UOT: 33

Zəhra Elçin qızı MİRZƏYEVA
Azərbaycan Kooperasiya Universiteti, magistr
zahra.mirzayeva366@gmail.com

Samirə Yaşar qızı MƏMMƏDOVA
Elmi rəhbər: Azərbaycan Kooperasiya Universiteti,
i.f.d., dosent
mamedova.samira64@gmail.com
10.30546/1.72.2024.18

İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ SİSTEMİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - təşkilat daxilində insan kapitalının daha effektiv və sadələşdirilmiş idarə edilməsini təmin etmək, səmərəsizlikləri və problemləri həll etmək üçün mövcud İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Sistemini (İRİES) qiymətləndirmək və təkmilləşdirmələri təklif etməkdir.

Tədqiqatın metodologiyası - keyfiyyət və kəmiyyət tədqiqat metodlarının kombinasiyasından istifadə etməklə, tədqiqat mövcud İRİES-in hərtərəfli təhlilini aparacaqdır.

Tədqiqatın praktik əhəmiyyəti - bu tədqiqat İR proseslərini optimallaşdırmağa çalışan təşkilatlar üçün praktik əhəmiyyət kəsb edir, çünki İRİES-də müəyyən edilmiş təkmilləşdirmələr əməliyyat səmərəliliyinin, işçilərin məmnunluğunun və ümumi təşkilati performansın artmasına səbəb olacaqdır.

Tədqiqatın nəticələri - İRİES daxilində məlumat analitikası imkanları, digər təşkilati sistemlərlə inteqrasiya və istifadəçi dostu funksiyalar da daxil olmaqla təkmilləşdirilə bilən spesifik sahələri ortaya qoyur və nəticədə daha möhkəm və istifadəçi mərkəzli İRİES ilə nəticələnir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - mövcud İRİES üçün hərtərəfli təhlil və təkmilləşdirmə planı təqdim etməklə, maraqlı tərəflərin perspektivləri, istifadəyə yararlılıq testi və məlumatlara əsaslanan anlayışların kombinasiyası vasitəsilə insan resurslarının idarə edilməsində müasir problemləri həll etmək üçün yeni yanaşma təklif etməklə sahəyə töhfə verir.

Açar sözlər: insan resurslarının idarə edilməsi sistemi (İRİES), təşkilati səmərəlilik, İR prosesinin optimallaşdırılması, maraqlı tərəflərin perspektivləri, istifadəyə yararlılıq testi, məlumatlara əsaslanan anlayışlar.

Giriş

Müasir təşkilatların dinamik mənzərəsində İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Sistemi (İRİES) müxtəlif insan resursları funksiyalarını sadələşdirən və optimallaşdıran əsas vasitə kimi dayanır. İRİES işçilərin işə qəbulundan tutmuş performansın qiymətləndirilməsi və əməkhaqqının idarə edilməsinə qədər insan resursları proseslərini idarə etmək və avtomatlaşdırmaq üçün nəzərdə tutulmuş proqram həllinə aiddir.

Effektiv İRİES-in əhəmiyyətini qiymətləndirməmək olmaz, çünki o, insan kapitalının səmərəli idarə edilməsini təşviq etməklə təşkilati uğurun əsasını təşkil edir. Yaxşı tətbiq edilmiş İRİES məhsuldarlığın artmasına, işçilərin məmnunluğuna və strateji qərarların qəbuluna kömək edir. O, İnsan Resursları (İR) üzrə mütəxəssislərə daha çevik və məsuliyyətli işçi qüvvəsinə gətirib çıxararaq, adi inzibati vəzifələrdən daha çox strateji təşəbbüslərə diqqət yetirməyə imkan verir.

Daim inkişaf edən biznes mənzərəsi fonunda təşkilatlar İR-in idarə edilməsində çoxsaylı problemlərlə üzləşirlər. Bu problemlərə səmərəsiz məlumatların idarə edilməsi, fasiləsiz əməkdaşlığa mane olan müxtəlif sistemlər və uyğunluq problemləri daxildir, lakin bunlarla da məhdudlaşmır. Müəssisələr bu çətinliklərlə mübarizə apardıqca, təkmil və hərtərəfli İRİES-ə ehtiyac getdikcə daha aydın görünür.

