IV BÖLMƏ.
MENECER ƏMƏYİ, BEYNƏLXALQ BİZNES VƏ BİZNES MÜHİTİNİN MÜASİR PROBLEMLƏRİ

UOT 65.012.3

Yasəmən Əli qızı ƏLİYEVA
i.f.d.,dosent, Azərbaycan Kooperasiya Universiteti
email: eliyevayasemen3@gmail.com
https://doi.org/10.30546/4.71.73001.2025.001.096

MÜASİR DÖVRDƏ MENECER ƏMƏYİNİN TƏŞKİLİNİN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi – Menecerin fəaliyyəti təşkilat üzvlərinin işinin interqrasiyası və sinxronlaşmasını özündə birləşdirən təşkilati işlə bağlıdır. Təşkilati fəaliyyət insanların psixologiyasını bilməklə, onlara təsiretməni və əmək prosesində kollektivin üzvləri ilə qarşılıqlı təsiri nəzərdə tutur. Müasir dövrdə Menecer əməyinin düzgün təşkilinin məqsədi dövrün tələblərinə uyğun təşkilatın heyətinin birgə əməyinin səmərəli təşkilinin təmin olunmasıdır. Məqalədə müasir dövrün yeniliklərindən çıxış etməklə müəssisələrdə Menecer əməyinin təşkilinin mövcud mexanizmlərinin yenilənməsi üzrə bir sıra tövsiyələr irəli sürülmüş və təkliflər verilmişdir.

Tədqiqatın metodologiyası - Müəssisələrdə Menecer əməyinin təşkilinin təkmilləşdirilməsi problemlərinin araşdırılması üçün müxtəlif metodlardan istifadə edilmişdir. Eyni zamanda müəssisələrdə Menecer əməyinin təşkilinin nəzəri-metodoloji xüsusiyyətlərini öyrənən tədqiqatçıların elmi fikirlərinə və yanaşmalarına diqqət yönəldilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti baxımından qeyd edə bilərik ki, hazırkı şəraitdə müəssisələrdə idarəetmə sistemində Menecer əməyinin təşkilinin müasir mexanizmlərinin işlənməsində və bununla bağlı təkliflər kompleksinin hazırlanmasında məqalədə əldə olunan elmi-praktiki nəticələrdən istifadə və tətbiq məsələləri xüsusi yer tutur.

Tədqiqatın nəticələri nöqteyi-nəzərindən isə bunu qeyd edə bilərik ki, müəssisələrdə idarəetmə sisteminin mövcud mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi strategiyasının hazırlanması və reallaşdırılmasında əldə olunan elmi-praktiki nəticələrin səmərəli ola bilməsində Menecer əməyinin təşkilinin müasir istiqamətləri izah olunur.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - məqalədə verilən material əsas etibarilə orijinallığı ilə diqqət çəkir. Başlıca elmi yenilik isə müasir dövrdə Menecer əməyinin təşkilinin təkmilləşdirilməsi problemlərinə müasir elmi-nəzəri, metodoloji və praktiki baxışlar formalaşdırılmışdır.

Açar sözlər: menecer əməyi, menecer məharəti, texniki bacarıqlar, çevik idarəetmə metodologiyaları, distant idarəetmə, layihə əsaslı idarəetmə.

Giriş

Menecment istənilən təşkilat və ya şirkətin effektiv idarə olunması üçün vacib elementdir. Müasir biznes mühitinin dinamikliyi menecerlərin rolunu daha da şöhrətləndirmiş, onların əməyinin effektiv təşkili vacib bir məsələyə çevrilmişdir. Qloballaşma, rəqəmsallaşma və innovativ idarəetmə metodları yeni yanaşmaları tələb edir. Müasir biznes mühitində menecer əməyinin təşkili yeni yanaşma və metodlarla formalaşır. Bu yazıda müasir menecerin rolu, menecer əməyinin təşkili prinsipləri və ona qoyulan tələblər ətraflı şəkildə təhlil edilir.

