

«ƏMƏYİN İQTİSADİYYATI VƏ SOSİOLOGİYASI» fənni üzrə mühazirə mətnləri

G İ R İ Ş

Əməyin, əmək fəaliyyətinin, insan resurslarının iqtisadi problemlərinin sistemli, kompleks öyrənilməsi müasir dövrün başlıca tələbidir. Əməyin səmərəli və gəlirli nəticə əldə etmə problemi birinci növbədə insan potensialı, onun yaradıcı imkanları ilə şərtləşir. Bunu insan iqtisadiyyatı adlandırmaq olar. Bazar münasibətləri şəraitində demoqrafik proseslərin, miqrasiyanın, insanın inkişafı, sosial-əmək münasibətləri, əmək bazarı, məşğulluq, həyat səviyyəsi, həyat tərzini və həyat dəyəri problemlərinin kəskinləşməsi, insan iqtisadiyyatını hər hansı bir iqtisadiyyat sferasından ön plana keçirir.

Müasir elmi - texniki tərəqqi və bazar münasibətləri şəraitində firmadaxili planların tərtib edilməsində, istehsal daxili ehtiyatların elmi əsaslar üzrə təhlil və istifadə olunmasında iqtisad elmi qarşısında çox ciddi vəzifələr durur. Ona görə də, başqa iqtisadi problemlərlə yanaşı əməyin, iqtisadiyyatından irəli gələn ən ümdə məsələlərin öyrənilməsi ön plana keçməkdədir.

Yeni münasibətlər sistemi insana sosial-iqtisadi inkişafın əsas, zəruri şərti kimi yanaşmağı, onun potensial imkanlarından daha səmərəli istifadə etməyi tələb edir. Bu özünü hər bir sfera və proseslərdə göstərməlidir: insan kapitalının reallaşmasında iqtisadi, sosial-əmək, təşkilati, idarəçilik, siyasi, psixoloji, etnik amillər və onların formalaşdığı mühit də aparıcı əhəmiyyətə malikdir. Lakin sistemli iqtisadi təfəkkür, məqsədyönlü fəaliyyət insana, iqtisadi fəal əhaliyə xas olduğuna görə iqtisadi nəticələr birinci növbədə əmək və əmək resurslarına istiad edir, onun fəallığı səviyyəsi ilə şərtlənir. İnsan da digər resurslar kimi səmərəli və keyfiyyətli olmalıdır, daima təkmilləşməlidir. Tək-

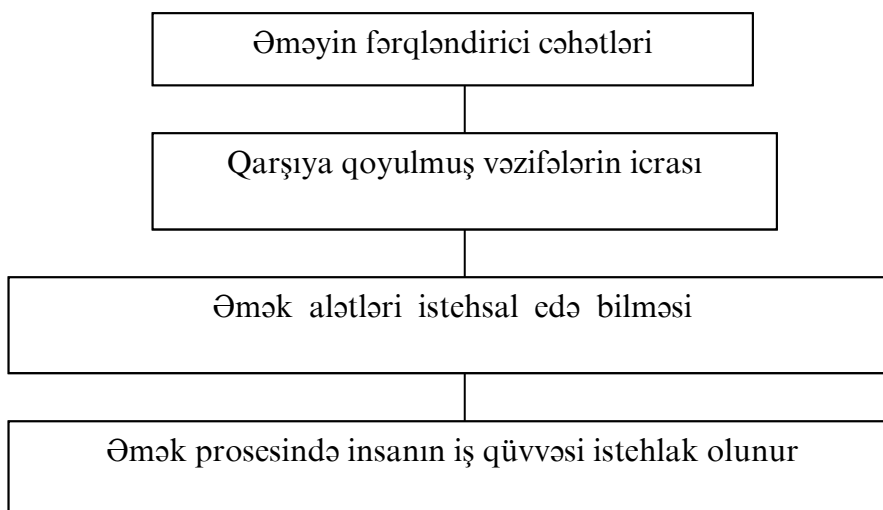
mil, kamil insan ölkənin ən qiymətli sərvəti, millətin şərəf və iftixar simvoludur.

