

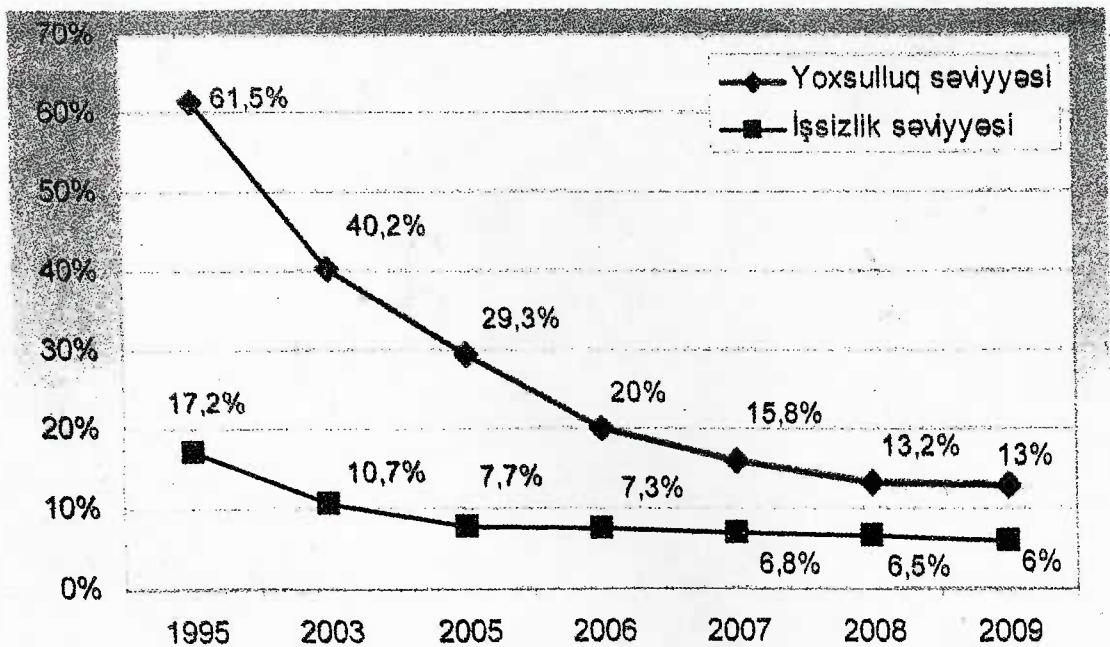
AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ƏMƏK VƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ NAZİRLİYİ

ƏMƏK VƏ SOSIAL PROBLEMLƏR ÜZRƏ
ELMİ-TƏDQIQAT VƏ TƏDRİS MƏRKƏZİ

ƏMƏK VƏ SOSIAL PROBLEMLƏR

Elmi əsərlər toplusu

V buraxılış



BAKİ- 2009

M Ü N D Ə R İ C A T – C O D E R J A N I E

Məmmədova M.H., Quliyeva N.Q. <i>Azərbaycan Respublikasında əlil insanların sosial müdafiəsi və məşğulluq problemləri.....</i>	3
Quliyev T.Ə. <i>Məşğulluğun sosial-iqtisadi problemləri.....</i>	12
İsgəndərov R.K. <i>Sosial strategiyanın iqtisadi mexanizmləri.....</i>	21
Rəhmanov F.P. <i>Sosial texnologiyalar və onların idarəçilikdə tətbiqi</i>	27
Hüseynov R.A. <i>Regional siyasət və regional sosial-iqtisadi inkişaf məsələləri.....</i>	34
Mahmudov M., Nəcəfova S. <i>Gənclərin məşğulluğunun təmin edilməsində dövlət məşğulluq strategiyasının rolu.....</i>	44
Вайрамова С.Р. <i>Социально-экономические аспекты изучения динамики занятости</i>	54
Zeynalova M.H. <i>Məişət və ailədaxili zorakılıq problemləri dövlətin sosial siyasətinin diqqət mərkəzində.....</i>	63
Мамедов Я. А. <i>Реализация концепций кейнсианства и монетаризма в мир.....</i>	68
Мамедова М.Г. <i>Интегрирование политики в сферах образования и занятости – основа устойчивого экономического развития.....</i>	74
Quliyeva N.Q. <i>Dağlıq Şirvanın turizm sektorunda əmək bazarının ehtiyaclarının qiymətləndirilməsi.....</i>	82
Məmmədov E. H. <i>Azərbaycanda uşaq əməyi və bu sahədə qanunvericiliyin tələbləri.....</i>	89
Məmmədova M.H., Aslanov M.T. <i>Sosial müdafiə sistemində müasir informasiya texnologiyalarından istifadə.....</i>	95
Talıbova X.A. Məmmədova Ş.M. <i>"Risk qrupu"na daxil olan uşaqların sosial tərbiyə problemləri.....</i>	107
Cəbrayilova Z.Q., Nobari S. <i>Təşkilatda personalın idarə olunması məsələlərinin səciyyəvi cəhətləri və konseptual modeli.....</i>	112
Abbasova S.Q., Rəhimova Z.R. <i>Azərbaycanda əmək qabiliyyətli əhalinin inkişaf perspektivləri</i>	119
Насиоğlu R.İ. <i>Sosial müdafiə sahəsində vahid informasiya sisteminin yaradılması problemləri.....</i>	124
Мамедова М.Б. <i>О состоянии здоровья детей в Азербайджанской Республике.....</i>	134

