

UOT 330.36

DOI:10.30546/JIECM.2023.3.45.

KÜTLƏVİ İNFORMASIYA VASİTƏLƏRİNDƏ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN MAHIYYƏTİ

¹Sevda Tofiq qızı Hacıyeva, ²Vüsalə Faiq qızı Cənnətova

Azərbaycan Texnologiya Universiteti

vusale.c@gmail.com

***Xüsalə.** İnsan resurslarının idarə edilməsi amili bütün təşkilatlarda olduğu kimi kütləvi informasiya vasitələrində də ən yüksək vəzifəli, səlahiyyətli şəxsdən ən aşağı vəzifəli şəxsə qədər bütün işçiləri əhatə edən strateji mühüm funksiyadır. Heç şübhəsiz məqsədlər, planlaşdırma, nəzarət, strategiya, fəaliyyət, uğurlu nəticə qədər insan, onun potensialı, ideyaları, gücü, fəaliyyəti də təşkilatın özəyini təşkil edir. İnsan resurslarının beynəlxalq təcrübəyə əsaslanan, doğru, səmərəli idarəsi bu baxımdan mühümdür. İnsan resurslarının idarə olunması peşəkarlıq, bilik və bacarıq, istedad, idarəçilik qabiliyyəti, analiz, doğru proqnozlaşdırma, təşəbbüs, qərar qəbul etmə, emosiya və hisslərin vaxtında, lazımcına idarə olunması ilə insan potensialından düzgün istifadə bacarıqlarını tələb edir. Bu funksiya təkcə müəssisədə işləyən, fəaliyyət göstərən işçilərin iş gücünü deyil, həm də müəssisə üçün fayda təşkil edəcək kənar şəxslərin də potensialını, faydasını, səmərəsini, töhfəsini nəzərdə tutur.*

***Açar sözlər:** KİV, kütləvi informasiya vasitələri, media, insan resursları, idarəetmə, ideya, yenilik, mahiyyət, fəaliyyət, peşəkarlıq, beynəlxalq təcrübə.*

***Giriş.** Ulu Öndər Heydər Əliyevin dediyi kimi, kütləvi informasiya vasitələri zəngin və şərəfli tarixi boyu həmişə böyük ictimai idealların carçısı olub, xalqımızın müstəqillik amalının güclənməsində, mənəvi tərəqqisində, yüksək əxlaqi dəyərlərinin qorunub saxlanılmasında və daha da inkişaf etdirilməsində, dövlətimizin tərəqqisində müstəsna xidmətlər göstərmişdir. Azərbaycan müstəqillik qazanandan sonra medianın üzərinə bu yüksək amalların təbliğatı baxımından daha böyük iş düşüb. Hüquqi dövlət və vətəndaş cəmiyyəti quruculuğu prosesində Azərbaycan mətbuatı, ölkə mediası mühüm rol oynayır. 1992-ci ildə "Kütləvi informasiya vasitələri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun qəbulu yeni mətbu orqanların, KİV-lərin yaranmasına rəvac vermişdir. Zamanın və dünyada informasiya cəmiyyətinin tələbi ilə ölkəmizdə də KİV-lərin sayı günü-gündən artıb və bu proses indi də davam etməkdədir. Platformaların fərqli və ya ənənəvi olmasından asılı olmayaraq media qurumlarının artımı, qeyd olunan məqamlar da KİV-lərdə insan resurslarının yaradılması və onların səmərəli idarə edilməsini vacib edib. . Odur ki, kütləvi informasiya vasitələrində insan resurslarının idarə olunmasının mahiyyəti böyükdür və zamanın tələbidir. [1]*

***Mövzunun aktuallığı.** Bütün təşkilatlarda, o cümlədən media qurumlarında insan resurslarının səmərəli idarə edilməsi onların qarşısında qoyulan tələblərin lazımcına yerinə yetirilməsinə, göstərilən etimadın doğruldulmasına, onlara çəkilən xərclərin öz töhfəsini verməsinə, məhsuldarlığın, iş keyfiyyətinin, işçi və oxucu, dinləyici, tamaşaçı məmnuniyyətinin artmasına, motivasiyanın və daha yaxşı çalışmaq arzusunun təşviq edilməsinə, o cümlədən, iş stresinin, münafişələrin aradan qalxmasına səbəb olur. Müəssisədə insan resurslarını idarə edən şəxslər peşəkarlıq, qabiliyyəti, potensialı aşağı, iş gücü zəif olan resurslarla kifayətlənməyəcəklər, tam əksinə, onları inkişaf etdirməyə çalışacaq, eyni zamanda kənardan təşəbbüskar, yenilikçi, müasir, səmərəli ideyalarla zəngin olan namizədlərə də şans verəcəklər. Heç şübhəsiz müəssisə nə qədər standartlara cavab verən olsa da, dünyanın qabaqcıl media qurumlarının müasir dizayn və üslub, zamanın tələbləri səviyyəsində yanaşma təcrübəsini, yüksək texnologiya və avadanlıqlar baxımından zəngin bazasını örnək alsın da, insan resurslarının gücü və potensialı yetərincə deyilsə, işində keyfiyyət və inkişafa nail ola*

