

DOI: <https://doi.org/10.36719/2789-6919/15/26-28>**Mirzəbala Təbrük oğlu Poladov**

Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti

doktorant

mirze.poladov@list.ru

ANALİTİKANIN ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏKMİLLƏŞDİRMƏSİNDƏ ROLU

Xülasə

Texnologiyasının sürətlə inkişaf etməsi nəticəsində formalaşan informasiya əsrində məlumatların əlaqələrin qurulmasının asanlaşması, axınının sürətlənməsi, elmin öz inkişafının pik həddinə çatması və s. kimi amillərin nəticəsində idarəetmə kimi sahələr hərtərəfli inkişaf etməyə başlamışdır. Şirkətlər müasir dövrün imkanlarına və tələblərinə uyğun olaraq klassik idarəetmə nəzəriyyələrindən birdəfəlik uzaqlaşmaq və hazırki dəyişim sürətinə uyğunlaşmaq fikrini qəbul etməlidirlər. Son 90 il ərzində İRİ baş vermiş bir sıra köklü dəyişikliklər nəticəsində İRİ əməliyyat yönümlüdən strategiya yönümlü istiqamətə doğru hərəkət etmişdir.

Açar sözlər: İnsan potensialı, insan resursları, analitika, əmək, iş

Mirzabala Tabrik Poladov

Azerbaijan State Oil and Industrial University

PhD student

mirze.poladov@list.ru

The role of analytics in improving labor relations

Abstract

In the information age formed as a result of the rapid development of technology, it is easier to establish connections, speed up the flow of information, reach the peak of the development of science, etc. As a result of such factors, areas such as management began to develop comprehensively. Companies must accept the idea of moving away from classical management theories and adapting to the current speed of change according to the opportunities and requirements of the modern era. Over the past 90 years, HRM has moved from an operation-oriented to a strategy-oriented direction as a result of a series of radical changes.

Keywords: Human potential, human resources, analytics, labor, business

Giriş

Bu gün müəyyən qədər təcrübəyə və maliyyə resurslarına sahib, dəyişikliklərə effektiv şəkildə reaksiya verən və daima inkişafa köklənən təşkilatların öz fəaliyyətlərinə data analizini tətbiq etmə şansı digər şirkətlərə nisbətən daha yüksəkdir. “Big Data” kimi adlandırılan, “verilənlər”, “məlumatlar”, “informasiyalar” kimi mənaları olan bu termin günümüzdə aktualdır (Sant, 2016: 91).

İR analitikası nədir və onun tətbiqi hansı üstünlükləri vəd edir?

İRİ-nin konsepsiyası daha effektiv və məhsuldar töhfə verən mexanizm hazırlamaq və bununla şirkətin məqsəd və vəzifələrinin yerinə yetirilməsini təmin etməkdir. Bu gün bütün şirkətlərdə İR departamentinin olması heç də təsadüfi deyil. İR və onunla bağlı proseslər rəqabət üstünlüklərinə sahib olmaq və şirkətlərin fəaliyyətlərini uğurla davam etdirə bilmələri üçün kifayət qədər aktual xarakter daşıyır.

Hazırda İRİ sahəsində yeni bir tendensiya - İR analitikası gündəmdədir. İR analitikası, etibarlı informasiyalarla əlaqəli olan İR-nin idarə edilməsinə istiqamətləndirilmiş bir fəaliyyətdir. İR analitik modelləri işçiləri və bundan əlavə yeni namizədləri statistik modellər vasitəsi ilə daha yaxşı tanımaq, işə qəbul və işdən sonrakı proseslərdə düzgün qərar qəbul etməyə imkan verir. Keçən son 100 il ərzində İRİ əməliyyat yönümlüdən strategiya yönümlü istiqamətə doğru hərəkət etmişdir

