

TRANSMİLLİ ŞİRKƏTLƏRİN İNSAN RESURSLARI STRATEGİYALARI VƏ YERLİ ŞİRKƏTLƏR ÜÇÜN UYGUNLAŞDIRMA YOLLARI

Vəfa Mehdiyeva

İqtisadiyyat İnstitutu, Elm və Təhsil Nazirliyi, Bakı, Azərbaycan
SOCAR, Bakı, Azərbaycan
e-mail: vafamehdiyevaa@gmail.com

Xülasə. Məqalədə insan resurslarının idarə edilməsi və əmək münasibətləri sistemində beynəlxalq və transmilli korporasiyaların rolu araşdırılmış, çoxmillətli şirkətlərin həmkarlar ittifaqları ilə münasibətləri, onların işçi siyasətləri və beynəlxalq əmək standartlarına uyğunluğu vurğulanmışdır. Eyni zamanda, qloballaşmanın əmək münasibətlərinə təsiri, beynəlxalq təşkilatların rolu və menecerlərin xarici ölkələrdə fəaliyyətə uyğunlaşması kimi mövzular müzakirə edilmişdir.

Açar sözlər: İnsan resursları, əmək münasibətləri, transmilli şirkətlər, qloballaşma, həmkarlar ittifaqları.

HUMAN RESOURCES STRATEGIES OF TRANSNATIONAL COMPANIES AND ADAPTATION WAYS FOR LOCAL COMPANIES

Vəfa Mehdiyeva

*Institute of Economics, Ministry of Science and Education, Baku, Azerbaijan
SOCAR, Baku, Azerbaijan*

Abstract. The article explores human resource management and the role of international and multinational corporations in labor relations system, it highlights the interaction between multinational companies and trade unions, their workforce policies and compliance with international labor standards. At the same time, it discusses the impact of globalization on labor relations, the role of international organizations and the adaptation of managers to foreign work environments.

Keywords: Human resources, labor relations, multinational corporations, globalization, trade unions.

1. Giriş

İnsan resurslarını idarə etmək üçün həm daxili, həm də xarici mühitin təşkilata təsirini yaxşı başa düşmək lazımdır. Təşkilat mədəniyyəti daxili mühitin bir nümunəsi olsa da, bazar xüsusiyyətləri, iqtisadi xüsusiyyətlər və sosial-mədəni xüsusiyyətlər kimi xüsusiyyətlər xarici mühitə aid nümunələri təşkil edir. Bütün bu dəyişənlər təşkilatların insan resursları fəlsəfəsinə, siyasətlərinə və təcrübələrinə təsir göstərir. Xarici mühit amillərinin təsirinə məruz qalan əmək münasibətləri anlayışı ədəbiyyatda istehsal münasibətləri, həmkarlar ittifaqı münasibətləri, işçi-işəgötürən və ya əmək-kapital münasibətləri, kollektiv münasibətlər və s. başqa sözlərlə də ifadə olunur. İnsan resurslarının idarə edilməsinin mühüm funksiyalarından və fəaliyyət sahələrindən biri işçiləri təmsil edən həmkarlar ittifaqı ilə işəgötürən arasında münasibətləri təşkil etmək və idarə etməkdir.

Transmilli korporasiyaların əmək münasibətləri sistemində iştirakına müxtəlif amillər təsir göstərir. Törəmə müəssisələrin istehsalı bir-birindən nə qədər çox asılıdırsa, əmək münasibətləri sistemi bir o qədər mərkəzləşdirilmişdir. Koordinasiya edilmiş əmək münasibətləri siyasəti uğurlu qlobal istehsal sisteminin yaradılmasında mühüm amildir.