bilməyəcək. Yəni maddi qaynaqlar nə qədər sağlam olsa da, insan resursları lazımi qabiliyyətlərə, məziyyətlərə malik deyilsə, uğur qazanmaq ehtimalı da şübhəsiz aşağı olacaq.

Tədqiqatın məqsədi. Tədqiqatın əsas məqsədi müasir dövrdə media qurumlarının bolluğu şəraitində onlarda insan resursları kimi vacib və strateji gücün idarəedilməsinin mahiyyətini üzə çıxarmaq, işçi qüvvəsinin idarə edilməsi ilə insan resurslarının idarə edilməsi arasındakı fərqli cəhətləri təhlil etmək, insan resurslarının idarə edilməsində sistem anlayışının, iş analizinin vacibliyinə diqqət çəkmək, insan resurslarının idarə edilməsinin əsas funksiyalarını, xüsusiyyətlərini araşdırmaq və qiymətləndirilməsini beynəlxalq təcrübə əsasında müqayisəli təhlil etməkdən ibarətdir.

MATERİALLAR VƏ MÜZAKİRƏLƏR

Media qurumları qloballaşmanın mövcud olduğu bir zamanda heç şübhəsiz öz rəqabət gücünü artırmaq məcburiyyətindədir. Bunun üçün keyfiyyətli iş, inam, etibar, nüfuz qazanmaq, obyektivlik, operativlik, çeviklik, doğruluq, tərəfsizlik, peşəkarlıq vacib məqamlardır. Rəqabət gücü xəbər, informasiya, proqram və verilişlərin istehsal səviyyəsini və keyfiyyətini artırmaq, xərcləri azaltmaqla mümkün olur. Bunları reallığa çevirmək insan resurslarına bağlıdır. Əmək fəaliyyətinin, insanların və ya ətraf mühitin idarə edilməsindən asılı olmayaraq, idarəetmə sağlam düşüncə və sağlam yanaşma, əqli qabiliyyət tələb edir. Müəssisənin uğurlu idarə edilməsi insan resurslarının idarə edilməsi, onların işindən maksimum yüksək nəticələr əldə edilməsi deməkdir. İnsan resurslarının idarə olunmasının mahiyyətinə varmaq, məqsədinə nail olmaq üçün bir sıra əsas vəzifələr mövcuddur. Bu vəzifələri rəhbər tutaraq səmərəli yanaşmaya, müsbət nəticəyə nail olmaq olar.

İnsan resurslarının idarə olunması məqsədinə nail olmaq üçün əsas vəzifələr bunlardır:

- * Yeni və təcrübəsiz kadrların bacarıq və biliklərinin artırılması
- * Adaptasiya prosesinin düzgün qurulması, gələn yeni əməkdaşın sıxışdırılması əvəzinə komanda quruculuğu işlərinə adaptasiya;
- * Yeni ideya və təşəbbüslərə imkan yaratmaq;
- * Yüksək hazırlıqlı mütəxəssislərin işə cəlbi, ən yaxşı namizədlərin seçimi;
- * Mütəxəssislərin doğru vəzifələrə yerləşdirilməsi, onların potensiallarından, qabiliyyət və təcrübələrindən düzgün istifadə edilməsi;
- * Qiymətləndirmənin obyektiv, konstruktiv şəkildə aparılması, işçini ruhdan salmaq əvəzinə motivasiya edərək inkişafına nail olmaq, işdəki nöqsanlarını aradan qaldırması üçün stimül vermək;
- * Motivasiyanı, həvəsləndirməni, təşviq etməni yalnız maddiyatda, mükafatda görməmək. Səmərəli, lüzumlu motivasiya mexanizmi hazırlamaq. Əməkdaşların fərdi motivasiya strukturunu təhlil edərək hərənin özünə uyğun motivasiya mexanizminin qurulmasında iştirak etmək;
- * Kollektivi komandaya çevirmək, korporativ ruhu yaradıb inkişaf etdirmək. Komanda qurmaq bacarığı, buna görə də, insan resurslarını idarə edən şəxsə hava, su qədər vacibdir. Əks təqdirdə o, təşkilatda ancaq öz komandasını və özünün olmayan komandaları görəcək. İkitirəlik yaranacaq. İşə biganəlik əmələ gələcək. Şəxsi maraqlar ortaya çıxacaq və dominantlıq edəcək. Bu zaman isə nəinki komandadan, heç kollektivdən də bəhs etmək mümkün olmayacaq. Uğurlu nəticədən isə danışmağa belə dəyməz.

