

PAŞA SİĞORTADA KADR SİYASƏTİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

HƏMİDƏ BEHBUDOVA

Bakı Biznes Universiteti, magistr

E-mail: hemidebehbudova1@gmail.com

Paşa Sığortada biliklərin ötürülməsini asanlaşdırmaq və işçilərin şəxsi inkişafına dəstək olmaq üçün mentorluq proqramları tətbiq edilməlidir. Rəhbərlik, mentorluq və karyera məsləhətləri vermək üçün yüksək səviyyəli menecerlər daha az təcrübəli işçilərlə birləşdirilməlidir. Bu, təkcə bacarıqların inkişafına kömək etməyəcək, həm də işçilər arasında aidiyyət və sədaqət hissini gücləndirəcək [3].

Karyera yolunun inkişafı HR siyasətində prioritet olmalıdır. İşçilərə şirkət daxilində inkişaf potensialını görməyə imkan verən aydın, strukturlaşdırılmış karyera yolları göstərilməlidir. İrəliləyiş meyarlarını və irəliləyiş üçün lazımi bacarıqları müəyyən etməklə, işçilər yaxşı işləmək və təşkilat daxilində məşğul olmaq üçün daha çox motivasiya hiss edəcəklər. Bu yanaşma həm peşəkar artım, həm də iş təhlükəsizliyi arzusuna toxunduğu üçün işçilərin saxlanma dərəcələrini yaxşılaşdırmaq üçün vacibdir. Paşa Sığortada kadr siyasəti bu inkişaf təşəbbüslərini həyata keçirməklə gücləndirilməlidir. Təlim, mentorluq və müəyyən edilmiş karyera yolları işçilərin işə cəlb olunmasını artırmaq və uzunmüddətli uğuru təmin etmək üçün şirkətin HR strategiyasına integrasiya edilməli olan kritik komponentlərdir.

Paşa Sığortada işçilərin bağlılığını və məmnuniyyətini artırmaq üçün müsbət və məhsuldar iş mühitini inkişaf etdirmək üçün bir sıra strateji tədbirlər həyata keçirilməlidir. Davamlı rəy kadr siyasətinə daxil edilməlidir. İşçilərin fəaliyyətinin mütəmadi olaraq qiymətləndirilməsini təmin etmək üçün rüblük fəaliyyətin təhlili kimi strukturlaşdırılmış əks-əlaqə mexanizmi yaradılmalıdır. Bu baxışlar təkcə işin nəticəsini qiymətləndirməməli, həm də işçilərin məmnunluğunu ölçməli, təkmilləşdirilməli sahələri müəyyən etməli və açıq ünsiyyət mədəniyyətini gücləndirməlidir. İşçilərin öz tərəqqilərindən və inkişaf edə biləcəkləri sahələrdən xəbərdar olmasını təmin etmək üçün bu təşəbbüsə üstünlük verilməlidir.

Bundan əlavə, işçi qüvvəsinin motivasiyaları, üstünlükləri və narahatlıqları barədə məlumat toplamaq üçün müntəzəm olaraq işçi sorğuları və fokus qrupları aparılmalıdır. Bu vasitələrdən işçilərin məmnunluğunu qiymətləndirmək və düzəliş tələb edən HR siyasətinin xüsusi aspektlərini müəyyən etmək üçün istifadə edilməlidir. İşçiləri qərarların qəbulu prosesinə fəal şəkildə cəlb etməklə şirkət

