

UOT 33.331.08

Mirzəbala Poladov

*Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti,
iqtisad elmləri fəlsəfə doktoru proqramı üzrə doktorant
e-mail: mirze.poladov@list.ru*

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİNDƏ İNSAN RESURSLARI STRATEGİYALARI İLƏ ŞİRKƏT RƏQABƏT STRATEGİYALARI ARASINDA ƏLAQƏ

Xülasə

Araşdırma, İR tətbiqlərinin stratejilərlə uyğunluğunun performans üzərindəki müsbət təsirinə və sıx uyğunluqla minimal uyğunluğun daha yaxşı performansla nəticələndiyini vurğulayır. Eyni zamanda, menecerlərin strateji İR idarəçiliyinə daha çox meyl göstərmələri lazım olduğunu qeyd edir.

Strateji insan resursları idarəçiliyinin inkişaf etməkdə olan Azərbaycanda həyata keçirilən tədqiqat metodologiya, strateji uyğunluq dinamikalarının konseptualizasiyası, nümunənin keyfiyyəti və Qərb mənşəli olmaması baxımından əvvəlki tədqiqatlardan fərqlənir. Tədqiqatda əlavə analizlər çərçivəsində təşkilati əmək münasibətlərinin müəssisələrin qəbul etdiyi müxtəlif strategiyalara görə əhəmiyyətli fərqin olub-olmadığı da araşdırılmışdır. Əməkdaş münasibətləri performansının müxtəlif strategiyalara görə əhəmiyyətli fərq göstərdiyini ortaya qoyur. Həmçinin, müdafiəedici, öncül və analitik strategiyaların önə çıxdığı bazar performansı, məhsul xidmət performansı və əməkdaşlar münasibətləri performansı üzərində müsbət və əhəmiyyətli təsirlərə sahib olduğu müəyyən edilmişdir. Ümumilikdə, nəticələr İR tətbiqləri ilə uyğunluq təşkil edən strategiyaların performans üzərində müsbət bir təsir göstərə biləcəyini ortaya qoyur.

Məqsəd – müəssisələr varlıqlarını davam etdirmək, rəqiblərinə qarşı müsbət üstünlük əldə etmək, sektor ortalamasının üstündə gəlir təmin etmək və bütün bu üstünlükləri davamlı hala gətirmək üçün insan resursları (İR) strategiyaları və tətbiqlərinə gündən-günə daha çox diqqət yetirirlər. Ancaq dəyişikliklərin və qeyri-müəyyənliyin hakim olduğu bir fəaliyyət mühitində, insan resursları idarəçiliyi (İRİE) funksiyaları və tətbiqlərinin tam yerinə yetirilməsi, müəssisələrin hədəflədikləri rəqabət üstünlüyünə çatmalarında həmişə kifayət etmir. Bu çatışmazlıq, müəssisələrin məqsədlərinə nail olmasında İR ilə stratejiya və tətbiqləri birləşdirən, İR-yə strateji bir rol verərək insan varlığının idarə olunmasını təmin edən strateji İRİE disiplinini ön plana çıxarmışdır.

Metodologiya – tədqiqatda pozitivist sosial elmlər anlayışının bir nəticəsi olaraq kvant tədqiqat metodologiyası istifadə olunmuşdur. Ədəbiyyatın incələnməsindən məlumatların toplanmasına, analiz və şərh edilməsinə qədər kvant tədqiqat metodları yanaşmaları mənimsənilmişdir. Bu istiqamətdə tədqiqat mövzusu, tədqiqat məqsədi, tədqiqatın əhəmiyyəti, tədqiqatın problem cümlələrinin yaradılması, ədəbiyyatın tədqiqi, konseptual çərçivənin çizilməsi, məlumat toplama texnikasının müəyyənləşdirilməsi, məlumatların toplanması, qiymətləndirilməsi, ölçülməsi, analizi, nəticə və müzakirənin yazılması mərhələləri hiyerarik bir addım-addım prosesi çərçivəsində həyata keçirilərək tamamlanmışdır.

