

İqtisadiyyat

İDARƏETMƏDƏ İNSAN RESURSLARININ STRATEJI ROLU

Elşad Nurəliyev

*“Azərpoçt” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinin
Baş direktorunun köməkçisi, dissertant*

İsaq Cəfərov

*“Azərpoçt” Məhdud Məsuliyyətli Cəmiyyətinin
İnsan resursları şöbəsinin aparıcı mütəxəssisi*

**“Peşəkar, bilikli kadrlar olmadan
biz heç bir məqsədə çatə bilmərik”**

İlham Əliyev

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Açar sözlər: İdarəetmə sistemi, iqtisadiyyat, insan resursları, texnokratik idarəetmə, peşəkar kadrlar, “Azərpoçt”

Hər bir müəssisə, təşkilat və təsərrüfat subyekti üçün işçi heyətinin, yeni insan amilinin əsas götürülməsi və onların peşəkar idarə edilməsinin əhəmiyyəti idarəetmə nəzəriyyəsinin əsasını təşkil edir. Elm və texnologiya nə qədər inkişaf edirsə etsin, yaradıcılıq qabiliyyətinə malik olan insan həmişə ön planda durur. Çünki insan istifadə edəcəyi texnologiyanı özü yaradır. Yaratdığı texnologiyaların əsiri olmadan ondan istifadə edib, onu təkmilləşdirmək insanın öz əlindədir. Heç bir texniki tərəqqi insanın dəyərini azaltmır. Məşhur sosioloq və futuroloqların iddia

etdikləri kimi çağdaş dünyanı robotlar yox, yüksək təhsil səviyyəsinə malik olan və özünü daim yetişdirib inkişaf etdirən insanlar quracaqdır. Ona görə də həmişə olduğu kimi «Kadrlar hər şeyi həll edir» məşhur fikri hazırkı dövrdə də öz aktuallığını saxlamaqdadır. Amerikanın «Honeywell International» Kompaniyasının direktorlar şurasının sədri və İcraçı direktoru, «Səmərəli idarəetmə məharəti» kitabının müəllifi, bank-maliyyə menecmenti sahəsində böyük nüfuza malik amerikalı Larri Bossidinin «Nəhayət, strategiyalar yox, hər şeyi insanlar həll edir» məşhur fikri informasiya texnologiyalarının, robotların, nanotexnologiyaların istehsalatda tətbiqinə başlanıldığı bir zamanda peşəkar kadrların hər bir müəssisənin ən qiymətli kapitalı olduğunu bir daha təsdiq etmiş olur.

Ötən əsrin yetmişinci illərində dünya iqtisadiyyatında baş vermiş iqtisadi böhrandan sonra ABŞ-ın, Qərbi Avropanın və Yaponiyanın müəssisələrində bürokratik idarəetmə sistemi ilə sürətli elmi-texniki proqres arasında uyğunsuzluqlar kəskinləşdi. Cəmiyyətin iqtisadi, sosial, texniki inkişafı idarəetmənin nəzəriyyə və praktikasında dəyişikliyə zəmin yaratdı. Bütövlükdə «kadr kargüzərliyi» anlamı «insan resurslarının idarə edilməsi» anlamı ilə əvəz edildi. Bu isə, formal bir terminoloji dəyişiklik yox, idarəetmədə «kadrlar hər şeyi həll edir» klassik məntiqinin aktuallığını bir daha sübut etmiş oldu. Bununla da müəssisə və təşkilatlarda əsas fəaliyyəti yalnız kargüzərliq işləri ilə yekunlaşan ənənəvi kadr şöbələrinə yeni baxış, yeni münasibət formalaşdı. Nəticədə həmin struktur vahidlərinin rolu müəssisələrdə strateji əhəmiyyət kəsb etdi. Bu da öz növbəsində, ənənəvi texnokratik idarəetmənin prinsiplərinə yenidən baxılmasını aktuallaşdırmaqla, ötən əsrin ikinci yarısında A.Masiou, F.Qertsberq, D.Makqreqor tərəfindən insan resursları idarə edilməsinin yeni elmi konsepsiyasının yaradılması ilə başa çatdı. Bu konsepsiyanın mahiyyəti isə iş qüvvəsinin cəlb edilməsinə və inkişaf etdirilməsinə investisiya qoyuluşunun iqtisadi cəhətdən məqsədyönlülüyünün qəbul edilməsindən, idarəetmə xərclərinin azaldılmasından, insanın rolunun istehsalatda artırılmasından, insanın mənfəətin əsas mənbəyinə çevrilməsi, işçilərin hazırlanması və yenidən hazırlanmasından, ixtisasın artırılması və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasından, bütövlükdə insan resurslarının idarə edilməsinin müəssisədə strateji əhəmiyyətə malik olmasından ibarətdir.

