

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/113/112-117>

İsmayıl Şəfaqətov

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
magistrant

<https://orcid.org/0009-0009-3167-7966>
ismayilshefagetov@gmail.com

İnsan kapitalının idarə edilməsində innovasiya

Xülasə

Innovativ insan kapitalının idarə edilməsi kiçik və orta müəssisələrin (KOB) əməliyyatlarına və böyüməsinə mühüm təsir göstərir, onların rəqabət qabiliyyətini, uyğunlaşma potensialını və davamlılığını artırır. İstedadların cəlb edilməsi, saxlanılması və inkişafı üçün müasir yanaşmalardan istifadə etməklə, KOB-lar innovasiya və səmərəliliyi təşviq edən ixtisaslı mütəxəssisləri cəlb etmə qabiliyyətlərini gücləndirirlər. İşə qəbul prosesində texnologiyadan yararlanmaq, işçilərin ixtisas səviyyəsini yüksəltməyə sərmayə yatırmaq və fasiləsiz öyrənmə mədəniyyətini inkişaf etdirmək kimi əsas strategiyalar KOB-lara işçi qüvvəsinin potensialından maksimum istifadə etməyə şərait yaradır. Çevik iş modelləri və inklüziv idarəetmə siyasətləri işçilərin məmnuniyyətini və məhsuldarlığını artıraraq, eyni zamanda döviyyə nisbətlərini və əməliyyat pozuntularını minimuma endirir.

İnsan kapitalının idarə edilməsində tətbiq olunan innovativ yanaşmalar işçilərin fərdi məqsədlərinin təşkilatın ümumi hədəfləri ilə daha yaxşı uyğunlaşmasını təmin edir. Məsələn, performans əsaslanan həvəsləndirmə sistemləri və fərdiləşdirilmiş təlim proqramları işçiləri biznes nəticələrinin yaxşılaşdırılmasına fəal şəkildə töhfə verməyə sövq edir. Bununla yanaşı, insan kapitalının inkişafına strateji diqqət yetirən KOB-lar bazar dəyişikliklərinə daha çevik reaksiya verə bilər, çünki bacarıqlı və uyğunlaşa bilən işçi qüvvəsi iqtisadi qeyri-müəyyənliklər şəraitində dayanıqlığın qorunmasına imkan yaradır.

Rəqabətli biznes mühitində uğurlu insan kapitalı strategiyaları KOB-lara daha möhkəm müştəri münasibətləri qurmağa, xidmət keyfiyyətini yüksəltməyə və uzunmüddətli inkişaf perspektivlərini genişləndirməyə kömək edərək, onları fərqləndirir. Nəticə etibarilə, innovativ insan kapitalının idarə edilməsi KOB-ları dəyişən iqtisadi şəraitdə çevik və dinamik təşkilatlara çevirərək, onların davamlı inkişafını təmin edir.

Açar sözlər: *insan kapitalı, innovativ insan kapitalı, insan kapitalının idarə edilməsi, KOB, biznes fəaliyyəti*

İsmayıl Şafagatov

Azerbaijan State University of Economics
Master student

<https://orcid.org/0009-0009-3167-7966>
ismayilshefagetov@gmail.com

Innovation in Human Capital Management

Abstract

Innovative human capital management has a profound impact on the operations and expansion of small and medium-sized enterprises (SMEs), strengthening their competitiveness, adaptability, and long-term sustainability. By implementing contemporary strategies for talent acquisition, retention, and development, SMEs improve their capacity to attract highly skilled professionals who play a crucial role in fostering innovation and enhancing efficiency.

Fundamental strategies such as utilizing technology in the hiring process, investing in workforce upskilling, and cultivating a culture of continuous learning enable SMEs to maximize their human capital potential.

Additionally, flexible work arrangements and inclusive workplace policies contribute to increased employee satisfaction and productivity while simultaneously reducing turnover rates and minimizing operational disruptions.

The integration of innovation into human capital management ensures a stronger alignment between employees' personal objectives and the broader goals of the organization. For example, performance-driven incentive structures and customized training programs motivate employees to take an active role in improving business outcomes.