Cəbrayılova Z.Q.
texnika elmləri namizədi
Nobari S., *dissertant*

AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu

Təşkilatda personalın idarə olunması məsələlərinin səciyyəvi cəhətləri və konseptual modeli

Giriş. Müasir informasiya texnologiyalarının inkişafı idarəetmə proseslərinin mükəmməlləşməsi üçün geniş imkanlar açmışdır. Aydınır ki, idarəetmə dedikdə, qərarların hazırlanması, işlənməsi, qəbulu və yerinə yetirilməsi, əks əlaqə ilə nəticənin rəhbərliyə çatdırılması başa düşülür.

Təşkilatda personalın idarə edilməsi dedikdə, yekun birgə nəticənin əldə olunması üçün hansı adamların hansı vaxtda hansı işləri icra etmələrini müəyyənləşdirən qərarların hazırlanması və işlənməsi, həmçinin qəbul olunan qərarların bu insanlar tərəfindən hansı səviyyədə və necə icrası başa düşülür. Göründüyü kimi, qərar qəbul olunması prosesi təşkilatda idarəetmənin və ümumiyyətlə, iqtisadiyyatda, siyasətdə, texnikada məqsədyönlü fəaliyyət göstərən istənilən sferanın əsasını təşkil edir [1].

Son zamanlarda təşkilatın idarə edilməsində yerinə yetirilən məsələlərin həllinə yanaşmalar dəyişmişdir, yeni mürəkkəb problemlər ortaya çıxmışdır. Belə ki, yüz illər boyu bir-iki əsas faktorunu nəzərə almaqla müəyyən məsələnin həlli üçün qərar qəbul etmək mümkün olurdusa, indi təşkilatda yerinə yetirilən idarəetmə məsələlərinin əksəriyyəti çoxkriteriyalıdır və belə məsələlərin həlli çoxlu sayda faktorların nəzərə alınmasını tələb edir. Belə məsələlərin həllində qərar qəbul edən şəxsə qərar variantlarını xarakterizə edən çoxlu sayda təsirləri, maraq və nəticələri qiymətləndirmək, nəzərə almaq lazım gəlir. Odur ki, təşkilatın idarə edilməsində qərar qəbulu prosesinə təkcə kəmiyyət faktorlarına istinad edən formal metodlar deyil, həm də keyfiyyət xarakterli faktorları nəzərə almağa imkan verən qeyri-formal metodlar cəlb olunmuş olurlar. Belə faktorlara qərar qəbul edən şəxsin, mütəxəssislərin-ekspertlərin biliyi, intuisiyası, təcrübəsi və s. aiddir [1,2].

İnformasiya cəmiyyəti quruculuğu dövrü olan bu günümüzdə, informasiyanın resursa çevrildiyi bir vaxtda idarəetmə təşkilatlarına və bilavasitə qərar qəbul edən şəxsə daxil olan informasiyanın həcmının artması, çoxluğu, mürəkkəbliyi, ziddiyyətliyi, çoxlu sayda qarşılıqlı əlaqəli faktorlar sayının nəzərə alınması vacibliyi və nəhayət, vəziyyətin tez-tez dəyişməsi qərar qəbulu prosesində informasiya texnologiyalarının tətbiqini-qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən intellektual kompüter sistemlərinin işlənilməsini zərurətə çevirmişdir.

Qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən intellektual kompüter sistemləri idarəetmə təşkilatının hər bir səviyyəsində rəhbərlərə və menecerlərə elə real şərait yaradır ki, analitik işlərin və qərarların hazırlanması prosesində idarəetmə prosedurunun təkcə kəmiyyət parametrlərini deyil, həm də keyfiyyət tərəflərini qiymətləndirmək, nəzərə almaq mümkün olsun.

Odur ki, son zamanlarda idarəetmə məsələlərinin həllində hesablama texnikası geniş tətbiqini tapmışdır. İndi əksər kommersiya, ictimai və dövlət təşkilatlarında ciddi qərarların qəbul olunması kompüter analizi elementlərindən istifadə etmədən aparılmır.

Lakin idarəetmə məsələlərinin həllində hesablama texnikasının istifadəsi, qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən sistemlərin yaradılması bir sıra çətinliklərlə üzləşmişdir. Bu çətinliklər kompüter texnologiyası çərçivəsində idarəetmə qərarlarının generasiyası və seçilməsində kəmiyyət faktorları ilə yanaşı, həm də keyfiyyət faktorlarının nəzərə alınması, qərar qəbul edən şəxsin, mütəxəssislərin-ekspertlərin biliyi, intuisiyası, təcrübəsi və s. ilə bağlı imkanların reallaşdırılmasında özünü büruzə verir.

Bu çətinliklərin aradan qaldırılması ilk növbədə idarəetmə məsələlərinin modelləşdirilməsini və onların həlli üçün hesablama sistemlərinin istifadəsinə imkan verən metodların işlənilməsini tələb edir.

Məsələnin qoyuluşu. Təşkilatda personalın idarə olunması üçün qərarların qəbul olunmasını dəstəkləyən sistemin işlənilməsi məqsədi ilə müvafiq məsələlərin səciyyəvi cəhətlərinin müəyyənləşdirilməsi, bu məsələlərin konseptual modelinin qurulmasından ibarətdir.

Personalın idarə olunması məsələləri. Hər bir müəssisədə personalın idarə olunması ilə bağlı düzgün, obyektiv qərarların qəbulu məqsədyönlü kadr siyasəti və kadrların fəaliyyət keyfiyyətinin yüksəldilməsinin əsasını təşkil edir, personalın inkişaf etməsinə nail olmaqla müəssisənin perspektivdəki strategiyasına uyğun məqsədlərə çatmağa kömək edir [3, 4, 5].

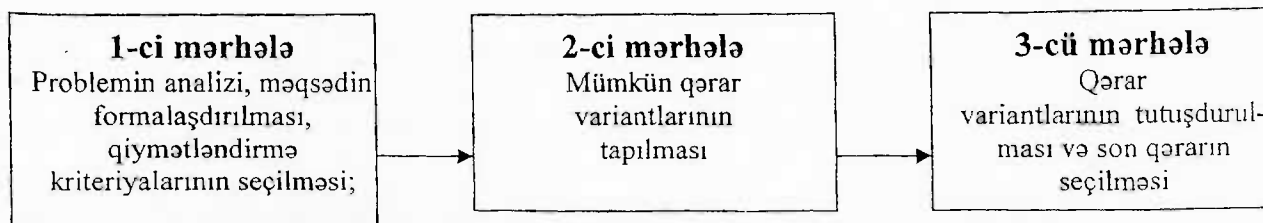
Təşkilatlarda tez-tez rast gəlinən personalın idarə olunması məsələlərinə misal olaraq aşağıdakıları göstərə bilərik [6]:

- işçilərin işə qəbulu;
- işçilərin tutduğu vəzifəyə uyğunluğu;
- işçilər arasında vəsifələrin bölüşdürülməsi;
- işçilər arasında işlərin bölüşdürülməsi;
- işçilər arasında mükafatın bölüşdürülməsi;
- işçilərin ixtisas artırma kurslarına göndərilməsi;
- işçilərin səhhəti ilə bağlı başqa işə keçirilməsi və ya müalicə mərkəzlərinə göndərilməsi;
- işçilərin təltif olunması;
- işçilərin işdən azad olunması və s.