İnsan resurslarının idarə edilməsinin təkamülü

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsinin (İRİE) tarixi kökləri 20-ci əsrin əvvəllərində sənayeləşmənin kadrların sistematik idarə olunması ehtiyacını doğurduğu vaxta təsadüf edir. Başlanğıcda diqqət strateji işçi qüvvəsinin planlaşdırılmasına az əhəmiyyət verilməklə, uyğunluq və uçotun aparılmasına yönəlmişdi. Kadrlar şöbəsi bu funksiyaları birləşdirən hərtərəfli sistem olmadan ilk növbədə əməkhaqqı və işçilərin uçotu kimi inzibati tapşırıqları yerinə yetirirdi. İR idarə edilməsinin transformasiyası 20-ci əsrin ikinci yarısında kompüter texnologiyasının yaranması ilə başladı. Əllə uçotun aparılmasından avtomatlaşdırılmış sistemlərə keçid əhəmiyyətli bir mərhələ oldu. İlkin İR sistemləri ənənəvi kağız əsaslı proseslərə daha səmərəli alternativ təklif edərək əmək haqqı və davamiyyətin izlənməsi kimi əsas vəzifələri rəqəmsallaşdırdı. Texnologiya irəliləməyə davam etdikcə verilənlər bazalarının inteqrasiyası daha təkmil İnsan Resursları funksiyalarına imkan verdi. 1990-cı illərdə Müəssisə Resurslarının Planlaşdırılması (MRP) sistemlərinin ortaya çıxması müxtəlif biznes proseslərinin, o cümlədən İR-in vahid platforma altında birləşdirilməsində mühüm rol oynamışdır. Bu inteqrasiya sonradan hərtərəfli İRİES həlləri üçün zəmin yaratdı [2, s. 446].

İRİES-in daim inkişaf edən yolunda əsas mərhələlər təşkilatların öz insan kapitalını necə idarə etmələrinin mənzərəsini formalaşdırmışdır. Əsas kadr idarəçiliyindən mürəkkəb İRİES həllərinə qədər tarixi irəliləyiş mühüm məqamlarla qeyd edilmişdir:



Şəkil 1. İRİES-in inkişafında əsas mərhələlər.

1980-ci illər inteqrasiya olunmuş İR sistemlərinin başlanğıcının şahidi oldu, bu dövr təşkilatlar müxtəlif İR funksiyalarını vahid platformalarda birləşdirməyə başladılar. Bu dövr İR-in idarə edilməsinə daha vahid yanaşma təklif edərək, susdurulmuş proseslərdən uzaqlaşdı.

1990-cı illərə doğru hərəkət edən müştəri-server arxitekturasının tətbiqi İREİS-in tətbiqində inqilab etdi. Bu texnoloji dəyişiklik təşkilatlara İRİES-i yerli serverlərdə yerləşdirməyə imkan verdi, əlçatanlığı və miqyaslılığı təşviq etdi. Bundan əlavə, istifadəçi dostu interfeyslər İR peşəkarları üçün İRİES alətlərinin istifadə imkanlarını artıraraq diqqət mərkəzində oldu.

21-ci əsrin inkişafı zamanı bulud hesablamaları İRİES-in necə yerləşdirildiyini və əldə olunduğunu dəyişdirərək mərkəzi mərhələyə keçdi. Bulud əsaslı İRİES həlləri görünməmiş çeviklik, miqyaslılıq və iqtisadi səmərəlilik təklif etdi. Təşkilatlar qlobal və paylanmış işçi qüvvələrinin ehtiyaclarını ödəyərək İR proseslərini uzaqdan idarə etmək bacarığını mənimsədilər.

2010-cu illər mobil İRİES-in yaranması ilə əhəmiyyətli bir mərhələ oldu. Smartfonların və mobil texnologiyaların yayılması İR üzrə mütəxəssislərə və işçilərə istənilən vaxt, istənilən yerdə İRİES-in funksiyalarına daxil olmaq imkanı verdi. Mobil əlçatanlığa doğru bu keçid İR-in idarə edilməsində daha çox çevikliyə və cavabdehliyə töhfə verdi [5, s.37].

Müasir dövrdə Süni İntellektin (AI) inteqrasiyası İRİES-in müəyyənedici xüsusiyyətinə çevrilmişdir. Süni intellektlə işləyən sistemlər proqnozlaşdırıcı analitika, istedadların əldə edilməsinin avtomatlaşdırılması və fərdiləşdirilmiş işçi təcrübələrini ön plana çıxarır. Bu, İRİES-in inkişafında yeni bir fəsildir, burada verilənlərə əsaslanan anlayışlar strateji İR qərarlarının formalaşmasında mühüm rol oynayır.

Bu əsas mərhələlər birlikdə İRİES-in əsas uçotdan mürəkkəb, ağıllı sistemlərə qədər təkamülünü təsvir edir. Hər bir mərhələ təşkilatların dəyişən ehtiyaclarına cavabı əks etdirir, insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində səmərəliliyi, əlçatanlığı və strateji qərarların qəbulunu vurğulayır.