Qərargahın əmək münasibətlərinə münasibəti Avropa və Amerika şirkətlərində fərqlidir. Çoxmillətli şirkətin qəbul etdiyi insan resurslarının idarə edilməsi yanaşması, keçmiş təcrübələri, törəmə şirkətin xüsusiyyətləri, yerli bazarın xüsusiyyətləri və rəhbərliyin həmkarlar ittifaqlarına münasibəti əmək münasibətləri sistemində təsir göstərir [2, s.680-682].

2. Bazar tələbinin dərindən öyrənilməsi

İnsan resurslarının lokallaşdırılmasının idarə edilməsini həyata keçirməzdən əvvəl transmilli şirkətlər yerli bazarın xüsusiyyətlərini, işçilərin dəyərlərini və iş vərdişlərini və s. anlamaq üçün kifayət qədər bazar araşdırması və mədəni araşdırma aparmalıdır. Bu, yerli işçilərin ehtiyaclarını ödəmək üçün HR strategiyalarını daha yaxşı uyğunlaşdırmağa kömək edir. Məsələn, McDonald's lokalizasiyanı uğurla tətbiq edən transmilli şirkətdir [2, s.680]. Onlar məhsullarını, xidmətlərini və marketinq strategiyalarını yerli bazarın ehtiyaclarına və mədəni fərqlərinə uyğun olaraq tənzimləyir və fərdiləşdirirlər. Məsələn, Hindistanda McDonald's yerli əhalinin yemək vərdişlərinə və dini inanclarına cavab vermək üçün yerli zövqlərə və mədəniyyətlərə uyğunlaşdırılmış vegetarian seçimlərini təqdim etmişdir [11, s.99].

Yerli bazar anlayışı və mədəni həssaslıqla lokallaşdırılmış insan resursları komandasının yaradılması çox vacibdir. Belə komandalar yerli işçilərin ehtiyaclarını daha yaxşı anlayır, onlarla düzgün ünsiyyət qurur və mədəni münaqişələri həll edə bilər.

Beynəlxalq şirkətlərdə əmək münasibətləri funksiyası transmilli şirkət işçilərinin sənaye, həmkarlar ittifaqı, işçi-işəgötürən və əmək-kapital münasibətlərini tənzimləyən qərarlar, fəaliyyətlər və təcrübələrdən ibarətdir [9, s.25].

Çoxmillətli şirkətlərdə əmək münasibətləri funksiyasının həmkarlar ittifaqı münasibətləri vasitəsilə qiymətləndirilməsini qloballaşmanın təsirlərindən ayrı hesab etmək olmaz. Həmkarlar ittifaqları çoxmillətli korporasiyaları güclərinə və geniş nüfuzuna görə onların sövdələşmə gücünə təhlükə kimi görürlər. Sənaye İnqilabından 20-ci əsrin əvvəllərinə qədər əmək münasibətlərində kapital-əmək balansının kapitalın xeyrinə dəyişdiyini və işçi qüvvəsinin əhəmiyyətli çətinliklərlə üzləşdiyini görmək olar. Lakin 20-ci əsrin əvvəllərindəki siyasi konyuktur mühit, işçi qüvvəsinin mütəşəkkil mübarizələrinin artması, sosial dövlət anlayışı kimi inkişaf etmişlər əməyə daha yaxşı şərait təklif edən balansın formalaşmasını təmin etdi. Lakin 1980-ci illərdə başlayan qloballaşma prosesi kapital-əmək balansını yenidən əməyə qarşı çevirdi. Müxtəlif dövlətlərdəki təşkilatlar (BMT, BƏT, Aİ, OECD) tərəfindən hazırlanmış müxtəlif bəyannamələr hər iki hökumətin çoxmillətli korporasiyalara münasibətdə tətbiq etdiyi təcrübələr və fəaliyyət göstərdikləri müxtəlif ölkələrdə çoxmillətli korporasiyaların təcrübələri ilə bağlı müxtəlif məcburi qaydalar və tövsiyələr gətirmişdir.

