

STRATEJİ İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ

Ayaz İbrahimli

Sakarya Universiteti, Türkiyə
ayaz_ibrahimli@hotmail.com

iqt.ü.f.d., dosent Ahmet Yağmur Ersoy

Sakarya Universiteti, Türkiyə
ayersoy@sakarya.edu.tr

Ramil İbrahimov

Milli Müdafiə Universitetinin Hərbi Elmi Tədqiqat İnstitutu
ramilagen@gmail.com

Xülasə. Müasir dövrdə idarəetmə sahəsində “Strateji insan resurslarının idarə edilməsi” insan resurslarının idarə edilməsinin elə bir anlayışıdır ki, burada məqsəd qurumların rəqabət üstünlüyü əldə edə bilməsidir. Məqalədə strateji insan resurslarının idarə edilməsi və insan resurslarının idarə edilməsi arasındakı fərq və əlaqələr araşdırılır. Strateji insan resurslarının idarə edilməsi təşkilatların uzunmüddətli məqsədlərinə nail olmaq üçün insan resurslarının planlaşdırılması, idarə edilməsi və inkişafı prosesidir. Tədqiqatda insan resursları menecmentinin ənənəvi rol və funksiyalarının, habelə strateji insan resursları idarəçiliyinin yaranması və əhəmiyyəti, onun biznesdə rəqabət üstünlüyünün əldə edilməsi və saxlanmasına töhfəsi və iş performansını kimi məsələlərə müsbət təsiri barədə ümumi izahı verilir.

Bəzi qurumların strateji insan resurslarının idarə olunması təcrübələrini necə uğurla həyata keçirdiyi tədqiqatın nümunə araşdırması hissəsində göstərilir. Tədqiqatın məqsədi hərbi qurumlarda strateji insan resurslarının idarə edilməsinə dair hərtərəfli perspektivi müəyyən etmək və gələcək tədqiqatlara istiqamət verməkdir. Strateji insan resursları – insan resurslarının biznes strategiyalarına uyğun olmasını təmin etmək və rəqabət üstünlüyü yaratmaq məqsədi daşıyır. Bu məqalədə strateji insan resurslarının idarə edilməsinin nəzəri əsasları, onun tətbiqi üsulları və biznes üçün əhəmiyyəti müzakirə olunur.

Açar sözlər: strategiya, insan resursları, idarəetmə, iqtisadiyyat, təşkilatlar, hərbi qurumlar

Giriş

Müasir dövrdə inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrin iqtisadiyyatında əvvəlcədən müəyyən edilmiş strategiyalara malik iri, stabil və gələcəyə yönəlmiş qurumların idarə olunmasında və planlarında insan resursları departamentlərinin rolu və əhəmiyyəti gündən-günə artır. Bu səbəbdən, strateji insan resurslarının idarə edilməsi (SİRİ) konsepsiyası indi insan resurslarının idarə edilməsi (İRİ) konsepsiyasını əvəz edir. Bu tədqiqatda məqsəd SİRİ anlayışını daha əhatəli şəkildə izah etmək, təşkilatlar üçün ənənəvi insan resursları idarəçiliyindən daha faydalı ola biləcək aspektləri ortaya çıxarmaq və SİRİ ilə İRİ arasındakı fərqləri, oxşarlıqları və əlaqələri konseptual çərçivədə araşdırmaqdır. Strategiya insan resurslarının idarə edilməsini anlamaq üçün aparılan tədqiqatın sualları aşağıdakılardır:

- strateji insan resurslarının idarə edilməsi konsepsiyası necə yaranıb?
- strateji insan resurslarının idarə edilməsi ilə insan resurslarının idarə edilməsi arasında əsas fərqlər hansılardır?
- strateji insan resursları idarəetməsinin ölçüləri hansılardır?
- strateji insan resurslarının üstünlükləri hansılardır?
- hərbi qurumlarda strateji insan resurslarının idarə edilməsinin rolu nələrdir?

İRİ, təşkilatların ən qiymətli aktivini, insan kapitalını, yəni resurslarını idarə etmək üçün mühüm funksiyadır [1]. İRİ, ümumiyyətlə işçilərin işə götürülməsi, öyrədilməsi, qiymətləndirilməsi, mükafatlandırılması və inkişafı kimi fəaliyyətləri əhatə etməklə yanaşı, işçilərin və təşkilatın ehtiyaclarının ödənilməsini hədəfləyir [2; 3]. Bununla belə, İRİ-nin tək cə əməliyyat deyil, həm də strateji rol oynaması getdikcə daha çox qəbul edildiyindən, SİRİ konsepsiyası ortaya çıxdı [4; 5].

Tədqiqatda SİRİ təcrübələrindəki çətinliklər, onun istiqaməti, ölçü və komponentləri, eləcə də nəticələrə təsiri izah edilir.

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi hər hansı bir təşkilat üçün vacib olsa da, hərbi qurumlar üçün xüsusilə mühüm rola malikdir. Hərbi qurumlar strateji məqsədlərə nail olmaq, təhlükəsizliyi təmin etmək və öz vəzifələrini səmərəli şəkildə yerinə yetirmək üçün, ümumiyyətlə yüksək səviyyədə təşkilatlanma və insan resursları tələb edir.

