

<https://doi.org/10.36719/2663-4619/109/14-19>

**Fərid Mehdiyev**

Azərbaycan Dövlət Aqrar Universiteti  
iqtisad elmləri üzrə fəlsəfə doktoru  
farid.mehdiyev84@gmail.com

**Əli Vəliyev**

Azərbaycan Texnologiya Universiteti  
vlyv248@gmail.com

## İşgüzar münasibətlərin yeni formaları və inkişaf meyilləri

### Xülasə

Çağdaş dünyamızda bir çox sahələrdə qloballaşma meyilləri artıq mədəniyyət və məişətimizdə mental ənənələrimizə zənginlik gətirməkdədir. Əvvəlcə ailədən, ata-ananın verdiyi tərbiyədən qaynaqlanan davranış vərdişləri sonralar uşaq bağçasında, məktəbdə və əmək kollektivlərində daha da cilalanır və yeni çalarlar ərz edir. Harada işləməsindən asılı olmayaraq, insan davranış qaydalarına, etik normalara riayət edirsə, şəxsi nümunəsi ilə seçilirsə, ətraf aləmdə artıq özü haqqında müsbət fikir formalaşdırır. Əmək kollektivlərinə, istər istehsalat, yaxud biznes dünyasına yeni üzv olmuş hər bir şəxs əgər işində uğur qazanmaq istəyirsə, o, birinci növbədə işgüzar mədəni etiketlərin "qızıl" qaydalarını bilməlidir.

Məqalədə müasir işgüzar münasibətlərin yeni formaları, xüsusilə uzaqdan iş rejimi, freelans əməkdaşlıqlar və dayanıqlı inkişaf prinsiplərini təhlil edilir. Elmi yenilik kimi dayanıqlı inkişaf meyillərinin iş mühitində tətbiqi vurğulanır.

**Açar sözlər:** işgüzar davranış, iş modeli, rəqəmsal texnologiyalar, iş mədəniyyəti, sosial məsuliyyət

**Farid Mehdiyev**

Azerbaijan State Agricultural University  
Doctor of Philosophy in Economics  
farid.mehdiyev84@gmail.com

**Ali Veliyev**

Azerbaijan University of Technology  
vlyv248@gmail.com

## New Forms of Business Relations and Development Trends

### Abstract

Globalization trends in many areas of our modern world are already enriching our mental traditions in our culture and everyday life. At first, behavioral habits originating in the family and upbringing given by parents are later clarified and new shades appear in kindergarten, school and work collective. Regardless of where he works, if a person observes the rules of conduct and ethical standards, if he is distinguished by personal example, he already forms a positive opinion of himself in the surrounding world. Each person who is a new member of work collectives, whether in the sphere of production or business, if he wants to succeed in his work, must first of all know the "golden" rules of business cultural etiquette.

The article analyzes new forms of modern business relationships, especially remote work, freelance collaborations, and the principles of sustainable development. The application of sustainable development trends, such as scientific innovation, in the work environment is emphasized.

**Keywords:** business behavior, business model, digital technologies, business culture, social responsibility

## Giriş

Son illərdə işgüzar münasibətlərin inkişafında mühüm dəyişikliklər baş verir. Ənənəvi iş modelləri texnoloji yeniliklər, rəqəmsallaşma, və qlobal əmək bazarının dinamikası fonunda yenilənir. Bu prosesdə müasir işəgötürənlər işçiləri üçün daha çevik, rahat və motivasiyaedici iş şəraiti yaratmağa çalışır. Əsasən rəqəmsallaşmanın geniş tətbiqi, hibrid iş modellərinin istifadəsi və yenilikçi iş mədəniyyəti işgüzar münasibətlərin yeni formatlarının inkişafında əhəmiyyətli rol oynayır. Beləliklə, iş mühiti daha da dəyişir və yeni texnologiyaların tətbiqi ilə işçilərin iş və şəxsi həyat balansını qoruyaraq iş məhsuldarlığını artırmaq üçün şərait yaranır. Bu məqalədə işgüzar münasibətlərin müasir tendensiyaları və inkişaf istiqamətləri geniş təhlil ediləcəkdir (Əlizadə, 2022).

