

JEL Classification Codes: M12, O33, J24, L86

İŞƏ QƏBUL PROSESİNDƏ RƏQƏMSAL TRANSFORMASIYA

İnqilab Həşimli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Kompüterlə ilk qarşılaşmadan sonra dünya 4-cü Sənaye İnqilabı adlanan yeni bir dövrə keçdi. İnformasiya texnologiyaları həyatımıza sürətlə daxil oldu və sonrakı inkişaf planlarında mühüm yer tutdu. Bugünkü rəqəmsal transformasiya prosesində iştirak etməyən təşkilatların sağ qalması çox çətinidir. Rəqəmsal transformasiya inkişaf edən rəqəmsal platformalarda mərkəzləşmə deməkdir: kağız sənədlər rəqəmsal fayllara çevrilir və rəqəmsal platformada saxlanılır. Texnologiyadan istifadənin artması və COVID-19 pandemiyası səbəbindən uzaqdan işin qəfil genişlənməsi, təşkilatın insan resurslarının idarə olunmasında rəqəmsal transformasiyanın əhəmiyyətini vurğulamaqdadır. Bununla belə, bu rəqəmsal keçid bu strateji transformasiyadan geri qalan bəzi şirkətlər üçün həmişə asan olmur.

Məqalənin məqsədi işə qəbul prosesində rəqəmsal innovasiyaların tədqiqi, tətbiqi imkanları və rəqəmsal texnologiyaların prosesə təsirini araşdırmaqdır. Məqalədə rəqəmsal transformasiyanın müəssisənin fəaliyyətinə, o cümlədən işə qəbul prosesinə yaratdığı imkanlar öz əksini tapmışdır. Eyni zamanda işə qəbul prosesində namizədlərin və işə qəbul mütəxəssislərinin qarşılaşdığı problemlər araşdırılmış və həlli yolları təhlil edilmişdir.

***Açar sözlər:** İnsan resursları, İşə qəbul prosesi, Rəqəmsal transformasiya, Sənaye inqilabları*

Abstract

After the first introduction to the computer, the world has entered a new era called the 4th Industrial Revolution. Information technologies quickly entered our lives, and occupied an important place in future development plans. It is very difficult for organizations that are not involved in today's digital transformation process to survive. Digital transformation means centralization on evolving digital platforms: paper documents are converted into digital files and

stored on a digital platform. The increased use of technology due to the COVID-19 pandemic and the sudden proliferation of remote work highlights the importance of digital transformation in an organization's human resource management. But for some companies lagging behind this strategic transformation, this digital transition is not always easy.

The article aims to explore digital innovation in the recruitment process, the possibilities of its implementation and the impact of digital technologies on the process. The article reflects on the opportunities that digital transformation creates for the company's activities, including the recruitment process. At the same time, the problems faced by candidates and recruiters in the recruitment process are investigated, and solutions are analyzed.

Keywords: *Human resources, Recruitment process, Digital transformation, Industrial revolutions*

Giriş

Qlobal dünyada gərgin rəqabət şəraitində fəaliyyət göstərən müəssisələrin effektiv və səmərəli olması, milli və beynəlxalq bazarlarda digər müəssisələrlə rəqabət aparmaq üçün insan resurslarına lazımı əhəmiyyət verməsi məqbuldur. Lakin bu anlayışın qəbulu və kadrların idarə edilməsinin geniş spektri İnsan resurslarının geniş miqyaslı idarə edilməsini özündə ehtiva edən insan resurslarının idarə edilməsinin insanlara yönəldilməsi uzun müddət tələb etdi.

Bu tədqiqatın məqsədi yaxın gələcəkdə işə qəbul prosesində baş verə biləcək dəyişiklikləri və yeni dövrün tələblərini aşkara çıxarmaqdır.

Tədqiqatın vəzifəsi rəqəmsal transformasiya şəraitində işə qəbul prosesini öyrənmək və qiymətləndirməkdir.

Tədqiqat məhdudiyyətləri, ölkəmizdə iqtisadiyyatın bütün sahələrində o cümlədən, İnsan resurslarının idarə edilməsində rəqəmsal transformasiya prosesinin ləng inkişafı və Azərbaycan dilində ədəbiyyatların məhdud olmasıdır.

Tədqiqat üçün ədəbiyyat əsasən türk dilindəki mənbələrdən əldə edilmiş, universitetlərin nəzdində fəaliyyət göstərən jurnallardan istifadə edilmiş, internet resurslarından, əsasən, gələcəyə doğru bu prosesdə baş verə biləcək yeniliklərə araşdırılmış və statistik göstəricilərlə mövzu aydın şəkildə izah edilmişdir.

