

UOT 3.33.338

Amal Mütəllimzadə

Azərbaycan Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası, magistrant

amalmutllimzad@gmail.com

Elmi rəhbər: Nahid Almasov

Azərbaycan Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası, i.ü.f.d.

nahid.almasov@mail.ru

MÜƏSSİSƏLƏRİN İDARƏETMƏ MEXANİZMİNİN DÜNYA TƏCRÜBƏSİ: MÜXTƏLİF YANAŞMALAR

Xülasə

İdarəetmə mexanizmi təşkilatların məqsədlərinə çatmaq üçün istifadə etdikləri struktur və proseslərdən ibarət sistemdir. Bu mexanizm qərarların qəbul edilməsi, resursların idarə edilməsi və fəaliyyətin optimallaşdırılması ilə əlaqəlidir. Müasir dövrdə idarəetmə mexanizmləri müxtəlif sosial, iqtisadi və texnoloji dəyişikliklərə cavab olaraq bir çox müxtəlif yanaşmalar və modellərlə inkişaf etmişdir. Dünya təcrübəsi göstərir ki, hər bir ölkə və region öz mədəniyyətinə, iqtisadi şəraitinə və idarəetmə tələblərinə uyğun olaraq fərqli idarəetmə yanaşmaları tətbiq edir.

***Məqalənin məqsədi** idarəetmə mexanizmlərinin dünya təcrübəsindəki müxtəlif yanaşmalarını araşdırmaq və bu yanaşmaların tətbiqi ilə əlaqədar olan uğurlu nümunələri qiymətləndirməkdir.*

***Metodologiya-idarəetmə yanaşmaları** əvvəllər çox vaxt mərkəzləşdirilmiş və bürokratik strukturlarla tətbiq olunurdu. Bu yanaşmalar aydın və təkrarlanan strukturlar, qaydalar və prosedurlar üzərində qurulmuşdu. Lakin bu yanaşmaların böyük çatışmazlığı, çevikliyin və yenilikçiliyin məhdud olmasıdır. Bürokratik idarəetmə modelində bütün qərarlar yüksək səviyyələrdən mərkəzləşdirilmiş şəkildə verilir və işçilər daha çox əmrləri yerinə yetirirlər.*

Müasir dövrdə idarəetmə yanaşmaları daha çevik və insan mərkəzli olmağa başlamışdır. Çevik idarəetmə və Kaizen kimi yanaşmalar təşkilatların daha sürətli qərar vermələrinə və müştəri ehtiyaclarına daha uyğun xidmətlər təqdim etmələrinə imkan verir. Bu yanaşmalar həmçinin əməkdaşların təşəbbüsünü və motivasiyasını artırır. Belə ki, işçilər qərarvermə proseslərində daha fəal iştirak edirlər. Çevik yanaşmalar təşkilatların bazar tələblərinə sürətlə uyğunlaşmasını təmin edərkən, innovasiyaların və yaradıcı fikirlərin də tətbiqinə şərait yaradır.

***Tədqiqatda qiymətləndirmə nəticəsi** olaraq idarəetmə yanaşmalarının regional fərqliliklərini, sosial və iqtisadi şərtlərin idarəetmə modellərinə təsirini araşdırılmışdır. Eyni zamanda müasir idarəetmə yanaşmalarının çevikliyinə, əməkdaşların motivasiyasını və təşkilatların effektivliyini artırmaqla necə daha müasir və yenilikçi idarəetmə sistemlərinin qurulmasına imkan yaratdığını ortaya qoymağı hədəfləyir.*

***Açar sözlər:** idarəetmə mexanizmləri, dünya təcrübəsi, innovativlik, qərarvermə prosesi, yaradıcı fikirlər*

Giriş

İdarəetmə mexanizmi təşkilatların və müəssisələrin məqsədlərinə çatmaq üçün istifadə etdikləri struktur, proseslər və strategiyaların ümumi məcmusudur. Bu mexanizm təşkilatın fəaliyyətini əlaqələndirir, resursları idarə edir və qərar vermə proseslərini tənzimləyir. Müasir idarəetmə sahəsi müxtəlif yanaşmalar, texnologiyalar və idarəetmə prinsipləri ilə zənginləşmişdir. İdarəetmə mexanizmləri dəyişən iqtisadi və sosial şəraitə, texnoloji inkişafa və qlobal inkişafın tələblərinə uyğun olaraq təkmilləşir və adaptasiya olunur.