### Tədqiqat

İşgüzar münasibətlərin özəlliyini insanların müəssisə daxilində fəaliyyəti təşkil edir. Hansı ki, iş vaxtında reallaşdırılan bu fəaliyyət qarşılıqlı xarakter daşıyır. Burada söhbət işgüzar kommunikasiyanın tək təşkilat daxilində deyil, müxtəlif səviyyəli işgüzar qəbullarda, seminarlarda, biznes görüşləri və s. bu tipli tədbirlərformalaşması və inkişafı da özünü biruzə verməsidir. Çünki bu zaman işgüzar münasibətlərin müxtəlif növləri, eləcə də formaları təzahür edir, özünü göstərir ki, bu da müxtəlifliyi və rəngarəngliyi ilə xarakterizə edilir. İşgüzar münasibətlərin vacib faktoru olan ünsiyyət, dialoqun qurulması qarşılıqlı işgüzar əlaqələrin qurulması və geniş yayılmasına əsas yaradır. Bu sıraya işgüzar söhbəti, işgüzar danışıqları, işgüzar iclas və müşavirələri, mətbuat konfranslarını, diskussiyaları və s. aid etmək olar. Nəticədə müxtəlif şəxslər arasında söz vasitəsilə ünsiyyətin qurulması tərəflər arasında yeni münasibətlərin yaranması vasitəsi kimi çıxış edir (Əlizadə, 2019).

### İşgüzar münasibətlərin yeni formaları

Uzaqdan iş rejimi (remote work) müasir texnologiyaların inkişafı nəticəsində işgüzar münasibətlərdə yeni bir mərhələnin əsasını qoymuşdur. Əsasən pandemiya dövründə geniş yayılmağa başlayan bu iş forması qlobal iqtisadiyyat və əmək bazarında mühüm dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Məsafədən iş rejimi şirkətlərə əməliyyat xərclərini azaltmağa və işçilərə daha çox azadlıq verməyə imkan yaratmışdır. Lakin bu model həm də iş mühitində yeni çağırışlarla üzləşməyə səbəb olmuşdur (Məmmədov, 2018).

Uzaqdan işin üstünlükləri:

– Vaxt və məkan elastikliyi: İşçilər öz işlərini daha çevik qrafiklə yerinə yetirə bilər, bu da onların şəxsi həyat və iş arasında balans yaratmasına kömək edir. Məsələn, valideynlər uzaqdan işləməklə ailə üzvlərinə daha çox vaxt ayıra bilərlər (Castells, 2010).

– Maliyyə və resursların effektiv istifadəsi: Şirkətlər ofis sahələrini saxlamaq, kommunal xərclər və digər əməliyyat xərclərini azaltmaq imkanını əldə edir. Bu da kiçik və orta bizneslər üçün xüsusi əhəmiyyət daşıyır (Kaplan, 2019).

– Məhsuldarlığın artması: Tədqiqatlar göstərir ki, işçilər ev şəraitində işləyərkən daha məhsuldar ola bilərlər, çünki iş yerlərində qarşılaşdıqları səs-küy və digər maneələr azalır.

Uzaqdan iş rejiminin üstünlükləri ilə yanaşı bəzi mənfi təsirləri də mövcuddur:

– Sosial əlaqələrin zəifləməsi: Ofisdə əməkdaşlar arasında gündəlik ünsiyyət birgə iş mühitini gücləndirir və komandalar arasında koordinasiyanı asanlaşdırır. Uzaqdan iş şəraitində isə sosial təcrid artaraq işçi məmnuniyyətinin azalmasına gətirib çıxara bilər (Rifkin, 2015).

