

İNSAN POTENSIALININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN TƏHLİLİNDƏ İSTİFADƏ EDİLƏN ÜSULLAR

UOT 005-027.21

DOI:10.30546/3006-0346.2024.1.79.128

ARZU HACIYEVA

Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti

E-mail: babaxanovaarzu@gmail.com

Giriş

İnsan potensialının idarə edilməsinin təhlilində istifadə olunan metodlar təşkilatın işçi qüvvəsinin effektiv idarə olunmasına yönəlmiş müxtəlif yanaşmaları əhatə edir. Bu üsullar HR funksiyalarının optimallaşdırılması və insan resurslarının strateji təşkilat məqsədləri ilə uyğunlaşdırılmasının ayrılmaz hissəsidir. Bəzi əsas metodlara iş təhlili, işə qəbul və seçim təhlili, performansın qiymətləndirilməsi, təlim və inkişafın qiymətləndirilməsi, işçi sorğuları, HR analitikası və işçi qüvvəsinin planlaşdırılması daxildir. İş təhlili dəqiq iş təsvirləri yaratmaq və ixtisasları müəyyən etmək üçün iş rollarının dərinədən yoxlanılmasını nəzərdə tutur. İşə qəbul və seçim təhlili düzgün namizədləri müəyyən etmək və işə götürmək üçün vasitələrdən istifadə edir. Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi işçilərin fəaliyyətini qiymətləndirir və rəy verir. Təlim və inkişafın qiymətləndirilməsi bacarıq boşluqlarını və təlim ehtiyaclarını müəyyən etməyə kömək edir. İşçi sorğuları iş yerindən məmnunluq və nişanlılığı yaxşılaşdırmaq üçün rəy toplayır. HR analitikası məlumatlı qərarların qəbulu üçün məlumatlardan istifadə edir, işçi qüvvəsinin planlaşdırılması isə gələcək ehtiyaclar üçün düzgün kadrları təmin edir. Bu üsullar kollektiv olaraq HR mütəxəssislərinə insan kapitalını effektiv şəkildə idarə etməyə və təşkilati uğurları təmin etməyə imkan verir.

Təhlil və müzakirə

İnsan potensialının idarə edilməsi təhlili təşkilatın işçi qüvvəsinin effektiv idarə olunması ilə bağlı məlumatlı qərarlar qəbul etmək üçün məlumatların toplanması, şərh edilməsi və istifadə edilməsi üçün müxtəlif üsulları əhatə edir. Bu üsullar HR mütəxəssisləri üçün öz strategiyalarını təşkilatın məqsədlərinə uyğunlaşdırmaq və insan kapitalından ən yaxşı istifadəni təmin etmək üçün vacibdir. HR departamentləri iş məmnunluğu, iş yeri mədəniyyəti və təlim ehtiyacları kimi müxtəlif mövzularda işçilərdən rəy toplamaq üçün tez-tez sorğu və anketlərdən istifadə edir. Bu alətlər işçilərin qavrayışları və təkmilləşdirilməsi lazım ola biləcək sahələr haqqında dəyərli fikirlər təmin edir. İş məmnuniyyəti anketləri işçilə-

rin cari rolları, iş mühiti və ümumi iş təcrübəsindən məmnunluqlarını ölçmək məqsədi daşıyır. Suallar iş yükü, həmkarlarla münasibətlər, təzminat və böyümə imkanları kimi aspektləri əhatə edə bilər. İş məmnuniyyəti sorğusunun nəticələrinin təhlili HR-ə təkmilləşdirmə üçün sahələri müəyyənləşdirməyə və işçilərin mənəviyyatını və məhsuldarlığını artırmaq üçün düzəlişlər etməyə kömək edə bilər [5, s.87]. İşçilərin cəlb edilməsi sorğuları işçilərin öz işlərinə və təşkilata qarşı bağlılıq, həvəs və fədakarlıq səviyyəsini qiymətləndirir. Yüksək məşğulluq tez-tez daha yaxşı iş performansı, aşağı dövryyə nisbətləri və artan işçi sədaqəti ilə əlaqələndirilir. HR sorğunun nəticələrindən istifadə edərək əlaqəni artırmaq üçün strategiyalar hazırlaya bilər.

