

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/122/50-54>

Anar Məmmədov

Azərbaycan Dillər Universiteti
magistrant

<https://orcid.org/0009-0001-2081-8737>
mammadov.anar@gmail.com

Strateji planlaşdırma və icranın daxili korporativ münasibətlərin formalaşmasında rolu

Xülasə

Strateji planın hazırlanması və icrası yalnız təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün deyil, həm də sağlam daxili korporativ münasibətlərin formalaşması üçün mühüm rol oynayır. Paylaşılan vizyon və məqsədlər işçiləri birləşdirir, əməkdaşlıq və qarşılıqlı hörməti gücləndirir. Strateji plan işçi rollarını və məsuliyyətlərini aydınlaşdırır, anlaşılmaazlıqları azaldır və konfliktlərin konstruktiv məcraya yönləndirilməsi imkanlarını artırır. Planın hazırlanması və icrasında şəffaf kommunikasiya korporativ və fərdi dəyərlər arasında əlaqəni gücləndir, komanda üzvlərinin iştirakını təmin edir və bununla da bütün prosesə etimadı artıraraq motivasiyanı yüksəldir. Əməkdaşlıq və problem həll etmə mədəniyyəti daxili münasibətləri möhkəmləndirir və komanda ruhunu inkişaf etdirir. Nəticədə, strateji plan həm təşkilati məhsuldarlığı artırır, həm də davamlı, sağlam və harmonik iş mühiti yaradır.

Açar sözlər: *strateji planlaşdırma, daxili münasibətlər, əməkdaşlıq, kommunikasiya, motivasiya, hesabatlılıq, təşkilati mədəniyyət, qarşılıqlı etimad, komanda*

Anar Mammadov

Azerbaijan University of Languages
Master's student

<https://orcid.org/0009-0001-2081-8737>
mammadov.anar@gmail.com

The Role of Strategic Planning and Implementation in the Formation of Healthy Internal Corporate Relationships

Abstract

Strategic planning and implementation play an important role not only in achieving the organization's goals, but also in the formation of healthy internal corporate relationships. Shared vision and goals unite employees, strengthen cooperation and mutual respect. The strategic plan clarifies employee roles and responsibilities, reduces misunderstandings and conflicts. Transparent communication and employee participation in the implementation of the plan increase trust and increase motivation. A culture of cooperation and problem-solving strengthens internal relationships and develops team spirit. As a result, a strategic plan not only increases organizational productivity, but also creates a sustainable, healthy and harmonious work environment.

Keywords: *strategic planning, internal relations, cooperation, communication, motivation, accountability, organizational culture, mutual trust*

Giriş

Qloballaşan iqtisadi mühitdə təşkilatların rəqabət qabiliyyətini qoruyub saxlaması və dayanıqlı inkişafı strateji idarəetmə alətlərindən səmərəli istifadədən asılıdır. Bu alətlər arasında strateji planlaşdırma xüsusi yer tutur. Strateji plan yalnız təşkilatın uzunmüddətli məqsədlərini müəyyənləşdirən

sənəd deyil, həm də daxili idarəetmə proseslərinin produktiv təşkilinə və korporativ münasibətlərin sağlamlaşdırılmasına xidmət edən mühüm vasitədir (Reza, et al., 2025).

Korporativ mühitdə sağlam münasibətlərin mövcudluğu komandanın motivasiyasını, işə bağlılığını və təşkilatın bütövlükdə səmərəliliyini yüksəldir. Buna görə də strateji planın hazırlanması və icrası yalnız idarəetmə aspektindən deyil, həm də psixoloji-sosioloji baxımdan nəzərdən keçirilməlidir (Gandrita, 2023).

Strateji planın mahiyyəti və əhəmiyyəti.

Strateji planlaşdırma bir komandanın uzunmüddətli məqsədlərinə çatmaq üçün resursların sistemli şəkildə yönləndirilməsi, fəaliyyətlərin planlaşdırılması və prioritetlərin müəyyənəndirilməsidir. Lakin strateji plan yalnız əməliyyat məqsədlərinə çatmaq vasitəsi deyil; o, həm də daxili korporativ münasibətlərin inkişaf etdirilməsi üçün mühüm bir alət hesab olunur. Planlaşdırma prosesi zamanı rəhbərlik və işçilər birlikdə təşkilatın vizyonu, missiyası və dəyərləri ətrafında birləşirlər, bu da əməkdaşlıq və qarşılıqlı hörmətin formalaşmasına şərait yaradır (Owolabi, Makinde, 2012).