– Komanda işində çətinliklər: Uzaqdan işdə layihə əsaslı işlərdə effektiv əməkdaşlıq təmin etmək daha çətin olur. Onlayn kommunikasiya vasitələri istifadə edilsə də, bir çox hallarda bu, ofisdəki kimi səmərəli olmur.

– İş və şəxsi həyat balansının pozulması: Evdən işləyən işçilər çox vaxt iş və şəxsi həyat arasında sərhəd yaratmaqda çətinlik çəkirlər. Bu, uzun müddətli tükənmişlik və iş keyfiyyətinin azalmasına səbəb ola bilər.

Uzaqdan iş rejiminin problemlərini azaltmaq üçün müxtəlif həllər təklif olunur:

– Rəqəmsal alətlərin inteqrasiyası: Komandalar arasında effektiv əməkdaşlıq üçün layihə idarəetmə proqramları (məsələn, Trello, Asana) və video-konfrans vasitələri (Zoom, Microsoft Teams) istifadə edilir.

– Mədəniyyət və motivasiya proqramları: Şirkətlər işçilər üçün sosial tədbirlər, onlayn treninqlər və mükafatlandırma proqramları təşkil edərək onların motivasiyasını artırmağa çalışır.

– Adaptasiya təlimləri: Uzaqdan işləməyə yeni başlayan işçilər üçün xüsusi təlim proqramlarının hazırlanması onların yeni iş modelinə uyğunlaşmasını asanlaşdırır.

Uzaqdan iş rejimi müasir işgüzar münasibətlərdə əhəmiyyətli bir trend olaraq qalmaqdadır. Bu rejimin üstünlüklərindən tam faydalanmaq və problemlərini aradan qaldırmaq üçün şirkətlər innovativ yanaşmalara və uzunmüddətli strategiyalara diqqət yetirməlidir (Quliyev, 2020).

### **Hibrid iş modeli**

Hibrid iş modeli son illərdə işgüzar münasibətlərin əsas trendinə çevrilmişdir. Bu model həm ofisdə, həm də uzaqdan işləmə imkanı təqdim edir. Pandemiya dövründə kütləvi şəkildə tətbiq edilən hibrid iş modelinin aktuallığı pandemiya sonrası da qorunub saxlanılır və daha geniş şəkildə tətbiq edilir. Hibrid iş modeli, işçilərə iş və şəxsi həyat balansını qorumağa, öz işlərini daha sərbəst planlaşdırmağa imkan verir. İdarəetmə modellərində bu, işçilərə öz ehtiyaclarına uyğun şərait yaradır, iş saatlarını çevik tənzimləməyə və işə daha bağlı olmağa kömək edir.

Hibrid iş modelinin işəgötürənlər üçün üstünlükləri də böyükdür. Ənənəvi ofis məkanlarına olan ehtiyacın azalması xərcləri azaldır, bu isə şirkətlərə rəqabət üstünlüyü qazandırır. İşçilərin çevik iş saatlarına malik olması və uzaqdan işləmək imkanları onların işə daha motivasiyalı yanaşmalarına səbəb olur. Eyni zamanda bu model beynəlxalq əmək bazarından ixtisaslı kadrları işə cəlb etmək üçün geniş imkanlar təqdim edir. Məsələn, rəqəmsal işçi qüvvəsi, coğrafi sərhədlərdən asılı olmayan istənilən nöqtədən işə qoşulmaqla şirkətlərə müstəqillik və müştəri xidmətlərinin genişləndirilməsi imkanı yaradır (Məmmədli, 2020).

“Microsoft”un “İş Trendi İndeksi 2022” hibrid işin gözləntilərini və reallıqlarını işıqlandıran hesabatına görə, hibrid işçilərin 57 %-i uzaqdan iş keçməyi, uzaqdan işləyən işçilərin 51 %-i isə gələcəkdə hibrid iş modelini nəzərdən keçirir.