Mövzu I. «Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası» kursunun predmeti, məzmunu və vəzifələri

1. Əmək və onun növləri.
2. «Əməyin iqtisadiyyatı» elmi fənn kimi və onun predmeti.
3. «Əməyin iqtisadiyyatı» kursunun məzmunu və vəzifələri.
4. Əməyin sosiologiyası haqqında anlayış, «əməyin sosiologiyası» kursunun predmeti.
5. «Əməyin sosiologiyası» kursunun məzmunu və vəzifələri.
6. «Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası» kursunun digər elmlərlə əlaqəsi.

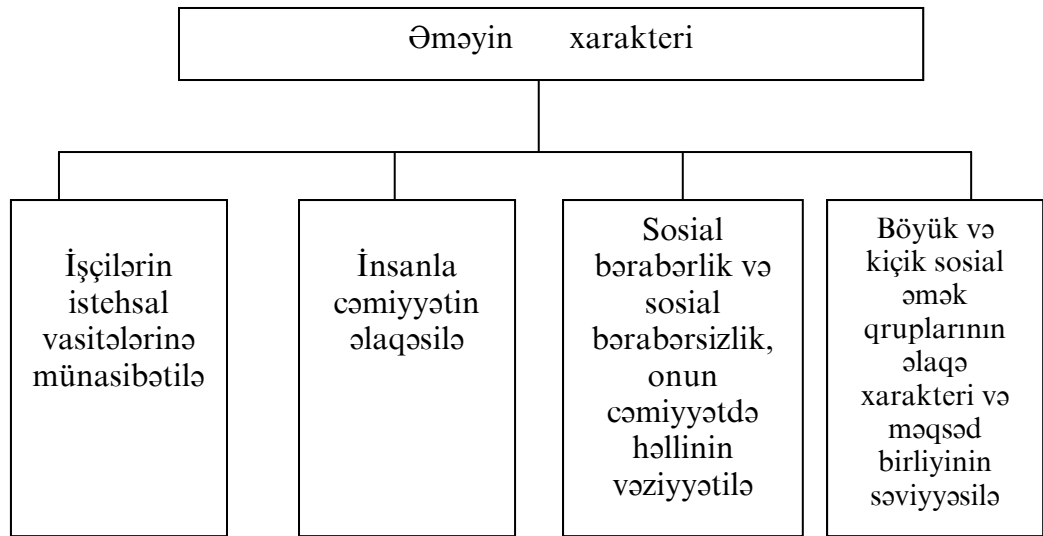
1. Əmək və onun növləri

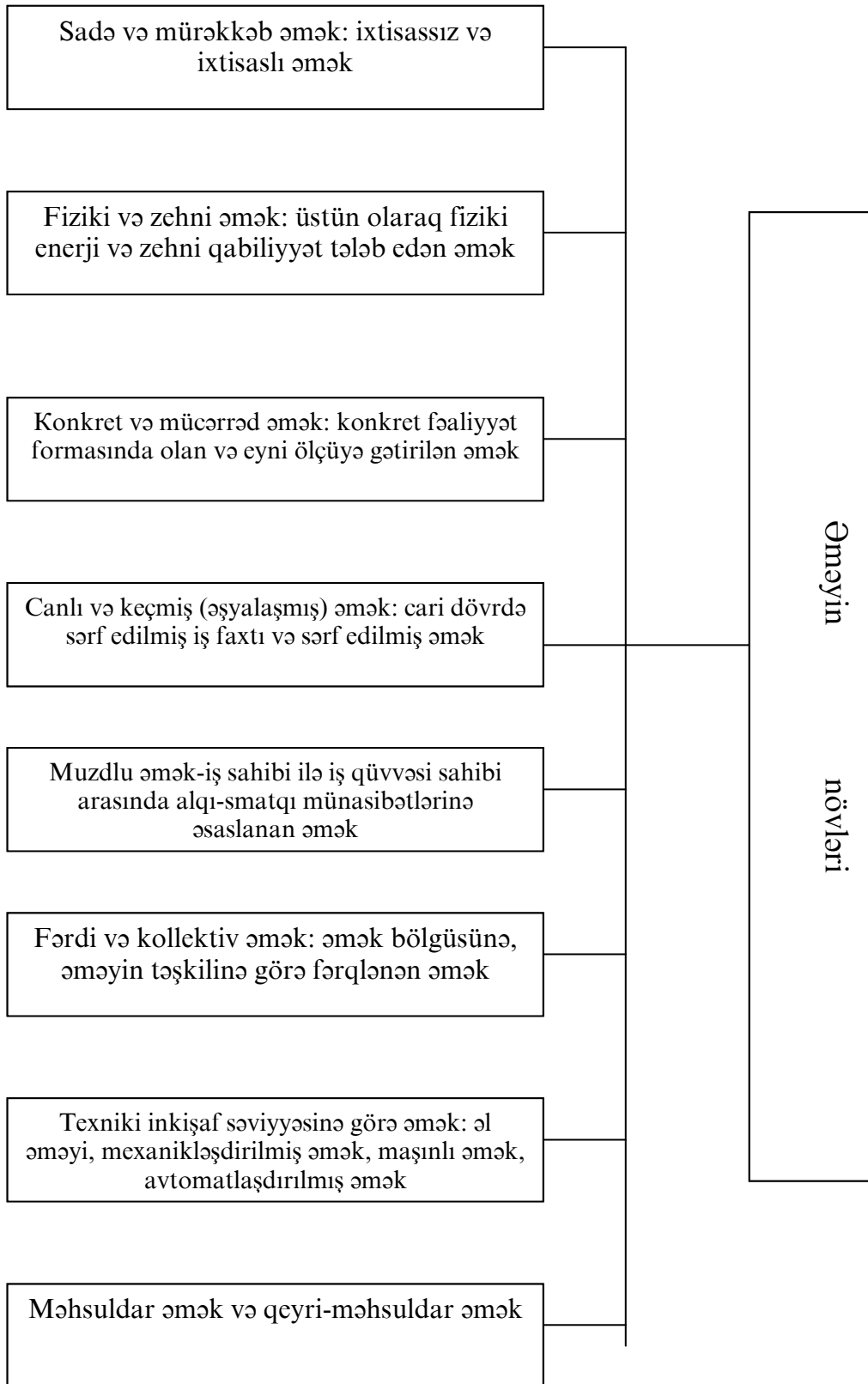
Əmək - insanın məqsədyönlü, şüurlu fəaliyyətidir. Əmək – insanın, cəmiyyətin inkişafı üçün əbədi təbii bir şərtidir. İnsanın əmək fəaliyyəti istehsal prosesi ilə, habelə təkrar istehsalın ayrı-ayrı fazaları – istehsal, bölgü, mübadilə və istehlakla əlaqədardır.



Əməyin məzmunu əməyin xarakteri ilə bağlıdır. Bu məzmunu həm əməyin sosial tələbatı, həm iqtisadi funksiyası, həm sosial-bioloji cəhətləri, həm də ETT təsir göstərir.

Əməyin xarakteri birinci növbədə işçilərlə mülkiyyət və bölgü münasibətləri arasındakı əlaqənin xarakteri ilə müəyyən olunur. O həm də işçilərin iqtisadi azadlığının mühüm göstəricisidir.



