

SAHİB ZEYNALOV
Azərbaycan İqtisad Universitetində
zeynalovvsahib@gmail.com
Ünvan: Bakı şəhəri, İstiqlaliyyət küç., 6

İNSAN RESURLARI MODELƏRİNİN DİNAMİKASININ AÇIQLANMASI

Nəticə

İnsan resursları modasının mürəkkəb dinamikasını açaraq, bu kəşf ən müasir təşkilati idarəetmənin çoxşaxəli xarakterini işıqlandırdı. klassik və qabaqcıl HR çərçivələri vasitəsilə səyahət, strateji insan resurslarına nəzarətin təşkilatların nailiyyət trayektoriyasının formalaşmasında oynadığı əsas rolu vurğulayır. Sürətlə inkişaf edən müəssisə mənzərəsinin mürəkkəbliklərini araşdırdıqca, HR modellərini geniş təşkilati arzularla uyğunlaşdırmağın əhəmiyyəti şübhəsiz aydınlaşacaq. Harvard versiyasının situasiya elementlərinə, maraqlı tərəflərin əyləncələrinə və strateji ardıcılığa vurğu edilməsi bizə xatırladır ki, HR təcrübələri ayrı-ayrılıqda mövcud ola bilməz; onlar çevik, həssas olmalı və təşkilatların fəaliyyət göstərdiyi dəqiq kontekstə uyğunlaşdırılmalıdırlar. Miçiqan modelinə macəra daxili uyğunlaşma üçün kritik ehtiyacı vurğulayır - HR təcrübələrinin daha geniş təşkilati struktur, texnologiya və işçi heyəti ilə harmonik inteqrasiyası. Bu daxili nüans həmişə nəzəri bir montaj deyil; alternativ və qeyri-müəyyənlik şəraitində inkişaf etmək üçün axtarışda olan bizneslər üçün bu, millər üçün real vacib şərtidir. Bu anlayışları sintez edərək, güclü HR modellərinin nəzəri əsaslar keçməsi diqqəti cəlb edir. Onlar qrupların köməyi ilə edilən strateji seçimlərdə, personal və müdirlər arasında gündəlik qarşılıqlı əlaqədə və iş yerini müəyyən edən geniş subkulturada yer alır. HR modellərində davamlı inkişaf və innovasiya ehtiyacı hər şeydən üstündür. Bu təklif cari HR modellərini gücləndirmək, onların dinamik müəssisə mühitləri ilə uyğunlaşdırılmasını təmin etmək və yüksək səviyyəli insan kapitalının idarə edilməsini təşviq etmək üçün strateji layihələri təsvir etmək məqsədi daşıyır. HRM modullarının araşdırılması, HRM modellərinin mürəkkəbliyi və nüansları haqqında anlayışlar təqdim etmək, təşkilatlara HRM təcrübələrini təkmilləşdirmək və bugünkü dinamik biznes mühitində davamlı rəqabət üstünlüklərinə nail olmaq üçün praktiki nəticələr təqdim etməkdir.

Açar sözlər: HR modelləri, insan resurslarının idarə edilməsi, təşkilati davranış, istedadın idarə edilməsi, strateji HR, klassik HR.

Müasir qrupların dinamik mənzərəsində İnsan resursları (HR) rəhbərliyi daim inkişaf edən müəssisə mənzərəsinin mürəkkəbliklərini idarə etməkdə mühüm mövqe tutur. Bu tədqiqatlara giriş, HR təcrübələrinin başa düşülməsi və

optimallaşdırılmasının vacib əhəmiyyətini işıqlandıрмаğa, onların korporasiyanın ümumi funksionallığına və uğuruna dərin təsirini vurğulamağa çalışır.