*Əməkdaşların müntəzəm hazırlıq keçməsinə təmin etmək. Əməkdaşı təlimlərə, kurslara sadəcə olmalıdır deyə deyil, ehtiyacların təhlilinə əsasən göndərmək və gəldiyində ondan müvafiq hesabat-məruzəni təqdim etməsinə, biliklərini ötürməsinə tələb etmək mexanizminin qurulması;

* Xarici və yerli təlim və tədris kurslarına əsaslı motivasiya və inkişaf alətləri kimi baxmaq. Xüsusən də xarici ölkələrdəki kurslara, təlimlərə “layiq görüləni” yox, inkişafa ehtiyacı olanı, getdiyi kursdan öyrənmək qabiliyyəti və o bilikləri gəlib digər əməkdaşlara ötürmək və işində tətbiq etmək qabiliyyəti olanları göndərmək;

* Loyallığı təbliğ etmək və özünün şəxsi nümunəsində onu nümayiş etdirmək. Rəhbərliyin qərarlarını, siyasi prosesləri və müəssisə daxili məsələləri, əməkdaşların şəxsi və özəl həyatlarını,

problem və planlarını müzakirə mövzusunda çevirməyə yol verməmək və s. Təbii ki, siyahını uzatmaq da olar [2]

İnsan resurslarının idarə olunması funksiyaları da əhəmiyyətlidir. Əsas funksiya əvvəllər ədəbiyyatlarda “heyətin idarə olunması” adlandırılırdı və texniki, yardımçı xarakter daşıyırdı. Yəni, müəssisənin əsas işlərini görənlərin iş yükünü azaltmaq məqsədi ilə formalaşdırılırdı. Heyəti idarə etmək funksiyası müəssisə üçün aşağı səviyyədə işləyəcək şəxslərin işə qəbulu, seçilib yerləşdirilməsi, əməyin qiymətləndirilməsi və işçinin məvəcəbinin müəyyənləşdirilməsi kimi o qədər də qəliz olmayan, texniki və mexaniki işlərin görülməsini ehtiva edirdi. Bu funksiyayı yerinə yetirənlər müəssisənin strateji qərarlarının idarə olunması prosesində iştirak etməyiblər, strateji idarəetmə, planlaşdırma, eləcə də proqnozlaşdırma kimi funksiyaların onların işinə heç bir dəxli olmayıb. Müasir dövrdə isə vəziyyət və tələblər tam fərqlidir. İşçilərlə, insan resursları ilə işləyən şəxslərin fəaliyyətinin statusu və metodları, eləcə də əhatə dairəsi əsaslı şəkildə dəyişib. Hazırda bu funksiya bir media qurumunun ən strateji funksiyalarından biridir və strukturu əhəmiyyətli dərəcədə genişlənilib, təkmil formaya düşüb. Bu gün “heyətin, kadrların idarə olunması” funksiyaları öz yerini “İnsan Resurslarının İdarə olunması” funksiyasına verib ki, bu funksiyalar mühüm rola, gücə, əhəmiyyətə malikdir. İnsan resurslarının idarəedilməsinin funksiyalarını əsas, yəni rəhbər tutmaq müəssisənin əsas güclərindən birini, insan resurslarını doğru idarə etmək, komanda ruhu yaratmaq, uğurlu menecerlik, əsl liderlik bacarığını nümayiş etdirmək deməkdir [3].

İnsan resurslarının idarə edilməsi funksiyaları aşağıdakılardır:

1. İş analizləri;
2. İnsan resurslarının planlaşdırılması;
3. İnsan resurslarının seçilməsi və yerləşdirilməsi;
4. İnsan resurslarının təhsili və ixtisaslaşdırılması;
5. Oriyentasiya;
6. Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi;
7. Əməyin ödənilməsi;
8. Əməyin motivləşdirilməsi və stimullaşdırma;
9. Əməyin mühafizəsi;
10. Davranış məcəlləsi.

