

Məqalə redaksiyaya daxil olub 29.03.2023

The article was received by editorial board on 29.03.2023

Статья принята к печати 29.03.2023

DÖVLƏT VƏ BƏLƏDİYYƏ İDARƏÇİLİYİNDƏ İNSAN RESURLARININ İDARƏ OLUNMASI

Xülasə

Dövlət və bələdiyyə idarəçiliyində insan resurslarının idarə edilməsi, xüsusilə dövlət idarəçiliyi sahəsinə aid olduğu üçün vacib əhəmiyyət kəsb edir. Bu, qərəzsiz rəftar, etik standartları sığortalayan və dəyərə əsaslanan sistemi təşviq edən daxili struktur hesab olunur. Dövlət sektoru modernləşdikcə və daha səmərəli və qənaətcil olmağa çalışdıqca, insanların effektiv və strateji idarə edilməsi getdikcə daha çox önəm kəsb edir və HR funksiyasının daha strateji rol oynamasına çağırışlar edilir.

İnsan resurslarının keyfiyyəti hökumətin öz mandatını yerinə yetirmək qabiliyyətində mühüm amildir. İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi (HRM) insan kapitalının yüksək səviyyədə idarə olunmasını və bu resursla bağlı bütün məsələlərin effektiv şəkildə həll edilməsini təmin etməsi baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu məsələlərə kompensasiya, iş qəbul və seçim, performansın idarə edilməsi, təşkilati inkişaf, təhlükəsizlik, sağlamlıq, işçilərin motivasiyası, ünsiyyət, inzibati dəstək və təlim daxildir. Bu baxımdan, bu məqalədə dövlət və bələdiyyə idarəçiliyində HR funksiyasının idarə edilməsinin təsirini araşdırır.

Açar sözlər: dövlət idarəetməsi, intizimli idarəetmə, insan resurslarının idarəetməsi.

GİRİŞ

Son 20 ildə dövlət xidmətləri daxilində strukturların, sistemlərin və proseslərin islahatı beynəlxalq səviyyədə yüksək sənədləşdirilmişdir (Massey və Pyper, 2005; Skalen, 2004). Bu dəyişikliklərin əsas məqsədi ictimai təşkilatların səmərəliliyini, qənaətcilliyini və fəaliyyətini artırmaq olmuşdur.

Performansın idarə edilməsi, müştəri yönümlülük və yüksək strateji diqqət daxil olmaqla, özəl sektorun idarəetmə təcrübələrini təqlid etmək üçün təşkilatlara hökumət tərəfindən artan təzyiq daxildir (Boyne və digərləri, 2004; Horton, 2003).

Maaşlar dövlət sektorunda təşkilati xərclərin 80%-ni təşkil edərək bildiyi üçün bu islahatlar çərçivəsində insan resurslarının idarə edilməsi (HRM) sahəsinə yenidən diqqət yetirilmişdir (Barnett et al., 1996).

Potensial olaraq, təkmil insan resurslarının idarə edilməsinin yüksək səviyyəli işçilərin işə götürülməsini və saxlanmasını asanlaşdırır, təşkilati maliyyə effektivliyini artırır və daha strateji HR rolunun qəbulu vasitəsilə performans əsaslanan mədəniyyətin yayılmasına xidmət edə bilər (Bach və dellaRocca, 2000).

Dövlət idarəçiliyi həm sənətdir, həm də elmdir. O, sosial-mədəni kontekstinə, inkişaf edən intellektual məzmununa və gizli dəyərlərinə görə vahid prinsiplər və konsepsiyalar toplusu deyil. Nisbətən yeni və tətbiqi sahə kimi dövlət idarəçiliyi daim dəyişən ictimai-siyasi və iqtisadi şəraitə uyğunlaşır və nəticədə təsnifat vermək asan deyil. Dövlət idarəçiliyi nəzəriyyəsini öyrətmək üçün ən populyar yanaşma, müxtəlif nəzəriyyələri tarixinə yerləşdirməklə onun zaman boyu təkamülünü izləməkdir.

