

H.İ.Həmidov
i.e.n., dosent, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
h.hamidov@unec.edu.az
G.V.Cabarlı
magistrant, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
cabarligunay00@gmail.com

Məqalə redaksiyaya daxil olub 12.03.2025

The article was received by editorial board on 12.03.2025

Статья принята к печати 12.03.2025

İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ PERSPEKTİVİNDƏN FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNİN ƏHƏMİYYƏTİ

Xülasə

Məqalədə insan resurslarının idarə edilməsi perspektivindən fəaliyyətin qiymətləndirilməsi əhəmiyyəti araşdırılmışdır. Performansın qiymətləndirilməsi təşkilati məqsədlərə nail olmaq və məqsədlərə fərdi töhfələri müəyyən etmək üçün son dərəcə vacibdir. Qiymətləndirmə siyasində təşkilatlar daxilində çoxşaxəli ünsiyyət qurmaq və təşkilati inkişafa töhfə verməklə şəxsi inkişaf əldə edilir. Qurumlar məqsədlərinə nail olub-olmamalarına nəzarət etmək və qiymətləndirmək üçün fəaliyyətin qiymətləndirilməsi meyarlarından istifadə edirlər.

Açar sözlər: *insan resurslar, prinsip, mahiyyət, qiymətləndirmə, fəaliyyət, idarəetmə, təşkilat.*

GİRİŞ

Biznes Proses Konsepsiyasının hazırlanması prosesin təhlili və iş təsvirləri bu gün effektiv bir üsuldur. Müxtəlif idarəetmə yanaşmalarının uğurla həyata keçirilməsi prosesin uğurlu təhlilindən və işin təkmilləşdirilməsindən asılıdır. Davamlı təkmilləşdirmək üçün prosesləri müəyyən etmək və onların təriflərini nəzərdən keçirmək lazımdır. Girişləri məqsədyönlü nəticələrə çevirmək üçün tətbiq olunan bütün proseslərdən ibarət fəaliyyətlərin məcmusudur. Bu fəaliyyətlərə insan və ya maşın elementləri də daxildir. Bu elementlərin köməyi ilə hədəflərə çatmaq mümkündür. Başqa sözlə desək, proses girişləri çıxışa çevirən bir-biri ilə əlaqəli və interaktiv fəaliyyətlər toplusu kimi müəyyən edilə bilər.

Proses anlayışı mahiyyətə sistem anlayışı ilə üst-üstə düşür. Proses bir sıra əməliyyatlardır; Onu sistem daxilində axın kimi də təyin etmək olar. Proseslər, sistemlər kimi, transformasiyanı, yəni girişlərdən fərqli çıxışları təmin edir. Bütün bu təriflər birləşdirildikdə, proses müəyyən girişləri cəlb edən və nəticələr çıxaran əlavə dəyər söyləri ilə xarakterizə olunan bir-biri ilə əlaqəli biznes fəaliyyəti kimi müəyyən edilə bilər. Proses daxili və ya xarici müştərinin tələbi, məlumatı və ya xammalı ilə başlayan və bu girişə dəyər əlavə etməklə hədəflənmiş məhsul (məhsul və ya xidmət) istehsal edən bir sıra bir-biri ilə əlaqəli addımlar və əməliyyatlar kimi müəyyən edilir. Başqa sözlə, proses daxili və xarici müştərilər üçün əlavə dəyər təmin edən nəticələr çıxaran müəyyən edilə bilən, təkrarlana bilən və ölçülə bilən əməliyyatlar toplusudur. Daha konkret desək, o, verilmiş giriş dəstini müştərilər üçün faydalı nəticələr toplusuna çevirir. Proseslər bəzi əsas xüsusiyyətlərə malikdir. Bunları “identifikasiya oluna bilən, ölçülə bilən, təkrarlana bilən, idarə oluna bilən və əlavə dəyər yaradan” kimi sadalamaq olar (Dymora, P., Koryl, M. & Mazurek, M., 2019). İnsan resurslarının idarə edilməsi biznesin ən qiymətli aktivliyi olan işçilərin ən yaxşı idarə edilməsinə, inkişafına və qiymətləndirilməsinə diqqət yetirir. Bu idarəetmə prosesi işçilərin işə götürülməsindən tutmuş təqaüdə çıxmasına qədər bir çox vəzifə və prosesləri əhatə edir. İnsan resurslarının yaxşı idarə edilməsi işçilərin məmnuniyyətini və sədaqətini artırır, eyni zamanda biznesin ümumi fəaliyyətinə müsbət mənada birbaşa təsir göstərir.