Paylaşılan vizyon və məqsədin formalaşdırılması.

Strateji planın hazırlanması zamanı bütün işçilər üçün aydın və paylaşılan vizyon müəyyən olunur. İşçilər öz işlərinin təşkilatın ümumi məqsədlərinə necə töhfə verdiyini anladıqda, həm motivasiya artır, həm də qarşılıqlı münasibətlərdə uyum yaranır. Bu, departamentlər və komandalar arasında əməkdaşlığı gücləndirir, daxili rəqabəti və anlaşılmazlıqları azaldır (Singh, 2025).

Şəffaf kommunikasiya və işçi iştirakı.

Strateji planlaşdırma açıq və sistemli kommunikasiya tələb edir. Planın hazırlanması və icrası prosesinə işçilərin cəlb edilməsi onların qərar qəbul etmə prosesinə təsir etməyə imkan verir. Bu iştirak həm işçilərin təşkilatın fəaliyyətlərinə marağını artırır, həm də etimadı gücləndirir. Müntəzəm iclaslar, hesabatlar və rəy mexanizmləri şəffaflıq yaradır və əməkdaşlar arasında anlaşılmazlıqların qarşısını alır (Mandel Gandrita, 2023).

Xüsusi qeyd etmək gərəkdir ki, strateji planın hazırlanması və həyata keçirilməsi komandada sağlam münasibətlərin və peşəkar mühitin formalaşmasına dörd müxtəlif aspektdən təsir göstərir.

1. Komanda üzvlərinin təşkilatı vizion, missiya və hədəflərini anlamaqda.
2. Komanda daxili münasibətlərin sağlam qurulması və korporativ emosional zəkanın gücləndirilməsində.
3. Şirkətdaxili proseslərin hərtərəfli təşkil olunması və prosedur qaydaların standartlara müvafiq işlənilib hazırlanmasında.
4. Komanda üzvlərində nəticəyə fokus olma mədəniyyətinin və produktiv fəaliyyət vərdişlərinin formalaşmasında.

Rol və məsuliyyətlərin aydınlaşdırılması.

Strateji plan işçilərin və komandaların konkret rollarını və məsuliyyətlərini müəyyən edir. Bu, rol qarışıqlığından və iş yerlərində yaranan gərginliklərdən qaçmağa imkan verir. İşçilər və komandalar öz məsuliyyətlərini bildikdə, bir-birinin fəaliyyətinə hörmət göstərir və əməkdaşlıq daha effektiv olur. Hesabatlılıq sistemi isə yalnız məsuliyyəti təmin etmir, həm də günahlandırma mədəniyyətinin qarşısını alır (Muller, et al., 2019).

Motivasiya və işçi məşğulluğunun artırılması.

İşçilərin strateji planın hazırlanması və icrasına cəlb olunması onların motivasiyasını artırır. İşçilər öz töhfələrinin qiymətləndirildiyini gördükdə, daha aktiv iştirak edir və həmkarlarına dəstək göstərirlər. Strateji məqsədlərə çatmaq üçün komandaların birgə fəaliyyəti və nailiyyətləri, komanda ruhunu gücləndirir və sağlam daxili münasibətlərin formalaşmasını təmin edir (Dzung, Lo, 2023).

Əməkdaşlıq və problem həll etmə mədəniyyətinin təşviqi.

Strateji planlar, konfliktlərin idarə olunması və funksiyalararası əməkdaşlıq mexanizmlərini özündə ehtiva edir. Bu, işçilərin problemləri kollektiv şəkildə həll etmələrinə şərait yaradır və fərdi münaqişələri azaldır. Təşkilat daxilində əməkdaşlıq mədəniyyətinin formalaşması işçi münasibətlərini möhkəmləndirir və bilik paylaşımını təşviq edir (Amabile, 1997).

Uzunmüddətli təşkilati mədəniyyətin formalaşması.