Elmi yenilik – tədqiqatda irəli sürülən mövzu günümüzdə çox əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, şirkətin qarşısına qoyduğu strategiyalara çatmaq üçün struktur bölmələrin strateji hədəflərini şirkətin strateji hədəflərinə inteqrasiya etmələri çox önəmlidir.

Açar sözlər: *idarəetmə, insan resursları, əmək münasibətləri, strategiyalar, strateji uyğunluq, təşkilat, performans, şirkət ölçüsü*

Giriş

Qloballaşmanın rəqabəti daim artırdığı bir mühitdə, müəssisələrin ayaqda qala bilməsi və problemlərlə mübarizə apara bilməsi üçün strateji idarəetmə ilə İR-nin eyni əsasda birləşdirilməsi qaçınılmaz hala gəlmişdir. Strateji İR-nin tərfi də bu qaçınılmazlığa işarə edir. Strateji İR, qəbul edilən müəssisə strategiyalarının həyata keçirilməsində, tələblərin müəyyən edilməsi və strategiyaların tətbiqi mərhələlərində çalışanların rasyonel və sistemətik idarə edilməsini ifadə edən bir yanaşmadır. Strateji İR şirkət strategiyalarını İR strategiyaları ilə birləşdirir və daha əvvəl də qeyd edildiyi kimi insan varlığını, davamlı rəqabət üstünlüyünün təmin olunmasında strateji bir resurs kimi qəbul edir. Strateji İR-nin önə çıxan məqsədlərindən biri, müvafiq strategiyalar arasında uyğunluğun təmin edilməsinə bağlıdır. İR strategiyaları ilə şirkət strategiyaları arasında uyğunluğun təmin edilməsi və İR strategiyalarının öz aralarında bütövlük əldə etməsi, strateji İR-nin əsas fokusudur.

Strategiya bir anlayış kimi

Strateji anlayışı, Qədim Yunan dilindəki “strategos” məfhumundan törəmişdir. “Stratos” sözü (ordu) və “agein” (liderlik etmək) kəlimələrinin birləşməsindən ibarət olan bu kəlimə, qədim Atina tituludur və Atina ordusunun ən yüksək rütbəli komandiri olan generalı ifadə edir. Strateji anlayışı, müəssisə idarəçiliyində yerini alana qədər hərbi terminlər vasitəsilə modelləşdirilərək düşünülmüşdür. Nəticədə, strateji kimi mürəkkəb bir anlayışla başa çıxmağın ənənəvi yolu onun metaforlar kontekstində konseptualizasiyasıdır. Bu dövrdə böyük müəssisələrdə strateji planlama ilə bağlı heyətlər yaradılmış və strateji planlama prosesləri həyata keçirilmişdir. Strateji, ilk dəfə işin digər elementləri kimi idarə edilə bilən bir iş prosesi halına gəlmişdir [2].

Miles və Snow, 1970-ci illərin əvvəlində çoxsaylı müəssisələrin strateji davranış növlərini araşdırmaq məqsədilə apardıqları tədqiqatlarda, müəssisələrin rəqabətçi yanaşmaları nəticəsində sərgilədikləri strateji davranışların, hər sektorda görünən bir neçə əsas iş strategiyası ətrafında cəmləşdiyini müəyyən etmişlər. Tədqiqatçılar, müəssisələrin fəaliyyət göstərdikləri məhsul bazar sahələrində yaşanan mürəkkəblik, dinamiklik və dalğalanmalar nəticəsində idarəçiliyin, davamlı olaraq həll yolu tapmalı olduğu üç əsas problem ilə üzləşdiyini və müəssisələrin strateji davranış növlərinin bu üç problem altında təsnif olunduğunu ortaya qoymuşlar [21].

İş strategisi olaraq müdafiəedici stratejini mənimsəyən bir müəssisənin, fəaliyyət göstərdiyi sektorda müvəffəqiyyət əldə etməsi, məhsul və bazar sahəsində önə çıxmasına və bu bacarığını davamlı hala gətirməsinə bağlıdır. Müdafiəedici müəssisə, bu bacarığını məhsul və bazar sahəsində aqressiv (saldırgan) davranışlar sərgiləyərək qazanmağa çalışır.