Dünya təcrübəsində idarəetmə mexanizminin inkişafı müxtəlif iqtisadi və sosial kontekstlərdə idarəetmə yanaşmalarının tətbiqi ilə əlaqədardır. Bu təcrübələr həm dövlət sektoru, həm də özəl sektor üçün əhəmiyyətli dərslər təqdim edir. Təşkilatlar həm yerli bazarlarda deyil, həm də qlobal müstəvidə də rəqabətə girərkən effektiv idarəetmə mexanizmlərinin olması vacibdir. Hər bir ölkə və region özünə uyğun idarəetmə modellərini inkişaf etdirmiş və tətbiq etmişdir, bu da müxtəlif idarəetmə yanaşmalarının formalaşmasına gətirib çıxarmışdır. İdarəetmə mexanizmlərinin dünya təcrübəsi, həm ənənəvi yanaşmaları, həm də müasir idarəetmə modellərini əhatə edir.

Materiallar və metodlar

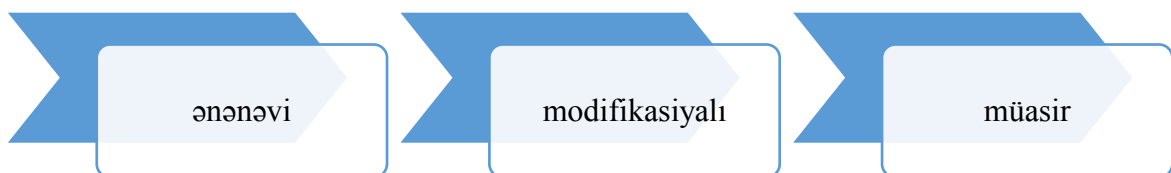
İlk olaraq, mövzu ilə bağlı mövcud ədəbiyyatın təhlilinə başlanmışdır. Bu metod idarəetmə yanaşmalarının inkişafı və təcrübələrini öyrənmək üçün mövcud tədqiqatları və nəzəriyyələri araşdırmağa imkan verir. Bu sahədə idarəetmə nəzəriyyələri, klassik idarəetmə prinsipləri, elmi idarəetmə yanaşmaları, insan münasibətləri nəzəriyyəsi və sistem yanaşması kimi müxtəlif baxış bucaqları öyrənilir. Eləcə də idarəetmə metodlarının tətbiqi, müəssisə rəhbərlərinin qərar qəbul etmə prosesləri, strateji idarəetmə və idarəetmə prosesinin təkmilləşdirilməsi yolları haqqında məlumatlar toplanır.

Komparativ tədqiqat metodu ilə fərqli idarəetmə yanaşmalarının müqayisəsi həyata keçirilmiş və hər yanaşmanın üstünlükləri və çatışmazlıqları təhlil olunmuşdur. Dünyada tətbiq edilən müxtəlif idarəetmə sistemləri, onların qarşılaşdırılması və müxtəlif ölkələrin müəssisə idarəetmə təcrübələri bu informasiya bazasında əhatə olunur. Yüksək inkişaf etmiş ölkələrdə tətbiq edilən idarəetmə texnologiyaları və metodları ilə inkişaf etməkdə olan ölkələrin təcrübələrinin müqayisəsi, bu yanaşmaların uğurları və çatışmazlıqları tədqiq edilir. İdarəetmənin qlobal perspektivdə necə inkişaf etdiyi, müxtəlif sahələrdə tətbiq edilən yeni idarəetmə modelləri və bu modellərin müəssisələrdə necə uğurlu tətbiq olunduğu haqqında məlumatlar toplanır.

Statistik məlumatların təhlili metodundan istifadə edərək idarəetmə yanaşmalarının iqtisadi təsirləri ölçülüb və bu yanaşmaların işçilərin məhsuldarlığına, təşkilatın ümumi effektivliyinə təsiri qiymətləndirilmişdir.

