

İQTİSADI ELMLƏR

UOT 33.338.1

BİZNESDƏ KADR POTENSIALINDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏNİN NƏZƏRİ-METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ VƏ ƏHƏMİYYƏTİ

Mehin ABBASOVA *

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 30 mart 2023; çapa qəbul edilmişdir: 29 may 2023; online-da çap edilmişdir: 30 iyun 2023.

Received: 30th of March, 2023; accepted: 29th of May, 2023; published online: 30th of June, 2023.

Açar sözlər: *rəqabət üstünlüyü, kadr potensialı, kadr potensialından səmərəli istifadə*

Giriş

Son dövrdə qlobal səviyyədə yaşanan böyük dəyişikliklər insanlara və iş həyatına mühüm təsir göstərmişdir. Məlumdur ki, iş dünyası köhnə dövrlərdə olduğu kimi ənənəvi idarəetmə prosesləri ilə davam etmir və daima inkişaf edir. Burada texnologiya, iqtisadi, siyasi və mədəni dəyişikliklər əhəmiyyətli rol oynamaqdadır. Belə ki, bu dəyişikliklərdən təkcə müəssisələr deyil, həm də işçilər və gələcəkdə işləyəcək fəal əhali də təsirlənmiş, onların sosioloji və psixoloji gözləntiləri, statusu və davranışları dəyişmişdir.

1. Biznesdə kadr potensialından səmərəli istifadəyə nəzəri baxışlar

Elmi-texniki nailiyyətlərin intensiv sürətdə inkişaf etdiyi müasir günümüzə fərqli istehsal, xidmət, təsərrüfat sahələri formalaşmağa başlamışdır. Artıq ənənəvi iş sahələri öz yerini müasir, daim yenilən məhsuldar sahələr ilə əvəz etməkdədir. Mövcud istehsal münasibətlərinin inkişafı sadəcə bir təsərrüfat subyektinin deyil, həm insan qüvvəsinin, həm maddi resursların və bütövlükdə insan resursları arasında qarşılıqlı əməkdaşlığın son nəticəsi olaraq özünü büruzə verməkdədir. Müəssisə və təşkilatlar da öz növbəsində qlobal və daxili bazarda rəqabət üstünlüyünün təmin olunması məqsədi ilə fərqli strategiyalara müraciət etməkdədirlər. Bunlardan başlıca olaraq: istehsal miqdarının və istehsal olunacaq məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi, o cümlədən, mümkün yaranacaq xərclərin azaldılması, insan kapitalının stimullaşdırılması başlıca olaraq diqqətə alınmaqdadır. İstehsal fəaliyyətinin mənfəətliliyi başlıca olaraq əqli qabiliyyətin, yəni insan kapitalının doğru bir şəkildə müəyyən olunub, təsərrüfata cəlb olunmasına bağlıdır.

Müasir bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə biznes qavramı sıxılıqla istifadə olunur. Bu terminin MDB məkanında ölkələrində qarşılığı “sahibkarlıq” sözü ilə ifadə olunur. İqtisadi ədəbiyyatlarda biznes anlayışına fərqli nəzəri yanaşmalar mövcuddur. Ən ümumi şəkildə “Biznes - mövcud məhsul, xidmət və əmtəələrin ən son istehlakçıya çatdırılması ilə əlaqədar fəaliyyətlərin məcmusudur”. Hər nə qədər də biznes və sahibkarlıqla eyniləşdirilsə də, biznesi sahibkarlıq fəaliyyətindən ayıran başlıca faktorlar mövcuddur. Buna misal olaraq prof. Q.N.Manafov biznes və sahibkarlıq fəaliyyətinin hər ikisinin də bazarla əlaqəli olduğu, eyni zamanda hər iki fəaliyyətin kar məqsədi daşdığı, istehsal olunan məhsulun satışı fəaliyyətlərini xüsusilə vurğulanır. Başlıca fərqlilik isə biznes

* magistrant, Bakı Avrasiya Universiteti
e-mail: abbasovamehin1998@gmail.com

fəaliyyətinə nisbətən sahibkarlıq fəaliyyəti daima, dayanmadan davam edən proses kimi dəyərləndirilir (2, s. 9).