Hərbi qurumlarda strateji insan resurslarının idarə edilməsinin rolu

Hərbi qurumlarda strateji insan resurslarının idarə edilməsinin rolu ilə bağlı bəzi əsas məqamlar aşağıdakılardır.

İstedad və bacarıqların idarə edilməsi: hərbi qurumlar istedadlı şəxsləri cəlb etməli, yetişdirməli və qorunmalıdır. Strateji insan resurslarının idarə edilməsi bu proseslərin effektivliyini təmin edir. Hərbi heyətin inkişafı, təlimi və uyğun vəzifələrdə yerləşdirilməsi əməliyyatın effektivliyi və uğuru üçün çox vacibdir.

Liderliyin inkişafı: hərbi qurumlara liderlik bacarıqlarına malik komandirlərə ehtiyac vardır. Strateji insan resurslarının idarə edilməsi yüksək liderlik potensialına malik kadrların müəyyən edilməsi, təlimi və dəstəklənməsi ilə təşkilatın liderlik qabiliyyətini gücləndirir.

Vəzifə və fəaliyyət qiymətləndirmələri: hərbi qurumlar şəxsi heyətin missiyalarına uyğunluğunu və performansını davamlı olaraq qiymətləndirməlidir. Strateji insan resursları obyektiv qiymətləndirmə proseslərini inkişaf etdirir, kadrların səriştəsini və çatışmazlıqlarını müəyyənləşdirir və buna uyğun təlim və inkişaf planlarını yaradır.

Dəyişiklik və transformasiya: hərbi qurumlar texnoloji və strateji dəyişikliklərə tez uyğunlaşmalıdır. Strateji insan resurslarının idarə edilməsi üzrə heyət bu dəyişiklikləri və transformasiyaları dəstəkləməklə, işçi heyətin qısa zamanda uyğunlaşmasına nail olur. Bu prosesdə yeni texnologiya və strategiyalara uyğunlaşma və çeviklik kimi bacarıqlara üstünlük verilir.

Mənəviyyat və motivasiyanın idarə edilməsi: hərbi personalın mənəvi vəziyyəti və motivasiyası qurumun uğuru üçün çox vacibdir. Strateji insan resurslarının idarə edilməsi işçilərin ehtiyaclarını başa düşmək və dəstəkləməklə yüksək mənəviyyat və motivasiyanı təşviq edir.

Strateji idarəetmənin konseptual çərçivəsi

Sənaye inqilabı ilə dəyişən, institutlaşan və iş dünyasının ehtiyac və problemləri ilə eyni vaxtda inkişaf edən idarəetmə elmi, hərbi həyatdan qaynaqlanan strategiya anlayışını inkişaf etdirmişdir [6].

“Strategiya” anlayışı hərbi mənşəlidir və yunanca “ordu generalı” mənasını verən “strateqos” sözündən götürülmüşdür. Bu anlayış eramızdan əvvəl 490-cı il Marafon döyüşündə qalib gəlmək və strateji tövsiyələr vermək üçün yaradılmış heyət şurası tərəfindən istifadə edildi və daha sonra bu qrupa mülki işlər üçün strategiyalar hazırlamaq tapşırıldı [7].

“Strategiya” sözü sürmək, göndərmək və almaq mənasında istifadə olunur [8]. Həmçinin iddia edilir ki, strateji sözü latınca “stratum” sözündən götürülüb – “yol, xətt, yataq” mənasını verir. “Strateji” sözü istehsal, biznes və idarəetmə ədəbiyyatında 1950-ci illərdən sonra yer almağa başladı. Strategiya ilə bağlı mühüm araşdırmalar aparən A.D.Çandler onu müəssisələrdə uzunmüddətli məqsəd və vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi, eyni zamanda lazımı resurs və imkanların əldə edilməsi yolu ilə müvafiq fəaliyyət proqramlarının hazırlanması kimi qiymətləndirir.

Strateji planlaşdırma ətraf mühit üçün metodlar, modellər və yerləşdirmələr toplusu kimi nəzərdən keçirilir və təsnif edilir (Şəkil). Strategiya, müəssisəni və onun mühitini təhlil edərək, fəaliyyətlərin

planlaşdırılması, lazımi alət və resursların yenidən təşkili ilə harmoniyanı, müxtəlif sahələr üzrə biznesi və rəqabət üstünlüyünü təmin etmək məqsədi daşıyan məqsəd və vəzifələrin müəyyən edilməsi prosesidir [9].

Strateji idarəetmə qurumun gələcək qərarlarının qəbulunda istifadə olunan idarəetmə texnikasıdır [10].

Gücə görə dünyada strateji idarəetmə anlayışının mərhələləri aşağıdakılardır:

- elmi idarəetmə dövrünün başlanğıc tarixi – 1880-ci il;
- idarəetmədə planlaşdırma konsepsiyası – 1950-ci il;
- idarəetmədə uzunmüddətli planlaşdırma yanaşması – 1960-cı il;
- idarəetmədə kollektiv planlaşdırma yanaşması – 1965-ci ildən;
- idarəetmədə strateji planlaşdırma yanaşması – 1970-ci il;
- strateji idarəetmə yanaşması – 1980-ci il;
- strateji ssenarilərin yaradılması – 1985-ci il;
- menecerlərdə strateji baxışların yaranması – 1990-cı il.

