

## Giriş

Kadrlarla iş sistemi həmçinin onların hazırlanması sistemini, yaradıcılığının artmasının təşkilini, kadrlar ehtiyatının yaradılmasını, təhsil metodlarını, kadrların attestasiyası məsələsini özünə daxil edir.

Kadrların öyrənilməsi onların fəaliyyəti üzərində ardıcıl nəzarətin qoyulması və təsərrüfat, sosial iqtisadi məsələlər üzrə qəbul edilmiş qərarların icrasının yoxlanılması idarə etmə fəaliyyətinin təşkili üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Ardıcıl nəzarət kadrların tərbiyə edilməsi, tapşırılmış iş üçün onların məsuliyyətinin artırılması, buraxılan səhvlərin aradan qaldırılması üçün vacibdir.

Kadrlar siyasətinin əsasını kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi və tərbiyə edilməsinin prinsipləri təşkil edir. Müəssisənin heyətinin sayı istehsalın və idarəetmə prosesinin xarakterindən, mürəkkəbliyindən, əmək tutumundan, işlərin mexanikləşdirilməsi səviyyəsindən, avtomatlaşdırılmasından, kompüterləşməsindən asılıdır. Bu amillər heyətin normativ sayını müəyyənləşdirir. Daha obyektiv heyət siyahı sayı ilə, yəni müəssisədə rəsmən işləyən işçilərin sayı ilə xarakterizə olunur.

Kadrların fəaliyyəti üzərində nəzarətin həyata keçirilməsində idarəetmə sənədlərinin düzgün qurulmasının mühüm əhəmiyyəti vardır. Bu sənədlərdə onların şəxsi fəaliyyəti, rəhbərlik etdikləri sahələrin fəaliyyəti, həmin sahəyə aid yuxarı orqanların qəraravə göstərişləri dəqiq əks olunmalıdır. Burada kadrların öyrənilməsi və sınaqdan çıxarılması məsələlərinə müstəsna əhəmiyyət verilməlidir.

İdarəetmə prosesinə daxil olan işlərin əsas hissəsi əsl əməklə bağlıdır. Lakin bəzi işlərin icrası insanın fiziki enerjisinin sərf olunmasını tələb edir. İdarəetmə fiziki əmək informasiya və icraçıları axtarmaqla əlaqədar olaraq nəqliyyat vasitələrində və ya piyada bir yerdən başqa yerə getməklə, informasiya qeyd alarkən və işləyərkən zəruri sənədlər tərtib edərkən, uçot, hesablama, çertyoj, qrafika işləri və bəzi başqa işlər görülərkən müxtəlif işlərə sərf edilir.

Hər bir idarə aparatı işçisi əqli əməyin işi ilə fiziki əməyin arasındakı nisbətlər müxtəlif ola bilər. Bunlar idarəetmə prosesində konkret işçinin icra etdiyi işlərin tərkibindən, həmçinin idarəetmə əməyinin mexanikləşdirilməsi səviyyəsindən asılıdır. İdarəetmə idarəolunan təşkilat sisteminin daxili vəziyyətini və onun ətraf mühitdəki vəziyyətini təhlil etmək, planlaşdırmaq, yəni sistem və onun hər bir ünsürü üçün məqsədi və bu məqsədə çatmaq yollarını qeyd etmək və nəhayət, idarəolunan kollektivin hər bir üzvünün hərəkətlərini bütün sistemin nəzərdə tutulmuş hərəkətini təmin edəcək şəkildə tənzimləmək deməkdir.

Təsərrüfatlarda idarəetmə aparatı işçilərin əsas kateqoriyaları tərəfindən sərf edilən əməyin məzmunu ümumi şəkildə aşağıdakılardan ibarətdir.

Rəhbər birinci növbədə kadrların seçilməsi və hazırlanması qayğısına qalmalıdır, icraçılar nə qədər çox səylə işləsələr, hər hansı iş bir o qədər yaxşı yerinə yetirilə bilər. Buna görə rəhbər daim kadr məsələləri ilə məşğul olmalı, icraçıların düzgün seçilməsinə diqqət yetirməli, onlardan ötrü lazım gələn istehsal və məişət şəraitinin yaradılması qayğısına qalmalı, onların peşə cəhətdən yüklənməsinə kömək etməli zəruri maddi və mənəvi həvəsləndirmə sistemini təmin etməlidir.