onların ehtiyaclarını ödəmək və işdə ümumi təcrübələrini artırmaq öhdəliyini nümayiş etdirə bilər. İş-həyat balansı şirkətin HR strategiyasının təməl daşı olmalıdır. İşçilərin şəxsi öhdəliklərini yerinə yetirmək və stressi azaltmaq üçün çevik iş saatları və uzaqdan iş variantları tətbiq edilməlidir [10]. Bundan əlavə, şirkət işçilərin öz rifahını doldurmaq və saxlamaq imkanına malik olmasını təmin etmək üçün adekvat ödənişli məzuniyyət təklif etməlidir. Bu tədbirlər sağlam iş-həyat balansını təşviq etmək üçün şirkətin siyasətlərinə integrasiya edilməlidir ki, bu da işçilərin uzunmüddətli məmnuniyyəti və işdə saxlanılması üçün vacibdir. Paşa Sığortada işçilərin bağlılığının və məmnunluğunun yüksəldilməsi iş-həyat balansının təşviqi ilə yanaşı, davamlı əks-əlaqə mexanizmlərinin, müntəzəm sorğuların və fokus qruplarının həyata keçirilməsini tələb edir. Həm işçilərin məmnunluğunu, həm də təşkilati uğuru təmin edən dəstəkləyici və cəlbədiçi iş mühiti yaratmaq üçün bu strategiyalara üstünlük verilməlidir.

Paşa Sığortada HR siyasətini təkmilləşdirmək üçün işə qəbul prosesləri yüksək səviyyəli istedadları cəlb etmək və integrasiya etmək üçün optimallaşdırılmalıdır. Yüksək keyfiyyətli namizədləri cəlb etmək üçün innovativ metodların tətbiqi ilə işə qəbulun sadələşdirilməsinə üstünlük verilməlidir. Şirkət əhatə dairəsini genişləndirmək üçün onlayn iş platformalarından istifadə etməlidir. Sosial media platformalarından da potensial namizədləri cəlb etmək və şirkətin işəgötürən brendini tanımaq üçün istifadə edilməlidir. Əlavə olaraq, ixtisaslı namizədlərlə birbaşa əlaqə yaratmaq üçün sənaye şəbəkəsi tədbirləri HR mütəxəssisləri tərəfindən təşkil edilməli və ya iştirak etməlidir. Bu səylər işə götürmə müddətini azaltmaqla və şirkətin müxtəlif və bacarıqlı istedadları cəlb etməsini təmin etməklə işə qəbul prosesini sadələşdirməyə yönəlməlidir.

Yeni işə qəbul olunanların şirkətə effektiv şəkildə integrasiyasını təmin etmək üçün hərtərəfli onboarding həyata keçirilməlidir. İşə qəbul prosesi cəlbədiçi və məlumatlandırıcı olmalı, yeni işçilərə şirkətin dəyərləri, gözləntiləri və siyasətləri haqqında aydın anlayış təmin etməlidir. Onboarding təcrübəsi interaktiv sessiyalar, mentorluq proqramları və əsas komanda üzvləri ilə tanışlıqları özündə birləşdirən əsas inzibati tapşırıqlardan kənara çıxmalıdır. Bu, yeni işə

qəbul olunanların özlərini xoş qarşılandığını və şirkətin mədəniyyətinə uyğun olduqlarını hiss etməyə kömək edərdi [9]. Prosesə həmçinin şirkət sistemləri, performans gözləntiləri və işçilərin mükafatları üzrə təlimlər daxil edilməlidir ki, bu da yeni işçilərin öz rollarına yaxşı hazırlaşmasını təmin edir. Paşa Sığortada işə qəbulun optimallaşdırılması innovativ işə qəbul strategiyalarının qəbul edilməsini və hərtərəfli, cəlbəedici işə qəbul təcrübəsinin hazırlanmasını tələb edir. Bu təkmilləşdirmələr yüksək səviyyəli istedadları cəlb etmək və yeni işçilərin şirkətə effektiv şəkildə integrasiyasını təmin etmək üçün həyata keçirilməlidir ki, bu da işçilərin daha çox məmnuniyyətinə və işdə saxlanmasına gətirib çıxarır.