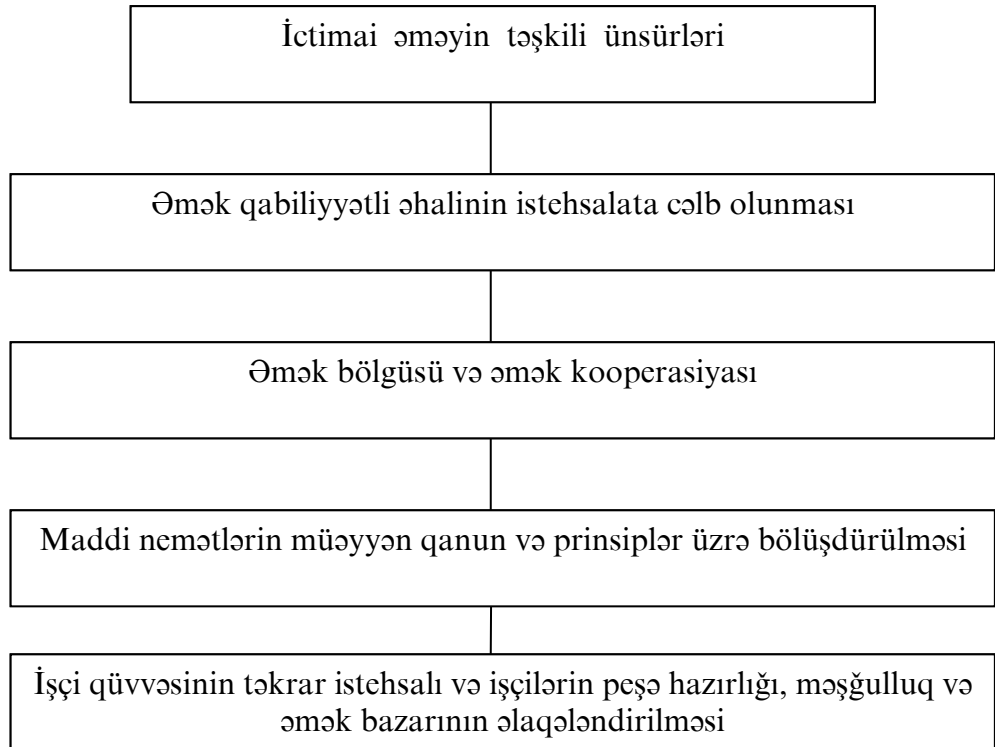


2. Əməyin iqtisadiyyatı elmi fənn kimi və onun predmeti

«Əməyin iqtisadiyyatı» bir elmi fənn olmaqla əməklə əlaqədar olan ictimai-istehsal sahələri, qanunları və bu qanunlardan istifadə olunma üsullarını öyrənir. Bu elmin çıxış nöqtəsi əmək potensialı, əmək və onun səmərəli təşkilidir.

İctimai-iqtisadi hadisələrin müəyyən və nisbətən müstəqil sahəsi olan əmək potensialı, ictimai əmək və onun konkret təşkili əməyin iqtisadiyyatının predmetidir. «Əməyin iqtisadiyyatı» kursu ictimai əməyin təşkili və iqtisadi məsələlərini istehsal və qeyri-istehsal müəssisələrinin fəaliyyəti ilə vəhdət halında öyrənir.

İctimai əməyin təşkil olunmuş xarakteri hakim istehsal münasibətləri və iqtisadi qanunlarla müəyyən edilir. «Əməyin iqtisadiyyatı» sahə deyil, sahələr-arası iqtisadiyyat elmi xarakteri daşıyır.



3. «Əməyin iqtisadiyyatı» kursunun məzmunu və vəzifələri

Kursun məzmununa daxildir:

- əmək və iş qüvvəsi anlayışı, əməyin məzmunu və xarakteri; ayrı-ayrı müəssisələrdə əməyin təşkili; əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası; əmək potensialı; əmək ehtiyatları, onların formalaşması və istifadəsi; əmək bazarı və onun tənzimlənməsi; əmək məhsuldarlığı, onun ölçülməsi üsulları, göstəriciləri, amilləri və ehtiyatları; əmək haqqının təşkili ünsürləri, prinsipləri və funksiyaları, tarif sistemi, onun ünsürləri, əmək haqqının forma və sistemləri, müəssisələrdə əmək planı və onun ayrı-ayrı göstəricilər üzrə tərtib olunması, fəhlə və mütəxəssis kadrların hazırlanmasının planlaşdırılması və ixtisaslarının arıtılması və s.

Kursun vəzifələri:

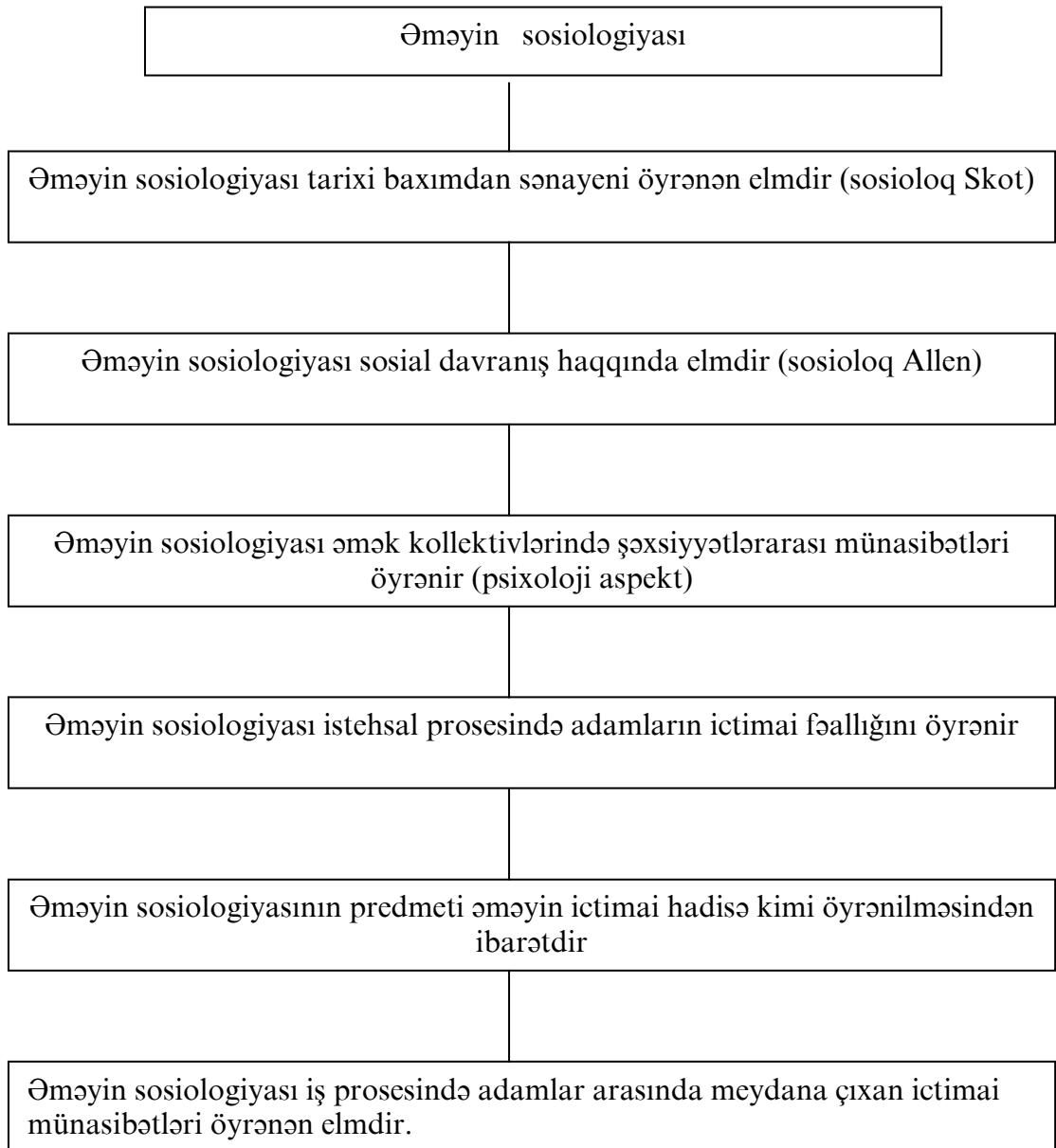
- texniki cəhətdən əsaslandırılmış hasilat (istehsal) normalarının tətbiq edilməsində, istehsal ehtiyatlarının aşkara çıxarılması və istifadə olunmasında, qənaət üsulunun geniş tətbiq edilməsi və özünümaliyyətləşdirmə prinsiplərinin ardıcıl tətbiq edilməsində, iqtisadçı kadrların hazırlanmasında, iqtisadi biliyin, təfəkkürün dərinləşməsində bu fənnin böyük əhəmiyyəti vardır;

-«əməyin iqtisadiyyatı» kursu əmək bazarı situasiyaları və münasibətlərinin, əmək bazarı seqmentlərinin, insan resurslarının təkrar istehsalı, əhalinin sosial müdafiəsi, əməyin səmərəliliyi, əməyin ödənilməsi və s. məsələlər üzrə biliklərin əldə edilməsinə xidmət etməlidir.