Rəhbər özünün rəhbərlik etdiyi bütün istehsal sahələrinin zəruri, maddi-texniki ehtiyatlarla təmin edilməsi qayğısına qalmalıdır. O istehsalı yaxşı bilməli və həmişə mütərəqqi texnologiyaya əsaslanmalıdır.

Rəhbər işində öz xarakterinə görə müxtəlif olan daimi və ya müvəqqəti təşkilat sistemləri yaradılması məsələləri əməkçi kollektivlərinin yaradılması, aqreqların kompleksləşdirilməsi, icraçıların və texnikanın iş yerləri üzrə bölüşdürülməsi xüsusi yer tutur. Bu rəhbərin bütün təşkilat işinin çox mühüm və vacib hissəsidir. Bu işdə bu və ya digər formada daim məşğul olmaq lazım gəlir, çünki mövsümi xarakter daşıyır.

Müasir şəraitdə istehsal rəhbərləri texniki, iqtisadi, hüquqi və digər cəhətdən savadlı olmalı və müəyyən peşə hazırlığı səviyyəsinə malik olmalıdır. Rəhbərlik etmək üçün səlahiyyətli olmaq, bütün istehsal şəraitini tam və dəqiq bilmək, bu istehsalın texnikasını müasir biliklər səviyyəsində mənimsəmək və müasir elmi bilikləri səviyyəsində olmaq lazımdır.

## 1. Kadr siyasəti

Müəssisənin kadr siyasəti dedikdə heyətlə aparılan işin əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirən nəzəri baxışların, tələblərin, prinsiplərin, həmçinin yüksək məhsuldarlıqlı möhkəm kollektivin yaranmasına imkan yaradan bu işin üsulları sistemi başa düşülür.

Heyətin idarə edilməsi metodlarının tətbiqi əmək əmək kollektivinin norma və dəyərlərinin durumundan, həm də müəssisənin məqsədindən asılıdır. Kadr siyasəti müəssisənin təsərrüfat siyasətinin bütün sahələri ilə sıx bağlıdır. Kadr siyasəti sahəsində qəbul edilən qərarların müəssisənin bütün funksional yarım sistemlərində baş verir: elmi-texniki fəaliyyətin, istehsalın, iqtisadi fəaliyyətin və s. idarə olunması.

Kadr siyasətinin əsas məqsədləri:

- müəssisənin, onun bölmələrini müasir və keyfiyyətli, lazımi sayda heyətlə təmin etmək;
- kadr potensialından səmərəli istifadə etmək;
- nəzərdə tutulmuş əmək qanunvericiliklə işçilərin hüquq və vəzifələrinin realizə şərtlərinin təmini.

Kadr siyasətinin əsas növ müxtəlifliyinə kadr seçimi, təhsili, əməkhaqqı, müəssisədə sosial münasibətlər aiddir.

Hər bir müəssisə özünün xarakterik xüsusiyyətlərini nəzərə alan kadr siyasətini yaradır. Bütün variantlar üçün ümumi kadr siyasəti odur ki, onların yaranması və həyata keçirilməsi vahid prinsiplər əsasında aparılır. Kadr siyasəti sənədlərlə rəsmiyyətə salınır ki, bu da şöbələrin qaşılıqlı əlaqələrinin yaxşılaşmasına müəssisənin rəhbərliyinin mövqeyini görməyə, kadrlar üzrə qərarların qəbul edilməsi prosesində ardıcılığını təyin etməyə, daxili qaşılıqlı münasibət qaydaları haqqında heyəti məlumatlandırmağa, mənəvi-psixoloji mühiti yaxşılaşdırmağa imkan verir. Müəssisənin kadr siyasəti bir sıra amillərlə təyin edilir ki, bunu da xarici və daxili amillərə bölmək olar. Xarici amillərə əmək qanunvericiliyi, həmkarlarla qarşılıqlı münasibət, əmək bazarının inkişaf perspektivləri, daxili amillərə müəssisənin sturkturu və məqsədi, ərazi üzrə yerləşdirilmə, korporativ daxili mədəniyyət, kollektivdə mənəvi-psixoloji mühit aiddir.

Kadr siyasətinin əsas istiqamətləri bunlardır:

- müəssisənin ümumi inkişaf konsepsiyası çərçivəsində heyətə olan ixtisas tələblərinin təyini;
- yeni kadr sturukturunun təyini;

heyətin idarə olunmasını nizamlayan prosedurların işlənilməsi