

Aytən Şıxaliyeva: "İnsanları sevməyən biri insan resursları sahəsində uzunmüddətli işləyə bilməz"

İnsan istehsal prosesinin ayrılmaz hissəsi olmaqla yanaşı, həm də onun hədəfidir. İnsan resurslarının idarə edilməsinin də ən önəmli xüsusiyyəti insanı əsas tutmasıdır. Bu yanaşma, insanın iş yerinin dəyərini mənimləməsi, təmin olunmuş bir həyat sürməsinin işin məhsuldarlığına da təsir edəcəyini göstərir.

İnsan sevgisi yer alan təşkilat, müəssisədə çalışanların da gördükləri iş həmişə effektiv olur, müsbət nəticə verir.

Elə Azərbaycan Texniki Universiteti və Türkiyə-Azərbaycan Universitetində İnsan resursları departamentini rəhbəri Aytən Şıxaliyeva ilə bu mövzuda söhbətləşmişik.

Müəssisəni təqdim edirik.

Şəffaflıq, ədalət, peşəkarlıq, məxfilik...

-Öncə insan resursları sahəsindəki uzunmüddətli təcrübənizdən danışaq...

-10 ildən artıqdır ki, insan resursları sahəsində fəaliyyət göstərirəm. Bu müddət ərzində həm IT, həm startap, həm media, həm təsərrüfat, həm tibb, həm də təhsil sahəsində müxtəlif mühitlərdən olan kontingentlə çalışmış insanları daha yaxşı tanımağıma, davranışlarını analiz etməyimə və bu sahədəki təcrübəmə dəyərli töhfə verib.

Hər bir təşkilatın uğurunun təməlinə düzgün kadrlar strategiyası dayanır, buna görə də fəaliyyətim və təcrübəm əsasən kadrlar siyasətinin qurulması, təlim və inkişaf proqramlarının hazırlanması, performans qiymətləndirmə sistemlərinin tətbiqi və strategiya planlaşdırılması üzərində formalaşmış.

Bu müddətdə həm dövlət, həm də özəl sektorla əməkdaşlıq etmişəm və hər iki sektorda əldə etdiyim bilikləri birləşdirərək bu sahədə innovativ yanaşmalar tətbiq etməyə çalışmışam. Çalışdığım qurumlarda işçilərin özlərini güvəndə hiss edəcəyi və məhsuldar işləyəcəyi mühit formalaşdıraraq, eyni zamanda işçilərin potensialını üzə çıxaracaq yarışlar, layihələr və tədbirlər təşkil etmişəm. Əməkdaşların performansını obyektiv qiymətləndirmək, onların güclü tərəflərini üzə çıxarmaq və inkişaf sahələrini müəyyən etməyə çalışmışam. İnsan kapitalını daha da gücləndirmək, insanlara faydalı olmaq və uzunmüddətli inkişafına töhfə vermək məni xoşbəxt edir.

- Bu sahədə hansı prinsiplər rəhbər tutulmalıdır? Şəxssən sizə hansı prinsiplər önəmlidir?

- İnsan resursları sahəsi istənilən təşkilatın davamlı inkişafı üçün strateji bir əhəmiyyət daşıyır. Bu sahədə rəhbər tutduğum prinsiplər əsasən şəffaflıq, ədalət, peşəkarlıq, məxfilik və davamlı inkişafa əsaslanır. Mənim üçün bu prinsiplər önəmlidir.

Proseslər insanlara aydın və şəffaf şəkildə təqdim edilməli və izah olunmalıdır. Həmçinin sağlam qərar verilməsi üçün bərabərlik və ədalət prinsipi qorunmalıdır, insanlar onlar arasında hər hansısa xüsusi səbəbə görə ayrı-seçkilik edilməyəcəyini bildikləri mühitdə daha məmnun və məhsuldar çalışsalar.

Düşünürəm hər bir sahədə peşəkarlıq prinsipi önəmlidir. İşinin nəzəri və praktiki cəhətlərini bilərək və sevrək etmək, qərarlarda və münasibətlərdə şəxsi yanaşma ilə deyil, iş

mövqeyindən davranmaqla peşəkar yanaşma sərgiləmək vacibdir.

Şəxsi məlumatların məxfiliyini qorumaq işçilərin təşkilat daxilində özlərini tam güvəndə hiss etməsinə təmin edir.

Davamlı inkişaf prinsipi isə təşkilat daxilində işçilərin bacarıqlarının daimi olaraq təkmilləşdirilməsi, yeni vəziyyətlərə adaptasiyası və innovativ yanaşmaları təşviq edir. Sürətlə yenilənən dünyada rəqabətə davamlı olmaq və uğur qazanmaq üçün inkişaf önəmli faktordur.

-Niyə məhz insan resursları sahəsini seçdiniz? Bu maraq necə yarandı?