Paşa Sığortada insan resursları siyasətini təkmilləşdirmək üçün daha iş mühitini inkişaf etdirmək üçün müxtəliflik və inklüzivliyin təşviqinə üstünlük verilməlidir. Təşkilat daxilində inklüziv mədəniyyət fəal şəkildə inkişaf etdirilməlidir. Şirkət diqqətini bütün işçilərin dəyərli, hörmətli və töhfə vermək səlahiyyətinə malik olduqları bir mühit yaratmağa yönəltməlidir. Rəhbərlik mədəni məlumatlandırma tədbirləri və müxtəlif perspektivlərin tanınması kimi təşəbbüslər vasitəsilə müxtəlifliyi qeyd etmək üçün fəal addımlar atmalıdır. Bu inklüziv mədəniyyət şirkətin əsas dəyərlərinə daxil edilməli və gündəlik fəaliyyətində əks olunmalıdır.

Bundan əlavə, həm menecerlər, həm də işçilər üçün müxtəliflik üzrə təlimlər keçirilməlidir. Bu təlim qərəzləri aradan qaldırmaq və iş yerində hörmətli qarşılıqlı əlaqələri təşviq etmək məqsədi daşıyan şüursuz qərəz, bərabərlik və inklüzivlik kimi mövzulara diqqət yetirməlidir. Qərəzləri tanımaq və aradan qaldırmaq üçün işçiləri bilik və alətlərlə təchiz etməklə şirkət daha ahəngdar və əhatəli iş mühiti yarada bilər. Müxtəliflik üzrə təlim bütün işçilər üçün məcburi olmalı və təşkilatda ardıcıl anlaşmanı təmin etmək üçün yeni işə qəbul olunanlar üçün işə qəbul prosesinə integrasiya edilməlidir.

Bütün işə qəbul və yüksəliş qərarlarının ləyaqətə əsaslanmasını təmin etmək üçün ədalətli işə qəbul təcrübələri həyata keçirilməlidir. İşə götürmə siyasətləri cinsindən, irqindən və mənşəyindən asılı olmayaraq bütün namizədlərə bərabər imkanlar təmin etmək üçün hazırlanmalıdır. Şirkət fərdi xüsusiyyətlərə deyil, bacarıqlara, təcrübəyə və ixtisaslara önəm verən standartlaşdırılmış qiymətləndirmə meyarlarını qəbul etməlidir [8]. Bu yanaşma rollar üçün ən ixtisaslı şəxslərin seçilməsini və bütün işçilərin şirkət daxilində irəliləmək üçün bərabər şansa malik olmasını təmin edəcək. Paşa Sığortada müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi inklüziv mədəniyyətin, məcburi

müxtəliflik təliminin və ədalətli işə qəbul təcrübələrinin qurulmasını tələb edir. Bu təşəbbüslər bütün işçilərin hörmət edildiyini hiss etdikləri və uğur qazanmaq üçün bərabər imkanlara malik olduğu bir mühit yaratmaq üçün həyata keçirilməlidir.

Paşa Sığortada kadr siyasətini təkmilləşdirmək üçün işçilərin həm fiziki, həm də ruhi rifahını dəstəkləmək üçün hərtərəfli işçilərin sağlamlıq proqramlarının həyata keçirilməsinə üstünlük verilməlidir. Ümumi sağlamlığı təşviq etmək üçün fiziki və əqli sağlamlıq təşəbbüsləri tətbiq edilməlidir. Şirkət işçilərin sağlam həyat tərzini saxlamağa təşviq etmək üçün idman zalı üzvlükləri və ya subsidiyalar təklif etməlidir. Bundan əlavə, işçilərə işlə bağlı stressi idarə etmək və çətinliklərin öhdəsindən gəlmək bacarıqlarını artırmaq üçün müntəzəm olaraq stressin idarə edilməsi üzrə seminarlar keçirilməlidir. Məsələn, və ya işçilərə yardım proqramlarına (EAP) çıxış daxil olmaqla, psixi sağlamlıqla bağlı dəstək xidmətləri də təmin edilməlidir. Bu sağlamlıq təşəbbüsləri daha sağlam, daha məşğul işçi qüvvəsinə töhfə verməklə həm fiziki, həm də ruhi sağlamlığa yönəldilməlidir.