Müəssisələrdə insan amilinin əhəmiyyətinin başa düşülməsi ilə insan resurslarının idarə edilməsi anlayışı inkişaf etmiş və insan resurslarına fərqli baxışlar ortaya çıxmışdır. İnkişafın nəticəsində yaranan gərgin rəqabət mühiti və bu rəqabətə cavab vermək ehtiyacı biznes rəhbərliyindən daha çox saxlama haqqında düşünməyi tələb etdi. Bu halda insan resurslarının idarə edilməsi meydana çıxdı.

İnsan resurslarının idarə edilməsi anlayışına üç fərqli yanaşma var:

- İnsan resurslarının idarə edilməsini kadr idarəçiliyinin yenidən adlandırılmış forması kimi qəbul edən yanaşma.
- İnsan resurslarının idarə edilməsi kadrların idarə edilməsindən tamamilə fərqlidir və kadr vəzifələri yenidən təşkil edilir və müdafiə olunur,
- Təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün insan resurslarının idarə edilməsini idarəetmə tərzini kimi qəbul edən yanaşma qəbul edilir (Çetinel 2003s: 176).

Ədəbiyyatda insan resurslarının idarə edilməsinin bir çox tərifləri var. Bəziləri:

“Müasir mənada insan resurslarının idarə edilməsi; Bu, bir tərəfdən kadrların tapılması, seçilməsi və yerləşdirilməsi, digər tərəfdən isə kadrların hazırlanması, inkişafı, qiymətləndirilməsi və hüquqların verilməsi kimi motivasiya və təlim fəaliyyətlərini əhatə edir” (Yüksel 2000s: 9).

“Ümumiyyətlə, insan resurslarının idarə edilməsi, işə qəbul, yerləşdirmə, təlim və icraedici və ya əməliyyat səviyyələrində çalışan işçilərin səmərəliliyinin davamlı təkmilləşdirilməsi daxil olmaqla, bütün dəstək fəaliyyətlərindən istifadə etməyi hədəfləyir” (Sabuncuoğlu 2000s: 4).

“İnsan resurslarının idarə edilməsi təşkilati məqsədlərə çatmaq üçün biznesin insan resurslarını ən effektiv və səmərəli şəkildə səfərbər edəcək fəaliyyətlərin təşkili və həyata keçirilməsinə cavabdeh olan bölmədir” (Aldemir 2001s:21).

Sənaye inqilabları və insan resursları arasında əlaqə

Sənaye ölkənin iqtisadi xərcləri və imkanları üçün müqayisə vahidi kimi qəbul edilə bilər. Son üç əsrdə biz böyük texnoloji tərəqqi ilə sənaye inqilablarının şahidi olduq. Sənaye 1.0-ı işə salan mexanikləşdirmə, yüksək elektrik enerjisiindən istifadə edən Sənaye 2.0, elektronika və avtomatlaşdırmanın üstünlük təşkil etdiyi Sənaye 3.0 bu inqilablara misaldır. Bugünkü iqtisadiyyat sosial, iqtisadi, texnoloji və siyasi hadisələrin törətdiyi dördüncü sənaye inqilabı ilə üz-üzədir.

Sənaye 4.0 adlanan bu dördüncü sənaye inqilabı cari iş və iş sistemlərində rəqəmsaldan istifadə edən bir növdür. Rəqəmsal transformasiya əl iş əməliyyatlarını rəqəmsal kompüter strukturları ilə əvəz etməklə əldə edilir. Bu, rəqəmsal texnologiyaların konsentrasiyasını artıraraq biznes və istehsal artımında yeni mərhələyə imkan verir (Çiftçioğlu və b. 2019s:35).

Sənaye 4.0-ın təklif etdiyi yenilikləri aşağıdakı kimi sadalayırıq:

- Ağıllı fabriklərin yayılması.
- Yeni biznes modellərinin tətbiqi.
- Daha yaxşı iş-həyat balansı.
- İstehlakçıların tələblərinə çevik reaksiya vermə.
- Mühəndislik problemlərinə dərhal cavab verə bilən qabaqcıl ağıllı proqram təminatının istifadəsi (Bayraktar və b. 2018s: 341).