(Bersin, O'Leonard, Wang-Audia, 2013). Hazırkı dövrdə isə data yönümlü İRİ aktualdır. Bu günki dövrdə “Royal Dutch Shell”, “IBM” “Google”, “Facebook”, “Xerox”, “Juniper Networks”, “Instagram” kimi müxtəlif sahələrdə dünyanın öndə gedən şirkətləri data analitikasından, həmçinin İR analitikasından effektiv istifadə edirlər. “IBM” işçi anketlərini və testlərin nəticələrini menecerlərin qiymətləndirilmələri ilə müqayisə etmiş, satış sahəsində müvəffəqiyyətli olmaq üçün ən vacib xarakteristikanın əslində “emosional cəsarət” olduğunu müəyyən etmişdir. Bu kriteriyalara uyğun olan namizədləri işə cəlb edən “IBM” tezliklə satışlarının həcmi yüksəltmişdir. Data üzərində qurulmuş bir şirkət olan hamımızın yaxşı tanıdığı – “Google” də İR analitikasından istifadə etməklə işə qəbul proseslərini qiymətləndirir. “Deilotte” institunun apardığı araşdırma İR analitikasından istifadə edən təşkilatların, istifadə etməyən təşkilatlara görə əhəmiyyətli bir üstünlüyə sahib olduğunu ortaya qoymuşdur. Araşdırmaya görə, fəaliyyətləri zamanı qəbul etdikləri qərarları dəstəkləmək üçün İR analitikasından istifadə edən təşkilatların, digər təşkilatlara nisbətən üç illik orta qazancı 82%-ə qədər daha yüksək olur (Agarwal, 2018: 33).

Üst səviyyə işəgötürənlər institutu (Top Employers Institute) və “Bright & Company | HR Strategy”-nin 2016-ci ildə birgə reallaşdırdığı araşdırmada dünya üzrə 200 şirkət arasında sorğu keçirilmişdir. “Bright & Company | HR Strategy” İR, sorğu və anketlər, eyni zamanda analitika ilə bağlı kifayət qədər təcrübəyə və biliklərə sahib olduğundan, sorğunun nəticələrini dərindən araşdırmağa nail olub. Analitikadan yüksək səviyyədə istifadə edən (I qrup) və analitikadan istifadəyə yeni başlayan (II qrup) 200 təşkilat arasında sorğu aparılmış - onların təcrübələri, tətbiqləri, istifadə etdikləri metodlar sorğu nəticəsində öyrənilmişdir.

Şirkət rəhbərləri adətən öz çalışanlarına yüksək səviyyədə investisiya qoyurlar, lakin, İR menecerlərinin əksəriyyəti işçilərə qoyulan bu cür sərmayələrin dəyərini və gəlirlərini “sübut edə bilmirlər”. Lakin, mövcud rəqabət mühitində şirkət rəhbərləri və İR menecerləri İR inkişaf etdirmək üçün İR analitikasını qəbul etməlidirlər (Reddy, 2017: 649).

Adətən əksər təşkilatların İR analitikasının imkanlarını mənimsəməsi çətin olur. “Deloitte” institutu tərəfindən 2018-ci ildə aparılan “Qlobal İnsan Kapitalı Tendensiyaları” araşdırması çərçivəsində 124 ölkədəki 11.000 iş adamı və İR meneceri arasında sorğu keçirilmişdir. Sorğuda iştirak edənlərin 84%-i yəni təxminən 9.420 nəfəri, İR xərclərini idarə etmək üçün analitikadan istifadəni vacib hesab edərək, İR analitikasının tətbiqi nəticəsində əldə edilən nəticənin yüksək olduğunu vurğulamışdır (Agarwal, 2018: 18). İR analitikasının tətbiqi zamanı dataların təhlükəsizliyi məsələləri də vacib rol oynayır. Belə ki, işçilərin əksəriyyəti məlumatların kibernetik hücumlara qarşı həssas ola biləcəyindən qorxur, yəni onlara aid məlumatların ələ keçirilməsindən ehtiyat edirlər. Sorğuda iştirak edən şirkətlərin 75%-i məlumatların mühafizəsinin vacibliyini qəbul etsə də, onlardan yalnız 22%-i işçilərin məlumatlarını qorumaq üçün yüksək səviyyəli mexanizimlərə malikdir (Agarwal, 2018: 76).