Moreover, SMEs that prioritize human capital innovation are better positioned to adapt to market fluctuations, as a proficient and flexible workforce provides resilience during periods of economic uncertainty. In an increasingly competitive business environment, well-structured human capital strategies empower SMEs to distinguish themselves by fostering stronger customer relationships, enhancing service quality, and securing sustainable long-term growth.

Ultimately, the application of innovative human capital management transforms SMEs into agile and forward-thinking organizations, equipping them with the necessary tools to thrive in an ever-evolving economic landscape.

Keywords: *human capital, innovative human capital, human capital management, SME, business activity*

Giriş

İnsan kapitalının idarə edilməsində innovasiya bir sıra əsas amillərə görə yüksək aktuallıq kəsb edir. Belə ki, bildiyimiz kimi KOB-lar iqtisadiyyatın dayağı hesab edilir və məşğulluğa, ÜDM-ə və innovasiyaya əhəmiyyətli töhfə verir. Onların bazar şərtlərinə uyğunlaşma və rəqabət qabiliyyəti insan kapitalının səmərəli idarə olunmasından birbaşa asılıdır.

Rəqəmsal transformasiya və Sənaye 4.0-in inkişafı iş dünyasının xarakterini və tələb olunan bacarıqları dəyişdirib. İnnovativ HCM yanaşmaları KOB-ların bu dəyişikliklərə adaptasiya olmasına, işçi qüvvələrini kritik rəqəmsal və yumşaq bacarıqlarla təmin etməsinə kömək edir. Rəqabətli bazar mühitində yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin cəlb edilməsi və saxlanması, resurs məhdudiyyətləri səbəbindən, çox vaxt iri korporasiyalarla müqayisədə KOB-lar üçün daha çətin olur. Çəvik iş modelləri, fərdiləşdirilmiş karyera inkişafı imkanları və işçilərin motivasiyaedici təşəbbüsləri kimi innovativ HCM strategiyaları KOB-ların cəlbəedici iş mühiti formalaşdırmasına töhfə verir.

Tədqiqat

Effektiv insan kapitalının idarə edilməsi KOB-ların rəqabətə davamlı olmasını təmin edən məhsuldarlığı və innovasiyanı gücləndirir. İşçi qüvvəsinin təlimi, inkişafı və səlahiyyətlərinin artırılmasına yönəlmiş sərmayələr KOB-ların əməliyyat səmərəliliyini artırmasına və problemlərin yaradıcı həll yollarını tapmasına imkan yaradır. Müasir işçi qüvvəsi yaş, mədəniyyət və fərqli gözləntilər baxımından getdikcə daha çox müxtəliflik nümayiş etdirir. İnnovativ HCM yanaşmaları KOB-ların bu müxtəliflikdən inklüzivliyi, əməkdaşlığı və çarpaz funksional öyrənməni təşviq etməklə faydalanmasına imkan verir (Hitt, & Ireland, 2020).

Bundan əlavə, KOB-lar bacarıq çatışmazlığı və yüksək işçi dövriliyi kimi əmək bazarı problemləri ilə üzləşirlər. Məlumat əsaslanan iş qəbul strategiyaları və işçi qüvvəsi analitikası kimi innovativ həllər KOB-lara bu problemləri daha yaxşı anlamaq və effektiv həll yolları tapmaq imkanı verir. Bir çox KOB-lar biznes strategiyalarına davamlılıq prinsiplərini integrasiya edir. Yenilikçi HCM insan resurslarını davamlılıq və korporativ sosial məsuliyyət məqsədləri ilə uyğunlaşdırmaqla şirkətin nüfuzunu və maraqlı tərəflərin etibarını artırır.

Bundan əlavə, global pandemiyalar və iqtisadi tənəzzüllər kimi qeyri-müəyyən və böhran vəziyyətlərində innovativ HCM yanaşmaları KOB-ların dayanıqlılığını artırır. Belə idarəetmə modelləri motivasiyalı və yeni çağırışlara uyğunlaşa bilən işçi qüvvəsinin formalaşmasına kömək edir. Bütün bu amilləri nəzərə alaraq, innovativ insan kapitalının idarə edilməsi yalnız KOB-ların inkişafını və rəqabətə davamlılığını təmin etmir, eyni zamanda daha geniş iqtisadi və sosial faydalar yaradır. Bu kontekstdə, KOB sektorunda qabaqcıl insan kapitalı strategiyalarının öyrənilməsi və tətbiq olunması böyük əhəmiyyət daşıyır.