Menecmentin əsasını təşkil edən başlıca element - idarəçilik fəaliyyətinin peşəkar xarakter daşımasıdır. İngilis termini olan “manager” muzdla tutulmuş peşəkar idarəediciləri nəzərdə tutur. [1.s.21]

İnzibati-təsərrüfat müstəqilliyinə malik olan istehsalın, satışın, servisin təşkili və idarə edilməsi üzrə professional şəxslər menecerlər adlanır. Menecerlər müxtəlif səviyyələrdə olurlar və eyni

olmayan vəzifələri yerinə yetirirlər. Menecerin əsas işi resursları (maliyyə, informasiya, insan resursları) effektiv və səmərəli şəkildə istifadə edərək şirkətin məqsədlərinə çatmaqdır.

Müasir dövrdə menecer hər şeydən əvvəl öz silahdaşlarının xarakter və hisslərinə incəliklə və dərindən nüfuz etməyi bacarmalıdır. Həqiqətdə ideal menecerlik mövcud deyildir. Əgər menecerlər onlara xas olan keyfiyyətlərlə məqsədyönlü istiqamətdə birgə fəaliyyət göstərərlərsə yalnız ona yaxınlaşmaq olar. Buna görə də menecer özünün güclü və zəif tərəfləri haqqında daima düşünməlidir. Əks halda o, tutduğu yüksək vəzifənin qurbanı ola bilər.

Menecer əməyinin idarəetmə fəaliyytinin səmərəliliyinin artırılması yolları

Müasir dünyada menecer əməyinin təşkili biznesin səmərəliliyini, məhsuldarlığını və dayanıqlığını təmin etməkdə mühüm rol oynayır. Texnologiyanın sürətli inkişafı, qloballaşma və işin xarakterinin dəyişməsi ənənəvi idarəetmə təcrübələrini dəyişib. Bu məqalədə müasir dövrdə menecer əməyinin təşkilinin əsas istiqamətləri, o cümlədən strateji planlaşdırma, rəqəmsal transformasiya, uzaqdan iş modelləri, işçilərin motivasiyası və dayanıqlılıq məsələləri araşdırılır.

Müasir menecer əməyinin təşkilinin əsas aspektlərindən biri strateji planlaşdırmadır. Şirkətlər uzunmüddətli hədəflər müəyyən etməli və eyni zamanda bazar şəraitinin dəyişikliklərinə çevik uyğunlaşmalıdırlar. Əvvəlcə proqram təminatı sahəsi üçün yaradılan çevik idarəetmə metodologiyaları bu gün müxtəlif sahələrdə tətbiq olunur və məhsuldarlığın artırılmasına kömək edir. Çevik idarəetmə əməkdaşlığı, operativ inkişafı və müştəri tələblərinə tez cavab verməyi təşviq edərək şirkətlərin rəqabət qabiliyyətini qorumağa imkan yaradır.

Rəqəmsal transformasiya biznesin idarə olunma formasını kökündən dəyişir. Süni intellekt (AI), böyük məlumat analitikası və avtomatlaşdırmanın idarəetmə proseslərinə inteqrasiyası səmərəliliyi və qərar qəbuletmə bacarığını əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırır. Avtomatlaşdırılmış iş axınları təkrarlanan vəzifələri azaldaraq menecerlərin və işçilərin strateji təşəbbüslərə yönəlməsinə imkan yaradır. Bundan əlavə, AI əsaslı analitiklər sayəsində qabaqcadan analiz aparmaq və proaktiv qərarlar qəbul etmək mümkün olur ki, bu da menecerlərin ümumi məhsuldarlığını artırır.

COVID-19 pandemiyası uzaqdan işin geniş yayılmasına səbəb oldu və bu model bir çox şirkətlər üçün daimi hala çevrildi. Hibrid iş modelləri isə uzaqdan və ofisdə işin birləşməsini təmin edərək daha balanslı iş şəraiti yaradır. Effektiv uzaqdan idarəetmə üçün inkişaf etmiş kommunikasiya alətləri, layihə idarəetmə proqramları və nəticə yönümlü yanaşma tələb olunur. Bu cür çevik iş üsullarını uğurla tətbiq edən menecerlər təşkilatlarda işçi məmnuniyyətinin artması, əməliyyat xərclərinin azalması və daha geniş istedad bazasına çıxış əldə edirlər.