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (OECD) tərəfindən 21 iyun 1976-cı ildə dərc edilmiş Beynəlxalq Investisiya və Çoxmillətli Müəssisələr haqqında Bəyannaməyə əlavə olaraq, Çoxmillətli Müəssisələr üçün Prinsiplər sənədinin bir bölməsi işəgötürən-işçi münasibətlərinə həsr edilmişdir. Bu bölmə həmkarlar ittifaqlarının təmsilçiliyi, işçi

nümayəndələrinə yardım və məlumatların göstərilməsi, bütövlükdə müəssisənin real vəziyyəti haqqında məlumatların verilməsi, müəssisədəki əmək şəraiti ilə mənşə ölkədəki əmək şəraiti arasında əlaqə, yerli işçi qüvvəsinin hazırlanması, müəssisədə baş verən əhəmiyyətli dəyişikliklər barədə əsaslandırılmış xəbərdarlıqların təmin edilməsi, mübahisələrin aradan qaldırılması və mübahisələrin aradan qaldırılmasında əsassız təzyiqlərdən qaçınmaq kimi məsələlərdən bəhs edir. Bu məqamlar Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 87 və 98 sayılı Konvensiyaları ilə sıx bağlıdır, baxmayaraq ki, onlara açıq şəkildə istinad edilmir [6, s.330].

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) tərəfindən dərc edilmiş Çoxmillətli Müəssisələr və Sosial Siyasət üzrə Üçtərəfli Bəyannamənin (1977, 2000-ci il təhqiqat) maddələrinə görə, transmilli şirkətlər tərəfindən işçilərə verilən əmək haqqı, hüquq və iş şəraiti müvafiq ölkədə oxşar vəzifədə olan işgötürənlər tərəfindən təmin ediləndən aşağı ola bilməz (Maddə 33). Bənzər bir vəzifədə işgötürən olmadığı hallarda, dövlət siyasəti çərçivəsində mümkün olan ən yaxşı əmək haqqı, hüquqlar və iş şəraiti təmin edilməlidir (Maddə 34). Xüsusilə, inkişaf etməkdə olan ölkələrin hökumətləri aşağı gəlirli qrupların və az inkişaf etmiş regionların transmilli şirkətlərin fəaliyyətindən mümkün qədər faydalanmasını təmin etmək üçün tədbirlər görməlidirlər (Maddə 35). Bu sənədlərdən biri də Avropa İş Şurasıdır (1994). Avropa İş Şurası Avropa İttifaqının (Aİ) təsir dairəsində fəaliyyət göstərən transmilli şirkətlərdə əmək münasibətlərində sosial dialoq üçün alət rolunu oynayır. Avropa İş Şurasının direktivlərinə görə üzv dövlətlərdə ən azı 1000 işçisi olan və ya ən azı iki üzv dövlətdə fəaliyyət göstərən və onlardan birində ən azı 150 işçisi olan çoxmillətli şirkətlər şuralar yaratmalıdırlar.

Əmək münasibətləri baxımından şura təkcə dialoq vasitəsi deyil, həm də transmilli şirkətə müxtəlif ölkələrdə işə götürəcəyi işçiləri məlumatlandırmaq və onların hüquqlarını qorumaq kimi müxtəlif öhdəliklər qoyur [3, s.130].

Transmilli şirkətlərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində riayət etməli olduqları bəzi beynəlxalq mətnlərin əsas məqsədi işçilərin işlərindən irəli gələn hüquqlarını təmin etmək və çoxmillətli müəssisənin fəaliyyətindən yarana biləcək sərmayələrin qoyulduğu inkişaf etməmiş və ya inkişaf etməkdə olan ölkələrin vətəndaşlarının itkilərini azaltmaqdır. Bununla belə, transmilli korporasiyalar da əmək münasibətlərində mühüm yeniliklərə öncülük etmişlər. Yaponiyada keyfiyyətə nəzarət dairələri və Ümumi Keyfiyyət İdarəetmə tətbiqləri, keyfiyyət mədəniyyətinin verilməsi üçün keyfiyyətli təlim proqramları və yeni təşkilatlararası əməkdaşlıq modelləri, şəbəkə təşkilatları, yeni məşğulluq modelləri və yeni sənaye əlaqələri formaları iş birlikləri arasında ən mühüm dəyişikliklərə səbəb olmuşdur.

