

UOT: 33

Günel YUSİFOVA
Azərbaycan Universiteti, dissertant
gy23@mail.ru

**İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyasına dair nəzəri
yanaşmaların təkamülü**

**Evolution of Theoretical Approaches to Human Resource Management
Strategy**

**Эволюция теоретических подходов к стратегии управления
человеческими ресурсами**

Xülasə: Bu məqalə keçmişdən bu günədək insan resurslarının edilməsi strategiyasının keçdiyi inkişaf yolu haqqındadır. İnsan tələbatlarını öyrənmək əməyin motivasiyası üzrə görülən işlərdə çox əhəmiyyətlidir. İnsan resurslarının idarə edilməsinin müəssisənin rəqabət üstünlüyündəki rolu, insan resurslarının idarə edilməsi strategiyası ilə müəssisənin biznes strategiyası arasında qarşılıqlı əlaqə araşdırılır.

Açar sözlər: insan resursları, idarəetmə, insan kapitalı, strategiya, motivasiya.

Abstract: e article addresses the way of developing human resources strategy from the past to the present. The research of human needs is very important in the work to motivate work. The role of human resource management in the competitive advantage of the enterprise, the relationship between the strategy of human resource management and the business strategy of the enterprise are investigated.

Keywords: human resource, management, human capital, strategy, motivation.

Резюме: В статье показана путь развития стратегии человеческих ресурсов из прошлого в настоящее время. Изучение потребностей человека очень важно в работе по мотивации труда. Исследуются роль управления человеческими ресурсами в конкурентном преимуществе предприятия, взаимосвязь между стратегией управления человеческими ресурсами и бизнес-стратегией предприятия.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, человеческий капитал, стратегия, мотивация.

İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyasına dair nəzəri yanaşmaların təkamülü əslində elə idarəetmə elminin yaranma tarixidir. İdarəetmənin tarixi insan cəmiyyəti ilə yaşıdır. Bütün ixtirlər, kəşflər insana məxsusdur.

İdarəetmənin sənət və elm kimi nə vaxt və necə yarındığını çətin ki kimsə dəqiqliklə deyə bilsin. Hətta ən qədim cəmiyyətlərdə də qrupların fəaliyyətini əlaqələndirib, istiqamətləndirən şəxslər tələb olunurdu. Qədim Misirdə dövlət iqtisadiyyatının idarə olunması üzrə zəngin təcrübə toplanmışdır. Menecment tarixində Hammurabi böyük iz qoymuşdur (1792-1750 il e.ə). O, Mesopotamiya və Assiriya özlünə tabe edərək, əsasını cəmiyyətin həyatının ayrı-ayrı sahələrini idarə etmək üçün olan qanunlar külliyyatını təşkil etdiyi güclü inzibati-idarəetmə sistemini yaratmışdır. Bu mahiyyətə idarəetmənin ilk inzibati sistemidir [15, s. 7-8].

Müasir menecmentin yaranmasından iki min il əvvəl Qədim Çində xüsusilə yaradılmış akademiya ixtisaslaşmış menecerlərin hazırlanmasına başlanmışdır. Filosof Konfutsi (551-479 il e.ə) zehni və fiziki əmək, qul sahibləri ilə qullar arasında münasibətlərə baxışını şərh etmişdir. Personal idarə edilməsi üzrə bu gün qüvvədə olan qanun, metod, əməllərin təşəkkül tapması Qədim Yunanistana gedib çıxır. Afinalı siyasi xadim, islahatçı Solon hökumətin idarə edilməsinə təkcə zədəlanarı deyil, sadə rəiyyətləri də cəlb edərək müasir demokratiyanın əsasını qoydu. Sokrat (469-399 –cu il e.ə) qeyd etmişdi ki, şəxsi işə rəhbərlik etmək ictimai işə rəhbərlikdən təkcə həcminə görə fərqlənir: hər iki hal insanları idarəetməklə bağlıdır və öz şəxsi işini idarə edə bilməyən kimsə şübhəsiz ictimai işi də idarə edə bilməyəcək. Ksenefon əməyin bölgüsünün məqsədyönlüliyündən danışırdı ki, bu da nəticə də müxtəlif fəaliyyət növləri üzrə işləyən işçilərin təlabatuna uyğun olaraq peşə, ixtisasların formalaşmasına gətirib çıxardı. Platon (427-347 –ci il e.ə) əmək bölgüsü ilə bağlı təsvirləri inkişaf etdirmiş, təsərrüfatdakı əsas peşələri təhlil etmişdi [22, s.8-9].