Tədqiqatın məqsədi innovativ insan kapitalının idarə edilməsinin kiçik və orta biznesin fəaliyyətinə təsirini araşdırmaqdır.

Bu tədqiqat işində təhlil, sintez, tarixi və müqayisəli metodlardan istifadə olunmuşdur. Elmi nəticələrə nail olmaq üçün sistemli, proses, resurs və effektiv yanaşmalara əsaslanılmışdır.

Tədqiqatçılar və ekspertlər mövzu ilə bağlı müxtəlif baxışlara malik olduqları üçün optimal yanaşma ilə bağlı konsensusun olmaması müşahidə edilir. Bu fikir ayrılığı tədqiqat nəticələrinin ümumiləşdirilməsini və onların praktiki tətbiq imkanlarını məhdudlaşdırır.

Innovativ insan kapitalının idarə edilməsi

Sürətlə dəyişən biznes mühitində insan kapitalının idarə edilməsində Data-Driven Decision Making (DDDM) inqilabi strategiya kimi meydana çıxmış və təşkilatlara işçi qüvvəsini daha effektiv şəkildə idarə etmək imkanı vermişdir. İnsan resursları analitikasından yararlanmaqla şirkətlər istedadların cəlb edilməsi, işçilərin inkişafı və onların saxlanması istiqamətində məlumat əsaslı qərarlar qəbul edə bilirlər. HR analitikasının ən mühüm tətbiq sahələrindən biri performans qiymətləndirməsidir. Ənənəvi performans dəyərləndirmələri çox vaxt subyektiv yanaşmalara söykənirdi, lakin məlumat əsaslı yanaşmalar təşkilatlara işçilərin fəaliyyətini obyektiv göstəricilər əsasında qiymətləndirməyə imkan yaradır. Bu göstəricilər arasında satış həcmi, layihələrin tamamlanma nisbətləri və ya müştəri məmnuniyyəti skorları yer ala bilər. Bu yanaşma performans qiymətləndirmələrinin ardıcıl, ölçülə bilən meyarlara əsaslanmasını təmin etməklə yanaşı, subyektivliyi aradan qaldırır və qiymətləndirmələrin dəqiqliyini artırır (Kaufman, 2014, p. 100).

Bundan başqa, HR analitikası işçi qüvvəsi trendlərini təhlil edərək və bacarıq boşluqlarını aşkar edərək istedad tələbatını proqnozlaşdırmağa yardımçı olur. Məsələn, işçi dövryyəsi və əməkdaşların karyera inkişaf trayektoriyasını izləməklə, təşkilatlar yaxın dövrlərdə hansı vəzifələrə yeni istedadların lazım olacağını öncədən müəyyən edə bilirlər. Bu proqnozlaşdırma qabiliyyəti HR komandasına potensial çatışmazlıqları vaxtında müəyyənəldirib aradan qaldırmaq imkanı yaradır, nəticədə biznes inkişaf və dəyişikliklərə daha hazırlıqlı olur.

HR analitikasının digər vacib istiqamətlərindən biri işçilərin məşğulluq səviyyəsinin, işdə qalma müddətinin və məhsuldarlığının ölçülməsidir. Sorğular, rəy toplama vasitələri və işçi performans göstəriciləri vasitəsilə şirkətlər əməkdaşlarının məmnuniyyət səviyyəsini qiymətləndirə və onların işdən ayrılmasına səbəb olan əsas amilləri müəyyən edə bilirlər. Dövryyə və məhsuldarlıqla bağlı problemlərin əsas köklərini aşkar etməklə, HR bölmələri iş mühitinin yaxşılaşdırılması, fərdiləşdirilmiş inkişaf proqramlarının tətbiqi və ya əməkhaqqı siyasətinin yenilənməsi kimi konkret həllər həyata keçirə bilər (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2020).