NƏZƏRİ YANAŞMALAR

Toker (2022), tədqiqatına görə, performansın qiymətləndirilməsi fərdi işçilərin fəaliyyətinin sisteməlik ölçülməsi və qiymətləndirilməsidir. Bu qiymətləndirmə işçilərin inkişafının istiqamətləndirilməsi, təlim və karyera planlaması, təminat və yüksəlmə qərarları kimi bir çox mühüm insan resursları qərarlarının əsasını təşkil edir. Bizneslər üçün performansın qiymətləndirilməsi təşkilati məqsədlərə və strateji planlaşdırma proseslərinə nail olmaqda mühüm rol oynayır.

İşçilərə verilən tapşırıqların işçilər tərəfindən nə dərəcədə yerinə yetirildiyini və ya işçilərin öz işlərini yerinə yetirmə qabiliyyətinin müəyyən edilməsi bu gün təşkilatların üzləşdiyi ən mühüm problemlərdən biridir. Bu problem təşkilatlarda performans anlayışının sürətlə əhəmiyyətinə səbəb olmuşdur.

Yurtay, (2020) araşdırmasında vurğulamışdır ki, performans təşkilatlarda menecerlər üçün vacib məsələdir və işçinin iş davranışının nəticəsidir. Performans, bir işçinin və ya qrupun əlaqəli olduqları bölmənin və təşkilatın məqsədlərinə keyfiyyət və kəmiyyət təhfiələrinin ümumi ölçüsü kimi müəyyən edilə bilər. Buna görə də, fərdi iş performansı təşkilat üçün vacibdir. Təşkilat həmçinin fərdi işçilərin performansının güclü və ya zəifliyindən təsirlənəcək. Təşkilatın fəaliyyətini artırmaq menecerin vəzifəsi olduğundan, işçilərin performansını artırmaq da menecerin vəzifəsidir. Rzayev, (2004) araşdırmasına görə, performans insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində tez-tez istifadə olunan bir anlayışdır, lakin onun sərhədləri və məzmunu kifayət qədər izah edilməmişdir. Aşağıda müxtəlif müəlliflər tərəfindən ifadə anlayışının müxtəlif tərifləri verilmişdir; Performans, fərdin onun üçün müəyyən edilmiş və onun xüsusiyyətlərinə və qabiliyyətlərinə uyğun olan bir işi məqbul hədlər daxilində yerinə yetirməsi kimi müəyyən edilə bilər. Performans fərdin, qrupun və ya müəssisənin həmin iş ilə qarşıya qoyulan hədəfə çatma biləcəyi, başqa sözlə, nə təmin edə biləcəyinin kəmiyyət (kəmiyyət) və keyfiyyət ifadəsidir. Təşkilati davranış baxımından performans işçinin təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün vəzifəsi ilə bağlı hərəkətləri və prosesləri nəticəsində əldə etdiyi məhsuludur.

TƏHLİL

Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi biznes müəssisələrində formal qiymətləndirmədir və adətən müəyyən edilmiş cədvəl əsasında hər 3-6 aydan bir keçirilir. Fəaliyyətin qiymətləndirilməsində menecer və işçi işçinin fəaliyyətini birgə qiymətləndirirlər. Bu görüşdə işçi və menecer işçinin yaxşı fəaliyyət göstərdiyi sahələr və onun təkmilləşdirilməsi lazım olan sahələri müzakirə edirlər.

Performansın qiymətləndirilməsindən dərhal sonra inkişaf görüşləri də müntəzəm olaraq keçirilir. Bu görüşlərdə menecer və işçi işçinin bacarıq və təcrübəsini inkişaf etdirməli olduğu sahələri müəyyənləşdirir. İnkişaf planlarında menecer və işçi işçinin işdə inkişafına kömək edəcək xüsusi fəaliyyətləri müəyyənləşdirir. Bu fəaliyyətlərə təlim kursları, universitet proqramları, genişləndirilmiş iş öhdəlikləri və iş rotasiyaları daxil ola bilər. İnkişaf görüşləri işçinin cari işini daha yaxşı yerinə yetirməsinə imkan verəcək bacarıqların inkişafı ilə bağlı həm menecerin, həm də işçinin fikirlərini əks etdirməlidir. İnkişaf planı işçinin karyera məqsədlərini də əks etdirməlidir (Əhmədov A., 2023).

İşçilərin performans səviyyələrini müəyyən etmək üçün istifadə olunan bir çox fəaliyyət qiymətləndirmə metodları mövcuddur. Bu üsullardan bəziləri fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin ilk əhəməvi üsullarındandır. Onlardan bəziləri əhəməvi üsulların çatışmazlıqları aşkar edildikdən sonra işlənilib hazırlanmış müasir üsullardır.