Sorğular və anketlər keçirərkən, HR üçün sualların aydın, qərəzsiz və sorğunun məqsədinə uyğun olmasını təmin etmək vacibdir. Məxfilik vicdanlı cavabları təşviq etmək üçün çox vacibdir və HR rəyin təşkilat daxilində müsbət dəyişiklikləri təmin etmək üçün necə istifadə ediləcəyini bildirməlidir. Bundan əlavə, sorğu məlumatlarını effektiv şəkildə təhlil etmək və nəticələrə əsasən tədbirlər görmək bu alətləri HRM-də həqiqətən dəyərli etmək üçün vacibdir.

Müntəzəm fəaliyyətin nəzərdən keçirilməsi və qiymətləndirmələr işçilərin güclü və zəif tərəflərini qiymətləndirməyə kömək edir. Bu məlumatlar işçilərin inkişafı, ardıcılığın planlaşdırılması və yüksəlişlər və ya işlərin dayandırılması ilə bağlı qərarların qəbulu üçün istifadə edilə bilər. İşçilərlə müsahibələr keyfiyyətli məlumatların toplanması və işçilərin təcrübələri, narahatlıqları və təklifləri haqqında daha dərin fikirlər əldə etmək üçün insan resurslarının idarə edilməsində (HRM) dəyərli üsuldur. Müsahibələr HR mütəxəssislərinə işçilərin öz rollarını, iş məmnuniyyətini, iş yeri mədəniyyətini, həmkarları və rəhbərləri ilə münasibətlərini necə dərk etdiklərini daha yaxşı anlamağa kömək edə bilər. Müsahibələr işçilərin üzləşdiyi, lakin digər kanallar vasitəsilə bildirmədiyi xüsusi narahatlıqları, çətinlikləri və ya problemləri aşkar edə bilər. İşçilər tez-tez proseslərin yaxşılaşdırılması, iş yerinin şəraitinin yaxşılaşdırılması və ya təşkilati məsələlərin həlli üçün dəyərli

ideya və təkliflərə malikdirlər. Müsahibələr işçilərə öz fikirlərini bölüşmək üçün bir platforma təmin edir. İşçilərlə müsahibələr HR üçün açıq ünsiyyəti inkişaf etdirmək, etibar yaratmaq və işçi məmnuniyyətini və ümumi təşkilati performansını artıran məlumat əsasında qərarlar qəbul etmək üçün güclü bir vasitə ola bilər. HR göstəriciləri və HR metrikləri və əsas performans göstəricilərinin (KPI), məsələn, dövriyyə sürəti, işdən çıxma, doldurulma vaxtı və işə düşən hər işə düşən xərc kimi HR göstəricilərinin izlənməsi HR proseslərinin səmərəliliyi və effektivlik haqqında kəmiyyət məlumatlarını təmin edə bilər. Performans qiymətləndirmələri, həmçinin performans təhlilləri və ya qiymətləndirmələr kimi tanınan, təşkilat daxilində işçilərin iş performansını qiymətləndirmək və idarə etmək üçün istifadə olunan insan resurslarının idarə edilməsinin (HRM) əsas komponentidir. HRM-də fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin məqsədlərinə və faydalarına daha yaxından nəzər salmaq:

İşçilərin Fəaliyyətinin Qiymətləndirilməsi [1, s.23]:

- Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi işçinin müəyyən dövr ərzində, çox vaxt illik və ya yarımillik iş fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üçün strukturlaşdırılmış çərçivə təmin edir.

- Bu qiymətləndirmə işçinin nailiyyətlərinin, yerinə yetirilmiş tapşırıqlarının, bacarıqlarının, sərəfələrinin və təşkilata ümumi töhfələrinin nəzərdən keçirilməsini əhatə edir.

Güclü və zəif tərəflərin müəyyən edilməsi:

- Fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin əsas məqsədlərindən biri işçinin cari rolunda güclü və zəif tərəflərini müəyyən etməkdir.

- Bu güclü və zəif tərəfləri başa düşməklə, HR və menecerlər işçilərin performansını artırmaq üçün inkişaf planları və strategiyalarını uyğunlaşdırma bilərlər.

İşçilərin inkişafı:

- Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi işçilərin inkişafında mühüm rol oynayır. Onlar işçilərə və menecerlərə təkmilləşdirməyə və ya əlavə təlimə ehtiyac duyulan sahələri müəyyən etməyə kömək edir.