Bu məsələlərin hər birinin həlli qərar qəbul olunması ilə nəticələnir ki, bunu da icra edən – qərar qəbul edən şəxs olur. Qərar qəbul edən şəxs ya rəhbər, ya menecer, ya da həmin məsələnin həlli üçün xüsusi məsul şəxs, təşkil edilmiş qrup, kollektiv ola bilər.

Təşkilatda personalın idarə olunması ilə bağlı qərar qəbulu prosesini izləyək.

Qərarların qəbul olunması təcrübəsi çoxobrazlıdır. Lakin onlar hamısı eyni bir sxem üzrə aparılır. Səmərəli qərar qəbul etmək üçün ayrı-ayrı mərhələ, prosedür və əməliyyatlardan təşkil olunmuş bir sıra vacib işlərin yerinə yetirilməsi lazım gəlir. Bu baxımdan qərar qəbulu prosesini aşağıdakı mərhələlərlə göstərmək olar:



Birinci mərhələdə əsasən qeyri-formal üsullardan istifadə olunmaqla problem dəqiqləşdirilir, analiz olunur, onun həlli ilə bağlı məqsəd müəyyənləşdirilir, bu məqsədə çatmaq üçün qərarları qiymətləndirəcək kriteriyalar seçilir.

İkinci mərhələdə müxtəlif qərar variantlarının – alternativlərin formalaşdırılması baş verir.

Üçüncü mərhələdə formalaşdırılmış kriteriyalar əsasında qərar variantlarının tutuşdurulması, qiymətləndirilməsi və seçilməsi baş verir.

Odur ki, qərar qəbul edən şəxs düzgünlüyün və obyektivliyin təminatı üçün hər bir məsələnin qoyuluşuna müvafiq olaraq onu xarakterizə edən göstəriciləri təyin edir və qərar variantlarının bu göstəriciləri nə dərəcədə ödədiyini tapmaqla onları qiymətləndirir. Bu baxımdan qiymətləndirmə kədr potensialının idarə olunmasının, kədr monitorinqinin əsasını təşkil edir, bölmələr və əməkdaşlararası məsuliyyət sahələrinin, funksional vəzifələrin optimal bölünməsində, o cümlədən, kədr potensialının stimullaşdırılması və əməyin ödənilməsində qərarların qəbul olunmasına dəstək verir [3,4,5].

İşçilərin işə qəbulu məsələsinin qiymətləndirmə parametrləri və həll üsulları. Personalın idarə olunması məsələlərindən biri olan işçilərin işə qəbulu məsələsi üzrə qərar qəbulu üçün istinad olunan qiymətləndirmə parametrlərini araşdırmaq.

Adətən, müəssisələrdə personalın seçimi mərhələli şəkildə aparılır, hər bir mərhələdə iddiaçıların “süzülməsi” prosesi baş verir. Qeyd edək ki, vəzifədən və müəssisənin profilindən (xüsusiyyətindən) asılı olaraq, mərhələlərin ardıcılığı və vacibliyi, həmçinin namizədlərin seçim kriteriyalarının vacibliyi müxtəlif ola bilər. Təşkilatın işə qəbul olmaq istəyən namizədlərə irəli sürdükləri tələblərin strukturunu, ümumiyyətlə, belə təqdim etmək olar [7]:

Ümumi cəhətlər: cinsi, yaşı, yaşayış yeri, ailə vəziyyəti və s.

Təhsili: ali, orta-ali, orta-texniki, sertiikat və s.

İş təcrübəsi: bu vəzifədə stajı var, bu vəzifəyə uyğun vəzifədə çalışıb, bu vəzifəyə uyğun peşə sahəsində çalışıb, tamamilə stajı yoxdur;

Xüsusi bacarıqları: fərdi kompüterdə işləyə bilir, xarici dil–ingilis dilini bilir, maşın sürə bilir, yaxşı idmançıdır və s.

Şəxsi keyfiyyətləri: təşəbbüskardır, qapalıdır, tez ünsiyyət yaradandır, emosionaldır, təmkinlidir və s.