Ən çox istifadə olunan performans qiymətləndirmə üsulları:

1. Qrafik Ölçmə Metodu: Ən qədim və ən çox istifadə edilən performans qiymətləndirmə üsuludur. Qiymətləndirici işin keyfiyyəti, texniki bilik, komanda ruhu, pünktuallıq və təşəbbüskarlıq kimi meyarlara görə birdən beşə qədər bal verərək ən yaxşı və ən pis kriteriyaları müəyyənləşdirməyə çalışır. Bu metodun bir neçə variantı var.

Ən məşhur və geniş istifadə olunan formada, qiymətləndirməni aparacaq ən yaxın rəhbərlərə qiymətləndiriləcək hər bir şəxs üçün çap forması verilir və onu doldurmaları xahiş olunur. Bu formada işçinin malik olması olduğu keyfiyyətlər və bu keyfiyyətlərin müxtəlif dərəcələrini göstərən rəqəmlər və ya əla, yaxşı, zəif və s. yazılır. Hər bir sifətə ədədi qiymət də verilir.

Qiymətləndirmə səlahiyyətli vəzifəli şəxs tərəfindən uyğun hesab etdiyi yeri qeyd etməklə aparılır. Ümumi qiymətləndirmə nəticəsi bütün meyarlar üçün verilən dəyərləri əlavə etməklə tapılır. Hər bir təbəçinin digəri ilə nə qədər uğurlu olduğunu müəyyən etmək üçün ümumi ədədi dəyərlər bir-biri ilə müqayisə edilir.

Qrafik ölçmə metodunun bəzi çatışmazlıqları da var. Qiymətləndirmə formasında istifadə olunan sifətlərin təsiri qiymətləndirməni edənlərdən asılı olaraq dəyişə bilər. Bəziləri üçün çox yaxşı hesab edilən performans digərləri üçün orta və ya qeyri-adekvat sayıla bilər.

2. Kritik Hadisə Metodu: Bu üsulda qiymətləndirici işçilərin işlərini yerinə yetirərkən həddindən artıq müsbət və mənfi davranışlarını müəyyən edir. Bu müşahidə edilən davranışlara kritik hadisələr deyilir. Bunun səbəbi, onların biznesin uğur və ya uğursuzluğuna birbaşa təsiridir. Kritik hadisə metodunun hazırlanması uzun müddət tələb edir. Bununla belə, qiymətləndirilən işçinin zəif və çatışmazlıqlarını asanlıqla müəyyən etmək və qiymətləndirməni aparan şəxsə etibarlı rəy vermək baxımından faydalıdır.

Bu üsulda qiymətləndirmə aparacaq nəzarətçilərdən qiymətləndirmə dövründə qiymətləndirəcəkləri hər bir tabeliyində olanların uğur və ya uğursuzluğunu göstərən maraqlı hadisələri vərəqə qeyd etmələri xahiş olunur. Metod müharibə zamanı müşahidələr və təcrübələrdən ilhamlanıb. Müharibə missiyasını yerinə yetirən təyyarəçilərin uğur və ya uğursuzluğuna təsir edən kritik hadisələr və davranışlar diqqətlə izlənilib, aidiyyəti şəxslərlə aparılan müsahibələr vasitəsilə "kritik hadisələrin siyahısı" hazırlanıb. Daha sonra məmurların bu siyahıda yazılan kritik hadisələrlə uyğun və ya uyğun olmayan davranışları müəyyən edilərək qiymətləndirilib. Bu üsulda qiymətləndirmə qiymətləndirmə zamanı təəssürlərə deyil, bütün dövr ərzində aparılan müşahidələrə və konkret hadisələrə əsaslanır. Digər tərəfdən, kritik insident metodunda müşahidə olunan neqativ hadisələri narahat edən şəxsə xatırlatmaq təbəçiliyində olan şəxsə öz davranışını düzəltməyə imkan verir. Metodun çatışmazlıqları da var. Bu yanaşma nəzarətçidən gündəlik və ya ən azı həftəlik olaraq təbəçiliyində olanların kritik hərəkətlərini və davranışlarını qeyd etməyi tələb edir.

3. Məcburi Seçim Metodu: Qrafik ölçmə metodunda müsbət qiymətləndirmə meylinin qarşısını almaq üçün qiymətləndiriciyə bəzi ifadələr verilir ki, onlardan hansının ən yüksək balla sahib olduğunu təxmin etmək asan deyil və qiymətləndirici onlardan birini seçməyə məcbur edilir. onlar. Metod ucuz, asan və praktikdir. Bu metodun ən mənfi tərəfi odur ki, ifadələr bəzən işçiləri şübhələndirir.

4. Təsviri Mətn Tipi Qiymətləndirmələr: Qiymətləndirici işçinin uğurlu və uğursuz tərəflərini, güclü və zəif tərəflərini yazaraq müəyyən edir. O, həmçinin bəzi təkliflər verə bilər. Metodun ən zəif tərəfi qiymətləndirmədə istifadə olunan standartların müxtəlif olmasıdır. O, həmçinin subyektiv qiymətləndirmələrə və mühakimələrə açıqdır.