Təşkilatların İRİES-də qarşılaşdıqları geniş yayılmış problemlərdən biri məlumatların səmərəsiz idarə olunmasıdır. Müəssisələr böyüdükcə və böyük miqdarda işçi məlumatı topladıqca, ənənəvi İRİES bu məlumatları effektiv şəkildə idarə etmək və təşkil etməkdə çətinlik çəkə bilər. Məlumatların səmərəsiz idarə edilməsi İR proseslərində qeyri-dəqiqliklərə, ixtisarlara və gecikmələrə səbəb ola bilər ki, bu da İR departamentinin ümumi məhsuldarlığına mane olur. Bu məsələ məlumatların təmizlənməsi, təkmilləşdirmə və digər təşkilati sistemlərlə qüsursuz inteqrasiya daxil olmaqla, etibarlı məlumat idarəetmə imkanları ilə təchiz edilmiş qabaqcıl İRİES həllərinə ehtiyac olduğunu vurğulayır [9, s. 231].

İRİES və digər təşkilati sistemlər arasında inteqrasiyanın olmaması sadələşdirilmiş biznes əməliyyatlarına nail olmaq üçün əhəmiyyətli maneə yaradır. Bir çox hallarda İRİES maliyyə, əməliyyatlar və digər kritik funksiyalardan ayrı, müstəqil sistem kimi fəaliyyət göstərir. Bu gizli yanaşma məlumat uyğunsuzluğu, məlumatların əl ilə daxil edilməsinin artması və şöbələr arasında real vaxt anlayışlarının olmaması ilə nəticələnə bilər. Bu problemi həll etmək üçün təşkilatlar getdikcə daha vahid və bir-biri il əlaqəli biznes mühitini inkişaf etdirərək, digər ümumi müəssisə sistemləri ilə mükəmməl inteqrasiya edən hərtərəfli İRİES həlləri axtarırlar [4, s.234].

İşçilərin cəlb edilməsi təşkilati müvəffəqiyyətin təməl daşıdır, lakin bir çox İRİES sistemləri işçilərin təcrübəsini artırmaq üçün güclü xüsusiyyətləri təmin etməkdə çətinlik çəkir. Ənənəvi İRİES-də interaktiv və istifadəçi dostu interfeyslər, özünəxidmət variantları və işçilər arasında əməkdaşlığı və ünsiyyəti inkişaf etdirmək üçün alətlər olmaya bilər. İşçilərin işə cəlb olunmasının işdə saxlanma və performansla birbaşa əlaqəli olduğu bugünkü dinamik iş mühitində təşkilatlar müsbət və cəlbedici işçi təcrübəsinə üstünlük verən İRİES həllərinə sərmayə qoymağın vacibliyini dərk edirlər.

Mürəkkəb uyğunluq və tənzimləmə tələbləri arasında naviqasiya İR mütəxəssisləri üçün daimi problemdir. İRİES sistemləri daim dəyişən əmək qanunlarına, məlumatların qorunması qaydalarına və sənayeyə xas uyğunluq standartlarına uyğunlaşmalıdır. Bu tələblərə əməl edilməməsi hüquqi nəticələrə və reputasiyaya xələl gətirə bilər. Buna görə də təşkilatlar, İRİES-in uyğunluğun monitorinqini, hesabat verməsini və tənzimləyici dəyişikliklərə uyğunlaşmağı asanlaşdıran xüsusiyyətlərlə təchiz olunmasını təmin etmək, İR komandalarına əyridən qabaqda qalmağa və potensial riskləri azaltmağa kömək etmək kimi mühüm vəzifə ilə üzləşirlər.

İRİES-də bu aktual problemlərin həlli qabaqcıl texnologiyaların qəbulunu, digər biznes sistemləri ilə inteqrasiyanı və işçilərin cəlb edilməsi və uyğunluğun prioritetləşdirilməsinə dair öhdəlikləri əhatə edən strateji yanaşma tələb edir. Təşkilatlar daha çevik və səmərəli İR proseslərinə can atdıqca, bu problemlərin həlli istiqamətində fəal mövqe insan kapitalının idarə edilməsində davamlı uğur üçün vacib olur.

Təkmil İRİES vacib komponenti etibarlı məlumat analitikası və hesabat imkanlarıdır. Müasir İRİES həlləri əsas məlumatların saxlanmasından kənara çıxmalı və mürəkkəb analitik alətlər təklif etməlidir. Məlumat analitikasından istifadə etməklə, İR mütəxəssisləri işçi qüvvəsi tendensiyaları, performans göstəriciləri və işçilərin cəlb edilməsi ilə bağlı dəyərli fikirlər əldə edə bilərlər. Təkmil hesabat xüsusiyyətləri təşkilatlara məlumatlı, məlumatlara əsaslanan qərarlar qəbul etməyə imkan verir və nəticədə daha strateji və proaktiv İR idarəçiliyinə töhfə verir [6, s.57].