Təhlil və Müzakirə

İdarəetmə yanaşmaları təşkilatın fəaliyyətini necə təşkil etdiyi və liderlik anlayışını necə formalaşdırdığı barədə fərqli nəzəriyyələr və modellərdən ibarətdir. Bu yanaşmalar zamanla inkişaf edərək müxtəlif xüsusiyyətlərə sahib olmuşdur.



Sxem 1. Müxtəlif idarəetmə yanaşmaları

Mənbə: [5] əsasında müəllif tərtib etmişdir

Ənənəvi idarəetmə yanaşmaları təşkilatların iyerarxik və mərkəzləşdirilmiş strukturları üzərində qurulmuşdur. Bu yanaşmaların əsas məqsədi resursların və insan gücünün optimallaşdırılmasıdır. İyerarxik struktur bütün qərarların mərkəzləşdirilmiş şəkildə verilməsi və tapşırıqların hər bir səviyyə üzrə verilmiş aydın əmrlər vasitəsilə icra edilməsini nəzərdə

tutur.

Maks Veber idarəetmə sahəsində bürokratik yanaşmanın əsasını qoymuşdur. Onun nəzəriyyəsi təşkilatlarda müəyyən edilmiş qaydalar, normativ prosedurlar və ixtisaslaşmış funksiyalar vasitəsilə fəaliyyətin effektiv şəkildə idarə edilməsini təklif edir. Bürokratik yanaşma təşkilat daxilində hər şeyin aydın müəyyən edilmiş qaydalara uyğun aparılmasına önəm verir, bu modelin ən böyük çatışmazlığı çevikliyin və yenilikçiliyin əskik olmasıdır [2, s. 23].

Müasir dövrün tələblərinə cavab vermək məqsədilə ənənəvi idarəetmə yanaşmaları bir çox dəyişikliklərə uğramış və yeni yanaşmalar ortaya çıxmışdır. Bu yanaşmalar təşkilatın çevikliyini və adaptasiya bacarığını artırmaq məqsədini güdür. Çevik idarəetmə yanaşması xüsusilə texnoloji yeniliklərin sürətli inkişafı ilə əlaqədar olaraq, daha çevik və adaptiv struktur və metodların tətbiqinə yönəlmişdir. Bu yanaşma təşkilatların qısa müddət ərzində bazar tələblərinə uyğunlaşmasına imkan verir. Agile metodologiyası bu yanaşmanın tətbiqinə aid olan bir nümunədir, xüsusilə IT və startup sahələrində geniş istifadə edilir.

Müasir idarəetmə yanaşmaları isə daha çox insan mərkəzli və iştirakçı modelə əsaslanır. Bu yanaşmalar əməkdaşların daha çox təşəbbüskar olmalarını, yeni fikirlər irəli sürmələrini və müstəqil qərar vermə imkanlarını artırır. Bu yanaşma bütün təşkilat üzvlərinin qərar qəbul etmə prosesinə daxil edilməsini təklif edir. Rəhbərlər, liderlər və işçilər arasında açıq və şəffaf kommunikasiya qurulması təşviq edilir. Bu yanaşma işçilərin motivasiyasını artırmaq və təşkilatda daha yüksək dərəcədə əməkdaşlıq yaratmaq məqsədini güdür.

Müasir idarəetmə yanaşmalarında innovasiyalar və yeni texnologiyalar mühüm rol oynayır. Süni intellekt, avtomatlaşdırma və böyük verilənlər (big data) kimi texnologiyalar idarəetmə proseslərini daha səmərəli və doğru qərarlarla təmin edir. Bu texnologiyalar eləcə də əməliyyatların optimallaşdırılmasına, sürətli qərar vermə və müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsinə kömək edir. Bulud texnologiyaları da məlumatları və resursları daha sərfəli və effektiv şəkildə idarə etməyə imkan verir. Bu texnologiya təşkilatların müştərilərinə daha sürətli xidmət təqdim etməsini və əməliyyatları daha çevik bir şəkildə idarə etməsini təmin edir. Əlavə olaraq, uzaqdan iş və virtual komandaların artan populyarlığı, idarəetmənin daha çox nəticəyə əsaslanan və əməkdaşlıqla yönləndirilən bir formaya çevrilməsini təmin edir [4, s. 170].