Effektiv dövlət sektoru idarəçiliyinin axtarışı hər biri tam dövlət idarəçiliyi nəzəriyyəsinə doğru bir addım və ya artımı təmsil edən bir sıra ideyalar kimi izah oluna bilər. Eynilə, dövlət idarəçiliyinin nəzəriyyə və prinsiplərinin sahənin inkişafına təsiri, onların ictimaiyyət tərəfindən

mənimsənilməsinə əsaslandıran ritorika və amillər baxımından müzakirə etmək vacibdir. Bu vəzifə vasitəsilə hökumət yaxşı işəgötürən olmaq öhdəliyini yerinə yetirir; işçilərin öhdəliyini təmin etməyə çalışır; və hökumətə cəmiyyətə xidmət etmək üçün əlindən gələni etmək üçün işçi heyətini inkişaf etdirir və idarə edir. Dəyişən icma gözləntilərinə cavab vermək zərurəti o deməkdir ki, işçiləri daha yüksək səviyyədə idarə etmək vəzifəsi həmişəkindən daha vacibdir - xidməti çatdıran işçilərdir.

Bununla belə, Yeni Dövlət İdarəçiliyi (NPM) altında HRM-nin qəbul edilmiş əhəmiyyətinə baxmayaraq, HR funksiyasının rolunda hər hansı əsaslı dəyişikliyin olub-olmadığına dair sübutlar həm qismən, həm də qeyri-müəyyən olaraq qalır (Selden, 2005; Lupton və Shaw, 2001). Boyne et al., 1999).

İntizamlı idarəetmə

On doqquzuncu əsr pozitivizm əsri idi. Empirik müşahidələr və məntiqi çıxarışlar biliyin yeganə qanuni mənbələri kimi görünməyə başladı. Elm və texnika yeni ictimai, əxlaqi və siyasi quruluşun qurulması üçün rəasional əsaslar yaratdı. Auguste Comte "pozitiv fəlsəfə" terminini işlətsə belə, onun inkişafına töhfə verən yeganə mütəfəkkir deyildi. On doqquzuncu əsrin əksər sosial filosofları sosial reallıqların obyektiv bilinə biləcəyi, yəni faktları dəyərlərdən ayırmağın həm mümkün, həm də arzuolunan olduğu fikrini bölüşürdülər. Bu, Con Stüart Mill, Herbert Spenser, Emil Durkheim və Maks üçün doğru idi

Veber və daha keyfiyyətli mənada bu, Marks da aiddir (Hollis, 1994). Bu yeni ideyanın praktiki təsirləri dərhal görünmədi. Bununla belə, Qərbi Avropanın siyasi və bürokratik elitaları əsrin ikinci yarısının əvvəllərində öz inzibati sistemlərində islahatlar aparmağı öhdələrinə götürdülər. 1870-ci illərdə Britaniya peşəkar inzibati elitasının üzvlərini işə götürmək üçün siyasi cəhətdən neytral dövlət qulluğu komissiyası cavabdeh idi. Rudimentar təsnifat sistemi də mövcud idi. Veber bürokratiya haqqında klassik təhlilini yazıb, onun təsvir etdiyi qurumlar kontinental Avropanın əksər ölkələrində mövcud olub. Şimali Amerikadakı inzibati islahatların nəzərəcarpacaq təsirlər yaratması bir az daha uzun sürdü. Həm ABŞ, həm də Kanadada Britaniya nümunəsi bir çox fəal islahatçıları ruhlandırırdı. Bununla belə, siyasi himayə o qədər köklü idi ki, islahatçıların siyasi dəstəyi səfərbər etmələri zəruri oldu (Adams, 1994). İngiltərədə və digər Avropa ölkələrində inzibati islahatlar yuxarıdan-aşağıya yanaşma nəticəsində baş verirdisə, ABŞ-da aşağıdan yuxarıya doğru gedən bir proses idi. Müxtəlif qruplar, xüsusən də Milli Dövlət Qulluğu İslahatları Liqası peşəkar dövlət qulluğu üçün kampaniya aparırdı. Onların çox praktik məqsədləri var idi, lakin onların diskursları həm də mifik qüvvə kimi deyil, konkret fəaliyyət kimi müəyyən edilən "elmə" əsaslı bağlılığı da ortaya qoydu.