Uğurlu İR analitikası tətbiq etmək üçün hansı addımlar atılmalıdır? Analitika təşkilati strategiyanın mərkəzini təşkil edir. Bu baxımdan atılmalı olan ilk addımlardan biri, bütün məlumatları idarə etmək və təhlil etmək üçün düzgün strategiya və texnologiyaya investisiya qoymaqdır. “Bright & Company | HR Strategy” İR analitikasının tətbiqinə başlamaq istəyən və ya bu haqqda öyrənmək istəyən təşkilatlara bir sıra önəmli tövsiyələr təqdim etmişdir:

1. İş proseslərinin yaxşılaşdırılması İR analitikasının tətbiqi ilə reallaşdırılmalıdır;
2. İR analitikası tətbiqləri şirkətin strategiyasına uyğun olmalıdır;
3. Əmin olun ki, həm İR ilə bağlı, həm də təhlil etməyi hədəflədiyiniz digər istiqamətlər ilə əlaqədar olan məlumatlarınız dəqiq və etibarlıdır;
4. Məlumatların məxfiliyi və idarə olunması prosesləri cəlb edilmiş bütün tərəflərlə öncədən mübahisə edilməli, qərarlar qəbul edilməli daha sonra isə məlumatların toplanmasına və təhlilinə başlamazdan əvvəl dəqiq sənədləşdirilməlidir;
5. Məlumatlar və ya datalar ehtiyac olarkən istifadə etmək məqsədilə prosesə öncədən cəlb edilmiş bütün tərəflərə əlçatan olmalıdır;
6. İR analitikasının təhvil tarixi dəqiq müəyyənləşdirilməlidir və s. (Top Employers Institute and Bright & Company, 2016: 9).

Nəticə

Artıq İRİ-də əsas hədəf - “şirkətə ən bacarıqlı, bilikli insanları hansı yolla cəlb etməli və həmçinin qarşıya qoyulmuş ortaq bir məqsədə çalışanlarla birlikdə necə sahib olmalı?” sualına cavab vermək olmalıdır; Şirkətlər İR analitikası sahəsində kifayət qədər bacarıqlara sahib olan analitikləri fəaliyyət proseslərinə daxil etməlidirlər; İR menecerləri şirkətin ehtiyaclarını ödəmək üçün İR analitikasını təşkilati məzmununa, hədəfə və mövcud strategiyasına uyğunlaşdırmalıdır; İR analitikasından istifadə zamanı datalar etibarlı və dəqiq olmalıdır; Şirkət rəhbərliyi işçilərə də müştərilərə qarşı olduğu kimi həssaslıqla yanaşmalı, onların motivasiyasını və şirkətə olan etimadını artırmaq üçün addımlar atılmalıdır;

Ədəbiyyat

1. Sant, S. (2016). A study on the HR analytics competitive advantage for organization as a HR strategy. *Journal of Advances in Business Management*. 2, 91 p.
2. Bersin, J., O'Leonard, K., Wang-Audia, W. (2013). High-impact talent analytics: Building a world-class HR measurement and analytics function, Bersin by Deloitte.
3. Agarwal, D., Bersin, J., Lahiri, G., Schwartz, J., Volini, E. (2018). *Global Human Capital Trends: The rise of the social enterprise*, 114 p.
4. Reddy, P. (2017). HR analytics-An effective evidence based HRM tool. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), p.23-34.
5. Top Employers Institute and Bright & Company | HR strategy. (2016). *Organising for HR Analytics Success Results of the HR Reporting & Analytics Study*. 26 p.

Rəyçi: i.ü.f.d. Kamran İsayev

Göndərib: 11.09.2022

Qəbul edilib: 04.11.2022