

İNSAN POTENSİALININ TİKİNTİ TƏŞKİLATLARININ RƏQABƏTQABİLİYYƏTLİYİNƏ TƏSİRİ

Könül Ağayeva

Azərbaycan Memarlıq və İnşaat Universiteti, Bakı, Azərbaycan
e-mail: konul.aghayeva@gmail.com

Xülasə. Məqalədə insan resurslarının tərkib hissəsi olan insan potensialının yaradılması və reallaşdırılması şəraiti, parametrlərin və onun tikinti təşkilatlarının rəqabətqabiliyyətinə təsiri araşdırılmışdır. Eyni zamanda tikinti təşkilatlarının rəqabət üstünlükləri və onların qiymətləndirilməsinə müxtəlif yanaşmalar təhlil olunmuş və belə bir praktiki nəticə əldə olunmuşdur ki, insan potensialı istənilən təşkilatın səmərəli mövqeləşdirilməsində və inkişafında başlıca amildir.

Açar sözlər: insan resursları, tikinti təşkilatı, rəqabətqabiliyyətlilik, rəqabət üstünlükləri.

IMPACT OF HUMAN POTENTIAL ON COMPETITIVENESS OF CONSTRUCTION ENTERPRISES

Konul Aghaeva

*Azerbaijan University of Architecture and Construction,
Baku, Azerbaijan*

Abstract. The paper considers the formation and the conditions of implementation, the parameters of human potential as a component of human resources and its influence on the competitiveness of construction organizations. At the same time, various approaches to study the competitive advantages of construction organizations and their evaluation are analyzed. The practical result of the research shows that human potential is a key factor in the effective positioning and development of any organization.

Keywords: human resources, construction enterprise, competitiveness, competitive advantage.

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА КОНКУРЕНТОСПО- СОБНОСТЬ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Кёнуль Агаева

*Азербайджанский Университет архитектуры и
строительства, Баку, Азербайджан*

Резюме. В статье рассматриваются условия формирования и реализации, параметры человеческого потенциала как компонента человеческих ресурсов, его влияния на конкурентоспособность строительных организаций. В то же время проанализированы различные подходы изучения конкурентных преимуществ строительных организаций и их оценка. Практический результат исследования состоит в том, что человеческий потенциал является ключевым фактором эффективного позиционирования и развития любой организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, строительная организация, конкурентоспособность, конкурентное преимущество.

1. Giriş

Hər bir şirkətin inkişafında, məqsədlərinə nail olmasında insan resurslarının əhəmiyyəti çox böyükdür. İnsan resurslarının formalaşdırılması və təkmilləşdirilməsində isə əmək potensialı daha çox tədqiq olunur.

Cox hallarda əmək potensialı yalnız insanın malik olduğu keyfiyyət göstəriciləri kimi nəzərdən keçirilmir, eyni zamanda bu potensialın yaradılması şəraitini (yəni texnika ilə təchiz olunma, təşkilatçılıq səviyyəsi, istehsalın təşkili və s.) də nəzərdə tutur. Beləliklə, əmək

potensialının reallaşdırılması şəraiti insanın əmək potensialının özünü deyil, təşkilatın istehsal potensialını səciyyələndirir.

2. Təşkilatın əmək potensialı

Təşkilatın əmək potensialının parametrləri iki qrupa ayrılır:

- Heyyətinin əmək potensialının sosial-demoqrafik komponentlərini səciyyələndirən parametrlər: işçilərin təhsil səviyyəsi, yaş, cins və ailə quruluşu, sağlamlıq vəziyyəti, heyyətin rifah səviyyəsi;
- əmək kollektivinin istehsal komponentlərinin parametrləri: işçilərin peşə və ixtisas səviyyəsi, onların yaradıcılıq fəallığı və qarşılıqları qoyulan vəzifələri yerinə yetirmək qabiliyyəti, ixtisaslarını yüksəltmək və peşə səviyyəsini yeniləmək imkanları.

