

KADR SİYASƏTİNİN ƏSAS FUNKSİONAL HƏDƏFLƏRİ

Müəssisənin mütərəqqi inkişafına səbəb olan əsas şərt - insan resurslarından istifadənin optimallaşdırılması, şirkət əməkdaşlarının yaradıcı enerjisinin üzə çıxarılmasıdır. Ancaq müasir reallıq şəraitində əməkdaşların potensialı ilə onun müəssisə tərəfindən istifadə səviyyəsi arasında hələ də əhəmiyyətli fərq mövcuddur. Çünki vahid, məsuliyyətli, yüksək inkişaf etmiş və yüksək məhsuldar işçi qüvvəsinin formalaşdırılması kadr siyasətinin səmərəliliyindən asılıdır. Əksər təşkilatlarda heyətin idarə edilməsi üzrə müasir iş kadr siyasətinin, yəni kadrlarla iş sahəsində nəzəri baxışlar, ideyalar, tələblər, praktiki tədbirlər sistemi, uzunmüddətli perspektiv üçün onun əsas forma və metodlarının formalaşdırılmasına yönəlmişdir. Kadr siyasəti təşkilatın rəhbərliyi tərəfindən formalaşdırılır, işçilər tərəfindən öz funksiyalarını yerinə yetirməsi prosesində kadr xidməti tərəfindən həyata keçirilir. “Kadr siyasəti” anlayışının və onun funksiyalarının analizi nəticəsində belə qənaətə gəlmək olar ki, bir çox alimlər kadr siyasətini namizədlər rezervinin yaradılmasına yönəlmiş proses kimi nəzərdən keçirirlər ki, onların arasından öz vəzifəsinə daha çox uyğun gələn ən uyğun işçilər kollektivi formalaşır.

Mənəvi təsir vasitələrinin heyəti idarəetmə sisteminə daxil edilməsi əmək məhsuldarlığının artmasına səbəb ola bilər. Eyni zamanda, ona maddi təsir alətlərini də daxil etmək lazımdır. Müəssisə üçün hansı texniki imkanlar, təşkilati-idarəetmə üstünlükləri açılsa, o, müvafiq insan resursları olmadan səmərəli fəaliyyət göstərməyə başlamayacaq. Axı hər şey son nəticədə insanlardan, onların ixtisaslarından, bacarığından və işləmək istəyindən asılıdır. Heyət şirkət strategiyalarının həyata keçirilməsini təmin edən ən vacib qaynaqdır. Korporativ strategiyalar hazırlayarkən şirkətin maliyyə və istehsal resursları, habelə onun bazar mühitinin amilləri ilə yanaşı, əmək ehtiyatlarının vəziyyəti və perspektivləri nəzərə alınmalıdır. Şirkət işçilərinin motivasiya sistemi stimulladırmanın maddi və qeyri-maddi tərəflərini birləşdirir. O, ixtisaslı kadrların cəlb edilməsinə və onların müəssisənin ştatında saxlanmasına, işçilərin işin nəticələrinə marağının artırılmasına yönəlib. Kadr siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi strateji idarəetmənin mərhələlərindən biridir, onun əsasında şəxsi resurslar qiymətləndirilir. Təşkilatda kadr siyasətinin səmərəliliyi onun rəhbərliyi tərəfindən xüsusi diqqətə layiqdir. Onun müddəaları təşkilatın kadr ehtiyatlarının və imkanlarının müəyyən edilməsində ali idarəetmə zəncirinin bütün rəhbərləri tərəfindən nəzərə alınmalıdır, o, bölmələrin işgüzar fəallığının artırılması yollarının işlənib hazırlanması, onların təsərrüfat fəaliyyətinin səmərəliliyinin mövcud ehtiyatlarının müəyyən edilməsi, sosioloji tədqiqat və onların nəticələrinin tətbiq edilməsi üçün zəmin formalaşdırır. Səmərəli qiymətləndirmə üçün kadr siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin əsas parametrlərini ehtiva edən funksiyalar (bax cədvəl 1) mövcuddur.

Müəssisədə kadr siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin əsas parametrləri

Əsas funksiyalar	Funksiyanın məzmunu
Kadr planlaması	Mövcud resursların, müəssisənin kadrlarının inkişafı üçün məqsəd və perspektivlərin qiymətləndirilməsi, gələcək kadr ehtiyaclarının hesablanması; ştat cədvəlinin optimallığının, onun etibarlılıq dərəcəsinin təhlili; müəssisənin kadr potensialının təhlili
Kadrların istifadəsi	Məşğulluq səviyyəsinin və kadr təminatının təhlili; işçilərin tərkibinin sabitliyi; vəzifə və iş yerindən asılı olaraq məşğulluğun öyrənilməsi
Kadrların işə qəbulu və seçilməsi	Kadrların işə götürülməsinin tətbiq olunan üsullarının, kadrlara olan ehtiyacların ödənilməsinin mənbələri və yollarının, işə qəbulun xərclərinin qiymətləndirilməsi; işə qəbulun performansının qiymətləndirilməsi
Biznes işçilərinin qiymətləndirilməsi	Kadrların işgüzar qiymətləndirilməsinin istifadə olunan formalarının təhlili, onun aparılmasının müddətləri, nəticələrinin təqdimatı və nəticələrinə əsasən qəbul edilən qərarlar.
Karyera yönləndirməsi və kadrların uyğunlaşdırılması	İstifadə olunan karyera rəhbərliyi metodlarının təhlili, onların qiymətləndirilməsi və effektivliyinin uyğunlaşdırılması, kadr problemlərinin müəyyən edilməsi və diaqnostikası

Mənbə: cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Kadr siyasətinin səmərəliliyini qiymətləndirmə vəzifələrini aşağıdakılar əhatə edir:

- birincisi, insan resurslarından istifadəni yaxşılaşdırmaqla müəssisənin məqsədlərinə çatmasını xarakterizə edən iqtisadi səmərəliliyini müəyyən etməkdən ibarətdir. Kadr siyasətinin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi meyarları canlı əməyin məhsuldarlığını və ya işçilərin fərdi töhfəsini əks etdirməlidir.

- ikinci vəzifə kimi, təşkilatın işçilərinin gözləntilərinin yerinə yetirilməsini və ehtiyac və maraqlarının ödənilməsini ifadə edən sosial effektivliyi çıxış edir. Kadr siyasətinin sosial səmərəliliyini əsasən korporativ mədəniyyətin mövcudluğu, istifadə olunan stimullaşdırma və motivasiya formaları, əmək kollektivindəki sosial-psixoloji iqlimin vəziyyəti ilə müəyyən edilir, yəni daha çox hər bir işçi ilə aparılan işin forma və metodlarından asılıdır.

- üçüncüsü, müəssisənin təşkilati strukturunun bütövlüyünü və optimallığını qiymətləndirmə prosesi təşkilati səmərəliliyindən asılıdır.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat:

1. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник экспериментального образования: научно-методический электронный журнал, № 2, 2015, с.7-13.

2. Valieva, O.V. Kadrların idarə edilməsi. Mühazirə abstrakt: imtahan hazırlığı üçün təlimat / O.V. Valiev. - m. : A-PRIOR, 2012. - 176 c.