Yaşadığımız zaman sürətli dəyişikliklər dövrüdür. Sözü gedən amil, yəni dəyişikliklərə meyil və tələb, demək olar ki, həyatımızın hər sahəsini əhatə edir. Zamanla insanların həyat və düşüncə tərzi, iş üslubu və peşəkarlıq anlayışı, həyata baxışı, bir növ təbiəti də dəyişir. Bu gün bol informasiyalı və sürətli inkişaf tələb edən bir dövrdəyik. İnsanların gözləntiləri, məqsəd və hədəfləri, təfəkkür tərzi, yanaşması, tələbatı, bilik və bacarıq qabiliyyətləri, təlimə olan tələbatları da fərqli şəkil alır. Belə olan halda, heyəti, insan resurslarını doğru idarəetmə üçün strateji qabiliyyətlər, düzgün motivasiya, həvəsləndirmə, doğru və günün tələblərinə uyğun yanaşma labüddür. Axı, indiki işçi dünyaya açıq bir insandır. Beynəlxalq təcrübənin nə olduğunu bilir. Müdir anlayışı ilə yanaşı, lider anlayışı ilə tanışdır. Yalnız maaş, onun məbləği ilə deyil, düzgün yanaşma, insana dəyər, insan əməyinə qiymət, motivasiya, təşəbbüslərlə, yeni ideyalarla xəyalları reallaşdırmaq, irəliləmək bacarığının nə olduğundan xəbərdardır. Dünya təcrübəsinə nəzər salsaq, görərik ki, artıq bir çox şirkət rəqabətdə geri düşməmək üçün, insanı idarə edilməli olan bir resursdan çox, investisiya qoyulması lazım olan bir sərmayə olaraq görməyə başlayıb ki, bu düşüncə tərzi insan resursları idarəsinin departamentin, şirkətlərin ən əsas şöbələrindən biri halına gəldiyinin ən yaxşı göstəricisidir. Xüsusən bu sahədə insan resurslarının əsas funksiyaları olan müasir standartlara uyğun işçilərin seçilməsi üçün hazırlanan, peşə-ixtisas və yüksək səviyyəli menecerlər üçün tətbiq olunan müxtəlif testlər, peşələr üzrə karyera və motivasiya, əməyin analitik üsullarla qiymətləndirilməsi sistemlərinin qurulması və onların baza tarif sistemi ilə əlaqələndirilməsi, həmçinin vahid elektron mərkəzdən idarə edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Məhz insan resursları ilə bağlı layihələrin həyata keçirilməsində vacib rolunu insan faktoru, insan amili oynayır. İşçi qüvvəsinin idarə edilməsi ilə yanaşı, tərəqqiyə nail olan bütün nəzəriyyələrin təməlini işçilərlə iş təşkil edir. İşçilərin tapılması, təhsili, əməkhaqqı sistemlərinin təşkili və əmək

şəraitinin yaxşılaşdırılması kimi işçi qüvvəsi və iş ilə əlaqədar olan bütün fəaliyyətlər əsas götürülür. İşçi qüvvəsinin idarə edilməsi fəaliyyəti idarəçilik ilə paralel təzahür etmir. Buna görə də, işçilərlə rəhbərlik arasında əlaqə yaradıcı rolunu həyata keçirir. İnsan resurslarının idarə edilməsi rəhbərliyin ehtiyac duyduğu insan resurslarını təmin etmək istiqamətində fəaliyyətlərin həyata keçirilməsinə əsaslanır. İnsan gücünə, işinə, potensialına, ideyasına olan tələbat mühüm amillər olaraq götürülür. Planlaşdırma və nəzarət fəaliyyətləri bu məqamda daha çox əhəmiyyət kəsb edir. Məlum olduğu kimi, planlaşdırma və nəzarət idarəetmə kimi vacib mexanizmin ayrılmaz əkizləridir. İnsan potensialının idarə edilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyektini olaraq məqsədə çatmaq naminə digər resurslarla bərabər səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli, o cümlədən motivləşdirilməlidir. Müəssisə heyətinin formalaşdırılmasında mühüm məqamlardan biri də onun tələb olunan səviyyəyə, yəni hər bir işçinin maraqları ilə müəssisə tələbatının uyğunluq səviyyəsinin adekvatlığının təminatıdır. Bunun üçün işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının həyata keçirilməsi labüddür. Peşə, funksiya və sosial struktur baxımından insan resurslarının kateqoriyalar üzrə daxili əmək bazarında təhlili aparılır. Bu arada, insan resurslarının idarə edilməsinə təsir edən ətraf mühit amilləri əsasən rəqabət, dövlət, hüquqi normalar, sosial mühit, iqtisadi mühit və sairidir. Düzgün idarəetmə bu amilləri və onların təsirlərini də nəzərə almalıdır [4].