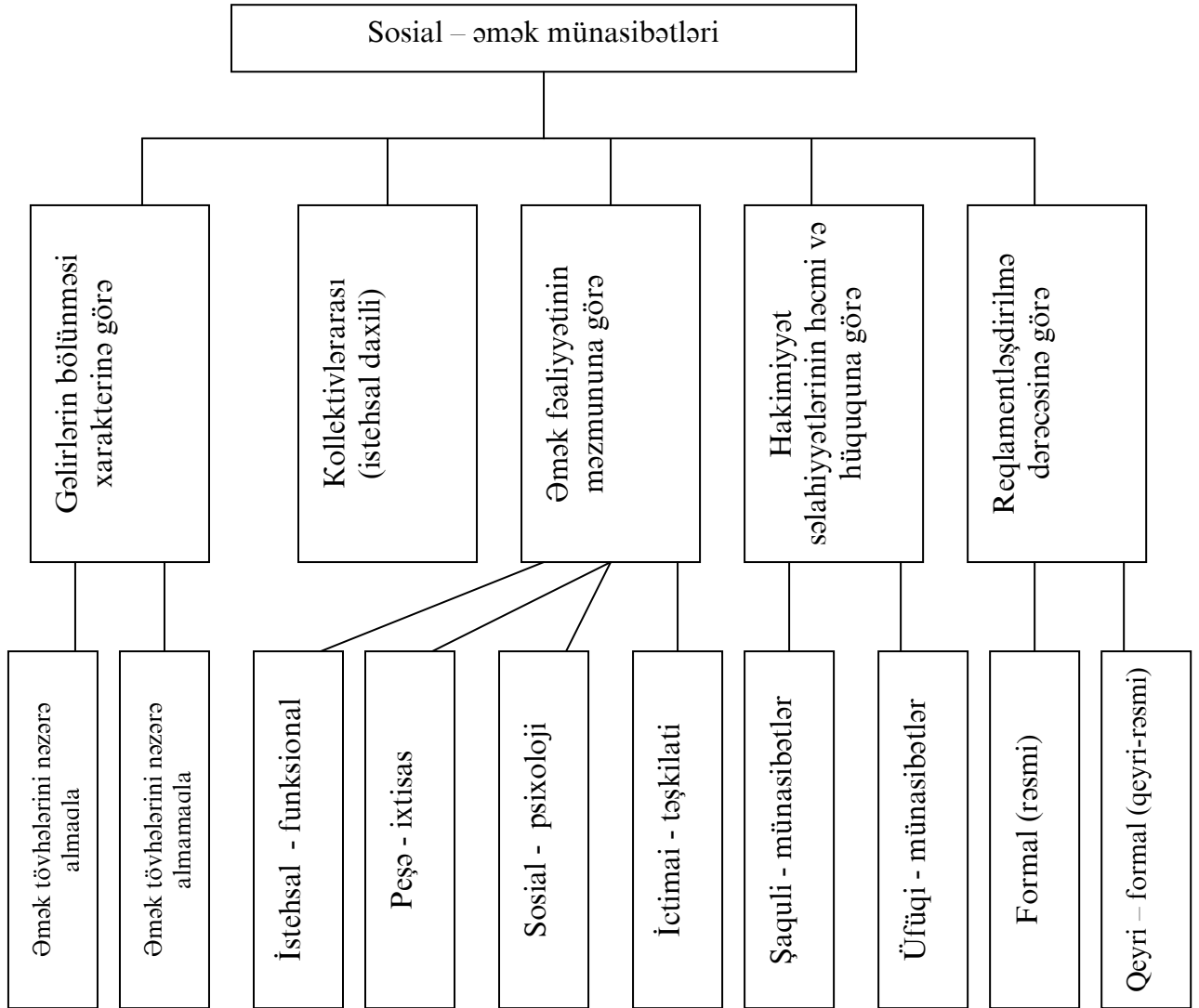
4. Əməyin sosiologiyası haqqında anlayış

Əməyin sosiologiyası ümumi sosiologiya elminin bir hissəsidir. O, əmək kollektivlərində baş verən pozitiv və neqativ prosesləri nəzəri və empirik

qaydada öyrənir. Əməyin sosiologiyası elmi sosial biliklərin əmək sferasındakı toplusu, məcmusu ilə bağlıdır. Lakin bu elmin formalaşması xüsusiyyətləri və predmeti haqqında hələ də elmi mübahisələr davam edir.



Əməyin sosiologiyasında ən başlıca yeri əmək münasibətləri və əmək situasiyası problemləri təşkil edir.