Sağlamlıq: tam sağlamdır; müəyyən xəstəlik keçirib və s;

Yuxarıdakılardan aydın olur ki, namizədlərin sağlamlığı, təcrübəsi, təhsili, biliyi, bacarığı, şəxsi keyfiyyətləri və s. kimi kriteriyalar işə qəbul olunan zaman onları xarakterizə edən əsas göstəricilərdir və hər bir kriteriyanın özü də müəyyən alt göstəricilərlə təyin olunur. Məsələn, vakant vəzifəyə daxil olmaq istəyən namizədin bilik səviyyəsi namizədin:

- konkret predmet sahəsindəki biliyi;
- dünya görüşü (siyasi, iqtisadi, texniki v. s.);
- bilavasitə tutacağı vəzifənin tələbinə müvafiq bilik səviyyəsi və s. ilə müəyyən olunur.

Namizədin bacarığı onun:

- fərdi kompüterdə işləyə bilməsi;
- xarici dil (məsələn, ingilis dili) bilməsi;
- maşın sürə bilməsi;

- yaxşı boksçu və ya musiqiçi olması və s. kimi amillərlə müəyyən oluna bilər. Namizədlərin şəxsi keyfiyyət dərəcəsini təyin etmək üçün Kettel testindəki 16 keyfiyyət göstəricisi seçilə bilər [8]. Həmin testə görə hər bir insanın şəxsi keyfiyyət səviyyəsi aşağıdakı göstəricilərlə təyin olunur:

- S₁ – qapalıdır- tez ünsiyyət yaradandır;
- S₂- intellekt;
- S₃ – emosionaldır – sakitdir;
- S₄ - tabe olandır – dominantdır;
- S₅ – təmkinlidir – təsirli danışandır;
- S₆ – hisslərə qapılıdır – yüksək davranış normalarına malikdir;
- S₇ – mütidir – cəsarətlidir;
- S₈ – qəddardır – heysiyyətlidir;
- S₉ – inanandır – şübhə ilə yanaşandır;
- S₁₀ - praktikdir – inkişaf etmiş təsəvvürə malikdir;
- S₁₁ – sözü üzə deyəndir – diplomatikdir;
- S₁₂ – özünə arxayındır – inamsızdır;
- S₁₃ – konservatordur – radikaldir;
- S₁₄ – sıxılıdır – çox sərbəstdir;
- S₁₅ – özünə nəzarət çox aşağıdır – çox yüksək özünə nəzarətə malikdir;
- S₁₆ – süstlük – gərginlik.

Fəaliyyət sahəsindən, vəzifədən və müəssisənin profilindən (xüsusiyyətindən) asılı olaraq bu şəxsi keyfiyyətlərə qoyulan tələblər, daha doğrusu, bu şəxsi keyfiyyətlərin vaciblik çəkili də müxtəlif olacaqdır. Yeri gəlmişkən qeyd edək ki, [8]-də ekspert qiymətləndirməsi nəticəsində müəyyənləşdirilmişdir ki, idarəetmə və sosial fəaliyyət sferasında çalışacaq işçilər üçün bu keyfiyyət göstəricilərinin vaciblik əmsalları aşağıdakı kimidir.

$w_{s1} - 0,077$; $w_{s2} - 0,074$; $w_{s3} - 0,079$; $w_{s4} - 0,060$; $w_{s5} - 0,072$; $w_{s6} - 0,072$; $w_{s7} - 0,066$; $w_{s8} - 0,047$; $w_{s9} - 0,044$; $w_{s10} - 0,058$; $w_{s11} - 0,060$; $w_{s12} - 0,064$; $w_{s13} - 0,051$; $w_{s14} - 0,050$; $w_{s15} - 0,075$; $w_{s16} - 0,052$.

Şəxsi keyfiyyət göstəricilərinin keyfiyyət xarakterli olması, insanın onlara nə dərəcədə uyğun olduğunu ifadə edərkən təbii dilimizin linqvistik ifadələrindən və qeyri-səlis anlayışlardan (az, çox, əhəmiyyətli dərəcədə, bir neçə, əksəriyyət lap çox, xeyli, həddən artıq və s.) istifadə olunmasına səbəb olur. Yəni hər bir şəxsin bu keyfiyyət göstəricilərinə nə dərəcədə uyğun olduğunu ifadə etmək üçün belə ifadələrdən istifadə olunur:

- çox emosionaldır;
- tez ünsiyyət yaradandır;
- həddindən artıq cəsarətlidir;
- yüksək intellektə malikdir və s.