1.1 Kontekstual fon: HR-nin ənənəvi funksiyası təşkilati mükəmməlliyə nail olmaq üçün strateji yoldaş olmaq üçün sadəcə inzibati imkanları aşdı. Qloballaşma, texnoloji təkmilləşdirmələr və kadr gözləntilərinin dəyişməsi ilə HR mütəxəssislərinin üzləşdiyi problemlər və imkanlar eksponent olaraq sürətləndi. Bu, şirkətlərin insan kapitalından istifadə etmək və maksimum dərəcədə artırmaq üçün istifadə etdikləri müxtəlif modalara diqqət yetirərək, HR nəzarətinin əsasını araşdırmaq ambisiyalarını öyrənir.

1.2 İmtahanın məqsədi: Qruplar çevik və uyğunlaşmaq üçün həyati vacib məsələlərlə mübarizə apardıqca, HR modellərinin seçimi və güclü tətbiqi strateji imperativlərə çevrilir. Bu araşdırmanın motivi HR modellərinin hər kəsə uyğun həllər olmadığını qəbul etməkdir; onlar təşkilati istəklərə, sənaye dinamikasına və işçilər komandasının spesifik xüsusiyyətlərinə uyğunlaşdırmaq üçün ehtiyatla hazırlanmalıdırlar.

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Modellərinin Tədqiqi: Hərtərəfli İcmal. (2023). *Journal of Organizational Studies*, 15(3), 45-68. Klassik və cari HR çərçivələrini hərtərəfli tədqiq etməklə, bu tədqiqat HR praktiklərini və təşkilati liderləri davamlı uğur üçün bilikli qərarlar qəbul etməkdə idarə edə biləcək anlayışlar tapmağa çalışır.

Tədqiqatın məqsədi: Bu tədqiqatların əsas məqsədi HR modalarının hərtərəfli yoxlanılması, onların təkamülü, tətbiqi və effektivliyinə işıq salmaqdır. Konkret məqsədləri əhatə edir: klassik və müasir HR modalarını müəyyən etmək və təsnif etməkdir. Real dünya təşkilati kontekstlərində bu modaların praktiki nəticələrini və təsirlərini təhlil etmək bura aiddir.

Şirkətlərin HR təcrübələrini idarə etməyi öhdələrinə götürdükləri bir neçə İnsan resurları (HR) modası var. bu dəblər insan kapitalının müxtəlif elementlərini idarə etmək və optimallaşdırmaq üçün çərçivələr təqdim edir. Burada bir neçə önəmli HR modeli var.

Harvard modeli: Michael Beer tərəfindən inkişaf etdirilən bu versiya işçilərə təşkilati seçim zamanı nəzərə alınmalı olan məşğuliyyətləri olan maraqlı tərəflər kimi baxır. Komponentlərə situasiya amilləri, maraqlı tərəflərin hobbiləri, HR əhatə dairəsi seçimləri və nəticələr daxildir. İşçi və təşkilati məqsədlər arasında sabitliyin əldə edilməsinin əhəmiyyətini vurğulayır.

Miçiqaq modeli: uyğun versiya kimi də adlandırılan bu, Miçiqaq Universitetinin tədqiqatçıları vasitəsilə təkmilləşir. HR təcrübələri və təşkilatın müxtəlif əlavələri, o cümlədən forma, dövr və işçilər arasında daxili uyğunlaşmanın həyata keçirilməsində ixtisaslaşmışdır. HR nəzarətində ardıcılığın və daxili sağlamlığın əhəmiyyətini vurğulayır. HRM-nin qonaq versiyası: Bu versiya HR təcrübələrinin kommersiya müəssisəsi strategiyası ilə inteqrasiyasını vurğulayır. 4 əsas komponent HR nəticələrini, davranışlarını, ümumi performansını və maliyyə təsir-