Əmək sferasında sosial-əmək münasibətlərinin
strukturunu və mexanizmini, habelə sosial proseslərin
qanunauyğunluqlarını öyrənmək əməyin sosiologi-
yasının predmetini təşkil edir.

5. «Əməyin sosiologiyası» kursunun məzmunu və vəzifələri

Kursun məzmununa daxildir: əməyin sosial məzmunu və xarakteri; müəssisələrin sosial təşkili; sosial proseslər və sosial situasiyalar; işçilərin əməyə uyğunlaşması; əmək sferasında sosial nəzarət; əmək sferasında sosial normalar və normativlər; əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılması; əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsi; tələbat və mənafeələr; sahibkarlıq fəaliyyətinin sosiologiyası; işçilərin sosial yerdəyişməsi; sosial tədqiqatlar və onların aparılması metodikası və s.

Kursun vəzifələri:

- əmək kollektivlərində mövcud olan sosial hadisə və prosesləri kompleks şəkildə öyrənməli, onların qarşılıqlı əlaqələrini müəyyən etməli, səbəblərini aşkara çıxarmalı, ümumi meylləri araşdırılmalıdır;

- əmək sferasında baş verən sosial problemlərin elmi təhlilini verməlidir;

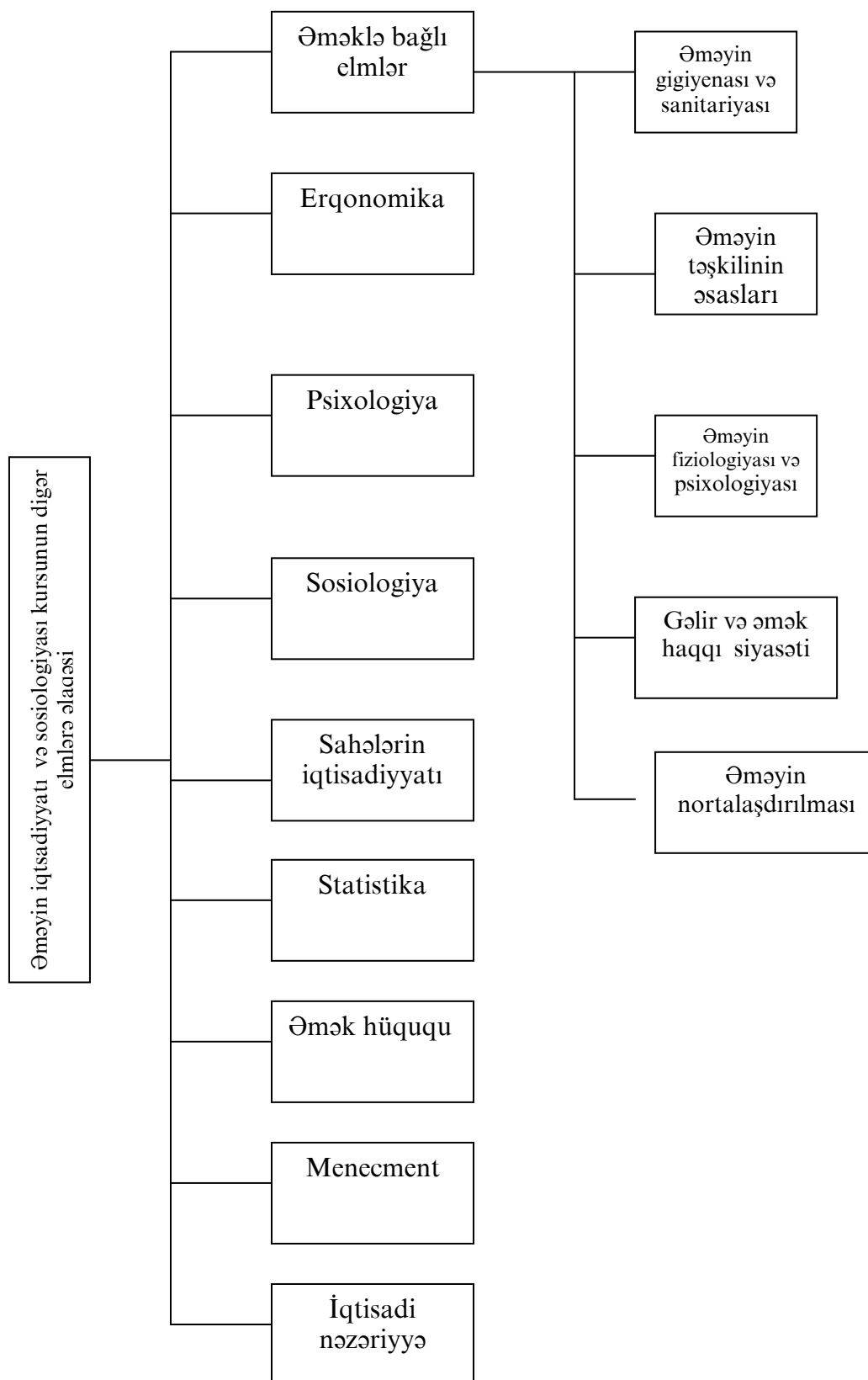
- əməyə münasibət, əmək kollektivlərinin sosial təşkili və əmək davranışına təsir edən obyektiv və subyektiv amilləri sistemli halda təhlil etməlidir;