İşə qəbul prosesində rəqəmsal transformasiya

Dünya sürətlə dəyişir. İnformasiya texnologiyaları, süni intellekt və maşın öyrənməsi kimi mövzular artıq sadəcə icaslarda deyil, həyatımızda da reallığa çevrilib. Daha yaxşı, daha keyfiyyətli, daha sürətli istehsal və xidmət etmə məcburiyyəti qaydaları daha sürətli olmağa, inkişaf etdirməyə və yeni biznes modelləri yaratmağa məcbur edir. Rəqəmsal texnologiyalar həyatımızın hər bir sahəsini ələ keçirərkən, adi həyatın və iş dünyasının qarşısındakı illərdə necə formalaşacağını bilmək qeyri-müəyyənliyi günü-gündən artır. Rəqəmsallaşma daha çox məlumatın daha asan əldə edilməsini və idarə olunmasını təmin etməklə iş həyatını asanlaşdırır. Dünya başgicəlləndirici dəyişiklik və inkişafı üzləşərkən, İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi funksiyalarının da bu dəyişikliyə payı var. Qurumlar öz aralarında ən əhatəli və yüksək potensiallı işçilərin işə götürülməsində rəqabət sürətini artırarkən, insan resursları departamentləri işə qəbul və rəqəmsal qabaqcıl tətbiqlərdə rəqabət üstünlüyü əldə etməyə çalışır (<https://dergipark.org.tr/en/pub/asstudies/issue/57140/806420>).

Rəqəmsal transformasiya, rəqəmsal texnologiyaların şirkətlər tərəfindən məminsənilməsidir. Bu proses şirkətin bütün iş mərhələlərində baş verir. Məsələn, tədarük zənciri, ERP sistemləri, müştəri xidmətləri, risklərin idarə edilməsi və paylama kimi əsas funksiyalar şirkətin bütün fəaliyyətlərinə inteqrasiya olunmuş bu texnologiyalara uyğunlaşdırılıb. Bu prosesin əvvəlində müxtəlif səbəblərdən bu yol seçilə bilər. Bəziləri bazardakı imkanlardan yararlanıb öz əhatə dairəsini genişləndirə bilər, bəzi şirkətlər üçün bu son şansıdır, yəni fəaliyyət onsuz da çətin, rəqabət aparmaq çətin, lakin kifayət qədər potensial var, o zaman bacara bilərlər (<https://markzone.az/is-dunyasinda-reqemsal-transformasiya/>).

İşə qəbul prosesi namizədlərin iş seçimlərini müəyyən etmək, onları cəlb etmək və təsir etmək üçün təşkilat tərəfindən həyata keçirilən tədbirləri əhatə edir. Düzgün vəzifəyə uyğun namizədin tapılması prosesi insan resursları prosesinin başlanğıcı və ən kritik mərhələsidir. Bu prosesi effektiv şəkildə idarə edə bilməyən fəaliyyətlər, işçilərin uzunmüddətli cəlb edilməsi, performansın qiymətləndirilməsi, təlim və karyera kimi digər sahələrə daha çox səy və investisiya tələb edə bilər.

İnformasiya texnologiyalarının geniş istifadəsi ənənəvi kağız əsaslı işə qəbul proseslərini rəqəmsal və ya elektron sistemlərə çevirdi. Bu transformasiya xüsusilə Şimali Amerika, Avropa və Asiya-Sakit okean regionlarında başlamış və bütün dünyaya yayılmışdır. İnternetdən əvvəlki dövrdə istifadə edilən ənənəvi iş elanları, qəzetlər, sənaye jurnalları və karyera yarmarkaları kimi platformalar öz yerini onlayn platformalara, karyera şəbəkələrinə, veb saytlara vermiş və beləcə işə qəbul prosesi onlayn mühitə daşınmışdır (Bayarçelik 2020s: 68).

Bu gün qısa müddətdə və aşağı qiymətlərlə ixtisaslı namizədlərə çatmaq üçün vacib rəqəmsal alətlərimiz və sosial media platformalarımız var. Təbii ki, işə qəbul prosesində təkcə bu platformalar kifayət edə bilməz. Bunları mövcud işə qəbul proses və üsullarına əlavə olaraq tətbiq edildikdə faydalı olacaq tamamlayıcı üsullar kimi nəzərdən keçirməliyik. Unudulmamalıdır ki, rəqəmsal işə qəbul bir çox komponentdən ibarət olan və daim dəyişən dinamik bir prosesdir.

Son 15 il ərzində iş axtarış metodlarında böyük dəyişikliklər baş verib. Bu müddət ərzində unikal iş axtarışları qəzet elanlarını skan etməklə və ya birbaşa şirkətlərə müraciət etməklə həyata keçirilirdi. Lakin 10 il əvvəl internet platformaları iş yerləri tapmaq üçün effektiv mənbəyə çevrildi. Şirkətlərin öz karyera səhifələri və müxtəlif iş axtarış saytları iş axtarışı prosesində vacib vasitələrə çevrilib. Son 5 ildə iş axtarışı üsulları daha müxtəlif olub. Sosial mediada üstünlük təşkil edən Facebook və Twitter kimi platformalar iş axtarışı prosesində təsirli rol oynamağa başlayıb. Bundan əlavə, Career Jet və Indeed kimi iş axtarış sistemləri də populyarlıq qazandı və insanlar iş seçimi üçün bu platformalara müraciət etməyə başladılar. Bu dövrdə daha geniş iş axtarış prosesləri təklif edən müxtəlif resurslar ortaya çıxdı və namizədlərə daha çox seçim təklif olunmağa başladı.