İşçi motivasiyası təşkilatın uğur qazanmasında əsas amillərdən biridir. Şirkətlər işçilərin rifahı proqramlarına, psixi sağlamlıq dəstəyinə və peşəkar inkişaf imkanlarına sərmayə qoyurlar ki, bu da istedadlı menecerlərin, o cümlədən işçilərin saxlanmasına kömək edir. İnklüzivliyə, tanınmaya və davamlı öyrənməyə üstünlük verən müsbət iş mədəniyyəti motivasiyanı artırır və məhsuldarlığı yüksəldir. Həmçinin, real vaxtda rəy sistemi və məqsədyönümlü performans idarəetmə sistemləri işçi heyətinin təşkilat məqsədləri ilə uzlaşmasını təmin edir.

Dayanıqlılıq müasir biznes üçün əsas prioritetlərdən birinə çevrilib. Müasir dövrdə müəssisələrdə çalışan menecerlər uzunmüddətli fəaliyyətlərini təmin etmək üçün ətraf mühit, sosial və idarəetmə (ESG) prinsiplərini idarəetmə strategiyalarına daxil edirlər. Dayanıqlı əmək təşkilatı etik tədarük, müxtəliflik və inklüzivliyin təşviqini əhatə edir. Biznes modellərini dayanıqlılıq məqsədləri ilə uyğunlaşdıran menecerlər həm qlobal rifaha töhfə verir, həm də brend reputasiyasını və müştəri sadiqliyini artırırlar.

Menecer əməyinin modern təşkil formaları. Müasir menecerlərin əməyi yalnız ənənəvi idarəetmə funksiyalarını yerinə yetirməkdən ibarət deyil, eyni zamanda strateji planlaşdırma, effektiv komanda quruculuğu və yeni iş modellərinin tətbiqi kimi sahələri də əhatə edir. Menecerin əməyinin təşkilində aşağıdakı əsas formalardan istifadə olunur.

Distant idarəetmə - Son illərdə xüsusilə pandemiya dövründə geniş yayılmış bir modeldir. Distant iş modeli menecerlərə coğrafi məhdudiyyətlərdən asılı olmayaraq komandalarını idarə etməyə imkan yaradır. Bu sistemin effektivliyi üçün müxtəlif onlayn platformalar (Zoom, Microsoft Teams,

Slack və s.) istifadə edilir. Distant idarəetmə menecerin vaxtını səmərəli idarə etməsinə kömək edir, lakin eyni zamanda işçilərlə əlaqənin itirilməməsi üçün yeni ünsiyyət strategiyaları tələb edir.

Agil (çevik) idarəetmə – Müasir biznesdə çeviklik əsas meyarlardan biridir. Agil idarəetmə metodları (Scrum, Kanban və s.) layihələrin kiçik hissələrə bölünərək daha qısa müddətdə yekunlaşdırılmasına imkan yaradır. Bu metod xüsusilə texnoloji startaplarda və proqram təminatı inkişafında geniş istifadə olunur. Menecerin rolu burada komandanın daimi inkişafını və sürətli adaptasiyasını təmin etməkdir.

Matris strukturu – Böyük şirkətlərdə və korporasiyalarda geniş tətbiq edilən bu idarəetmə forması eyni anda bir neçə layihənin və müxtəlif departamentlərin effektiv idarə olunmasına şərait yaradır. Matris strukturu menecerlərə həm funksional rəhbərlik, həm də layihə rəhbərliyi etməyə imkan verir. Lakin bu modelin çətin tərəfi qərarların qəbul edilməsində daha çox koordinasiya və qarşılıqlı əlaqə tələb etməsidir.

Layihə əsaslı idarəetmə – Müasir biznes mühitində layihə əsaslı idarəetmə getdikcə daha çox populyarlaşır. Bu modeldə hər bir iş konkret layihə çərçivəsində planlaşdırılır və layihənin məqsədlərinə nail olmaq üçün resurslar optimal şəkildə bölüşdürülür. Layihə əsaslı idarəetmə, menecerlərin çevik düşünməsinə və nəticəyə yönəlmiş strategiyalar qurmasına şərait yaradır.

Kooperativ idarəetmə – Müasir şirkətlərdə əməkdaşlıq əsas prinsiplərdən biridir. Kooperativ idarəetmə modeli menecerin komanda ilə sıx əlaqədə olmasını və demokratik qərar qəbuletmə prosesini təşviq edir. Bu metodda təkcə rəhbər deyil, həm də işçilər strateji qərarların qəbulunda aktiv iştirak edirlər.