İşçilərin inkişaf edən ehtiyaclarını ödəmək üçün tibbi sığorta yenidən nəzərdən keçirilməli və gücləndirilməlidir. Şirkət həm fiziki, həm də psixi sağlamlıq üçün hərtərəfli əhatəni təmin edən rəqabət qabiliyyətli tibbi və sağlamlıq planları təklif etməlidir. Bu planlar geniş tibbi xidmətlər, psixi sağlamlıq təminatı və sağlamlıq faydaları təklif edərək işçilərin və onların ailələrinin müxtəlif ehtiyaclarına cavab verməsini təmin etmək üçün diqqətlə qiymətləndirilməlidir. Şirkət həmçinin işçilərə öz xüsusi ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış planlar seçməyə imkan verən çevik sağlamlıq faydaları təklif etməyi nəzərdən keçirməlidir, beləliklə, şirkətin sağlamlıq təkliflərindən məmnunluq artır [2]. Paşa Sığortada işçilərin sağlamlıq proqramlarının həyata keçirilməsi fiziki və əqli sağlamlıq təşəbbüslərinin tətbiqini, həmçinin tibbi sığorta planlarının hərtərəfli nəzərdən keçirilməsini tələb edir. İşçilərin öz sağlamlıqlarını qorumaqda dəstək hiss etmələrini təmin etmək üçün bu tədbirlərə üstünlük verilməlidir ki, bu da işçilərin məşğulluğunun, məhsuldarlığın və işin saxlanmasına gətirib çıxaracaq.

Paşa Sığortada HR siyasətini təkmilləşdirmək üçün tanınma və mükafatlandırma proqramlarının tətbiqi işçilərin motivasiyası, mənəviyyatının yüksəldilməsi və performansın artırılması üçün əsas diqqət mərkəzində olmalıdır. Təşviqlər şirkətin HR strategiyasına integrasiya edilməlidir. Görkəmli performans və töhfələri mükafatlandırmaq üçün işçilərin

tanınması proqramları yaradılmalıdır. Bu proqramlara, mükafatlar və işçilərin səylərini və nailiyyətlərini əks etdirən digər tanınma formaları kimi maddi mükafatlar daxil edilməlidir. Bu cür təşviqləri təqdim etməklə şirkət işçilər arasında minnətdarlıq və sədaqət hissini inkişaf etdirməlidir. Bu mükafatlar şirkətin məqsəd və dəyərlərinə uyğunluğunu təmin edərək, xüsusi performans göstəriciləri və davranışları ilə əlaqələndirilməlidir. Tanınma proqramı şəffaf və ardıcıl şəkildə tətbiq olunmalı, mükafatlandırma hüququ üçün aydın meyarlar olmalıdır.

Müstəsna nailiyyətləri ictimaiyyət qarşısında qeyd etmək üçün ayın işçisi proqramı həyata keçirilməlidir. Bu proqram öz işlərində ardıcıl olaraq mükəmməllik nümayiş etdirən, şirkətin ağır iş və fədakarlığı tanımaq öhdəliyini gücləndirən işçiləri fərqləndirməlidir. Bu cür nailiyyətlərin ictimaiyyət tərəfindən etiraf edilməsi mənəviyyatı artırmalı, başqalarını oxşar uğur üçün səy göstərməyə ruhlandırmaqlı və rəqabətli, lakin dəstəkləyici iş mühiti yaratmalıdır. Tanınma təkcə performans hədəflərinə çatmaq üçün deyil, həm də komanda işi, innovasiya və liderlik kimi əsas dəyərləri nümayiş etdirmək üçün verilməlidir. İşçilərin motivasiyasını və məmnunluğunu artırmaq üçün Paşa Sığortada tanınma və mükafat proqramlarının tətbiqinə üstünlük verilməlidir [7]. Məqsədli həvəsləndirmələr təklif etməklə və fərdi nailiyyətləri qeyd etməklə şirkət performansını artıran, mənəviyyatını yaxşılaşdıran və işçilərin saxlanması gücləndirən mükəmməllik mədəniyyəti qura bilər.