Hibrid iş modelində bu qədər cəlbədiciliyi hər kəsi çevik iş qrafiki ilə təmin etməklə yanaşı, onun təklif edə biləcəyi bir çox üstünlüklərin olmasıdır. Bu sıraya işin səmərəliliyinin təkmilləşdirilməsi, daha yaxşı iş-həyat balansının yaradılması, müxtəlif xəstəlik və infeksiyaların məhdudlaşdırılması, xərclərə daha çox qənaətin edilməsi, bacarıqlı insanların limitsiz olaraq işə qəbul edilməsi kimi amilləri daxil etmək olar. Belə yanaşma hibrid komandalara idarə edilməsində yarana biləcək çətinliklərin də dəf edilməsinə yardım edə bilər (Quliyev, 2020).

Hibrid iş modellərinin davamlılığı şirkətlərin işçilərin ehtiyaclarını və iş tələblərini balanslaşdırma qabiliyyətindən asılıdır. Şirkətlər hibrid modelin uğurlu tətbiqi üçün aşağıdakı strategiyaları qəbul edə bilər:

1. Müəyyən günlərdə bütün əməkdaşların ofisdə olması üçün "komanda görüş günləri" təyin etmək.
2. İşçilərin fəaliyyətini izləmək üçün texnoloji həllərdən istifadə.
3. İş mühitində həm şəxsi, həm də peşəkar tələbləri nəzərə alan dəstək proqramları həyata keçirmək.

Hibrid iş modelləri yalnız cari dövr üçün deyil, həm də gələcəkdə işgüzar münasibətlərin əsas elementlərindən biri olaraq qalmaqda davam edəcəkdir. Şirkətlər bu modelin üstünlüklərindən yararlanaraq daha çevik və məhsuldar iş mühiti təmin edə bilərlər (Məmmədov, 2021).

Düzdür, hibrid iş yeri modelinin qəbul edilməsi yeni mürəkkəbliklər də gətirə bilər. Ancaq artan çeviklik, məhsuldarlıq və məşğulluğun mükafatları onu düzgün əldə edən təşkilatlar üçün söylərə dəlalət edir. Oudur ki düzgün planlaşdırma və alətlər mövcud olduqda, hibrid iş yeri iş dünyasında uzunmüddətli böyümə və uğur üçün müəssisələrə enerji verə bilər.

### **Rəqəmsal texnologiyaların işgüzar münasibətlərə təsiri**

Müasir dövrdə işgüzar münasibətlərin yeni formalarının inkişafı bir sıra mühüm meyillər çərçivəsində həyata keçir. Rəqəmsallaşma, avtomatlaşdırma, korporativ mədəniyyətin transformasiyası və dayanıqlı inkişaf prinsiplərinin tətbiqi bu sahədə əsas istiqamətləri təşkil edir. Bu meyillər, həm işçi-müəssisə münasibətlərini yenidən formalaşdırır, həm də şirkətlərin qlobal bazarda rəqabət qabiliyyətini artırır.

İşgüzar münasibətlərdə rəqəmsal texnologiyaların rolu hər gün artmaqdadır. Süni intellekt, avtomatlaşdırma, bulud texnologiyaları və digər rəqəmsal həllər işçilərin iş yükünü azaldaraq iş səmərəliliyini artırır. Rəqəmsal əməkdaşlıq platformaları, məsələn, məsafədən iclaslar üçün istifadə

olunan proqramlar, məlumatların avtomatlaşdırılması və komanda işinin asanlaşdırılması iş yerlərində müasir yanaşmaları dəstəkləyir. Bu texnologiyalar işçilərə məlumatlara istənilən yerdən daxil olmağa, çevik iş qrafikində fəaliyyət göstərməyə və komanda üzvləri arasında daha güclü əməkdaşlıq yaratmağa imkan verir (Orucov, 2021).

Rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi ilə iş yerləri daha çevik və yenilikçi iş mühitinə çevrilir. Süni intellekt və avtomatlaşdırma vasitəsilə bəzən ənənəvi insan resursları ilə görülən işlər rəqəmsallaşır, beləliklə işçilər daha yaradıcı işlərə fokuslana bilirlər. Avtomatlaşdırmanın tətbiqi işin effektivliyini artırır və həm də işçilərin işə olan bağlılığını yüksəldir. Belə yanaşma şirkətlərə daha çox səmərəlilik qazandırmaqla yanaşı, işçilərin məmnunluğunu artırır. Şirkətlərin rəqəmsallaşma yolu ilə qlobal rəqabət qabiliyyətini artırması isə onların uzunmüddətli davamlılığına təsir edir (Rüstəmov, 2022).

Rəqəmsallaşma və avtomatlaşdırma, işgüzar münasibətlərin texnoloji əsaslı transformasiyasının əsasını təşkil edir. Süni intellekt və avtomatlaşdırılmış sistemlər bir çox sektorda istehsal və idarəetmə proseslərini optimallaşdırmaqla məhsuldarlığı artırır və xərcləri azaldır. Bu baxımdan müəyyən texnoloji həllər və onların təsirini qeyd etmək olar:

1. Avtomatik mühasibat sistemləri: Hesabatların daha sürətli və dəqiq hazırlanmasını təmin edir, insan faktorundan qaynaqlanan səhvləri minimuma endirir.

2. Süni intellekt əsaslı qərar qəbul sistemləri: Maliyyə, logistika, insan resursları kimi sahələrdə optimal həllər təklif edir, bu isə idarəetmə proseslərinin səmərəliliyini artırır.

3. Rəqəmsal kommunikasiya vasitələri: Komandalararası əlaqəni asanlaşdırır və daha çevik iş mühiti yaradır (Khayyek, 2007).

Bununla belə, avtomatlaşdırma prosesləri bəzi problemləri də ortaya çıxarır:

– İş yerlərinin azalması: Texnoloji həllər bir çox ənənəvi iş növünü əvəz edir ki, bu da işsizlik səviyyəsinin artmasına səbəb ola bilər.

– İşçi qüvvəsinin yenidən ixtisaslaşması: İşçilər yeni texnologiyalara uyğunlaşmaq üçün əlavə təlimlərə və yenidən ixtisaslaşmaya ehtiyac duyurlar.

– Sosial məsuliyyət problemləri: Şirkətlərin avtomatlaşdırmaya keçidi sosial ədalət məsələlərini də önə çıxarır.

### **İş mədəniyyətində innovasiya və kollektiv iş yanaşması**

Innovativ iş mədəniyyəti müasir işgüzar münasibətlərə əlavə dəyər qatan mühüm faktorlardan biridir. Bu yanaşmada kollektiv iş modeli böyük əhəmiyyət kəsb edir, komanda üzvləri arasında qarşılıqlı inamı artırır və əməkdaşlığı gücləndirir. Komanda şəklində fəaliyyət göstərən işçilər bir-birlərinə dəstək olmaqla yanaşı, fərdi bacarıqları inkişaf etdirmək və kollektiv nəticələrə nail olmaq üçün daha çox motivasiya olunur. Bu əməkdaşlıq mühiti işçilərin birgə fəaliyyət göstərərək daha yüksək səviyyədə yaradıcılıq nümayiş etdirməsinə imkan yaradır və iş yerində motivasiya səviyyəsini yüksəldir (Xəlilov, 2019).

Kollektiv iş yanaşması, işçilərin problemləri daha effektiv həll etməsinə və şirkətin məqsədlərinə çatmaq üçün yeni ideyalar təqdim etməsinə şərait yaradır. Şirkətlərdə möhkəm kollektiv iş mədəniyyəti qurulduqda, işçilər qərar qəbul etmə prosesində daha fəal iştirak edir və məsuliyyət hissləri artır. Komanda daxilində ideyaların bölüşdürülməsi və müxtəlif problemlərin kollektiv şəkildə həlli işçilərin fərdi inkişafına və təşkilatın ümumi inkişafına kömək edir. Belə mühit işçilərin yaradıcılığını təşviq edir və həm də şirkətin məqsədlərinə nail olmağa kömək edir.