- Davamlı öyrənmə və bacarıqların artırılmasını təşviq edərək, bu sahələri həll etmək üçün inkişaf planları yaradıla bilər.

Təşkilatların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin ədalətli, ardıcıl və şəffaf şəkildə aparılması çox vacibdir. İşçilər onların qiymətləndirildiyi meyarlardan xəbərdar olmalı və rəy konstruktiv olmalı və fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasına yönəldilməlidir. Menecerlər və işçilər arasında müntəzəm, davamlı ünsiyyət

HRM üçün bir vasitə kimi fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin effektivliyini təmin etmək üçün açardır.

HR məlumatlarını və təcrübələrini sənaye meyarları və ya rəqiblərlə müqayisə etmək təşkilatın geridə qaldığı və ya üstün ola biləcəyi sahələri müəyyən etməyə kömək edə bilər. Bençmarkinq HR strategiyasının hazırlanmasına rəhbərlik edə bilər [6, s.65]. HR ölçüləri və əsas performans göstəriciləri (KPI) insan resurslarının idarə edilməsi (HRM) üçün vacib alətlərdir, çünki onlar HR mütəxəssislərinə HR proseslərinin və fəaliyyətlərinin müxtəlif aspektlərini ölçməyə və qiymətləndirməyə imkan verir. Bu ölçülər təşkilatın məqsəd və vəzifələrini dəstəkləməkdə HR-nin səmərəliliyi və effektivliyinə dair kəmiyyətli fikirlər təqdim edir. Budur bəzi ümumi HR ölçüləri və KPI-lər:

Dövriyyə dərəcəsi:

- Tərif - Dövriyyə dərəcəsi müəyyən bir müddət ərzində təşkilatı tərk edən işçilərin faizini ölçür.

- Məqsəd - Yüksək dövriyyə işçilərin saxlanması ilə bağlı problemləri göstərə bilər ki, bu da işə qəbul və təlim xərclərinin artmasına səbəb ola bilər. Dövriyyənin monitorinqi HR-ə saxlama strategiyalarında təkmilləşdirmə üçün sahələri müəyyən etməyə kömək edir.

Davamsızlıq dərəcəsi:

- Tərif - İşdən çıxma dərəcəsi işçilərin xəstəlik, məzuniyyət və ya şəxsi məzuniyyət kimi müxtəlif səbəblərə görə işdə olmadıqları planlaşdırılmış iş saatlarının faizini ölçür.

- Məqsəd - Yüksək davamsızlıq dərəcələri məhsuldarlığa və işçi qüvvəsinin planlaşdırılmasına təsir göstərə bilər. İşdən çıxma hallarının izlənməsi HR-yə işçilərin davamiyyətinə təsir edən potensial problemləri həll etməyə kömək edir.

İşçilərin Məhsuldarlığı Metrikləri [3, s.76]:

- Tərif - Bu ölçülər işçinin məhsuldarlığını, səmərəliliyini və ya təşkilata töhfələrini ölçür. Nümunələrə işçiyə düşən satış, hər işçiyə düşən gəlir və ya ayda tamamlanan layihələr daxildir.

- Məqsəd - Məhsuldarlıq göstəricilərini izləmək HR-ə yüksək performanslı işçiləri və performansın yaxşılaşdırılmasının lazım ola biləcəyi sahələri müəyyən etməyə kömək edir.

Bu HR ölçülərini və KPI-ləri müntəzəm olaraq izləmək və təhlil etməklə, HR mütəxəssisləri məlumatlara əsaslanan qərarlar qəbul edə, təkmilləşdirilməli sahələri müəyyən edə və HR strategiyalarını təşkilatın ümumi məqsəd və hədəfləri ilə uyğunlaşdırma bilərlər.