Biznes fəaliyyətində uğuru şərtləndirən mühüm şərtlər mövcuddur ki, hər bir müddəa ayrı-ayrılıqda xüsusi ilə vurğulanmaqdadır:

-həyata keçiriləcək fəaliyyətin uğurlu olma ehtimallarının düzgün qiymətləndirməni bacarmaq;

-ehtiyac duyulan zaman riskə getməyə hazır olmaq;

-mövcud bazardakı tələbatları öncədən müəyyən edib ən qısa zamanda məhsul və xidmət istehsalına hazır olmaq;

-gərək duyulan maliyyə resurslarının təmin olunması məqsədi ilə yerli və xarici investorların fəaliyyət prosesinə cəlb edə bilmək;

-bazarın artan rəqabət mühitinə uyğunlaşa bilmək;

-uğurlu nəticəyə aparacaq kadr potensialını düzgün müəyyən edə bilmək;

-son nəticəyə fəvqslana bilmək və s. (4, s. 18).

Biliyin aparıcı qüvvəsi kimi insan kapitalı bütün iqtisadi, siyasi proseslərin yaranma və baş vermə səbəbi kimi müəyyən olunmaqdadır. İnsan kapitalının aktuallığı sadəcə müasir nəzəriyyələrdə deyil, eyni zamanda klassiklərin, neoklassiklərin və ardıcıl olaraq gələn digər iqtisadi məktəblərin nümayəndələri tərəfindən də xüsusi ilə vurğulanmışdır. Həmin nəzəriyyəçilərin düşüncələrinə görə insan kapitalı iqtisadi inkişafda, məhsuldarlığın artmasında böyük rol oynamaqdadır. Xüsusi ilə də A.Smit və A.Moslovun əsərlərində insan kapitalı ön plana çəkilməkdə və məhsuldarlığın artırılmasındakı rolu qeyd olunmaqdadır. İlk növbədə insanın bilik və bacarıqlarının inkişafı, bundan sonra onun istifadə etdiyi mövcud maşın və qurğuların önəmi bildirilməkdə idi (7, s. 235).

İnsan kapitalı sadəcə iqtisadi olmaqla bərabər sosial və siyasi bir amil kimi də ön plana çıxmaqdadır. Belə ki, insan kapitalının inkişafı ölkənin xarici əlaqələrinin güclənməsinə, beynəlxalq nüfuzunun daha da artmasına və global miqyasda ölkənin lobbi və diaspora fəaliyyətlərinin daha da təkmilləşməsinə imkan yaratmaqdadır. Bu gün bir çox ölkələrdə olduğu kimi, məhz Azərbaycanda da kadr siyasətinin inkişafına böyük ehtiyac yaranmaqdadır.

Elmi ədəbiyyatlarda insan kapitalı ilə bağlı fərqli nəzəri müddəalar mövcuddur. Başlıca olaraq insan kapitalı nəzəriyyəsinin fərqli iqtisadi məktəblərin nailiyyətlərinə əsaslandığını vurğulamaq lazımdır. Bunlardan xüsusi ilə neoklassik, neokeyns və digər iqtisadi cərəyanlar ön plana çıxmaqdadır. Bu qavramın əsas müddəaları XX əsrdə formalaşsa da, ilk ideyalar məhz XIX əsrdə ortaya çıxmışdır. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinin yaradıcıları Bekker və Stiqlis hesab olunmaqdadır. H.D.Makleod istehsal edən qavramına daha çox diqqət çəkirdi və həmin insanın toplanmış kapital qavramı ilə eyniləşdirirdi. Hər insan maksimum məhsuldar olmalı, məhsuldar olmayan insanın isə iqtisadi insan olmadığı fikrini müdafiə edirdi (5, s. 210).

Bundan başqa insan kapitalının öyrənilməsi və araşdırılması sahəsində aparılmış ilkin tədqiqatlar XX əsrin ikinci yarısına təsadüf etməkdədir. Bu dövrdə iqtisadi ədəbiyyatlarda insan amili qavramı daha çox T.Şults, Q.Bekker, daha sonra isə B.Çizvik və D.Mintserin əsərlərində ön plana çıxmaqda idi. Qeyd olunan tədqiqatçılarla bərabər S.L.Bryu və K.R.Makkonel də insan kapitalında diqqət olunması lazım gələn ən önəmli faktorun məhz əldə olunan bilik, bacarıq və təhsilin olduğu fikrini müdafiə etmişdir.

Öz növbəsində fiziki kapitalı insan kapitalından fərqləndirən nüanslar da insan kapitalı nəzəriyyə müəllifləri tərəfindən araşdırılıb, tədqiq olunmaqdadır. Bu sahədə fəaliyyət göstərən görkəmli tədqiqatçılardan Xeynsin düşüncələrinə görə, insan kapitalından fərqli olaraq fiziki kapitalın mübadilə şəklində özünü büruzə verə bilməsidir. Ən ümumi şəkildə fiziki kapital dedikdə: istehsal prosesində istifadə olunan avadanlıqlar, maşın və qurğular, o cümlədən, daşınmaz əmlaklar, tikililər, pul vəsaitləri misal olaraq göstərilir.

bilər. İnsan kapitalı qismində isə istehsal prosesində fəaliyyət göstərən insan resursları, bilik, bacarıq və təcrübəni qeyd etmək mümkündür.