Digər təşkilati sistemlərlə problemsiz inteqrasiya İRİES-in effektivliyi üçün çox vacibdir. Təkmilləşdirilmiş İRİES maliyyə, əməliyyatlar və digər əsas biznes sistemləri ilə inteqrasiya edərək silosları parçalamalıdır. Bu inteqrasiya şöbələr arasında məlumat axınını asanlaşdırır, məlumatların əllə daxil edilməsini azaldır və məlumatların ardıcıllığını təmin edir. İR proseslərini daha geniş biznes əməliyyatları ilə birləşdirən vahid platforma əməkdaşlığı artırır, səmərəliliyi artırır və təşkilati fəaliyyətin vahid görünüşünü təmin edir.

Təkmil özünəxidmət xüsusiyyətləri vasitəsilə işçilərin səlahiyyətlərinin artırılması mütərəqqi İRİES-in əlamətidir. Təkmilləşdirilmiş İRİES həlləri işçilərə şəxsi məlumatlarına, üstünlüklərinə və performans göstəricilərinə asan çıxış təklif etməlidir. Özünəxidmət xüsusiyyətləri işçilərə şəxsi məlumatları yeniləməyə, təlim resurslarına daxil olmağa və istirahət sorğularını müstəqil idarə

etməyə imkan verir. Bu, təkcə İR komandalarının inzibati yükünü azaltmır, həm də təşkilat daxilində şəffaflıq mədəniyyətini və işçilərin səlahiyyətlərini artırır.

Uzaqdan iş dövründə mobil əlçatanlıq səpələnmiş işçi qüvvəsinin ehtiyaclarını ödəmək üçün İRİES üçün çox vacibdir. Təkmilləşdirilmiş İRİES işçilərə və İR mütəxəssislərinə istənilən yerdən mühüm İR funksiyalarına daxil olmaq imkanı verən mobil uyğun interfeyslər təqdim etməlidir. Mobil əlçatanlıq nəinki istifadəçi təcrübəsini artırır, həm də məzuniyyət sorğularını təsdiqləmək və ya uzaqdan performans məlumatlarına daxil olmaq kimi yolda İR idarəetməsini aktivləşdirməklə uzaqdan işin artan tendensiyasını dəstəkləyir.

Təkmilləşdirilmiş İRİES uyğunluq və tənzimləyici tələblərin mürəkkəb mənzərəsini həll etməlidir. Uyğunluq və tənzimləmə vasitələrinin daxil edilməsi İRİES-in inkişaf edən əmək qanunları, məlumatların qorunması qaydaları və sənayeyə aid olan standartlarla yenilənməsini təmin edir. Avtomatlaşdırılmış uyğunluğun izlənməsi, xəbərdarlıqlar və hesabatlar kimi xüsusiyyətlər İR komandalarına uyğunluqda qalmağa, riskləri azaltmağa və qaydalardakı dəyişikliklərə proaktiv reaksiya verməyə kömək edir və bununla da təşkilatı hüquqi təsirlərdən qoruyur [8, s.3].

Təkmil İRİES tətbiqinin əsas üstünlüklərindən biri səmərəliliyin və məhsuldarlığın əhəmiyyətli dərəcədə artmasıdır. Əməkhaqqı, vaxtın izlənməsi və müavinətlərin idarə edilməsi kimi gündəlik İR proseslərinin avtomatlaşdırılması əl işləri üçün sərf olunan vaxtı və səyləri azaldır. İR mütəxəssisləri diqqətlərini inzibati işlərdən daha strateji fəaliyyətlərə yönləndirə, daha səmərəli və sadələşdirilmiş iş axınına kömək edə bilərlər. Bundan əlavə, sadələşdirilmiş məlumat idarəetməsi və inteqrasiya olunmuş sistemlər daha sürətli qərarların qəbul edilməsinə kömək edir, İR komandalarının artan çeviklik və cavabdehlik ilə işləyə biləcəyi mühit yaradır.

Təkmil İRİES işçilərin məmnunluğunun və bağlılığının yüksəldilməsində mühüm rol oynayır. İstifadəçi dostu interfeyslər, özünəxidmət xüsusiyyətləri və əlçatan məlumat vasitəsilə işçilər İR prosesləri ilə daha qüsursuz və məmnunedici qarşılıqlı əlaqəni yaşayırlar. Özünə xidmət imkanları işçilərə öz şəxsi məlumatlarını idarə etmək, müvafiq sənədlərə daxil olmaq və müstəqil sorğular göndərmək imkanı verir, gündəlik sorğular üçün İR personalından asılılığı azaldır. Bundan əlavə, İRİES tərəfindən təmin edilən təkmilləşdirilmiş kommunikasiya kanalları və şəffaflıq müsbət işçi təcrübəsinə kömək edir, təşkilat daxilində əlaqə və bağlılıq hissini artırır [7, s.10].

