

Sahibkarlığa və Bazar İqtisadiyyatının İnkişafına Yardım Fondu (SBİİYF)

Sahibkarlığın Əsasları Təlimi

Mövzu: «İşçilərin seçilməsi və kadr siyasəti»

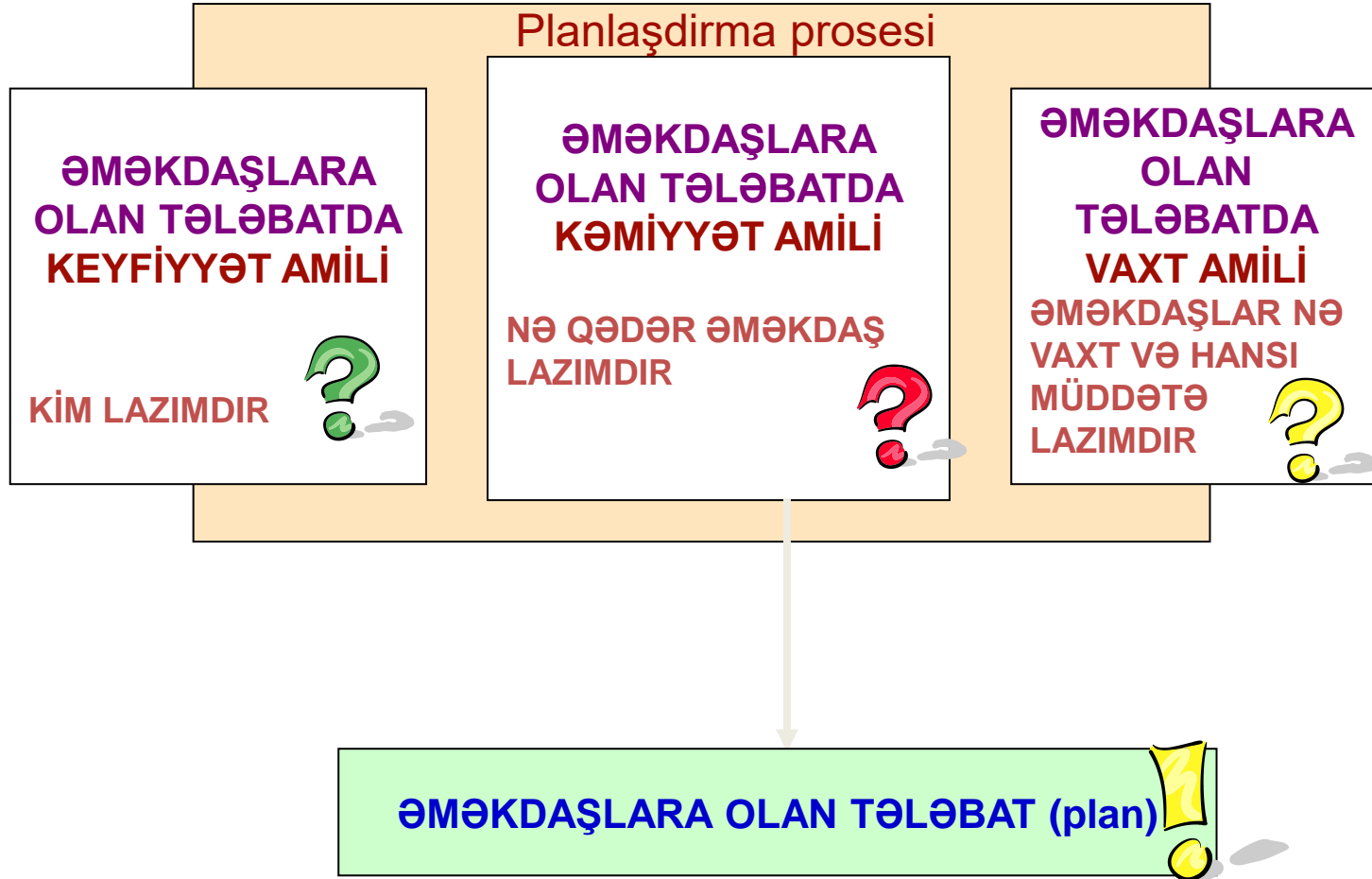
Təlimçi:
İlkin Qarayev

İŞÇİ HEYƏTİN DÜZGÜN SEÇİLMƏSİNİN VACİBLİYİ

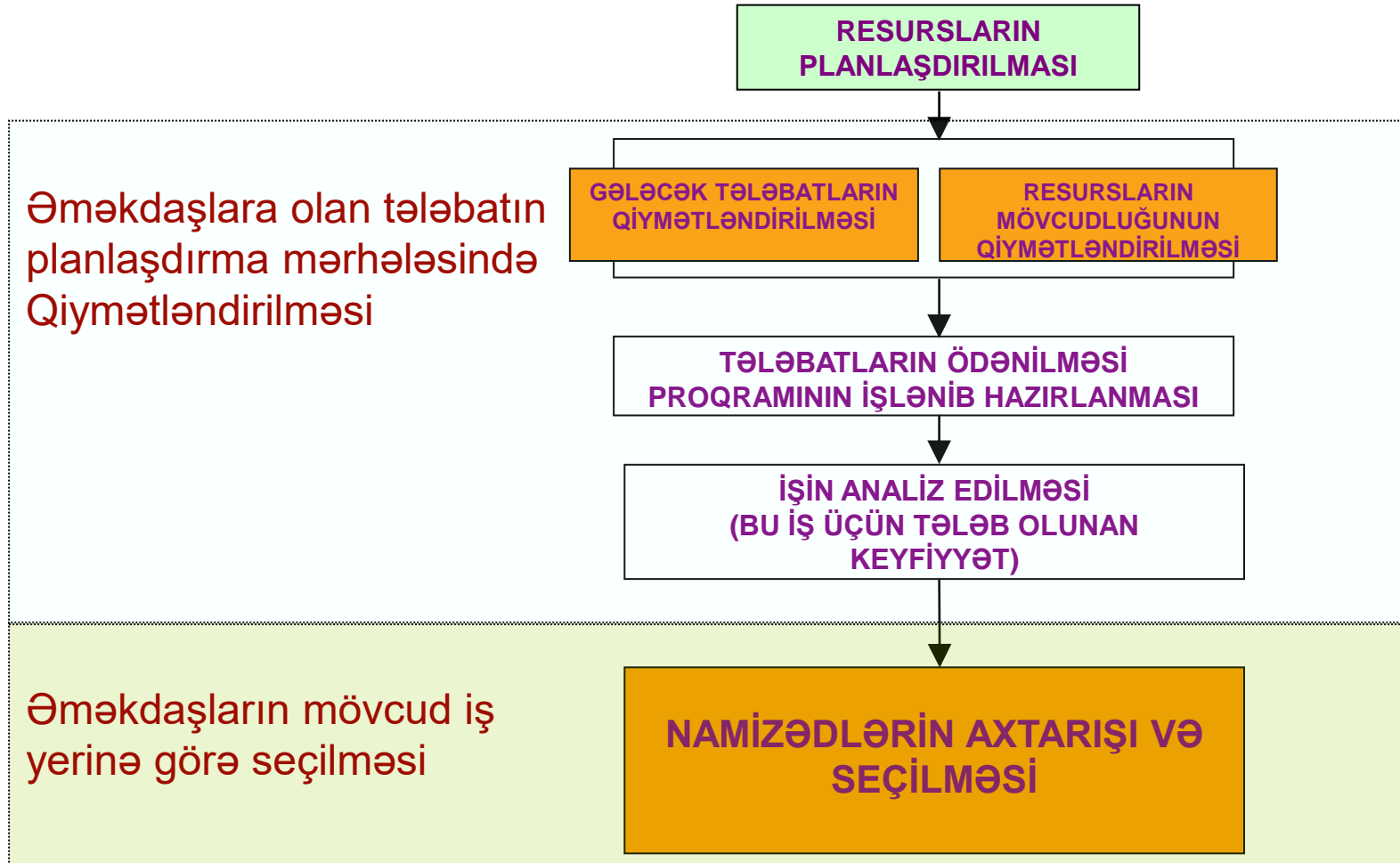
İşə alınacaq heyətin işin tələb etdiyi xüsusiyyət və qabiliyyətlərə sahib olub olmadıqlarının etibarlı bir şəkildə müəyyən olunması məhsuldarlıq və fəaliyyət kimi iki əhəmiyyətli rəhbərlik anlayışı ilə yaxından əlaqəlidir. İşçi seçmə və qiymətləndirmə prosesinin məqsədi iş və adam arasındakı uyğunluğu ortaya çıxarmaqdır