Avtonom idarəetmə (İdarəetmədə müstəqilliyin hər hansı formasının verilməsi)– Son illərdə bəzi innovativ şirkətlərdə tətbiq olunan bu modeldə menecerlər işçilərə daha çox sərbəstlik verir və nəticələrə əsaslanan idarəetmə həyata keçirirlər. Belə bir yanaşma motivasiyanı artırır və yaradıcı həllərin ortaya çıxmasına şərait yaradır.

Müasir dövrdə menecer əməyinin təşkili müxtəlif texnoloji, sosial və iqtisadi faktorlarla əlaqəlidir. Buna görə, menecerlər daim yenilikləri izləməli və öz bacarıqlarını inkişaf etdirməlidirlər.

Müasir dövrdə menecer əməyinin təşkili texnologiyaların tətbiqi olmadan mümkün deyil. Aşağıdakı texnoloji yeniliklər idarəetmə prosesini daha effektiv edir:

- Süni intellekt (AI) – Biznes proseslərin avtomatlaşdırılmasına imkan yaradan alətlər.
- Bulud texnologiyaları – Məlumatın sərbəst paylaşdırılması və istənilən yerdən çatdırılması.
- ERP sistemlər – Resurs idarəetmə sistemləri menecerlərin effektivliyini artırır.
- Big Data və Analitika – Biznes mühitində doğru strategiyaları müəyyən etmək üçün çox vacibdir.

Günümüzün menecerləri sadəcə tapşırıq verən deyil, eyni zamanda lider olmalıdırlar. Liderlik strategiyalarına aşağıdakılar daxildir:

- Motivasiya – Komanda üzvlərinin effektivliyini artırmaq.
- Empatiya – Menecerin əməyi təsadüfi idarəetmədən çox, insanlarla əlaqə qurmaqdan ibarətdir.
- Delegasiya – Səlahiyyətlərin düzgün paylanması.
- Korporativ mədəniyyət – Komandanın uzunmüddətli iş birliyi qurmasına yardım edir.

Stres və zaman idarəetməsi

Menecerlər çox zaman stresli vəziyyətlərdə işləyirlər. Bunun qarşısını almaq üçün:

- Prioritetlərin müəyyənləşdirilməsi – Hansı işlərin öncəlik daşıdığını müəyyənləşdirmək.
- Effektiv vaxt idarəetmə texnikaları – Pomodoro metodu, Eisenhower matrisi və s.
- Emosional intellektin inkişaf etdirilməsi – Stres idarəetməsində çox vacibdir.

Müasir dövrdə Menecer əməyinin təşkilinin tələbləri

Müasir dövrdə Menecer əməyinin təşkilinin tələbləri mühüm dərəcədə dəyişmişdir Bu dəyişikliklər texnologiyanın inkişafı, əmək bazarındakı dəyişikliklər və iqtisadi şəraitin təzahürləri ilə əlaqəlidir. Müasir dövrün menecerlərinin idarəetmə prinsipləri artıq yalnız məhsuldarlıq və səmərəliliklə deyil, həm də əməkdaşların rifahı, iş və şəxsi həyat balansı və davamlı biznes təcrübələri ilə əlaqəlidir. Müasir əmək idarəetmə təşkilatlarının əsas yönləri bu dəyişiklikləri əks

etdirir və bir neçə əsas sahəyə ayrılaraq geniş şəkildə müəyyən edilə bilər: texnoloji inteqrasiya, işçi qüvvəsinin müxtəlifliyi, əməkdaşların iştirakı, uzaqdan işin idarə edilməsi və davamlı biznes təcrübələri.

Əmək təşkilatlarında ən mühüm dəyişikliklərdən biri texnologiyanın inteqrasiyası olmuşdur. Keçmişdə əmək idarəetməsi əsasən insan qüvvəsinin optimallaşdırılması və proseslərin idarə edilməsi ilə əlaqədar idi. Lakin avtomatlaşdırma, süni intellekt (AI) və məlumat analitikası ilə əlaqədar yeni texnologiyaların inkişafı ilə menecerlər artıq bu texnologiyaları məhsuldarlığı artırmaq və əl işlərinə olan asılılığı azaltmaq üçün istifadə etməyə başlamışdır.