Platon öz çıxışlarında deyirdi ki, insan daş, dəmir, taxta ilə eyni dərəcədə yaxşı işləyə bilməz. Bənnə öz alətlərini özlü itiləməməlidir. O, idarəetməni mantiqı qanunlar toplusuna əsaslanan insanın ümumi inkişafı haqda elm adlandırır. Cəmiyyətin hər bir üzvi özlünün müəyyən funksiyalarını icra edərək, idarəedən işə bunların harmoniyasını bir bütündə birləşdirir. Sokrat idarəetməni insan fəaliyyətinin xüsusi sahəsi kimi izah verir. O, deyirdi ki, idarəetmədə əsas gərəklili adamı lazımı yerə qoymaq və onun qarşıya qoyulan məqsədləri yerinə yetirməsinə nail olmaqdır. "Menecmentin əsasları" kitabının müəllifləri Meskon, Albert, Hedourinin qeyd edirlər ki, "İnsanlar-

sız müəssisə yoxdur. Lazımı insanlar olmadan heç bir müəssisə öz məqsədlərinə çatmağa, həyatda qala bilməz" [21, s.8].

İdarəetmənin formalaşması ilə bağlı Azərbaycanda da tarixdən bu günə gələn cəmiyyət dəyərləri əsərlər yazılmışdır. Bunlardan biri Nəsrəddin Tusinin "Əxlaqi-Nasiri"dır.

XIII əsrdə yaşamış görkəmli Azərbaycan ensiklopedist-alimi Məhəmməd Nəsirəddin Tusinin "Əxlaqi-Nasiri" ("Nasir əxlaqi") əsəri idarəetmə mədəniyyəti tədqiqatçıları üçün elmi-tarixi və praktik baxımdan maraqlı doğura bilər. Tusi fəlsəfəsinin təməli daşı insan əməyinin dəyəri və əmək fəaliyyətinin əhəmiyyəti və faydalılığında əsaslı olaraq, insanların mükəfətləndirilməsi və onlara hörmət edilməsi zərurətidir. Təbii və cəmiyyətin inkişaf proseslərinin müqayisəli təhlilini apararaq Tusi mühüm qanunauyğunluğa diqqət yetirir: əgər təbii inkişaf, müasir dildə desək, sinergetik qanunlar üzrə gedirsə, onda cəmiyyətdəki müttərəqqi dəyişikliklər insanın yaradıcı əməyinin nəticəsidir və insanların məqsədyönlü birgə fəaliyyətini tələb edir [4,s.206-207].

İqtisadçılar menecmentin hakim mövqeyinə və təcrübəsinə güclü təsir etmişdilər. Onlar sosial proseslərə və əmək bölgüsünün formalarını təhlil edərək, kapitalın artımı, mal tədavülü, sənayenin inkişafı, azad sahibkarlığa töhvə verərək, biznesin, menecmentin qabaqcıllarıdır.

Daha çox utopik sosializmin təmsilçisi kimi tanınmış Robert Ouen menecment tarixi baxımdan da görkəmli sima olmuşdur. Onun cəmiyyətdəki nəzəri baxışları deyil, təcrübəli tədqiqatları daha əhəmiyyətlidir. Robert Ouenin uzun ömrü böyük sənaye inqilabı ilə kronoloji çərçivədə demək olar ki, üst-üstə düşür. O, işçilərin həyat şəraitini yaxşılaşdırmaqla onlardan ziyalı, rasionall, xeyirxah varlıqlar etməyin mümkünlüyünü təcrübədə yoxlamaq qərarına gəlir. Bu təcrübə çox səh-küylü uğur gətirdi. Lakin o, kapitalizmin prinsiplərinə inamını itirərək, sosializm quruluşunu daha humanist hesab edir. Və bu nəzəriyyəsinə həyata keçirməyə qərar verəndə müvafiqiyətsizliklə üzləşir. O, deyirdi ki, insanı yaranan mühitdir və bu mühiti yaxşılaşdıranda insan da yaxşılaşacaq [20, s.21-24].