Azərbaycan və xarici ölkələrin media qurumlarının təcrübəsinin ümumiləşdirilməsi KİV-də insan potensialının idarə edilməsinin qlobal məqsədinin formalaşdırılmasına, yəni mövcud əmək potensialının daha səmərəli formalaşması, inkişafı və reallığa çevrilməsinə imkan verir. KİV-də hər bir əmək qabiliyyətli adamın iş fəaliyyətinin yaxşılaşması, öz əmək potensialını inkişaf etdirməsi və ondan optimal qaydada istifadə etmək imkanının artması bütünlükdə medianın inkişafına töhfə verir. Bu fəaliyyətlər həm bir-birinə təsir edir, həm də ətraf mühit amillərinin təsiri altında çalışmalarını davam etdirirlər. Hər bir sistemin alt sistemləri olduğu kimi insan resursları fəaliyyətlərinin də alt sistemləri var və bu sistem halında yanaşma kütləvi informasiya vasitələrində insan resurslarının məqsədlərinin, funksiyalarının, metodlarının tam vəhdət halında qarşılıqlı olaraq əlaqələndirilməsini ehtiva edir. Kompleks, sistem halında yanaşmanı yalnız metod deyil, prinsip də adlandırmaq yerinə düşərdi. Çünki idarəetmə prosesində idarəetmə obyektinin vəhdət halında öyrənilməsi bütün vacib məqamların, əhəmiyyət daşıyan amillərin, idarəetmənin xırdalıqlarının nəzərə alınmasını tələb edir. Bu isə o deməkdir ki, media qurumunun başında duranlar, konkret desək idarəetmə prosesini idarə edənlər hər hansı bir vəziyyəti yalnız bütün prosesləri əlaqəli şəkildə öyrəndiyi tərzdə düzgün qiymətləndirə və optimal qərar qəbul edə bilirlər. Bu, hər hansı qərarın qəbul edilməsində birtərəfli yanaşma meyillərinin aradan qaldırılması naminə birinci təminatdır. İnsan resursları fəaliyyətləri də müəyyən limitləri mövcud olan açıq sistemdir. Şübhəsiz, alt sistemlər də bir-birinə qarşılıqlı təsirə malikdir. Nümunə olaraq qeyd edək ki, seçmə alt sistemi inkişaf və qiymətləndirmə alt sistemlərinə təsir etməkdədir. Sistem halında yanaşılma isə işçi heyəti ilə aparılan işin müəssisədə yerinə yetirilən işlərin planlaşdırılması, təşkili və stimullaşdırılmasının kompleks şəkildə, idarəetmənin ayrı-ayrı aspektləri və son məqsədə çatmağın üsul və yolu üzrə kompleks tədbirlər sisteminin aparılmasını ehtiva edir. Daha öncə də qeyd etdiyimiz kimi, insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin başlıca ünsürü - kadrlardan ibarətdir. Belə demək mümkündür ki, kadrlar eyni vaxtda idarəetmənin həm obyektini və həm də subyekti kimi çıxış edir. Müəssisənin işçiləri media fəaliyyəti prosesinin mühüm hissəsini təşkil etdikləri üçün idarəetmənin obyektini sayıla bilirlər. Buna görə də, insan resurslarının planlaşdırılması, təşəkkül tapması, yenidən bölünməsi və səmərəli istifadəsi mühüm və hətta strateji sayılan media fəaliyyətində işçi heyətinin idarə edilməsinin əsas məzmununu təşkil edir və bu nöqtəyi-nəzərdən ona işin idarə edilməsinin analogiyası kimi nəzər yetirilir. İşçi heyəti hər şeydən öncə insanlardan ibarət olduğu üçün, onların mürəkkəb fərdi keyfiyyətlərinin kompleksini özündə cəmləşdirdiyini nəzərə alsaq, burada sosial-psixoloji amillər mühüm və qabaqcıl rola malikdir. Şəxsin media müəssisəsi və cəmiyyətə, media müəssisəsinin cəmiyyətə təsirləri sistem daxilində dəyər qazanır. Deyilənlərdən görünən odur ki, kütləvi informasiya vasitələrində insan resurslarının idarə edilməsinə məsul departamentin fəaliyyət və öhdəlikləri böyükdür. Bu departament əməkdaşları müəssisənin rəhbərliyinin və işçilərinin etibarını qazanmalıdır. Strateji bacarıqlar, insan resursları üzrə