### **Sosial məsuliyyət və davamlılıq**

İşgüzar münasibətlərin inkişafında sosial məsuliyyət və davamlılıq prinsipləri əsas yerlərdən birini tutur. Şirkətlər öz sosial məsuliyyətlərini yerinə yetirərək cəmiyyətə daha şəffaf və faydalı xidmət göstərir, həm də işçilərin motivasiyasını və işə bağlılığını artırır. Sosial məsuliyyət strategiyaları, şirkətin imicini yaxşılaşdırır və onun rəqabət qabiliyyətini gücləndirir. Bu yanaşma cəmiyyətin ehtiyaclarını nəzərə alaraq şirkətlərin daha əxlaqi və etik fəaliyyət göstərməsinə şərait yaradır (Həsənov, 2021).

Davamlılıq prinsiplərinin tətbiqi şirkətlərin uzunmüddətli hədəflərə nail olmaq üçün ətraf mühitə və cəmiyyətə məsuliyyətli yanaşmalarını təmin edir. Bu model həm də işçilərə uzunmüddətli inkişaf üçün dəstək verir və onların şirkətə olan bağlılığını artırır. Sosial məsuliyyət strate-

giyaları tətbiq edən şirkətlər işçilərin rifahını, ekoloji faktorlara uyğunluğu nəzərə alır və gələcək nəsillərə daha yaxşı iş mühiti təmin edir. Bu həm işçilərə mənəvi məmnunluq yaradır, həm də şirkətlərin strateji məqsədlərinə nail olmasına kömək edir (Smith, 2016).

### **İşgüzar münasibətlərin gələcək meyilləri**

İşgüzar münasibətlərin gələcək inkişafında bir sıra əsas istiqamətlər mövcuddur. Bu istiqamətlər, əmək bazarında dəyişən tələbat və işçilərin artan ehtiyaclarına uyğunlaşaraq davam edir:

**Çevik iş müqavilələri:** Gələcəkdə çevik iş qrafikləri və layihə əsaslı müqavilələr daha geniş istifadə olunacaqdır. Bu yanaşma işçilərə daha sərbəst iş şəraiti yaradır, onlara layihələr üzərində cəmləşmək və nəticələrə diqqət yönəltmək imkanı verir.

**Uzaqdan iş:** Texnologiyaların inkişafı uzaqdan iş modelini xüsusilə texnologiya sektorunda geniş yaymışdır. Lakin digər sektorlar da bu modeli tətbiq edir. Uzaqdan iş, işçilərə coğrafi sərhədlərdən asılı olmayaraq fəaliyyət göstərməyə imkan verir və şirkətlərin işgüzar imkanlarını genişləndirir.

**Peşəkar inkişaf proqramları:** Müasir işgüzar münasibətlərdə işçilərin şəxsi və peşəkar inkişafını dəstəkləyən proqramlar mühüm yer tutur. Bu proqramlar işçilərin bacarıqlarını inkişaf etdirmək, yeni biliklər qazanmaq və işə olan motivasiyasını artırmaq üçün nəzərdə tutulur.

Bu inkişaf meyilləri işgüzar münasibətlərin daha da təkmilləşdirilməsinə və əmək bazarındakı sürətli dəyişikliklərə uyğunlaşma prosesinə kömək edir. Şirkətlər işçilərin fərdi ehtiyaclarını nəzərə alaraq gələcəyə uyğunlaşmış iş modellərini tətbiq edir və beləliklə, onların məmnuniyyətini və işə bağlılığını artırır (Williams, 2018).

### **Dayanıqlı inkişafın iş münasibətlərində yeri**

Dayanıqlı inkişaf prinsipləri (sustainability) müasir iş münasibətlərində strateji əhəmiyyət daşıyır. Şirkətlər artıq yalnız qısa müddətli mənfəət məqsədi ilə deyil, həm də uzunmüddətli ekoloji, sosial və iqtisadi məsuliyyətləri nəzərə alaraq fəaliyyət göstərirlər.