Şəxsi keyfiyyət göstəricilərinə namizədlərin uyğunluğunun bu formada ifadə edilməsi işə qəbul prosesinə ekspertlərin cəlb olunmasını zərurətə çevirir.

Qeyd edək ki, adətən təşkilatlarda işə qəbul olmaq istəyənlərin qiymətləndirilməsi və seçilməsi üçün müsahibə, sənədlərin analizi, testləşdirmə üsullarına önəm verilir.

Bu üsulların həqiqiliyi və etibarlılığına gəldikdə qeyd etmək lazımdır ki, onlardan heç biri tam mükəmməl deyil, heç biri namizəd haqqında tam və dəqiq informasiya

vermir. Hər bir yanaşmanın öz üstünlükləri və çatışmazlıqları var. Hal-hazırda praktikada ən çox yer verilən üsul *müsahibədir*. Şübhəsiz ki, müsahibə əməkdaşın seçiminin ayrılmaz mərhələsidir. Lakin bir sıra problemlər vardır ki, bir seçim aləti kimi bu üsulun səmərəliliyini aşağı salır. Bu problemin əsasını emosional və psixoloji cəhətlər təşkil edir. Belə ki, namizədlərdən müsahibə götürən adama bir sıra stereotiplər, ilk təəssürat, fiziki cəlbedicilik (və ya cəlbedici olmamaq), maneralar, rütbə, geyim və digər faktorlar təsir göstərir ki, bunlar da onun (müsahibə götürənin) fikrinin formalaşdırılmasında subyektivliyi artırır. Bu baxımdan seçimin daha bir mərhələ artırılması zərurəti yaranır ki, bu da *testləşdirmə*—subyektivizm faktorlarından asılı olmayan qiymətləndirmədir, şəxsin professionallıq və yaradıcılıq qabiliyyətinin tədqiqində düzgün nəticə əldə olunmasına imkan verir. Testləşdirmə yolu ilə subyektivlik keyfiyyətinin azaldılması əsasında kompüter texnikasının köməyi ilə alınmış nəticə tövsiyə olunan qərar qismində daha arzu olunandır.

İşçilər arasında mükafatın bölüşdürülməsi məsələsinin qiymətləndirmə parametrləri. Bu məsələdə qiymətləndirmə obyektini işçilərin əmək fəaliyyətidir və elə qiymətləndirmə parametrləri seçilməlidir ki, qiymətləndirmə sisteminin demokratikliyi, şəffaflığını, obyektivliyini, bütün işçilərə eyni—qərəzsiz münasibəti təmin etmiş olsun. Bu prinsiplərin təmin olunması üçün əməkdaşlar arasında mükafatın bölüşdürülməsi sistemi aşağıdakı şərtləri ödəməlidir [3]:

- Qiymətləndirmə prosedurası ayrı-ayrı kateqoriyalara və ya şəxslərə deyil, bütün personala tətbiq olunmalıdır, rəhbər və sırası işçilərə qiymətləndirilən şəxslər kimi baxılmalıdır;
- Qiymətləndirmənin keçirilməsi təyin olunmuş qaydalara əsasən rəqlament üzrə keçirilir (dövrilik, qaydalar, prosedura, sənədlərin qiymətləndirilməsi);
- Qiymətləndirmə müəyyən norma və standartlara uyğun olaraq aparılmalıdır ki, bunlar da işçilərə qiymətləndirmə zamanı deyil, əvvəlcədən çatdırılmalıdır;
- Qiymətləndirmə zamanı müxtəlif kateqoriyalardan olan personalın, funksional və kvalifikasiya—vəzifə qruplarının fəaliyyətini tam əhatə edən spesifik kriteriyalar müəyyənləşdirilməlidir və s.

