


Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi  
Lənkəran Dövlət Universiteti

Təsdiq edirəm

Tədris məsələləri üzrə prorektor v.i.e:

  
dos. Zaur Məmmədov  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2025-ci il

**Fənn sillabusu**

**İxtisas:** 6004002- "Biznesin idarə edilməsi", 6004007-"Menecment"

**Fakültə:** "İqtisadiyyat və idarəetmə"

**Kafedra:** "İqtisadiyyat və innovativ idarəetmə"

**I. Fənn haqqında məlumat**

**Fənnin adı:** "İnsan resurslarının idarə edilməsi" İşçi tədris planı kafedranın 22. 12. 2025-ci il 04 sayılı protokolu ilə təsdiq edilmişdir.

**Fənnin kodu:** İPF-B 12

**Tədris ili:** I (2025-2026). Semestr: II

**Tədris yükü cəmi:** Ümumi-40 saat. Auditoriya yükü-14 saat:( Mühazirə 10 saat, Seminar 4 saat).

**Təhsilalma forması:** Qiyabi

**Tədris dili:** Azərbaycan

**AKTS üzrə kredit:** 4

**II.Müəllim haqqında məlumat:**

**Fənni tədris edən müəllimin adı, soyadı, elmi dərəcəsi və elmi adı:**  
*i.ü.f.d., dos.Zamanov Fizuli Mirzəmməd oğlu*

**Kafedranın hüquqi ünvanı:** Lənkəran şəhəri, Füzuli küç., 170-a

**Məsləhət saati:** II-V günlər: saat 12<sup>00</sup>-13<sup>00</sup>

**E-mail ünvanı:** [fizuliz@list.ru](mailto:fizuliz@list.ru)

**III. Təvsiyyə olunan dərslik, dərs vəsaiti və metodiki materiallar:**

1. T.Ə.Quliyev. "İnsan resurslarının idarə edilməsi". Bakı- 2013. 828 s.
  2. T.Q.Əliyev, S.T.Əliyev. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Bakı,ADNA,2002. 303 s.
  3. Muradov Ş.M. İnsan potensialı: əsas meyillər, reallıqlar, problemlər. Bakı,Elm,2004.
  4. "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunu. Bakı,2002.
  5. Бычкин В.Б. Организация и нормирования труда. М.,»Экономика»,2007
- IV. Prerekvizitlər:** Fənnin tədrisi üçün ilkin olaraq, "İqtisadiyyata giriş", "Karyera planlaması" və "Yumşaq bacarıqlar" kimi fənlərin tədrisi zəruridir.

**V. Korerekvizitlər:** Bu fənnin tədrisi ilə eyni vaxtda "Statistika", "Biznesin əsasları" və "Mikroiqtisadiyyat" fənlərinin tədrisinə ehtiyac vardır.

**VI. Fənnin təsviri və məqsədi:** IRIE bütün təşkilatlarla əlaqədar olan bir tədris və elmi fəndir. Bu fənnin başlıca məqsədi hər bir təsərrüfat subyektində çalışan əməkdaşların fəaliyyətinin səmərəli təşkili və onlardan məqsəd-yönlü istifadə etməkdən ibarətdir. Təşkilat və müəssisələrdə elə bir məsələ yoxdur ki, nəticə etibarilə insan resursları ilə əlaqədar olmasın. Bu baxımdan, IRIE həm çoxcəhətli istehsal sistemləri, həm də kompleks problemlərlə bağlıdır, İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin məqsədi bütövlükdə insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində mövcud problemləri (təcrübədə özünü doğrultmuş, sınaqdan çıxmış ümumi və xüsusi iqtisadi və sosial məqsədləri) və problemlrin həlli üzrə müvafiq qərarların qəbul edilməsini özündə ehtiva edir.

**VII. Davamiyyətə qoyulan tələblər:** Fənn üzrə semestr ərzində buraxılmış auditoriya saatlarının ümumi sayı Elmi Şuranın 16 may 2024-cü il tarixli qərarına uyğun olaraq davamiyyət meyarları nəzərə alınmaqla müəyyən olunmuş həddən yuxarı olduğu halda tələbə həmin fəndən imtahana buraxılmır, onun həmin fənn üzrə akademik borcu qalır.

**VIII. Qiymətləndirmə:** Tələbələrə biliyi 100 ballı sistemlə qiymətləndirilir. Bundan 50 balı tələbə semestr ərzində, 50 balı isə imtahanda toplayır. Semestr ərzində toplanan 50 bala aşağıdakılar aiddir: 20 bal seminar, məşğələ və laboratoriya dərslərində fəaliyyətinə görə və 30 bal kollokviumların nəticələrinə görə. İmtahanda qazanan balların maksimum miqdarı 50-dir. İmtahan biletinə bir qayda olaraq fənni əhatə edən 5 sual daxil edilir. Qiymət meyarları aşağıdakılardır:

Qiymətləndirmə zamanı Elmi Şuranın 16 may 2024-cü il tarixli qərarına uyğun olaraq qiymətləndirmə meyarları nəzər alınır.