strategiyanın müəyyən olunması və yerinə yetirilməsi, strategiyanın inkişafına xidmət, müəssisə dəyərlərinin, mədəniyyətini anlamaq, müəssisə fəaliyyəti üçün əsas uğur amilinin başa düşülməsi, iş mühitindən və xarici rəqabətdən xəbərdar olmaq, peşəkar səriştə, bacarıq, texniki qabiliyyətlərin olması kimi məziyyətlərə sahib olmalıdır. İnsanları idarəetmə və ünsiyyət qabiliyyətləri, peşəkar etibar yaratmaq, bilik, bacarıq və qabiliyyətlərin fasiləsiz inkişaf etdirilməsi, yeniliklərdən, eləcə də informasiya-kommunikasiya texnologiyaları biliklərindən hali olmaq, nüfuz, qərar vermə, böhran vəziyyətindən çıxma, problem həlletmə də vacib məqamlardır [6].

Ədəbiyyatlarda insan resurslarının idarə olunması kadrlarla aparılan işlərdə istifadə olunan bütün vasitələr kompleksi kimi verilir. Bütün bunlar isə, öz növbəsində, müəssisələri idarə edənlərin bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədə olan təşkilati-iqtisadi və sosial tədbirlər vasitəsi ilə fəal təsir göstərmələrinə xidmət edir. Məqsəd işçinin yaradıcılıq fəallığının yüksəldilməsinə, perspektivli kadr potensialının hazırlanmasına nail olunmasıdır. Tədqiqatçılar Qennadyeviç Yuri Odeqov və Pavel Vitalyeviç Juravlyovun fikrincə, insanlar şirkətlərin rəqabət sərvətləri hesab olunurlar, onların inkişaf etdirilməsi, motivləşdirilməsi, digər resurslarla bərabər istifadə olunması tələb olunur. Əsas məqsəd digər resurslarla yanaşı, insan resurslarından istifadə edərək strateji məqsədlərə nail olunmasıdır. Evqeni Valentinoviç Maslov personalın idarə olunması anlayışının məzmununa insana məqsədyönlü təsir göstərilməsini də daxil edir. Belə ki, insan əmək qabiliyyəti daşıyıcısı sayılır, onun, işinin, fəaliyyətinin başlıca məqsədi mütləq nəticələrə nail olmaqdır, eyni zamanda, müəssisələrdə həyata keçirilən texniki tərəqqinin humanistləşdirilməsidir. Tədqiqatçılar

A. Fliaster, eləcə də R. Marr insan resurslarının idarə olunması dedikdə, onun mühüm elementləri olaraq məhz personala olan tələbatın müəyyənləşdirilməsini, işçilərin cəlb olunmasını və onların fəaliyyətlərinin təşkil edilməsini, işdən azad edilmə, eləcə də onların inkişafının təmin edilməsini, personal üzərində nəzarətin aparılmasını, işlərin strukturlaşdırılmasını, mükafatlandırma siyasətinin həyata keçirilməsini, sosial xidmətlər və mənfəətlərdə iştirakın təşkilini, personala sərf edilən məsrəflərin idarə olunmasını, həmçinin digər heç də mühümlük dərəcəsinə görə geridə qalmayan istiqamətlərin idarə edilməsini başa düşürdülər[7].

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, işçi media qurumuna daxil olarkən onun işinin ən əsas üstünlüklərindən biri ağıllı və istedadlı insanlarla çalışmaq imkanının olmasıdır. İstedada, yenilikçiliyə diqqət, “ideya qazansın” yanaşması, informasiya-kommunikasiya bacarıqlarından istifadə qabiliyyəti, öyrənmə və öyrətmə bacarıqları, liderlik, məsuliyyət və mənimsəmə hissi, intellektual təvazökarlıq hissi, bütün bunlar işçini motivasiya edir. İşçinin işindən aldığı məmnuniyyət hissi, sağlam işçi və rəhbərlik münasibəti, əməkdaşın işində irəliləmək arzusu, bunun üçün münbit şərait, sağlam iş şəraiti, iş yoldaşları ilə uyğunlaşma, işçiyə işinin nədən ibarət olduğunun açıq və aydın şəkildə izah olunması, bacarıqlarından maksimum dərəcədə istifadə və bunun qiymətləndirilməsi, vəzifə bölgüsü və qaydaları tətbiq edərkən ədalətli, insafli olunması da uğurlu insan resursları strategiyasının təməlini təşkil edir. Günümüzdə bu amilləri nəzərə alan media orqanları az deyil. Onların da uğurlu fəaliyyəti göz önündədir. Digər qurumların da işini dünya təcrübəsinə əsaslanaraq qurması onların inkişafına təkan verir. İş insanın cəvheridirsə, insan da işin aparıcı qüvvəsidir. İnsanla, insan resursları ilə işin əhəmiyyəti isə bu baxımdan danılmazdır.