Qeyd olunan tədqiqatçılardan başqa iqtisadi ədəbiyyatlarda kadr potensialına dair fərqli yanaşmalar mövcuddur. Belə tədqiqatçılardan biri də S.A.Dyatlov olmuşdur. Dyatlov tədqiqatlarına görə insan kapitalında ümumi şəkildə toplanan bilik, bacarıq, ehtiyat, sağlamlıq, motivasiya bütövlükdə cəmiyyətin sosial rifahının yüksəlməsinə, gəlirlərin və məhsuldarlığın artmasına səbəb olmaqdadır.

İnsan kapitalının iqtisadi kateqoriya kimi formalaşmasını nəzərdən keçirərkən klassik məktəb nəzəriyyəçilərinin fikirləri diqqət çəkməkdədir. Burada qeyd olunan mühüm cəhət insan kapitalının cəmiyyətin insan potensialından transformasiyasıdır. İnsan kapitalına dair bir digər yanaşma isə Saymon Kuznetsə aiddir. Kuznets iqtisadi inkişaf nöqtəyi-nəzərdən insan kapitalının əhəmiyyətini qeyd edir, eyni zamanda iqtisadiyyatda rəqabətliyin təmin olunmasında insan kapitalının kifayət qədər olmamasının ciddi problemlər doğuracağını qeyd etmişdir (8, s. 99).

Müasir günümüzdə insan kapitalının səmərəliliyini şərtləndirən müəyyən səbəblər mövcuddur. Bu səbəbləri növbəsi ilə ilk olaraq: hər insanda onun imkan və tələbatlarının tərkib hissəsi kimi insan kapitalı formalaşmaqdadır. Burada mövcud bilik və bacarıqlar, o cümlədən sağlamlıq, təcrübə konkret olaraq insanda toplanmışdır. İkinci olaraq sağlamlıq, bilik və bacarıqların konkret olaraq təcrübəyə əsaslanan özünəməxsus yığıma malik olması. Üçüncü olaraq insandan istənilən səmərəni almaq çox uzun zaman ala bilər və buna bir çox amil təsir göstərməkdədir. Xüsusilə də insan kapitalının inkişafı mövcud cəmiyyətin institusional vəziyyətindən əhəmiyyətli şəkildə asılıdır. Dördüncü olaraq vəhdət şəklində insan kapitallarının fəaliyyəti diqqət çəkməkdədir. Çünki, cəmiyyət, təşkilat və biznes fəaliyyəti tək subyekt səviyyəsində mövcud olmamaqdadır. Burada kollektiv fəaliyyətin mövcudluğu ən böyük faktor olaraq müəyyən olunmaqdadır. Son olaraq isə bazar iqtisadiyyatında rəqabətliyin təmin olunması, istehsalın effektivliyi insan kapitalının son nəticəsi kimi özünü büruzə verməkdədir. Bu nəticələr əldə olunmadıqda isə insan kapitalı dəyəri tam şəkildə qarşılammamışdır deməkdir. Qeyd olunan müddəalar insan kapitalının səmərəliliyini şərtləndirən amillər olaraq qeyd olunmaqdadır (3, s. 50).

İstehsal prosesinin əsas hərəkətverici qüvvəsi kimi insan kapitalı mühüm tədqiqat obyektini kimi nəzərdən keçirilməlidir. İctimai təkrar istehsalda bu amilin rolu xüsusi ilə qeyd olunmaqdadır. Ən ümumi şəkildə ictimai təkrar istehsal geniş xalq təsərrüfatı baxımından istehsalın yenidən başlanılması və mövcud kapitalın yenidən təkrar istehsalı prosesini özündə ehtiva etməkdədir. Bu xüsusiyyətlər bir çox tədqiqatçının marağını cəlb etmiş, xüsusi ilə də A.Smit istehsalın daha məhsuldar olmasında birbaşa insan resurslarının əhəmiyyətini qeyd edirdi. Belə ki, “faydalı, məhsuldar istehsalın təmin olunması ilk olaraq insan səriştəliliyinin artmasına, daha sonra isə həmin insanın istifadə etdiyi avadanlıq və texnikanın daha da təkmilləşdirilməsinə bağlıdır” – düşüncəsini dilə gətirmişdir.