Qiymətləndirmə meyarları aşağıdakılardan ibarətdir:

-10 bal- tələbə keçilmiş materialı dərinləndən başa düşür, cavabı dəqiq və hərtərəflidir.

-9 bal-tələbə keçilmiş material tam başa düşür, cavabı dəqiqdir və mövzunun mətnini tam açır.

-8 bal-tələbə cavabında ümumi xarakterli bəzi qüsurlara yol verir;

-7 bal- tələbə keçilmiş material başa düşür, lakin nəzəri cəhətdən bəzi məsələləri əsaslandırma bilmir

-6 bal- tələbənin cavabı əsasən düzgündür.

-5 bal-tələbənin cavabında çatışmazlıqlar var, mövzunu tam əhatə edə bilmir.

-4 bal - tələbənin cavabı qismən doğrudur, lakin mövzunu izah edərkən bəzi səhvlərə yol verir;

3 bal - tələbənin mövzudan xəbəri var, lakin fikrini əsaslandırma bilmir;

1-2 bal - tələbənin mövzudan qismən xəbəri var.

-0 bal - suala cavab yoxdur.

Tələbənin imtahanda topladığı balın miqdarı 17 baldan az olmamalıdır. Əks təqdirdə tələbənin imtahan göstəriciləri semestr dövründə tədris fəaliyyəti nəticəsində topladığı bala əlavə olunmur.

Tələbənin yekun qiyməti imtahana qədər və imtahanda toplanmış ballar cəmlənməklə aşağıdakı kimi qiymətləndirilir:

№	Bal	Qiymət	
		Sözlə	Hərflə
1.	91-100	Əla	A
2.	81-90	Çox yaxşı	B
3.	71-80	Yaxşı	C
4.	61-70	Kafi	D
5.	51-60	Qənaətbəxş	E
6.	50 və ondan aşağı	Qeyri-kafi	F

Yekun qiyməti qeyri-kafi olan tələbə kursu bitirməmiş sayılır və onu növbəti ildə həmin fənn üzrə dərslərdə iştirak etmək şərtilə yenidən verməlidir.

**IX. Davranış qaydalarının pozulması:** Tələbə Universitetin daxili nizam-intizam qaydalarını pozduqda əsasnamədə nəzərdə tutulan qaydada tədbir görülür.

**X.Təqvim planı: Mühazirə 10 saat, seminar 4 saat, Cəmi: 14 saat**

№	Keçirilən mühazirə mövzularının məzmunu	Mühazirə	
		Saat	Tarix
1	2	3	4
1	<p><b>Mövzu 1. İnsan resurslarının idarə edilməsi fənninin mahiyyəti və məzmunu. İnsan resurslarının idarə edilməsinin prinsipləri və inkişaf istiqamətləri.</b></p> <p>Plan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Müasir dövrdə idarəetmənin iqtisadi əhəmiyyəti</li> <li>2. İdarəetmənin obyekt, növləri və metodları</li> <li>3.İdarəetmənin inkişaf dövrləri (mərhələləri) və onların səciyyəvi cəhətləri.</li> <li>4.İnsan resurslarının idarə edilməsinin əsas məsələləri</li> <li>5.Heyətin idarə edilməsinin əsas konsepsiyaları və funksiyaları</li> <li>6. Fənnin məzmunu və digər elmlərlə qarılıqlı əlaqəsi</li> <li>7.İRI-nin inkişaf istiqamətləri .</li> <li>8. İRI-nin əsas anlayışları.</li> <li>9.İRI-nin idarə edilməsi ilə HİE-nə fərqli yanaşmalar.</li> <li>10.İnsan resurslarının idarə edilməsinin prinsipləri.</li> </ol> <p>Mənbə: [1;2;3;4;5]</p>	2	
2	<p><b>Mövzu 2. İş qüvvəsinin təkrar istehsalının fazalar və onları tənzimləyən iqtisadi qanunlar sistemi. Əmək ehtiyatları və əmək potensialı.</b></p>	2	