Heç təsadüfi deyildir ki, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 16 aprel tarixli 2090 sayılı Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə” Dövlət Proqramının, habelə “Azərbaycan gəncliyi 2011-2015-ci illərdə” Dövlət proqramının, “2008-2012-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında təhsil sisteminin informasiyalaşdırılması üzrə” Dövlət Proqramının qəbulu bir daha onu deməyə əsas verir ki, Respublika Prezidenti İ.Əliyevin “Peşəkar,

bilikli kadrlar olmadan biz heç bir məqsədə çatma bilmərik” fikri sıradan deklarativ bir bəyanat yox, qloballaşan dünyada İKT-nin istehsalatda, təhsildə, həyatın digər sahələrində geniş tətbiq edildiyi, insan biliyinin əmtəyə çevrildiyi müasir şəraitdə ölkəmizin elmi və intellektual potensialın yüksəldilməsi, rəqabət qabiliyyətliliyinin təmin edilməsi istiqamətində həyata keçirilən əməli işlərin konkret nümunəsidir.

Müasir insan resurslarının idarə edilməsi standartlarının tətbiqində sözsüz ki, informasiya texnologiyalarının rolu xüsusi əhəmiyyətə malikdir. İnsan resursları funksiyasının təkmilləşdirilməsi yollarından biri insan resursları sisteminin avtomatlaşdırılmasıdır. Bu funksiyaların avtomatlaşdırılması insan resurslarına aid məlumatların vahid bazada cəmlənməsinə, insan resurslarının idarə edilməsinə aid olan təhlillərin aparılmasına, kadr siyasətilə bağlı strateji qərarların qəbul edilməsi üçün vacib olan operativ məlumatların hazırlanmasına, idarəetmə xərclərinin azaldılmasına, işçilərin xidməti fəaliyyətinin obyektiv qiymətləndirilməsinə şərait yaradır. Qeyd olunan xidmətlərin göstərilməsində Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyinin “Kadrların vahid məlumat bazası”ndan və “Azərpoçt”-un insan resurslarının şəxsi məlumatlarının işlənməsi üzrə müvafiq proqramlarından geniş istifadə edilir.

“Azərpoçt” menecmentində həyata keçirilən müasir innovativ-texnoloji qayda və prinsiplərin geniş tətbiqi, rəqabət qabiliyyətli peşəkar kadr potensialının formalaşdırılması üçün həyata keçirilən məqsədyönlü təlim və treninqlər insan resurslarını müəssisənin strateji məqsəd və hədəflərinə nail olunmasında prioritet sahəyə çevirmişdir. Məhz bu dəyərləndirmənin nəticəsidir ki, respublikamızda poçt rabitəsi üzrə Milli Operator statusunu müvəffəqiyyətlə icra edən, Ümumdünya Poçt İttifaqının üzvü olmaqla bu beynəlxalq qurumda Azərbaycan Respublikasını, həmçinin Azərbaycan poçtunu yüksək səviyyədə təmsil edən “Azərpoçt” sürətli poçt xidmətlərinin keyfiyyətinə görə, beş dəfə Ümumdünya Poçt İttifaqının qızıl sertifikatı ilə təltif edilmişdir. Vaxtilə “Azərpoçt”-un mütəxəssisləri təcrübə mübadiləsi keçməsilə əlaqədar xarici ölkələrə ezam edilirdi, indi isə, xarici ölkələrin poçt administrasiyasının nümayəndələri Azərbaycan poçtunun ölkə daxilində və beynəlxalq miqyasda qazandığı nailiyyətlərlə tanış olmaq, praktiki təcrübə keçmək, məsləhət xidmətlərindən bəhrələnmək məqsədilə “Azərpoçt”-a gəlirlər. İşləmək arzusu ilə “Azərpoçt”-a müraciət edən vətəndaşların sayı son dövrlər xeyli artmışdır. Eyni zamanda, “Azərpoçt”-un kadrlarını nüfuzlu biznes qurumları tərəfindən həvəsləndirici təkliflərlə işə cəlb etmək cəhdləri zənnimizcə, “Azərpoçt”-un ictimai rəydə qazandığı pozitiv nüfuzun nəticəsi kimi qəbul edilməlidir.