İnsanın inkişafı olduqca çoxşaxəli və mürəkkəb prosesdir. Bu prosesin daha da təkmilləşməsi bütövlükdə cəmiyyətin inkişafı ilə nəticələnəkdədir. İctimai yüksəliş adlanan cəmiyyətin inkişafı başlıca olaraq üç mühüm məqsədi reallaşdırmalıdır. Bunlar:

- yüksək həyat səviyyəsini təmin edən maddi nemətlər əldə etmək;
- uzun və sağlam həyat sürə bilmək;
- həyat boyu faydalı informasiya və biliklər əldə edib onları daima yeniləmək və inkişaf etdirmək.

Bu gün yüksək həyat səviyyəsinin təmin olunması sadəcə ümumi daxili məhsul, adambaşına düşən gəlir, milli sərvət kimi göstəricilərə görə tam şəkildə müəyyən olunmur. Bu göstəricilərdən əlavə XX əsrin son illiklərində cəmiyyətin inkişafı sadəcə qeyd olunan iqtisadi göstəricilərlə deyil, eyni zamanda insanların dövlət içərisindəki söz və fikir azadlığından, bütövlükdə cəmiyyətin inkişafındakı rolundan, hər kəsin qanun və

nizamnamələr qarşısında bərabərliyindən, bərabər şəkildə fürsətlərdən yararlanmaqdan, din, cins fərq etmədən bərabər şəkildə bu hüquq və azadlıqlardan faydalanılmasından asılı olmağa başlamışdır. Qeyd olunan nüanslar ən ümumi şəkildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının əsasnamə və müddəalarında öz əksini tapmışdır (8, s. 6).

Sosial iqtisadi və liberal dövlətlərdə sosial siyasətin başlıca məqsədi müasir dövrün tələblərinə uyğun standartların işlənməsi və müvafiq institutların yaradılması, həmin institutların daha da təkmilləşdirilməsi və yenilənməsindən ibarətdir. Misal olaraq: Azərbaycan Respublikası kimi keçmiş postsovet ölkələrinin sosial siyasətinin başlıca məqsədləri sosializm əsasında yaradılmış bütün mövcud institutların yenidən təkmilləşdirilməsi və standartlarının daha da artırılmasından ibarət olmaqdadır. Sosial siyasətin başlıca hədəfləri qismində yardıma ehtiyacı olan sosial qruplara ünvanlı yardımlar göstərilməsi deyil, iqtisadi fəal əhalinin işlə tam təmin olunması istiqamətində atılan addımların məcmusu xüsusi ilə qeyd olunmaqdadır.

İnsan kapitalı ilə bağlı qeyd olunan müqayisəli təhlillərə əsasən aşağıda qeyd olunan nəticələrə gəlmək mümkündür:

-insan ən ümumi şəkildə mövcud kapitalın baza hissəsi kimi özünü büruzə verməkdədir. İnsanın sahib olduğu bir çox fizioloji və təbii qabiliyyətləri irsiyyət yolu ilə əldə olunmaqdadır. Əldə olunan maddi kapital bütövlükdə cəmiyyət və insana çəkilən məsrəflər hesabına qazanılmaqdadır.

-bir çox kapital formaları kimi insan kapitalı ictimai istehsalda geniş istifadə olunmaqda və daha çox məhsuldarlığın əldə olunmasında mühüm faktor kimi çıxış etməkdədir;

-insan kapitalı heç bir şəkildə şirkət, bölgə, ölkə əhalisi kimi əsas daşıyıcılardan kənar ola bilməz. Bu vəhdət mütləq qorunmalıdır;

- mövcud insan kapitalı qeyd olunan daşıyıcılar tərəfindən mənfəət əldə etmək məqsədi ilə istifadə olunmaqdadır. Fərdlərin təhsil, intellektual səviyyələrinin artırılması bir başa olaraq mənfəətin artırılması ilə nəticələnmə bilməkdədir (2, s. 91).

2. Biznesdə rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında kadr potensialından istifadə metodları

Rəqabət bazar iqtisadiyyatında sıxlıqla istifadə olunan terminlərdən biri kimi ön plana çıxmaqdadır. Ən ümumi şəkildə rəqabət – təşkilatların, qurumların, şəxslərin bir-biri ilə mübarizə aparmasını bildirməkdədir. Rəqabət hərfi mənada “razılaşma”, “toqquşma” və “yarış” anlamını ifadə etməkdədir. Bu fikirlərdən yola çıxaraq rəqabət bazarda daha böyük uğur əldə etmək məqsədi ilə uyğun şərtlərlə məhsul və xidmətlərin dövriyyəsi, alışı, satışının reallaşdırılması nəticəsində daha çox mənfəət əldə etmək mahiyyəti daşımaqdadır.