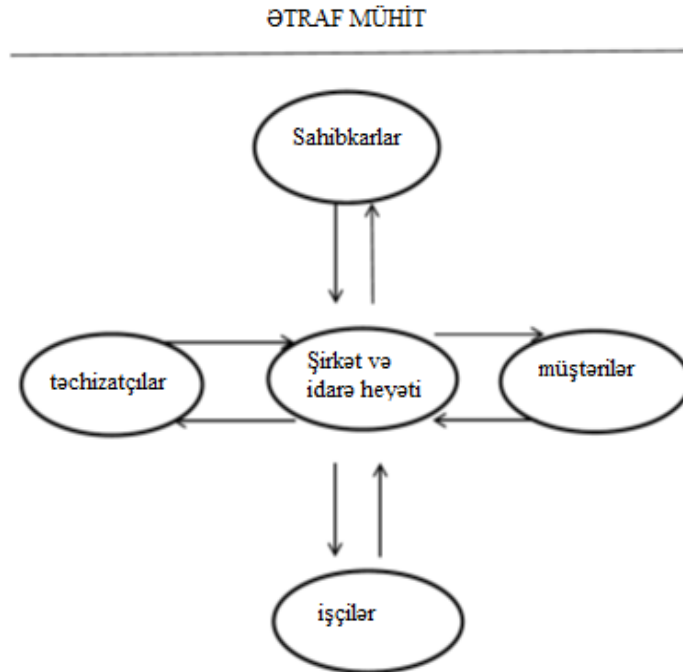
Strategiyalar müəyyən edilərkən, nəzərə alınmalı məsələlərə aiddir [11]:

- məqsədlərinizi aydın şəkildə ifadə edilməsi;
- müəyyən edilmiş strategiyalar reallığı;
- hədəflər müəyyən edərkən çeviklik.

Strategiyanın uğurlu olması müəyyən edilə bilər:

- strategiyaları təyin edərkən qısamüddətli və uzunmüddətli təsnifatlandırma bacarığı ilə;
- şöbənin müəyyən etdiyi strategiyaların qəbul edilməsi və işçilərin motivasiyasının artırılması

ilə. Buraya strategiyanın məqsədləri və onun bütün mütərəqqi proseslərlə uyğunluğu daxildir [12].



Şəkil. Strateji idarəetmə prosesi (Mənbə: Freeman, 2010)

İnsan resurslarının idarə edilməsi (İRİ)

İRİ-nin tərifində, ümumiyyətlə, üç növ yanaşma qəbul edilir [13]. Bunlar aşağıdakılardır:

- kadr idarəçiliyinin yeni adı kimi, İRİ-ni mənimsəyən bir yanaşmada insan resursları menecerlərinə verilən adları “kadr meneceri” əvəz edir;

– İRİ-ni kadr idarəçiliyindən fərqli görünən yanaşmada insan resursları menecerlərinə insan resurslarının idarə edilməsi və düşüncəsi ilə bağlı nəzəriyyə təqdim edilir. Bu nəzəriyyədə insan resursları siyasətlərinə, nəticələrinə və təşkilati nəticələrə diqqət yetirilir;

– İRİ-ni strateji element kimi görünən və təşkilatlara insan resurslarından səmərəli istifadə etməklə rəqabət üstünlüklərini artırmanın yollarını izah edən digər bir yanaşma bazaryönümlü yanaşmadır.

İRİ-nin əsas məqsədi insan resurslarının fərdi və sosial əsasda qurumun xeyrinə uyğun şəkildə istifadəsini təmin etməkdir [14]. Əlavə olaraq, İRİ-nin nail olmağa çalışdığı digər məqsədləri aşağıdakı kimi sıralamaq olar [15]:

- təşkilatın işçilər vasitəsilə məqsədə çatma biləcəyi barədə rəhbərliyin məlumatlılığını artırmaq;
- işçilərin istedadlarından düzgün istifadə və onların potensialını rəşional qiymətləndirmək;
- işçilərin və təşkilatın performansını yaxşılaşdırmaq və təşkilatın uğur qazanmasında işçilərin düzgün fəaliyyətini təşkil etmək;
- insan resursları siyasətini təşkilat planları ilə inteqrasiya etmək, lazım gəldikdə uyğun mədəniyyəti inkişaf etdirmək və ya çatışmazlıqları aradan qaldırmaq;
- insan resurslarını qurumun ehtiyacları ilə uyğunlaşdırmaq və performansın yüksəldilməsi məqsədilə təşkilati strategiyalara uyğun kadr və məşğulluq siyasəti hazırlamaq;
- işçilərin enerji və istedadlarını üzə çıxara biləcəyi mühit yaratmaq;
- yeniliyi, komanda işini və ümumi keyfiyyəti təşviq edən əlverişli mühit formalaşdırmaq.