Avtomatlaşdırma təkrarlanan vəzifələrin sadələşdirilməsini təmin edərək insan işçilərinə daha yüksək dəyərli fəaliyyətlərə yönəlmək imkanı yaradır. Süni intellekt alətləri proqnozlaşdırıcı analizlər üçün istifadə edilir və təşkilatlara əmək çatışmazlıqları və ya artımlarını əvvəlcədən təxmin etməyə kömək edir. Əlavə olaraq, məlumat analitikası menecerlərin performansını izləyir və menecerlərə təşviqlər, maaşlar və komanda tapşırıqları barədə daha məlumatlı qərarlar verməyə kömək edir.

Əmək idarəetməsində texnologiyanın roluna həmçinin daha yaxşı əlaqə və əməkdaşlıq təmin edən kommunikasiya platformalarının istifadəsi daxildir. Zoom və Microsoft Teams kimi alətlər müxtəlif şöbələr və coğrafi yerlərdə olan menecerlər və əməkdaşlar arasında sıx əlaqə təmin edir.

İşçi qüvvəsinin müxtəlifliyi müasir əmək təşkilatlarında mərkəzi bir mövzu halına gəlmişdir. Müasir mencerlər müxtəlif komandaların innovasiya yaratmaq, problem həll etmək və müştəri əlaqələrini yaxşılaşdırmaqda mühüm rol oynadığını başa düşürlər.

Daxiledici bir mühit yaratmaq məqsədilə menecerlər müxtəlif siyasətlər və tətbiqlər həyata keçirirlər, məsələn, müxtəliflik təlimləri, mentorluq proqramları və daxiledici işə qəbul strategiyaları. Bu təşəbbüslər müxtəlif perspektivləri dəyərləndirən və bütün əməkdaşların hörmət və dəyər hissini təmin edən bir iş mədəniyyəti yaratmağı hədəfləyir.

Müxtəliflik həmçinin menecerlik rollarına da təsir edir. Təşkilatlar, menecerlik komitələrinin işçi qüvvələrinin müxtəlifliyini əks etdirməsini təmin etmək üçün məqsədli addımlar atırlar. Bu, daha yaxşı qərar qəbuletmə və inkişaf etmiş təşkilat mədəniyyəti ilə nəticələnə bilər, çünki müxtəlif menecerlər kritik biznes qərarlarını qəbul edərkən daha geniş nöqteyi-nəzərləri nəzərə alırlar.

Müasir dövrdə menecerlərlə əməkdaşların iştirakı müvəffəqiyyətli əmək idarəetməsinin vacib komponenti olmuşdur. İştirak edən əməkdaşlar daha çox məhsuldar, motivasiyalı və təşkilatlarına sədaqətli olurlar. Menecerlər başa düşürlər ki, iştirak edən əməkdaşlar yalnız rəqabətli maaşlarla deyil, həm də şəxsi inkişaf, tanınma və məqsəd hissini təşviq edən bir iş mühiti ilə yaranır.

Müasir dövr əmək bazarında və təşkilatların idarəetmə praktikasında böyük dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Təşkilatlarda çalışan menecerlərin məqsədi yalnız məhsuldarlığı artırmaq deyil, həm də işçilərin rifahını, şirkətin davamlılığını və sosial məsuliyyətini təmin etməkdir. Bu dəyişikliklər müxtəlif faktorlar, o cümlədən qlobal iqtisadiyyat, texnologiyaların inkişafı, sosial dəyişikliklər və işçilərin tələblərinin dəyişməsi ilə əlaqədar olaraq formalaşmışdır.

Müasir menecerlər artıq ənənəvi idarəetmə strukturlarından daha çevik və sürətli qərar qəbul etmə sistemlərinə yönəlirlər. Bu, təşkilatların bazar tələblərinə və müştəri ehtiyaclarına daha tez cavab verə bilmələrini təmin edir. Həmçinin, qərar qəbul edən menecerlərin yalnız rəhbərlik səviyyəsində olmaması, əksinə, əməkdaşların hər bir səviyyəsində öz qərarlarını verə bilməsi təşviq edilir. Bu yanaşma işçilərə daha çox müstəqillik verir və onların daha yaxşı motivasiya olmasına, işə daha bağlı olmasına səbəb olur.