Müasir günümüzdə rəqabət anlayışı daha mürəkkəb xarakter almışdır. Belə ki, beynəlxalq əmək bölgüsünün dərinləşməsi, iri kooperasiyaların beynəlxalq mübadiləyə cəlb olunması, xarici ticarət əlaqələrinin daha da təkmilləşməsi bazar iqtisadiyyatında fərqli üsul və metodlardan istifadəni zəruri hala gətirdi. Bu gün bazara sadəcə nəhəng şirkətlər deyil, eyni zamanda orta və xırda müəssisələr də çıxmaqdadır. Bazarda tənzipçilik sisteminin formalaşdırılması üsullarından biri kimi rəqabət bu nöqtədə xüsusi əhəmiyyət daşımaqdadır. Bu baxımdan artan istehlakçı tələblərinin qarşılınması, məhsul və xidmətlərin kəmiyyət və keyfiyyətinin artırılması bir çox halda rəqabət üsul və vasitələrinin düzgün seçilməsindən asılı olmaqdadır (6, s. 5).

Bazar iqtisadiyyatına keçid edən ölkələrdə vacib şərt kimi məhsul istehsalçıları arasında rəqabətin formalaşdırılması gəlməkdədir. Bütün sahibkarların başlıca məqsədi məhz əmək məhsuldarlığının və mənfəətliliyin maksimuma çatdırılmasıdır. Bu məqsədlə də həmin sahibkarlar aktiv şəkildə rəqabətə qoşulan tərəflər kimi çıxış edirlər. Hər

hansı bir məhsul üzərində təklif tələbdən üstün olduqda bu zaman satıcılar arasında rəqabət mübarizəsi daha da güclənir. Bunu əksinə, əgər tələb təklifdən çox olsa bu zaman isə artıq alıcılar arasında rəqabət yaranmağa başlayır.

Bazarda rəqabət şəraitini formalaşdırmaq çox çətin və uzunmüddətli fəaliyyətlərin nəticəsi kimi özünü büruzə verməkdədir. Rəqabət mühitinə sosial, iqtisadi, siyasi məhdudyyətlərin təsiri başlıca maneə kimi özünü büruzə verməkdədir. Bu sadəcə müəyyən mərhələlər üzrə reallaşa bilər:

-birinci mərhələdə dövlətin inhisarçılığın aradan qaldırılması üzrə fəaliyyətlərini gücləndirməsi, eyni zamanda dövlətsizləşdirməni həyata keçirməsi mütləqdir;

-ikinci mərhələdə başlıca məqsəd az məsrəf hesabına başa gələn işlək bazar mexanizmini formalaşdırmaq, istehsal olunacaq məhsulların qiymətlərinin subsidiyaların təminatının təmin olunması;

-ən son mərhələdə isə artıq müasir standartlara cavab verən bazar şəraitinin yaranmasının mümkünlüyü real olur (1, s.10).

Rəqabətin daha geniş təsnifatı isə aşağıdakı kimi verilməkdədir:

-istehsal olunan əmtəə və xidmətlərin qiymətinin daha da azaldılması, keyfiyyətinin yüksəldilməsinin təmin olunması;

-gəliri az olan müəssisə və şirkətlərin fəaliyyətlərinin ləğv olunması, onların yenidən başqa bir müəssisəyə birləşdirilməsinin təmini və yaxud tamam ləğv olunması;

-alıcıların tələbatlarına uyğun olaraq istehsal prosesinin təşkil olunması;

-mövcud məhsul istehsalının stimullaşdırılmasının təmin olunması (5, s.123)

Rəqabətdə üstünlüyün təmin olunması isə müəssisə və təşkilatların başlıca məqsədi kimi müəyyən olunmaqdadır. Rəqabətdə üstünlüyün təmin olunmasında istifadə olunan fərqli üsul və metodlar mövcuddur ki, bunlara: insan resurslarının doğru bir şəkildə müəyyən olunması, kadr potensialının mütəmadi yüksəldilməsi, məlumatların idarə olunması və s.