Əməkdaşlara olan tələbat – Üç tərkib hissənin qiymətləndirilməsi



Əməkdaşların planlaşdırılması və seçilməsi



İşçi heyətin seçilməsində planlaşdırma

İşçi heyətin planlaşdırılması aşağıdakı parametrlərin müəyyənləşdirilməsi deməkdir. Müəssisəyə və ya təşkilata

- Nə vaxt,
- Harada,
- Nə qədər,
- Hansı keyfiyyətdə (ixtiasa görə) və
- Hansı qiymətə əməkdaş tələb olunur.

İşçi heyətin qeyri-mükəmməl planlaşdırılması müəssisə və təşkilatlara baha başa gəlir və bu dəyərli resursların itkisinə səbəb ola bilər.



İşçi heyətin planlaşdırılması – tələbatın mənbələri

Təşkilatdaxili amillər:

Təşkilatın işçi heyətinə olan tələbatı ilk növbədə onun qarşısında duran və həyata keçirilməsi üçün insan resursları tələb olunan məqsədlərdən asılıdır. Təşkilatın məqsədləri nə dərəcədə konkretdirsə, işçi heyətinə olan tələbatın da müəyyənləşdirilməsi bir o qədər asandır.

İşçi heyətin təşkilatdaxili dinamikası-
Öz xahişi ilə işdən azad etmə, təqaüdə çıxma, analıq məzuniyyətinə və s.

Xarici amillər:

- makroiqtisadi parametrlər,
- texnika və texnologiyanın inkişafı,
- siyasi dəyişikliklər,
- rəqabət və satış bazarının vəziyyəti,
- ...

Əməkdaşların inkişaf etdirilməsi



YENİ ƏMƏKDAŞ

1. meyl
2. uyğunlaşma
3. İctimailəşmə
4. eyniləşdirmə

«Bizə uyğun» əməkdaşdır

ARTIM
PERSPEKTİVLƏRİNİN
MÜƏYYƏNLƏŞDİRİLMƏSİ

ƏMƏK HAQQININ
MÜƏYYƏNLƏŞDİRİLMƏSİ

Əməkdaşların
təşkilatda inkişafı

ƏMƏKDAŞLARIN İNKİŞAF ETDİRİLMƏSİ

İŞİN YERİNƏ YETİRİLMƏSİNƏ NƏZARƏT VƏ
XİDMƏT PİLLƏLƏRİ ÜZRƏ ARTIM

Təşkilat və insan – Əməkdaşların inkişafını planlaşdırmaq nə üçün lazımdır?

Əməkdaşın (iş karyerasının) planlaşdırılması və inkişafına nəzarət onun təşkilata işə qəbul olunmasından nəzərdə tutulan işdən azad olunmasınadək vəzifələr sistemi və ya iş yerləri üzrə planlı şəkildə şaquli üfüqi irəliləyişinin təşkil olunmasının vacibliyindən ibarətdir.