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi

Strateji insan resursları (SİR) konsepsiyası – iş məqsədlərinə çatmaq üçün insan resurslarının idarə edilməsini strateji planlaşdırma ilə birləşdirən bir yanaşmadır [16]. SİR biznesdə rəqabət üstünlüyü əldə etmək üçün yüksək motivasiyalı, yenilikçi, istedadlı və qətiyyətli insanları yetişdirməyi hədəfləyir [17]. SİR aşağıdakı aspekt və ölçülərlə daha əlverişli ola bilər:

– üfüqi ölçü: SİR biznesin digər funksiyaları və strategiyası ilə uyğun olmalıdır. Bu ölçü strateji insan resurslarının xarici harmoniyasını ifadə edir;

– şaquli ölçü: SİR və İR təcrübələrinə bir sistem kimi baxılmalı, bir-birini tamamlamalı və dəstəkləyici olmalıdır. Bu ölçü SİR-nin daxili harmoniyasını ifadə edir;

– dinamik ölçü: SİR dəyişən biznes və ətraf mühit şəraitinə uyğunlaşmalı və davamlı inkişafı təmin etməlidir. Bu ölçü SİR-nin çevikliyini və müasirliyini ifadə edir [18].

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi adlı perspektiv yaratmaq üçün strateji idarəetmə konsepsiyaları insan resurslarının idarə edilməsi sahəsinə tətbiq edilmişdir.

Kuyarın apardığı araşdırmaya görə, SİRİ əvvəlcə ABŞ-da, daha sonra İngiltərədə “kadrların idarə edilməsi” olaraq ortaya çıxmış, sənaye və sosial transformasiya ilə birlikdə işə qəbul, təlim, maaş, iş şəraiti, işçi motivasiyası, işçilərin şikayətləri və qəza kimi bir çox problemlə məşğul olan insan resurslarının idarə edilməsinin yaranmasına təkan vermişdir. SİRİ konsepsiyası ortaya çıxdıqdan sonra işçilər investisiya və rəqabət üstünlüyü kimi görülməyə, zaman keçdikcə kadrların qiymətləndirilməsi, mükafatlandırılması, karyeranın idarə edilməsi və təlim kimi yeni anlayışlar İR-yə daxil olmağa başladı [21]. Türkiyədə 1950-ci illərdə başlayan insan resurslarının idarə edilməsi, 1970-ci illərdən sonra geniş yayılmış və 1980-ci illərdə insan resursları “inkişaf etməkdə olan ölkədə böyüyən sahə” olaraq görülmüşdü. 1990-cı illərdə İR və SİRİ arasında əlaqə qurularəkən, İR davamlı rəqabət vasitəsi kimi ön plana çıxdı [22].

SİRİ, təşkilatın strategiyaları ilə uyğun gələn və bu strategiyaların həyata keçirilməsini dəstəkləyən İR təcrübələrinin layihələndirilməsi, həyata keçirilməsi və qiymətləndirilməsi prosesidir [23]. SİRİ, təşkilatın rəqabət üstünlüyü qazanmasına və saxlamasına töhfə verən idarəetmə yanaşmasıdır. SİRİ komponentlərini sıralamaq olar:

– strateji uyğunlaşdırma: SİRİ-nin ən mühüm komponenti İR təcrübələrinin təşkilatın vizyonu, missiyası, məqsədləri və strategiyaları ilə uyğunlaşdırılmasıdır. Strateji uyğunlaşma həm şaquli, həm də üfüqi istiqamətdə əldə edilməlidir. Şaquli uyğunlaşma İR təcrübələrinin korporativ strategiyaları dəstəkləməsi və əks etdirməsi, üfüqi uyğunlaşma həm ardıcıl, həm də inteqrasiya olunması deməkdir.

– insan kapitalı: SİRİ-nin digər komponenti qurumun insan resurslarının ixtisasları, səriştələri, bilik və bacarıqları, yaradıcılıq və motivasiyalarıdır. İnsan kapitalı təşkilatın qiymətli, nadir, təkrarolunmaz və əvəzolunmaz resursudur. SİRİ insan kapitalını inkişaf etdirmək, saxlamaq və qiymətləndirmək üçün müxtəlif İR təcrübələrindən istifadə edir. Məsələn, seçim, yerləşdirmə, təlim, inkişaf, performansın idarə edilməsi, karyera planlaması, mükafatlandırma və s. [24].

– təşkilati mədəniyyət: SİRİ-nin digər komponenti institutların ortağ dəyərləri, normaları, inancları, münasibətləri, davranışları və simvollarıdır. Təşkilat mədəniyyəti təşkilatın şəxsiyyətini və xarakterini yaradır. SİRİ təşkilati mədəniyyəti formalaşdırmaq, gücləndirmək və dəyişdirmək üçün müxtəlif İR təcrübələrindən istifadə edir. Məsələn, sosiallaşma, ünsiyyət, liderlik, komanda işi, etika, müxtəliflik və s. [19].

– təşkilati mühit: SİRİ-nin sonuncu komponenti təşkilatın öz işçiləri üçün yaratdığı psixoloji mühitdir. Təşkilat mühiti işçilərin çalışdığı müəssisəyə, işlərinə, rəhbərlərinə və həmkarlarına münasibətidir və onların məmnuniyyətinə, öhdəliklərinə, motivasiyasına və performansına təsir göstərir. SİRİ təşkilati mühiti yaxşılaşdırmaq, dəstəkləmək və idarə etmək üçün müxtəlif İR təcrübələrindən istifadə edir. Məsələn, ədalət, etibar, səlahiyyət, iştirak, əks-əlaqə, tanınma və s. [16].