Çoxmillətli şirkətlərin yuxarıda izah edilən işçi heyətində istifadə etdiyi yanaşmalar da onların menecer seçiminə təsir göstərir. Bu yanaşmalara uyğun olaraq üç fərqli menecer variantı mövcuddur: ev ölkəsi, ev sahibi ölkə və üçüncü ölkədən. Əksər çoxmillətli şirkətlər beynəlxalq biznes fəaliyyətlərinə başladığı ilk günlərdə menecerləri daha çox öz ölkələrinin vətəndaşlarından axtarırdılar [4, s.348]. Bu tendensiyanın əsas səbəbi qəbul edən ölkədə kifayət qədər texniki təcrübəyə malik işçiləri tapa bilməmək kimi ilkin problemdir. Ölkə vətəndaşlarından menecer kimi istifadə etməyin ən mühüm üstünlüyü şirkətin törəmə şirkətləri

üzərində birbaşa nəzarəti ən yüksək səviyyədə saxlamasıdır. Bu yanaşmadan daha çox qəbul edən ölkədə transmilli şirkətin yaradılmasının ilkin mərhələlərində istifadə olunur. Beynəlmilləşmənin ilkin mərhələləri də adlandırılıla bilən bu mərhələdə ev sahibi ölkə vətəndaşlarının istifadəsi texniki biliklərin ötürülməsini də asanlaşdırır [5, s.24].

Qloballaşma prosesi ilə artan gərgin rəqabət şəraitində uğur qazanmaq müxtəlif bilik, bacarıq və bacarıqlarla təchiz edilmiş, yüksək motivasiyalı və öz məqsədlərini təşkilatın məqsədlərinə uyğunlaşdıran işçi qüvvəsinə malik olmağı tələb edir [7, s.163].

Yeni vəziyyət və şəraitə uyğunlaşmaq və struktur transformasiyasını təmin etmək zərurəti biliklərə əsaslanan iqtisadiyyatın sürətli inkişafı ilə öz əhəmiyyətini artırmışdır. Texnoloji inkişaf və artan rəqabət bütün dəyişiklik prosesini sürətləndirdi. Daim dəyişən tələb və məhsulun istifadə müddətinin qısalması şirkətləri daim yeni məhsullar hazırlamağa vadar edir. Bilik tutumlu məhsulların istehsalında miqyas iqtisadiyyatının əhəmiyyəti artdıqca, firmalar rəqabət qabiliyyətlərini artırmaq üçün öz imkanlarını inkişaf etdirməlidirlər. Artan məhsuldarlıq, yeni markalar, tədqiqat və inkişaf fəaliyyətlərində irəliləyişlər və yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə sahib olmaqla bu qabiliyyətləri artırmağa bilirlər [3, s.130].

Çoxmillətli şirkətlər ən qabaqcıl texnologiyadan istifadə edən müasir təşkilati struktura malikdir. Strategiyanın müəyyən edilməsində və hədəflərə çatmaqda marjinal gəlirliliyi nəzərə alır və nəticədə bütün bu qərarları ən doğru şəkildə verəcək insan resursları faktoruna böyük əhəmiyyət verir [1, s.232].