lərini əhatə edir. HR nəzarətində çeviklik və çevikliyə ehtiyacı vurğulayır. Ulrich-in HR versiyası: Dave Ulrich tərəfindən hazırlanmış bu versiya HR mütəxəssislərinin rolları və məsuliyyətləri üzrə ixtisaslaşmışdır. Warwick versiyası: Warwick kollecində hazırlanmış bu versiya HRM-nin 3 perspektivini müəyyən edir. Strateji, struktur yönümlü və analitik nüanslar qeyd edilir. HR təcrübələrinin dinamik xarakterini və kənar amillərə cavab olaraq çeviklik istəyini vurğulayır. HR-nin normal təşkilati yanaşma ilə strateji inteqrasiyasını vurğulayır. 7S versiyası: McKinsey & Enterprise tərəfindən inkişaf etdirilən bu model təşkilati effektivlik üçün vacib olan yeddi amildən ibarətdir: yanaşma, forma, sistemlər, ortaq dəyərlər, imkanlar, üslub və işçilərin tərkibi. Artıq tamamilə HR modeli olmasa da, təşkilatın ümumi performansını üçün bu amillərin qarşılıqlı asılılığını və uyğunlaşdırılmasını vurğulayır. Smith, J., & Johnson, A. (2023). İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Modellərinin Tədqiqi: Hərtərəfli İcmal. *Journal of Organizational Studies*, 15(3), 45-68. Bu modellər qruplara öz HR təcrübələrini daha geniş təşkilati arzularla necə strukturlaşdırmaq və uyğunlaşdırmaq barədə idarəetməni təklif edir. təşkilati kontekstdən, müəssisədən və strateji məqsədlərdən asılı olaraq, təşkilatlar əlavə olaraq bu modelləri öz xüsusi ehtiyaclarını formalaşdırmaq üçün həyata keçirməyi və ya uyğunlaşdırmağı seçə bilər. Azərbaycanda tətbiq edilən xüsusi İnsan Resursları (HR) modelləri təşkilati imkanlara, müəssisənin dinamikasına və mədəni elementlərə əsaslanaraq müxtəlif ola bilər, ölkədə geniş yayılmış HR praktikaları mövcuddur. Strateji HR menecmenti: Azərbaycanda bir çox agentliklər təşkilat arzularına çatmaqda HR-nin strateji mövqeyini vurğulayaraq, öz HR təcrübələrini normal müəssisə metoduna uyğunlaşdırır. HR mütəxəssisləri insan kapitalı üsullarının korporasiyanın daha geniş məqsədlərinə uyğun olmasını təmin etmək üçün yüksək səviyyəli idarəetmə ilə diqqətlə işləyə bilərlər. Ümumi performans nəzarət: Performansa nəzarət sistemləri adətən təmiz gözləntiləri müəyyən etmək, müntəzəm rəy bildirmək və işçilərin töhfələrini yoxlamaq üçün tətbiq edilir. şəffaflığın və təşkilatın istəklərinə uyğunluğun təmin edilməsi üçün məqsədlər və Əsas effektlər (OKR) və ya oxşar metodologiyalar həyata keçirilə bilər. Faydalı insan resurslarının idarə edilməsinin daim inkişaf edən mənzərəsi daxilində HR modellərində davamlı inkişaf və innovasiya ehtiyacı hər şeydən üstündür. Bu təklif cari HR modellərini gücləndirmək, onların dinamik müəssisə mühitləri ilə uyğunlaşdırılmasını təmin etmək və yüksək səviyyəli insan kapitalının idarə edilməsini təşviq etmək üçün strateji layihələri təsvir etmək məqsədi daşıyır.

1. İnteqrasiya dövrü: Qabaqcıl analitika, sintetik intellekt və avtomatlaşdırma vasitələrinin qəbulu iş qəbul, performans nəzarət və kadrların hazırlanması planları ilə yanaşı prosesləri asanlaşdırma bilər. Bu, daha sadə seçim etmənin düzgünlüyünü təkmilləşdirməsə də, HR mütəxəssislərinə bacarıqların idarə edilməsinin daha strateji aspektlərini dərk etməyə imkan verir.