Təşkilati Şəbəkə Təhlili (ONA) təşkilat daxilində işçilər arasında əlaqələrin və qarşılıqlı əlaqələrin xəritələndirilməsini nəzərdə tutur. Bu, əsas təsir edənləri, ünsiyyət modellərini və potensial əməkdaşlıq imkanlarını müəyyən etməyə kömək edir. Təşkilati Şəbəkə Təhlili (ONA) insan resurslarının idarə edilməsində (HRM) və təşkilati idarəetmədə təşkilat daxilində işçilər arasında mövcud olan sosial və kommunikasiya şəbəkələrini başa düşməyə və vizuallaşdırmağa yönəlmiş dəyərli metoddur. ONA məlumatın necə axdığı, əməkdaşlığın baş verdiyi və təşkilat daxilində təsirin necə paylandığı barədə fikirlər əldə etmək üçün bu əlaqələrin və qarşılıqlı əlaqələrin xəritələndirilməsini və təhlilini əhatə edir. ONA təşkilat daxilində fərdlər və ya komandalar arasında əlaqələri xəritələndirmək və vizuallaşdırmaq üçün sorğular, e-poçtlar və ya əməkdaşlıq alətləri kimi müxtəlif məlumat mənbələrindən istifadə edir [2, s.44]. Bu əlaqələrə rəsmi hesabat strukturları, qeyri-rəsmi əlaqələr, kommunikasiya nümunələri və əməkdaşlıq şəbəkələri daxil ola bilər. ONA, rəsmi liderlik vəzifələrini tutmasalar belə, təşkilat daxilində əsas təsir göstərən şəxslər kimi xidmət edən şəxsləri və ya komandaları müəyyən etməyə kömək edir. Bu təsir edənlər qərarların qəbul edilməsinə, məlumatların yayılmasına və yeni ideyaların və ya təşəbbüslərin qəbuluna əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. ONA təşkilat daxilində məlumat və kommunikasiya axınının necə olduğunu göstərir. Şəbəkə məlumatlarını təhlil edərək, HR və təşkilat liderləri əməkdaşlığı, bilik mübadiləsini və çarpaz funksional komanda işini artırmaq imkanlarını müəyyən edə bilərlər. ONA mövcud əlaqələrdən və təcrübədən istifadə etmək üçün təşkilatlara komandalar və layihələrin qurulmasına kömək edə bilər.

Təşkilati Şəbəkə Təhlili HR və təşkilat liderləri üçün işçi qüvvəsinin dinamikasını anlamaq, əməkdaşlığı gücləndirmək və təşkilati struktur, liderliyin inkişafı və dəyişikliklərin idarə edilməsi ilə bağlı məlumatlı qərarlar qəbul etmək üçün güclü vasitədir. Bu, təşkilatlara ümumi performans və effektivliyi artırmaq üçün əlaqələrin və şəbəkələrin gücündən istifadə etməyə imkan verir [4, s. 43].

İşçi qüvvəsinin müxtəliflik əmsalları və inklüziv təşəbbüslərin təsiri kimi müxtəlifliklə əlaqəli ölçüləri izləmək müxtəlifliyi təşviq etmək və inklüziv iş yerini inkişaf etdirmək üçün çox vacibdir. Müxtəlifliyi və inklüzivlik ölçülərini izləmək müxtəlifliyi təşviq etmək və inklüziv iş yeri mədəniyyətini inkişaf etdir-

mək öhdəliyi götürən təşkilatlar üçün çox vacibdir. Bu ölçülər təşkilatlara müxtəlif və əhatəli işçi qüvvəsinin yaradılmasında irəliləyişlərini qiymətləndirməyə kömək edən kəmiyyət məlumatları təqdim edir. İnsan resurslarının idarə edilməsində (HRM) tez-tez istifadə olunan bəzi əsas müxtəliflik və daxiletmə ölçüləri bunlardır:

Demoqrafik Qrup üzrə İşə Qəbul və Təqaüd Qiymətləri:

- Bu metrik müəyyən müddət ərzində işə götürülən və ya irəli çəkilən müxtəlif demoqrafik qruplardan olan işçilərin faizini izləyir.

- Bu, HR-ə işə qəbul və irəliləmə proseslərində müxtəlifliyin nəzərə alınb-alınmadığını qiymətləndirməyə kömək edir və təkmilləşdirməyə ehtiyac duyulan sahələri müəyyənləşdirir.

Demoqrafik Qrup üzrə Saxlanma Dərəcələri:

- Saxlama dərəcələri təşkilatın müəyyən edilmiş müddət ərzində müxtəlif demoqrafik mənşəli işçiləri nə qədər yaxşı saxladığını ölçür.

