiyyət etibarilə, müəyyən məqsədlərin əldə olunmağına yönəldilən hərəkətlərin zaman ilə planlaşdırılmağına görə nəzərdə tutulan proqram növüdür. Proqramda, həm də gələcək imkanlardan istifadə edilməsi, yaxud ola biləcək uygunsuzluqların da aradan qaldırılması istiqamətində artıq bu gün hazırlıq işlərinin görülməsinə imkan yaradacaq tədbirlər əsas tutulmalıdır. U.Stenton və Ç.Fütrellin obrazlı ifadələrinə görə, “planlaşdırmalar – gələcəkdə nəyin necə edilməli olduğunu müəyyənləşdirmək üçün hazırkı anda keçmişə tədqiq etmək deməkdir”.

Planlaşdırma prosesini planların ardıcıl formada təshih edilməyi prosesi kimi təqdim etmək olar. Bu, o deməkdir ki, gələcəyə aid qərarlar təsərrüfat fəaliyyətinin nəticələri haqqında daima yenilənən məlumatlar ilə tutuşdurulmalı və müvafiq olaraq təshih olunmalıdır. Bazarın qeyri-müəyyənliyi şəraitlərində fəaliyyətə yönəldilmiş planlaşdırma sistemlərinin vacib fərqləndirici əlaməti, üstünlüyü onun çevikliyi və aşağıdakı hallara operativ reaksiya göstərmək qabiliyyətidir:

- xarici mühitlə qarşılıqlı münasibətlərdən kənarlaşmalara;
- yeni imkanların yaranması ilə müəssisə daxilində vəziyyətin dəyişməsinə.

Başqa sözlə desək, plan – qarşıya qoyulan məqsədlərə mərhələlərlə nail olunmasına nəzarət vasitəsidir. Məqsədyonlu idarə etmə konsepsiyasının planlar sisteminin məzmununu və planlaşdırmanın təskilinə məqsədli yanaşmanı sərtləndirmisdir. Strateji planlaşdırmağa aid bir xeyli təriflər vardır. Nümunə üçün, Amerika alimləri C.Shteyner və C.Mayiner bu prosesi “korporasiyanın uzunmüddətli məqsəd və vəzifələrinin müəyyənləşdirilməsi, hərəkət kursunun qəbulu və bu məqsədlərə nail olmaq üçün resursların bölünməsi” kimi nəzərdən keçirirlər.

Azərbaycanın iqtisadi strategiyasında insan kapitalının formalasdırılması prioritet məqsəd olaraq, müasir bilik və nanotexnologiyalar isə innovasiyanın inkisaf vasitələri kimi müəyyən olunmuş, strategiyanın elmi cəhətdən təhlili

həmçinin əsaslandırılmağı mövcüd olan uğurların davamlılığının və effektivliyinin təminatı kimi dəyərləndirilir. İnnovasiya texnologiyalarından geniş istifadə olunması ölkənin hərtərəfli inkişafına öz xidmətini göstərir. Bu texnologiyalar cəmiyyətin sosial iqtisadi vəziyyətində müşahidə olunan problemlərin həllində, həmçinin yoxsulluq səviyyəsinin azaldılmağı üçün tutarlı vasitələrdən olmuşdur.

İnnovasiyanı tətbiq etməmişdən öncə bu sahənin innovasiya potensialını müəyyən etmək önəmlidir. İnnovasiya potensialı innovasiya fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün zəruri olan maddi, maliyyə, intellektual, elmi-texniki və digər resursların məcmusudur. Ölkənin innovasiya potensialı aşağıdakı elementlərin məcmusundan ibarətdir. Hazırda müstəqillik şəraitində Azərbaycan iqtisadiyyatının inkişafının əsas amillərindən birini ölkənin innovasiya potensialı təşkil edir. Məhz, ona görə də respublikanın gələcək sosial-iqtisadi tərəqqisi ilk növbədə iqtisadiyyatın innovasiya yoluna keçirilməyindən, yeni texnoloji proseslərin yaradılmağı və tətbiqi ilə rəqabətə davamlı məhsulların, əmək və maliyyə ehtiyatlarının artırılmağından asılıdır. Ancaq effektiv olan elmi biliklərin olmağı şəraitində ölkədə istehsala elmi, texniki inkişafın nəticələrini tətbiq ediblər.