Dünyada müxtəlif ölkələrin idarəetmə təcrübələri bir-birindən çox fərqlidir. Hər bir ölkə özünün tarixi, mədəniyyəti, iqtisadi inkişafı və dövlət strukturlarına uyğun idarəetmə yanaşmaları tətbiq edir.

Cədvəl 1. Fortune jurnalının tədqiqinə görə 2024-cü illər üzrə önə çıxan şirkətlər

Ad	Gəlir (ABŞ dolları)	Gəlir faizində dəyişiklik	Mənfəət (ABŞ dolları)	Mənfəət faizində dəyişiklik	Aktivlər (ABŞ dolları)	İşçilər	Reyting- dəki dəyişik- liklər	Reytingdə olduğu illər
Walmart	648,125	6	15,511	32,8	252,399	2100000	-	30
Amazon	574,785	11,8	30,425	-	527,854	1525000	2	16
State Grid	545,947	3	9,204	12,4	781,126	1361423	-	24
Saudi Aramco	494,890	-18	120,699	-24,1	660,819	73311	-2	6
Sinopec Group	429,699	-8,8	9,393	-2,7	382,688	513434	1	26

Mənbə: [7] əsasında müəllif tərtib etmişdir

Məlumatlar dünyanın ən böyük şirkətlərinin maliyyə göstəricilərini təqdim edir. İlk şirkət olan Walmart, 648,125 milyon dollar gəlir əldə edib və gəlirində 6% artım müşahidə olunub. Walmartın mənfəəti 15,511 milyon dollar təşkil edir və mənfəətindəki artım isə 32.8%-dir. Walmartın aktivləri 252,399 milyon dollar olub və şirkət 2,100,000 işçiyə malikdir. Bu göstəricilərə baxıldığında, Walmartın ümumi maliyyə vəziyyəti müsbət olmasına baxmayaraq, sırasındakı dəyişiklik olmadığı görünür.

Amazon 574,785 milyon dollar gəlir əldə edib və gəlirində 11.8 % artım göstərib. Şirkətin mənfəəti 30,425 milyon dollar olub, amma mənfəətinin faiz dəyişiklik göstəricisi qeyd olunmayıb. Amazonun aktivləri 527,854 milyon dollar və işçi sayı 1525000-dir. Şirkət sırasını 2 mövqə irəliləyərək 16-cı yerə yüksəlib. Bu, Amazonun maliyyə gücünün artdığını və bazarda daha güclü mövqə tutduğunu göstərir.

State Grid 545947.5 milyon dollar gəlir əldə edib və gəlirində yalnız 3 % artım müşahidə olunur. Mənfəəti 9204.3 milyon dollar, mənfəətindəki artım isə 12.4 %-dir. Aktivləri 781126.2 milyon dollar və işçi sayı 1361423-dür. Şirkətin sırası əvvəlki ilə müqayisədə dəyişməyib, amma şirkət hələ də böyük iqtisadi gücə sahibdir.

Saudi Aramco 494890.1 milyon dollar gəlir əldə edib, amma gəlirində 18 % azalma baş verib. Şirkətin mənfəəti isə 120693.3 milyon dollar olub və mənfəətində 24.1 % azalma görülür. Aktivləri 660819.2 milyon dollar və işçi sayı 73,311-dir. Bu şirkət sırasını 2 mövqə geriləyərək 6-cı yerə düşüb. Azalan gəlir və mənfəət, şirkətin cari vəziyyətində müəyyən çətinliklər yaşadığını göstərə bilər.

Sinopec Group 429699.7 milyon dollar gəlir əldə edib və gəlirində 8.8 % azalma baş verib. Şirkətin mənfəəti 9393.4 milyon dollar olub, mənfəətində isə 2.7 % azalma görüldü. Aktivləri 382,688 milyon dollar və işçi sayı 513,434-dir. Şirkət sırasını 1 mövqə irəliləyərək 26-cı yerə yüksəlib. Ümumilikdə, bu cədvəl dünyanın ən böyük şirkətlərinin maliyyə göstəricilərini və sıralarını göstərir. Hər bir şirkətin müsbət və mənfi tərəfləri var, lakin əksəriyyəti yüksək gəlir və mənfəət artımı ilə müsbət nəticələr əldə edib [7].