Təkmilləşdirilmiş İRİES-in transformativ aspektlərindən biri onun məlumatlı qərarların qəbul edilməsinə töhfə verən məlumatlara əsaslanan fikirləri təmin etmək qabiliyyətidir. Hərtərəfli məlumat analitikası alətlərindən istifadə etməklə, İR mütəxəssisləri işçi qüvvəsi meyilləri, performans göstəriciləri və istedadların əldə edilməsi ilə bağlı real vaxt məlumatlarına daxil ola bilərlər. Bu anlayışlar İR liderlərinə və təşkilati qərar qəbul edənlərə intuisiyadan çox faktiki məlumatlara əsaslanaraq strateji və proaktiv qərarlar qəbul etməyə imkan verir. İşçi qüvvəsi daxilində nümunələri və tendensiyaları təhlil etmək bacarığı təşkilatlara insan kapitalı strategiyalarını ümumi biznes məqsədlərinə uyğunlaşdırmağa və uzunmüddətli uğuru təşviq etməyə imkan verir [10, s.32].

Təkmilləşdirilmiş İRİES tənzimləyici tələblərin mürəkkəb mənzərəsinə cavab verən qabaqcıl uyğunluq və risklərin idarə edilməsi vasitələri ilə təchiz edilmişdir. Avtomatlaşdırılmış uyğunluq izləmə, xəbərdarlıqlar və hesabat xüsusiyyətləri təşkilatlara dəyişən əmək qanunları, məlumatların mühafizəsi qaydaları və sənaye standartlarından xəbərdar olmağa kömək edir. Bu proaktiv yanaşma yalnız qanunauyğunluğu təmin etmir, həm də uyğunsuzluqla bağlı riskləri azaldır, təşkilatın nüfuzunu və maliyyə rifahını qoruyur. Daxili qorunma vasitələri və monitorinq mexanizmləri ilə təkmilləşdirilmiş İRİES nizamlayıcı problemlərin mürəkkəb şəbəkəsində naviqasiyada etibarlı müttəfiq kimi çıxış edir.

Təkmil İRİES tətbiqində əsas problemlərdən biri təşkilat daxilində dəyişikliklərə qarşı müqavimətdir. İşçilər və maraqlı tərəflər mövcud proseslərə və texnologiyalara öyrəşmiş ola bilər və bu, yeni sistemi qəbul etməkdə istəksizlik yarada bilər. Dəyişikliklərin idarə edilməsi İRİES-in tətbiqi zamanı mühüm əhəmiyyət kəsb edir, çünki bütün səviyyələrdə olan şəxslər təkmilləşdirilmiş sistemin faydaları haqqında maarifləndirilməlidir. Aydın ünsiyyət, təlim proqramları və işçilərin qərar qəbuletmə prosesinə cəlb edilməsi müqaviməti azaltmağa və təkmilləşdirilmiş İRİES tə-

rəfindən təqdim edilən dəyişikliklərə müsbət münasibət bəsləyə bilər.

Büdcə məhdudiyyətləri təkmilləşdirilmiş İRİES-in həyata keçirilməsində əhəmiyyətli manea yaradır. Yeni İRİES-i təkmilləşdirmək və ya qəbul etmək çox vaxt proqram təminatının lisenziyalaşdırılması, fərdiləşdirmə, təlim və digər təşkilati sistemlərlə potensial inteqrasiyanı əhatə edən əhəmiyyətli maliyyə sərmayəsi tələb edir. Məhdud büdcələr təşkilatları HRMS tətbiqinin əhatə dairəsində güzəştə getməyə məcbur edə bilər ki, bu da onun potensial faydalarının tam həyata keçirilməsinə təsir göstərir. Strateji planlaşdırma, mənfəət-xərc təhlili və çevik maliyyələşdirmə variantlarının tədqiqi İRİES tətbiqi ilə bağlı büdcə məhdudiyyətlərinin aradan qaldırılmasında mühüm addımlardır.

Təşkilatlar həssas işçi məlumatlarını idarə etmək üçün texnologiyaya getdikcə daha çox etibar etdikcə, məlumat təhlükəsizliyi və məxfilik problemləri İRİES tətbiqində kritik problemlərə çevrilir. Təkmilləşdirilmiş İRİES çoxlu sayda şəxsi və məxfi məlumatları idarə edə bilər, sistemin məlumatları icazəsiz girişdən, pozuntulardan və ya kiber təhlükələrdən qorumaq qabiliyyəti ilə bağlı suallar doğurur. Bu narahatlıqları aradan qaldırmaq üçün təşkilatlar şifrələmə, giriş nəzarəti və müntəzəm təhlükəsizlik auditləri daxil olmaqla möhkəm təhlükəsizlik tədbirlərinə üstünlük verməlidirlər. GDPR və ya HIPAA kimi məlumatların mühafizəsi qaydalarına uyğunluq, İRİES daxilində onların məlumatlarının təhlükəsizliyi və məxfiliyi ilə bağlı işçilər və maraqlı tərəflər arasında inam yaratmaq üçün mütləqdir [1, s.345].