Harold Lasswellin yeni fənlərarası "siyasət elmləri" yaratmaq səyləri çox vaxt siyasət/idarəetmə dixotomiyasını və strateji planlaşdırmanı doğurur. Düzdür, siyasət elmlərinin qnoseologiyası 1950 və 1960-cı illərin davranışçı sosial elmləri ilə statistik metodlardan istifadə edərək xətti səbəb modelləşdirməyə sadıqdır. Bununla belə, Lassvel təkid edirdi ki, siyasət elmləri sadəcə tətbiq olunan sosial elmlər deyil. Onun metodoloji reseptinə xas olan pozitivizm dəyərləri analitik prosesin tərkib hissəsi kimi qəbul edən kontekstual oriyentasiya ilə balanslaşdırılmışdı. Onun nəzərdə tutduğu siyasət elmləri "demokratiyanın siyasət elmləri" olmalı idi. Demokratiya həm aydın liderliyə, həm də tənqidi müzakirələr aparmaq azadlığına ehtiyac duyur. Lassvelian sxemi hər iki aspektin sintezinə nail oldu.

Dövlət və bələdiyyə idarəetməsi

Dövlət idarəçiliyi qədim köklərə malik insan araşdırmasının predmetidir. İndiki təcrübənin əksinə olaraq, qədimlər biznesdən fərqli olaraq dövlət işlərinin idarə edilməsi ilə məşğul olurdular və çox vaxt Yunanıstanda olduğu kimi, ticarətə və biznesin idarə olunmasına nifrət edirdilər. Qədim imperiyalar mükəmməl dövlət strukturları yaratdılar və nəhəng ərazilərə nəzarət edən aparatı effektiv şəkildə idarə etdilər. Çin dünyaya ilk dövlət qulluğu sistemini təxminən iki min il əvvəl verdi, Roma İmperiyası isə bir çox müasir Avropa dövlətlərinin öz inkişafında borc götürdüyü idarəetmə strukturlarını (məsələn, icra hakimiyyətinin beş əsas agentliyə təşkili) təyin etdi (Ostrom, 1991).

Amerikada dövlət idarəçiliyinin öyrənilməsi və sistematik inkişafı, ancaq bir əsrdən çox yaşı olan bir fenomendir. Bu, həm praktikada, həm də nəzəriyyədə XX əsrdə hökumətin dəyişən təbiətinə davamlı olaraq uyğunlaşan bir tədqiqat sahəsidir. Dövlət idarəçiliyi çox vaxt ictimai və digər elmlərin ictimai problemlərə tətbiqi, beləliklə, fənlər arasında körpü kimi xarakterizə olunur.

Sahənin daimi "kimlik böhranı" ilə mübarizə (1960-cı illərdə Duayt Valdo tərəfindən irəli sürüldüyü kimi) və zamana uyğun cavablar axtarışında akademiklər və dövlət idarəçiliyi üzrə praktiklər ardıcıl olaraq bir neçə əsas məsələ üzərində düşünmüşlər. : Siyasət harada dayanır və idarəçilik harada başlayır? İşçiləri necə idarə etmək, həvəsləndirmək və qorumaq olar (siyasi həddi aşmaqdan)? Dövlət idarəetməsi özəl idarəetmədən nə ilə fərqlənir? Dövlət xidmətlərinin zəruri əhatə dairəsi nədir? Nə və nə qədər, mərkəzləşdirilmiş və ya mərkəzləşdirilməmiş olmalıdır? Dövlət sektoru eyni zamanda effektivliyə necə nail ola bilər? Kim idarə etməlidir və idarəetmə prosesində ekspertlərin rolu nədir? Əgər həqiqətən də varsa, ictimai marağın mahiyyəti nədir? Belə sualların bəziləri bu sahənin əsasını təşkil edən siyasi nəzəriyyə sahəsinə aiddir, digərləri isə dövlət idarəçiliyinin tətbiqi təcrübəsinin daha pragmatik qayğılarına aiddir.

Amerika dövlət idarəçiliyinin təkamülü zamanı bu suallar çox vaxt daha sadə, daha kəskin və bəzən ziddiyyətli şəkildə ictimai diskurs vasitəsilə tərtib olunurdu, çox vaxt müəyyən edilmiş zehniyyəti rədd edir və ya onu ikitərəfli terminlərlə ifadə edirdi (yəni, idarəetmə siyasətdən fərqlidir, dövlət idarəetmə özəl idarəçilikdən fərqli) və tez-tez sahənin inkişafı üçün güclü ritorika kimi istifadə olunur (Roberts, 1994).

