

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/119/53-56>

Səbuhi Cəfərov

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
magistrant

<https://orcid.org/0009-0002-6960-5684>
jafarov.sabuhi.rizvan.2023@unec.edu.az

Rəqəmsal dövrdə e-ışəqəbul strategiyaları: təşkilati effektivlik və resursların səmərəli idarə edilməsi

Xülasə

Qlobal rəqəmsallaşma kontekstində təşkilatlar ixtisaslı namizədləri cəlb etmək və işə götürmək üçün getdikcə daha çox elektron işə götürmə (e-recruitment) strategiyalarına etibar edirlər. Bu məqalədə cari tədqiqat və empirik tapıntılar əsasında e-ışəqəbul sistemlərinin əhəmiyyəti, üstünlükləri və tətbiqi üsulları təhlil edilir. Tədqiqat vurğulayır ki, elektron işəqəbul nəinki işə qəbul prosesini sürətləndirir və xərcləri azaldır, həm də şəffaflığı və daha geniş istedad fonduna çıxışı artırır. Rəqəmsal vasitələrin insan resurslarının idarə edilməsinə inteqrasiyası təşkilatlara strateji kadr ehtiyaclarını daha səmərəli şəkildə qarşılamağa imkan verir. Müasir rəqəbat mühitində təşkilati səmərəliliyin daha da yaxşılaşdırılması üçün elektron işəqəbul texnologiyalarından istifadənin optimallaşdırılması üzrə tövsiyələr də təklif olunur.

Açar sözlər: *e-ışəqəbul, rəqəmsal insan resurslarının idarə edilməsi, onlayn işəqəbul, təşkilati səmərəlilik, istedadların əldə edilməsi, insan resursları texnologiyası*

Sabuhi Jafarov

Azerbaijan State University of Economics
Master student

<https://orcid.org/0009-0002-6960-5684>
jafarov.sabuhi.rizvan.2023@unec.edu.az

E-Recruitment Strategies in the Digital Age: Organizational Effectiveness and Efficient Resource Management

Abstract

In the context of global digitalization, organizations increasingly rely on electronic recruitment (e-recruitment) strategies to attract and hire qualified candidates. This paper analyzes the importance, advantages and application methods of e-recruitment systems based on current research and empirical findings. The study highlights that e-recruitment not only accelerates the hiring process and reduces costs, but also enhances transparency and access to a broader talent pool. The integration of digital tools into human resources management enables organizations to meet their strategic staffing needs more efficiently. Recommendations for optimizing the use of e-recruitment technologies are also proposed to further improve organizational effectiveness in the modern competitive environment.

Keywords: *e-recruitment, digital human resources management, online hiring, organizational efficiency, talent acquisition, human resources technology*

Giriş

Müasir dövrdə qloballaşmanın və texnoloji irəliləyişlərin sürətlənməsi nəticəsində təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsi konsepsiyasında ciddi dəyişikliklər müşahidə olunur. Xüsusilə Elektron Dünya (E-World) modelinin inkişafı ilə birlikdə işə qəbul prosesləri də rəqəmsallaşmış və yeni yanaşmalar tələb etməyə başlamışdır. Ənənəvi işə qəbul üsulları artıq təşkilatların yüksək

ixtisaslı və istedadlı namizədləri cəlb etməsi üçün kifayət etmir. Bu səbəbdən e-işəqəbul texnologiyaları müasir təşkilatların insan resursları strategiyalarında əsas elementlərdən birinə çevrilmişdir. E-işəqəbul həm işəgötürənlər, həm də iş axtaranlar üçün vaxt və maliyyə baxımından mühüm üstünlüklər təqdim edir və təşkilatların daha geniş coğrafi ərazidən istedadlı işçiləri cəlb etməsinə şərait yaradır. Bu məqalənin məqsədi e-işəqəbulun təşkilatların insan resursları idarəetməsində yaratdığı yenilikləri, üstünlükləri və tətbiq mexanizmlərini elmi əsaslarla təhlil etməkdir.