Şirkətlər üçün üstünlüklər:

– Ekoloji məsuliyyət: İstehsal proseslərinin təkmilləşdirilməsi və resursların daha səmərəli istifadəsi ekoloji təsirləri azaldır.

– Uzunmüddətli rəqabət qabiliyyəti: Dayanıqlı strategiyalar tətbiq edən şirkətlər bazarda daha davamlı mövqə qazanırlar.

– Sosial ədalət prinsipləri: İşçilər üçün ədalətli iş şəraiti və sosial təminat sistemləri təşkil etmək, işçi-müəssisə münasibətlərini gücləndirir (Brown, 2021).

Problemlər:

– Yüksək ilkin investisiya xərcləri: Dayanıqlı texnologiyalar və proseslər üçün böyük maliyyə resurslarına ehtiyac var.

– Şəffaflıq və hesabatlılıq tələbləri: Şirkətlər fəaliyyətlərinin ekoloji və sosial təsirini izləmək və ictimaiyyətə təqdim etmək məcburiyyətindədir.

Tətbiq nümunələri:

Dayanıqlı inkişaf prinsiplərinə əsaslanan iş münasibətlərinin tətbiqi bəzi qabaqcıl şirkətlərdə uğurla həyata keçirilir. Bu yanaşmalar, xüsusilə Avropa və ABŞ bazarlarında əhəmiyyətli nəticələr vermişdir. Eyni zamanda inkişaf etməkdə olan ölkələrdə də bu meyillər tədricən yayılmaqdadır (Abbasov, 2020).

İşgüzar münasibətlərin bu yeni meyilləri müasir iş bazarının dinamikalarını formalaşdırır və şirkətlərin qlobal rəqabət qabiliyyətini artırmaq üçün əsas istiqamətləri müəyyən edir. Bu tendensiyalar, gələcəkdə daha səmərəli və sosial məsuliyyətli iş mühitinin yaradılmasına imkan verəcəkdir.

## **Nəticə**

Müasir işgüzar münasibətlər dinamik şəkildə dəyişir və bu dəyişikliklər, əsasən, rəqəmsal transformasiya, avtomatlaşdırma, dayanıqlı inkişaf və sosial məsuliyyət prinsipləri əsasında formalaşır. İnnovativ texnologiyalar və yeni iş modelləri, həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin qarşısına bir çox yeni imkanlar çıxarır. Bu inkişaf, işgüzar mühitin çevikliyini və məhsuldarlığını artırmaqla yanaşı, işçilərə daha yaxşı iş-yaşam balansını təmin etmək və daha elastik əmək şəraiti yaratmaq məqsədini güdür.

Rəqəmsallaşma və avtomatlaşdırma kimi texnologiyalar iş mühitində mühüm transformasiyalara səbəb olur. Bu texnologiyalar yalnız məhsuldarlığı artırmaqla qalmır, həm də əməyin təşkilini daha optimallaşdırmış hala gətirir. Lakin bu inkişafarla bağlı iş yerlərinin azalması və işçilərin yeni bacarıqlara yiyələnməsi məsələsi hələ də aktual qalır. Eyni zamanda hibrid iş modelləri və freelans iş kimi yeni iş yavaşmaları işçilərə daha çox sərbəstlik təmin etsə də, bu modellər işçilər üçün müəyyən adaptasiya çətinlikləri və idarəetmə strukturlarında dəyişikliklər tələb edir.

Korporativ mədəniyyətin transformasiyası və dayanıqlı inkişaf prinsiplərinin iş mühitində daxil edilməsi, işçilərin məmnuniyyətini və şirkətlərin sosial məsuliyyətini artırmağa kömək edir. Bu prinsiplərin tətbiqi şirkətlərin ictimaiyyətlə əlaqələrini möhkəmləndirir və rəqabət qabiliyyətini artırır. Lakin bu dəyişikliklərin həyata keçirilməsi müəyyən vaxt və resurs tələb edir və xüsusilə mədəni müxtəliflik və işçi əlaqələrinin düzgün idarə olunması məsələlərini önə çıxarır.