Rəqiblərinin, hal-hazırda dar və məhdud olan bazar sahələrinə girmə riskinin hər zaman mövcud olması, müdafiəedici müəssisəni bu bazarda aqressiv davranmağa yönləndirməkdə və çox vaxt məcbur etməkdədir. Müdafiəedicinin məhsul və bazar sahəsindəki aqressiv davranışları, adətən müəssisənin texnoloji səmərəlilik əldə etməsinə yönəldilmiş intensiv və davamlı səylərdə görünür. Buna görə də, texnoloji səmərəliliyin təmin edilməsi və davamlı hala gətirilməsi müdafiəedici müəssisələrin əsas hədəflərindən biri kimi ifadə oluna bilər.

Texnoloji səmərəliliyin əldə edilməsi məqsədinin yanında, müdafiəedici müəssisələrdə, ümumi müəssisə xərclərinin ən aşağı səviyyədə saxlanması da əsas hədəflərdən biri kimi göstərilir. İstehsal və paylama xərclərini minimum səviyyədə saxlamağa fokuslanan müdafiəedici müəssisə, eyni zamanda məhsul və xidmətlərinin keyfiyyətini qorumağa və ya yaxşılaşdırmağa da diqqət yetirir, bu məsələdə güzəştə getməməyə çalışır. Buna görə də, müdafiəedici müəssisələrin hədəf bazarlarına təqdim etdikləri məhsul və xidmətlərin qiymət və keyfiyyətləri baxımından olduqca rəqabətli olduğu söylənə bilər [7]. Müdafiəedici müəssisələrin girişimsel problemləri, sabit bir məhsul çeşidi və hədəf bazar yaratmaq üçün

ümumi bazanın effektiv bir ya da bir neçə hissəsini hədəfləmələri ilə bağlıdır. Miles və Snow (1978), müdafiəedici müəssisələrin girişimsel problemlərinə yönəlik beş fərqli həll yolu inkişaf etdirmişlər. Bu həll yolları aşağıdakı kimi ifadə olunmuşdur (Miles və Snow, 1978):

- Dar və sabit bir məhsul və bazar sahəsi
- Dar və sabit məhsul və bazar sahəsində hakimiyət qazanmaq üçün aqressiv mövqe və davranışlar sərgiləmək (məsələn, rəqabətli qiymətləndirmə, müştəri məmnuniyyətinin təmin edilməsi və s.)
- Təsir sahəsindən kənarda baş verən dəyişiklikləri göz ardı etmə meyli
- Mövcud bazara dərinlən nüfuz etmə yolu ilə ehtiyatlı, yavaş və mərhələli böyümə
- Mövcud məhsullarla yaxından əlaqəli və ya mövcud məhsul xəttinin uzantısı olaraq məhsul inkişaf etdirmə.

Müəssisələrin yüksək texnologiyalı və xidmət əsaslı irəliləyişində menecerlərin insan resursları idarəçiliyində rolu