İxtisaslı işçi qüvvəsi tapmaq çətin olsa da, görünən odur ki, şirkətlər işə qəbul proseslərinin performansını ölçərkən ixtisaslı namizədlərin tapılmasına getdikcə daha çox əhəmiyyət verirlər. Qlobal miqyasda aparılan araşdırmalara görə, şirkətlər işə qəbul proseslərinin uğurunu ölçərkən ilk növbədə işçinin ixtisasını, ikinci yerdə isə vəzifəni doldurma vaxtını nəzərə alırlar.

İxtisaslı kadrların tapılması prosesinin gündən-günə daha kritik və çətinləşdiyi bu strukturda, şirkətlərin əmək bazarında və texnoloji alətlərdəki inkişafı nəzərə alaraq gələcək dövr üçün strategiyaları müəyyən etmələri onlar üçün həyati əhəmiyyət kəsb edir. Bu prosesdə ən çox məsuliyyət ilk növbədə şirkətin top menecmentinin, sonra İnsan Resursları departamentinin və şirkətin bütün əməkdaşlarının üzərinə düşür.

Rəqəmsal işə qəbulun, ümumi prosesin yalnız bir hissəsi olduğunu qəbul edərək, yüksək səviyyəli rəhbərlik, diqqəti şirkətin "İşəgötürən Brend" strategiyasına yönəltməlidir. İlk növbədə şirkətin bu strategiyayı necə idarə edəcəyini və ona necə əməl edəcəyini müəyyən etmək böyük əhəmiyyət kəsb edir. Tədqiqatlar göstərir ki, rəqabət aparan peşəkarlar işə götürmək üçün rəqabət apararkən işəgötürən brendinə sərmayə qoymadıqda bu, onların öz şirkətlərinin rəqabət üstünlüyünü üçün böyük risk nümayiş etdirir. Araşdırmanın nəticələrinə görə, "Rəqib şirkətlərin, ixtisaslı işçilərin işə qəbulu prosesində hansı fəaliyyəti sizin şirkətiniz üçün təhdid yaradır?" sualına şirkət təmsilçilərinin təxminən 30 %-i "İşəgötürən brendinə investisiya etmələri" cavabını vermişdir. Bu göstərici rəqabətdə önə çıxmaq üçün işəgötürən markasına diqqət ayrılmasının əhəmiyyətini və vacibliyini gözlər önünə sərir (Arslan və b. 2016s: 121-122).

İş dünyası getdikcə rəqəmsallaşdıqca, iş axtarışı prosesləri, biznesin səmərəliliyini artırmaq yolları, elektron ticarətin əhatə dairəsini yaxşılaşdırma və daha çox bazar axtarışı sosial medianın

təsiri ilə böyük irəliləyiş əldə edir. Bu gün sosial medianın həyatımızda yeri və əhəmiyyəti gündəgündən artır və hər kəs sosial mediada karyerasını necə yüksəltmək barədə araşdırma aparır. Bu sahədə çalışan peşəkar məsləhətçilər də var. Çox vacib olan və indi hər sahəyə yayılan müxtəlif sosial media platformaları karyeramıza ciddi şəkildə təsir edir. Sosial media ilə karyera arasındakı əlaqənin gələcəkdə daha çox səslənəcəyi və isti mövzuya çevriləcəyi təxmin edilir.

Sosial media səhifələri ilə karyera inkişafı arasındakı əlaqə və bu əlaqənin əhəmiyyəti aşağıdakı kimi sıralana bilər:

- Hər bir peşə üzrə irəliləyiş, inkişaf və yeni məlumatlar əldə etmək üçün məlumatlar daim yenilənir.
- Bütün peşələr üçün yeni məlumatlar və gündəlik inkişaf daha asan əldə edilə bilər.
- Texniki dəstək tələb edən bütün işlər üçün proqramlar, yollar və üsullar tapıla bilər.
- O, məlumat əldə etməyin ən sürətli və asan yolunu təmin edir.
- İnsanların nəyə ehtiyacı olduğunu təhlil etmək və ən çox axtarılan məhsulları qiymətləndirmək mümkündür (<https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>).