Biznes əlaqələri fənn olaraq digər elmlər ilə əlaqədardır. Bunlara iqtisadi nəzəriyyə, sənayenin iqtisadiyyatı, istehsalın təşkili, biznesin əsasları, biznesin təşkili və idarə edilməsi fənlərini misal göstərmək olar. Biznes əlaqələri kursunun mahiyyəti iqtisadi qanunların fəaliyyəti və təzahür formalarını, bazarın tələbatlarını ödəmək məqsədilə optimal xərclərlə yüksək təsərrüfat nəticələri əldə etməkdir. Bununla yanaşı mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq yaradılan hər bir sahənin səmərəlilik göstəricilərini yaxşılaşdırmaq üçün onun idarə olunmasının metodlarını və üsullarını öyrənməkdir. Fərqli sahələrin maddi texniki bazalarındakı özünəməxsusluqdan yaranan müxtəlif cəhətləri olsa da, onların hamısı “Biznes əlaqələri” kursunun öyrənmə, müqayisə, təhlil, ümumiləşdirmə üçün istifadə etdiyi metodlar ilə elmi müddəalara əsaslanır.

Elmi təcrübə subut edir ki, biznes və sahibkarlıq fəaliyyəti haqqında ixtisaslı savada, elmi-təcrübə biliklərə malik olan mütəxəssislər gələcəkdə hansı fəaliyyət növündə iştirak

etmələrindən asılı olaraq prosesin idarə olunmağında, xammal, material, enerji ehtiyatlarına qənaət olunmasında məhsul istehsalının artırılmasında məhsulun keyfiyyətinin qoyulmuş standartlara uyğun buraxılmasında, məhsulun maya dəyərinin aşağı salınmasında, istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsində yaxından iştirak edirlər.

Elmi biliklərin idarə edilməsində həmişə elm işçiləri həlledici rol oynayır. Bunların hazırlanmağı tərəqqi etmiş və tərəqqi etməkdə olan dövlətlərin elmi texniki siyasətində aparıcı rol oynayır.

Ölkənin elmi-kadr potensialı innovasiya prosesinin bütün mərhələlərində əsas elementlərdən biri kimi iştirak etməklə fundamental və tətbiqi tədqiqatların əsasını təşkil edir. Elmi texniki potensial deyildikdə, dövlətin elm sahələrinə aid olunan kadrlar, maddi, maliyyə resursları, ictimai, təbii və texniki elm sahələrində əldə olunmuş biliklər, istehsal təcrübəsinin məcmusu basa düşülür. Həmçinin elmi-texniki potensialda iqtisadi proseslərin idarə edilməyi üçün məlumatların yığılmağı, işlənməyi və verilməyi proseslərini əhatə edən məlumat potensialı da mühüm rola malikdir.

Hal-hazırda Azərbaycan Respublikasında elm, təhsil və mədəniyyət geniş inteqrasiya proseslərinə cəlb olunmuşdur. Sonuncu 2 il ərzində tədqiq olunan, həmçinin işləmələri həyata keçirən təşkilatların sayında cüzi azalma müşahidə olunmağına baxmayaraq, bu sahədə istifadə olunan başlıca vəsaitlərin dəyəri artmışdır.

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. İdarəetmə sistemində kadrların hazırlanması, onların düzgün bölüşdürülməsi, eləcə də kadr siyasətinin həyata keçirilməsi, sistemli yanaşma metodları əsaslandırılır.

Qeyd etdiyimiz kimi, hər bir müəssisənin idarə edilməsində əsas məsələlərdən biri də kadrların düzgün seçilməsi, peşə ixtisas səviyyə

yəsindən, 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. Müəssisənin kadr siyasəti dedikdə nə başa düşülür?

Kadr siyasəti dedikdə, müəssisənin işçi personalı ilə aparılan elə siyasət başa düşülür ki, bu siyasət nəticəsində müəssisənin dayanıqlı, uzunmüddətli dövrdə effektiv və iqtisadi səmərə verə biləcək şəkildə işləməsinin təmin edə biləcək işçi personalının seçilməsi, yığılması, onların təhsilinin və peşə ixtisas səviyyəsinin artırılması, eləcə də ixtisas səviyyəsindən asılı olaraq işçi həyətinin düzgün rotasiyasının müəyyən edilməsini təmin edən nəzəri baxışların, prinsiplərin, həmçinin də tələblərin məcmusu başa düşülür. Kadr siyasətinin həyata keçirilməsi müəssisənin cari vəziyyətindən, eləcə də məqsədlərindən asılıdır və müəssisənin davamlı inkişafına xidmət edən əsas institutional siyasətlərdən biri sayılır.

Hər bir müəssisənin kadr siyasətinin həyata keçirilməsi istiqamətinin başında müəssisənin ümumi inkişafına xidmət edə biləcək işçi həyətinin formalaşdırılması dayanır. Belə ki, müəssisə ilk öncə özündə tələbatın olduğu və bu tələbatın onun gələcək dövrdə və uzunmüddətli fəaliyyətində mühim əhəmiyyət kəsb edən işçilərin seçilməsi istiqamətində özünün kadr siyasətini həyata keçirməlidir.