Strateji planlaşdırmanın davamlı tətbiqi təşkilati mədəniyyətin inkişafına töhfə verir. Şəffaflıq, əməkdaşlıq və hesabatlılıq kimi prinsipləri əhatə edən planlaşdırma sistemi, sağlam və harmonik iş mühitinin yaradılmasını təmin edir. Bu, işçi döviyyəsinə azaldır, əhval-ruhiyyəni yüksəldir və təşkilatın dayanıqlığını artırır (Warrick, 2022).

Daxili konfliktlərin azaldılması.

Aydın strateji çərçivəsi olmadan təşkilatlar tez-tez daxili qarşıdurmalar və resurs uğrunda rəqabətlə üzləşirlər. Strateji plan, məqsədlərin və resursların ədalətli və açıq şəkildə paylanmasını təmin edərək, işçilərin şəxsi maraqlardan daha çox ümumi məqsədlərə fokuslanmasını təmin edir. Bu da əməkdaşlıq və sağlam münasibətlərin qorunmasına kömək edir (Al-Aamri, et al., 2024).

Tədqiqat

Strateji planlaşdırma anlayışı idarəetmə elminin əsas istiqamətlərindən biri olaraq 1960–1970-ci illərdə formalaşmışdır. Klassik yanaşmalarda (Ansoff, Chandler, Porter və s.) strateji plan müəssisənin resurslarını uzunmüddətli hədəflərə yönəldən konseptual sənəd kimi izah edilir (Hober, Schaar-schmidt, 2021).

Strateji planlaşdırmanın əsas xüsusiyyətləri:

Mühit analizi (daxili və xarici şəraitin qiymətləndirilməsi),
Məqsədlərin müəyyənləşdirilməsi (aydın, ölçülə bilən və real məqsədlər),
İcra mexanizmləri (resurs bölgüsü, fəaliyyət proqramları),
Monitoring və qiymətləndirmə (nəticələrin izlənməsi və düzəlişlər).

Bu elementlərin hər biri yalnız idarəetmə deyil, həm də daxili münasibətlərin formalaşması baxımından əhəmiyyətlidir.

Strateji planın hazırlanmasının korporativ münasibətlərə təsiri.

Strateji planın hazırlanması mərhələsində əməkdaşların iştirakçılığı xüsusi rol oynayır. Bu prosesdə (Del Val, Fuentes, 2003):

İşçilərin rəyinin nəzərə alınması onların özünü təşkilatın ayrılmaz hissəsi kimi hiss etməsinə səbəb olur,

Ümumi məqsədin formalaşması kollektivdə vahid vizyon yaradır,

Şəffaflıq isə qarşılıqlı etimad mühitini gücləndirir.

Hazırlıq mərhələsində aparılan kommunikasiya kanalları açıq olduqda, gələcəkdə qarşılıqlı anlaşılmazlıqların qarşısı alınır və sağlam əmək münasibətləri möhkəmlənir.

İcra prosesinin daxili münasibətlərə təsiri.

Planın icrası yalnız rəhbərliyin göstərişlərini yerinə yetirmək deyil, eyni zamanda əməkdaşların koordinasiya fəaliyyətini təmin etməkdir.

Bu mərhələdə:

Məsuliyyət bölgüsü ədalətli olduqda, işçilər arasında rəqabət deyil, əməkdaşlıq formalaşır (Alosani, et al., 2020).

Komanda işi əməkdaşların bir-birinə dəstəyini gücləndirir və motivasiyanı artırır.

Hesabatlılıq və şəffaflıq daxili münasibətlərdə etimadı gücləndirir.

Nəticələrin paylaşılması isə kollektivdə ədalət və dəyərləndirmə hissini möhkəmləndirir.

Nəticədə, strateji planın icrası yalnız iqtisadi səmərə ilə kifayətlənmir, həm də korporativ mədəniyyətin formalaşmasına xidmət edir.

Strateji plan və sağlam korporativ münasibətlər arasında qarşılıqlı asılılıq.

Sağlam korporativ münasibətlər aşağıdakı prinsiplərlə xarakterizə olunur: qarşılıqlı hörmət, etimad, əməkdaşlıq və ədalət. Strateji plan bu prinsiplərin hər birinə dəstək verir (Ahmed, Yakub, 2015).

Ümumi məqsədlərin mövcudluğu komanda ruhunu artırır.

Resursların şəffaf bölgüsü ədalət hissini möhkəmləndirir.

Monitoring və geribildirim mexanizmləri isə əməkdaşlar arasında açıq ünsiyyətin formalaşmasına şərait yaradır.