Nəticə etibarilə, insan kapitalının idarə edilməsində məlumat əsaslı qərarların qəbul edilməsi təşkilatlara işçi qüvvəsinin idarə olunmasına daha strateji yanaşmaq imkanı yaradır. Bu yanaşma yalnız biznes məqsədlərinə uyğun qərarların qəbul edilməsini təmin etmir, eyni zamanda fasiləsiz təkmilləşmə və innovasiya mədəniyyətini formalaşdıraraq işçilərin məmnuniyyətini, iş yerində qalma səviyyəsini və ümumi təşkilati nəticələri artırır.

Müasir insan kapitalının idarə edilməsində işçi təcrübəsi əsas diqqət mərkəzində dayanaraq, ənənəvi işçi məmnuniyyəti konsepsiyasından daha geniş yanaşmaya doğru irəliləyir. Bu dəyişiklik işçilərin özlərini dəyərli, dəstəklənmiş və motivasiyalı hiss etdikləri bir mühitin yaradılmasının vacibliyini vurğulayır. Şirkətlər dərk edirlər ki, əməkdaşların rifahı, iş-həyat balansı və müsbət korporativ mədəniyyətin formalaşdırılması onların məhsuldarlığının artırılmasında və iş yerində uzun müddət qalmalarında mühüm rol oynayır.

İşçi təcrübəsini yaxşılaşdırmağın əsas aspektlərindən biri iş yerində çevikliyin təmin edilməsidir. İşçilərə iş qrafiklərini sərbəst idarə etmək imkanı verməklə, onların məmnunluğunu artırmaq və stress səviyyələrini azaltmaq mümkündür. Bundan əlavə, əməkdaşlıq, tanınma və aidiyyət hissi ilə xarakterizə olunan müsbət iş mədəniyyətinin təşviqi işçilərin motivasiyasına və şirkətə bağlılığına birbaşa təsir göstərir.

Innovativ insan kapitalının idarə edilməsində digər əsas istiqamət fərdiləşdirilmiş təlim və inkişaf strategiyalarıdır. Əvvəllər tətbiq olunan universal təlim proqramlarının effektivliyi azalmışdır. Bunun əvəzinə, təşkilatlar hər bir işçinin fərdi bacarıq və karyera hədəflərini nəzərə alan fərdiləşdirilmiş inkişaf planlarına üstünlük verirlər.

Fərdiləşdirilmiş öyrənmə yanaşması işçilərə öz şəxsi məqsədlərinə və şirkətin inkişaf edən ehtiyaclarına uyğun olan bacarıqları inkişaf etdirmək imkanı yaradır (Lussier, Hendon, 2020, p. 133). Bu yanaşmaya xüsusi təlim proqramları, mentorluq imkanları və çarpaz funksional layihələr daxildir. İşçilərin fərdi inkişafına investisiya qoymaqla, təşkilatlar onları lazım olan bacarıq və biliklərlə təmin etməklə yanaşı, həm də onların karyera yüksəlişinə daha çox önəm verməsini təşviq edirlər. Bu yanaşma işçi bağlılığını və təşkilata sadiqliyi artıraraq, uzunmüddətli inkişafı və təşkilati davamlılığını gücləndirir.

Bütün bu amillər birlikdə daha motivasiyalı, bacarıqlı və şirkətə sadıq işçi qüvvəsinin formalaşmasına töhfə verir ki, bu da ümumi məhsuldarlığın və təşkilati uğurun yüksəlməsinə şərait yaradır.

İstedad mobilliyi işçilərə təşkilat daxilində müxtəlif rollar, bölmələr və hətta coğrafi məkanlar arasında keçid imkanı verən əsas insan kapitalı idarəetmə strategiyalarından birinə çevrilmişdir. Bu yanaşma yalnız yüksək potensiallı işçilərin təşkilatda saxlanılmasını təmin etmir, həm də onların bacarıqlarının ən çox ehtiyac duyulan sahələrdə tətbiqini asanlaşdırır.