Avropa İttifaqı müxtəlif ölkələrin birləşdiyi və birgə fəaliyyət göstərdiyi böyük regional struktur olduğundan, burada idarəetmə mexanizmləri çox mərhələli və müxtəlifdir. Avropa İttifaqı ölkələrində idarəetmə mərkəzləşdirilmiş və ya mərkəzləşdirilməmiş ola bilər. Buradakı idarəetmə yanaşması müxtəlif ölkələrin qanunvericilik, sosial və iqtisadi şərtlərini nəzərə alaraq qərar qəbul etməyi təmin edir. O cümlədən Avropa İttifaqı təşkilat daxilində şəffaflığı təmin etmək üçün müəyyən tədbirlər görür. Qərarvermə prosesi çox vaxt kollektiv şəkildə aparılır və bu da müxtəlif ölkələrin maraqlarının balanslaşdırılmasını təmin edir [5].

Şimali Amerika, xüsusilə ABŞ dünyada müasir idarəetmə modellərinin ən geniş tətbiq olunduğu regionlardan biridir. Burada iş yerlərində yenilikçilik və yaradıcılıq təşviq edilir. Şimali Amerikada əsasən Agile və startap mədəniyyəti üstünlük təşkil edir. Startapların inkişafı kiçik və çevik komandalara sürətli qərar qəbul etməsini təmin edir və bazar tələblərinə uyğunlaşmağı asanlaşdırır. Bununla yanaşı, Şimali Amerikada idarəetmədə texnologiya, məlumat analitikası və süni intellektin rolu da böyükdür. Bu texnologiyalar sürətli qərar qəbul etməyə və bazar tələblərinə tez reaksiya verməyə imkan yaradır [6].

Yaponiya idarəetmə sahəsində mühüm təcrübələrə sahibdir. Yaponiya idarəetmə sahəsində dünyada ən qabaqcıl və tanınmış təcrübələrə sahib ölkələrdən biridir. Yaponiyanın idarəetmə yanaşmalarının əsasını Kaizen prinsipi təşkil edir. “Kaizen” yapon dilində “davamlı inkişaf” və ya “kiçik təkmilləşdirmələr” olaraq tərcümə edilir. Bu yanaşma təşkilatların hər bir üzvünü kiçik, amma davamlı təkmilləşdirmələr etməyə təşviq edir. Kaizenin əsas məqsədi hər günün sonunda işlərin bir az daha yaxşı olması və bu dəyişikliklərin zamanla böyük nəticələrə gətirib çıxarmasıdır. Bu yanaşma xüsusilə istehsalat sahələrində geniş tətbiq olunsada, digər sahələrdə də uğurla istifadə edilir. Kaizen yanaşması işçiləri hər zaman yenilik və təkmilləşdirmə işlərinə cəlb edir. Yaponiyada bu yanaşma yalnız rəhbərliyin deyil, həm də hər

bir işçinin fəaliyyətini yaxşılaşdırmaq üçün təkliflər təqdim etməsi üzərində qurulub. İstehsalat proseslərində işçilərin təklif etdiyi kiçik dəyişikliklər belə, ümumi məhsuldarlığı artırmağa kömək edir. Kaizen çox zaman işçiləri və menecerləri birgə işləyərək problemləri müəyyən etməyə və onları sürətlə həll etməyə təşviq edir. İşçilərin təklif etdiyi kiçik dəyişikliklər təşkilatın ümumi məhsuldarlığını və keyfiyyətini artırır [1, s. 69].

Yaponiya iqtisadiyyatında Kaizen yanaşmasının rolunu vurğulamaq önəmlidir. Yapon istehsal şirkətləri bu yanaşmanı tətbiq edərək dünya bazarlarında böyük uğurlar əldə etmişlər. Məsələn, Toyota şirkəti, Kaizenin əsas prinsiplərini istehsal proseslərinə tətbiq etməklə dünyada tanınan bir marka halına gəlib. Toyota Production System və Just in Time yanaşmaları Kaizenin əsasını təşkil edən sistemlərdir. Bu yanaşmalar istehsal xərclərini minimuma endirir və məhsulun keyfiyyətini artırır. Həmçinin yalnız müştəri ehtiyaclarına uyğun olaraq istehsal edilməsi, resursların daha səmərəli istifadəsinə imkan verir.