	<p>Plan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Əmək qabiliyyəti" və "iş qüvvəsi"-nin iqtisadi məzmunu</li> <li>2. İş qüvvəsinin təkrar istehsalının fazaları</li> <li>3. İş qüvvəsinin istehsalını və təkrar istehsalını tənzimləyən qanunlar sistemi.</li> <li>4. Demografik siyasət, əhalinin təkrar istehsalı və quruluşu.</li> <li>5. Əmək potensialı, iqtisadi fəal və qeyri -fəal əhali.</li> <li>6. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalının mahiyyəti.</li> <li>7. Əmək ehtiyatları və onlardan istifadə.</li> <li>8. Xalq təsərrüfatının işçi qüvvəsilə təmin olunma mənbələri və formaları.</li> <li>9. Əmək ehtiyatlarının proqnozlaşdırılmasının balans üsulu.</li> <li>10. Əmək ehtiyatlarının idarə edilməsi vəzifələri.</li> <li>11. Əhalinin miqراسiyası.</li> </ol> <p>Mənbə: [1;2;3 ;4; 5]</p>		
3	<p><b>Mövzu 3. İnsan resurslarından istifadə: məşğulluq və işsizlik problemləri. İnsan resurslarının strateji planlaşdırılması və idarə edilməsi.</b></p> <p>Plan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Məşğulluğun mahiyyəti, məzmunu və ictimai əhəmiyyəti.</li> <li>2. İşsizlik və onun formaları.</li> <li>3. İşsizliyin tənzimlənməsi və azaldılması yolları.</li> <li>4. Kadr planlaşdırılmasının mahiyyəti, məqsədi və vəzifələri.</li> <li>5. Kadr planlaşdırılmasının məzmunu, səviyyələri və onlara qarşı tələblər.</li> <li>6. Heyətin operativ planlaşdırılmasının quruluşu və məzmunu.</li> <li>7. Kadrlara tələbatın müəyyən edilməsi və ödənilməsi mənbələri.</li> <li>8. Kadrlara tələbatın planlaşdırılması.</li> <li>9. Heyətin qiymətləndirilməsi prinsipləri və metodları.</li> <li>10. Namizədlərin işə qəbul edilməsində müsabiqənin və attestasiyanın keçirilməsi.</li> <li>11. İnsan resurslarının strateji idarə edilməsi.</li> </ol> <p>Mənbə: [1;2, 3 ;4; 5]</p>	2	
4	<p><b>Mövzu.4 Əməyin motivləşdirilməsi və insan resurslarından istifadə problemləri. Əməyin ödənilməsinin təşkili və idarə edilməsi</b></p> <p>Plan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Əmək fəaliyyəti prosesində motivləşdirmənin rolu, əhəmiyyəti və strukturu</li> </ol>		

<p>2. Əməyin motivləşdirilməsinin idarə olunması və onun sosioloji modelləri</p> <p>3. Dəyərlər sistemi</p> <p>1. Əməyin ödənilməsinin mahiyyəti</p> <p>2. Fəhlələrin əməyinin ödənilməsinin forma və sistemlərinin əhəmiyyəti, tətbiq edilmə şərtləri</p> <p>3. Müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemi</p> <p>4. Əməyin ödənilməsinin işəməzd – mükafatlı sistemi</p> <p>5. İşəməzd mütərəqqi əmək haqqı sistemi</p> <p>6. Qeyri – müstəqim və akkord əmək haqqı sistemi</p> <p>7. Kollektiv (briqada) işəməzd əmək haqqı, onun mahiyyəti və tətbiq edilmə şərtləri</p> <p>8. Vaxtamuzd – mükafatlı əmək haqqı sistemi</p> <p>9. Müəssisədə əmək haqqının strukturu</p> <p>Mənbə: [1;2;3 ;4; 5]</p>	2	
<p><b>Mövzu.5 Heyətin əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılması. Əmək kollektivində münaqişə situasiyaları və onların idarə edilməsi. Plan</b></p> <p>1. Əməyin stimullaşdırılmasının mahiyyəti və formaları</p> <p>2. Stimullaşdırma əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinin amili kimi</p> <p>3. Əmək fəaliyyəti stimulların növləri və stimullaşdırmanın təşkilinə olan tələblər</p> <p>4. Münaqişələrin mahiyyəti və modeli</p> <p>5. Müəssisədaxili münaqişələrin növləri və onların meydana çıxmasına təsir edən amillər.</p> <p>6. Müəssisədaxili münaqişələrin baş vermə səbəbləri.</p> <p>7. Münaqişələrin aradan qaldırılmasının şəxsi və istehsal daxili münasibətlərə təsiri.</p> <p>8. Münaqişələrin həll edilməsi üçün istifadə edilən metodların qiymətləndirilməsi.</p> <p>9. Münaqişələrin profilaktikası və idarə edilməsinin başlıca istiqamətləri.</p> <p>Mənbə: [1;2;3 ;4; 5]</p>	2	
Cəmi		10

**XI.Fənn üzrə tələblər:** Tələbə fənninin öyrənilməsi nəticəsində bacarmalıdır:insar resurslarının axtarılması, seçilməsi, adaptasiyası və formalaşmasını; kadr nəzarəti və kad planlaşdırıl-masının həyata keçirilməsini;işçiləri motivasiyalı idarə etməni;insan resurslarını inkişafı proqramının hazırlanmasını; fəaliyyət zamanı əməkdaşlar arasında baş verə

münaqişələri həll etməyi və vəziyyətə nəzarəti ələ almağı; insan resurslarının idarə olunmasının səmərəliliyinin qiymətləndirməsini.