- Demoqrafik qruplar üzrə saxlama dərəcələrində dəyişikliklərin müəyyən edilməsi potensial daxilolma problemlərini və ya əlavə dəstəyin lazım ola biləcəyi sahələri vurğulaya bilər.

Liderlik Rollarında Nümayəndəlik:

- Bu metrik rəhbər və rəhbər vəzifələrdə işçilərin müxtəlifliyini qiymətləndirir.

- Təşkilatların məqsədi liderlik rollarının müxtəlif olmasını və daha geniş işçi qüvvəsini təmsil etməsini təmin etməkdir, çünki müxtəlif liderlik daha inklüziv qərarların qəbuluna gətirib çıxara bilər.

Bu müxtəliflik və inklüzivlik ölçülərini müntəzəm olaraq izləmək və təhlil etmək təşkilatlara tərəqqini ölçməyə, hədəflər təyin etməyə və müxtəlifliyi təşviq etmək və bütün işçilərin özlərini dəyərli və daxil edilmiş hiss etdiyi inklüziv iş yeri yaratmaq üçün məlumat əsasında qərarlar qəbul etməyə imkan verir.

Effektiv HRM təhlili təşkilatın xüsusi məqsəd və problemlərinə uyğunlaşdırılmış bu metodların birləşməsini əhatə edir. Bu üsullardan əldə edilən anlayışlar HR strategiyalarını məlumatlandırma, qərar qəbulunu təkmilləşdirir və təşkilatın ümumi uğuruna töhfə verə bilər

Nəticə

İnsan potensialının idarə edilməsi təhlilində istifadə olunan mövzu metodlarının nəticəsi qərarların qəbulunu təkmilləşdirmək və biznes məqsədlərinə nail olmaqdır. Təşkilat daxilindəki insanlarla bağlı məlu-

matları toplamaq və təhlil etməklə, HR mütəxəssisləri işçilərin məmnunluğu, məşğulluq, performans və digər əsas sahələr haqqında dəyərli fikirlər əldə edə bilirlər. Bu məlumat daha sonra işçilərin təcrübəsini yaxşılaşdıran və biznes uğurunu təmin edən HR strategiyalarını hazırlamaq və həyata keçirmək üçün istifadə edilə bilər. HRM təhlili genişspektrli HR təşəbbüslərini dəstəkləmək üçün istifadə edilə bilər, o cümlədən:

- İstedadların idarə edilməsi;
- Performansın idarə edilməsi;
- Varisliyin planlaşdırılması;
- Kompensasiya və müavinətlər;
- Təlim və inkişaf;
- Müxtəliflik və inklüzivlik;
- İşçi münasibətləri.

Məlumatlı qərarlar qəbul etmək üçün HRM analizindən istifadə etməklə, HR mütəxəssisləri təşkilatlarına məqsədlərinə çatmaqda kömək etməkdə mühüm rol oynaya bilirlər. Bir şirkət satış departamentində kadr dəyişikliyinə əsas səbəblərini müəyyən etmək üçün HRM analizindən istifadə etdi. Təhlil göstərdi ki, yüksək dövrüyyə səviyyəsi aşağı maaşlar, yüksək iş tələbləri və karyera inkişafı imkanlarının olmaması da daxil olmaqla amillərin birləşməsindən qaynaqlanır. Şirkət bu məlumatdan yeni təzminat planı hazırlamaq, iş tələblərini azaltmaq və satış nümayəndələri üçün yeni karyera yolları yaratmaq üçün istifadə edib. Nəticədə satış şöbəsində kadr dövrüyyəsi 20% azalıb. Başqa bir şirkət işçilərin işini yaxşılaşdırmaq üçün HRM analizindən istifadə etdi. Təhlil göstərdi ki, işçilər özlərini dəyərli və təqdir olunduqlarını hiss etdikdə, öyrənmək və inkişaf etmək imkanları olduqda və yaxşı iş-həyat balansına malik olduqları zaman daha çox məşğul olurlar. Şirkət bu məlumatdan işçilərin tanınması və mükafatlandırılması, daha çox təlim və inkişaf imkanları təmin etmək və daha çevik iş tənziqləmələri təklif etmək üçün yeni proqramlar hazırlamaq üçün istifadə edib. Nəticədə işçilərin məşğulluğu 15% artdı. Üçüncü şirkət daha effektiv təlim proqramları hazırlamaq üçün HRM analizindən istifadə etdi. Bunlar HRM analizinin biznes məqsədlərinə çatmaq üçün necə istifadə oluna biləcəyinə dair bir neçə nümunədir. Məlumatlı qərarlar qəbul etmək üçün məlumatlardan istifadə etməklə HR mütəxəssisləri təşkilatlarının uğur qazanmasında mühüm rol oynaya bilirlər. Yekun olaraq, HRM təhlilində istifadə olunan üsullar HR mütəxəssislərinə insan kapitalını effektiv idarə etmək, əsaslandırılmış qərarlar qəbul