5. Müqayisə üsulları: Bu üsullarda işçilər bir-biri ilə müqayisə edilir. Nəhayət, işçilər ən yaxşıdan ən pisə doğru sıralanır. Ən çox istifadə edilən müqayisə üsulları sıralama metodu, alternativ sıralama metodu və başdan-başa müqayisə üsuludur.

360 dərəcə qiymətləndirmə yanaşması çərçivəsində qəbul edilən əsas fikir, səkkiz əsas bacarıq sahəsində işçilərin fəaliyyətinin çoxşaxəli monitorinqidir.

Bu qiymətləndirmə metodunun əsası bütün təşkilatın və onun bütün işçilərinin və fəaliyyətlərinin davamlı olaraq qiymətləndirilməsinə əsaslanır. Bu üsulda təşkilatda hər bir hərəkət hamı tərəfindən idarə olunur.

Bu üsulla bir təşkilatda performans arxitekturasının yaradılmasının üstünlükləri aşağıdakı kimi sıralana bilər (Rzayev Q., 2004):

- işçilərin performansını yaxşılaşdırmaq üçün çox yönlü rəy təqdim edir,
- işçilər və müştərilər arasında ünsiyyət səviyyəsi haqqında məlumat verir,
- təşkilatda şəxsi münasibətlərin inkişafı üçün zəmin hazırlayır,
- çoxlu qiymətləndiricilərə imkan verir,
- işçilərə işlərinin ətrafdakılar tərəfindən necə qəbul edildiyini görməyə imkan verir,
- nəzarətçilər işçilərin bacarıqları haqqında daha ətraflı məlumat əldə edir,
- onlar iş üçün fəhlə deyil, işçi üçün iş yaratmağa xidmət edirlər.

NƏTİCƏ

Qiymətləndirmə işçinin fəaliyyətinə, uğuruna və ya uğursuzluğuna dair mühakimə yürütməkdir. Obyektiv, ədədi dəyərlərə əsaslanan işçinin qiymətləndirilməsi işçinin öz işində səriştəlilik səviyyəsini ortaya qoyur. Buna görə də, işçinin öz işində nə qədər uğurlu olduğunu müəyyən etmək üçün fəaliyyətin qiymətləndirilməsi lazımdır.

İşçinin öz işini performans standartlarına uyğun yerinə yetirib-yetirməməsi həm də fəaliyyətin qiymətləndirilməsi nəticələrinin necə istifadə olunacağını müəyyən edir. Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi nəticəsində işçilərə işlərində qazandıqları uğurlara görə müxtəlif mükafatlar və mükafatlar verilə bilər, eləcə də yüksəliş və ya məzuniyyət kimi qeyri-maddi faydalar verilə bilər. Uğursuzluq halında işçinin təlim ehtiyacları müəyyən edilə və uğursuzluqlar olan sahələrdə çatışmazlıqlar aradan qaldırıla bilər.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat:

1. P.Dymora, M.Koryl, & M.Mazurek. (2019). Process Discovery in Business Process Management Optimization. Information, 10(9), 270.
2. A.Əhmədov. (2023). Biznes proseslərinin müəyyənləşdirilməsi və həyata keçirilməsinin təşkilatın idarə edilməsində rolu, PAHTEI-Proceedings of Azerbaijan High Technical Educational Institutions, 28.(05):.360-374.
3. Q.Rzayev. (2004). Mühəsibat uçotunun beynəlxalq standartları və maliyyə hesabatı. Dərs vəsaiti. – Bakı: “Adiloğlu”.
4. A.Toker. (2022). Sosial Bilimlerde Nitel Veri Analizi İçin Bir Kılavuz. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 51 (1), 319-345.
5. Y.Yurtay. (2020). Gösterge Panelinin Tedarik Zinciri Yönetimi Bağlamındaki Karar Süreçlerine Etkisi Üzerine Bir Ampirik Araştırma. Doktora Tezi İşletme Enstitüsü, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

H.I.Hamidov

associate professor, Azerbaijan University of Economics

G.V.Jabarli

master student, Azerbaijan University of Economics

The importance of performance evaluation from the perspective of human resources management

Abstract

The article examines the importance of performance evaluation from the perspective of human resources management. Performance evaluation is extremely important for achieving organizational goals and determining individual contributions to goals. Through evaluation, personal development is achieved by establishing multifaceted communication within organizations and contributing to organizational development. Organizations use performance evaluation criteria to monitor and evaluate whether they have achieved their goals.

Keywords: *human resources, principle, essence, evaluation, activity, management, organization.*