Müasir təşkilatlarda menecerlərin yaradıcı qabiliyyətləri və innovativ yanaşmaları təşkilatın uğurunun əsas amillərindən biridir. Təşkilatlar artıq menecerlərin sadəcə texniki bacarıqlarına deyil, həm də yaradıcı düşüncələrinə və yeni ideyalar təqdimetmə qabiliyyətlərinə diqqət yetirirlər. Yaradıcı menecerlər təşviq edilir və onlara sərbəst düşünmə və yeni yanaşmaların tətbiqi üçün şərait yaradılır. Bu həm də təşkilatların daha çevik və innovativ olmasına, bazar dəyişikliklərinə tez uyğunlaşmasına səbəb olur.

Beləliklə, müasir menecerin rolu sadəcə çərçivələnməmişdir. O, təşkilatın strateji istiqamətlərini mùəyyənləşdirir, insan resurslarını idarə edir və şirkətin dayanaqlılığını təmin edir. Menecer fəal və sərt, məsuliyyətli, kollektivi idarə edə bilməli və bazarda şirkəti təqdim edə bilməlidir. Məhsuldar menecerin əsas xüsusiyyətlərinə təşkilatçılıq bacarıqları aiddir.

İstehsal və digər proseslərin xüsusiyyəti menecer əməyinin xassələrinə yeni tərkibli tələblər müəyyən edir. Menecer əməyi yüksək yaradıcılığa malikdir: müxtəlif biliklər tələb edir, analitik fəaliyyəti nəzərdə tutur və müəyyən vaxtlarda məhdud problemlərdə cəmləşmək bacarığını ehtiva edir. Çünki, menecer əməyinin əsas predmeti idarəetmə informasiyası olduğundan, onun səmərli işinin əsas şərti kimi bilik və müasir informasiyanı təşkilatın idarə edilməsində istifadəetmə bacarığıdır.[2.s.18]

Nəticə

Müasir dövrdə menecer əməyinin təşkilinin əsas istiqamətləri strateji çeviklik, rəqəmsal transformasiya, çevik iş modelləri, işçi motivasiyası və dayanıqlılıqdan ibarətdir. Bu trendləri mənimsəyən şirkətlər dəyişən iqtisadi şəraitdə səmərəliliyi, innovasiyanı və uzunmüddətli uğuru təmin edə bilərlər. Texnologiya inkişaf etdikcə və iş mühiti dəyişdikcə, təşkilatlar rəqabət üstünlüyünü qorumaq və məhsuldar işçi qüvvəsini inkişaf etdirmək üçün adaptasiya olunmalıdırlar.

Menecerlər qərar qəbul etməklə təşkilatın qarşısında duran vəzifələri və pobləmləri həll edirlər. İdarəetmə sistemində problem kimi mənfi nətəcələrə səbəb olan şərait kimi ifadə edilməlidir. İstənilən idarəetmə obyektində rəhbərlik tərəfindən arzulanan nəticəyə nail olmadıqda problem ortaya çıxır. Menecer əməyinin düzgün təşkili arzulanan müsbət nədicə olur. Menecerin yüksək etik keyfiyyətləri olmadan təşkilata və ayrı-ayrı insanlara təsir etməklə qarşıya qoyulan məqsəd və vəzifələrə nail olmaq mümkün deyildir. Etika mənəvi norma və qaydalar dəsti rolunu oynayır.

Fikrimizcə, menecerin keyfiyyətləri sırasında ümumi və konkret keyfiyyətləri olmalıdır. Geniş mənada bu keyfiyyətlərə qabiliyyətlər kimi səriştəlik, kommunikativlik, analitik işgörmə, hökmranlıqetmə, digərlərinə təsiretmə, özünəinam, konkret işi bilmə, diqqətin idarə edilməsi, etimadın idarə edilməsi, əhəmiyyətin idarə edilməsi, özünün idarə edilməsi, tez qərarçıxarma, az informasiya əsasında intuitiv qərarçıxarma və s. aiddir.