-İlk dəfə bu sahədə çalışmağa başlayanda II kurs bakalavr tələbəsi idim və qiyabi təhsil alırdım, dərse getmədiyim zamanlar vaxtımı səmərəli keçirmək istəyirdim. Bütün məlumatlar mənə yeni idi, lakin işlədikcə insanların davranışları, ehtiyacları və motivasiyalarının necə idarə olunduğunu bildikcə marağım yarandı. Daha sonra dəyərlərimi düşünəndə bu peşəni sevməyimə təsir göstərən insanları dinləmək, onlara yardım etmək, faydalı olmaq, insanların karyera yollarını formalaşdırmaq, həmçinin kompleks problemlərini çözməyə olan marağımın bu sahəni sevməyimə səbəb olduğunu anladım.

Düşünürəm ki, bütün HR-ların oxşar cəhəti insanlarla işləməyi sevməsidir. İnsanı sevməyən, insan fokuslu olmayan biri insan resursları sahəsində uzunmüddətli işləyə bilmir.

HR sahəsi indi daha çox işçilərin rifahını təmin etmək ətrafında fəaliyyət göstərir

-Müasir HR fərqi nədir?

-Müasir HR sadəcə şəxsi məlumatları qorumaq deyil, işçilərin əsas qayğı mənbəyi kimi çıxış edir.

HR sahəsi insan resursları anlayışının ənənəvi idarəetmə prinsiplərindən çıxaraq müasir yanaşmalarla yenidən formalaşmışdır. İndi HR sahəsi sadəcə işçi idarəetməsi deyil, həm də təşkilatın strateji partnyoru kimi çıxış edir. Müasir HR anlayışı əsasən insan kapitalının dəyərləndirilməsi, texnologiyaların istifadəsi və mədəniyyət formalaşmasında özünü göstərir.

Ənənəvi kadrlar işləri sıfır səhv prinsipi əsasında idarə etməyə fokuslanan qaydalarla aparır və əsasən inzibati proseslərlə məşğul olurdu. Müasir HR sahəsi işçilərin iş məmnuniyyəti, şəxsi inkişaf və kollektivin düzgün idarə edilməsi kimi sahələrə fokuslanır.

Strateji yanaşma HR-ı təşkilatın üstünlüklərinə adaptasiya edən, dəyişən bazar şəraitinə uyğun çözümlər yolları təklif edən bir funksiya kimi əks etdirir.

HR sahəsi indi işçilərin əmək haqqını idarə etməkdən çox, onlarla emosional əlaqə qurmaq və onların rifahını təmin etmək ətrafında fəaliyyət göstərir. Məsələn, bir təşkilat kollektivin mənəvi rifahını artırmaq üçün meditasiya proqramları təqdim edərək stress səviyyəsini əhəmiyyətli dərəcədə azaldır. Və ya təhlillər nəticəsində, iş dövrünün çox olduğu şöbələrdə yeni motivasiya proqramları tətbiq edilir.

-Sizcə, müəssisənin insan resursları siyasətinin əsası nələr olmalıdır?

-İnsan resursları siyasəti şirkətin üstünlükləri və dayanaqlılığını əsaslandırmaq üçün vacib təməldir. Düzgün qurulan siyasət təşkilatın işçi məmnuniyyətini, performansını və üstünlüyünü daimi olaraq artırır.

Hər bir müəssisənin uzunmüddətli məqsədlərinə çatması və dayanaqlı inkişafı təmin etməsi üçün düzgün qurulmuş insan resursları siyasəti vacibdir. Bu siyasət, təşkilatın strateji hədəflərinə uyğun olaraq şəkildəndirilməli və insan kapitalının effektiv istifadəsinə yönəldilməlidir.

HR siyasəti kollektivin müsbət mədəniyyətinin formalaşmasını təşviq etməlidir. Səmimi ünsiyyət, işçi rifahı və kollektiv çeviklik əsas prioritet olmalıdır. İşçilərin bərabər imkanlardan yararlanması təmin edilməlidir.



Müasir HR siyasəti insan kapitalını idarə edərkən təşkilatın böyümə məqsədlərinə tam uyğun olmalıdır. Bu yanaşma eyni zamanda çevik idarəetmə sistemlərini qorumaqla yanaşı, işçilərin potensialını açılmasına imkan yaradır.

HR siyasəti yenilikçiliyi, işçilərinin yaradıcı potensialından maksimum istifadə etməyə imkan yarada biləcək şərait yaradır. Bəzi şirkətlərdə "Yaradıcılıq Günü" və ya "İdeya Bankı" adı ilə innovasiya laboratoriyası yaradılaraq işçilərin yeni ideyaları təqdim etməsinə təşviq edən layihə və komponiyalar həyata keçirilir.

Təşkilatın insan resursları siyasətində dayanaqlı liderlik prinsipinin də yeri böyükdür. Bu, işçilər arasında liderlik bacarıqlarının artmasına, eyni zamanda kollektiv idarəetmə bacarıqlarının inkişafına kömək edir.

HR siyasəti işçi rifahını qorumaqla yanaşı, stress idarəetməsi və psixoloji dəstək proqramları, mentor və kouçluq xidmətləri də təmin etməlidir. Bu yanaşma işçi məmnuniyyətini artırır və daha effektiv kollektiv şərait yarada bilir.