XX əsrin II yarısında politoloq, tarixçi, menecerlər N.Makiavelliyyə yüksək diqqət göstərmişlər. Onun əsərlərində-siyasi traktatlar, tarixi очерк, məlumat və novellalarında əsl praktik idarəetmə sisteminin məcmusunu təşkil edən ideyalar aşkarlanmışdır. Qərb menecmenti onun yaradıcılığını aktiv araşdırır. Makiavelli yaşadığı vaxtlarda insan hələ mal-pul münasibətlərinin quluna çevrilməmişdi, sahibkarlar işə yalnız tamahkarlıq məqsədi güdmürdü. İntibah dövründə işə götürür səzüm tən mənasında sahibkar deyildi, insanpərvər adı, etibarlı ilə qürur duyurdu, insan azadlığı və müstəqilliyini pul hesabından daha üstün qəbul edirdilər. Tarixdə ümuminsani dəyərlərə

çox fərdi arzuların təmin edilməsinə istifadə edilirdi. Veber müəssisənin şəxsi, sırf səmərəli əsasda idarə olunması fikrini müdafiə edir və bu təşkilatı formanı bürokratiya kimi təyin etmişdi. Beləliklə bürokratik təşkilat konsepsiyası klassik menecmentin bir sahəsi təmsil edir, hansı ki işləri vəzifə və öhdəliklərin dəqiq təyin edən, formal hesabatlar aparılan, mülkiyyət və idarəetmə bölgülü səmərəli, simasız idarəetməyə xüsusi fikir verildi. Müasir təşkilatlarda "bürokratiya"termini neqativ çalar daşıyır, bitməyən qaydalar və rəsmiyyətçiliklə əlaqələndirilirdi. Digər tərəfdən bütün bu bürokratik qayda və prosedurlar qarşılıqlı əlaqə üçün işçilərin hər birinə eyni tələblər təbiiq edən, hamısının eyni qaydalara əsaslandırılı standart yoldur. Məhz bürokratiya çox təşkilatlara fəaliyyətlərində yüksək səmərəliyə nail olmağa imkan vermişdir[10, s.77-78].

Menecment tarixində A.Fayol və onun ardıcıllarının adları eyniləşdirildikləri və hazırladıqları funksiya, prinsip, məqsədlərlə bağlıdır. A. Fayolun idarəetmə ilə bağlı ən məşhur əsəri çində menecmentə əməliyyat və funksiyalar ardıcılığı kimi baxıldığı "Ümumi və sənaye menecmenti" kitabı olmuşdu. O, menecmentin hər növ sənaye müəssisəsində tətbiq ediləcək tərifini vermişdi. Təəssüf ki, Fayol öz kitabını bitirə bilməmişdi. Mahiyyətə Fayol təsdiq etdi ki, idarəetmə elminin nəzəriyyəsi üçün idarə olunan işçilərin deyil, idarəedən menecerin fəaliyyətinə nəzarət vacibdir. Məhz Fayol planlaşdırıcı, təşkilatçı, kordinator, nəzarətçi kimi menecerin ümumiləşdirilmiş obrazını yaradır, nəticədə bu menecerin funksional təsviri kimi məşhurlaşır. Mükməmməl müəssisənin yaradılması fəaliyyəti üçün zəruri olan xammal, alət, kapital və kadrlarla təmin edilməsi ilə ifadə olunur. Müəssisədə insan münasibətlərinə çox diqqət ayırırdı, əmrin zəncirvari ötürülməsi kimi hərbi analogiyaya müraciət edərək və Teylora istinad edərək iddia edirdi ki, adamların çoxunun menecmentlə uğurlu məşğul olmaq üçün kifayət qədər potensialı var, onlara təşkilatı strukturu mərkəzsizləşdirilmiş yol ilə idarə etməyə imkan yaratmaq lazımdır. Təşkilatlardan danışarkən özlərin belə adlandırıldığı kimi "Teylor sistemindən" vahid rəhbərlik prinsipini inkar etdiyinə görə ehtiyat edirdi, eyni zamanda Teylorun irəli sürdüyü başı fikrini dəstəkləməyirdi. Menecer və nəzəriyyəçi Fayol işçilərin birdən çox rəisə hesabət verəcəyi idarəetmə sistemini təklif edəcək halda deyildi [18, s.459-460].