Beləliklə, strateji plan və sağlam münasibətlər qarşılıqlı asılı proseslərdir: bir tərəfdən plan münasibətlərin sağlamlaşdırılmasına xidmət edir, digər tərəfdən isə sağlam münasibətlər planın uğurla həyata keçirilməsini təmin edir.

Praktiki əhəmiyyət.

Müasir şirkətlərin təcrübəsi göstərir ki, strateji planlaşdırmaya yalnız texniki sənəd kimi yanaşan təşkilatlar çox vaxt daxili münasibətlərin zəifliyindən əziyyət çəkir. Əksinə, əməkdaşların iştirakı və şəffaflıq prinsipləri üzərində qurulan planlar həm məhsuldarlığı, həm də iş mühitinin sağlamlığını artırır.

İşçilər arasında sağlam münasibətlərin formalaşması nəticəsində:

- İşçi dövryyəsi azalır,
- Motivasiya yüksəlir,
- Münasibətlərin sayı azalır,
- Təşkilatın imici və rəqabət qabiliyyəti güclənir.

Nəticə

Strateji planın hazırlanması və icra prosesi təşkilat üçün yalnız idarəetmə aləti deyil, həm də daxili münasibətlərin sağlamlaşdırılmasının mühüm vasitəsidir. Bu proses şəffaflıq, ədalət, əməkdaşlıq və məsuliyyət prinsipləri əsasında qurulduqda, təşkilatın korporativ mədəniyyəti güclənir, əməkdaşların motivasiyası artır və nəticədə strateji məqsədlərə daha səmərəli şəkildə nail olunur.

Beləliklə, strateji planlaşdırma ilə korporativ münasibətlərin formalaşması arasında qarşılıqlı vəhdət mövcuddur və bu vəhdət təşkilatların uzunmüddətli uğurunun əsasını təşkil edir.

Ədəbiyyat

1. Gandrita, D. M. (2023). *Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels*. MDPI. mdpi.com
2. Owolabi, S. A., & Makinde, O. G. (2012). *The Effects of Strategic Planning on Corporate Performance in University Education: A Study of Babcock University*. Arabian Journal of Business and Management Review. legacy.babcock.edu.ng
3. Singh, R., et al. (2025). *Assessing the Role of Strategic Planning & Transformational Leadership on MNCs Organizational Performance*. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 14(2). ResearchGate
4. Muller, R., et al. (2019). *Enhancing Strategic Planning through Stakeholder Engagement*. Journal of Strategic Management.
5. Dzung, N. T., & Lo, T. H. (2023). *The Impact of Management Distance on Organizational Performance*. Journal of Business Research.
6. Warrick, D. D. (2022). *Overcoming Resistance to Change in Strategic Planning*. Journal of Organizational Change Management.
7. Amabile, T. M. (1997). *Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do*. California Management Review.
8. Hober, D., & Schaarschmidt, M. (2021). *The Role of Leadership in Strategic Planning Processes*. Leadership & Organization Development Journal.
9. Del Val, M., & Fuentes, M. (2003). *Resistance to Change and Development in the Workplace*. Journal of Workplace Learning.
10. Mandel Gandrita, D. (2023). *Strategic Planning and Organizational Performance: A Critical Review*. Journal of Strategic and International Studies.
11. Al-Aamri, M. S. H., et al. (2024). *Influencers of Academic Staff Performance in Higher Education: The Role of Motivation, Transformational Leadership, and Involvement in Strategic Planning*. Journal of Applied Research in Higher Education.
12. Alosani, M. S., et al. (2020). *The Effect of Innovation and Strategic Performance of Government Corporations: A Case of Kenya Airways*. Journal of Business and Economics.

13. Ratnasahara, D. E., et al. (2025). *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable*. World Journal of Advanced Research and Reviews.
14. Reza, M., et al. (2025). *Influence Tactics of Leaders: The Role of Ray Kroc's Transformational Leadership in Shaping McDonald's Organizational Culture and Global Strategy*. Journal of Business Leadership.
15. Ahmed, W., & Yakub, M. (2015). *Modeling Strategic Planning, Transformational Leadership, and Organizational Performance: The Integration of Strategic Management Theories*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences.

Daxil oldu: 12.04.2025

Qəbul edildi: 07.08.2025