Müəssisələrin istehsal proseslərini tək bir əsas texnologiyaya inteqrasiya etmələri mümkün olmur. Mövcud məhsulların inkişaf etdirilməsi və yeni məhsulların istehsalı üçün çoxsaylı texnoloji struktura ehtiyac var. Buna görə də, məhdud qarşılıqlı asılılıqla fəaliyyət göstərən bir neçə texnologiyanın mövcudluğu söz konusudur. Əvvəlki başlıqda müzakirə olunan müdafiəedici müəssisələr, texnoloji strukturdakı stabilliyi standartlaşdırma, mexanizasiya və şaquli inteqrasiya kimi struktural tamponlar vasitəsilə qorumağa çalışırlar. Öncü müəssisələr isə yüksək səviyyədə kompetensiyalara malik, hansı hallarda hansı bilik və bacarıqların istifadə edilməli olduğunu düşünə bilən şəxsləri işə götürərək texnoloji çevikliyi davam etdirirlər. Texnoloji strukturu quran və idarə edən işçilər öncü müəssisələr üçün əvəzolunmazdır. Buna görə də, öncü müəssisələrin texnoloji struktur və prosesləri, rutin və ya mexaniki əməliyyatlara deyil, bacarıqlı işçilərə bağlıdır. Müəssisələrin yüksək texnologiyalı və xidmət əsaslı bir iqtisadiyyatın mürəkkəb, dəyişkən və bilinməz dünyasına doğru irəlilədikcə, menecerlərin insan resursları idarəçiliyinin üzərinə düşən rolun əhəmiyyətini qəbul etməyə başlamalarıdır. İnsan resursları idarəçiliyinin əhəmiyyətinə dair edilən vurğunun davamı olaraq, İR peşəkarları müəssisələrin uzunmüddətli tələblərinin yerinə yetirilməsində strateji iş planlaması prosesinə qatılmağı zəruri hesab edirlər. İR peşəkarları bu istiqamətdə strateji planlamanın dilini, metodlarını və texnikalarını öyrənməyə, insan resursları sahəsində strateji düşüncəni təşviq etmək üçün daha proaktiv bir mövqe tutmağa və kadr idarəçiliyinin ənənəvi fəaliyyətlərindən ibarət olan funksiyasını sərhədlərinin çox ötesinə genişləndirməyə başlamışlar [19].

Funksional ya da funksiyalara əsaslanan təşkilat strukturu, məhdud sayda böyümə göstərən bazara, yüksək həcmli və standartlaşdırılmış məhsullar təqdim etmənin uyğun maliyyəti və gəlirli bir yol olduğunu sübut etmişdir. Funksional bölmələrə gedən bu müəssisələr, ixtisaslaşmanı təşviq etmişlər. İdarəetmə hiyerarşisinin zirvəsində isə sistemi bütövlükdə qiymətləndirmək üçün lazım olan koordinasiyanı təmin edə biləcək səviyyədə bilgi və ixtisas mövcuddur. Məhsul xətlərini genişləndirmək üçün maliyyə resurslarına və lazım olan texnologiyalara sahib olan müəssisələr, ard-arda inkişaf edən hər bir məhsul və bazar yeniliyinin funksional struktura daxilində idarə edilməsində çətinliklərlə qarşılaşmağa başlamışdır. Bu çətinliklər, çeşidlilik yönündəki cəhdləri düşündürməyə başlamışdır. Zamanla, çeşidlilik cəhdləri müəssisələrdə menecerlərin müəyyən qərarlar üzərindəki nəzarətlərini itirmələrinə səbəb olmuşdur. Çeşidlilik ehtiyacının mövcudluğu funksional strukturdakı bu strategiyanın bütöv struktur üzərindəki nəzarətin zəifləməsinə ya da itirilməsinə, strukturun məhsul ya da coğrafi/bölgəsel bölmələrə ayrılmasına və məhsul qrupları ya da bölgələrdən məsul yüksək səviyyəli menecerlərin ayrılmasına yol açmışdır [12].

Çalışanlara həm fərdi, həm də komanda olaraq istifadə olunan alətlər, çıxış miqdarı, sürəti və keyfiyyəti kimi mövzularda məsuliyyətlər yüklenir. Bu təşkilatlarda liderlik, ənənəvi menecer olaraq ifadə olunsada, iş axını, iş dizaynı, məsuliyyət, nəzarət və s. mövzularda daha müasir sayılacaq məsələlərlə uyğunluq içərisindədir. Müdafiəçi olaraq araşdırılan Lincoln elektrik şirkəti, öz-özünə böyümə meyli göstərir. İstehsal sistemi yalandır. İşçilərdə şəxsi inkişaf uzun müddətdə təmin oluna bilsə də, inkişaf terfi ilə mükafatlandırılır. İnsan resursları departamentinin təşkilat içərisindəki rolu açıq şəkildə göstərilir. Belə ki, insan resursları, iş alma və seçim, yerləşdirmə, qiymətləndirmə, təlim kimi məsələlərlə yanaşı, iş dizaynı ilə təşviq sistemi arasındakı uyğunluğun izləyicisi və dəstəkçisidir [16].

