

DOI: <https://doi.org/10.36719/2789-6919/19/39-42>**İlahə Rüstəmovə**

Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti

magistrant

ilaha-2023@mail.ru

**KADRLARIN İDARƏ EDİLMƏSİNDƏ İNNOVATİV
TEKNOLOGİYALARIN TƏTBİQİ****Xülasə**

Bu məqalədə iş yerlərində kadrların idarə olunmasında informasiya texnologiyalarından istifadə sahələri araşdırılmışdır. Məqalədə müəssisələrdə işə qəbul, kadr tapılması üçün internet texnologiyalarından istifadə, işçi haqqında məlumatların istənilən zamanda əldə edilməsi üçün toplanması və s. funksiyalarının tam zamanında və əskiksiz tamamlanması üçün manual müdaxilələr yetərsiz qaldığı üçün internet və informasiya texnologiyalarından istifadə olunmasının zaman və maddi itkilərə yol verilməməsi baxımından önəmli yer tutmasından bəhs edilmişdir. Rəhbərlərin və işçilərin innovativ texnologiyalara münasibətləri və texnoloji dəyişikliklərin baş verməsi ilə kadrların idarə edilməsində necə dəyişiklik yaşandığından söz açılmışdır. Edilən araşdırmalar nəticəsində gəlinən nəticəyə əsasən innovativ texnologiyalar ilə kadrların idarə edilməsi arasında müsbət bir münasibət olduğu deyilə bilər. Tədqiqatın əsas obyektinə texnologiya ilə müəssisələrdə idarəetmə arasında uyğunluğu araşdırmaqdır.

Açar sözlər: kadrların idarəsi, verilənlər, internet, texnologiya, kompüter

İlahə Rustamova

Azerbaijan State Oil and Industry University

master student

ilaha-2023@mail.ru

Implementation of innovative technologies in the management of staff**Abstract**

This article examines the use of information technologies in the management of personnel at workplaces. In the article, the use of Internet technologies for employment in enterprises, recruitment, collection of information about employees at any time, etc. it was mentioned that the use of internet and information technologies is important in terms of avoiding time and financial losses, as manual interventions are insufficient for the timely and complete completion of its functions. The relationship of leaders and employees to innovative technologies and how changes in personnel management are experienced with the occurrence of technological changes are discussed. Based on the results of the research, it can be said that there is a positive relationship between innovative technologies and personnel management. The main object of the study is to investigate the compatibility between technology and management in enterprises.

Keywords: personnel management, data, internet, technology, computer

Giriş

Texnologiya günü-gündən inkişaf edir və dəyişir. Texnologiyanın sürətlə inkişaf etməyi müəssisələrin həm struktur cəhətdən, həm də funksional olaraq fəaliyyətinə təsir edir. Həmçinin bu təkmilləşmə bir çox işin aradan qalxmasına, yeni işlərin də meydana gəlməsinə səbəb olmuşdur. Texnologiyanın gündəlik həyatımızdakı önəmi, ünsiyyətin artması iş yerlərinin texnologiya ilə bağlantısını vacib edir. İnkişaf etmiş dünya ölkələrinin əksəriyyətində daima innovativ texnologiyalardan qabaqcıl şirkətlərdə işçi hazırlığı üçün də istifadə edilir. İnnovativ metodlar vasitəsilə kadrların hazırlanması uzunmüddətli və gələcəkdəki fəaliyyəti təmin edəcək kadrların

formalaşmasında müstəsna rol oynayır. Rabitə texnologiyalarında baş verən inkişafın kompüter arxitekturasına integrasiyası sayəsində verilənlərin ötürülməsi və paylaşılması ilə bağlı aparılan araşdırmalar nəticəsində kompüter şəbəkələri, iş şəbəkələri və ya biznes proqramlarında geniş tətbiqi ilə şəbəkələr adlanan strukturlar aşkar edilmişdir (Chruden, Sherman, 2006: 63). Kompüter şəbəkəsi anlayışını bir az daha izah etmək üçün “bir çox kompüter mühitində yerləşən aparat, proqram təminatı və məlumat mənbələrinin hər cür potensial kompüter istifadəçilərinə çoxməqsədli xidmət göstərmək üçün istifadəyə verildiyi şəbəkə” kimi təyin etmək olar. Şirkətlərdəki ofis işçiləri öz fayllarını paylaşa, bir-biri arasında mesaj və faks göndərə və ya kompüterlər şəbəkəyə qoşulubsa, ümumi printerdən çap çıxara bilər. Məsələn; Şirkətdaxili iş elanları paylaşılan bir faylın bütün şirkət işçilərinin daxil ola biləcəyi fayl paylaşma sahəsində saxlandığını düşündüyümüz zaman işçilərə ayrıca məlumat verməyə ehtiyac olmayacaq, mövzuyla marqlanan işçilər arasında məlumat ala biləcəklər. Texnologiyadakı dəyişmələrin səbəb olduğu yeni peşələr və işlər müxtəlif ixtisaslı iş gücünü gərəkdir. Yeni işləri yerinə yetirə biləcək bacarıqda iş gücünü təmin etmək asan deyildir. Texnologiyanın təkmilləşməsi səbəbi ilə meydana çıxan dəyişikliklər və onların yaratdığı çətinliklər kadrların planlanması, personalların seçilməsi və təmini, öyrətmə və inkişaf, performansın dəyərləndirilməsi, əmək haqqı hesablanması kimi önəmli məsələlərə böyük ölçüdə təsir edir. Və bununla personal təsərrüfə saxlanmağa çalışarkən digər bir tərəfdən yeni iş yerlərinin meydana çıxmasına səbəb olur. Yeni yaranan iş yerləri ilə cəmiyyətdə, müəssisələrdə, idarəetmədə və kadrlarla bağlı məsələlərdə böyük dəyişikliklər yaranır. İnsan resursları üçün hazırlanmış tətbiqi proqramlar vasitəsilə bu əməliyyatları güvənli dəyərləndirmək olar:

- işçi seçimi və təmini
- işçilərə aid məlumatların saxlanması və arxivlənməsi
- işçilərin öyrədilməsi və inkişaf ehtiyacının qarşılama
- təltif olunma yaxud işdən çıxarılma əməliyyatları

Verilənlər, verilənlər bazası və verilənlər anbarı. Verilən və informasiya terminləri qarışdırılır. Verilənlər, rəqəmsal və ya qeyri-rəqəmsal, məlumat halına salınmış və həllə nail olmaq üçün kompüterləşdirilmiş bütün növ müşahidələr, qavrayışlar və mesajlara aiddir (Johnson, 2020: 373). Yəni biliyin xam formasıdır. İnsan Resurslarının idarə edilməsi baxımından işçilərin şəxsi məlumatlarının saxlandığı faylların hər bir səhifəsi məlumat sayıla bilər. Başqa bir misal gətirək, işə qəbul ərizələrində şirkət namizədləri bazasındakı hər bir CV sistem üçün məlumatdır. Verilənlər anlayışına münasibətdə verilənlər anbarı anlayışına toxunmaq lazımdır. Biz verilənlər bazasını başlıq və ya mövzu altında toplana bilən və özlüyündə sistematik olan məlumat toplusu kimi təsvir edə bilərik. Məlumat anbarları müəssisələrin ehtiyac duyduqları məlumatları əlçatan və təhlükəsiz mühitdə saxlamaq ehtiyacına cavab verən məhsullardır ki, lazım olduqda istifadə olunsun (Cohen, Jaffee, 2005: 43).

İşçi tapmaq üzrə İnternet/İntranet texnologiyası

Müəssisədə işçi ehtiyacı yarandıqdan sonra ehtiyacın şirkət daxili yaxud xaricdən təmin edilməsi ilə bağlı proses başlayır. Faydalı bir personel seçiminin məqsədi; İşə və təşkilata ən uyğun namizədi tapmaqdır. Kadr seçimi tədbirlərinin effektivliyi işin tələb etdiyi keyfiyyətlərə və işə götürüləcək insanın uğur qazanma ehtimalının yüksək olmasına əsaslanır.

İntranet texnologiyası nədir?

İntranet – müəssisədaxili və ya müəssisəxarici müstəqil telekommunikasiya şəbəkəsidir. İntranet şəbəkəsi İnternetdən asılı deyildir, ayrıca fəaliyyət göstərir və müəssisə üçün bir növ “daxili internet” rolunu oynayır (Rəhimli, 2011: 21).

İntranet şəbəkələri bir qayda olaraq kənar müdaxilələrdən və icazəsiz daxil olma cəhdlərindən mühafizə edilir. Bu da İntranet şəbəkəsinin sırf müəssisənin daxili istifadəsi üçün nəzərdə tutulması ilə əlaqədardır (Coronel, 2018: 20)

İntranet şəbəkəsi müəssisədaxili rabitə ehtiyaclarını yüksək keyfiyyətlə qarşılamağa imkan verən daxili telekommunikasiya xidmətlərinin tətbiqi və istifadəsini mümkün edir. Bu sırada şəbəkə

üzərindən daxili telefoniya, video-konfrans rabitəsi, məlumatların və sənədlərin mübadiləsi xidmətlərini göstərmək olar.

Beləliklə, demək mümkündür ki, İntranet şəbəkəsi yaratdığı telekommunikasiya imkanları sayəsində böyük müəssisələr üçün İnternetdən istifadə xərclərini optimallaşdırmağa və ümumən vəsaitlərə qənaət etməyə şərait yaradır.