Əmək haqqı konsepsiyası ilə əlaqədar digər bir nüans isə işçilərin maddi və mənəvi tələbatının ödənilməsi sahəsində onların fəaliyyətinin stimullaşdırılmasıdır. Belə ki, bu sahədə uğur qazanmış müəssisələrin təcrübəsi onu deməyə imkan verir ki, müəssisədə daha səylə çalışan, özünün bütün bilik və bacarıqlarından istifadə edən işçilərin maddi və mənəvi tələbatlarının tam ödənilməsi həmin işçinin özü ilə yanaşı, digərlərinin də həvəslə işləməsinə şərait yaradacaq, başqa sözlə desək, onları motivə edəcəkdir. Müəssisələrdə kadr siyasətinin həyata keçirilməsində əsas seçilmiş istiqamətlərdən biri də işçilərin peşə ixtisas səviyyələrinin artırılmasını təmin edəcək təlimlərin keçirilməsi, işçi personalının əlavə təhsil və ixtisasartırma kimi kurslara cəlb edilərək onların əməyindən daha çox iqtisadi səmərə götürmək imkanlarının dəyərləndirilməsidir.

Müəssisələrdə kadr siyasətinin həyata keçirilməsində ən əsas məsələlərdən biri də kadrların seçilməsi və onların yerləşdirilməsidir. Belə ki, kadrların düzgün seçilməsinin əsasında həmin kadrların öyrənilməsi prosesi dayanır.

İşgücü ehtiyacını keyfiyyət olaraq müəyyənləşdirən firma, yüz minlərlə namizəd arasında axtardığı xüsusiyyətlərə cavab verən CV-lərə çatmaq üçün filtrasiya xüsusiyyətindən istifadə edə bilər. Filtrasiya prosesində namizədlər; axtarılan cins, ailə vəziyyəti, yaş, təhsil səviyyəsi (müəyyən universitetin adı da seçilə bilər), işçinin təcrübəsi, xarici dil səviyyələri kimi meyarlara görə sıralana bilər.

İnsan resursları seçimində informasiya texnologiyalarının istifadə edilməsinin faydaları.

Məlum olduğu kimi, kadrların müraciətinin qəbulu və seçilməsi prosesi bir tərəfdən işəgötürən firmalar və digər tərəfdən də müraciət edən iş axtaran namizədlərin olduğu açıq bir sistem hesab edilə bilər. Buna görə də, "işəgötürən şirkət baxımından təmin edilən üstünlüklər" və "namizəd baxımından əldə edilən üstünlüklər" olmaqla, iki tərəf baxımından da fərqli olaraq yanaşmaq mümkündür. İşəgötürən şirkət aspektindən qiymətləndirdikdə, texnoloji tərəqqi və inkişaf, xüsusilə internetin insan resursu seçimində istifadə edilməsi ilə əldə edilən üstünlüklər aşağıdakı kimi verilmişdir.

İşverən aspektindən üstünlüklər:

- İstənilən məlumatları tez əldə etmə,
- CV-ləri standart formada almaq,
- 24 saat 7 gün elanları yayınlamaq,
- Müəssisələrin tanıtım imkanları,
- Vaxt itkisinin azalması,
- İşə götürülmüş adambaşına xərclərin azalması,

- Həmişə yeni məlumatlar əldə etmək,
- İxtisaslı namizədlərlə birbaşa əlaqə.

İşaxtaranlar aspektindən üstünlüklər:

- Müəssisə seçimində asanlıq,
- 24/7 asan giriş,
- Müraciət xərclərində azalma,
- CV-lərin yenilənməsi,
- Aktiv və ya passiv qaydada iş axtarılması,
- İstənilən şirkətlərə qarşı CV-nin gizli saxlanması.

Göründüyü kimi, kadrların seçilməsi prosesində texnoloji istifadənin verdiyi üstünlüklər işaxtaran və işəgötürən baxımından fərqli şəkildə qiymətləndirilə bilər. Beləliklə, insan resursları haqqında müəssisələrdə məlumat bazası qurulan zaman işçilərin sahib olduğu vəzifələrə görə qruplaşdırma aparmalı, və onların sahib olduğu keyfiyyətlərlə bağlı informasiyalar təhlil edilməlidir.