Nəticə

Tədqiqatımız göstərdi ki, klassik kadrların idarəedilməsi sisteminin müasirləşdirilməsi, həmçinin yeni idarəetmə modellərinin tətbiqi, media qurumlarında, müəssisələrində intellektual, mədəni, yaradıcı potensialın fasiləsiz inkişafı xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Personalın inkişaf etdirilməsinin səmərəli idarə olunması istənilən müəssisənin gələcək uğurlarının əsas amilidir. İnsan resurslarının düzgün idarə olunması işçinin gizli potensial imkanlarının müəyyən edilərək, aşkara çıxarılmasına, reallaşdırılmasına və müsbət nəticələrin əldə olunmasına xidmət edən üsulların məcmusu, toplusudur. Bu prosesin məqsədi kadrların, personalın keyfiyyət xüsusiyyətlərinin, həmçinin müəssisələrin mədəni, sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsinin yüksəldilməsinə nail olunmasıdır. Müasir dövrdə cəmiyyətlərin özünün transformasiya prosesi zamanı qlobal informasiya axınının təminatında media

vasitələri, onların informasiya siyasəti böyük rol oynayır. Tərəqqipərvər ideyaların hərəkətverici qüvvəsi kimi informasiya bütün sərhədləri aradan qaldırır. İnformasiya texnologiyaları vasitəsilə inkişafa xidmət edən ideya istənilən həddi maneəsiz aşaraq qlobal miqyasda tərəqqini daha sürətli hala gətirir. Elə bu məqam bir daha təsdiq edir ki, qloballaşma prosesinin geniş vüsət almasında, onun daha sürətlə həyata keçməsində əsas vasitələrdən biri məhz mediadır. Medianın hərəkətverici qüvvəsi isə insan və insan resurslarıdır, daha doğrusu bu resursların düzgün idarə edilməsidir. İnsan resurslarının idarəedilməsində işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin, işə yaxşı, verimli münasibətinin yüksəldilməsi tələbi qarşıya yeni hədəflər çıxarır, xüsusən də çox geniş əhatə dairəsi olan informasiya bazası və axınlarından yararlanma vacib məsələyə çevrilir. Dünya təcrübəsindən, tədqiqatçıların mayak rolunu oynayan araşdırmalarından, mövcud qaydalardan və onların təkmilləşmiş formalarından istifadə etmək, bununla yanaşı, yenilikçi olmaq, yeni ideyalara da rəvac vermək işin açarı rolunu oynayır [12].

Tədqiqatımızdan o da bəlli oldu ki, personalın idarə olunması prosesi müxtəlif mərhələlərdən keçir. Düzgün və optimal idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsi keçilməsi vacib həmin mərhələlərin düzgün və optimal təşkil olunmasından xeyli asılıdır, çünki, onlar hər şeydən öncə personalın idarəedilməsinin strateji məqsəd və vəzifələrinə nail olunmasına xidmət edir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqatın elmi yeniliyi aşağıdakılardan ibarətdir

- Kütləvi informasiya vasitələrində insan resurslarının idarəedilməsi anlayışının açıqlanması;
- Kütləvi informasiya vasitələrində insan resurslarının idarəedilməsinin mahiyyətini

aydınlaşdırın amillərin müəyyən edilməsində dəqiqləşdirmələrin aparılması;

Tədqiqat işinin tətbiqi əhəmiyyəti. Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti medianın hərəkətverici qüvvəsi olan insan resurslarının düzgün idarə edilməsinin mahiyyətinin, əhəmiyyətinin dərk edilməsi, mövcud təcrübə ilə yeniliklərin tətbiqi kütləvi informasiya vasitələrinin, KİV-də insan resurslarının idarəedilməsi sahəsinin inkişafını təmin edəcəkdir.