Şirkət daxili işçi seçimi

Şirkət daxili işçi seçimi lazımi personalın şirkətdəki mövcud işçilərin arasından seçilməsi. Əvvəllər şirkətdaxili iş elanları üçün işçilərin ən çox və ortaq işlətdiyi məkanlarda kağız elanlardan istifadə olunurdu. Hal-hazırda isə öz aralarında komputer şəbəkələri olan, bu şəbəkələr üzərindən intranet ortamında məlumat paylaşa biləcəkləri paylaşım sistemlərini işlədən müəssisələr personalı şirkət daxilindən seçərkən intraneti tərcih edir. Bu sistem namizədlərə elektron olaraq müraciət edə bilmək imkanı yaratdığına görə uzun formalar doldurmaq əvəzinə sadəcə sicil nömrəsi və ya ad ilə namizədin paylaşmaq istədiyi şəxsi məlumatları müəssisənin məlumat sistemindən avtomatik alına bilər (Johnson, 2020: 356-387). Tələb olunan iş qabiliyyətinə malik namizəd daxili qaynaqlardan tapıla bilmədiyi yaxud daxili qaynaqların tərcih edilmədiyi vəziyyətlərdə xaricdən kadr axtarışına girildikdə müəssisələr bir çox problemlə qarşılaşa bilirlər. İş elanların paylaşılacağı yerlər düzgün seçilmədikdə həddən artıq müraciət ola bilər. Müraciətlər kağız formasında gəldiyinə görə onları dəyərləndirmək üçün kompüterə manual olaraq giriş etmək lazım gəlirdi. Bu da uyğun olmayan namizədlərə görə insan resurslarının iş gücünün və vaxt itkisinin artmasına səbəb olurdu. Ancaq hal-hazırda internet texnologiyasının bu sistemə inteqrasiyası vasitəsilə işə qəbul proseslərini bu sistemə daşımağa qərar verən şirkətlər bir dəfə tənzimləməklə standart olaraq gələn müraciətlərin sayından asılı olmayaraq, saniyələr içində dəyərləndirib, müəyyən etdiyi kriteriyalara görə filterləmə həyata keçirərək uyğun namizədləri daha tez ayırda bilər. Bundan əlavə, professional olaraq internetdə işə qəbul xidməti göstərən karyera saytları vardır (Keri, Pearlson, 2019: 242). Həmçinin şirkətlərdə özlərinin yaratdığı korporativ veb saytlar vasitəsilə namizədlərə çatdıra bilər. Bu metod geniş namizəd verilənlərə bazasına malik olmaqdan savayı, şirkətin veb saytına yönləndirilən namizədlərin şirkət haqqında ətraflı məlumatlar alması və bunun namizədlər üzərində yaxşı ilk baxış buraxması tərəfindən faydalıdır. Müəssisələr bu yolu seçdiklərində qurumsal veb saytlarından qəbul prosesini bu ikisi vasitəsilə ya da bunlardan biri ilə edə bilərlər:

- Elektron Poçt (e-mail): Elektron poçtu adi poçtdan fərqləndirən cəhəti onun suretidir. İstifadəçilər internet vasitəsilə elektron poçt üzərindən informasiya göndərə və yaxud qəbul edə bilərlər. Bu metodda istifadəçilər, özlərinin istifadə etdikləri elektron poçtla şirkətin elektron poçt ünvanına düzəlddikləri cv'ni göndərərək müraciət edirlər.

Nəticə

İstənilən təşkilatın ən əsas təməli və sərvəti insandır. Hər zaman təşkilatlar öz gücünü və əhatə dairəsini bildirmək istəyərkən, istehsalatının ölçüsü, satış həcmi, maliyyə potensialı və s. Haqqında deyil, işçilərinin sayı haqqında danışirlar. Güclü təşkilatlar ilk növbədə işçilərin potensialını maksimum dərəcədə artırmağa çalışır, onların mümkün qədər tam şəkildə işə qayıtması və intensiv inkişafı üçün hər cür şərait yaradır. Bacarıqları, yeni ideyaları olan işçilər təşkilatın uğurunun açarıdır. Bu uğurlu fəaliyyətinin vacib atributlarısa kadrların daimi inkişafı, onların idarə edilməsinə yeni yanaşmaların axtarışdır. Bu inkişafa təsir edən ən böyük amil innovativ texnologiyaların kadrların idarə edilməsində tətbiqidir.

Ədəbiyyat

1. Chruden, H., Sherman, A. (2006). Personel Management, Ter. Burhan Aykac. Ankara.
2. Cohen, S., Jaffee, C. (2005). "Using Performance Appraisal Systems to Increase Efficiency". trans. Zulah Kutes, "Productivity magazine, special issue III, 32, Ankara.
3. Rəhimli, R. (2011). Azərbaycan Dövlət Kadrlarının İdarə Edilməsi (Azərbaycan dövlət qulluğu sistemi). Mədəniyyət Agentliyi nəşrləri, Ankara.
4. Coronel, C., Kindle, E. Database systems: Design, implementation, management 013 Edition, p.18-23.
5. Johnson, D. (2020). Human Resource Information Systems Basics: Applications and future directions. October 2, fifth edition, p.356-387.
6. Keri, E., Pearlson. (2019). Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach. December 5, 7th Edition, Kindle Edition, p.223-254.

Göndərilib: 05.01.2023

Qəbul edilib: 19.03.2023