Tədqiqatçılar əmək potensialının iki tərkib hissəsinə-istehsal-ixtisaslaşma və psixoloji xüsusiyyətlərini fərqləndirirlər. Praktikada işçilərin əmək potensialının səviyyəsini aydınlaşdırmaq üçün əmək potensialının bu və ya digər tərəfini kəmiyyətcə səciyyələndirə bilən, onun səviyyəsini aydınlaşdıran və təşkilatın strateji idarəetmə sistemində ona tətbiq olunan tədbirlərin necə təsir etdiyini müəyyən edə bilən göstəricilər sisteminin tətbiqi zəruridir.

İşçilərin əmək potensialının kəmiyyətcə qiymətləndirilməsi onların ümumi sayı, fəhlə və idarəetmə heyyəti işçilərinin sayı, yerinə yetirilmiş iş vaxtının miqdarı, əmək intensivliyi və s. kimi göstəricilər vasitəsilə həyata keçirilir. Təşkilatın əmək potensialının keyfiyyətcə səciyyələndirilməsi təşkilatın işçilərinin fiziki və psixoloji vəziyyətinin onların əmək vərdişlərinin və bacarıqlarının, işçilərin ixtisas səviyyəsinin və məsuliyyətlik səviyyəsinin, yerinə yetirdikləri vəzifələrə marağın, təşkilatın fəaliyyətinə qaynayıb-qarışmağın, korporativ ruhun qorunub saxlanmasına çalışmasının qiymətləndirilməsinə yönəldilir.

Beləliklə, müasir şəraitdə təşkilatın başlıca dəyəri, məhz, onun işçiləri, təşkilatın idarəetmə sisteminin başlıca prinsipi və onun rəqabət statusunun möhkəmləndirilməsi üsullardan biri isə heyyətin biliklərinin idarə olunmasından və onun əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsindən ibarətdir.

3. Təşkilatın insan potensialı

Eyni zamanda, insan potensialından istifadə edilməsi heç də az əhəmiyyətə malik deyil. O insanın yeni maddi və mənəvi dəyərlərin yaradılmasına, habelə istehsalın yaxşılaşdırılmasına, onun yeni metodlarının yaradılmasına yönəldilən fəaliyyətin həyata keçirilməsi imkanlarını səciyyələndirir. İnsan amilinin məhz bu hissəsi, alimlərin və idarəetmə praktiklərinin fikrincə, təşkilatın rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsinin əsas amili ona həyat qabiliyyətli sistem xüsusiyyətlərini təmin edə bilən vasitə kimi çıxış edə bilər. Təşkilatın menecmentinin, o cümlədən, insan resurslarının idarə edilməsinin və insan

potensialının tam reallaşdırılması üçün şərait yaradılmasının səmərəli sistemi ona rəqiblərlə müqayisədə mühüm rəqabət üstünlükləri əldə etməyə imkan verir.

“Fərdi insan potensialı” anlayışını öyrənməklə daha geniş anlayışa- təşkilatın insan potensialı anlayışının öyrənilməsinə keçmək lazımdır. O eyni dərəcədə həm insanın fərdi imkanları ilə, həm də təşkilatın öz işçilərinin potensialından səmərəli istifadə etmək imkanları ilə müəyyən olunur. İnsan kapitalı məhdud dəyər kimi çıxış edir, çünki yalnız reursun dəyər xüsusiyyətlərini (alınması, yaradılması, idarə edilməsi və s. xərclərini) əks etdirir.