Daxili mobilliyin təşviqi işçilərə şirkət daxilində karyera inkişafına nail olmaq imkanı verir ki, bu da onların iş yerində məmnuniyyətini artırır, döviyyə səviyyəsini aşağı salır və əməkdaşları təşkilat daxilində yeni imkanları araşdırmağa təşviq edir. Bundan əlavə, təşkilatların xaricdən yeni işçi cəlb etmədən daxili resurslar hesabına bacarıq boşluqlarını doldurması iş mühitində dəyişikliklərə daha çevik uyğunlaşma imkanı yaradır (Goffee, & Jones, 2019).

İnsan resurslarının idarə edilməsində çevikliyin artırılması innovativ HR strategiyalarının digər mühüm elementidir. Biznes mühiti getdikcə daha dinamik hala gəldikcə, HR departamentləri sürətli dəyişikliklərə adaptasiya olmaq üçün daha çevik və elastik proseslər qəbul etməlidir.

Ənənəvi HR yanaşmaları çox vaxt sərt və yavaş olurdu, lakin çevik HR strategiyaları daha sürətli qərar qəbul etməyə və dəyişən bazar şərtlərinə uyğunlaşmağa imkan yaradır. Məsələn, işə qəbulda çevik metodlar şirkətin dəyişən ehtiyaclarına və əmək bazarındakı trendlərə əsasən işə qəbul strategiyalarının sürətlə tənzimlənməsinə şərait yaradır.

Bundan əlavə, performansın idarə olunması prosesinə mütəmadi rəy mexanizmləri və işçilərin inkişafına uyğunlaşan elastik hədəflərin daxil edilməsi, həmçinin fərdi üstünlükləri və şirkət prioritetlərini əks etdirən kompensasiya modelləri çevikliyin əhəmiyyətini artırır.

Beləliklə, istedad mobilliyi və çevik HR prosesləri birlikdə həm daha motivasiyalı və uyğunlaşa bilən, həm də təşkilatın strateji məqsədlərinə uyğun işçi qüvvəsinin formalaşmasına şərait yaradır ki, bu da nəticədə daha yüksək ümumi performans və bazarda rəqabət üstünlüyü ilə nəticələnir (Garavan, & Carbery, 2017).

Innovativ insan kapitalının idarə edilməsinin kiçik və orta biznesin fəaliyyətinə təsiri

Innovativ İnsan Kapitalının İdarəedilməsi (HCM) təcrübələri, rəqabətli bazarlarda performanslarını artırmaq istəyən kiçik və orta müəssisələr (KOB) üçün əsas alətlərdən birinə çevrilmişdir. İşçilərin bacarıqlarını təşkilati məqsədlərlə uzlaşdırmağa yönəlmiş bu yanaşmalar, məhsuldarlığı və səmərəliliyi idarə edə bilən dinamik işçi qüvvəsinin formalaşmasına şərait yaradır. Bu konsepsiyanın əsasını davamlı təlim, bacarıqların inkişafı və təkmilləşdirilmiş performans idarəetmə sistemləri təşkil edir ki, bu da işçilərin motivasiyalı, bacarıqlı və şirkətin dəyişən tələblərinə uyğun fəaliyyət göstərməsini təmin edir. Davamlı təlim proqramları əməkdaşlara bazarın dəyişən tələblərinə və texnoloji yeniliklərə uyğunlaşmaq üçün müasir bilik və bacarıqlar qazandırır. Öyrənmə mədəniyyətini inkişaf etdirməklə, KOB-lar bacarıq çatışmazlıqlarını azalda və innovasiyaları stimullaşdırma bilirlər. Bundan əlavə, güclü performans idarəetmə sistemləri hesabatlılığı artırır və yüksək potensiallı işçiləri müəyyən edərək, istedadların daha effektiv inkişafına şərait yaradır. Texnologiya innovativ HCM yanaşmalarının təsirini artırmaqda mühüm rol oynayır (Gannon, Maher, 2017, p. 132). Məsələn, süni intellekt əsaslı işə qəbul vasitələri, təşkilatın ehtiyaclarına uyğun gələn namizədləri müəyyənledirərək işə qəbul prosesini asanlaşdırır. Proqnozlaşdırıcı analitika isə işçi qüvvəsinin optimal idarə olunmasına və lazımi istedadların düzgün vəzifələrə təyin edilməsinə dəstək verir. Bu cür vasitələr səmərəsizliyi azaldır, işə götürmə səhvlərinin qarşısını alır və ümumi işçi qüvvəsinin məhsuldarlığını artırır.