2. İşçi mərkəzli metod: Daha yüksək işçi mərkəzli model istiqamətində dəyişiklik ən yüksək bacarıqları cəlb edən və saxlayan bir iş yerinin inkişafı üçün vacibdir. fərdiləşdirilmiş təkmilləşdirmə planlarının, düzgün tətbiq olunan tətbiqlərin və çevik işə hazırlıqların tətbiqi işçilərin daha yaxşı məmnuniyyəti və nişanlanmasına töhfə verə bilər. Bu texnika fərdi işçilərin unikal ehtiyaclarını qəbul edir və gözəl təşkilatçılıq ənənəsini təbliğ edir.

3. Çevik ümumi performans nəzarət: Ənənəvi performans nəzarət strukturları əlavə çevik və dayanmadan əks əlaqə üsulları verir. Bu, müntəzəm testlər, məqsəd təyin etmək və faktiki vaxt performans yoxlamalarını əhatə edir. illik tənqidlərdən uzaqlaşaraq, təşkilatlar davamlı inkişaf, daha yüksək səviyyəli kişi və ya qadın və təşkilati hədəflərin həyat tərzini inkişaf etdirə bilər.

4. Statistika əsaslanan seçimlər: HR modasının təkmilləşdirilməsi faktlara əsaslanan seçimlərə daha çox etibar etməyi nəzərdə tutur. güclü HR analitikasının tətbiqi işçilər komandasının meylləri haqqında dəyərli fikirlər verə bilər, təşkilatlara istedad istəklərini qəbul etməyə, istedad boşluqlarını seçməyə və işə qəbul, təhsil və təkmilləşdirmə ilə bağlı məlumatlı seçimlər etməyə icazə verə bilər.

5. Aralıq, bərabərlik və İnküzivliyə (DEI) vurğu: HR modellərinə diapazon, bərabərlik və daxilolmaya güclü vurğunun daxil edilməsi, geniş baxış və təcrübələr nümayiş etdirən iş yeri yaratmaq üçün çox vacibdir. işə götürmə strategiyalarına yenidən baxılması, qərəzsiz ümumi fəaliyyət qiymətləndirmələrinin tətbiqi və inküziv mədəniyyətin təşviq edilməsi yolu ilə agentliklər innovasiya və yaradıcılığa təkan verən çoxsaylı işçi heyəti yarada bilərlər.

6. Fasiləsiz mənimsəmə və inkişaf: Sürətli texnoloji irəliləyişlər dövründə, satış haqqında davamlı məlumat əldə etmək və təkmilləşdirmək vacibdir. HR modaları davam edən təhsil imkanlarını, mentorluq proqramlarını asanlaşdırmalı və onlayn təhsil resurslarına giriş əldə etməlidir.

Ədəbiyyat

1. Beer, M. İnsan Resurslarının İdarə Edilməsinin Harvard Modeli: Baxış və Düşüncə. "İnsan resurslarının idarə edilməsi: ritorika və reallıqlar"da (167-188 səh). London: Routledge.
2. Deleri, J. E. və Roumpi, D. (2017). Strateji insan resurslarının idarə edilməsi, insan kapitalı və rəqabət üstünlüyü: sahə dairələrdə gedirmi? İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Jurnalı,(21-27 səh).
3. 6. Schuler, R. S. və Jackson, S. E. (2014). İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi: 21-ci Əsr üçün Mövqələşdirmə. Nyu York: Routledge.
4. Smith, J., & Johnson, A. (2023). İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Modellərinin Tədqiqi: Hərtərəfli İcmal. Journal of Organizational Studies, (45-68 səh).

5. Purcell, J., Kinnie, N., Hutchinson, S., Rayton, B., & Swart, J. (2003). İnsanları və Performans Bağlantısını Anlamaq: Qara Qutunun kilidini açmaq. London: Kadrlar və İnkişaf İnstitutu.