Jobvite Recruiter Nation tərəfindən 2018-ci ildə aparılan araşdırmaya görə, güclü işəgötürən markası yüksək bacarıqlı namizədlər əldə etmək üçün çox vacibdir. İşəgötürənlərə görə, işəgötürən brendini inkişaf etdirmək üçün ən böyük investisiyalar; 47% sosial media, 21% şirkət karyera saytları və 12% marketinq və reklam olduğunu göstərir. 2018-ci ildə LinkedIn 77% və Facebook 63% istifadə nisbəti ilə işə qəbul üçün ən çox istifadə edilən sosial media vasitəsinə çevrildi. Bununla belə, 2017-ci ildə işəgötürənlərin 92%-nin seçimi olan LinkedIn, Instagram kimi yeni kanallarla əvəzlənib. Xüsusilə minillik işçilər (35%) və texnologiya şirkətlərində çalışanlar (63%) üçün işə qəbul prosesləri Instagram üzərindən edilməyə başlanıb (Jobvite 2018s: 6-7).

Mobil cihazların artan əhəmiyyəti, rəqəmsal alış-verişin tətbiqi və sosial mediada iş elanlarının paylaşılması artıq ənənəvi işə qəbul prosesi qədər həyatımızın ayrılmaz hissəsinə çevrilib. Yaxın gələcəkdə işə qəbul prosesində istifadə olunacaq yeni rəqəmsal dəyişiklikləri aşağıdakı kimi sadalaya bilərik:

- Sosial media və biznes tətbiqi saytlarını mobil cihazlarla birləşdirərək, açıq vəzifələr üçün müraciətləri mobil cihazlar vasitəsilə izləmək olar
- Namizədlərin sosial media yazılarını təhlil edərək rəqəmsal profillər yaradacaq proqram təminatından istifadəyə başlamaq
- Süni intellekt sayəsində internet və ya sosial media platformalarında fərdiləşdirilmiş, uyğun mövqelərin bildirilməsi
- Onlayn və videoya çəkilmiş müsahibələr daha da inkişaf edəcək və qiymətləndirmə mərkəzləri rəqəmsal qiymətləndirmə mərkəzlərinə çevriləcək (Bayarçelik 2020s: 69-70).

Rəqəmsal iş qəbulu prosesinin bəzi xüsusiyyətləri aşağıdakılardır (<https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>).

- **Onlayn elanlar və platformalar:** İş elanları və işə müraciətlər çoxsaylı onlayn platformalar vasitəsilə edilir. İş axtaranlar müxtəlif saytlarda elanlar üçün müraciət edə bilirlər.
- **Rəqəmsal Müraciət və Seçim:** Namizədlər adətən onlayn formaları doldurmaqla və ya CV-lərini rəqəmsal şəkildə təqdim etməklə müraciət edirlər. İşəgötürənlər avtomatlaşdırılmış işə götürmə sistemləri və ya proqram vasitələrindən istifadə etməklə namizədlərin yoxlanılması prosesini avtomatlaşdırırlar.
- **Video müsahibələr:** Video müsahibələr tez-tez ilkin mərhələdə müsahibələr üçün istifadə olunur. Namizədlər xüsusi suallara video cavabları ilə cavab verirlər və işəgötürənlər bu videoları nəzərdən keçirirlər.
- **Analitika və Məlumat Orientasiyası:** Məlumat analitikası və işə qəbul prosesinin performans görünüşü daha çox əhəmiyyət qazanır. İşəgötürənlər namizədlərin işə qəbul proseslərini və effektivliyini qiymətləndirmək üçün məlumatlara əsaslanan performansdan istifadə edirlər.
- **Süni intellekt və avtomatlaşdırma:** Süni intellekt və avtomatlaşdırma tətbiqlərin qiymətləndirilməsi, namizədlərin uyğunlaşdırılması və danışıqlar proseslərinin optimallaşdırılması üçün istifadə olunur.

Tədqiqat nəticəsində əldə edilmiş məlumatlar

Məqalədə lazımı məlumatlar mövzu ilə əlaqəli elmi məqalələrdən, kitablardan və internet resurslarından əldə edilmişdir. Tədqiqat prosesində əldə olunmuş məlumatlar anket vasitəsilə toplanmışdır. Anket Google Forms vasitəsilə hazırlanmış və müxtəlif vəzifələrdə çalışan 88 nəfər tərəfindən cavablandırılmışdır.

Sorğuda iştirak edən kadrlar haqqında məlumatlara nəzər yetirdiyimizdə, sorğu iştirakçıları arasında qadınların (65,9%) üstünlük təşkil etdiyini görə bilərik. Əlavə olaraq iştirakçılar arasında 18-25 (59,1%) yaş aralığı olan və ali təhsilli (52,3%) kadrlar üstünlük təhsil edir. Sorğuda iştirak edən kadrlar arasında 23,9% insan resursları şöbəsində çalışır (Cədvəl 1).