Bundan əlavə, innovativ HCM təcrübələri səmərəliliyi artıran əsas amil kimi işçilərin işə bağlılığını ön plana çıxarır. Çevik iş tənzimləmələri, tanınma proqramları və aydın karyera yüksəliş

imkanları kimi təşəbbüslər işçi məmnuniyyətini artırır, dövrüyyə nisbətlərini azaldır və sədaqəti gücləndirir. Bu amillər resurs məhdudiyyətləri ilə üzləşən və yüksək məhsuldarlığa əsaslanan KOB-lar üçün xüsusilə əhəmiyyətlidir. İnnovativ HCM yanaşmaları məhsuldarlığı və səmərəliliyi artırmaq istəyən KOB-lar üçün əvəzəlməzdir. İnsan mərkəzli yanaşmaları texnologiya ilə birləşdirərək, bu müəssisələr sürətlə dəyişən bazar şəraitində çevik, yüksək məhsuldar komandalar formalaşdırma bilirlər.

İnnovativ insan kapitalının idarə edilməsi (HCM) təcrübələri kiçik və orta müəssisələrin (KOB) rəqabətli əmək bazarında yüksək istedadları cəlb etməsi və saxlamağı üçün vacib strategiya kimi çıxış edir. Çevik iş şəraiti, fərdiləşdirilmiş karyera inkişaf planları və müsbət iş mühiti formalaşdırmaq kimi yanaşmalar sayəsində KOB-lar, məhdud resurslarına baxmayaraq, özlərini işəgötürən bazarında rəqabətə davamlı mövqeyə yerləşdirə bilirlər. Çevik iş şəraiti, işçi qüvvəsi üçün xüsusilə cəlbedicidir, çünki iş-həyat balansı və muxtariyyət müasir işçilər üçün mühüm amillərdən biridir. Uzaqdan iş, dəyişkən iş saatları və hibrid modellərin tətbiqi KOB-lara daha geniş namizəd bazasına çıxış imkanı yaradır. Fərdiləşdirilmiş karyera inkişafı planları işçilərin fərdi məqsədlərinə və inkişaf ehtiyaclarına cavab verərək onların motivasiyasını artırır, nəticədə bu iş yerlərinə sadıqlıq artır. Peşəkar inkişafını dəstəkləyən təşkilatlarda işçilərin uzunmüddətli fəaliyyət göstərmə ehtimalı daha yüksək olur.

Pozitiv iş yeri mədəniyyətinin formalaşdırılması da innovativ HCM strategiyalarının ayrılmaz hissəsidir. İnküzivliyi, tanınmanı və işçilərin rifahını vurğulayan KOB-lar əməkdaşlıq ruhunu gücləndirir, stres səviyyəsini azaldır və ümumi işçi məmnuniyyətini artırır. Bu cür mühitlər potensial işçilər üçün cəlbedici olmaqla yanaşı, mövcud işçilər arasında da sədaqəti gücləndirir. İşəgötürən brendinin qurulması da KOB-ların əmək bazarında tanınmasına töhfə verir. Şirkət dəyərlərini, iş mühitini və uğur hekayələrini rəqəmsal platformalarda nümayiş etdirməklə KOB-lar potensial namizədlər arasında tanınma və etimadı artırır. Sosial media kampaniyaları, müsbət işçi rəyləri və məqsədyönlü iş elanları hətta yüksək rəqabətli sektorlarda belə bu şirkətləri cəlbedici işəgötürən kimi formalaşdırma bilər.

İnnovativ HCM yanaşmaları KOB-ların yüksək istedadlar uğrunda daha böyük müəssisələrlə rəqabət aparmasını asanlaşdırır. Çeviklik, fərdiləşdirmə, güclü iş yeri mədəniyyəti və strateji brendinq vasitəsilə KOB-lar işçi qüvvəsini cəlb edə, saxlayaraq uzunmüddətli uğur və davamlılığını təmin edə bilirlər (Mello, 2014).