-Nümayəndəsi olduğunuz müəssisədə HR siyasətini necə həyata keçirirsiniz?

-Hazırda Azərbaycan Texniki Universiteti və Türkiyə-Azərbaycan Universitetində İnsan resursları departamentinin rəhbəri olaraq fəaliyyət göstərirəm. Bildiyiniz kimi universitetlərin əksəriyyətində insan resursları funksiyası ənənəvi kadrlar kəmərinə funksiyasını daşımaqdadır. Mənim hədəfim çalışdığım ali təhsil müəssisələrində insan resursu siyasətini formalaşdırmaqdır. Qəlibləşmiş ənənələri dəyişdirmək çox asan olmasa da dəyişimin qaçılmaz olduğuna inanıram.

Hazırda universitetdə tam ədalətli və şəffaf iş qəbul prosesləri qurulub və kadrların yetişdirilməsi siyasəti əsas məqsədlərimizdən biridir. Bu baxımdan iş qəbul zamanı gənc kadrların, universitet məzunlarının cəlbinə önəm verilir. Universitetdə "Könüllü

layihəsi" də tətbiq edilir ki, bu da həm tələbələrə real iş mühitində təcrübə qazanması, həm də struktur bölmələrə ehtiyat kadrların yetişdirmə məqsədi daşıyır. Daxili heyətin potensialını kəşf etmək yönümlü layihələr tətbiq edilir, bu yaxınlarda təşkil etdiyimiz müəllim və tələbələrə komanda olaraq çalışmağa sövq edən "İnnovativ layihə" müsabiqəsini nümunə verə bilərəm. Həmçinin həm tədqiqatçı alimlərin, həm müəllim heyətinin, həm də inzibati heyətin performansının dəyərləndirilməsi sistemi yaradılır. Hər birinin özünəməxsus meyarları formalaşdırılaraq, yarımillik mükafatlandırma tətbiq edilməsi və eyni zamanda diferensial əmək haqqı müəyyən edilməklə həvəsləndirmə proqramları tətbiq olunur.

Bununla yanaşı inkişaf proqramları da təşkil edilir. Bura daxildən seçilən təlimçilər və eyni zamanda xaricdən dəvət olunan təlimçilərin iştirakı ilə təşkil edilən təlim və seminarlar qeyd edə bilərəm. Eyni zamanda gələn ildən tətbiqinə başlanılacaq müəllim və rəhbər heyətin hədəf götürüldüyü "Kouçvari düşüncə" inkişaf proqramı bir neçə istiqamətdə inkişafa yönəlmiş bir layihəsidir. Layihə iştirakçıları problemə deyil, həllinə fokuslanmağı, güclü və zəif tərəflərini bilərək onlar üzərində işləyə biləcək və hədəfinə uyğun strategiya hazırlayacaqlar. Həmçinin universitetdə "Açıq qapı" günləri keçirilərək hər struktur bölmə əməkdaşları ilə görüşlər keçirilir, müxtəlif maddi və qeyri maddi motivasiya tədbirləri təşkil edilir.

HR mütəxəssisinin dəyərlərinin mərkəzində insan sevgisi yer almalıdır

-Ölkəmizdə bu sahəyə aid mütəxəssislərin yetərinə hazırlıqlı və bilikli olması üçün nələri tövsiyə edərdiniz?

-HR sahəsinin ölkəmizdə inkişafı, insan resursları idarəetməsinin strateji bir funksiya kimi formalaşması üçün mütəxəssislərin hazırlıqlı, bilikli və innovativ olması əsas şərtlərdəndir.

Hər şeydən əvvəl bir HR mütəxəssisinin dəyərlərinin mərkəzində insan sevgisi yer almalıdır. İnsanla işləməyi, dinləməyi, kömək etməyi sevməyən biri bu sahədə dərinləşə bilmir. HR texnologiyaları, psixologiya, kouçing, idarəetmə strategiyaları və qanunvericilik kimi sahələrdən məlumatlı olmalıdır, həmçinin liderlik, emosional zəka və empatiya kimi bacarıqlarını inkişaf etdirməlidir.

HR sahəsi daim yenilənən trendləri və texnologiyaları əhatə edir. Buna görə də mütəxəssislər təlimlər, seminarlar və master-klasslarda iştirak etməli, xüsusilə rəqəmsal HR, data analitikası və avtomatlaşdırılmış sistemlər mövzularında təcrübə toplamalıdır.

Təlim və təhsil prosesində nəzəri biliklərlə yanaşı, praktiki təcrübəyə diqqət yetirməlidir. Mütəxəssislər real iş mühitində layihələrdə iştirak etməyə və ya təcrübə proqramlarına cəlb olaraq bacarıqları çox təcrübə qazanmağa çalışmalıdırlar. Nəzəriyyənin praktiki tətbiqini, çətin əməkdaşlarla işləmə mühitini, problemlərə çevik həll yolu tapmağa və hazırlıqlı olmağa kömək edəcək.