Nümunə olaraq, Toyota Kaizen yanaşmasını tətbiq etməklə, məhsul keyfiyyətini artırır və istehsal prosesində hər hansı bir israfı aradan qaldırır. Bu yanaşma yalnız istehsal sektorunda deyil, həm də xidmət sahəsində tətbiq olunur. Yaponiya bu prinsipi tətbiq edərək, biznes fəaliyyətlərinin hər sahəsində təkmilləşdirmə, innovasiya və məhsuldarlığı artırmağı bacarıb. Kaizen yanaşması Yaponiya iqtisadiyyatını və idarəetmə sistemini gücləndirən əsas faktorlardan biridir. Təşkilatlar hər kiçik dəyişikliklə böyük nəticələr əldə edərək dünya bazarlarında rəqəbat üstünlüyü qazanırlar.

Çində idarəetmə mexanizmləri çox vaxt dövlətin müdaxiləsi ilə həyata keçirilir. Çin iqtisadiyyatının və idarəetməsinin mərkəzləşdirilməsi ilə tanınır. Dövlətin iqtisadiyyata müdaxiləsi, həmçinin böyük infrastruktur layihələrinin həyata keçirilməsi, iqtisadi inkişafın təmin edilməsini dəstəkləyir. Ölkədə hazırda idarəetmə sahəsindəki bu yanaşma ilə böyük inkişaf əldə edilmişdir, lakin bu yanaşmanın çatışmazlıqları da mövcuddur. Belə ki, bəzən mərkəzləşdirilmiş idarəetmə sistemləri çevikliyi və yenilikləri məhdudlaşdırır.

Almaniya idarəetmə sahəsində və sənaye sektorunda ən qabaqcıl ölkələrdən biridir və Sənaye 4.0 və rəqəmsal idarəetmə yanaşmalarını uğurla tətbiq edərək dünyada önəmli bir modelə çevrilmişdir. Sənaye 4.0 istehsalat və sənaye proseslərinin rəqəmsallaşdırılması və avtomatlaşdırılmasını təmin edən dördüncü sənaye inqilabıdır. Bu yanaşma daha yüksək məhsuldarlıq və keyfiyyətin təmin edilməsi məqsədilə İnternet of Things (IoT), big data, süni intellekt, robototexnika və bulud texnologiyaları kimi qabaqcıl texnologiyaların istehsal proseslərinə inteqrasiyasını təmin edir.

Almaniyanın sənaye və istehsalat sahələrindəki uğurları rəqəmsal idarəetmənin tətbiqi ilə sıx bağlıdır. Rəqəmsal texnologiyalar istehsalat proseslərini yalnız avtomatlaşdırmaqla qalmır, həm də resursların optimallaşdırılmasına, istehsalın keyfiyyətinin artırılmasına və istehsalın daha çevik idarə olunmasına imkan yaradır. Volkswagen, BMW, Siemens və Bosch kimi aparıcı alman şirkətləri Sənaye 4.0 prinsiplərini tətbiq edərək istehsalatda yüksək məhsuldarlıq və məhsul keyfiyyəti əldə etmişdir. Toyota Production System və Just in Time kimi metodologiyalar da bu yanaşmanın əsasını təşkil edir və şirkətlərin resurslardan daha effektiv istifadə etməsinə imkan verir [3, s. 401].