Tam əminliklə demək olar ki, “Azərpoçt”-un Ümumdünya Poçt İttifaqında və digər beynəlxalq poçt administrasiyaları daxilində qazandığı etibarlı nüfuzu,

dayanıqlı inkişafı elmə, elmi idarəetmənin prinsiplərinə, müasir texnologiyalara əsaslanır. O da qeyd olunmalıdır ki, işlədiyi sahədə özünə düşən vəzifə borcunu şərəflə yerinə yetirən, ölkəmizin ümumi sosial-iqtisadi inkişafında xüsusi əməyi olan hər bir kəs dövlət tərəfindən layiqincə qiymətləndirilir. Belə ki, son bir neçə ildə Respublika Prezidenti tərəfindən "Azərpoçt"-un işçilərindən 2 nəfər "əməkdar mühəndis", 10 nəfər "tərəqqi medalı", 1 nəfər "şöhrət ordeni" ilə təltif edilmişdir ki, bu da dövlətin və onun rəhbərliyinin kadrlara, vətəndaşlara olan qayğısının, peşəkar kadrlara verilən önəmin təzahürüdür. Məhz ölkə rəhbərliyi tərəfindən bu cür motivasiya tədbirlərinin həyata keçirilməsi hər bir işçidə, vətəndaşda ölkəsi üçün qurub yaratmaq əzmi, iş yerinə, vətənə loyallıq münasibət formalaşdırır.

"Azərbaycan gəncliyi 2011-2015-ci illərdə" Dövlət proqramının icrası müəssisədə müvəffəqiyyətlə icra olunur. Belə ki, gənclərlə işin vahid mərkəzdən koordinasiya edilməsi məqsədilə müəssisədə fəaliyyət göstərən Gənclər komitəsinin üzvləri mütəmadi olaraq yerlərə ezam edilir, gəncləri narahat edən, onların maraq dairəsində olan məsələlərlə bağlı müzakirələr keçirilir, elmi potensialı yüksək olan gənc, perspektivli kadrların karyeralarının inkişaf etdirilməsi istiqamətində müvafiq tədbirlər görülür.

Hazırda "Azərpoçt"-un ümumi işçi heyətinin 20%-dən çoxunun 29 yaşa qədər gənclərdən ibarət olması, bir qayda olaraq işəqəbul prosesində gənclərə üstünlük verilməsi, yuxarıda qeyd olunan dövlət proqramına dəstək olmaqla yanaşı, eyni zamanda artan bazar rəqabəti şəraitində müəssisənin maraqlarına təminat yaradan prinsip kimi qəbul edilməlidir.

Kadrlara tələbatın təmin edilməsində "Azərpoçt" universitetlərlə, kolleclərlə, əmək bazarı ilə yaxından əməkdaşlıq edir. Biznes maraqları baxımından işçilərin seçilməsində əsasən gənclərə üstünlük verilməsi heç də yaşlı işçi kontingentinə etinasızlıq kimi qiymətləndirilməməlidir. Nisbətən yaşlı işçiləri uyğun işlərlə təmin etməklə, onların təcrübəsindən müvafiq sahələrdə səmərəli istifadə edilir. Bununla da sosial və ictimai bir sistem olan müəssisədə ən dəyərli aktivin insan olması tendensiyası "Azərpoçt"-un təmsalında bir daha özünü təsdiq etmiş olur.