Tədqiqat işinin səmərəsi. Strateji inteqrasiya, yəni media qurumunun hədəfləri, strateji planları ilə insan resurslarının idarəedilməsi siyasətinin vəhdət təşkil etməli olduğu aydınlaşdırılır. İnsan resurslarının idarə edilməsi siyasəti müəssisənin ümumi məqsədləri üçün xidmət etməlidir, daha məmnun, daha sadıq işçilərin bağlılıq səviyyəsi yüksək olacaq, bu da şirkətin ümumi göstəricilərində əksini tapacaq anlayışları açıqlanır. Təbii ki, şirkətlər hədəf auditoriyasına keyfiyyətli xidmət təqdim etmək istəyir. Keyfiyyətli xidməti isə keyfiyyətli, səviyyəli işçilər, mükəmməl komanda ortaya çıxara bilər. Bu baxımdan insan resurslarının doğru idarəedilməsinin mahiyyəti izah edilir. Elastiklik və çeviklik, yeniliklər və innovasiyanın mənimsənilməsinin əhəmiyyəti önə çəkilir.

ƏDƏBİYYAT

- 1."İnformasiya azadlığı haqqında"Azərbaycan Respublikasının Qanunu <http://ict.az/az/content/112>
2. Балашов А.И. и др. "Управление человеческими ресурсами". Санкт-Петербург, 2012.-320 с.
3. Гришнова А.А. (2001), "Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки". Москва, Т-во «Знание», КОО, 254с.
4. Z. G. Jabrailova, S. M. Nobari, "Using Fuzzy Decision Support Systems in Human Resource Management," International Proceedings of Computer Science and Information Technology (IPCSIT), vol. 36, IACSIT Press, Singapore, 217–220, 2012
5. Еркулова Г.С., (2009), Организационно-экономические аспекты управления персоналом: автореф. дис. ...
- 6."İnformasiya, informasiyalaşdırma və informasiyanın mühafizəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu.<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/az/az/az018az.pdf>
7. Марр Р. Флиастер А. (2000), Словарь, Москва, Человек и труд, Том 1, 127 с.
8. Маслов Е.В. (2001), "Управление персоналом предприятия": Учебное пособие Под. ред. П.В. Шеметова, Москва, ИНФРА-М, Новосибирск, НГАЗиУ, 312с.
9. Маслоу А. (2002), "Мотивация и личность". СПб., 480 с.

10. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. (1997), “Управление персоналом”. : Учебник для вузов, Москва, Финстатинформ, 878 с.
11. Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, (2007), Strategic Human Resource Management, New York: Wiley-Blackwell, 2nd edition, 498 p.
12. Altun A. (2005) “Yerel Medya Çalışanlarının Eğitim İhtiyacı ve Yerel Medya Enstitüsü”, İletişim: Araştırmaları Dergisi, Ankara Üniversitesi İletişim Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları, Ankara.

УДК 330.36**Сущность управления человеческими ресурсами в средствах массовой информации****¹С. Т.Гаджиева, ²В.Ф. Джаннатова**

Резюме. В статье исследуются формирование функции и целей управления человеческими ресурсами, концептуальные основы, сущность управления персоналом в СМИ. Кадровое планирование, теоретико-методологические проблемы управления человеческими ресурсами. Автор проводит анализ научных подходов нескольких исследователей по поводу управления человеческими ресурсами в СМИ. В статье особое внимание было уделено этапам управления формированием персонала предприятий. На основе сравнительного анализа было проведено уточнение содержания понятия, важность, особенности «управление человеческими ресурсами». В заключении статьи автор приводит свои обобщенные выводы по исследуемой теме.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, СМИ, медиа, персонал, управление человеческими ресурсами, человеческий фактор, процесс.

UDC 330.36**The essence of management of human resources in the media****¹S. T.Hajiyeva, ²V. F.Jannatova**

Summary. The article examines the formation of the function and goals of human resource management, the conceptual foundations, the essence of personnel management in the media. Personnel planning, theoretical and methodological problems of human resource management. The author analyzes the scientific approaches of several researchers regarding the management of human resources in the media. In the article, special attention was paid to the stages of managing the formation of personnel of enterprises. On the basis of a comparative analysis, the content of the concept, importance, and features of "human resource management" were clarified. At the end of the article, the author gives his generalized conclusions on the topic under study.

Key words: human resources, media, personnel, human resource management, human factor, process.

Redaksiyaya daxilolma: 05.12.2023

Çapa qəbul olunma: 15.12.2023