Xaricdə işləyəcək menecerlərin uğuru əsasən onların işlədikləri ölkənin mədəniyyətinə uyğunlaşmasından asılıdır [8, s.284]. Şirkətlərin multikultural mühitə uyğunlaşmaq üçün istifadə etdiyi ən bariz vasitə təlimdir. Kadr seçimi zamanı hansı seçim və yerləşdirmə meyarlarından istifadə olunmasından asılı olmayaraq, həmin şəxsin bilik və bacarıqlarının işə 100% uyğun olmasını təmin etmək, yəni düzgün işə tam uyğun işçi seçmək çox çətindir. Bu çətinlik seçim metodunun qeyri-adekvatlığından deyil, insanları tanımaq və onların xüsusiyyətlərini müəyyən etmək çətinliyindən irəli gəlir. Bu yanlış təsəvvürün yaratdığı nöqsanları aradan qaldırmağın ən yaxşı yolu təhsildir. Üstəlik, tamamilə sağlam seçim edilsə belə, iqtisadi, sosial və texnoloji sahələrdə görülən dəyişikliklər və inkişaf həm təşkilatları, həm də işçiləri özlərini yeniləməyə, yəni onlara uyğunlaşmaq üçün məşq etməyə məcbur edir. Təşkilatda təlim və işçi qüvvəsinin inkişafı fəaliyyətləri yerli şirkətlərdə olduğu kimi keyfiyyət və səmərəliliyi təmin etmək üçün lazım olan bacarıqlara yiyələnmək, eyni məqsədlə çoxmillətli şirkətlərin inkişafı, idarəetmənin inkişafı, mədəni dəyişikliyin və harmoniyanın təmin edilməsi üçün vacibdir [10, s.642]. Bununla belə, beynəlxalq tapşırıqların özü təlim və təcrübə forması kimi xidmət edir. Beynəlxalq tapşırıqlar aşağıdakı səbəblərə görə mühüm təlim və inkişaf vasitəsi hesab olunur [4, s.658-659]:

✓ Xarici menecerlər müxtəlif bölmələr arasında bilik və bacarıqların ötürülməsini təmin edərək “təlimçi” rolunu öz üzərinə götürmüşlər. Qürbətçi menecer ev sahibi ölkədə işçiləri təlim və inkişaf etdirməklə öz vəzifəsinə hazırlayır.

✓ Ev sahibi ölkəyə göndərilən xarici menecerlər də nəzarət vəzifələrini öhdələrinə götürürlər. Tətbiqlərin və proseslərin tələb olunduğu kimi həyata keçirildiyini yoxlayaraq müdaxilə edə bilirlər.

✓ Beynəlxalq təyinatların digər səbəbi menecer inkişafıdır. Xüsusilə, iş rotasiyası xarici menecerlərə müxtəlif işlərdə və departamentlərdə çalışaraq müxtəlif səriştlərə yiyələnmələrini təmin etmək məqsədi daşıyır.

Göründüyü kimi, xaricə təyinatlar özlüyündə təlim funksiyası daşımaqla yanaşı, təşkilatda həyata keçirilən təlim və inkişaf fəaliyyətlərində müxtəlif təlim tələbləri yaradır. Xaricə gedəcək inkişaf edən menecerlər üçün keçirilən təlimlər menecerlərin liderlik səriştlərinin inkişafına, idarəetmə biliklərinin təzələnməsinə və ümumi səriştlərinin artırılmasına mühüm töhfə verir. Bundan əlavə, xaricə göndərilən menecerlərin təlimi də zəruridir ki, onlar yerli işçi qüvvəsini qəbul edən ölkədə daha effektiv işə götürə bilsinlər. Bu səbəbdən, beynəlxalq şirkətlərdə çalışacaq menecerlər əvvəlcə idarəetmənin inkişafı proqramlarına qəbul edilir. Qərar vermə, vaxtdan səmərəli istifadə və problem həll etmə bacarıqlarının inkişafı da bu çərçivədə həll olunur. Bununla belə, çoxmillətli şirkətlərdə menecerin uğurunun ən mühüm amili yerli mədəniyyətə uyğunlaşma bacarığıdır [8, s.284].