Sürekli böyüyən bir sənayenin sürətli dəyişim və inkişafına ayaq uydurabilən bir şirkətdir. Davamlı olaraq yeni fikirlər inkişaf etdirir və bunları məhsullara yansıdır. Şirkətin özünəməxsus bir dizaynı və texnoloji baxımdan bir çox üstünlükləri mövcuddur. Yeni məhsul inkişaf etdirmə və dizayn, müxtəlif texnologiyaların istifadəsi, sürətli və davamlı böyümə hədəfi ilə xarakterizə olunan öncü təşkilatda, insan resursları departamenti müdafiəçilərə nisbətən çox fərqli fəaliyyətlər və prioritetlər üzərinə götürür. Həm departament, həm də korporativ səviyyədə insan resursları bölməsi davamlı olaraq yeni qruplar yaradılması, idarəetmə, texniki kadr mənbələrinin tapılması və paylanması vəzifəsini daşıyır. Bacarıqlı şəxslərə həm təşkilat daxilində, həm də təşkilat xaricində çatmağa çalışılır. İnsan resursları departamentinin eyni zamanda öncü təşkilatlarda təşəbbüskar kimi xarakterizə edilə bilən bir xüsusiyyəti də var. Bu istiqamətdə əhəmiyyətli bacarıqların əldə edilməsinə və təşkilati məqsədlər istiqamətində inkişaf etdirilməsinə xidmət edir.

Bir müəssisənin strategiyasının xarici mühitlə uyğun olduğu halda, təşkilati performansının iş strategiyasının xarici mühitlə uyğun olmadığı vəziyyətlə müqayisədə daha yüksək olacağı proqnozlaşdırılır. Ancaq araşdırmaçılar. İş strategiyası ilə xarici mühit arasındakı uyumun performansın yaxşılaşdırılmasında yalnız bir addım olduğunu və performansın birbaşa təsirini təmin etməyəcəyini ifadə ediblər [11].

Nəticə

Strateji və əmək münasibətləri əlaqəsi üzərində çalışan tədqiqatçılar, ümumiyyətlə müəssisələrdə rəşional çərçivədə seçilən, mənimsənilən və effektiv şəkildə tətbiq olunan istənilən şirkət strategiyasının uzun müddətdə arzu olunan təşkilati nəticələr verdiyini qeyd edirlər. Təşkilati performans və uğurda, arzu olunan səviyyənin təmin edilməməsinə isə təşkilati strategiyaları ilə mühit, təşkilat strukturu və proseslər arasındakı uyğunluq və tutarlılığın olmaması ilə əlaqələndirirlər.

Araşdırmaya qatılan İR mütəxəssisləri, təşkilati performans dəyişənlərindən əməkdaş münasibətlərinin performansını, quruluşlarını eyni/bənzər məhsul və xidmət təqdim edən müəssisələrlə müqayisə edərək qiymətləndirmişlər. Bu qiymətləndirmədə, açar əhəmiyyətə malik olan işçilərin müəssisəyə cəlb edilməsi və saxlanması, idarəetmə səviyyəsi ilə müəssisə işçiləri arasındakı əlaqələr və təşkilat üzrə çalışanlar arasındakı münasibətlər nəzərə alınmışdır. Əməkdaşlar münasibətləri performansı üzərində müdafiəedici, öncül və analitik strategiyaların hər birinin təsiri əhəmiyyətli və müsbət şəkildə əldə edilmişdir. Təşkilati performansın bu alt ölçüsü, əsasən təşkilatlardakı insan varlığına verilən əhəmiyyətə vurğu edir. Mövcud tədqiqatın təşkilati strategiyaları, insan resursları strategiyaları, strateji uyğunluq dinamikləri və müəssisə ölçüsü arasındakı əlaqələrə dair ortaya qoyduğu nəticələrin mövcud ədəbiyyata töhfə verdiyi düşünülür. Eyni zamanda, tədqiqatın, müvafiq dəyişənlərin araşdırılmasına dair daha çox empirik tədqiqatları təşviq edəcəyi ümid edilir. Tədqiqatda istifadə olunan strategiya tipologiyası və strateji uyğunluq dinamikalarına dair çərçivələr ədəbiyyatdakı yeganə modellər deyil. Fərqli tipologiyaların və strateji uyğunluq perspektivlərinin yer alacağı araşdırmalar,

strategiya-performans və strateji uyğunluq-performans əlaqələrinin incələnməsi baxımından nəzəri töhfələr verəcəkdir.