Aparılan araşdırmada SİRİ üçün fərqli anlayışlara rast gəlinmişdir [25]:

– SİRİ, bütün təşkilati qiymətləndirən geniş perspektivdən insan resurslarının idarə edilməsi funksiyasının təşkilat daxilində yerini araşdıran bir yanaşmadır [26];

– SİRİ, təşkilatın strateji məqsədlərinə nail olmaq üçün insan resursları funksiyalarının planlaşdırılması və idarə olunmasıdır [5].

– SİRİ, təşkilatın strateji məqsədlərinə nail olmaq üçün insan resursları funksiyalarının məqsədyönlü planlaşdırılması və icrasıdır [27].

– SİRİ, təşkilatın strateji məqsədlərinə çatmaq üçün insan resurslarının düzgün seçilməsi, korporativ oriyentasiya, təlimin təmin edilməsi, performans və motivasiya üçün tələb olunan insan resursları funksiyalarının planlaşdırılması fəaliyyətidir [28].

– SİRİ insan resurslarının idarə edilməsi funksiyaları təşkilatın fəaliyyətinə əsaslanır. Müəyyən mənada o, korporativ performans və insan resursları strukturu arasında körpü yaradır [29].

– SİRİ, qurumu uğurlu gələcəyə aparacaq və rəqiblərinə qarşı üstünlük yaradacaq strategiyaların yaradılması və həyata keçirilməsidir [30].

– SİRİ, insan resurslarının idarə edilməsi təcrübələrinin təşkilatın strateji planları ilə uyğunlaşdırılmasını təmin etməklə, strateji planı dəstəkləyən insan resurslarının idarə edilməsi sistemini yaradır. İnsan resurslarının idarə edilməsi təşkilatın uğuru üçün strateji əhəmiyyətə malikdir [31].

SİRİ, İRİ-nin təşkilatın vizyonu, missiyası, məqsəd və strategiyaları ilə uyğun olmasını təmin edir, İRİ-nin rəqabət üstünlüyünün yaradılması və saxlanmasında mühüm resurs olub, İRİ-yə biznes mühitindəki dəyişikliklərə proaktiv uyğunlaşmaq imkanı verir və qurumların fəaliyyətini artırır. Bu, yalnız bir xərc mərkəzi və ya xərc deyil, həm də dəyər mərkəzi olduğunu göstərən bir yanaşmadır [32].

SİRİ üç fərqli perspektiv və düşüncə tərzinə bölünür [35]:

1. Ən yaxşı təcrübələr və ya universalist perspektiv – Osterman tərəfindən qeyd edildiyi kimi, SİRİ təcrübələri sənayedən asılı olmayaraq, “ən yaxşı” və ya “universal”, Uellness proqramları isə “ən yaxşı təcrübələr” hesab olunur [36].

2. Fövqəladə vəziyyət perspektivi – müəyyən bir qurum üçün ən yaxşı təcrübə qurumun həm daxili, həm də xarici amillərindən asılıdır [37].

3. Tipoloji perspektiv – nəzəri cəhətdən çox sayda mümkün təşkilati konfigurasiyalar olsa da, hər bir sistem və alt sistem daxilində seçimlər müstəqil deyil [38]. Başqa sözlə, Uellness proqramları digər İR funksiyalarından müstəqil deyil və təşkilatın strategiyasından asılı olaraq müxtəlif formalarda ola bilər.

İRİ-nin SİRİ-yə çevrilməsinin aşağıdakı şərtlərlə mümkün olduğu qeyd edilir [25]:

– qurumda strateji idarəetmə və strateji planlaşdırmanın aparılması və həyata keçirilməsi;

– qurumun strateji planlaşdırma prosesində kadrlar departamenti və işçilərin fəal rolu;

- strateji plana uyğun olaraq, İRİ funksiyalarını idarə etmək və strateji planın həyata keçirilməsini dəstəkləmək və asanlaşdırmaq üçün layihənin hazırlanması;
- işçilərin əsas, funksional və idarəetmə bacarıqlarının müəyyənləşdirilməsi və inkişaf etdirilməsi;
- qurumun inkişaf və dəyişiklik ehtiyaclarının müəyyən edilməsi və lazımi tədbirlərin görülməsi;
- təşkilatın uzunmüddətli uğuru üçün təşkilat daxilində işçilərin potensialına uyğun vəzifələrə təyin edilməsi və ya yerləşdirilməsi;
- görülməli işlər üçün dəqiq vəzifə təlimatlarının hazırlanması;
- qurumun strateji planında nəzərdə tutulan məqsədlərə nail olmaq üçün şöbələrin birgə fəaliyyətinin təşkil edilməsi;
- kadrların işə qəbulu, təlimi və düzgün yerləşdirilməsi;
- işçilərə tutduqları vəzifəyə uyğun əməkhaqqı və sosial hüquqların verilməsi.

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi və insan resurslarının idarə edilməsi arasındakı fərqlər

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi (SİRİ) və insan resurslarının idarə edilməsi (İRİ) arasındakı əsas fərqlər bunlardır:

- **diqqət:** İRİ səmərəliliklə əlaqəli və qanuni tələblərə diqqət yetirərkən, SİRİ dəstəkləyici İR strategiyalarını ümumi təşkilati məqsəd və vəzifələrlə uyğunlaşdırmağa diqqət yetirir [16].
- **əhatə dairəsi:** İRİ gündəlik İR fəaliyyətlərini idarə edərkən, SİRİ İR təcrübələrinin qurumun ümumi strategiya və məqsədlərinə uyğunluğunu təmin edir [16].
- **təsir:** fərdi təcrübələrə alternativ olaraq, SİRİ idarəetmə terapiyası sistemi kimi daha çox təsirə malikdir [17].