Tədqiqat

Qlobal iqtisadi sistem getdikcə daha çox rəqəmsal bazaya əsaslanan Elektron Dünya (E-World) modelinə uyğunlaşma mərhələsinə qədəm qoyur. Bu şəraitdə təşkilatlar daha yüksək səmərəlilik, məhsuldarlıq və rəqabət üstünlüyü əldə etmək məqsədilə innovativ yanaşmalara üstünlük verməyə başlayırlar. Müasir təşkilatların fəaliyyətində uğur amili, əsasən insan resursları üzrə mütəxəssislərin effektiv strategiyalar vasitəsilə peşəkar və ixtisaslı işçiləri müəyyən edib seçmək bacarığı ilə sıx bağlıdır. Bu yanaşma zaman və maliyyə baxımından resursların optimal istifadəsini təmin etməyə yönəlib. Buna görə də təşkilatlar əməliyyat səmərəliliyini və rentabelliğini artırmaq üçün uyğun bacarığa sahib işçiləri düzgün vəzifələrə yerləşdirməyə xüsusi önəm verirlər. İşə qəbul prosesi namizəd ilə təşkilat arasında ilk rəsmi əlaqə mərhələsi olmaqla strateji əhəmiyyət daşıyır. Bu səbəbdən vakansiyalar üzrə informasiyanın düzgün, aydın və cəlbedici formada təqdim edildiyi strukturlaşdırılmış işə qəbul sisteminin formalaşdırılması təşkilatlar üçün ciddi üstünlük yaradır.

Qloballaşma və rəqabət artdıqca ixtisaslı əmək bazarına tələbat da paralel şəkildə yüksəlir. Bu səbəbdən bacarıqlı və potensiallı namizədləri cəlb etmək daha da çətinləşmişdir. Ənənəvi işə qəbul metodları bu tələbatı qarşılayacaq qədər çevik və effektiv olmayıb. Bu vəziyyət bir çox təşkilatları müasir texnoloji yanaşmalara, xüsusilə elektron əsaslı işə qəbul modellərinə keçməyə sövq etmişdir. Elektron işə qəbul prosesi işə qəbul mərhələlərinin internet və veb əsaslı texnologiyalar vasitəsilə həyata keçirilməsi kimi izah olunur. Bu proses çoxsaylı komponentlərin və alətlərin inteqrasiyası ilə baş tutur və əsas məqsəd rəqəmsal vasitələrlə namizədləri cəlb etməkdir (Adawiah & Putra, 2024). Holm (2012) bu konsepsiyayı rəqəmsal insan resurslarının idarə olunması (HRM) praktikaları daxilində izah etmişdir. Oyadiran və digərlərinin (2022) tədqiqatında isə elektron işə qəbul çərçivəsində aşağıdakı üsullar önə çıxır:

- Vakansiyaların onlayn platformalarda, karyera saytlarında, sosial media şəbəkələrində, korporativ veb sahifələrdə və daxili intranet sistemlərində yerləşdirilməsi;
- Müraciətlərin elektron formada qəbul edilməsi və idarə olunması, namizəd axtarışı, CV banklarının yaradılması və avtomatik süzgəc mexanizmlərinin tətbiqi;
- Süni intellekt və axtarış texnologiyalarından istifadə etməklə ilkin namizəd analizinin aparılması.

Mike və Irwin (2020) elektron işə qəbulun bir neçə konseptual yanaşma ilə izah edilə biləcəyini bildirmişdir. Bu yanaşmalardan biri texnoloji alət kimi baxışdır – burada e-recruiting proqram təminatı və texniki vasitə kimi dəyərləndirilir. Faliagka və əməkdaşları (2012) tərəfindən təqdim edilən alət, namizədlərin işə qəbul prosesində avtomatlaşdırılmış şəkildə sıralanmasına imkan yaradır (Faliagka, Tsakalidis & Tzimas, 2012).

Digər konsepsiya isə sistemli yanaşmadır – burada elektron işə qəbul əlaqəli elementlər toplusu kimi nəzərdən keçirilir və informasiya texnologiyaları ilə cəmiyyət-təşkilat münasibətlərinin qarşılıqlı əlaqəsi əsas götürülür (Alabi, Afolabi & Adeyemo, 2015). Bu yanaşma çərçivəsində sistemin bütün komponentlərinin bir-birini tamamlaması və bütöv bir struktur daxilində fəaliyyət göstərməsi ön plana çıxır.