Artan rəqabət mühitində ən dəyərli anlayış bilgi, məlumat olaraq müəyyən olunmaqdadır. Bu gün bilgini yaradıb, əldə etmək, əldə olunmuş bilgini ən ideal şəkildə dəyərləndirib qərar vermək üçün fərqli yanaşmalar, nəzəriyyələr mövcuddur. Bu yanaşmaları doğru bir şəkildə dəyərləndirən müəssisələr olduqca böyük rəqabət üstünlüyü təmin etməkdədirlər. Ən dəyərli bilgi, məlumat qismində isə başlıca olaraq isə müəssisənin sahib olduğu insan resursları, texnolojik dəyişikliklər, istehlakçıların iqtisadi vəziyyəti, mövcud bazar şəraiti və başqaları müəyyən olunmaqdadır. XX əsrdə iqtisadi baxımdan ən çox gəlir əldə edən ölkələr neft, qaz, təbii ehtiyatlar ixrac edən ölkələr oldu. Yeni əsrdə artıq enerji mənbələrindən əldə edilən gəlirlərdən daha artığı məhz bilgi, məlumat şəklində özünü büruzə verməkdədir.

Məlumatların əldə olunması və həmin əldə olunmuş məlumatların idarə olunması birbaşa olaraq kadr potensialından ən uyğun bir şəkildə istifadə etməkdən aslı olmaqdadır. Məlumatların idarə olunması dedikdə – məlumatları yaradıb, paylaşmaq və inkişaf etdirmək üçün istifadə olunan üsul və proseslər olaraq müəyyən olunmaqdadır (10, s. 70).

Rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında müəssisənin əldə etdiyi və qəbul etdiyi strateji məlumatlar böyük əhəmiyyət daşımaqdadır. Əldə olunan məlumatların yeni, cari statistika və standartlara cavab verməsi başqa bir rəqabət üstünlüyü kimi ön plana çıxmaqdadır. Məlumatların idarə olunması prosesi nə qədər praktiki, özünəməxsus, dəyərli, etibarlı olarsa istehsalın davam etdirilməsi üçün “öyrənən təşkilat” yaratmaq da bir o qədər mümkün olur.

Məlumatların idarə edilməsi üç mühüm ünsürü özündə ehtiva etməkdədir. Bunlar:

-insan;

-proses;

-texnologiya olaraq müəyyən olunmaqdadır.

Nəticə etibarlı ilə məlumatların idarə olunması istehsalın artırılması məqsədiylə insanları bir yerə toplayaraq, vahid məqsəd uğrunda fəaliyyət göstərəcəkləri mövcud proqramının təmin olunması üçün zəruri üsul və texnologiyaların vəhdətini özündə birləşdirməkdədir.

Uit Beijersenin (1999:97) araşdırmalarına görə, məlumatların idarə olunması vasitəsilə müəssisələr aşağıda qeyd olunan məqsədlərə nail ola bilərlər:

- məhsuldarlığın artırılmasını təmin edə bilərlər;
- mövcud bazarda mövqelərini daha da gücləndirə bilərlər;
- prosesin davamlılığını təmin edə bilərlər;
- gəlirləri maksimuma çatdıra bilərlər;
- kadr potensialını maksimuma çatdıra, onların bilik və bacarıqlarının daha çox artırılmasını təmin edə bilərlər;
- təşkilatın qərar qəbul etmə prosesinə imkan yarada bilərlər;
- təşkilatın mövcud bacarıqlarını daha da təkmilləşdirə bilərlər (7, s. 105).

Elmi-texniki tərəqqinin son sürət inkişaf etdiyi çağdaş günümüzdə yenilikçi texnologiya və avadanlıqlarla çalışma qabiliyyəti yüksək kadrlara olan tələbat daha da artmaqdadır. Həmin kadrların potensialından istifadə rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında əsas göstərici kimi müəyyən olunmaqdadır. Müvafiq sahələr üzrə kadrların hazırlanması bu gün texniki peşə məktəblərində, yüksək ixtisaslı təhsil müəssisələrində həyata keçirilməkdədir. İstehsalın mövcud şəraitindən asılı olaraq, ixtisaslı kadrlar həmin müəssisə və yaxud, təyinat üzrə əsas iş yeri saxlanılmaqla fərqli müəssisə və təhsil qurumlarının tərkibində hazırlanmaqdadır.