Nəticə

İnnovativ insan kapitalının idarə edilməsi (IHCM), kiçik və orta biznesin (KOB) böyüməsi və davamlılığının əsas amili kimi önəm daşıyır. İstedadların işə qəbul edilməsi, saxlanması və inkişaf etdirilməsi üzrə müasir yanaşmalar tətbiq etməklə, KOM-lar işçi qüvvələrinin tam potensialından istifadə edərək, sürətli dəyişən bazarlarda rəqabət üstünlüyü əldə edə bilirlər. İstedadın təhlili məqsədlə texnologiyalardan faydalanmaq, davamlı öyrənmə mədəniyyətini inkişaf etdirmək və müxtəlifliyi dəstəkləmək kimi IHCM metodlarının tətbiqi, KOM-lara çevik və yaradıcı yanaşmalarla qarşılarına çıxan çətinliklərlə mübarizə aparmağa imkan yaradır. IHCM-nin mühüm təsirlərindən biri işçi məhsuldarlığının və məmnuniyyətinin artmasıdır. İhtiyac duyulan bilik və bacarıqlarla təchiz olunmuş işçilər, əməliyyat səmərəliliyinin və yenilikçiliyin yüksəlməsinə kömək edir. Bu, xüsusilə KOM-lar üçün əhəmiyyətlidir, çünki onlar adətən məhdud resurslarla fəaliyyət göstərir və işçi qüvvələrinə çoxfunksiyalı yanaşmalarla güvənirlər. Həmçinin, IHCM yanaşmaları işçi cəlb etməyi təşviq edir ki, bu da dövrüyyə nisbətlərinin və əlaqəli işə qəbul xərclərinin azaldılmasına səbəb olur – kiçik müəssisələr üçün maliyyə sabitliyini qorumaq baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. İçəridən əldə edilən faydaların yanında, innovativ insan kapitalı strategiyaları KOM-lara rəqəmsal transformasiya və davamlılıq kimi geniş bazar tendensiyalarına uyğunlaşmaq imkanı verir. Bu uyğunlaşma yalnız yüksək səviyyəli istedadların cəlb olunmasına kömək etmir, həm də müştərilər, investorlar və icmalar daxil olmaqla, bütün maraqlı tərəflər arasında biznesin nüfuzunun güclənməsinə səbəb olur. Lakin, IHCM-nin tətbiqi, məhdud büdcələr, dəyişikliklərə qarşı müqavimət və strateji planlaşdırma ehtiyacı kimi bir sıra çətinlikləri aşmağı tələb edir. KOM-lar, öz çevikliyindən və uyğunlaşma qabiliyyətindən istifadə edərək, öz spesifik məhdudiyyətlərinə uyğun fərdi yanaşmalar tətbiq etməlidirlər. Beləliklə, innovativ insan kapitalının idarə edilməsi, KOM-lar üçün yalnız əməliyyat

məcburiyyəti deyil, həm də strateji bir məcburiyyətə çevrilir. Bu yanaşma uzunmüddətli dayanıqlığı təmin edir, yenilikləri təşviq edir və KOM-ları iqtisadi inkişafın dinamik iştirakçıları kimi mövqeləndirir. İnsan kapitalını əsas aktiv kimi prioritetləşdirməklə, KOM-lar davamlı inkişafa nail ola bilər və rəqəbətli bazarlarda öz mövqelərini qoruyub saxlaya bilərlər.

Ədəbiyyat

1. Goffee, R., & Jones, G. (2019). *Why Should Anyone Be Led by You?*. Boston: Harvard Business School Press, 304 .
2. Gannon, M. J., & Maher, K. J. (2017). *Innovative Human Resource Management: A Global Perspective*. Boston: "Pearson", 400.
3. Garavan, T. N., & Carbery, R. (2017). *Human Resource Development: Theory and Practice*, Cork, "Oak Tree Press", 530 .
4. Mello, J. A. (2014). *Strategic Human Resource Management*. Boston, "Cengage Learning", 576.
5. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: "McGraw-Hill Education", 672 .
6. Kaufman, B. E. (2014). *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Industrial Relations Research Association, 610.
7. Hitt, M. A., & Ireland, R. D. (2020). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*. Boston: "Cengage Learning", 720.
8. Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. Thousand Oaks: "Sage Publications", 480.