Respublikamızda biznes etikası çoxəsrli inkişaf tarixi keçmişdir. Azərbaycan Respublikasında biznes etikasının formalaşmasının əsasında cəmiyyətin milli-mədəni, tarixi, dini görüşləri və həmçinin milli mentalitet məsələləri durur. Bunlarla bərabər biznesdə etikanın inkişafına cəmiyyətdə yaşanan siyasi, ictimai, hüquqi, iqtisadi, mədəni -sosial proseslər birbaşa olaraq öz təsirini göstərir. Bütün bunlardan sonra bu nəticəyə gəlmək olar ki, biznes etikası müstəqil olaraq tədris və həmçinin tədqiqat obyektinə çevrilib. Ölkəmizdə biznes etikası çoxəsrli inkişaf yolu keçərək formalaşmışdır.

Hər bir cəmiyyətin əsas məhsuldar qüvvəsi insan ehtiyatlarıdır. Bu ehtiyatların ən yaxşı istifadəsinə, onun təkrar istehsalına və hər bir şəxsin maraqları nəzərə alınmaqla zənginləşməsinə, əməyin yüksək qiymətləndirilməsinə və səmərəliliyinin artırılmasına şərait yaradıldığı hər bir yerdə tərəqqi var. Əmək ehtiyatlarının təkrar istehsalına, formalaşdırılmasına və istifadəsinə makro səviyyədə, yəni ölkə və region səviyyəsində baxılır. Bununla yanaşı bazar iqtisadiyyatı şəraitində müəssisələrə tam təsərrüfat müstəqilliyi verildiyindən, əmək ehtiyatlarının idarə edilməsi funksiyası yeni formada mərkəzi idarəetmə orqanlarından müəssisələrin özünə keçir.

Nəticə etibarilə müəssisə (firma) daxilində formalaşan ilkin əmək bazarı, əmtəə bazarı və kapital bazarı ümumi bazar sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. Yəni onların hər biri, o cümlədən əmək bazarı müəssisə həddlərindən kənardakı bazarlarla funksional əlaqədədir. Əmək bazarında hər bir şəxsin rəqabətə davamlılığı onun əmək qabiliyyətindən asılıdır. İnsanın əmək qabiliyyəti öz ifadəsini işçi qüvvəsi anlayışında tapır. Onu insanın əmtəə və xidmətlərin istehsalında istifadə olunan fiziki və mənəvi keyfiyyətlərinin məcmusu kimi müəyyən edirlər. İşçi qüvvəsinin imkan və qabiliyyəti

barəsində daha geniş təsəvvürü əmək potensialı ifadə edir. Bütün bunlarla yanaşı “əmək ehtiyatları”, “işçi qüvvəsi” və “əmək potensialı” anlayışları mahiyyət etibarilə insanın işçi və şəxsiyyət kimi keyfiyyətlərinin öyrənilməsinə istiqamətlənmişdir.

Məhz bu baxımdan əmək potensialına malik, işçi qüvvəsinin sahibi, əmək ehtiyatlarının fərdiləşmiş elementi kimi “əmək adamı” anlayışı daha təbiidir. Əmək adamının formalaşdırılması ilk növbədə əmək potensialının tam realizə olunmasına imkan verən sosial-psixoloji keyfiyyətləri ön plana çəkir. Bununla əlaqədar əməyin motivasiyası sisteminin yaradılması böyük əhəmiyyətə malikdir. Beləliklə, əmək adamının əməyə olan münasibəti onun yaşama vasitəsinin mənbəyi və özünü realizə vasitəsi kimi səciyyəvi xüsusiyyətidir. Şəxsiyyətin inkişafının prioritetliyinin qəbul edilməsindən çıxış edərək işçilərə onların şəxsi keyfiyyətlərini və maraqlarını nəzərə almayan “kadr” kimi birtərəfli yanaşmanın geniş yayılmış praktikasından imtina edilməlidir. Bu baxımdan kökü qarşılıqlı fəaliyyətdə olan fərdiyyətlərin (şəxsiyyətlərin) məcmusundan ibarət olan təsəvvürlə əlaqəli “heyət” anlayışından istifadə edilməsinin qanunauyğunluğunu qəbul etmək lazımdır. Bazar münasibətləri şəraitində heyətin formalaşdırılması müəssisədaxili bazar mexanizminin fəaliyyətinə söykənir. Belə bir mexanizmin yaradılması və istifadə edilməsi müəssisənin zəruri kadrlarla təmin edilməsinin daha çevik formasının yaradılmasına imkan verir.