ƏDƏBİYYAT

1. Aiko, A. H. (2021). Relationship between Human Resource Strategies and Strategic Fit Realization: A Review of Conceptual and Empirical Literature Perspective from Japan. *Journal of Strategic Management*, 5(2), 8-16.
2. Allen, R. S. ve Helms, M. M. (2006). Linking strategic practices and organizational performance to Porter's generic strategies. *Business Process Management Journal*, 12(4), 433-454
3. Andrews, R., Boyne, G. A., Law, J. ve Walker, R. M. (2008). Organizational strategy, external regulation and public service performance. *Public Administration*, 86(1), 185-203.
4. Armstrong, M. (2017). Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı. (Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Evrim Gemici, Çev.). Nobel Kitab evi
5. Barca, M. (2005). Stratejik Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Bilimsel Bir Disiplinin Oluşum Hikayesi. *Journal of Management*, 5(1), 7-38
6. Berberoğlu, A. (2018). Organizational's climate on organizational commitment and empirical evidence from hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9.
7. Collins, C. J. (2021). Expanding the resource-based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
8. Creswell, J. W. ve Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
9. X. ve Tang, Dai, N. T., Kuang, , G. (2019). Differential weighting of objective versus subjective measures in potential evaluation: experimental evidence. *European Accounting Review*, 26(1), 129-148
10. Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R. ve Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: a literature review— descriptive. *Journal of Engineering*, 1-21.
11. Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press, New York.
12. Hsieh, Y. H. ve Chen, H. M. (2011). Strategic fit among business competitive strategy, human resource strategy, and reward system. *Academy of Strategic Management Journal*, 10(2), 11
13. Jhajharia, P. ve Kaur, R. (2015). Achieving strategic-fit between business and human resource strategies. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(1), 53
14. Kaufman, B. E. (2015). The RBV theory foundation of strategic HRM: Critical flaws, problems for research and practice, and an alternative economics paradigm. *Human Resource Management Journal*, 25(4), 516
15. Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558.
16. Lillis, B. ve Sweeney, M. (2013). Managing the fit between the views of competitive strategy and the strategic role of service operations. *European Management Journal*, 31(6), 564
17. Luoma, M. A. (2015). Revisiting the strategy-performance linkage: An application of an empirically derived typology of strategy content areas. *Management Decision*, 53(5), 1083-1106.
18. Miles, R. E. ve Snow, C. (2003). *Organizational Strategy, Structure, and Process*. Stanford University Press, Stanford, California.
19. Murthi, B. P. S., Rasheed, A. A. ve Goll, I. (2013). An empirical analysis of strategic groups in the airline industry using latent class regressions. *Managerial and Decision Economics*, 34(2), 59.
20. Parnell, J.A. (2011). Strategic capabilities, competitive strategy, and performance among retailers in Argentina, Peru and the United States. *Management Decision*, 49(1), 139-155
21. Porter, M. (2015). *Rekabet Stratejileri*. Aura Kitapları.

22. Saraç, M., Ertan, Y. ve Yücel, E. (2014). How Do Business Strategies Predict Firm Performance? An Investigation on Borsa Istanbul 100 Index. Journal of Accounting & Finance, (61), 121-134.
23. Cooper, B. K. ve Sheehan, C. (2011). SHRM outsourcing: organisational's impact size and HRM strategic involvement. Personnel Review, 20(6), 740-750.
24. Mirze, S. K. ve Ülgen, H. (2019). Teşkilatlarda stratejik yönetim (8. Baskı).

Мирзабала Поладов

СВЯЗЬ МЕЖДУ СТРАТЕГИЯМИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И СТРАТЕГИЯМИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КОМПАНИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ ГРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Резюме

Исследование подчеркивает положительное влияние соответствия HR-приложений стратегиям на производительность, а также то, что как строгие, так и минимальные уровни соответствия приводят к лучшим результатам. В то же время отмечается необходимость более активного стремления менеджеров к стратегическому управлению HR.