Strateji insan resurslarının idarə edilməsinin (SİRİ) həyata keçirilməsində çətinliklər, imkanlar və tendensiyalara daxildir:

- **çətinliklər:** SİRİ-nin tətbiqi təşkilat mədəniyyəti, liderlik, işçilərin müqaviməti və resursların çatışmazlığı kimi müxtəlif problemləri əhatə edir. Bundan əlavə, SİRİ strategiyalarının hazırlanması və həyata keçirilməsi mürəkkəb bir proses olan biznesin ümumi strategiyasına uyğun olmalıdır [39].
- **imkanlar:** SİRİ biznes sahəsində insan resurslarını daha effektiv idarə etməyə və beləliklə, biznes performansını və rəqabət üstünlüyünü artırmağa imkan verir. Bundan əlavə, SİRİ işçilərin bacarıq və qabiliyyətlərini artırmaq üçün xüsusi təkliflər irəli sürür [16].
- **trendlər:** son illər SİRİ sahəsində işçilərin istedad və bacarıqlarının inkişafına xüsusi diqqət yetirilməsi, daha çox işçinin cəlb edilməsi və fərqlərin idarə olunması kimi bir sıra tendensiyalar müşahidə olunur [16].

Strateji insan resurslarının idarə edilməsinin nəticələrə təsiri

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi (SİRİ) insan resursları təcrübələrinin təşkilatın strateji məqsədlərinə uyğunlaşdırılmasını və qarşılıqlı dəstəklənməsini təmin edən bir yanaşmadır [40]. SİRİ təşkilati rəqabət qabiliyyətinin artırılması, biznes fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması, təşkilati effektivliyin təmin edilməsi və işçilərin məmnunluğunun artırılması kimi mühüm amillərə təsir göstərir [41].

– **rəqabət üstünlüyü:** SİRİ təşkilatın insan resurslarını dəyərli, nadir, unikal etməklə, rəqiblər üzərində üstünlüyün qazanılmasına kömək edir [42]. SİRİ işçilərin bilik, bacarıq, səriştə və motivasiyasını yüksəltməklə innovasiya, çeviklik və müştəriyəmənlülük kimi rəqabət qabiliyyətlərinin davamlılığına nail olur [42].

– **iş performansı:** SİRİ işçilərin məşğulluğunu, iş məmnuniyyətini və motivasiyasını artırmaqla, işçi qüvvəsinə müsbət təsir göstərir [41]. SİRİ insanların ssenarilərini, gözləntilərini və dəyərlərini nəzərə alaraq, onların iştirakını və biznesin inkişafını təmin edir [41].

– **təşkilati effektivlik:** SİRİ resursları, prosesləri və strukturları təşkilatın missiya və məqsədlərinə uyğunlaşdırmaqla təşkilati effektivliyi təmin edir [40]. SİRİ təşkilatdaxili və xarici

dəyişiklikləri nəzərə alaraq, inkişafı, eyni zamanda təşkilat mədəniyyətini gücləndirməyə kömək edir [40].

– **işçi məmnuniyyəti:** SİRİ işçilərin ehtiyaclarını, gözləntilərini və dəyərlərini qarşılamaqla onların məmnunluğunu artırır, onlarda inam yaradaraq, vəzifələrini məsuliyyət və həvəslə icra etmələrinə nail olur. SİRİ işçilərin karyera inkişafını, özünəinamını, müstəqilliyini və iş təhlükəsizliyini dəstəkləyir [43].

Nəticə etibarilə, SİRİ-nin qurumlar üçün faydalarını aşağıdakı kimi sıralamaq olar:

- müəssisələrə rəqabət üstünlüyü əldə etməyə və saxlamağa kömək edir;
- təşkilatların insan resurslarını effektiv şəkildə idarə etməsinə kömək edir;
- korporativ işçilərin iş performansını artırır;
- müəssisələrin rəqabət üstünlüyünü təmin edir;
- korporativ və təşkilati mədəniyyətin güclənməsinə təkan verir;
- təşkilati səmərəliliyi təmin edir;
- işçi məmnuniyyətini artırır.

Qeyd edilənlər institutların həm daxili, həm də xarici mühitlə əlaqələrin güclənməsinə təkan verir.

Nəticə

Tədqiqatın nəticələri göstərir ki, SİRİ biznesin inkişafına və rəqabət qabiliyyətliyini qorumağa, eyni zamanda müəssisələrə öz insan resurslarını daha effektiv idarə etməyə kömək edir. Bu da işçilərin ehtiyaclarını, gözləntilərini və dəyərlərini qarşılamaqla biznes performansını, rəqabət üstünlüyünü, eləcə də işçilərin məmnuniyyətini artırır. SİRİ-nin tətbiqi həm daxili, həm də xarici maraqlı tərəflərlə daha yaxşı əlaqələr qurmaq, işçilərin fəaliyyətini qiymətləndirmək, biznes məqsədlərinə daha tez nail olmaq və təşkilat mədəniyyətini gücləndirməklə təşkilati effektivliyi təmin edir.