Cədvəl 1: Sorğuda iştirak edən kadrlar haqqında məlumat

Cinsiyyətiniz	Say	Faizlə(%)	Siz İR şöbəsində çalışırsınız	Say	Faizlə(%)
Kişi	30	34,1	Bəli	21	23,9
Qadın	58	65,9	Xeyr	67	76,1

Ümumi	88	100	Ümumi	88	100
Yaşınız	Say	Faizlə(%)	Təhsil səviyyəniz	Say	Faizlə(%)
18-25	52	59,1	Orta təhsil	2	2,3
26-30	20	22,7	Tam orta	8	9,1
31-40	11	12,5	Ali	46	52,3
41-50	5	5,7	Tam ali	31	35,2
51+	-	-	Doktorantura	1	1,1
Ümumi	88	100	Ümumi	88	100

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılan sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Cədvəl 2-ə əsasən demək olar ki, iştirakçıların yarısı (51,1%) iş axtaran zaman iş elanları saytlarından istifadə edirlər. Bundan əlavə 1 iştirakçı bu üsulların hər birindən istifadə etdiyini, 1 iştirakçı şirkətlərin internet saytları üzərindən aktiv elanlara baxmaqla, digər 1 iştirakçı əsasən DİM tərəfindən elan olunan dövlət qurumu vakansiyaları vasitəsi ilə, başqa bir iştirakçı isə sosial media vasitələrindən olan LinkedIn vasitəsilə iş axtardığını bildirmişdir.

Cədvəl 2: İş axtaran zaman istifadə edilən vasitələr

İş axtaran zaman əsasən hansı vasitələrdən istifadə edirsiniz?	Say	Faizlə(%)
Sosial media	16	18,2
İş elanları saytları	45	51,1
Dostlar vasitəsi ilə	23	26,1
Ümumi	84	95,5

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Cədvəl 3-də qeyd olunduğu kimi, kadrların böyük bir qismi (70,5%) ənənəvi yəni üz-üzə müsahibəyə daha çox üstünlük verir. Onlar bunu əsasən online mühitdə yarana biləcək texniki problemlərlə izah edir. Əlavə olaraq 2 iştirakçı hər iki müsahibə metodunu dəstəkləyir.

Cədvəl 3: Kadrların üstünlük verdiyi iş müsaibələri

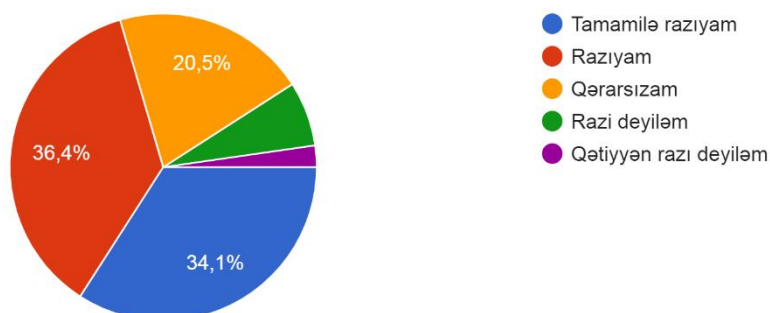
İş müsaibələrinə ənənəvi şəkildə yoxsa online qatılmağı üstün tutursunuz?	Say	Faizlə(%)
Online	14	15,9
Ənənəvi	62	70,5
Qərarlıyam	8	9,1
Ümumi	84	95,5

Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Bildiyimiz kimi Azərbaycanda fəaliyyət göstərən şirkətlərin böyük bir qismi paytaxt Bakıda fəaliyyət göstərir və bu şirkətlərin bəzilərinin baş ofisi Bakıda yerləşsə də Azərbaycanın müxtəlif bölgələrində fəaliyyət göstərən müəssisələri vardır. Bu müəssisələrə işçi lazım olduqda isə müvafiq kadrlar təbii olaraq müsaibə və əmək müqaviləsinin bağlanması üçün baş ofisə yaxınlaşmalı olur. Belə bir şəraitdə online formatda iş müsaibəsinin nə qədər fayda verə biləcəyini və kadrların bununla bağlı fikirlərini müəyyən etmək üçün onlara sual ünvanlanmışdır (Şəkil 1.).

Şəkil 1: Uzaq məsafələrdə online müsaibənin faydası

8. İşəgötürən ilə namizəd arasında məsafə fərqi yüksək olduqda (yaşayış yerindən aslı olaraq və ya mərkəz ofisi Bakıda olan şirkətin bölgələrdəki fili...qda) online formatda müsaibə daha çox fayda verir?
88 yanıt



Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

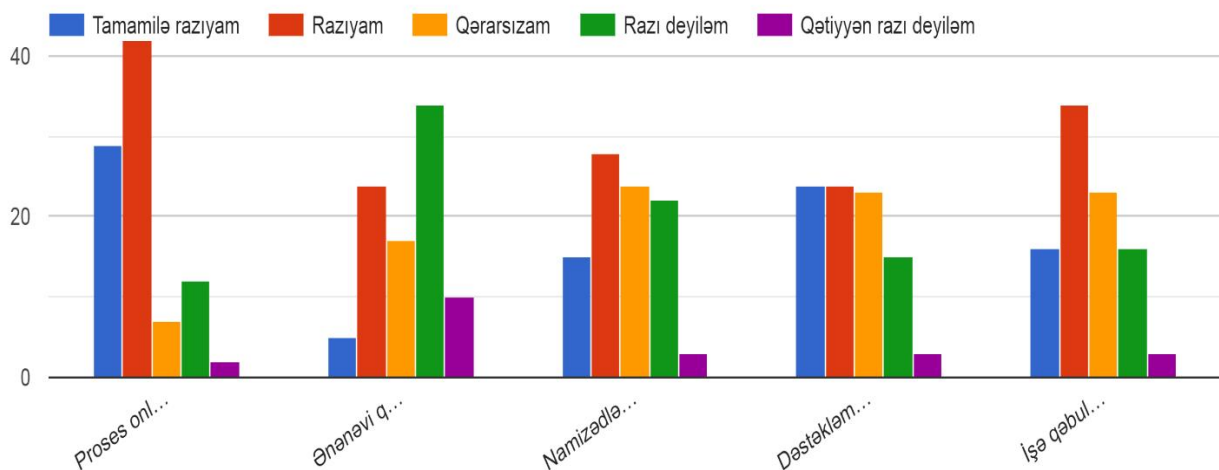
Şəkil 1-ə istinadən o nəticəyə gəlmək olar ki, kadrların böyük bir qismi bu fikri dəstəkləyir və uzaq məsafələrdə online müsaibə və işə qəbul prosesinin fayda verəcəyinə inanır. 34,1%

İştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 36,4% iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. 6 iştirakçı (6,8%) bu fikir ilə razı deyil, 2 iştirakçı (2,3%) isə bu fikri qətiyyənlə dəstəkləyir.

İşə qəbul prosesi tamamilə elektron formatda həyata keçiriləcəyi təqdirdə kadrların bu prosesə olan münasibətinin necə olacağını müəyyən etmək üçün anketdə, kadrlara bu barədə sual ünvanlanmışdır. Bunun üçün kadrların önünə müəyyən prioritet məsələlər qoyulmuş və onların fikri alınmışdır (Şəkil 2).

Şəkil 2: Kadrların rəqəmsal işə qəbul prosesinə münasibəti

9. Əgər işə qəbul prosesi tamamilə elektron formatda həyata keçirilsə idi, buna münasibətiniz necə olardı? (işçi seçimi, müsahibə, əmək müqaviləsinin bağlanması)



Mənbə: Müəllif tərəfindən aparılmış sorğunun nəticələri əsasında tərtib edilmişdir

Sorğuda iştirak edən kadrların fikirlərini daha aydın şəkildə almaq üçün onlara müəyyən meyarlar üzrə cavablama haqqı verilmişdir. Bu meyarlar:

- 1) Proses online həyata keçirildikdə daha tez müddətdə həyata keçirilir
- 2) Ənənəvi qəbul zamanı namizədlərlə münaqişələr baş verə bilər
- 3) Namizədlər lazımı sənədləri elektron formada daxil etməkdə çətinlik çəkir
- 4) Dəstəkləmirəm, online müsahibə zamanı namizədlər haqqında fikirlərdə yanlışlıqlar ola bilər
- 5) İşə qəbul prosesini rəqəmsallaşdırmaq üçün yetərli infrastruktur yoxdur. Ənənəvi metodlardan istifadə ən əlverişlisidir.

1-ci meyar üzrə 42 iştirakçı bu fikir ilə razı olduğunu, 29 iştirakçı isə tamamilə razı olduğunu bildirmişdir. Toplam 14 nəfər isə bu fikirlə razı deyil. Ümumi iştirakçıların sayına faiz nisbət ilə

baxdıqda bu fikir ilə razı olanlar üstünlük təşkil edir. Bu fikirlə razı olmayanlar isə bunu yarana biləcək texniki problemlər və üz-üzə ünsiyyətin daha faydalı olacağı ilə izah edirlər.

2-ci meyar üzrə isə 34 iştirakçı bu fikir ilə razı deyil, 10 iştirakçı isə qətiyyənlə razı deyil və onlar münaqişənin hər mühitdə yarana biləcəyini düşünürlər. 24 iştirakçı isə bu fikir ilə razıdır və onlar bunu müsahibə zamanı işə qəbul mütəxəssisinin yorucu və dəqiq olmayan suallar verməsi ilə izah edirlər.

3-cü meyar üzrə 15 iştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 28 iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. Burdan o nəticəyə gəlmək olar ki, bir sıra kadrlar elektron resurslardan istifadə etməkdə çətinlik çəkirlər və ya rəqəmsal dünyaya adaptasiya ola bilmirlər. Ümumilikdə bu fikir ilə razı olanlar üstünlük təşkil edir.