Almaniyanın sənaye 4.0 yanaşmasının tətbiqi yalnız istehsalat sahəsi ilə məhdudlaşmır. Bu yanaşma həmçinin xidmət sektorlarında da geniş tətbiq olunur. Xüsusilə fintech (maliyyə texnologiyaları) sahəsində rəqəmsal texnologiyalar müştəri xidmətlərini daha çevik və effektiv edir, və eyni zamanda xidmətlərin sürətli çatdırılmasını təmin edir. Bununla yanaşı, robot texnologiyaları və süni intellekt müştəri xidmətləri və logistika sahəsində də istifadə olunur. Almaniya rəqəmsal idarəetmənin tətbiqi ilə həm də işçi resurslarını daha effektiv idarə etməkdə müsbət nəticələr əldə edir. Big Data və süni intellekt tətbiq edərək, təşkilatlar qərarvermə proseslərini daha məlumatlı və sürətli şəkildə həyata keçirir. Bu texnologiyalar işçilərin fəaliyyətini izləmək və məhsulun keyfiyyətini artırmaq üçün istifadə olunur.

Almaniyada rəqəmsal transformasiya iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində məhsuldarlığı və səmərəliliyi artırmağın yanında, çevik idarəetmə sistemlərinin tətbiqinə də şərait yaradır. Dövlətin dəstəyi və özəl sektorun təşəbbüsləri ilə Almaniya texnologiya sahəsində liderlik edir və dünya miqyasında digər ölkələrə nümunə təşkil edir.

İdarəetmə mexanizmlərinin səmərəliliyi təşkilatların əldə etdiyi nəticələrlə ölçülür. Ən yaxşı idarəetmə təcrübələri müxtəlif ölkələrdə tətbiq edilən modellərin müsbət tərəflərindən alınan dərsləri təmsil edir. Həmçinin təşkilatların resursları daha effektiv istifadə etməsi, əməkdaşlıq və çeviklik üzərində qurulmuş idarəetmə yanaşmaları səmərəliliyi artırır. Dünya üzrə tətbiq edilən ən yaxşı idarəetmə təcrübələri arasında, Yaponiyanın Kaizen modeli, Şimali Amerikanın çevik idarəetmə yanaşmaları və Almaniyanın sənaye 4.0 tətbiqləri əsas yer tutur. Bu təcrübələr təşkilatların yenilikçilik, yüksək məhsuldarlıq və sosial məsuliyyətlərini effektiv şəkildə yerinə yetirmələrinə kömək edir.

Nəticə

Hər bir ölkə və region öz sosial, iqtisadi və mədəni xüsusiyyətlərinə görə fərqli idarəetmə mexanizmlərini tətbiq edir, bu da idarəetmənin çevikliyini və effektivliyini artırmağa kömək edir. Ənənəvi idarəetmə yanaşmaları xüsusən mərkəzləşdirilmiş və bürokratik strukturlar üzərində qurulmuş olsa da, müasir dövrdə çevik və iştirakçı idarəetmə yanaşmalarına keçid çox mühüm rol oynamışdır. Yaponiyanın Kaizen yanaşması, ABŞ və Avropada geniş yayılan Agile metodologiyası və Sənaye 4.0 kimi yanaşmalar təşkilatların daha sürətli, daha çevik və daha innovativ olmasını təmin edir. Bu təcrübələr bir daha sübut edir ki, idarəetmə mexanizmləri yalnız iqtisadiyyatın inkişafını deyil, həm də təşkilatların çevikliyini, əməkdaşlığını və innovativliyini artıran vacib faktordur. Rəqəmsal texnologiyalar, süni intellekt, big data və avtomatlaşdırma kimi müasir vasitələr idarəetmə proseslərinin daha səmərəli və məhsuldar olmasına kömək edir. Bundan əlavə, idarəetmə yanaşmalarının daha da inkişaf etdirilməsi və müxtəlif ölkələrdən alınan dərslərin birləşdirilməsi, təşkilatların qarşılaşdığı müasir çağırışlara daha yaxşı cavab vermələrini təmin edəcəkdir. Təşkilatlar həm daxili resurslarını daha səmərəli istifadə etməli, həm də çevik qərar qəbul etmə və innovasiya bacarıqlarını inkişaf etdirməlidirlər.