İdarəetmə sahəsində yeni ideyaların yaranması, bir sıra ölkələrin sənaye istehsalında baş verən proseslərlə bağlı olmuşdur. Birinci Dünya müharibəsindən sonra iqtisadiyyatın müvəqqəti stabilizəməsi 1929-33-cü illər baş verən dərin və davamlı iqtisadi böhran nəticəsində dayandırılmışdır. İstehsal idarəedilməsinə köhnə elmi və klassik yanaşma də elmi-praktik dəstəkləri ilə əməyin məhsuldarlığını təmin edə bilmirdi. Elmi araşdırmalarda yeni istiqamət – mühəndisi sosiologiya yarandı. İnsan münasibətləri məktəbi adını

daşınan yeni cərəyana Harvard universitetinin professoru Elton Meyo rəhbərlik etmişdi (1880-1949). Amerika tədqiqatçıları bu məktəbin Teylorizmlə müxalif yarandığını fərz edirdilər. Meyo tərəfindən aparılan işlər idarəetmə düşüncəsini insana, istehsal prosesinin sosial tərəfləri, həmçinin işçi heyətin bütünülklə müəssisənin uğurlu fəaliyyətində rolu istiqamətinə yönəlmişdi. Menecment sahəsində tanınmış mütəxəssis olan Meyo, mühəndis qrupu ilə birgə "Vestern elektrik" şirkətində sonralar "Xotom tədqiqatları" adlanan bir sıra təcrübələr aparmışdı. Onun gəldiyi nəticə aşağıdakılardan ibarət idi:

- Dəqiq hazırlanmış iş əməliyyatlar və yüksək əmək haqqı hər zaman əmək məhsuldarlığının artımına gətirib çıxarmır;
- Kollektiv və ya işçi qrupun qarşılıqlı daxili qüvvələri birlikdə rəhbərliyin səylərini öta bilər;
- İnsanın işdə davranışı və onun əməyinin nəticəsi, sosial şərait və menecerlə işçilər arasındakı münasibətlərdən asılıdır;
- Teylordan fərqli olaraq E.Meyo hesab edirdi ki, işçi təbiətə tənbəl deyil və ona lazımı şərait yaradılarsa o, əməksevərlik, təşəbbüs göstərəcəkdir [9, s34-35].

Menecment fəaliyyətinin ən başlıca cəhəti işçilərin səyini qarşısı qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəlməkdir. Burada motivləşdirmənin, işçilərin davranış qaydalarını öyrənən motivləşdirmə nəzəriyyəsinin böyük əhəmiyyəti vardır. Motivləşdirmə çox aspektli, çox əhatəli problemdir. Devid Boddi, Robert Peyton "motivləşdirmə" anlayışına aşağıdakı kim yanaşırlar: 1) adamların tələbatı və məqsədlərinin müəyyən edilməsi baxımından; onlar bunu məzmun nəzəriyyəsi adlandırırlar; 2) fəaliyyət obrazı baxımından bunu proseslər nəzəriyyəsi adlandırırlar; 3) motivləşdirmə nəzəriyyəsinə başqalarının davranışına təsir etmək üçün istifadə edilməsi. Bunu motivləşdirmənin sosial təsir nəzəriyyəsi adlandırmışdılar. Menecerlər bütün bunları iş yerlərində adamların davranışını öyrənməklə motivləşdirmə sistemini yaratmaq və fəaliyyətlərini stimullaşdırmaq üçün geniş miqyasda istifadə edirlər, motivasiyalı təsiri səmərəli fəaliyyətin mühüm şərti, tərkib hissəsi kimi qiymətləndirirlər. Əmək davranışının həm sosial, həm də funksional məzmun təbiəti vardır. Buna həm sosial gərginlik nəzəriyyəsi, həm də işçinin peşəkar keyfiyyəti, əmək motivatorları əmək fəaliyyəti mühiti təsir göstərir. Fred Lyutens göstərir ki, ayrı-ayrı müəlliflərin əsərlərində bu anlayış aşağıdakı kimi ifadə edilir: zərurət, motivlər, məqsəd, arzu, ehtiras, tələbat, sövqetmə, mükafatlandırma. Tələbat, çatışmazlıq ödənilməkdə və ya bərpa edildikdə motivlər zəifləyir [2, s.421-422].