Azərbaycan şirkətlərində insan resurslarının idarə edilməsi, beynəlxalq təcrübə və prinsiplərlə əlaqəli bir çox müsbət dəyişiklikləri özündə əks etdirə bilər. Bu yanaşmalar, həmçinin qlobal iş mühitinə və əmək münasibətlərinin dəyişən tələblərinə uyğunlaşdırılmalıdır. Transmilli şirkətlərin insan resurslarını idarə etmə strategiyalarının ölkə kontekstində tətbiq edilməsi, yerli bazar tələblərinə, mədəniyyətə və iqtisadi şəraitə uyğun dəyişiklikləri ehtiva etməlidir. Azərbaycandakı şirkətlər, beynəlxalq təcrübələri öyrənərək daha səmərəli və müasir idarəetmə metodları tətbiq edə bilər, eyni zamanda yerli işçi qüvvəsinin inkişafı və motivasiyasını təmin edərək, qlobal bazarda rəqabət qabiliyyətlərini artırmağa nail ola bilərlər.

Azərbaycan şirkətlərində Transmilli şirkətlərdə tətbiq edilən İnsan Resurslarının idarə edilməsi strategiyalarının tətbiq yolları aşağıdakı kimi ola bilər [1, s.430]:

Daxili və xarici mühitin təhlili: Azərbaycan şirkətləri də beynəlxalq mühitin təsiri altında fəaliyyət göstərir. Xarici bazar xüsusiyyətləri, iqtisadi amillər, sosial və mədəni fərqliliklər Azərbaycanın daxili mühiti ilə birləşərək insan resurslarının idarə edilməsinə təsir göstərir. Bu səbəbdən, şirkətlər yerli bazar tələblərinə uyğun olaraq kadr seçimi və təlim strategiyalarını hazırlamalıdır. Azərbaycanın inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatı, əmək bazarındakı spesifik xüsusiyyətlər nəzərə alınaraq hər iki mühitin təsiri ilə uyğunlaşan siyasətlər müəyyənləşdirilməlidir.

Əmək münasibətləri və həmkarlar ittifaqı: Azərbaycan şirkətləri həmkarlar ittifaqları ilə əmək münasibətlərini təşkil etmək üçün mövcud hüquqi çərçivəni nəzərə almalıdır. Transmilli şirkətlərdə olduğu kimi, Azərbaycanda da işçi-işəgötürən münasibətləri yaxşı tənzimlənməlidir. Dövlət tərəfindən qoyulan əmək qanunvericiliyi və beynəlxalq standartlara uyğun olaraq həmkarlar ittifaqı ilə münasibətlər qurulmalıdır. Əmək şəraiti və işçilərin hüquqlarının qorunması, sosial dialoq və iş mühiti məsələlərinə xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Təlim və inkişaf strategiyaları: Azərbaycan şirkətləri üçün müvafiq təlim proqramları yaratmaq vacibdir. Beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq, yerli işçi qüvvəsinin bacarıq və biliklərini artırmaq məqsədilə təlimlər təşkil edilməlidir. Bu təlimlər, həmçinin beynəlxalq bazarlarda uğur qazanmaq üçün tələb olunan bilik və bacarıqların inkişafına yönəlməlidir. Yerli menecerlərin beynəlxalq təcrübə qazanması, xarici bazarlarda işə qəbul edilməsi üçün təlimlər təşkil edilməlidir. Təlimlər yalnız texniki bacarıqları deyil, həm də mədəniyyətə uyğunlaşma bacarıqlarını inkişaf etdirməlidir [1, s.430].

İşçi seçimi və menecer yerləşdirmə: Azərbaycan şirkətləri üçün, transmilli şirkətlərin təcrübələrindən faydalanaraq, işçi seçimində yerli bazarın tələblərinə uyğun kadrlar seçilməlidir. Transmilli şirkətlərdə olduğu kimi, yerli şirkətlərdə də işə qəbul prosesində düzgün işə uyğun işçi seçilməsi üçün geniş meyarlar tətbiq edilməlidir. Menecer seçimi və yerləşdirilməsi məsələsi də önəmlidir, çünki yerli menecerlər xarici bazarlarda işə başlayacaq və idarəetmə biliklərini artırmaq üçün təcrübə qazanmalıdırlar.