4. Tikinti təşkilatlarının rəqabətqabiliyyətliyi

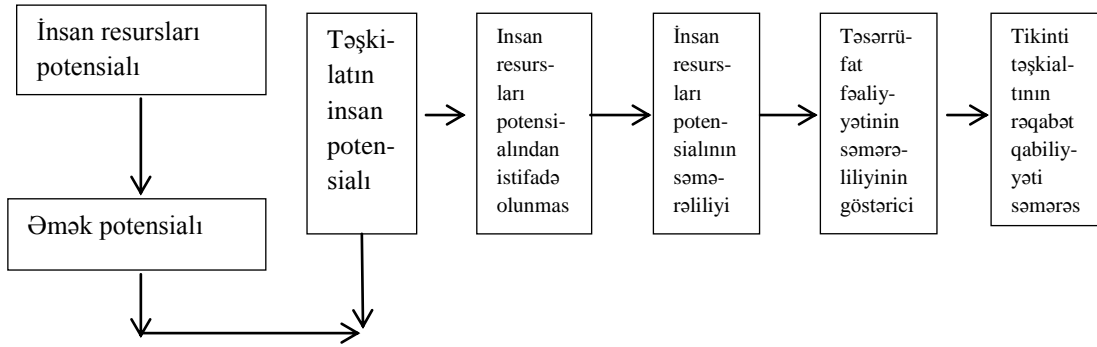
Hazırkı dövrdə tikinti təşkilatlarının bazardakı müvəffəqiyyəti onların əlində olan rəqabət üstünlükləri və ya həlledici səlahiyyətlərindən asılıdır. Rəqabət üstünlüklərinin və onların qiymətləndirilməsinin aydınlaşdırılması üçün çoxlu yanaşmalar mövcuddur ki, onlardan biri bu məqsədlər üçün daha tez-tez istifadə olunan yanaşma resurs yanaşmasıdır. Onun mahiyyəti ondan ibarətdir ki, tikinti müəssisəsi bazarda mövcud olan istehsal amillərinin seçilməsini və kombinasiyasını rəqiblərdən daha tez və yaxşı həyata keçirirsə, nəticədə bu zaman müvəffəqiyyət və resurslar elə həlledici üstünlüklər formasını alır ki, rəqiblərin belə üstünlükləri yoxdur.

Tikinti təşkilatının dayanıqlı rəqabət üstünlükləri əldə etməsi üçün resurslar və onların bir-birinə uyğunluğu iki tələbə cavab verməlidir: müştərilər sistemində səmərəli formada dəyərlər yaratmaq qabiliyyəti və rəqiblərlə müqayisədə təkrar istehsal və ya əvəz etmədə orijinallıq.

İstehsal olunan məhsulun orijinallığını təmin etmək üçün təşkilat elə rəqabət üstünlüklərinə malik olmalıdır ki, rəqiblərdə bu üstünlüklər yoxdur və onlar bu üstünlükləri çətinliklə öyrənə və təkrar edə bilərlər. Rəqabət üstünlüklərinin təmin edilməsinin bu tələblərinə tikinti təşkilatının peşə və davranış vərdisləri, işçilərin ixtisası, təşkilatın onun normalarına və dəyərlərinə sadiqliyi, işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, yeniliklərə, təhsilə və dəyişikliklərə, yüksək məhsuldarlığa və s. uyğunlaşma qabiliyyəti kimi xüsusiyyətləri aiddir.

Sadaladığımız elementlərin məcmusu tikinti təşkilatının insan potensialını əmələ gətirir. Tikinti təşkilatının insan potensialına qədər yüksək olarsa, onun həlledici üstünlüklərdən ibarət olan strateji potensialı da bir o qədər yüksək olar, təşkilatın rəqabət üstünlüklərindən istifadə etmə imkanları da bir o qədər artar.

Şəkil 1-də təşkilatın insan resursları potensialı kimi amilin hesabına rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsi prosesi təqdim edilmişdir.