"İqtisadi insan "modelinin yerinə yüksək əmək haqqı namına pis əmək şəraiti, uzun iş saati, yüksək intensivlikli və monoton işə dözə bilən "insan münasibətləri" anlayışı gəldi. Fərdin maraqları, tələbatları, ümidləri,

eləcə də qrupun norma və dəyərləri diqqət mərkəzinə qoyulmuşdu. Yalnız Xotom sınaqlarından 15-20 il sonra ABŞ-onunla öz əhəmiyyəti və fundamentallığına görə müqayisə oluna biləcək nəzəriyyə yarandı. I.Berqin fikri ilə razılaşmaq lazımdır ki, "insan münasibətləri" doktrinasının müasir variantı onun yenidən yaradılması və ya köhnənin əhəmiyyətli dərəcədə istiqamətinin dəyişdirilməsi deyildir. Xotom tədqiqatları 1932-ci ildə bitir, bundan təqribən 10 il sonra isə Maslounun fundamental nəzəriyyəsi yaranır. Ən geniş yayılmış motivasiya nəzəriyyəsinin müəllifi –Amerikalı psixoloq A.Maslou (1908-1970) 1943-cü ildə öz konsepsiyasını çap etmişdir. Belə hesab edilir ki, Maslou Meyounun yaradıcı irsinin inkişafına ən önəmli töhfə vermişdir. Bəs nə üçün bu nəzəriyyə iyerarxik adlanır? Tələbatların sırası ona görə iyerarxik adlanır ki, onlar yüksələn xətlə — ən aşağıdan (maddi) ən yüksəyə (mənəvi) kimi yerləşir. Maslounun iyerarxik nəzəriyyəsi idarə etmənin etibarlı aləti kimi xidmət edir [7, s. 44].

İnsanın əməyə münasibəti əsasını təşkil etdiyi "X", "Y" və "Z" nəzəriyyəsi sadə motiv və stimullardan istifadəsinə görə cəlb edicidir. "X" nəzəriyyəsi ilk olaraq Teylor yaradıb sonra isə buna "Y" nəzəriyyəsinə əlavə edən D.Mak-Qreqor tərəfindən inkişaf etdirilib, tamamlanmışdır. "Z" nəzəriyyəsi isə kifayət qədər gec, 80-ci illərdə V.Ouç (davranış və insan motivasiyası modeli) tərəfindən təklif olunmuşdur. "X", "Y" və "Z" fərqli tələbatlar səviyyəsinə yönəlmiş tamamilə fərqli motivasiya modelləridir, rəhbər əməyə fərqli stimullar təbiiq etməlidir. "X" nəzəriyyəsi aşağıdakılara əsaslanır:

- ninsanın motivlərində bioloji tələbatları üstünlük təşkil edir;
- adi insan işə sevgisizlik genini daşıyır, işdən yayınmağa çalışır.
- "Y" nəzəriyyəsi "X"-in antipodudur və tamamilə başqa qrup insanlara yönəlmişdir.

"Y" nəzəriyyəsinə görə model cəmiyyətin qabaqcıl, yaradıcı aktiv hissəsini əks edir. Adətən onlar sosial qrupda öz istedadlarını tam açma bilməyən fərdiyyətçidirlər. "Z" nəzəriyyəsinin əsas şərti:

- insanların motivləri sosial və bioloji tələbatlara uyğunlaşır;
- insanlar qrup halında işləyəni və qrup şəklində qərar qəbul etməklə üsuluna daha üstünlük verirlər.

Beləliklə "X", "Y" və "Z" nəzəriyyələrində təsvir olunan işçilər fərqli insan qruplarını təşkil edir və fərqli davranış motivləri və əməyə təhrik edilən stimulları daha üstünlük verirlər [13, s.15-16].