Bu və ya digər formada Amerika dövlət idarəçiliyi nəzəriyyəsinin əsrlər boyu davam edən inkişafı zamanı əsas məsələlər həmişə idarəçi alimlər tərəfindən müxtəlif perspektivlərdən ifadə edilmişdir. İnzibati tədqiqatlarda heç vaxt sadə və yekun cavablar almasa da, bir neçə fikir zamanın ruhunu tutdu. İctimaiyyətin diqqətini cəlb edən hadisələr və problemlərlə katalizləşən bu cür ideyalar əhəmiyyətli miqdarda elmi səy və təbliğat apara bildi və hər biri bu sahənin təkamülündə bir eranı qeyd etdi. Məsələn, Frederik Taylorun sistemini (sənaye mağazalarının idarə edilməsi sistemi, məsələn, Lui Brandeys ("elmi idarəetmə" terminini işlətmis) kimi Proqressivlər tərəfindən dəmir yollarının məhsuldarlığını artırmaq və buna görə də gediş haqqı artımının qarşısını almaq üçün bir vasitə kimi baxırdı. Teylorun federal hökumətdən qovulması ilə nəticələnən üsulları ilə bağlı Konqresdə dinləmələrdən sonra Taylor və başqaları özəl sektorda bir çoxları tərəfindən geniş şəkildə mənimsənilən elmi idarəetmə konsepsiyalarını ictimailəşdirməyə davam etdilər (Wren, 1994). Eynilə, 1920-ci illərdə Uayting Uilyamsın insan münasibətləri modelinin (yəni sənaye sosiologiyası) inkişaf etdirilməsi sahəsində qabaqcıl işi, 1930-cu illərdə sosial elmlər əsaslı, əhəmiyyətli bir tədqiqat sahəsi olana qədər davam etmədi və bu zaman Harvarddakı tədqiqatçıların akademik səlahiyyətləri və M.I.T. Hawthorne tədqiqatları vasitəsilə bu model üçün iddia qaldırdı.

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsinin Təhlili

İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi, performans üçün insanları effektiv şəkildə idarə etmək üçün planlı bir yanaşmadır. Bu, daha açıq, çevik və qayğıkeş idarəetmə üslubu yaratmağı hədəfləyir ki, işçilər departamentlərin missiyalarını dəstəkləmək üçün əllərindən gələni edə biləcəkləri şəkildə həvəsləndiriləcək, inkişaf etdiriləcək və idarə olunacaqlar (Quinn, 1988). İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Hökumətin İdarəetmə Çərçivəsi çərçivəsində çoxdan formalaşmış bir vəzifədir. Bu vəzifə vasitəsilə hökumət yüksək səviyyədə işəgötürən olmaq öhdəliyini yerinə yetirir; işçilərin öhdəliyini təmin etməyə çalışır; və Hökumətə cəmiyyətə xidmət etmək üçün əlindən gələni etmək üçün işçi heyətini inkişaf etdirir və idarə edir.

Dəyişən icma gözləntilərinə cavab vermək o deməkdir ki, işçilərimizi daha yaxşı idarə etmək vəzifəsi həmişəkindən daha vacibdir - xidməti təqdim edən işçilərdir və personalın idarə edilməsinə yeni vurğu vasitəsilə müştəri xidməti və performans yönümlü mədəniyyət tədricən inkişaf edəcək (Hil, 1991). İnsan resurslarının idarə edilməsinin funksiyası işçiləri idarə etmək bacarığı ilə təmin etməkdir: səhiyyə, uçotun aparılması, irəli çəkilmə və yüksəliş, faydalar, kompensasiyalar və s. Funksiya, işəgötürənlərin faydası, uzunmüddətli məqsəd və planlara çatmaq üçün idarəetmə sistemi yaratmaqdır. İdarəetmə şirkətlərə uzunmüddətli məşğulluq məqsədlərini öyrənməyə, hədəfləməyə və həyata keçirməyə imkan verir. Hər hansı bir şirkət üçün insan resurslarının idarə edilməsində inkişaf etmək və inkişaf etdirmək üçün səmərəli qabiliyyətə malik

olması əsasdır (Ostrom, 1989). İnsan resurslarının təşkilati strategiyası və planlaşdırılması, insan resursları tələbləri ilə birlikdə müvafiq təşkilati strukturların mövcud olmasını və departamentin strateji planına uyğunlaşdırılmasını təmin etməkdən ibarətdir. Bu bu sahənin qiymətləndirilməsi vacibdir, çünki təşkilati strukturların keyfiyyəti və potensial öz növbəsində xidmətlərin göstərilməsinə təsir göstərir.