Gələcəkdə bu yeni iş modellərinin uzunmüddətli təsirlərini araşdırmaq və tətbiq prosesində yaranan çətinlikləri aşmaq məqsədilə daha çox tədqiqatın aparılması vacibdir. Xüsusilə hibrid və uzaqdan iş rejimlərinin işçilərin psixoloji və sosial sağlamlığına necə təsir etdiyini, eləcə də avtomatlaşdırma və süni intellekt texnologiyalarının iş yerlərinə təsirini anlamaq önəmli olacaq. Eyni zamanda korporativ mədəniyyətin və dayanıqlı inkişaf prinsiplərinin tətbiqi ilə bağlı əldə edilən nəticələrin daha dərinlən təhlili işəgötürənlərə bu sahədə düzgün strategiyalar inkişaf etdirməkdə kömək edəcək.

Son olaraq, bütün bu dəyişikliklər iş dünyasında işçilərin və işəgötürənlərin qarşılıqlı əlaqələrini daha çevik, şərikli və qarşılıqlı faydalı bir şəkildə formalaşdırır. Bu meyillər, gələcək iş mühitində daha inklüziv və dayanıqlı iş şəraitinin yaradılmasına imkan verir.

### Ədəbiyyat

1. Abbasov, F. (2020). *Davamlı inkişaf və işgüzar münasibətlər*. Qanun Nəşriyyatı.
2. Əlizadə, E. (2022). *İşgüzar münasibətlərdə sosial məsuliyyət*. Elm Nəşriyyatı.
3. Əlizadə, Ş. (2019). *İnnovativ iş müqavilələri*. Elm və təhsil.
4. Həsənov, Ş. (2021). *Sosial məsuliyyət strategiyaları və işgüzar münasibətlər*. Biznes və İqtisadi İnkişaf Nəşriyyatı.
5. Xəlilov, M. (2019). *İnnovasiya və kollektiv iş modeli*. İqtisadi İnkişaf Araşdırmaları Mərkəzi.
6. Quliyev, Z. (2020). *Avtomatlaşdırma və iş mədəniyyəti*. İqtisadiyyat Nəşriyyatı.
7. Quliyev, İ. (2020). *İşgüzar münasibətlərdə transformasiya*. Təhsil Nəşriyyatı.
8. Məmmədov, A. (2018). *Rəqəmsal transformasiyanın iş mühitində təsiri*. Elm Nəşriyyatı.
9. Məmmədli, R. (2020). *Hibrid iş modelinin iqtisadiyyatdakı rolu*. İqtisadi Tədqiqatlar İnstitutu.
10. Məmmədov, Ə. (2021). *Hibrid iş modeli və işin effektivliyi*. İqtisadi Tədqiqatlar Mərkəzi.
11. Rüstəmov, S. (2022). *İş mədəniyyətində kollektiv yanaşma*. Elm və İnnovasiya Nəşriyyatı.
12. Orucov, İ. (2021). *Rəqəmsal texnologiyaların işgüzar münasibətlərə təsiri*. Texnologiya Nəşriyyatı.
13. Brown, P. (2021). *Sustainability in Business*. Routledge.
14. Castells, M. (2010). *The Rise of the Network Society*. Wiley-Blackwell.
15. Kaplan, R. (2019). *Budushcheye biznesa*. Al'pina Pablişer.
16. Khayyek, F. (2007). *Poryadok i organizatsiya*. Piter.
17. Rifkin, J. (2015). *The Zero Marginal Cost Society*. Palgrave Macmillan.
18. Smith, A. (2016). *Digital Economy*. MIT Press.
19. Williams, M. (2018). *Corporate Culture in the Digital Age*. Oxford University Press.

Daxil oldu: 06.10.2024

Baxışa göndərildi: 01.11.2024

Təsdiq edildi: 03.12.2024

Çap olundu: 20.12.2024