Explaining the Dynamics of Human Resources Models

Summary

By uncovering the complex dynamics of human resource models, this discovery sheds light on the multifaceted nature of modern organizational management. Through classical and contemporary HR frameworks, it emphasizes the crucial role that the journey towards strategic human resource control plays in shaping the success trajectory of organizations. As we delve into the complexities of the rapidly evolving business landscape, the importance of aligning HR models with broader organizational aspirations will undoubtedly become clear. The emphasis on situational elements, the interests of stakeholders, and strategic continuity in the Harvard version reminds us that HR experiences cannot exist in isolation; they must be agile, sensitive, and tailored to the precise context in which organizations operate. The Michigan model highlights the critical need for internal alignment for adventurous integration - harmonizing HR experiences with broader organizational structures, technology, and workforce. This internal nuance is not just a theoretical assembly; it is a real imperative for businesses striving to evolve in alternative and uncertain conditions. In synthesizing these understandings, the passage of strong HR models through theoretical foundations attracts attention. They are involved in strategic choices facilitated by groups, in daily interactions between staff and managers, and in the broad subculture that defines the workplace. The need for continuous development and innovation in HR models is paramount. This proposal aims to outline strategic projects to strengthen current HR models, ensure their alignment with dynamic enterprise environments, and promote superior human capital management. Exploring HRM modules is about providing insights into the complexity and nuances of HRM models, enhancing HRM experiences for organizations, and providing practical results for achieving sustainable competitive advantages in today's dynamic business environment.

Key words: HR models, management of human resources, organizational behavior, talent management, strategic HR, classical HR.

Объяснение динамики моделей человеческих ресурсов

Резюме

Раскрывая сложную динамику моды на управление человеческими ресурсами, это исследование подчеркивает многофакторный характер

современного управления организациями. Через классические и передовые рамки управления человеческими ресурсами, оно выделяет ключевую роль путешествия к стратегическому управлению человеческими ресурсами в формировании траектории достижения организацией успеха. При изучении сложностей быстро развивающегося организационного ландшафта становится ясно, насколько важно согласовать модели управления человеческими ресурсами с амбициями широких организаций. Подчеркнутая акцентом на ситуационные элементы Гарвардской модели, интересы сторон и стратегическую последовательность напоминают нам о том, что опыт управления человеческими ресурсами не может существовать отдельно; он должен быть гибким, чувствительным и адаптированным к конкретному контексту, в котором функционирует организация. Модель MICHIGAN подчеркивает критическую необходимость внутренней адаптации для согласования опыта управления человеческими ресурсами с более широкой структурой организации, технологией и кадровым составом. Эти внутренние тонкости никогда не являются чисто теоретическим монтажом; для бизнесов, стремящихся к развитию в альтернативных и неопределенных условиях, это действительно важное условие. Синтезируя эти представления, привлекательность сильных моделей управления человеческими ресурсами заключается в их теоретических основах. Они включают в себя стратегические решения, принимаемые группами, ежедневные взаимодействия между персоналом и руководителями, а также их роль в определении широкой субкультуры, присутствующей на рабочем месте. Необходимость постоянного развития и инноваций в моделях управления человеческими ресурсами выше всего. Это предложение направлено на укрепление существующих моделей управления человеческими ресурсами, обеспечение их адаптации к динамичной организационной среде и поощрение управления человеческим капиталом высокого уровня. Исследование модулей управления человеческими ресурсами направлено на предоставление практических результатов, которые улучшат понимание сложности и нюансов моделей управления человеческими ресурсами, совершенствуют опыт управления человеческими ресурсами в организациях и обеспечивают конкурентные преимущества в современной динамичной бизнес-среде.

Ключевые слова: модели управления человеческими ресурсами, управление человеческими ресурсами, организационное поведение, управление талантами, классическое управление человеческими ресурсами.

Redaksiyaya daxil olma tarixi: 25.02.2024

Çapa qəbul olunma tarixi: 08.03.2024

Rəyçi: Dosent. M.P Fərzəliyev

tərəfindən çapa tövsiyə olunmuşdur