Развиваясь в Азербайджане, стратегическое управление человеческими ресурсами отличается от предыдущих исследований методологией, концептуализацией динамики стратегического соответствия, качеством выборки и тем, что не является западным по своему происхождению. В рамках дополнительных анализов в исследовании также рассматривалось, существует ли значительная разница в организационных трудовых отношениях в зависимости от различных стратегий, принятых предприятиями. Выявлено, что производительность трудовых отношений демонстрирует значительную разницу в зависимости от различных стратегий. Кроме того, определено, что защитные, проактивные и аналитические стратегии имеют положительное и значительное влияние на рыночную производительность, производительность продуктов и услуг, а также производительность трудовых отношений. В целом результаты показывают, что стратегии, соответствующие HR-приложениям, могут оказывать положительное влияние на производительность.

Цель: предприятия все больше обращают внимание на стратегии и приложения человеческих ресурсов (HR), чтобы поддерживать свои активы, получить конкурентное преимущество перед соперниками, обеспечить доходы выше среднего по сектору и сделать все эти преимущества устойчивыми. Однако в условиях постоянных изменений и неопределенности выполнение функций и приложений управления человеческими ресурсами (HRM) не всегда оказывается достаточным для достижения целевого конкурентного преимущества. Эта нехватка выделила дисциплину стратегического HRM, которая объединяет HR с стратегией и приложениями, придавая HR стратегическую роль в управлении человеческими ресурсами.

Методология: в исследовании использована количественная методология исследования, являющаяся результатом позитивистского подхода в социальных науках. Применялись количественные методы исследования, начиная от изучения литературы и сбора данных, до их анализа и интерпретации. В этом направлении этапы исследования, такие как выбор темы, цель исследования, значимость исследования, формулирование проблемных предложений, изучение литературы, разработка концептуальной рамки, определение техники сбора данных, сбор, оценка, измерение и анализ данных, а также написание выводов и обсуждений, были реализованы в рамках иерархического пошагового процесса.

Научная новизна: поднятая в исследовании тема имеет большое значение в современном мире. Важно, чтобы структурные подразделения интегрировали свои стратегические цели с стратегическими целями компании для достижения поставленных компанией стратегий.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, трудовые отношения, стратегии, стратегическое соответствие, организация, производительность, размер компании

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE STRATEGIES AND COMPANY COMPETITIVE STRATEGIES IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS

Summary

The first decades of the 21st century give enough reason to say that the factor of innovation will play a decisive role in all areas of socio-economic development. The growing importance of innovation in food security at the global and national levels is increasingly recognized. The competitiveness and overall efficiency of agro-industrial activities are directly related to the opportunities for innovative development. Realization of innovative potential at the national and regional levels to some extent depends on the characteristics of incentives. Innovative development in agro-industrial areas requires the study of financial incentives. In most countries, innovation is stimulated in the agro-industrial sectors, especially in agriculture. The formation of an effective system of financial incentives for innovation in these areas requires the study of scientific, theoretical and experimental problems. This article discusses the relevant topical issues.

Purpose: the main purpose of the study is to study topical theoretical and practical problems of the formation and development of a system of financial incentives for innovation in the agro-industrial sectors, to identify the possibilities for their solution, and to substantiate the necessary theoretical provisions.

Methodology: in the course of the study, the main principles of innovative development and ensuring national food security were touched upon, and the increasing strategic importance of innovative agro-industrial activities was explained. In preparing the article, observation methods, monographic, economic and statistical, the method of scientific abstraction, and logical generalization were used. When studying the topic, the works of economists on the topic were used.

Scientific novelty: the main scientific innovation achieved in the article is the characteristics of the system of financial incentives for innovative agro-industrial activities and the definition of conditions in order to create a favorable environment for investing in this activity.

Keywords: innovation, stimulation, financing, agro-industrial sectors, investments, subsidy, concession, measure, budget, public-private partnership, technological innovation