HRM həmçinin müvafiq HR İnformasiya İdarəetmə (HRIM) sistemləri ilə dəstəklənməlidir. Bu məqsədlə PERSAL təmizləmə strategiyasının və İnteqrasiya edilmiş Maliyyə İdarəetmə Sisteminin (İİS) tətbiqinin vacibliyi zəruridir. Belə bir strategiyanın, eləcə də IFMS-in həyata keçirilməsi üçün proseslər yaxşı gedir. Bu şöbələrə təşkilati strukturlarını uyğunlaşdırmaq, insan resurslarına ehtiyaclarını proqnozlaşdırmaq və insan resurslarının idarə edilməsi üçün lazımı məlumat bazalarını saxlamaq üçün etibarlı məlumat bazasına malik olmağa imkan verməlidir.

İnsan resursları aşağıdakıları idarə etmək üçün nəzərdə tutulmuşdur:

- ☐ İşçilərin Müavinətləri
- ☐ İşçilərin sağlamlığına qulluq
- ☐ Kompensasiya
- ☐ İllik, xəstə və şəxsi məzuniyyətlər
- ☐ İntizam
- ☐ Qeydlər (vergi məlumatları, kadr sənədləri və s.)
- ☐ İşə qəbul və işçilərin saxlanması strategiyaları

Dövlət idarəçiliyində insan resurslarının idarə edilməsinin rolu

Böyük Britaniyada, 1980-ci illərdə başlayan Mühafizəkar islahatlara qədər, dövlət idarəçiliyi, inzibati qaydaların mərkəzi hökumət tərəfindən müəyyən edildiyi və nisbətən az əhatə dairəsi olan ictimai təşkilatlar tərəfindən həyata keçirildiyi Veber mərkəzləşdirilmiş, iyerarxik dövlət xidmətləri modeli ilə sıx əlaqəli idi. Paternalizm, standartlaşdırma, iş təhlükəsizliyi, kollektivism, inkişafçı-humanizm və “nümunəvi işəgötürən” olmaq istəyi anlayışları insanların idarə olunmasının əsasını təşkil edən dəyərlər idi (Lupton və Shaw, 2001). NPM-ə əsasən, bu ənənəvi yanaşma, performans xələl gətirən, şəxsləri demotivasiya bir öhdəlik kimi görünməyə başladı. İnkişaf etmiş dünya üzrə hökumətlər tərəfindən əks etdirilən bir hərəkətdə, özəl sektordan əldə edilən insanların idarə edilməsinə dair “ən yaxşı təcrübə” kimi qəbul edilən anlayışlar, dövlət sektorunun can atmalı olduğu ideallar kimi qəbul edildi (Harris, 2004). Bu idxal modelinin əsas komponentlərindən bəziləri işçi heyəti üçün performans əsaslanan mükafatlar, məşğulluq xərclərinin azaldılması, təşkilatlara HRM sahəsində strateji qərarlar qəbul etmək səlahiyyətinin verilməsi, müştərilərin tələblərinə cavab vermək üçün çevikliyin artırılması, əmək münasibətlərinin fərdiləşdirilməsinin artırılması olmuşdur (Skalen, 2004).