Kadr potensialından daha səmərəli istifadə yolları kimi mövcud kadrların təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi müxtəlif formalarda həyata keçirilməkdədir. Qeyd olunan məsələlər sistemli bir formada ümumiləşdirilərək aşağıdakı şəkildə qeyd olunmaqdadır:

-fərdi formada: fərdin peşə hazırlığının yüksəldilməsi adətən iş yerində müəyyən təlimçilər tərəfindən həyata keçirilməkdədir. Təlimçilər qismində müəssisə rəhbərləri, ixtisaslı mütəxəssislər və digər yüksək ixtisaslı şəxslər çıxış edə bilərlər;

-qrup formasında: bu səviyyədə həyata keçirilən peşə hazırlığı adətən hərtərəfli şəkildə mütəxəssis hazırlığını məqsəd kimi müəyyən edilməsi şəklində özünü büruzə verməkdədir;

-müəyyən tədris müəssisələri, kurs və təşkilatlarda: adətən 10 və 30 nəfərlik qruplar səviyyəsində müəyyən kurslarda həyata keçirilən ixtisas artırma fəaliyyətləri şəklində özünü büruzə verməkdədir (3, s. 80).

Dünya təcrübəsində rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında kadr potensialından fərqli istifadə metodları mövcuddur. Bunlardan başlıcaları ABŞ, Kanada, Böyük Britaniya, Finlandiya və digərləridir. Qeyd olunan ölkələri ayrılıqda aşağıdakı kimi dəyərləndirmək mümkündür:

Kanada – komanda ilə işin ən ideal səviyyədə təşkil olunması və insan resurslarının səfərbər edilməsi; yenilikçi innovasiyaların tətbiqi, dəyişikliklərin idarə edilməsi; təhlükəsiz, hörmətçil, etibarlı iş mühitinin yaradılması; vahid məqsəd uğrunda fəaliyyət göstərəcək komanda işinin təşkil edilməsi;

ABŞ – yeniliklərə açıq olmaq və dəyişiklikləri zamanında qiymətləndirə bilmək; işgüzar erudisiya, yəni mövcud maliyyə, informasiya resurslarının strateji idarəedilməsi; partnyor münasibətlərinin qurulması;

Böyük Britaniya – işin səmərəli icrasına istiqamətlənmiş müvafiq modelin tətbiq olunması; kadrların stimullaşdırıcı mükafatlandırılması, motivasiyasının təmin olunması; xüsusi bilik və bacarıqların nümayiş etdirilməsi üçün müvafiq zəminin yaradılması (5, s. 180).

Nəticə

Tədqiqatın nəticəsi olaraq müəyyən etmək mümkündür ki, artan rəqabət mühitində bütün ölkələr və müəssisələr üçün kadr potensialının rolu çox əhəmiyyətli olmaqdadır. Elmi-texniki tərəqqinin son sürətlə inkişaf etdiyi müasir günümüzdə insan resurslarına olan ehtiyaclar da dəyişməkdə və artmaqdadır. Fərqli dünya ölkələrinin təcrübəsi və eyni zamanda respublika səviyyəsində aparılan islahatlar nəticəsində rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasının əsas meyarı kimi kadr potensialının artan önəmi xüsusi ilə vurğulanmaqdadır. İnformasiya və ya bilgi dövründə zəruri məlumatların seçilməsi, seçilmiş məlumatların məqsədəuyğun olduğunun müəyyən olunması və bu məlumatları rəqabət üstünlüyünə çevirmək birbaşa olaraq kadr potensialının səriştəliliyindən, məhsuldarlığından asılı olmaqdadır.

ƏDƏBİYYAT

1. Abbasov İ.M., Məmmədova Z.M., Quliyev E.N. Rəqabət və Marketing. Monoqrafiya. Bakı: Biznes Universiteti, 2012, 10 s.
2. Əliyev M., Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi (dərslük). Bakı: Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, 2013, 532 s.
3. Muradov A. Peşə təhsili və insan kapitalı, bilik iqtisadiyyatı quruculuğunda insan kapitalının roluna dair nəzəri mülahizələr // Peşə Təhsili və İnsan Kapitalı Jurnalı, 2018, I c., №4, s. 47-52.
4. Rəhimli R.Z., Həsənov A.V. Dövlət qulluqçularının fəaliyyət səmərəliliyinin artırılması / Kadr hazırlığı və səriştə modelinə keçid, 2021, Bakı: Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası, 180 s.
5. Rzayeva S., Ramazanov M. İqtisadiyyat dərslisi. Bakı: Milli Təhlükəsizlik Nazirliyi Akademiyası, 2013, 343 s.
6. Tariverdiyev E. Müəssisələrin rəqabətliliyinin artırılması və qarşıya çıxan biləcək problemlərin həlli. Bakı, 2016, 32 s.
7. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М: Соцэкгиз, 1956, 235 с.
8. Taş, H.Y., Kaçar S. X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği // OPUS International Journal of Society Researches, Cild 11, Sayı 18, 2019, s. 643-675.
9. Tekin M., Çiçek E. İşletmelerde rekabet üstünlüğü sağlamada farklı bir yaklaşım: Değer temelli pazarlama / Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2005, 64 s.