Azərbaycan Respublikasında aparılan sosial-iqtisadi islahatlar prosesində bu anlayışların mahiyyətinin müəssisələrin struktur dəyişikliklərini aparan mütəxəssislər tərəfindən dərk edilməsinin böyük praktiki əhəmiyyəti var. Belə ki, müəssisə heyətinin formalaşdırılması fəhlələrin və mütəxəssislərin peşə strukturunun, funksional strukturunun, sosial strukturunun, işçilərə olan tələbatın və işçilərin şəxsi heyətinin müəyyən edilməsini tələb edir. Müəssisə heyətinin formalaşdırılmasının ən əsas elementlərindən biri də onun tələb olunan səviyyəyə, yəni hər bir işçinin maraqları ilə müəssisə tələbatının uyğunluq səviyyəsinin adekvatlığının təmin edilməsidir. Bunun üçün işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının aparılması zəruridir. Eyni zamanda, peşə, funksiya və

sosial struktur baxımından heyətin kateqoriyalar üzrə daxili əmək bazarında təhlili aparılır. Bu zaman struktur dəyişikliklərlə əlaqədar ixtisar edilmiş işçilərin işə düzəldilməsi və çatışmayan kadrlarla təmin olunmaq üçün regional əmək bazarına müraciət edilmə imkanları da araşdırılır. Bu vəzifələrin həll edilməsində əməyin funksional təhlilinin böyük əhəmiyyətini qeyd etmək lazımdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Quliyev T.A. Əzizov E.D. Mustafayeva E.İ. Bayramova S.R. “İnsan ehtiyatlarının idarə edilməsi”. Dərslük . Bakı, 2012

2. Quliyev T.A . “Bazar iqtisadiyyatının idarə edilməsi”. Bakı, 2012

3. Веснин В. Р. Утилитарный маркетинг персонала. ЮРИСТЪ. Столица 2010 – 103 с.

4. Волгин А. П. Управление персонала в критериях рыночной экономики (эксперимент ФРГ). – 2004.- 256 с.

5. Вудкок М., Френсис Д.. Раскомплексованный клерк: Для руководителя – практика.

Пер с англ. М.: Ремесло, 2005. 320 с.

6. Грачев М. В. Суперкадры: управление персоналом и международные компании. – М.: Ремесло, 2005.- 708 с.

Минура Хаджи кызы КАРИМОВА, к. э. н., ст. пр.

Айнур Мураз кызы РЗАЕВА

Асим Акиф оглу ИСКЕНДЕРЛИ

Афсана Вагиф кызы ГАСАНОВА

Азербайджанский Технологический Университет

E-mail: legendav81@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Резюме

В современное время человеческие ресурсы считаются важнейшим ресурсом предприятия. В век высоких технологий стремительные изменения в обществе порождают возрастание роли информации. На коммерческом предприятии умение управлять персоналом имеет важное значение. На этом основано существование коммерческого предприятия, а также различные характеристики общества в целом. Все это определяет актуальность выбранной темы. Как и на каждом предприятии, в управлении коммерческим предприятием есть вопросы, которые необходимо решать. Одним из них является формирование кадров предприятия, управление кадрами. Первостепенное значение имеет подготовка кадров на коммерческом предприятии, их правильная расстановка, а также управление ими. По этой причине успешные компании — это компании, успешно внедрившие кадровую работу. Обучение персонала играет ключевую роль в управлении нашими исследованиями. Грамотное распределение персонала – главная составляющая современного менеджмента и кадровой политики. При осуществлении исследования целесообразно опираться на методы анализа и системного подхода.

Ключевые слова: коммерция, человеческие ресурсы, кадровый потенциал, работодатель, инновации.

Minura Haji KARİMOVA, Ph.D. in economics, head teacher

Aynur Muraz RZAYEVA

Asim Akif İSKANDARLI

Afsana Vaqif HASANOVA

Azerbaijan Technology University

E-mail: leqendav81@mail.ru

IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN COMMERCIAL ENTERPRISES

Summary

In modern times, human resources are considered the most important resources of the enterprise. In the age of high technologies, the rapid change in society creates an increase in the role of information. In a commercial enterprise, the ability to manage personnel is essential. The existence of a commercial enterprise, as well as the various characteristics of society as a whole, are based on this. All this determines the relevance of the chosen topic. As in every enterprise, there are issues that need to be solved in the management of a commercial enterprise. One of them is the formation of the staff of the enterprise, the management of the staff. The training of personnel in a commercial enterprise, their proper placement, as well as their management, are of primary importance. For this reason, successful companies are companies that have successfully implemented personnel work. Staff training is key to managing our research. Proper distribution of staff is the main component of modern management and personnel policy. In the implementation of the research, it is appropriate to be based on the methods of analysis and systematic approach.

Keywords: commerce, human resources, personnel potential, employer, innovation