Bunun üçün kritik məqam HR funksiyalarının ənənəvi inzibati rollarından uzaqlaşma və indiyə qədər olmadığından daha strateji şəkildə öz təşkilatlarında iştirak edə bilməsi fikri idi (Jaconelli və Sheffield, 2000). Lakin bu, iki mühüm məsələni gündəmə gətirir. Birincisi, HR funksiyası üçün “strateji” rol dedikdə dəqiq nə nəzərdə tutulur və ikincisi, onu dövlət sektoru kontekstində necə tətbiq etmək olar? Özəl sektorda HR funksional rollarına dair geniş konseptual ədəbiyyat, ümumiyyətlə, administrasiya ilə bağlı olan rollar və müəyyən mənada strateji olan rollar arasında fərq qoyur (Marchington və Wilkinson, 2005). Strateji rollar, ümumiyyətlə, inteqrasiya olunmuş HR strategiyalarının inkişafı, təşkilati strateji qərarların qəbulunda iştirak və təşkilati dəyişikliklərin idarə edilməsi kimi uzunmüddətli təsirləri olan fəaliyyətlərə yönəldilmişdir. İnzibati rollar, üzərində, digər tərəfdən, HR siyasətlərinin operativləşdirilməsi ilə əlaqəli rutin, reaktiv və taktiki vəzifələr və rifah və sənaye əlaqələri kimi işçilərin üzləşdiyi rollar kimi qəbul edilir (Boxall və Purcell, 2003).

Təcrübəli ədəbiyyatda konsensus ondan ibarətdir ki, daha strateji rola doğru hərəkət HR funksiyasının gələcəyi üçün vacib olmasa da, arzuolunandır (Ulrich və Beatty, 2001), halbuki empirik ədəbiyyatda əldə edilən nəticə budur ki, rol əksər təşkilatlarda HR funksiyaları əslində ilk növbədə inzibati və ya reaktiv olaraq qalır.

Reallıq ondan ibarətdir ki, demək olar ki, bütün təşkilatlarda HR funksiyası işçilərin, işəgötürənlərin və peşəkar normaların rəqabət aparən tələbləri arasında çoxlu və tez-tez ziddiyyətli

rollar oynamaq tələb olunur (Kamoche, 1994). Strateji HR funksiyalarının bir aydın “modelinin” özəl sektorda mövcud olduğuna dair heç bir sübut yoxdur. Dövlət sektoru tərəfindən qəbul edilə bilən konseptual və ya empirik olaraq Harris (2002) özəl sektorun HR rollarının dövlət sektorunun arzuladığı bir model kimi tutula biləcəyini sual edir, hətta tək bir modelin mövcud olduğunu fərz etsək belə. Ətraf mühitə daha yüksək dərəcədə açıqlıq, yüksək səviyyəli ictimai nəzarət və monitoring ilə birlikdə ictimai təşkilatlar özəl sektordan daha geniş maraqlı tərəflərə malikdirlər.

Bunlar özəl sektor firmaları üçün mövcud olan daha məhdud sayda sabit məqsədlərlə müqayisədə çoxlu məqsəd və prioritetlər gətirir. Bu, dövlət menecerləri üçün mürəkkəb və keyfiyyətə fərqli iş mühiti yaradır, burada yuxarıdan aşağıya, strateji və xətti planlaşdırma prosesləri, istər ümumi idarəetmədə, istərsə də HRM-də, uyğunlaşma qabiliyyətinə və idarəetmə qabiliyyətinə imkan verən daha artımlı yanaşmalardan daha az uyğun ola bilər (Ring and Perry, 1985). Əvvəlki tədqiqatlar, hər halda, hökumətlər tərəfindən dövlət sektorunun HR funksiyalarına tətbiq edilən məcburi izomorfizm proseslərinin onları daha strateji rola çevirmək kimi arzu olunan məqsədə nail olub-olmayacağına böyük şübhə ilə yanaşırdılar (Harris, 2004). Mərkəzi hökumət imperativlərinin bütün ictimai təşkilatlar üzərində davamlı hökmranlığı vasitəsilə audit və hədəflərin müəyyən edilməsi, resurslar üzərində mərkəzi nəzarətlə birləşərək, idarəetmənin ixtiyarına və ictimai təşkilatlar daxilində HR aktorlarına mövcud olan strateji seçim dərəcəsinə məhdudiyyətlər qoyur (Harel və Tzafrir, 2002). Chadwick və Cappelli (1999) iddia etdiyi kimi, menecerlər, bu halda HR menecerləri üçün mövcud olan məqsədyönlülük dərəcəsi kritiktir. Tarixən dövlət sektorunda HR funksiyası etibarlılıqdan məhrum olub və periferik funksiya kimi qəbul edilib. Resurslar üçün yarışan digər daha güclü qruplarla müqayisədə nisbətən gücsüzdür (Horton, 2003). Resursdan asılılıq nəzəriyyəsi təklif edə bilər ki, HR funksiyaları qiymətli resurslar üzərində nəzarəti əldə edə və saxlamasa, onların mövqeyi daha da zəifləyəcək (Jackson və Schuler, 1995).