Strateji insan resurslarının idarə edilməsi (SİRİ) özəl və dövlət qurumları ilə yanaşı, hərbi qurumlar üçün də əhəmiyyətli bir yanaşma hesab edilir. Kadr seçimi, yerləşdirmə, təlim, motivasiya, liderliyin inkişafı və risklərin idarə edilməsi üzrə SİRİ-nin düzgün tətbiqi müəssisə və təşkilatlarda davamlı nailiyyətlərin əldə olunmasına töhfə verəcəkdir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Armstrong, M. Armstrong's handbook of human resource management practice / M. Armstrong, S. Taylor – London: Kogan Page Publishers, – 2020. – 440 p.
2. Dessler, G. Human Resource Management 16th edition / G. Dessler, – London: Pearson, – 2019. – p.725.
3. Boxall, P. Strategy and human resource management. / P. Boxall, J. Purcell – Palgrave Macmillan. – 2011. – p. 408.
4. Ulrich, D. Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. / D. Ulrich – Harvard Business Press. – 1997. – 304 p.
5. Wright, P. M., McMahan, G. C. / Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of management, – 1992. №18 (2). – p. 29-32.
6. Alpan, L. Strateji Belirleme Sürecinin Kapsamlılığı. Doğu Üniversitesi Dergisi, – 2000, №1(2), – p. 1-19.
7. Blackerby, P. History Of Strategic Planning. – Armed Forces Comptroller Magazine, – 1994, №39 (1). – p. 23-24.
8. Demir, N. Örgüt Kültürü Ve Strateji Uyumu // – İstanbul: Öneri Dergisi, – 2007. №7 (27), – s.187-192. [Elektron resurs] / URL: <https://doi.org/10.14783/Maruoneri.684967>
9. Dinçer, Ö. Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası // – İstanbul: Beta Basım. – 2003. 6. Baskı s. 580.
10. Peker, A. E., Boyraz, A. Stratejik Yönetim Kavramına Teorik Bir Yaklaşım // Elazığ: Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi – 2017. №1(2), – s. 67-92.

11. Thompson, A.A. Strategic Management: Concepts And Cases. / A.A. Thompson, A.J. Strickland – Boston: Mcgraw Hill – 1999. –1117 p.
12. Freeman, R. Strategic Management / R. Freeman – New York: Cambridge University Press. – 2010. –229 p.
13. Yüksel, Ö. İnsan Kaynakları Yönetimi // – İstanbul: Öneri Dergisi – 1998. №2. – s. 229-236.
14. Doğanoglu, F. Küreselleşme Ve İnsan Kaynakları Yönetimi // – İstanbul: Öneri Dergisi, – 2000. №14(16), – s.173-181. [Elektron resurs] / URL: <https://Doi.Org/10.14783/Maruoneri.728734>
15. Canman, A. D. Çağdaş Personel Yönetimi // – Ankara: Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları – 1995. № 260. – s. 58-59.
16. Türkel, S., Arıkan, Ö.U. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Endüstri 4.0' In Kesişen Ekosistemi. // – Mersin :Toros Üniversitesi İisbf Sosyal Bilimler Dergisi, – 2020. № 7(12), – s.115-139.
17. Demirtaş, Ö. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütsel İnovasyon // – Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, – 2015. №35(2). – s. 261-290.
18. Özmen, H. İ., Çarıkçı, İ. H., Dulupçu, M. A. Stratejik İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde Kariyer Planlaması Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği //– Sivas: Journal Of University Research, – 2023. № 6(2), – s.137-149.
19. Cingöz, A., Akdoğan, A. İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Bir Boyut Kazanması İçin Gerçekleştirilen Faaliyetlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma //– Erciyes: Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi – 2015. № 42, – s. 91-122.
20. Kuyar, Z. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyoloji Disiplininin Önemi // – İzmir: Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, – 2023. №15(2). – s.132-144.
21. Eroğlu, O. 1923'ten Günümüze Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi // – Mardin: Uluslararası Yönetim Ve İktisat Ve İşletme Dergisi –2016. №12 (29), – s.181-193.
22. Sezerel, H., Tonus, H.Z. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Farklılıkların Yönetimi // – Türkiye: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, – 2016 №7(17). – s.1-13.
23. Gürlek, M., Uygur, A. Stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarının teorik temelleri // – İzmir: İşgücü: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, – 2019. №21(3). – s.1-21.
24. Çalışkan, H. Sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel inovasyona etkisi // – Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, – 2019. №22(2). – s. 341-358.
25. Akduman, G., Hatipoğlu, Z. Türkiye'de Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin Temalarının Analizi // – Bolu: International European Journal Of Managerial Research, – 2021. № 4(6). – s. 26-43.
26. Butler, J. E., Ferris, G. R., Napier, N. K. Strategy and Human Resource Management. // – South-Western Publishing – 1991. – 306 p.
27. Truss, C., Gratton, L. Strategic Human Resource Management: A Conceptual Approach // – Dehli: International Journal of Human Resource Management, – 1994. №5(3). – p. 663-686.
28. Cascio, W. F. Managing Human Resources // – New York: Mcgraw-Hill. – 2015. №11. – p. 340-345.
29. Becker, B. E., Huselid, M. A. Strategic human resources management: where do we go from here? // – London: Journal of Management, – 2006. №32(6). – p. 898-925.
30. Bingöl, D. İnsan Kaynakları Yönetimi., – İstanbul: Beta Yayıncılık. – 2014. 9. Baskı. – 726 s.
31. Doğan, S., Hatipoğlu, C. Küçük Ve Orta Boy İşletmelerde Vizyon Açıklamasının İşletmenin Performansına Etkisine İlişkin Bir Araştırma // – Erzurum: Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, – 2009. №23(2). – s. 81-99.
32. Lengnick-Hall, C.A. Strategic human resource management: The evolution of the field / C.A. Lengnick-Hall, M.L.Lengnick-Hall, L.S Andrade, B.Drake // – London: Human Resource Management Review, – 2009. №19(2), – p. 64-85.