Menecerin yerinə yetirdiyi funksiyalar rəhbərlik edilən insan qrupunun, təşkilatın xüsusiyyətindən irəli gəlir. Buna rəğmən menecer -inzibatçı, menecer - planlaşdırıcı, menecer -siyasətçi, menecer -ekspert, menecer tənzimləyici, menecer-həvəsləndirici (cəzalandırıcı), menecer-nümunə və menecer -ata funksiyalarını sərgiləmək olar.

ƏDƏBİYYAT

1. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S., “Menecment” Bakı 2014. S.717
2. Röyal Ənvərli. “Yerli şirkətlərdə vəzifəyə gətirmənin və rəhbərliyin özəllikləri”. Bakı – 2018 s. 18

Ясемен Али Гызы Алиева
Доцент, Азербайджанский Университет Кооперации
Э- почта eliyevayasemen3@gmail.com

Основные направления организации работы менеджера в наше время

Резюме

Цель исследования - деятельность менеджера связана с организационной работой, которая включает в себя интеграцию и синхронизацию работы членов организации.

Организационная деятельность предполагает знание психологии людей, общение с ними и взаимодействие с членами коллектива в трудовом процессе. В современное время целью правильной организации работы руководителя является обеспечение эффективной организации совместной работы коллектива организации в соответствии с требованиями времени. В статье на основе новаций современной эпохи выдвинут ряд рекомендаций и предложений

по обновлению существующих механизмов организации управленческого труда на предприятиях.

Методология исследования - различные методы были использованы для изучения проблем совершенствования организации управленческого труда на предприятиях. При этом внимание было сосредоточено на научных идеях и подходах группы исследователей, изучающих теоретические и методологические особенности организации управленческой работы на предприятиях.

С точки зрения прикладной значимости исследования можно отметить, что в современных условиях вопросы использования и применения полученных в статье научно-практических результатов занимают особое место в разработке современных механизмов организации Управленческого труда в системе управления предприятиями и при подготовке комплекса сопутствующих предложений.

С точки зрения результатов исследования можно отметить, что разъяснены современные направления организации работы менеджера, чтобы быть эффективными в разработке и реализации стратегии совершенствования существующих механизмов управления. система на предприятиях.

Оригинальность и научная новизна исследования - материал, представленный в статье, отличается прежде всего своей оригинальностью. Главной научной инновацией является формирование современных научно-теоретических, методических и практических взглядов на проблемы совершенствования организации управленческого труда в современную эпоху.

Ключевые слова: управленческий труд, управленческие навыки, технические навыки, гибкие методологии управления, удаленное управление, управление проектами.

Yaseman Ali Aliyeva
docent, Azerbaijan Cooperation University
e-mail: eliyevayasemen3@gmail.com

The main directions of organizing Manager's work in modern times

Summary

The purpose of the study – the activity of the manager is related to the organizational work, which includes the integration and synchronization of the work of the members of the organization. Organizational activity involves knowing the psychology of people, dealing with them and interacting with members of the collective in the work process. In modern times, the purpose of the proper organization of the Manager's work is to ensure the effective organization of the joint work of the organization's staff in accordance with the requirements of the time. In the article, based on the innovations of the modern era, a number of recommendations and suggestions were put forward for the renewal of the existing mechanisms of the organization of Managerial labor in enterprises.

Methodology of the research, various methods were used to investigate the problems of improving the organization of managerial labor in enterprises. At the same time, attention was focused on the scientific ideas and approaches of a group of researchers studying the theoretical and methodological features of the organization of Managerial labor in enterprises.

Applied significance of the research From the point of view of the applied importance of the research, we can note that in the present conditions, the issues of using and applying the scientific-practical results obtained in the article have a special place in the development of modern mechanisms for the organization of Managerial labor in the management system of enterprises and in the preparation of a set of related proposals.

From the point of view of the results of the research, it can be noted that the modern directions of the organization of the Manager's work are explained in order to be effective in the development

and implementation of the strategy of improving the existing mechanisms of the management system in enterprises.

Originality and scientific novelty of the research - the material presented in the article is mainly notable for its originality. The main scientific innovation is the formation of modern scientific-theoretical, methodological and practical views on the problems of improving the organization of managerial work in the modern era.

Keywords: managerial labor, managerial skill, technical skills, agile management methodologies, remote management, project-based management.