"Y" nəzəriyyəsinə müasir açıq interpretasiyaları insanların idarə edilməsi üzrə alman mütəxəssislər V. Ziqert və L.Lanq təklif etmişdir. X, Y, Z nəzəriyyələrinin ardınca yaranan motivasiya fəaliyyəti ilə bağlı müasir nəzəriyyələri məzmunlu və prosesuallığı görə bölmək qəbul edilmişdir. Onlarda "İnsan davranışının mənbəyi nədir?" sualına cavab axtarırlar. Və insan

davranışlarının mənbəyi tələbatdır, bu haqda əvvəldə qeyd edilmişdir, məzmunlu nəzəriyyələrinə görə məhz tələbatlar davranışın mənbəyidir və araşdırılır. Daha çox tanınan məzmunlu nəzəriyyələrdən A.Maslou, K.Alderfer, D.Maklelland və F.Herçberqin nəzəriyyələridir. Maslounun nəzəriyyəsinə daha yaxın K.Alderferin nəzəriyyəsidir, buna əsasən insan tələbatlarını qruplaşdırmaq mümkündür və belə qrupların sayı üçdür: var olmaq tələbatı, əlaqə tələbatı və yüksəlmək tələbatıdır. Bu üç tələbatlar qrupları Maslounun nəzəriyyəsi kimi iyerarxik yerləşmişdir. Amma bu iki nəzəriyyə arasında əhəmiyyətli bir fərq var. Maslounun nəzəriyyəsinə görə tələbatdan-tələbatla doğru hərəkət aşağıdan yuxarıya doğru gedir, nə zamanki insanın aşağı səviyyəli tələbatları ödənilir, o daha yüksək səviyyəli tələbatla keçir. K. Alderfer hesab edir ki, hərəkət iki istiqamətdə gedir: aşağı səviyyəli tələbatlar ödənilmişə yuxarı, yuxarı səviyyəli tələbatlar ödənilmişə aşağıya doğru [11, s.64-68-69].

Miçiqan və Harvard məktəblərinin İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyası üzrə iki əsas konsepsiyası daha çox tanınmışdır. Miçiqan məktəbinin tədqiqatçıları Fombrun və homklarları insan resurslarının idarə edilməsi ilə müəssisənin strukturunun idarə edilməsi təşkilatı strategiyaya uyğun olmalı fikrini irəli sürürək insan resurslarının idarə edilməsinin konsepsiyasını ilk tayinini formalaşdırırlardı. "Uyğunluq modeli" konsepsiyasının adı burdan götürülmüşdür. Harvard məktəbinin nümayəndəsi Bir və onun həmmüəllifləri zənn edirdilər ki, bu gün bir çox problemlərin həlli şirkətin insan resurslarına münasibətdə daha geniş, əhatəli və strateji perspektivlər tələb edir. Onlar insanların idarə edilməsinə uzun müddətli perspektivləri nəzərə alaraq xüsusi yanaşmanın, həmçinin insanları dəyişən xərc kimi deyil, potensial aktiv olaraq qəbul etməyin vacibliyini qeyd etmişlər. Məhz bu müəlliflər insan resurslarının idarə edilməsinin xətti menecerlərin vəzifəsi olması postulatını ilk formalaşdıran məhz bu müəlliflər olmuşdur. Bu konsepsiya 1992-ci ildə Boksal tərəfindən "Harvard modeli" adını almışdır [14, s.2].

Ötən əsrin 80-ci illərindən idarə etmədə ən önəmli yerlərdən birini tutan İnsan resurslarının idarə edilməsi - müəssisənin inkişafına, rəqabət qabiliyyətinə təsir edən əsas amil kimi rəhbər, menecerlərin diqqət mərkəzində olmuşdur.

İnsan resurslarının idarə edilməsi - müəssisənin məqsədlərinə çatmasında fərdi və kollektiv şəkildə töhfəsini verən, müəssisənin dəyərli aktivləri olan insanların idarə olunmasına strateji, dolğun yanaşmadır. Storey (1989) İnsan resurslarının idarə edilməsi - sərb və çevik yanaşmanın fərqi götürmüşdür. İnsan resurslarının idarə edilməsi - sərb yaşama işçi sayının idarə olunmasının strateji aspektlərinə əsaslanır və digər bütün iqtisadi amillərə təbiiq olunan eyni əməkləri metodlarla həyata keçirilir. Sərb yaşamağa görə insanlara inkişafı üçün lazımı investisiya olunduqda arzulanan gəliri

təmin edəcək insan kapitalı kimi baxılır. Fombrun və həmmüəlliflər öz araşdırmalarında işçini menecerlərin əlindəki əsas resurs kimi təyin edirlər.