Bu çətinliklərin öhdəsindən uğurla gəlmək effektiv dəyişikliklərin idarə edilməsi strategiyalarını, diqqətli büdcə planlamasını və məlumat təhlükəsizliyi və məxfiliyə güclü bağlılığı birləşdirən vahid yanaşma tələb edir. Təşkilatlar İRİES tətbiqinə IR mütəxəssislərinin, İT komandalarının və müxtəlif departamentlərdəki işçilərin cəlb olunduğu birgə səy kimi baxmalıdırlar. Bu çağırışları fəal şəkildə həll etməklə, təşkilatlar səmərəliliyi, məhsuldarlığı və ümumi təşkilati uğuru artıran təkmilləşdirilmiş İRİES-ə rəvan keçid üçün yol açа bilər.

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsinin təkmilləşdirilməsi strategiyaları

Təkmil İRİES uğurla həyata keçirilməsi İR və İT departamentləri arasında güclü əməkdaşlıqdan asılıdır. Hər iki şöbə icra prosesində ayrılmaz rol oynayır. İR mütəxəssisləri təşkilat ehtiyaclarını başa düşmək, İR proseslərini müəyyənləşdirmək və strateji hədəflərə uyğunluğu təmin etməkdə öz təcrübələrini gətirirlər. Digər tərəfdən, İT mütəxəssisləri İRİES-i konfiqurasiya etmək, fərdiləşdirmək və mövcud təşkilat sistemlərinə inteqrasiya etmək üçün texniki biliklərini verirlər. Birgə yanaşma İT standartlarına riayət etməklə, sistemin səmərəliliyini artırmaqla və texniki problemləri minimuma endirməklə, İRİES-in İR departamentinin unikal tələblərinə cavab verməsini təmin edir.

İşçilərin hərtərəfli təlimi və dəyişikliklərin idarə edilməsi strategiyaları İRİES-in uğurlu tətbiqinin vacib komponentləridir. Təkmil İRİES-in tətbiqi çox vaxt mövcud iş axınları və proseslərdə əhəmiyyətli dəyişiklikləri nəzərdə tutur. Müqaviməti azaltmaq və düzgün qəbulu təmin etmək üçün təşkilatlar işçilərə yeni sistemdən səmərəli şəkildə naviqasiya etmək və istifadə etmək imkanı verən hərtərəfli təlim proqramlarına investisiya qoymalıdırlar. Dəyişikliklərin idarə edilməsi strategiyaları, o cümlədən kommunikasiya planları, maraqlı tərəflərin iştirakı və narahatlıqların həlli dəyişikliklərə müsbət münasibət yaratmağa kömək edir. İşçilərin İRİES-in imkanlarından istifadə etmək üçün yaxşı təchiz olunmasının təmin edilməsi istifadəçi qəbulunu artırır və daha yumşaq keçidi asanlaşdırır [3, s.12].

Davamlı monitorinq və qiymətləndirmə təkmilləşdirilmiş İRİES-in tətbiqi və tətbiqdən sonrakı mərhələləri boyunca mühüm ən yaxşı təcrübələrdir. Sistemin fəaliyyətinin müntəzəm olaraq qiymətləndirilməsi təşkilatlara potensial problemləri erkən müəyyən etməyə, lazımi düzəlişlər etməyə və inkişaf edən ehtiyacları ödəmək üçün İRİES-i optimallaşdırmağa imkan verir. Monitorinq məlumatların dəqiqliyini, sistemin etibarlılığını və istifadəçi məmnunluğunu əhatə etməli-dir. Tətbiqdən sonrakı qiymətləndirmələr, həmçinin sistemin İR proseslərinə, işçilərin işə cəlb edilməsinə və ümumi təşkilati səmərəliliyə təsiri haqqında anlayışlar təqdim edə bilər. Rəylərə və inkişaf edən tələblərə əsaslanan davamlı təkmilləşdirmə İRİES-in təşkilatın strateji məqsədlərinə uyğun

gələn dəyərli aktiv olaraq qalmasını təmin edir.