Paşa Sığortada insan resursları siyasətini təkmilləşdirmək üçün daxili kommunikasiyanın gücləndirilməsi şəffaflığın, etimadın və rəhbərlik və işçilər arasında uyğunluğun gücləndirilməsi üçün diqqət mərkəzində olmalıdır. Şəffaf ünsiyyət şirkət mədəniyyətinin əsas aspekti kimi qurulmalıdır. Müvafiq məlumatların operativ və effektiv şəkildə paylaşılmasını təmin etmək üçün rəhbərlik və işçilər arasında aydın kommunikasiya kanalları yaradılmalıdır. Buraya işçilərə şirkətin məqsədləri, siyasətləri və istiqamət dəyişikliyi ilə bağlı əsas yeniləmələrə Girişin təmin edilməsi daxildir. Bütün qarşılıqlı əlaqələrdə şəffaflıq vurğulanmalı və rəhbərlik narahatlıqları həll etmək, suallara cavab vermək və strateji qərarlara aydınlıq gətirmək üçün işçilərlə fəal şəkildə əlaqə saxlamalıdır. Bu yanaşma inamı artırmağa, qeyri-müəyyənliyi azaltmağa və işçiləri şirkətin məqsədlərinə uyğunlaşdırmağa kömək edəcək, daha vahid iş mühiti yaradacaq.

Bundan əlavə, yüksək səviyyəli rəhbərlik və işçilər arasında açıq dialoqu asanlaşdırmaq üçün

müntəzəm iclaslar həyata keçirilməlidir. Bu görüşlər müntəzəm olaraq keçirilməlidir, bu görüşlər zamanı rəhbərlər və menecerlər şirkətin tərəqqisi, qarşıdan gələn təşəbbüslər və siyasətlərdəki dəyişikliklər haqqında yeniliklər təqdim edirlər. Bu iclaslar işçilər üçün suallar vermək, rəy bildirmək və problemləri müzakirə etmək üçün platforma rolunu oynamalıdır [6]. Bu görüşlər işçilərin bütün səviyyələrdə iştirakını və cəlb olunmasını təşviq etmək, işçilərin özlərini dəyərli hiss etmələrini və qərar qəbul etmə prosesinə daxil olmalarını təmin etmək üçün strukturlaşdırılmalıdır. Paşa Sığortada daxili kommunikasiyanın təkmilləşdirilməsi şəffaf kommunikasiya kanallarının yaradılmasını və mütəmadi olaraq iclasların həyata keçirilməsini tələb edir. Aydınlığı təşviq etmək, inamı gücləndirmək və işçilərin yaxşı məlumatlı olmasını və şirkətin məqsədlərinə uyğun olmasını təmin etmək, nəticədə daha məşğul və məhsuldar işçi qüvvəsinə töhfə vermək üçün bu tədbirlərə üstünlük verilməlidir.

Paşa Sığortada HR siyasətini təkmilləşdirmək üçün komanda işini təkmilləşdirmək, innovasiyalara təşviq etmək və işçilərin bağlılığını artırmaq üçün birgə iş mühitinin inkişaf etdirilməsi prioritetləşdirilməlidir. Komanda əsaslı layihələr, şöbələrarası əməkdaşlıq və sosial fəaliyyətlər vasitəsilə komanda qurulması təşviq edilməlidir. Şirkət departamentlər arasında əməkdaşlığı təşviq edən, işçilərə əlaqələr və etibar qurmağa kömək edən təşəbbüslər hazırlamalıdır. İşçiləri ortaq məqsədlər üzərində əməkdaşlığa və müxtəlif bacarıq dəstlərindən istifadə etməyə təşviq etmək üçün komanda əsaslı layihələr iş prosesinə daxil edilməlidir. Komanda səfərləri və ya tədbirlər kimi sosial fəaliyyətlər də işçilərə şəxsi səviyyədə əlaqə yaratmağa kömək etmək, yoldaşlıq hissini inkişaf etdirmək və komandalar arasında ünsiyyəti yaxşılaşdırmaq üçün təşkil edilməlidir. Bu təşəbbüslər idarələrarası əlaqələrin və komanda işinin gücləndirilməsində effektiv olmasını təmin etmək üçün müntəzəm və yaxşı strukturlaşdırılmış olmalıdır.