#### **XII. Fənn üzrə təlimin nəticələri:**

- "İnsan resurslarının idarə edilməsinin nə olduğu, məqsəd və hədəfləri, əhəmiyyəti, kadrların idarə edilməsi anlayışından fərqləri, təşkilati struktur içərisindəki yeri və s. haqqında bilikləri qazanmaq";
- Yüksək ixtisaslı kadrların cəlb edilməsi və seçilməsi funksiyasının effektivliyini təmin etmək məqsədilə iş analizi, iş dizaynı və İnsan resurslarının planlaması haqqında dolğun məlumat sahibi olmaq;
- İşçilərin müəssisələrdə saxlanılması və inkişaf etdirilməsi məqsədilə trening və inkişaf, karyeranın idarə edilməsi, istedadların idarə edilməsi, motivasiya və s. funksiyaların işləmə prinsiplərini bilmək;
- Performansının qiymətləndirilməsi, ödəniş sistemi və işlərin dərəcələndirilməsi sistemlərinin iş prinsiplərini bacarılması;
- IRIE-si sahəsində tətbiq olunan informasiya kommunikasiya texnologiyaları və elektron idarəetmə sistemləri haqqında məlumatlı olmaq;
- IRIE funksiyalarının analizini həyata keçirə biləcək və iş həyatında da bunları tətbiq edə biləcək səviyyədə olmaq.

#### **XIII. Tələbələrin fənn haqqında rəy və iradları:**

#### **XIV: Kollokvium sualları:**

##### **Kollokvium sualları**

1. İdarəetmə anlayışı, müasir dövrdə onun əhəmiyyəti
2. İdarəetmənin obyekt, növləri və metodları
3. İdarəetmənin inkişaf dövrləri (mərhələləri)
4. Əhalinin təkrar istehsalı və quruluşu
5. Əmək potensialı, əmək ehtiyatları, iqtisadi fəal və qeyri-fəal əhali
6. İş qüvvəsinin təkrar istehsalının fazaları
7. Əhalinin miqrasiyası
8. Məşğulluq, məşğulluğun dövlət siyasəti və məşğulluğun strukturu
9. İşsizlik, onun formaları
10. İntellektual mülkiyyət və onun formaları

#### **XIV. İmtahan sualları:**

1. İdarəetmə anlayışı, müasir dövrdə onun əhəmiyyəti
2. İdarəetmənin obyekt, növləri və metodları
3. İdarəetmənin inkişaf dövrləri (mərhələləri)
4. Əhalinin təkrar istehsalı və quruluşu
5. Əmək potensialı, əmək ehtiyatları, iqtisadi fəal və qeyri-fəal əhali
6. Əhalinin miqrasiyası
7. İş qüvvəsinin təkrar istehsalının fazaları
8. Məşğulluq, məşğulluğun dövlət siyasəti və məşğulluğun strukturu
9. İşsizlik, onun formaları
10. İntellektual mülkiyyət və onun formaları

11. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi və onun əmək məhsuldarlığına təsiri
12. Tələbat və əmək fəaliyyəti
13. Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsi
14. Əmək intizamı sosial hadisə kimi
15. Müasir dövrün kadr siyasəti və iş üslubu
16. Əhalinin təhsil potensialı və kadr seçimi problemləri
17. Demokratiya və rəhbər işçinin iş üslubu
18. Şirkətlərin kadrla bağlı xərcləri və kadr auditi, kadr informasiyası
19. Karyera və onun idarə edilməsi. Kadrların rotasiyası
20. Peşə meyli və peşə seçimi motivləri
21. Gənclərin peşə seçimi problemləri və əməyə uyğunlaşma
22. Fəhlələrin əməyinin ödənilməsinin forma və sistemləri
23. İnsan resurslarının idarə edilməsinin münaqişə problemləri
24. Müəssisədaxili münaqişələrin növləri və onların meydana çıxmasına təsir edən amillər
25. Əmək prosesində münaqişə situasiyası və onun həlli yolları

"İnsan resurslarının idarə edilməsi" fənninin sillabusu 6004002- "Biznesin idarə edilməsi", 6004007-"Menecment" ixtisası üzrə tədris planı və işçi proqramı əsasında tərtib edilmişdir.

Sillabus "İqtisadiyyat və innovativ idarəetmə" kafedrasında müzakirə edilərək təsdiq edilmişdir ("22. 12. 2025-ci il, protokol №-04").

Kafedra müdiri v.i.e. :



dos.G.T.Əliyeva

Fənn müəllimi:



dos F.M.Zamanov