Qloballaşma və rəqabətə hazırlıq: Azərbaycanın iqtisadiyyatı qlobal bazarlarla əlaqədar olaraq sürətlə dəyişir. Bu mühitdə şirkətlər yüksək motivasiyalı və bacarıqlı işçi qüvvəsinə ehtiyac duyurlar. Bu məqsədlə təhsil və təlim proqramları vasitəsilə işçilərin bilik və bacarıqlarının artırılması vacibdir. Şirkətlər, yerli və beynəlxalq bazarlarda rəqabətə davamlı olmaq üçün işçilərin inkişafını dəstəkləməli, struktur transformasiyasına uyğun yeni yanaşmalar tətbiq etməlidir.

Beynəlxalq təcrübə və mədəniyyətə uyğunlaşma: Azərbaycan şirkətləri beynəlxalq bazarlarda fəaliyyət göstərmək istəyirsə, menecerlərin mədəniyyətə uyğunlaşma bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün təlimlər təşkil etməlidir. Transmilli şirkətlərin təcrübəsindən faydalanaraq, yerli şirkətlər beynəlxalq işçi qüvvəsini qəbul edərkən, bu əməkdaşları yerli mədəniyyətə uyğunlaşdırmaq və təlimlərlə hazırlamaq məqsədinə nail olmalıdırlar [1, s.422].

3. Transmilli korporasiyalarda insan resurslarının lokallaşdırılması

Transmilli korporasiyalarda insan resurslarının lokallaşdırılmasının idarə edilməsinin həyata keçirilməsi bir sıra müsbət nəticələr və müzakirə nöqtələri gətirə bilər. Bəzi mümkün nəticələr və müzakirələr bunlardır:

Yerli bazarda müəssisələrin rəqabət qabiliyyətini artırmaq: Lokalizasiyanın idarə edilməsi vasitəsilə çoxmillətli şirkətlər yerli bazarın ehtiyaclarına və mədəni fərqlərə daha yaxşı uyğunlaşa bilər. Bu, yerli bazarda müəssisələrin rəqabət qabiliyyətini artırmağa, daha çox bazar payı və biznesin inkişaf imkanları əldə etməyə kömək edir.

Yaxşı bir korporativ imici yaratmaq: Lokallaşdırılmış idarəetmə vasitəsilə çoxmillətli şirkətlər yerli cəmiyyətə və mədəniyyətə daha yaxşı inteqrasiya edə və yaxşı korporativ imic yarada bilər [6]. Bu, yerli işçilərin və istehlakçıların etimadını və dəstəyini qazanmağa, şirkətin reputasiyasını və brend dəyərini artırmağa kömək edəcək.

Yerli işçilərin motivasiyasını və sadiqliyini təkmilləşdirmək: İnsan resurslarının idarə edilməsini yerli işçilərin ehtiyaclarına uyğunlaşdırmaqla, çoxmillətli şirkətlər yerli işçilərin motivasiyasını və sədaqətini artırmaqla bilər. İşçilər şirkətin onlara dəyər verdiyini və onlara qayğı göstərdiyini hiss edir və şirkətə töhfə vermək üçün daha çox motivasiya olur və şirkətdə uzun müddət qalmağa hazırdırlar.

Mədəni münaqişələri həll edin və ünsiyyət effektlərini yaxşılaşdırmaq: Lokallaşdırmanın idarə edilməsi çoxmillətli şirkətlərə mədəni fərqləri daha yaxşı anlamağa və onlarla məşğul olmağa və mədəni münaqişələrin baş verməsini azaltmağa kömək edir. Lokallaşdırılmış komandalar və yaxın kommunikasiya kanalları yaratmaqla müəssisələr yerli işçilərlə səmərəli ünsiyyət qura, ünsiyyət effektlərini yaxşılaşdırmaqla və komanda işini və birgə işi təşviq edə bilər.