Məlumdur ki, fəaliyyət sahəsindən, vəzifədən və müəssisənin profilindən (xüsusiyyətindən) asılı olaraq personalın əmək fəaliyyətini xarakterizə edən göstəricilər də fərqli olacaqlar. Nümunə üçün elmi-texniki kadr (ETK) potensialının əmək fəaliyyətini xarakterizə edən göstəricilərə baxaq. Bu göstəricilər sırasına aşağıdakılar daxildir [10, 11,12]:

- ETK-nın bilik səviyyəsi;
- tədqiqat işini aparmaq qabiliyyəti;
- yeni ideya yaratmaq bacarığı;
- elmi əməyin nəticələri (ideya, ixtira, kəşf, səmərələşdirici təklif, patentlər, müəlliflik şəhadətnamələri);
- müdafiə olunan namizədlik və doktorluq dissertasiyalarının tədqiq olunma dərəcəsi və işin yeniliyi;
- nəşr olunmuş (ölkə daxilində və xaricində) elmi əsərlərin (məqalə, məruzə, tezis, kitab və s.) sayı;
- tədqiqat işini elmi konfranslarda, seminarlarda, kollektivlərdə təbliğ edə bilmək, məqalə və hesabat yazmaq bacarığı;

- problemi qiymətləndirə bilmək bacarığı;

yerinə yetirdikləri tədqiqat işlərinin istehsala tətbiq olunması və onun iqtisadi səmərəsi;

Göründüyü kimi bu halda əməkdaşların əməyinin qiymətləndirilməsi üçün istinad olunan kriteriyalar həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət xarakterlidirlər. Digər tərəfdən, bu kriteriyaların heç də hamısı eyni dərəcədə önəmli deyillər, yəni onların hamısı eyni vacibliyə malik deyillər. Odur ki, kriteriyaların bir-birinə nəzərən vacibliklərinin təyin olunması və onların riyazi formalizasiyası üçün ekspertlərin cəlb olunması tələb olunur.

Təşkilatda personalın idarə olunması məsələlərinin səciyyəvi xüsusiyyətləri.

Yuxarıdakı iki məsələnin nümunəsində personalın idarə olunması məsələlərinin konseptual modelinin yaradılmasına cəhd olundu. Aparılan tədqiqatlar bu məsələlərin aşağıdakı səciyyəvi xüsusiyyətlərə malik olduğunu deməyə imkan verir:

1. Təşkilatda personalın idarə olunması məsələləri çoxkriteriyalıdır;
2. Kriteriyalar həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət xarakterlidir;
3. Kriteriyaların birmənalı təyini çətindir və onların dəyişmə sərhədlərinin dəyişkənliyi yüksək dərəcədədir;
4. Kriteriyaların bəziləri onu xarakterizə edən çoxlu sayda göstəricilərlə, amillərlə müəyyənləşdirilir, yəni kriteriyalar iyerarxiklik xüsusiyyətinə malikdirlər;
5. Kriteriyaların təyin olunmasında informasiya daşıyıcısı (mənbəyi) kimi ekspertlərin cəlb olunması tələb olunur;
6. Keyfiyyət xarakterli kriteriyaların qiymətləndirilməsində qeyri-müəyyənliklə bağlı təbii dilimizin linqvistik ifadələrinin formalizasiyası vacibliyi lazım gəlir;
7. Personalın idarə olunması məsələlərində qiymətləndirilən obyektə xarakterizə edən kriteriyaların bir-birinə nəzərən vacibliyinin, əhəmiyyətinin müxtəlif olması onların nisbi vacibliyinin nəzərə alınmasını tələb edir.
8. Bir neçə ekspert tərəfindən kollektiv qərarın qəbul olunması lazım gəlir və s.

Təşkilatda personalın idarə olunması məsələlərinin yuxarıda sadalanan xüsusiyyətləri giriş informasiyasının qeyri-səlisliyini təyin edir, məsələni qeyri-səlis mühitə «yükləyir» və bu da personalın idarə olunması məsələlərinin modelləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi üçün göstəricilərin qeyri-səlisliyini, ekspert biliyinin formalizasiyası ilə bağlı linqvistik xarakterli qeyri-müəyyənlikləri nəzərə alan adekvat formalizmin seçilməsini tələb edir. Bu baxımdan təşkilatda personalın idarə edilməsi məsələlərinin həlli üçün qeyri-səlis riyazi aparatın istifadəsi zərurəti yaranır və bu məqsədlə qeyri-müəyyənlik şəraitində qərarların qəbul olunması üsullarına istinad edilir [12, 13,14].