33. Barney, J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. // – London: Journal of Management, – 1991. №17(1), – p. 99-120.
34. Pfeffer, J. Competitive advantage through people // – California: California management review – 1994. №36(2), – p. 9-28.
35. Eraslan, A. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Wellness Programları. // – Çoru: Rol Spor Bilimleri Dergisi – 2022. № 3(2), – s.22-33. [Elektron resurs] /
URL: <https://Doi.Org/10.29228/Roljournal.61171>
36. Osterman, P. How Common Is Workplace Transformation And Who Adopts It? // – New York: Industrial and Labor Relations Review–1994. № 47. – p.173-188.
37. Lengnick-Hall, C.A. And Lengnick-Hall, M.L. Strategic Human Resource Management: A Review of The Literature and A Proposed Typology. // – Tennessee: Academy Of Management Review –1988. №13. – p. 454-70.
38. Porter, M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance / M.E. Porter– New York: Free Press. – 1986. – 592 p.
39. Uysal, G. Theory of Shrm: Strategy and Performance. // – Bartın: Bartın Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. – 2020. №11 (21), – p. 252-263.
40. Castro, M. V. de M. Implementation of strategic human resource management practices: a review of the national scientific production and new research paths. / M. L. Araújo, A. M. Ribeiro, G.Demo, P. P.Meneses, // – Sao-Paulo: M Revista de Gestão – 2020. № 27(3). – p. 284-302.
41. Asrar-ul-Haq, M., Anjum, T. Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan // – Future Business Journal, – 2020. № 6(1), – p.1-9.
42. Bennett, N., Ketchen, D. J., Schultz, E. B. /An examination of factors associated with the integration of human resource management and strategic decision making. // – London: Human Resource Management, – 1998. № 37(1). – p. 3-16.
43. Brewster, C. /Strategic human resource management: the value of different paradigms1 // – New York: Management International Review, – 1999. № 39, – p. 45-64.

Аннотация

Стратегическое управление человеческими ресурсами Аяз Ибрагимли, Ахмет Ягмур Эрсой, Рамиль Ибрагимов

В современном мире менеджмента «Стратегическое управление человеческими ресурсами» – это концепция стратегического управления человеческими ресурсами, целью которой является получение организацией конкурентного преимущества. В этой статье рассматриваются различия и взаимосвязь между стратегическим управлением человеческими ресурсами и управлением человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами – это процесс планирования, управления и развития человеческих ресурсов для достижения долгосрочных целей организации. Исследование представляет собой обзор традиционных ролей и функций управления человеческими ресурсами, а также дает обзор возникновения и важности стратегического управления человеческими ресурсами, того, как оно помогает предприятиям получать и поддерживать конкурентные преимущества и как оно улучшает эффективность бизнеса. Как некоторые организации успешно внедрили методы стратегического управления человеческими ресурсами, показано в разделе исследования, посвященном тематическому анализу. Целью исследования является предоставление комплексного взгляда на стратегическое управление человеческими ресурсами и определение направления для будущих исследований. Стратегические человеческие ресурсы направлены на то, чтобы человеческие ресурсы соответствовали бизнес-стратегиям и создавали конкурентное преимущество. В данной статье рассматриваются теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами, методы его применения и его значение для бизнеса.

Ключевые слова: стратегия, человеческие ресурсы, менеджмент, экономика, организации, военные учреждения

Abstract

Strategic human resource management

Ayaz Ibrahimli, Ahmet Yagmur Ersoy, Ramil Ibrahimov

In the modern world of management, "Strategic Human Resource Management" is the concept of strategic management of Human Resource Management, where the goal is for organizations to gain a competitive advantage. This article examines the differences and relationship between Strategic Human Resource Management and Human Resource Management. Strategic Human Resource Management is the process of planning, managing and developing human resources to achieve the long-term goals of organizations. The study provides an overview of the traditional roles and functions of Human Resource Management and provides an overview of the emergence and importance of Strategic Human Resource Management, how it helps businesses gain and maintain competitive advantage, and how it improves business performance. How some organizations have successfully implemented Strategic Human Resource Management practices is shown in the case study section of the study. The purpose of the study is to provide a comprehensive perspective on Strategic Human Resource Management and provide direction for future research. Strategic Human Resources aims to ensure that human resources are aligned with business strategies and create a competitive advantage. This article discusses the theoretical basis of Strategic Human Resource Management, its application methods and its importance for business.

Keywords: strategy, human resources, management, economy, organizations, military institutions

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 03.06.2024

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 10.06.2024

Çapa qəbul edilmişdir: 29.07.2024