İşçilərə biznesin müxtəlif sahələrinə təsir edən təşəbbüslər üzərində işləmək imkanları təmin etmək üçün çarpaz funksional layihələr həyata keçirilməlidir. Bu layihələr işçilərə müxtəlif funksiyalara töhfə vermək, bununla da onların təcrübələrini genişləndirmək və departamentlər arasında əməkdaşlığı artırmaq üçün nəzərdə tutulmalıdır. Çarpaz funksional layihələrdə iştirak etməklə, işçilər şirkətin əməliyyatları və problemlərini daha dərinədən başa düşməlidirlər ki, bu da onların problem həll etmə qabiliyyətlərini və yaradıcılığını artırır. Bundan əlavə, əməkdaşlığın nəzərəcarpacaq biznes nəticələ-

rini təmin etmək üçün bu layihələr şirkətin strateji məqsədlərinə uyğunlaşdırılmalıdır [5]. İclasları zamanı mütəmadi təqdimatlar təşkil edilməlidir ki, bu da işçilərə funksiyalararası layihələrin innovasiyalarını və fikirlərini bütün şirkətlə bölüşməyə imkan verir. Paşa Sığortada birgə iş mühitinin inkişafı komanda quruculuğu fəaliyyətlərinin təşviqini və funksiyalar arasındakı layihələrin həyata keçirilməsini tələb edir. Bu təşəbbüslər əməkdaşlığın, innovasiyaların və işçilərin ümumi cəlb edilməsinin gücləndirilməsi, daha effektiv və vahid işçi qüvvəsinə töhfə vermək üçün prioritetləşdirilməlidir.

Paşa Sığortada insan resursları siyasətini təkmilləşdirmək üçün işçilərin məmnunluğunu, işdə saxlanmasını və şirkətin məqsədlərinə uyğunluğunu təmin etmək üçün kompensasiya və müavinət paketlərinin təkmilləşdirilməsi vacibdir. Rəqabətə davamlı əmək haqqı kompensasiya strategiyasının əsas komponenti kimi saxlanılmalıdır. Şirkət əmək haqqı strukturlarının sənaye standartları ilə rəqabətə davamlı olmasını təmin etmək üçün mütəmadi olaraq nəzərdən keçirməlidir. Bu, bazar araşdırması və sığorta sənayesindəki oxşar şirkətlərə qarşı müqayisə aparılmalıdır. İnflyasiyaya, bazar tendensiyalarına və artan yaşayış dəyərində uyğunlaşmaq üçün maaşların müntəzəm təhlili aparılmalıdır. Bu yanaşma, işçilərin öz töhfələrinə görə adekvat kompensasiya hiss etmələrini və şirkətə ən yaxşı istedadları cəlb etmələrini təmin edəcək.

Bundan əlavə, yüksək performans stimullaşdırmaq və işçilərin maraqlarını şirkətin uğuru ilə uyğunlaşdırmaq üçün bonus və mənəfətin bölüşdürülməsi proqramları həyata keçirilməlidir. Performansla bağlı bonus strukturları biznes nəticələri ilə birbaşa əlaqəli olan aydın göstəricilərlə fərdi və komanda nailiyyətləri ilə əlaqələndirilməlidir. Yüksək performans mədəniyyətini gücləndirmək üçün bu bonuslar müntəzəm olaraq, məsələn, rüblük və ya illik olaraq paylanmalıdır. Bundan əlavə, işçilərin şirkətin maliyyə uğurundan birbaşa faydalanmasına imkan verən mənəfətin bölüşdürülməsi proqramları tətbiq edilməlidir. Bu proqram uzunmüddətli töhfələri mükafatlandıran, işçilər arasında sədaqət və sahiblik hissini gücləndirən şəkildə qurulmalıdır [10]. Həm bonuslar, həm də mənəfətin bölüşdürülməsi sxemləri uyğunluq və performansın ölçülməsi üçün aydın meyarlarla şəffaf olmalıdır. Paşa Sığortada kompensasiya və müavinət paketlərinin təkmilləşdirilməsi rəqabətə davamlı maaşların və performans əsaslanan təşviqlərin tətbiqini tələb edir. İstedadları cəlb etmək və saxlamaq, işçiləri həvəsləndirmək və onların maraqlarını şirkətin ümumi