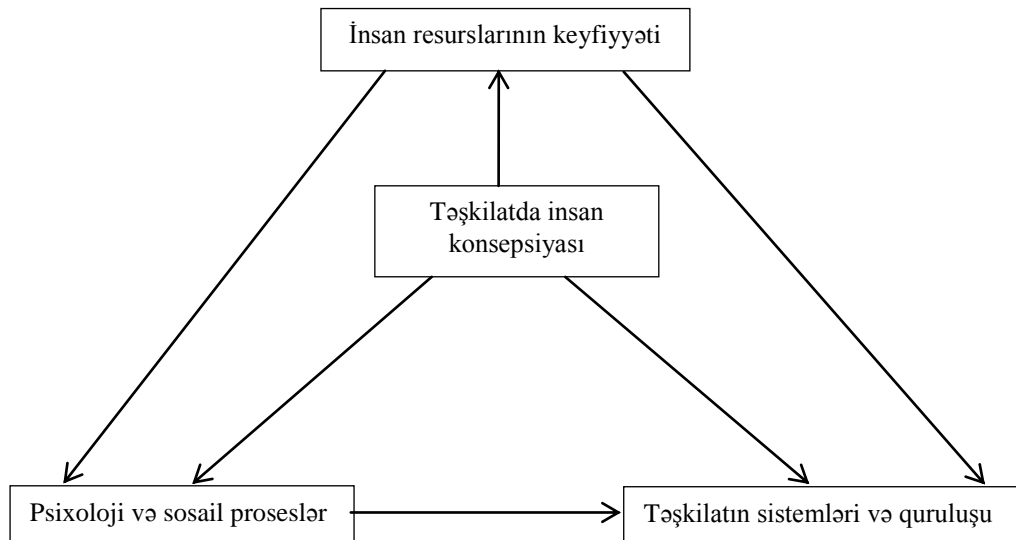
Şəkil 1. Tikinti təşkilatının rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsi prosesi

Bununla da etiraf etmək olar ki, insan potensialı tikinti fəaliyyətinin gedişində daha çox strateji əhəmiyyət kəsb edən resursdur və məhz bu resurs təşkilatının inkişafını təmin edir və onun rəqabət səviyyəsinə bilavasitə təsir göstərir.

Təşkilatın insan potensialının sistem yaratma əsası kimi təşkilatda aparıcı mövqe tutan insan resurslarından istifadə edilməsi mexanizminə baxışlar sisteminin əks etdirən insan konsepsiyası çıxış edir. Bu məqsədlə təşkilatın insan potensialı modelini təsəvvür etmək zəruridir. R.M. Nijeqorodsevin və S.D. Rezinkin fikrincə o, təşkilatın insan potensialının alt sistemlərindən birinin vəziyyətini inkişaf səviyyəsini əks etdirən üç tərkib hissəsini əhatə edir:

- insan resurslarının keyfiyyəti;
- idarəetmə sistemi və idarəetmənin quruluşu;
- təşkilatdakı psixoloji və sosial proseslər.

Sxematik olaraq bu model şəkil 2-də təqdim olunmuşdur.



Şəkil 2. Təşkilatın insan potensialı modeli.

İnsan resurslarının keyfiyyəti dedikdə, işçi heyətinin səlahiyyətini, təcrübəsini, mədəniyyətini, dünyagörüşünü, dəyər meyllərini və motivasiyasını əks etdirən səviyyəsi başa düşülməlidir. Bu modeldə insan resurslarının keyfiyyəti heyətin qabiliyyətlərinin və keyfiyyətlərinin təşkilatda qəbul edilmiş idarəetmə modelinə (təşkiati quruluş, texnologiyalar, təşkilati mədəniyyət və s.) uyğunluğunu nəzərdə tutur.

İş qüvvəsinin keyfiyyəti dedikdə, insanın əmək prosesində təzahür edən xüsusiyyətlərinin məcmuu, tikinti təşkilatının işçilərinin ixtisası və təşkiatın işçilərinin sağlamlıq vəziyyəti, əqli qabiliyyətləri, çevikliyi, səfərbərliyi, motivasiyası və s. kimi şəxsi keyfiyyətləri nəzərdə tutulur.

Təşkilatın insan potensialının heç də az əhəmiyyət kəsb etməyən hissəsi təşkilatda heyətin işinin təşkil olunduğu üsul təşkil edir.