Cəvki yanaşmanın kökləri işi kommunikasiya, motivasiya və liderliyə əsaslanan insan münasibətləri məktəbinə gedib çıxır. Bu yanaşmada diqqət mərkəzində olan "qarşılıqlı münasibətlər" – işçi və rəhbərliyin maraqlarının üst-üstə düşməsinin vacibliyinə əminlikdir [8, s.6-8].

Hazırda dünyanın əksər şirkətlərində strateji menecmentdə fasiləsiz təkamül prosesi kimi baxır və biznesdəki dinamik dəyişikliklər təşkilatın fəaliyyətindəki strateji prosesləri anlamağa radikal dönüş tələb edən şəraitdə strateji düşüncənin və idarəetmənin önəmi artır. Son dörd onillikdə yüksək dinamik dəyişikliklər, çətinliklərin daima artması və qeyri müəyyən xarici mühit nəzəriyyəçi və praktikləri çox böyük problemlərin həlli qarşısında qoydu. Bunların arasında xüsusi analitik çətinliklərlə fərqlənən müəssisədə rəqəbat üstünlüyünün yaradılması və saxlanması problemi strateji idarəetmə konsepsiyasının mərkəzi məsələsidir. Strateji idarəetməyə qədər böyük strateji planlaşdırma konsepsiyası 60-cı illərin sonu 70-ci illərin əvvəllərində biznesdə dinamikanın artımı və biznesin xarici mühitdəki qeyri müəyyənliyə cavab olaraq yaranmışdır. Strateji idarəetmə konsepsiyası "gələcək bu gün başlayır" tezi əsasında yaradılmışdır və P.Drukerin "Strateji planlaşdırma gələcəkdə veriləcək qərarlarla deyil, gələcək üçün bu gün qəbul edilən qərarlarla məşğuldur"-sitatına əsaslanır [6, s.6-7].

Bu gün artıq A.D.Çandler, K.Endryus və İ.Ansoffu hüquqi olaraq strateji planlaşdırmanın ümumi qəbul edilmiş atası hesab edirlər. Alfred D.Çandler ilk olaraq tarixi təhlil çərçivəsində xarici əhatəyə, inkişaf strategiyası və idarə etmənin strukturunun təşkil nisbətində müəssisənin genezisini tədqiq etmişdi. Kennet Endryus tədqiqatçı kimi öz diqqətini müəssisənin inkişaf strategiyasının hazırlanması və reallaşdırılmasına yüksək rəhbərlik etməyə toplamışdır. İqor Ansoff öz işlərində strateji planlaşdırma üsullarının reallaşdırılması və sadələşdirilməsi, xüsusən də nəhəng kompaniyalarda inkişaf strategiyasının hazırlanması üsulları ilə bağlı məsələ qaldırmış və parlaq şəkildə bunu həll etmişdir. Strateji planlaşdırma nəzəriyyəsində böyük irəliləyiş Mayk Porterin 1980-ci ildə çap etdiyi "Rəqəbat strategiyası" əsəri olmuşdur. Ancaq müəssisənin uzunmüddətli inkişaf perspektivinin təyininin vacibliyi alim və praktikləri bu istiqamətdə yeni yanaşmalar axtarmaya məcbur etmişdir. Onlar "strateji idarəetmə" adını almışdır [19, s.11-12].

Eyni zamanda qeyd etmək lazımdır ki, hər bir dövlət vətəndaşlarının məşğulluğuna nəzarət edir. Bunun üçün dövlətlər kadr siyasəti formalaşdırır.

Dövlətin kadr siyasətinin formalaşması və həyata keçirilməsi olduqca mürəkkəb prosesdir. Bu prosesin əsas kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi ilə əməli ola bilər: dövlətin kadr siyasətinin formalaşması, bu siya-

əti tənzimləyən və istiqamətləndirən mükəmməl qanunların qəbul edilməsi; təşkilati-inzibati məsələlərin həlli; elmi-tədqiqat işlərinin aparılması. Bir çox demokratik dövlətlərin kadr siyasəti konsepsiyasının hazırlanmasına və onun reallaşmasına ciddi şəkildə əməl olunur. Dövlətin kadr siyasəti konsepsiyası – dövlətin kadr problemlərinin həlli, kadr potensialının inkişafı və ondan səmərəli istifadə olunması məqsədi ilə hazırlanmış, müasir dövrdə və perspektivə yönəlmiş fundamental elmi ideyalar toplusudur. Bazar rəqəbatı şəraitində kadrların daha çox təşəbbüskarlıq, riskə getmə bacarığı, kritik şəraitdə düzgün qərar qəbul etmək və strateji düşünmək qabiliyyəti, operativlik, çeviklik və s. kimi xüsusiyyətləri ön plana çəkilir [1, s.278-281].