Təşkilat və insan – Əməkdaşların inkişafını planlaşdırmaq nə üçün lazımdır?

Əməkdaş nəinki yaxın və uzaq gələcək üçün perspektivləri haqqında məlumatlı olmalı, eyni zamanda, o, xidməti artım üçün hansı nailiyyətləri əldə etməli olduğunu bilməlidir.



İşçi heyətin seçilməsi və inkişafı

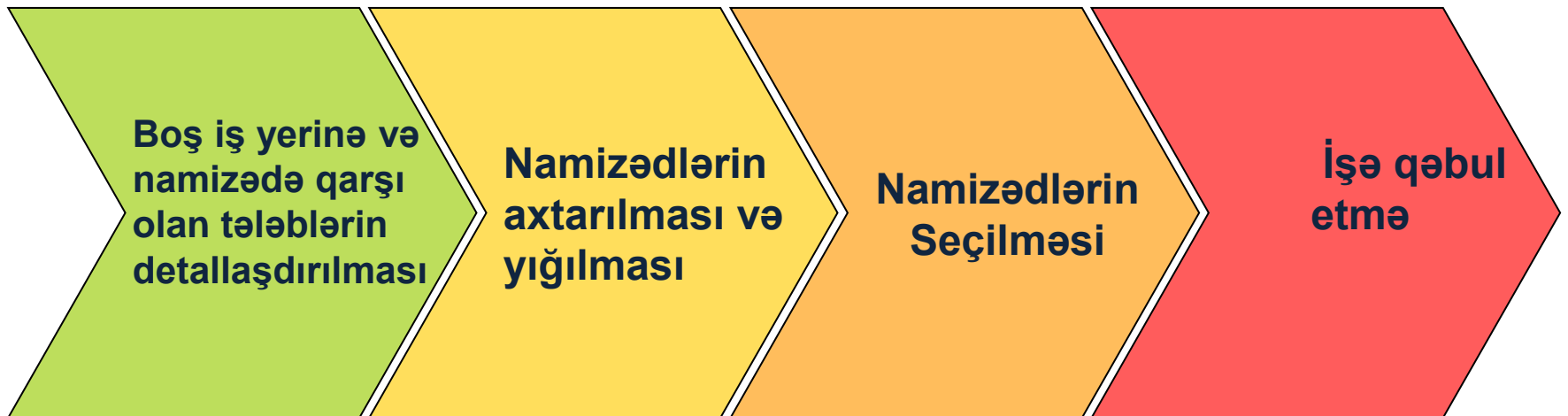
– Bu nə üçün vacibdir?

Seçilmiş və öyrədilmiş hər bir yeni işçiyə **vaxt, enerji və maliyyə vəsaiti** sərf edilir. Bu investisiyalar işçinin işdən azad edilməsi, ixtisara düşməsi və ya öz vəzifələrinin yerinə yetirə bilməməyi üzündən işdən azad olunması hallarında itirilmiş hesab olunur.