Klingner (1993) HR-nin Fərdi hüquqlar və sosial ədalətlə rəqabət aparan səmərəlilik və cavabdehlik dəyərlərinin tarazlaşdırılmasında dövlət və bələdiyyə sektorunda ənənəvi rol strateji HRM çərçivəsində əsas diqqətin xərc və hesabatlılığa yönəlməsinə doğru dəyişir. Bununla belə, ənənəvi olduğu da iddia edilmişdir.

Dövlət sektoru dəyərləri HR funksiyasının roluna və fəaliyyətinə təsir etməkdə davam edir və işçilərlə rəftarda nümayiş etdirilən ədalətlik və “yaxşı işgötürən” anlayışı strateji təzyiqlərlə yanaşı kritik olaraq qalır (Farnham et al., 2003). Maraqlı tərəflər arasında kəşşən əlaqələr və ictimai hesabatlılıqla yanaşı qoyulan bu rəqabətli tələblərin mövcudluğu HR funksional rollarının həyata keçirildiyi mürəkkəb və ziddiyyətli şərait yaradır.

Məşğulluq münasibətlərinin idarə edilməsinə ənənəvi yanaşmaların nisbətən davamlı olduğu və getdikcə artan strateji rola qarşı güclü əks təzyiq göstərdiyi göstərilmişdir (Harris, 2004). Jackson və Schuler (1995) iddia etdiyi kimi, HRM institusionallaşmış mühitdə qurulmuş daha geniş təşkilati sistemə daxil edilmiş və yeni HRM yanaşmalarının mənimsənilməsinə qarşı təsirləri azaldan, xaricdən tətbiq edilən dəyişikliyə davamlı izomorf təzyiqlərə məruz qalan bir alt sistem kimi qəbul edilə bilər.

Bu kontekstdə HR funksiyasının rolunun “strateji” hesab edilib-edilməməsinə dair empirik sübutlar qeyri-müəyyəndir. Bəzi tədqiqatlar dövlət sektorunun HR funksiyalarının daha strateji rol qəbul etmədiyini irəli sürsə də (Teo və Crawford, 2005), HR funksiyalarının daha strateji rol qəbul etdiyinə dair bəzi əks sübutlar var; məsələn, Kelly və Gennard (1996) bəzi NHS HR direktorlarının strategiyanın hazırlanmasında iştirak etdiyini, Stock et al (1994) isə HR rolunun artan peşəkarlaşmasına doğru irəliləyişin sübutunu tapdı. İnsan Resursları rolları tamamilə yeni ictimai idarə gündəminə bu sahədir. HR rolunun hansı yollarla dəyişdiyini öyrənmək üçün daha çox araşdırma tələb olduğu yer dövlət və bələdiyyə idarəçiliyidir. Baxmayaraq ki, Boyne et al. (1999) dövlət sektorunda HRM-ə yanaşmaların geniş miqyaslı kəmiyyət sorğusu aparmışlar, bu tədqiqat HR departamentinin özünün oynadığı rolu təhlil etmir, ona görə də bu sahə gələcək tədqiqatlar üçün yetişmişdir. Dövlət idarəçiliyi islahatlarının daha geniş kontekstinə daxil olan bu sənəd HR funksiyalarının strateji rol hesab edilə bilən funksiyaları yerinə yetirib-yetirməməsi ilə bağlı davam edən müzakirələrə töhfə verməyə çalışır.

NƏTİCƏ

Bu tədqiqat dövlət və bələdiyyə idarəçiliyində HR funksiyasının idarə edilməsini araşdırmışdır. Nəticəmiz budur ki, HR davamlı bir dəyişiklik və təkamül dövründədir. HR rolunun getdikcə daha strateji xarakter almasına dair aydın sübutlar var, lakin bu rol ənənəvi HR rollarını əvəz etmir, əksinə, dövlət sektorunda HR-nin müxtəlifliyinə, çətinliyinə və mürəkkəbliyinə əlavə olunur.