Azərbaycanlı alim Şahbaz Muradovun monoqrafiyasında da qeyd etdiyi fikrinə görə İnsan potensialının idarə edilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqəbat obyektı olaraq, məqsəddə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı, səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidir. Vətənimizin və xarici ölkələrin müəssisələrinin təcrübəsinin ümumiləşdirilməsi insan potensialının idarə edilməsinin qlobal məqsədinin formalaşdırılmasına, yəni ölkənin (müəssisənin. idarə və təşkilatların və s.) malik olduğu əmək potensialının daha səmərəli formalaşması, inkişafı və reallaşmasına imkan verir. İnsan resurslarının idarə edilməsi idarəetmə təcrübəsini biznes strategiyası ilə əlaqələndirir. Buna görə də o, innovasiya xarakteri daşıyır və son məqsəd kimi ölkənin (müəssisənin, təşkilatın, kompaniyanın) iqtisadi nəticələrinin yüksəldilməsi və əhalinin tələbatının ödənilməsi vəzifəsini qarşıya qoyur [5, s. 472-473].

Ədəbiyyat

1. Qəndilov S. Dövlət idarəçilik nəzəriyyəsi Dərslük Bakı- 2010, 552 səh.
2. Quliyev T. "Menecmentin (idarəetmənin) əsasları." Bakı ,2006, 591 səh
3. Mehbalıyev S., İsgəndarov R. "Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi" Bakı,2002, 544 səh.
4. Məmmədov F.T. "İdarəetmə mədəniyyəti Xarici ölkələrin təcrübəsi" - Bakı, "Apostrof" Çap Evi. 2013. 672 səh.
5. Muradov Ş.M."İnsan potensialı: əsas meyllər, reallıqlar, problemlər" Bakı, Elm , 2004 -660 səh.
6. Акмаева Р. И. Стратегический менеджмент : учебное пособие. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет», 2009. – 200 с.
7. Алтайский государственный технический университет им. И.И.Ползунова «История Менеджмента» Барнаул 2006-125с.
8. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с.

9. Вачугов Д.Д. /Основы менеджмента: Учеб. для вузов/: Высш. шк., 2005.— 376 с
10. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2006. — 864 с.: ил. — (Серия «Классика MBA»)
11. Доронина И. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Новосибирск : СибАГС, 2007. - 172 с.
12. Друкер П., Макьярелло, Джозеф А. Д76 Менеджмент.: Пер. с англ. — М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2010. — 704 с.
13. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности, 2003-320 с.
14. Зеленова О.И., Зиньковский К.В. Стратегический международный менеджмент человеческих ресурсов Учебное пособие. – М.: РУДН, 2008. – 337 с.
15. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. 11-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2009. — 336 с.
16. Кравченко А.И. К78 История менеджмента: Учебное пособие для вузов.— 5-е изд. — М.: Академический Проект: Трикста, 2005.— 560 с.
17. Кузнецова Н.В. История Менеджмента © Издательство Дальневосточного университета 2004 Владивосток 2001 г. – 216 с.
18. Маршев В.И. История управленческой мысли: Учебник.- М.:Инфйра-М, 2005.- 731с.
19. Петрова А. Н. Стратегический менеджмент /— СПб.: Питер, 2005. — 496 с: ил. — (Серия «Учебник для вузов»)
20. Путятин Т.П ; История менеджмента : учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО "Белгородский гос. ун-т", Фак. упр. и предпринимательства, Каф. менеджмента орг. – Белгород : Белгородский гос. ун-т, 2007. - 287 с.
21. Семенова И.И. С30 История менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям - 2-е изд., перераб. и доп. -М.: ЮНИТИДАНА, 2009. - 199 с.
22. У68 Управление персоналом : учебник [Электронный ресурс]; Региональный финансово-экономический инс-т. — Курск, 2009. — 266 с.

Internet mənbələri:

23. <http://gtmarket.ru/personnels/frederick-taylor/info>