Ümumiyyətlə, elektron işə qəbul sadəcə prosesi sürətləndirməklə və şəffaflığı artırmaqla kifayətlənmir, həm də təşkilatlara daha geniş coğrafi məkanda yerləşən istedadlı namizədlərə çatmaq imkanı təqdim edir. Bu metod müasir insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin əsas tərkib hissəsinə çevrilmişdir (Bhavikatti & Aarthi, 2024). Elektron işə qəbul ərizəçilərin onlayn şəkildə əldə olunması, onların müraciətlərinin sistemlik şəkildə idarə edilməsi və işə qəbul proseslərinin avtomatlaşdırılması baxımından əhəmiyyətli üstünlüklər təmin edir. Bu fəaliyyət əsasən şirkətlərin rəsmi saytları, sosial media kanalları və iş elanları platformaları vasitəsilə həyata keçirilir. 1991-ci ildə Tim Berners-Li tərəfindən internet və Ümumdünya Şəbəkəsinin (WWW) elmi ictimaiyyətə təqdim

olunması elektron işə qəbul sistemlərinin yayılmasında mühüm mərhələ olmuşdur (Zhang & Chen, 2024). Hazırda iş axtaranlar və işəgötürənlər geniş şəkildə Indeed.com, careerjet.com, monster.com, jobberman, Naukri, Timesjob, clickjobs kimi peşəkar iş portallarından, eləcə də LinkedIn, Facebook, Twitter və Google+ kimi sosial platformalardan aktiv şəkildə faydalanırlar (CERN, n.d.).

Elektron işə qəbul strategiyası zaman və maliyyə baxımından qənaətli yanaşma kimi inkişaf etdirilmişdir. Müasir dövrdə bir çox dövlət qurumları və özəl təşkilatlar bu yanaşmadan istifadə edərək işə qəbul prosesində qarşılaşdıqları institusional və sosial çətinlikləri aradan qaldırmağa çalışırlar. Effektivlik anlayışı təşkilat resurslarının məqsədlərə çatmaq üçün nə dərəcədə səmərəli istifadə olunduğunu əks etdirir (Faliagka, Tsakalidis & Tzimas, 2012). Onlayn işə qəbul mexanizmləri həm namizəd sayının artırılmasına, həm də ümumi xərclərin azaldılmasına şərait yaradır. Öldə olunan tədqiqat nəticələri göstərir ki, elektron işə qəbul namizədlərin günün istənilən vaxtı müraciət göndərə bilməsinə və bu müraciətlərin dərhal araşdırılmasına imkan verir.

Ənənəvi qəzet elanları ilə müqayisədə onlayn işə qəbulun ən mühüm üstünlüklərindən biri xərclərin əhəmiyyətli dərəcədə aşağı salınmasıdır. Araşdırmalar göstərir ki, təşkilatlar klassik üsullardan rəqəmsal platformalara keçdikdə təxminən 95%-ə qədər qənaət edə bilirlər. Namizədlər üçün də bu sistemlər böyük üstünlüklər təqdim edir (Jayachandran, 2020): məsələn, Monster.com kimi məşhur karyera saytları hər il milyonlarla vakansiya təqdim edir və bu platformalarda təqribən 18 milyon istifadəçi öz CV-lərini yerləşdirir. Bu da həm iş axtaranlar, həm də işəgötürənlər üçün əlavə işə qəbul xərclərinin azalmasına səbəb olur (Siddiqui & Khan, 2024).

Öldə edilən tədqiqat nəticələrinə əsasən, təşkilatlar xərcləri azaltmaq və səmərəliliyi artırmaq məqsədilə struktur islahatlarına gedərək işə qəbul strategiyalarını yenidən formalaşdırırlar. İnternet texnologiyalarının tətbiqi işə qəbul reklamlarının dəyərini minimuma endirməklə yanaşı, təşkilatların işəgötürən imicini də gücləndirir. Xüsusilə onlayn testlər geniş miqyaslı işə qəbul kampaniyalarında uyğun olmayan namizədlərin ilkin mərhələdə ayırd edilməsində faydalı vasitəyə çevrilmişdir.

Elektron seçim sistemlərinin tətbiqi namizədlər üçün müraciət xərclərini azaldır, təşkilatlar üçün isə daha dəqiq və optimal namizəd seçimi imkanı yaradır. Bu səbəbdən bir çox təşkilatlar işə qəbul xərclərinin azalması və HR menecerləri arasında rəqabət səviyyəsinin yüksəlməsi səbəbilə elektron işə qəbul metodlarını integrasiya edirlər.