uğuru ilə uyğunlaşdırmaq, nəticədə işçilərin məmnuniyyətini və təşkilati fəaliyyətini artırmaq üçün bu tədbirlərə üstünlük verilməlidir.

Paşa Sığortada kadr siyasətini təkmilləşdirmək üçün şirkətin idarəetmə imkanlarını gücləndirmək və yüksək məhsuldar iş mühitini inkişaf etdirmək üçün liderlik bacarıqlarının inkişafına üstünlük verilməlidir. Orta və yüksək səviyyəli menecerlər üçün liderlik təlimi həyata keçirilməlidir. Bu təlim proqramları komanda rəhbərliyi, qərarların qəbulu, münaqişələrin həlli və kommunikasiya kimi əsas sahələrə diqqət yetirməklə, idarəetmə bacarıqlarını artırmaq üçün tərtib edilməlidir. Proqramlar hərtərəfli olmalı, həm nəzəri bilikləri, həm də praktiki bacarıqları birləşdirərək menecerlərə komandalara effektiv rəhbərlik etməyə imkan verməlidir. İştirakçıların öyrəndikləri anlayışları gündəlik məsuliyyətlərində tətbiq edə bilmələrini təmin etmək üçün bu təlimə nümunələr, rol oyunları və real dünya ssenariləri daxil edilməlidir. Şirkət həmçinin tənzimləmə dəyişiklikləri, müştəri xidmətlərinin mükəmməlliyi və işçilərin cəlb edilməsi kimi müvafiq məsələləri həll etməklə, liderliyin inkişafı proqramlarının sığorta sənayesinin spesifik çağırışlarına və dinamikasına uyğunlaşdırılmasını təmin etməlidir.

Şirkət liderliyin inkişafı üçün davamlı öyrənmə mədəniyyəti yaratmalıdır. Liderlik təlimi birdəfəlik deyil, davamlı bir proses olmalıdır. Menecerlər əlavə təhsil almağa, liderlik seminarlarında iştirak etməyə və mentorluq proqramlarında iştirak etməyə təşviq edilməlidir. Bu yanaşma menecerlərin davamlı olaraq liderlik qabiliyyətlərini inkişaf etdirmələrini və daha yüksək məsuliyyət səviyyələrinə hazır olmalarını təmin edərək karyera yüksəlişi yollarına inteqrasiya edilməlidir [11]. Paşa Sığortada liderliyin təkmilləşdirilməsi orta və yüksək səviyyəli menecerlərin bacarıqlarını inkişaf etdirməyə yönəlmiş strukturlaşdırılmış liderlik təlim proqramlarının həyata keçirilməsini tələb edir. Bu proqramlar müntəzəm olaraq yenilənməli, şirkətin məqsədlərinə uyğunlaşdırılmalı və davamlı öyrənmə imkanlarını əhatə etməlidir. Liderliyin inkişafına sərmayə qoymaqla şirkət öz idarəetmə komandasının effektivliyini artıracaq, müsbət iş mühitini gücləndirəcək və ümumi təşkilati performansını yaxşılaşdıracaq.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Eldar Rza oğlu İbrahimov, Məhərrəm Cəlal oğlu Hüseynov, Elçin Arif oğlu Salahov, Yeganə Əziz qızı Abbasova. Sığorta işi. Ali məktəb tələbələri üçün dərslik. Bakı, 2017, 297 səh.

2. Bechet T.P., "Human Resource Management:

Theories and Practices,” Chicago, “Irwin,” 2001, 480 p.