Nəticələrimiz göstərir ki, dövlət sektorunda HRM daxilində dəyişiklik əvvəlki tədqiqatların təklif etdiyindən xeyli irəli gedib. Siyasət nöqtəyi-nəzərindən, hökumətin dəyişiklik gündəliyinin qüvvəyə mindiyi aydındır. Bununla belə, bəzi təşkilatlarda, məsələn, polisdə, funksiyanın bütün potensialının çətin və vaxt aparan prosedurlar tərəfindən geri çəkildiyinə dair sübutlar da var. Buna görə də, prosesin yükünü asanlaşdırmaq və azaltmaq üçün yeni yolların araşdırılmasına, eləcə də rol daxilindəki gərginlik və münaqişələrin necə həll oluna biləcəyinin daha ətraflı araşdırılmasına ehtiyac var.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. Dövlət və bələdiyyə idarəçiliyi. (2011). Dərslik. Bakı: "İqtisad Universiteti" Nəşriyyatı.
2. Əsgərov Z.A. Yerli özünüidarəetmənin nəzəri-hüquqi əsasları. (2009). Bakı: Dövlət Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası. N 3, s. 32-39.
3. Dibirova L.V., "Dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanları və onların fəaliyyət istiqamətlərinin nəzəri və metodoloji əsasları". (2022). Elmi iş beynəlxalq elmi jurnal, cild 16.
4. Storey J. New Perspectives on Human Resource Management. Routledge. (2018). London.
5. Adams, G.B., (1994), "Enthralled with modernity: the historical context of knowledge and theory development in public administration", in White and Adams (Eds), Research in Public Administration, Sage Publications, Thousand Oaks.
6. Bach, S. and Della Rocca, G. (2000). „The Management Strategies of Public Service Employers in Europe“. Industrial Relations Journal, 31, 2, 82-96.
7. Harris, L. (2004). UK Public Sector Reform and the „Performance Agenda“ in UK Local Government – HRM Challenges and Dilemmas. Paper to the HRM and Performance Conference, Bath University, April.
8. Horton, S. (2003). „Participation and Involvement: The Democratisation of New Public Management“. International Journal of Public Sector Management, 16, 6, 403-411.
9. Storey J. New Perspectives on Human Resource Management. Routledge. (2018). London.

A.A.Allahverdiyev

master student, Azerbaijan State University of Economics

Human resource management in state and municipal administration

Abstract

The management of human resources in state and municipal administration is of great importance, especially as it relates to the field of public administration. It is considered an internal structure that insures impartial treatment, ethical standards and promotes a value-based system. As the public sector modernizes and strives to become more efficient and cost-effective, the effective and strategic management of people is becoming increasingly important, and calls are being made for the HR function to play a more strategic role.

The quality of human resources is an important factor in a government's ability to fulfill its mandate. Human Resource Management (HRM) is important in terms of ensuring high level management of human capital and effective resolution of all issues related to this resource. These issues include compensation, recruitment and selection, performance management, organizational development, safety, health, employee motivation, communication, administrative support and

training. In this regard, this article examines the impact of HR function management in state and municipal administration.

Key words: public administration, disciplined administration, human resources management

А.А.Аллахвердиев

магистрант, Азербайджанский Государственный Экономический Университет

Управление человеческими ресурсами в государственной и муниципальной администрации

Резюме

Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении имеет большое значение, особенно в том, что касается сферы государственного управления. Это считается внутренней структурой, которая обеспечивает беспристрастное отношение, этические стандарты и продвигает систему, основанную на ценностях. По мере того, как государственный сектор модернизируется и стремится стать более эффективным и рентабельным, эффективное и стратегическое управление людьми становится все более важным, и раздаются призывы к тому, чтобы функция управления персоналом играла более стратегическую роль.

Качество человеческих ресурсов является важным фактором способности правительства выполнять свой мандат. Управление человеческими ресурсами (HRM) важно с точки зрения обеспечения высокого уровня управления человеческим капиталом и эффективного решения всех вопросов, связанных с этим ресурсом. Эти вопросы включают компенсацию, набор и отбор, управление эффективностью, организационное развитие, безопасность, здоровье, мотивацию сотрудников, коммуникацию, административную поддержку и обучение. В связи с этим в данной статье рассматривается влияние управления кадровой функцией в системе государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: государственное управление, дисциплинированное управление, управление человеческими ресурсами.