İnternet texnologiyasındakı inkişafлар sayəsində eyni anda bir neçə iş platformasında vakansiya yerləşdirmək, müraciətləri toplamaq və onları uyğun idarəedicilərə avtomatik yönləndirmək funksiyalarını yerinə yetirən arxa ofis sistemləri hazırlanmışdır. Bu cür sistemlər ilkin seçim mərhələlərini avtomatlaşdıraraq və prosesin sürətini artıraraq HR şöbələrinin inzibati yükünü əhəmiyyətli dərəcədə azaldır.

Neft və qaz sənayesində fəaliyyət göstərən NRG Engineering Pte Ltd şirkətində işə qəbul menecerləri arasında Agayo Research tərəfindən aparılan sorğunun nəticələri göstərmişdir ki, elektron işə qəbul alətləri istedadlı kadrların daha effektiv şəkildə cəlb edilməsinə, işə qəbul müddətinin optimallaşdırılmasına və prosesin ümumi səmərəliliyinin yüksəldilməsinə mühüm töhfə verir (Murugesan et al., 2025).

Nəticə

Aparılan təhlillər və mövcud araşdırmalar göstərir ki, e-işəqəbul strategiyaları müasir təşkilatların rəqabət qabiliyyətini artırmaqda və yüksək keyfiyyətli namizədləri cəlb etməkdə mühüm rol oynayır. E-işəqəbul ənənəvi işə qəbul üsullarına nisbətən daha sürətli, daha şəffaf və daha qənaətcil bir yanaşma təqdim etməklə işəgötürən və işçi arasında effektiv əlaqə qurulmasına imkan yaradır. Elektron vasitələrlə həyata keçirilən işə qəbul prosesi həm təşkilatlar üçün işə qəbul xərclərini əhəmiyyətli dərəcədə azaldır, həm də namizədlərə daha geniş vakansiya imkanlarına çıxış imkanı təmin edir. Bununla yanaşı, rəqəmsal texnologiyaların inkişafı insan resurslarının idarə edilməsində çevikliyi artırmış və işə qəbul prosesinin daha sistemli və ölçülə bilən formada həyata keçirilməsinə şərait yaratmışdır. Bütün bunlar e-işəqəbulun gələcəkdə də təşkilatların strateji idarəetmə mexanizmlərində əhəmiyyətli yer tutacağını göstərir.

Ədəbiyyat

1. Adawiah, A., & Putra, A. H. (2024). The impact of e-recruitment implementation on company credibility, candidate selection efficiency, and process transparency: Job applicants' perspective. *International Review of Management and Marketing*, 14(5), 126–139.
2. Alabi, E., Afolabi, M. A., & Adeyemo, S. A. (2015). Influence of e-recruitment on organizational performance in Nigeria. In *Book of Proceedings – The Academic Conference of African Scholar Publications*, 5(3), 8.
3. Bhavikatti, V. I., & Aarthi, S. (2024, November–December). A study on e-recruitment and selection. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(6), 77–89.
4. CERN. (n.d.). *Birth of the Web*. <https://www.home.cern/science/computing/birth-history/weshb>
5. Chiwara, J. R., Chinyamurindi, W. T., & Mjoli, T. Q. (2017). Factors that influence the use of the internet for job-seeking purposes amongst a sample of final-year students in the Eastern Cape Province of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1–9.
6. Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking. *Internet Research*, 22(5), 551–568.
7. Holm, A. B. (2012). E-recruitment: Towards a ubiquitous recruitment process and candidate relationship management. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26(2), 155–172.
8. Jayachandran, A. (2020). E-recruitment: An advantage over traditional recruitment. *International Journal of Advanced Research in Engineering*, 6(4), 7–15.
9. Murugesan, R., Kumar, V., Sharma, S., & Nair, A. (2025). Traditional to digital: Human resource management transformation. *Journal of Workplace and Asset Management*, 2(1), 112–127.
10. Oyadiran, P. A., Ishaq, M. F., & Jatto, A. (2022). The effects of electronic recruitment on organisational performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 1–19.
11. Siddiqui, F. J., & Khan, C. (2024). E-recruitment: Transformation, challenges, and future directions in talent acquisition. *International Research Journal of Advanced Engineering and Management*, 11(4), 42–48.
12. Zhang, P., & Chen, J. (2024). Artificial intelligence and digital data in recruitment: Effects on organizational attractiveness and candidate decisions. *Journal of Information Technology & People*, 37(2), 245–267.

Daxil oldu: 06.02.2025

Qəbul edildi: 17.05.2025