Bu ən yaxşı təcrübələr birlikdə təkmilləşdirilmiş İRİES-in uğurlu və davamlı şəkildə həyata keçirilməsinə töhfə verir. İR və İT arasında əməkdaşlığı inkişaf etdirməklə, işçilərin təliminə və dəyişikliklərin idarə edilməsinə sərmayə qoymaqla və davamlı monitorinq və qiymətləndirməyə sadiq qalaraq, təşkilatlar İRİES tətbiqinin mürəkkəbliklərini səmərəlilik və effektivliklə idarə edə bilərlər. Nəticə təşkilati prosesləri təkmilləşdirən, İR mütəxəssislərini strateji rollarında dəstəkləyən və ümumi biznes uğuruna töhfə verən yaxşı inteqrasiya olunmuş və optimallaşdırılmış İRİES-dir.

Nəticə

Təkmilləşdirilmiş İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Sisteminin (İRİES) əhəmiyyətini müasir biznes mənzərəsində qiymətləndirməmək olmaz. Təşkilatlar sürətlə inkişaf edən mühitdə insan kapitalının idarə edilməsinin mürəkkəbliyi ilə mübarizə apardıqca, mürəkkəb İRİES kritik alət kimi ortaya çıxır. O, səmərəlilik, şəffaflıq və strateji anlayışlar təklif edərək, təkmilləşdirilmiş İR proseslərinin əsası kimi xidmət edir. Əsas kadr idarəçiliyindən qabaqcıl İRİES həllərinə səyahət təşkilatların işçi qüvvəsinin idarə edilməsinə yanaşma tərzində paradiqma dəyişikliyini əks etdirir. Təkmilləşdirilmiş İRİES nəinki inzibati səmərəliliyi artırır, həm də İR mütəxəssislərinə daha çevik və məsuliyyətli işçi qüvvəsini inkişaf etdirərək strateji təşəbbüslərə diqqət yetirmək imkanı verir.

Texnoloji innovasiyaların və təşkilati təkamülün kəsişməsində dayandığımız üçün təşkilatlar üçün qabaqcıl İRİES həllərinə sərmayə qoymağa məcbur edən hərəkətə çağırış var. Təkmil İRİES -dən əldə edilən faydalar, o cümlədən artan səmərəlilik, təkmilləşdirilmiş işçi məmnuniyyəti, məlumatlara əsaslanan qərarların qəbulu və daha yaxşı uyğunluq, bu texnologiyanın transformativ təsirini vurğulayır. Qabaqcıl İRİES həllərini qəbul etməyi seçən təşkilatlar gələcək iş problemlərini effektiv şəkildə həll etmək üçün özlərinə mövqe tuturlar. Təkmilləşdirilmiş İRİES-ə investisiya təşkilati dayanıqlığa, uyğunlaşma qabiliyyətinə və davamlı uğura investisiyadır.

İrəliyə nəzər salsaq, İRİES-in rolu insan resurslarının idarə edilməsi üçün sadəcə bir vasitə olmaqdan kənara çıxır; işin gələcəyini formalaşdırmaq üçün katalizatora çevrilir. İRİES daxilində texnologiya, məlumat analitikası və işçi təcrübəsinin yaxınlaşması daha dinamik, əməkdaşlıq və işçi mərkəzli iş mühiti üçün yol açır. İRİES-in uzaqdan iş tendensiyalarına uyğunlaşmaq, mobil əlçatanlığı dəstəkləmək və süni intellektin gücündən istifadə etmək qabiliyyəti onu iş dinamikasının təkamülündə əsas oyunçu kimi yerləşdirir. İRİES-in tam potensialından istifadə etməklə, təşkilatlar nəinki indiki dövrün tələblərinə cavab verə bilər, həm də insan kapitalının strateji aktiv olduğu gələcəyi fəal şəkildə formalaşdıra bilər.

Nəticə olaraq, təkmilləşdirilmiş İRİES təşkilati innovasiyalar, sürücülük səmərəliliyi, işçilərin məmnunluğu və strateji qərarların qəbul edilməsində ön sıralarda dayanır. Fəaliyyətə çağırış aydındır - təşkilatlar qabaqcıl İRİES həllərinin transformasiya potensialını tanımalı və onların həyata keçirilməsinə sərmayə qoymalıdırlar. Biz işin gələcəyini seyr etdikcə, İRİES-in rolu müasir işçi qüvvəsinin dinamik mənzərəsində təşkilati çeviklik, möhkəmlik və müvəffəqiyyətlə sinonimləşir.