Ədəbiyyat

1. Ağın K. Yönetimlerde Kaizen felsefesi. 19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, Cilt: 1, Sayı: 1. S. 67-74
2. Salmanov X. Müasir dövrdə dövlət idarəçiliyinin nəzarət sisteminin təşkili problemləri. Bakı. 2024. – 25 s.
3. Дмитриева С. Индустрия 4.0 и цифровая трансформация в промышленном комплексе: внедрение современных технологий и инноваций для повышения производительности и конкурентоспособности. ИННОВАЦИИ И ИНВЕСТИЦИИ. № 6. 2023. с. 400-404
4. Шумская Е. Цифровая экономика: вопросы безопасности и киберпреступления / Философия хозяйства. - 2019. - № 6. - с. 167-175
5. <https://core.ac.uk/download/pdf/234626035.pdf>
6. <https://www.geostrategiya.az/news.php?id=125>
7. <https://fortune.com/ranking/global500/#methodology>

Amal Mutallimzade
Nahid Almasov

MANAGEMENT MECHANISM: WORLD EXPERIENCE AND DIFFERENT APPROACHES

Abstract

The management mechanism is a system of structures and processes that organizations use to achieve their goals. This mechanism is related to decision-making, resource management and performance optimization. In modern times, management mechanisms have developed with many different approaches and models in response to various social, economic and technological changes. World experience shows that each country and region applies different management approaches according to its culture, economic conditions and management requirements.

In this regard, the aim of the article is to examine various approaches to management mechanisms in world practice and to evaluate successful examples related to the application of these approaches.

Methodological management approaches were previously often applied with centralized and bureaucratic structures. These approaches were based on clear and repetitive structures, rules and procedures. However, the major drawback of these approaches is that they are limited in flexibility and innovation. In the bureaucratic management model, all decisions are made centrally from higher levels and employees mostly carry out orders.

In modern times, management approaches have become more flexible and people-centered. Approaches such as agile management and Kaizen allow organizations to make faster decisions and provide services that are more in line with customer needs. These approaches also increase the initiative and motivation of employees. Thus, employees participate more actively in decision-making processes. Agile approaches ensure that organizations quickly adapt to market demands, while also creating conditions for the application of innovations and creative ideas.

As a result of the evaluation, the study examined regional differences in management approaches, the impact of social and economic conditions on management models. At the same time, it aims to reveal how modern management approaches enable the establishment of more modern and innovative management systems by increasing the flexibility, motivation of employees and the effectiveness of organizations.

Keywords: management mechanisms, world experience, innovation, decision-making process, creative ideas

Амал Муталлимзаде
Нахид Алмасов

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ: МИРОВОЙ ОПЫТ И РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ

Аннотация

Механизм управления — это система, состоящая из структур и процессов, которые организации используют для достижения своих целей. Этот механизм связан с принятием решений, управлением ресурсами и оптимизацией производительности. В наше время механизмы управления развивались с использованием множества различных подходов и моделей в ответ на различные социальные, экономические и технологические изменения. Мировой опыт показывает, что каждая страна и регион применяют различные подходы к управлению в соответствии со своей культурой, экономическими условиями и требованиями управления.

Целью статьи является рассмотрение различных подходов к механизмам управления в мировой практике и оценка успешных примеров применения этих подходов.

Методологические подходы к управлению ранее часто применялись в

централизованных и бюрократических структурах. Эти подходы были построены на четких и повторяемых структурах, правилах и процедурах. Однако основным недостатком этих подходов является их ограниченная гибкость и инновационность. В бюрократической модели управления все решения принимаются централизованно на более высоких уровнях, а сотрудники в основном выполняют приказы.

В наше время подходы к управлению стали более гибкими и ориентированными на человека. Такие подходы, как гибкое управление и кайдзен, позволяют организациям быстрее принимать решения и предоставлять услуги, которые в большей степени соответствуют потребностям клиентов. Эти подходы также повышают инициативность и мотивацию сотрудников. Таким образом, сотрудники более активно участвуют в процессах принятия решений. Гибкие подходы позволяют организациям быстро адаптироваться к требованиям рынка, а также способствуют применению инноваций и креативных идей.

В результате оценки были изучены региональные различия в подходах к управлению и влияние социальных и экономических условий на модели управления. В то же время он направлен на то, чтобы показать, как современные подходы к управлению позволяют создавать более современные и инновационные системы управления за счет повышения гибкости, мотивации сотрудников и эффективности организаций.

Ключевые слова: механизмы управления, мировой опыт, инновационность, процесс принятия решений, творческие идеи