Qeyri-səlis riyazi aparatın istifadəsi personalın idarə edilməsi məsələlərinin həllində ekspert biliyinə müraciət etməklə təbii dilimizin ifadələrindən müvəffəqiyyətlə istifadə etməyə imkan verir. Qərar qəbul edən şəxsin istinad etdiyi qeyri-səlis linqvistik söz anlayışları qərar qəbulu məsələsinin keyfiyyətə təsvirini və qeyri-müəyyənliyini nəzərə almağa, kəmiyyətlərlə göstərilə bilməyən faktorların tam təsvirinə nail olmağa və nəhayət, qeyri-səlis çoxluqlar nəzəriyyəsinin elementlərindən istifadə edərək bu qeyri-müəyyənlikləri kəmiyyətlə ifadə edərək onlar üzərində müəyyən əməliyyatlar aparmağa imkan yaradır.

Qeyri-səlis riyazi aparatdan istifadə etməklə qərar qəbul olunması zamanı hər hansı x_i qərar variantının hər hansı k_i kriteriyasına nə dərəcədə uyğun olması (nə dərəcədə ödəməsi) qeyri-səlis riyazi məntiqin nüvəsi hesab olunan $\varphi_{k_i}(x_i) \rightarrow [0,1]$ mənsubiyyət

funksiyası ilə ifadə olunur və müvafiq aparatın uyğun üsullarından istifadə olunmaqla həll olunur.

Qərarların qəbulunun qeyri-səlis riyazi məntiq əsasında modelləşdirilməsi alternativləri xarakterizə edən kriteriyaların (cəhətlərin, xüsusiyyətlərin) iyerarxikliyi, müxtəlif mahiyyətliyi, kollektiv ekspert qrupunun hər bir üzvünün biliyi, lazım gələrsə, bu qrup üzvlərinin hər birinin peşəkarlığını (nisbi əmsal) nəzərə almaqla razılaşıdırılmış qərarların qəbul olunmasına imkan verir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat

1. Информационные технологии управления: Учебное пособие для вузов/ Под ред. Проф. Г.А.Титоренко. -2-е изд., доп.-М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 439 с.
2. Э.А.Трахтенгерц. Возможности и реализация компьютерных систем поддержки принятия решений. Известия Академии Наук. Теория и систем управления, 2001, №3, с.86-113.
3. Н.П.Сорокина. Оценки деятельности персонала. Кадровая политика. №1, 2000.
4. Организация и оценка персонала. Служба кадров, 1999, №№1,2.
5. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента. Человек и труд. 1977, №6.
6. Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. Кибанова А.Я. М.:ИНФРА-М, 1997.
7. Н.Ш. Никитина, Е.В.Бурмистрова. Методика отбора персонала на основе нечетких показателей. Университетское управление. 2004, №3(31). С. 98-103.
8. Энциклопедия психологических тестов. Личность, мотивация, потребность. М.: издательство АСТ, 1997. 300 с.
9. Мониторинг показателей научного потенциала: анализ и прогноз. Информационный бюллетень №1,2000 г.М.; ЦИСН, 2000.
10. Киселева В.В., Кузнецова Е.Е., Кузнецов Б.В. Анализ научного потенциала (межстран. аспекты) М.; Наука, 1991, 128 с.
11. Малов В.С. Прогресс и научно-техническая деятельность М.:,1991. 104 с.
12. Заде Л.А. Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений М.: Мир, 1976, 168
13. Кофман А. Введение в теории нечетких множеств. М.: Радио и связь, 1982, 432с.
14. Zadeh L.A. Fuzzy Sets // Information and control. 1965, Vol. 8, №3, pp. 338-35.

Джабраилова З.Г., Нобари С.М.

Характерные особенности и концептуальная модель задач управления персоналом

Рассмотрены задачи управления персоналом, определены характерные особенности этих задач. На основе выявленных особенностей, задачи управления персоналом сведены к многокритериальной задаче принятия решений в нечеткой среде. Предложена нечеткая реляционная модель для решения задачи управления персоналом.

Jabrailova Z.Q., Nobari S.M.

Specific peculiarities and conceptual model problems of personal management

The problems of personnel management were researched as well as their characteristic features are defined in the real article, and these problems being characterized as multicriteria matter have been reduced to decision-making problem in fuzzy environment. Fuzzy relation model of managing problems within the organization has been also suggested.