Резюме

Мехин Аббасова

Теоретико-методологические аспекты и значение эффективного использования кадрового потенциала в бизнесе

Человеческий капитал можно охарактеризовать как совокупность физических и умственных способностей как наиболее необходимого элемента общества. В эпоху современной рыночной экономики многие передовые организации и учреждения отдают приоритет человеческим ресурсам в качестве основного объекта инвестиций, чтобы не отставать от растущей конкуренции. «Интеллектуальный потенциал» является одним из основных понятий, приобретающих здесь актуальность. Формирование интеллектуального потенциала формируется странами, предприятиями и организациями в течение длительного времени и за счет денежных средств. Потому что в условиях открытой рыночной экономики рост доходов возможен за счет наличия и деятельности квалифицированных кадров. Успешная работа предприятия зависит от приобретения персоналом новых навыков и привычек. Особо отмечается, что успех предприятия во многих случаях зависит от процесса найма, а также от хорошего знакомства с отобранным персоналом и понимания его реакции.

В современное время развитие кадрового потенциала оказало очень важное влияние на социально-экономическую ситуацию каждой страны. Укрепление кадрового потенциала играет очень важную роль в достижении устойчивого развития. Отсутствие исследований в области развития кадрового потенциала в нашей стране вызывает необходимость исследования новых методов в этой области.

Как ведущая сила знания человеческий капитал определяется как причина возникновения и возникновения всех экономических и политических процессов. Актуальность человеческого капитала особо подчеркивалась не только в современных теориях, но и у представителей классиков, неоклассиков и других сменявших друг друга экономических школ. По мнению этих теоретиков, человеческий капитал играет важную роль в экономическом развитии и росте производительности. Особенно в работах А.Смита и А.Мослова выделяется человеческий капитал и упоминается его роль в повышении производительности труда.

Сегодня, когда научно-технические достижения интенсивно развиваются, начали формироваться различные сферы производства, обслуживания и экономики. Уже сейчас традиционные рабочие зоны заменяются современными, постоянно обновляемыми производственными площадями. Развитие сложившихся производственных отношений проявляется как конечный результат взаимного сотрудничества не только одного экономического субъекта, но и человеческих сил, материальных ресурсов, человеческих ресурсов в целом.

Ключевые слова: конкурентное преимущество, кадровый потенциал, эффективное использование кадрового потенциала

Summary

Mehin Abbasova

Theoretical and Methodological Aspects and the Significance of the Effective use of Staff Potential in Business

Human capital can be described as the totality of physical and mental abilities as the most necessary element of society. In the era of modern market economy, many advanced organizations and institutions prioritize human resources as the main investment in order to keep up with the growing competition. "Intellectual potential" is one of the main concepts that are gaining relevance here. The formation of intellectual potential is formed by countries, enterprises and organizations for a long time and at the expense of money. Because in an open market economy, income growth is possible due to the availability and activities of qualified personnel. The successful operation of the enterprise depends on the personnel acquiring new skills and habits. It is especially noted that the success of the enterprise depends on the recruitment process in many cases, but also on getting to know the selected personnel well and understanding their reactions.

In modern times, the development of personnel potential has had a very important impact on the socio-economics of every country. Strengthening of personnel potential plays a very important role in achieving sustainable development. The lack of research in the field of personnel potential development in our country makes it necessary to research new methods in this field.

As the leading force of knowledge, human capital is defined as the reason for the emergence and occurrence of all economic and political processes. The relevance of human capital has been specially emphasized not only in modern theories, but also by representatives of the classics, neoclassics, and other successive economic schools. According to those theorists, human capital plays a major role in economic development and productivity growth. Especially in the works of A.Smith and A.Moslov, human capital is highlighted and its role in increasing productivity is mentioned.

Today, when scientific and technical achievements are developing intensively, different fields of production, service and economy have started to form. Already, traditional work areas are being replaced by modern, constantly renewed productive areas. The development of existing production relations is manifested as the final result of mutual cooperation between not only one economic entity, but also human power, material resources, and human resources as a whole.

Key words: competitive advantage, personnel potential, effective use of personnel potential

Redaksiya heyətinin üzvü i.e.d., prof. Həsənli Yadulla Həmdulla oğlunun rəyi əsasında çapa məsləhət görülmüşdür.