ƏDƏBİYYAT

1. Əliyev M., Həmidov H. Biznesdə insan resurslarının idarə edilməsi / Dərslik, "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı, Bakı, 2023, 532 s.
2. Chen H., Cui X., Design and Implementation of Human Resource Management System Based on B/S Mode, Procedia Computer Science, Volume 208, 2022, Pages 442-449, ISSN 1877-0509, https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.062.
3. Dieleman, M., Gerretsen, B. & van der Wilt, G.J. Human resource management interventions to improve health workers' performance in low and middle income countries: a realist review. Health Res Policy Sys 7, 7 (2009). https://doi.org/10.1186/1478-4505-7-7

4. Gromova O.N., Latfullin G.R., Rustamov K.N., Sundukova G.M. Improving the Human Resource Management System in the Moscow Region Municipality. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 531, 2020, pp 233-236.
5. Hampel K, Hajduova Z. Human Resource Management as an Area of Changes in a Healthcare Institution. Risk Manag Healthc Policy. 2023;16:31-41 https://doi.org/10.2147/RMHP.S388185
6. Huang, Linghan, Improvement in Human Resource Management Process: A Case Study in BP (July 10, 2020). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3973121 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3973121
7. Igwe A., Onwumere J.U.J., Egbo O.P. Effective Human Resource Management As Tool For Organizational Success. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.39, 2014
8. Mozhaeva, Tatyana. (2019). Improvement of Human Resource Management in the Quality Management System of the Enterprise. MATEC Web of Conferences. 297. 06009. 10.1051/matecconf/201929706009.
9. Panjaitan, Eddy & Rupianti, Reni & Sukomardojo, Tekat & Astuti, An & Sutardjo, Agus. (2023). The role of human resource management in improving employee performance in private companies. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen. 4. 225-233. 10.15575/jim.v4i1.23958.
10. Wang T, Li N, Li H. Design and development of human resource management computer system for enterprise employees. PLoS One. 2021 Dec 17;16(12):e0261594. doi: 10.1371/journal.pone.0261594. PMID: 34919569; PMCID: PMC8682879.

Захра Эльчин кызы Мирзаева
Азербайджанский Университет Кооперации, магистр
zahra.mirzayeva366@gmail.com

Самира Яшар кызы Мамедова
Азербайджанский Университет Кооперации, доцент
mamedova.samira64@gmail.com

Совершенствование системы управления человеческим ресурсом

Резюме

Цель исследования. Целью исследования является оценка и предложение улучшений существующей системы управления человеческими ресурсами (HRMS) для устранения недостатков и проблем, обеспечивая более эффективное и упорядоченное управление человеческим капиталом внутри организации.

Методология исследования. Используя сочетание качественных и количественных методов исследования, в ходе исследования будет проведен тщательный анализ существующей системы управления персоналом.

Практическая значимость исследования. Это исследование имеет практическое значение для организаций, стремящихся оптимизировать HR-процессы, поскольку выявленные улучшения в HRMS приведут к повышению операционной эффективности, удовлетворенности сотрудников и общей эффективности организации.

Результаты исследования. Результаты исследования показывают конкретные области HRMS, которые можно улучшить, включая возможности анализа данных, интеграцию с другими организационными системами и удобные для пользователя функции, что в конечном итоге приведет к созданию более надежной и ориентированной на пользователя HRMS.

Оригинальность и научная новизна исследования. Это исследование вносит свой вклад в эту область, предоставляя комплексный анализ и план улучшения существующей системы управления персоналом, предлагая новый подход к решению современных проблем в управлении человеческими ресурсами посредством сочетания точек зрения заинтересованных сторон, тестирования удобства использования и анализа данных.

Ключевые слова: система управления человеческими ресурсами (HRMS), организационная эффективность, оптимизация HR-процессов, точки зрения заинтересованных сторон, юзабилити-тестирование, аналитика на основе данных.

Zahra Elchin Mirzayeva
Azerbaijan Cooperation University, master
zahra.mirzayeva366@gmail.com

Samira Yashar Mammadova
Azerbaijan Cooperation University, associate professor
mamedova.samira64@gmail.com

Improving the human resource management system

Summary

Purpose of the research. The research aims to evaluate and propose enhancements to the existing Human Resource Management System (HRMS) to address inefficiencies and challenges, ensuring a more effective and streamlined management of human capital within the organization.

Methodology of the research. Employing a combination of qualitative and quantitative research methods, the study will conduct a thorough analysis of the current HRMS.

Practical importance of the research. This research holds practical importance for organizations striving to optimize HR processes, as the identified improvements in the HRMS will lead to increased operational efficiency, employee satisfaction, and overall organizational performance.

Results of the research. The research findings reveal specific areas within the HRMS that can be enhanced, including data analytics capabilities, integration with other organizational systems, and user-friendly features, ultimately resulting in a more robust and user-centric HRMS.

Originality and scientific novelty of the research. This research contributes to the field by providing a comprehensive analysis and improvement plan for an existing HRMS, offering a novel approach to address contemporary challenges in human resource management through a combination of stakeholder perspectives, usability testing, and data-driven insights.

Key words: human resource management system (HRMS), organizational efficiency, HR process optimization, stakeholder perspectives, usability testing, data-driven insights.