Nəticə. Transmilli korporasiyalarda insan resurslarının lokallaşdırılmasının idarə edilməsinin tətbiqi rəqabət qabiliyyətinin artırılması, korporativ imicinin yaradılması, işçilərin motivasiyasının və sədaqətinin artırılması, mədəni münaqişələrin həlli və kommunikasiyanın effektivliyinin artırılması və digərləri daxil olmaqla, çoxsaylı nəticələrə və müzakirə nöqtələrinə gətirib çıxarmışdır. Bununla belə, çoxmillətli şirkətlər qlobal mühitdəki dəyişikliklərə diqqətli olmalı və dəyişən bazar ehtiyaclarına və mədəni fərqliliklərə uyğunlaşmaq üçün lokallaşdırma idarəetmə strategiyalarını davamlı olaraq optimallaşdırmalı və tənzimləməlidirlər.

Azərbaycan şirkətləri qlobal bazarda fəaliyyət göstərmək üçün insan resursları strategiyalarını müasir texnologiyalardan istifadə edərək qurmalıdır. Qlobal istehsal sistemləri və əmək münasibətləri siyasətləri nəzərə alınaraq, işçi qüvvəsinin motivasiyasını artırmaq və məhsuldarlığı artırmaq üçün müasir idarəetmə metodları tətbiq edilməlidir.

Beləliklə, transmilli şirkətlər insan resurslarının lokallaşdırılmasının idarə edilməsinə qloballaşma strategiyasının mühüm hissəsi kimi baxmalı və onun həyata keçirilməsi üçün kifayət qədər resurs və enerji ayırmalıdırlar. Çoxmillətli şirkətlər yaxşı planlaşdırılmış və fərdiləşdirilmiş idarəetmə strategiyaları vasitəsilə yerli istedadları effektiv şəkildə cəlb edə və saxlaya, yerli bazarda müəssisələrin rəqabət qabiliyyətini artırmaqla və davamlı inkişafa nail ola bilərlər.

Ədəbiyyat

1. Aliyev A. (2022), İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi Strategiyaları və Onların Azərbaycan Şirkətlərində Tətbiqi. Bakı: Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti Nəşriyyatı, 580.
2. Bashir Sh. (2022), Mastering the art of localization with McDonald's. <https://www.marshub.com/blog/mcdonalds-localization-strategy/>
3. Benligiray S. (2013), Uluslararası insan kaynakları yönetimi. Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde, 129-147. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
4. Can E. (2012), Uluslararası İşletmecilik: Teori ve Uygulama, 477. İstanbul: Beta Yayınevi.

5. Cascio W.F. (2018), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education, 736.
6. Dewi N.L., Siregar I.N.P., Bidaya F., Sianipar E.C.F., Pardede I.E. (2022), Effect of leadership style, motivation and job satisfaction on employee performance of PT Dunkindo Lestari Medan. *Journal of Research in Business, Economics and Education*, Vol.4, No.3, 345. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i3.397>
7. Koç Y. (2000), *Ulusötesi Sermaye ve İşçi Hakları*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayın. <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1320498581b.pdf>
8. Özçelik O. (2013), *Eğitim ve Geliştirme*. Beta Yayınevi, 163-210.
9. Tüselmann H.J., McDonald F., Heise A., Allen M.M.C., Voronkova, S. (2007), Employee relations in multinational companies. In *Employee Relations in Foreign-Owned Subsidiaries*, No.3, 25-36. Palgrave Macmillan.
10. Tüzüner L. (2013), *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınevi, 623-690.
11. Vignali C. (2001), McDonald's: Think global, act local - the marketing mix. *British Food Journal*, Vol.103, No.2, 97-111.