R.M. Nijeroqodsevin və S.D. Reznikin [4] təklif etdiyi model praktikada tətbiq olunmaq baxımından faydalıdır. Çünki praktikada təşkilatın inteqral inkişaf fazasına keçid prosesini əks etdirir. Burada işçinin təşkilatda rolu haqqındakı təsəvvürlər həlledici rol oynayır. İşlərin təşkil edilməsi üsulları və təşkilatın özünün quruluşu fəaliyyətdə olan insan konsepsiyasına uyğun gəlir. Bundan əlavə, təşkilatda qəbul edilmiş işçi modelinə insan resurslarının keyfiyyət səviyyəsi uyğun gəlməlidir. Təşkiatın insan potensialı modelini təşkiatda işlərin faktiki vəziyyətini əks etdirən psixo-sosioloji məsələlər tərkib hissələri tamamlayır.

Nəticə. Beləliklə, tikinti sektorunda insan resurslarından istifadə edilməsi sistemi təşkilatda unikal rəqabət üstünlüklərinin yaradılması və nailiyyətlərin əldə edilməsi, təşkilatın fəaliyyətində qarşıya qoyulan uzunmüddətli məqsədlərə çatmaqla bağlı insan potensialından istifadə edilməsinin maksimallaşdırılması ideyasına əsaslanmalıdır. Yuxarıda qeyd olunanları nəzərə alaraq, yəni müasir dövrdə kadr menecmenti praktikası əsasında tikinti sektorunda insan resurslarının idarə edilməsində iki yanaşmanı fərqləndirmək olar: rasionallıq və humanist yanaşmalar.

İnsan resurslarının idarə olunmasına rasionallıq yanaşma firmanın heyətinin təmərküzləşməsinin çevik formaları, yüksək ixtisaslı işçilərin əməyinin intensivləşdirilməsi və işçilərin mənfəətinin bölüşdürülməsində iştirak vasitəsilə rəqabət mühitinə yüksək səviyyədə adaptiyasının nəzərdə tutur.

Humanist yanaşma təşkilatda rəqabət üstünlükləri yaradılması uğrunda bilavasitə işçilərin özünün məsuliyyət daşmasını nəzərdə tutur, onların təşkilatın fəaliyyətinə cəlb edilməsi işə səmərəli kommunikasiya, yüksək motivasiya və çevik rəhbərlik hesabına əldə edilir.

İdarəetmə tərkibinin vacibliyinin dərk edilməsi ona gətirib çıxarır ki, müasir mərhələdə insan resurslarının idarə edilməsi problemləri diqqət mərkəzində saxlanılır. Dünyada baş verən dəyişikliklər təsiri altında istənilən təşkilatın ən mühüm resursu kimi biliklər çıxış edir, onların daşıyıcısı isə ilk növbədə insanlardır. Buradan belə bir praktiki nəticə çıxır ki, insan potensialı

istənilən təşkilatın səmərəli mövqeləşdirilməsində və inkişafında başlıca amildir. Qarşıya qoyulmuş vəzifələrin reallaşdırılması və məqsədlərə nail olunması üçün, ilk növbədə, insan kimi nəhəng potensiala malik olan və inkişaf etmək qabiliyyəti olan güclü və perspektivli bir resursun olması zəruridir.

Ədəbiyyat

1. Abbasov İ.M., Məmmədova Z.M., Quliyev E.N., (2012), Rəqabət və marketing, monoqrafiya, Bakı Biznes Universiteti, 158 səh.
2. Qurhanzadə A.A., (2008), İnsanşünaslıq, Elm nəşriyyatı, Bakı, 160 səh.
3. Гребенкина А.А., (2005), Формирование эффективного потенциала управленческого персонала промышленного предприятия: автореф. дис... канд. экон. наук. Ижевск, 122 с.
4. Нижегородцев Р.М., Резник С.Д., (2008), Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах, монография, М.: Пенза, 131 с.