etmək və təşkilatın ümumi uğuruna töhfə vermək imkanı verir. Bu üsullar işçi qüvvəsinin səmərəliliyini, işçilərin məmnuniyyətini artırır və təşkilatlara dinamik biznes mənzərəsində inkişaf etməyə imkan verir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. İlkin A. "İşletmə Yönetimi", İstanbul, "İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları", 2019, 402 s.
2. Sancak E. "İnsan Kaynakları Yönetimi", İstanbul, "Yeditepe Üniversitesi Yayını", 2019, 332 s.
3. Selçuk H. "İnsan Kaynakları", İstanbul, "Tasam Yayınları", 2022, 401 s
4. Weiss L.J., Hobson M. "İnsan Kaynaklarında Güncel Yaklaşımlar", Ankara, "Dost Kitabevi", 2015, 450 s.
5. Yavilioğlu C. "İnsan Kaynakları Yönetimi", İstanbul, "Alfa Yayınları", 2021, 367 s.
6. Yılmaz B. "İnsan Kaynaklarında Güncel Konular" // "Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi", 2019, 9(15), 29-41 s.

XÜLASƏ

İnsan potensialının idarə edilməsi təhlilində istifadə olunan metodlar təşkilatın işçi qüvvəsinin səmərəli idarə edilməsində və onun strateji məqsədlərə uyğunlaşdırılmasında mühüm rol oynayır. Bu üsullar HR funksiyalarının optimallaşdırılmasına yönəlmiş geniş yanaşma spektrini əhatə edir. Kollektiv olaraq, bu üsullar HR mütəxəssislərinə insan kapitalını effektiv şəkildə idarə etmək, məlumatlı qərarlar qəbul etmək və təşkilatın ümumi uğuruna töhfə vermək imkanı verir. Bu üsullardan istifadə etməklə HRM təhlili təşkilatlara dəyişən biznes mühitlərinə uyğunlaşmağa, məhsuldarlığı artırmağa və işçilər üçün müsbət iş mühiti yaratmağa kömək edir.

Açar sözlər: *İnsan potensialı, idarəetmə, insan resurslarının idarə edilməsi*

Гаджиевой Арзу Айдын
Азербайджанский Государственный
Университет Нефти и Промышленности
e-mail: babaxanovaarzu@gmail.com

МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В АНАЛИЗЕ
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
РЕСУРСОМ
РЕЗЮМЕ

Методы, используемые при анализе управле-

ния человеческим потенциалом, играют важную роль в эффективном управлении трудовыми ресурсами организации и их адаптации к стратегическим целям. Эти методы охватывают широкий спектр подходов, направленных на оптимизацию HR-функций. В совокупности эти методы позволяют HR-специалистам эффективно управлять человеческим капиталом, принимать обоснованные решения и способствовать общему успеху организации. Используя эти методы, HRM-анализ помогает организациям адаптироваться к меняющейся бизнес-среде, повысить производительность и создать позитивную рабочую среду для сотрудников.

Ключевые слова: *человеческий потенциал, менеджмент, управление человеческими ресурсами.*

Hajiyeva Arzu Aydin
Azerbaijan State Oil and Industry University
e-mail: babaxanovaarzu@gmail.com

METHODS USED IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ANALYSIS SUMMARY

The methods used in the analysis of human potential management play an important role in the efficient management of the organization's workforce and its adaptation to strategic goals. These methods cover a wide range of approaches aimed at optimizing HR functions. Collectively, these techniques enable HR professionals to effectively manage human capital, make informed decisions, and contribute to the overall success of the organization. Using these techniques, HRM analysis helps organizations adapt to changing business environments, increase productivity, and create a positive work environment for employees.

Keywords: *Human potential, management, human resources management.*