4-cü meyar üzrə isə 24 nəfər bu fikir ilə tamamilə razı, 24 nəfər isə razı olduğunu bəyan etmişdir. Onlar online müsahibələrə nisbətən ənənəvi müsahibələrdə namizədlər barədə daha dolğun məlumat alına biləcəyinə və bədən dilinin önəminə diqqət çəkirlər. 23 iştirakçı qərarlı qalmış geri qalanlar isə bu fikirlə razı deyil.

5-ci meyar üzrə ənənəvi metodlardan istifadənin daha əlverişli olduğunu düşünənlər üstünlük təşkil edir. 16 iştirakçı bu fikir ilə tamamilə razı, 34 iştirakçı isə razı olduğunu bildirmişdir. Onlar işə qəbul prosesini tamamilə deyil qismən rəqəmsallaşdırmaqda maraqlıdırlar və bunun üçün hələ tez olduğunu bildirirlər. Bunun səbəbini isə insanların kifayət qədər texniki resurslara sahib olmadıqları ilə izah edirlər.

Nəticə

Bu məqalədə, müəssisələrin texnologiya sahəsində baş verən dəyişikliklərə ayaq uydurması nöqteyi-nəzərindən rəqəmsal transformasiyanın böyük əhəmiyyətə sahib olduğu və İnsan resurslarının idarə edilməsində də tətbiq edilməyə başladığı əks olunmuşdur. 4-cü sənaye inqilabı ilə birlikdə başlayan rəqəmsal transformasiya prosesi bir çox sahələrə təsir etdiyi kimi İRİE-ə də təsirsiz keçməmişdir. İRİE-nin bütün funksiyalarında eyni zamanda işə qəbul prosesində müəyyən dəyişikliklər artıq zəruri hal almış və bu dəyişikliklər bu məqalədə təhlil edilmişdir.

Aparılmış tədqiqatın nəticələrinə uyğun olaraq onu deyə bilərik ki, Azərbaycanda kadrların böyük bir qismi (51,1% və 18,2%) iş axtaran zaman elektron vasitələrdən daha çox istifadə edirlər. Onlar elektron vasitələrdən iş axtarmağın daha rahat olduğunu bəyan etsələr də, iş müsahibəsinə ənənəvi formada qatılmağı daha üstün görürlər(70,5%). Onlar online formatda müsahibəyə qoşularkən texniki problemlərlə üzləşəcəklərindən narahatdırlar. Lakin Covid-19 pandemiyası bizə məsafədən işə qəbulun, iş prosesinin, təlim və tədrisin hətta təhsilin mümkün olduğunu sübut etdi. Covid-19 pandemiyasının ilk dövrlərində demək olar ki, müəssisələrin əksəriyyəti buna hazır deyildi, lakin onlar qısa müddətdə bu mühitə adaptasiya olmağa çalışdılar.

Ədəbiyyat

1. Arslan, M. (2016). “Dijital işe alım”, Kariyer.net, e-book, s.119-125.
2. Bayarçelik, B. E. (2020). “Dijital dönüşümün İnsan kaynakları yönetimi üzerine etkileri”, Maltepe Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, s.67-69.
3. Bayraktar, O. ve Ataç C. (2018) “Globalization Institutions And Socio-Economic Performance: Macro And Micro Perspectives”, The Effects Of Industry 4.0 on Human Resources Management, Edt: Ertuğrul Yıldırım, Hamza Çeştepe, Berlin: Peter Lang.
4. Çetinel, F.G (2003). “Personal yönetiminden insan kaynakları yönetimine: tarihsel bir perspektif”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), s.176.
5. Çiftçioğlu, B.A, Mutlu, M. və Katırcıoğlu, S. (2019). “Endüstri 4.0 ve insan kaynakları yönetiminin ilişkisi”, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Banüsad, s.34-36.
6. Sabuncuoğlu, Z. (2000). “İnsan kaynakları yönetimi”, Ezgi kitapevi yayınları, 1.baskı, Bursa, s.4.
7. Yüksel, Ö. (2000). “İnsan kaynakları yönetimi”, Gazi kitapevi yayını, Ankara s.9.
8. <https://dergipark.org.tr/en/pub/asstudies/issue/57140/806420>
9. <https://markzone.az/is-dunyasinda-reqemsal-transformasiya/>
10. <https://www.albertsolino.com/blog/sosyal-medya-kullanimi/>
11. Jobvite(2018). Jobvite Recruiter Nation Reports, s.6-7. <https://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2018/11/2018-Recruiter-Nation-Study.pdf>
12. <https://digitalage.com.tr/dijital-cagin-ise-alim-teknikleri/>