3. Collins C.J., & Clark K.D., “*Strategic Human Resource Practices,*” Oxford, “Oxford University Press,” 2003, 350 p.

4. Guest D.E., “*Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda,*” *International Journal of Human Resource Management,* 2011, 40 p.

5. Jaffee D., “*Human Resource Management: A Global Perspective,*” New York, “Wiley,” 2012, 510 p.

6. Kotter J.P., “*Leading Change,*” Boston, “Harvard Business Review Press,” 2016, 350 p.

7. Mathis R.L., & Jackson J.H., “*Human Resource Management,*” Mason, “Cengage Learning,” 2019, 560 p.

8. Northouse P.G., “*Leadership: Theory and Practice,*” Thousand Oaks, “Sage Publications,” 2018, 480 p.

9. Robbins S.P., “*Organizational Behavior,*” Upper Saddle River, “Pearson,” 2021, 580 p.

10. Schuler R.S., Jackson S.E., & Lawler E.E., “*Organizational Justice and Human Resource Management,*” Thousand Oaks, “Sage Publications,” 2002, 360 p.

11. Taneja S., & Gupta P., “*Human Resource Management in Practice,*” New Delhi, “Sage Publications,” 2014, 450 p.

12. <https://www.pasha-insurance.az/az>

13. <https://www.wipfli.com/insights/articles/ins-op-talent-retention-in-the-insurance-industry-strategies-for-success>

XÜLASƏ

Məqalədə Paşa Sığortada kadr siyasətinin təkmilləşdirilməsi mövzusu müzakirə edilmişdir. Göstərilmişdir ki, Paşa Sığortada İnsan Resursları siyasətini təkmilləşdirmək üçün işçilərin inkişafı, motivasiyası və işdə qalmasını artırmaq üçün bir sıra əsas təşəbbüslər həyata keçirilməlidir. Birincisi, davamlı peşəkar inkişafı təmin etmək üçün hərtərəfli İşçi İnkişaf Proqramı yaradılmalıdır. Şirkət işçilərin seminarlara, sertifikatlara və seminarlara müntəzəm çıxışını təmin etməklə təlim və təhsilə üstünlük verməlidir. Bu imkanlar işçilərin sənaye tendensiyalarından xəbərdar olmasını və öz rollarında üstün olmaq üçün təchiz olunmasını təmin etmək üçün sənayeyə xas biliyə, müştəri xidməti mükəmməlliyinə və liderlik bacarıqlarına diqqət yetirməlidir.

Açar sözlər: sığorta, kadr, siyasət, liderlik, bacarıq.

IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCE POLICY AT PAŞA INSURANCE

Summary

The article discusses the topic of improving the personnel policy at Paşa Insurance. It is indicated that in order to enhance human resources policy at Paşa Insurance, a number of key initiatives must be implemented to promote employee development, motivation, and retention. First, a comprehensive Employee Development Program should be established to ensure continuous professional growth. The company should prioritize training and education by providing employees with regular access to seminars, certifications, and workshops. These opportunities should focus on industry-specific knowledge, customer service excellence, and leadership skills to ensure that employees stay informed about industry trends and are well-equipped to excel in their roles.

Keywords: insurance, personnel, policy, leadership, skills.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПАША СИГОРТА

Резюме

В статье обсуждается тема совершенствования кадровой политики в компании Paşa Sığorta. Указано, что для улучшения политики управления человеческими ресурсами в Paşa Sığorta необходимо реализовать ряд ключевых инициатив, направленных на развитие, мотивацию и удержание сотрудников. В первую очередь следует создать комплексную Программу Развития Сотрудников, обеспечивающую непрерывное профессиональное развитие. Компания должна уделить приоритетное внимание обучению и образованию, обеспечив регулярный доступ сотрудников к семинарам, сертификатам и тренингам. Эти возможности должны быть ориентированы на отраслевые знания, совершенство в обслуживании клиентов и развитие лидерских навыков, чтобы сотрудники были осведомлены о тенденциях в отрасли и обладали необходимыми компетенциями для достижения высоких результатов в своей роли.

Ключевые слова: страхование, кадры, политика, лидерство, навыки.