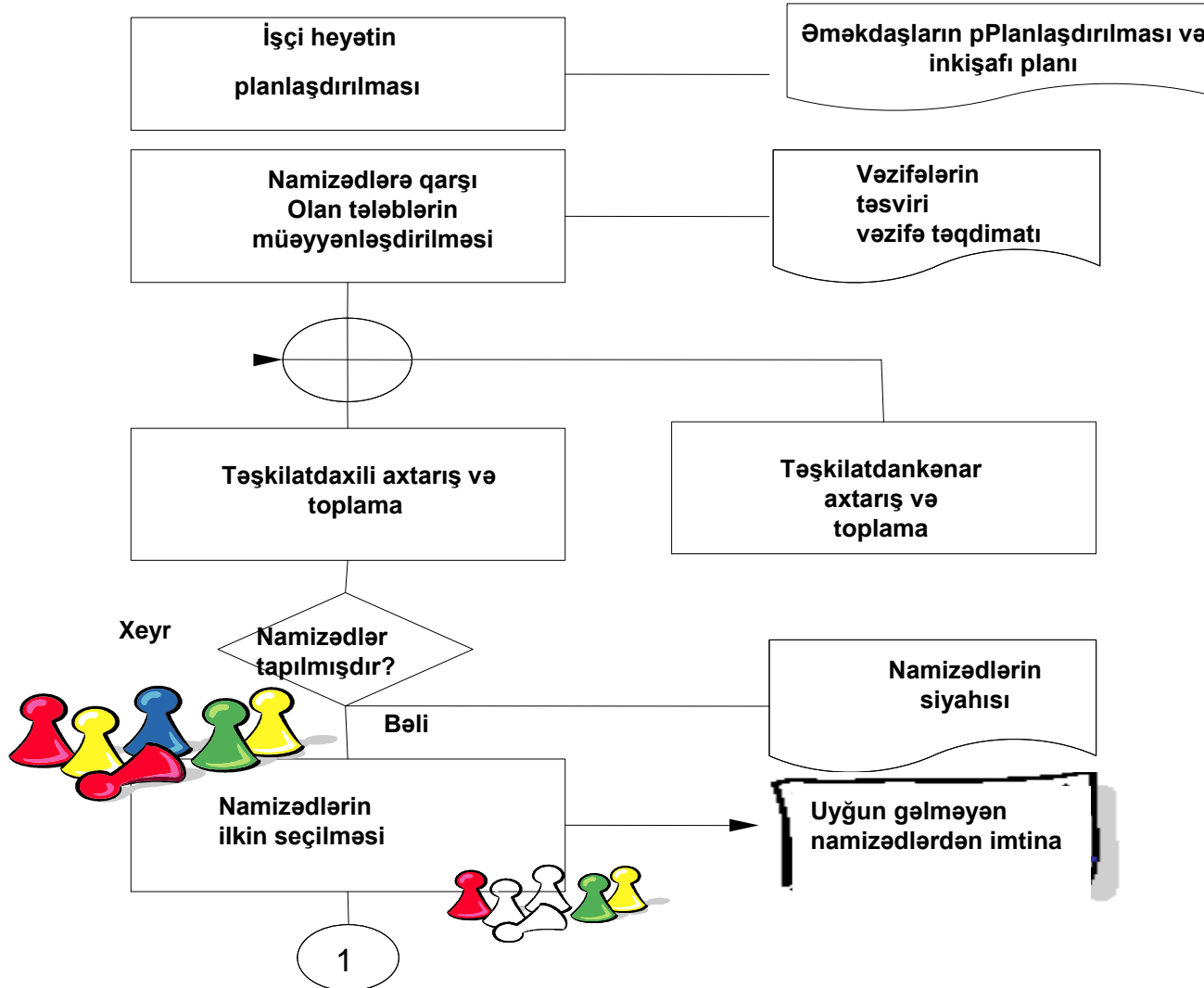
Müəssisənin və ya təşkilatın nəticələri, ilk növbədə onun işə götürdüyü əməkdaşların keyfiyyəti ilə müəyyənləşdirilir!

Seçmə və işə qəbul etmə prosesi – tələblərdən işə qəbul etməyədək

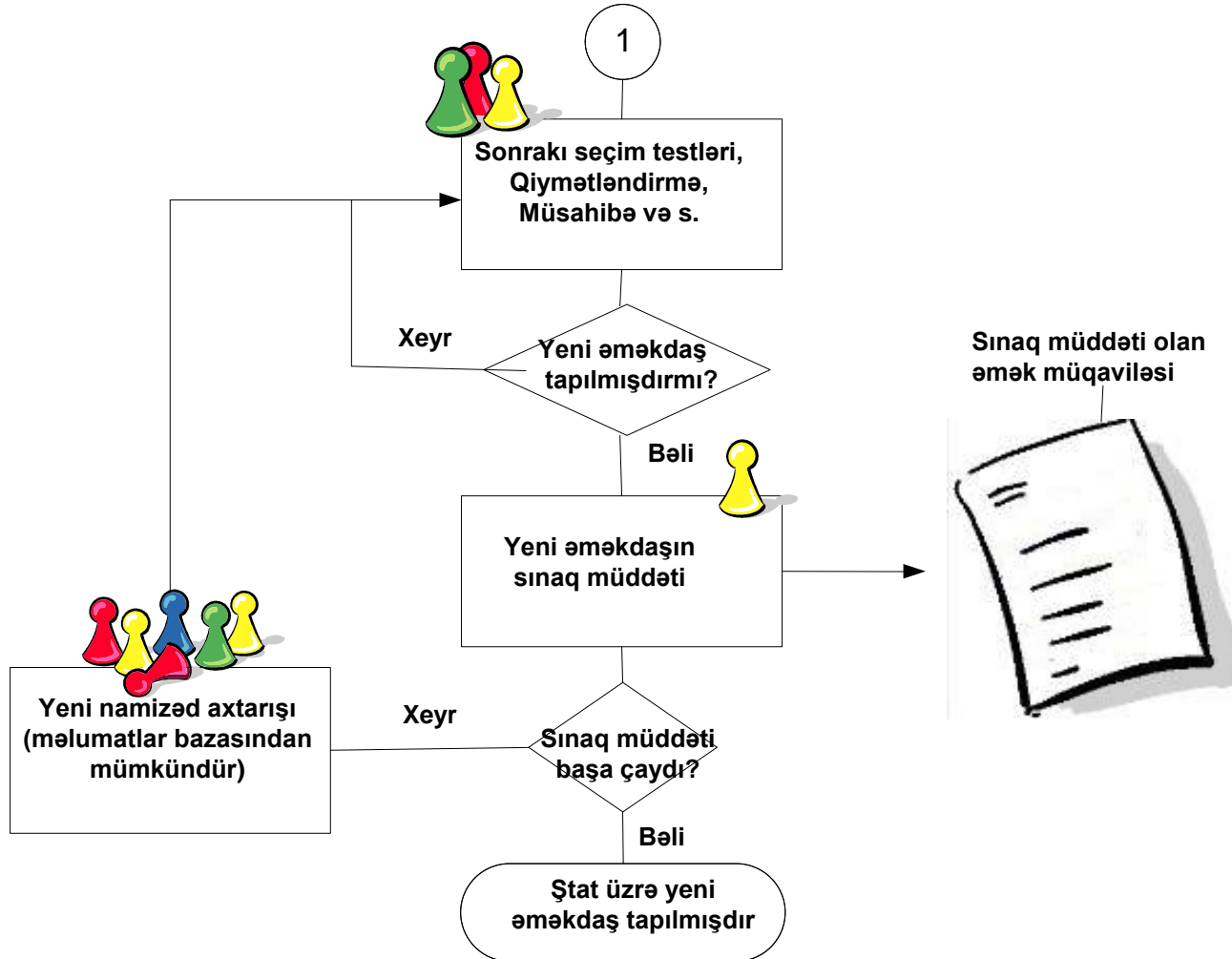
İşçi heyət üzrə planla artıq təşkilatda çalışan heyətin miqdarının müqayisə edilməsi əsasında, insan resurslarının idarə edilməsi şöbəsi, doldurulması vacib olan boş iş yerlərinin sayını müəyyənləşdirir. Əgər belə iş yerləri mövcuddursa, onda bir neçə mərhələdən ibarət olan işə qəbul etmə prosesi başlayır:



Seçmə və işə qəbul etmə prosesi – tələblərdən işə qəbul etməyədək (2)



Seçmə və işə qəbul etmə prosesi – tələblərdən işə qəbul etməyədək (3)



Əməkdaşların seçilməsi – bəzi məqamlar