- əmək sferasında baş verən sosial münasibətlərlə bütövlükdə cəmiyyət miqyasında meydana çıxan iqtisadi münasibətlərin və proseslərin qarşılıqlı əlaqələri aşkara çıxarmalı və təhlil etməlidir;

- formal və qeyri-formal əmək, psixoloji, təşkilati, iqtisadi və şəxsiyyətlərarası münasibətlərin məzmunu öyrənməlidir;

- əmək münasibətlərinin daxili əlaqələrini, həmin sferada təzahür edən sosial qanunların fəaliyyət mexanizmini, işçilərin sosial fəallığını artıran və ya zəiflədən amillərin təsirini öyrənmək əməyin sosiologiyasının ən başlıca vəzifələrindən biridir.

6. «Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası» kursunun digər elmlərə əlaqəsi



Mövzu 2. Əmək ehtiyatları, onların formalaşması, bölüşdürülməsi və istifadəsi, əmək potensialı

1. Demoqrafik siyasət, əhalinin təkrar istehsalı və quruluşu.
2. Əmək potensialı, iqtisadi fəal və qeyri fəal əhali.
3. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalının mahiyyəti.
4. Əmək ehtiyatları və onlardan istifadə.
5. Xalq təsərrüfatının işçi qüvvəsilə təmin olunma mənbələri və formaları.
6. Əmək ehtiyatlarının proqnozlaşdırılmasının balans üsulu.
7. Əmək ehtiyatlarının idarə edilməsi vəzifələri.
8. Əhalinin miqrasiyası.

1. Demoqrafik siyasət, əhalinin təkrar istehsalı və quruluşu

Əhali problemi mürəkkəb sosial, iqtisadi və bioloji problemlər sırasına daxildir.

Demoqrafiya əhali haqqında elmdir. Demoqrafiya – nəzəri demoqrafiya, təsviri, regional, riyazi, statistik və iqtisadi demoqrafiya istiqamətlərində ixtisaslaşmış, əhali ilə bağlı olan sosial-iqtisadi prosesləri, proqnozları əhatə edir.

Demoqrafik siyasət sosial-iqtisadi siyasətlə bağlı olsa da, onu müstəqil siyasət formasına aid etmək olar. Miqrasiya siyasəti (əhalinin təbii hərəkəti ilə bağlı siyasət), əhalinin yerləşdirilməsi, əhali sakinliyi, sağlamlığı, ölüm və doğuma təsir edən amillərə, evlənmə –boşanma, mənzil, ekoloji, təhsil, təlim – tərbiyə problemlərinə, az təminatlı çox uşaqly ailələrə, yaşly əhaliyə yardım məsələlərinə yeni qaydada yanaşmağı tələb edir.

Demoqrafik siyasətin həyata keçirilməsində iqtisadi, mənəvi, inzibati – hüquqi aktların, mexanizmlərin bir-birini tamamlaması vacibdir.

Əsas demoqrafik proseslər: doğum, ölüm, təbii artım.

*Doğum əmsalı – salamat doğulanların əhalinin orta sayına nisbəti kimi müəyyən olunur.

*Ölüm əmsalı - ölənlərin əhalinin orta sayına nisbətidir.

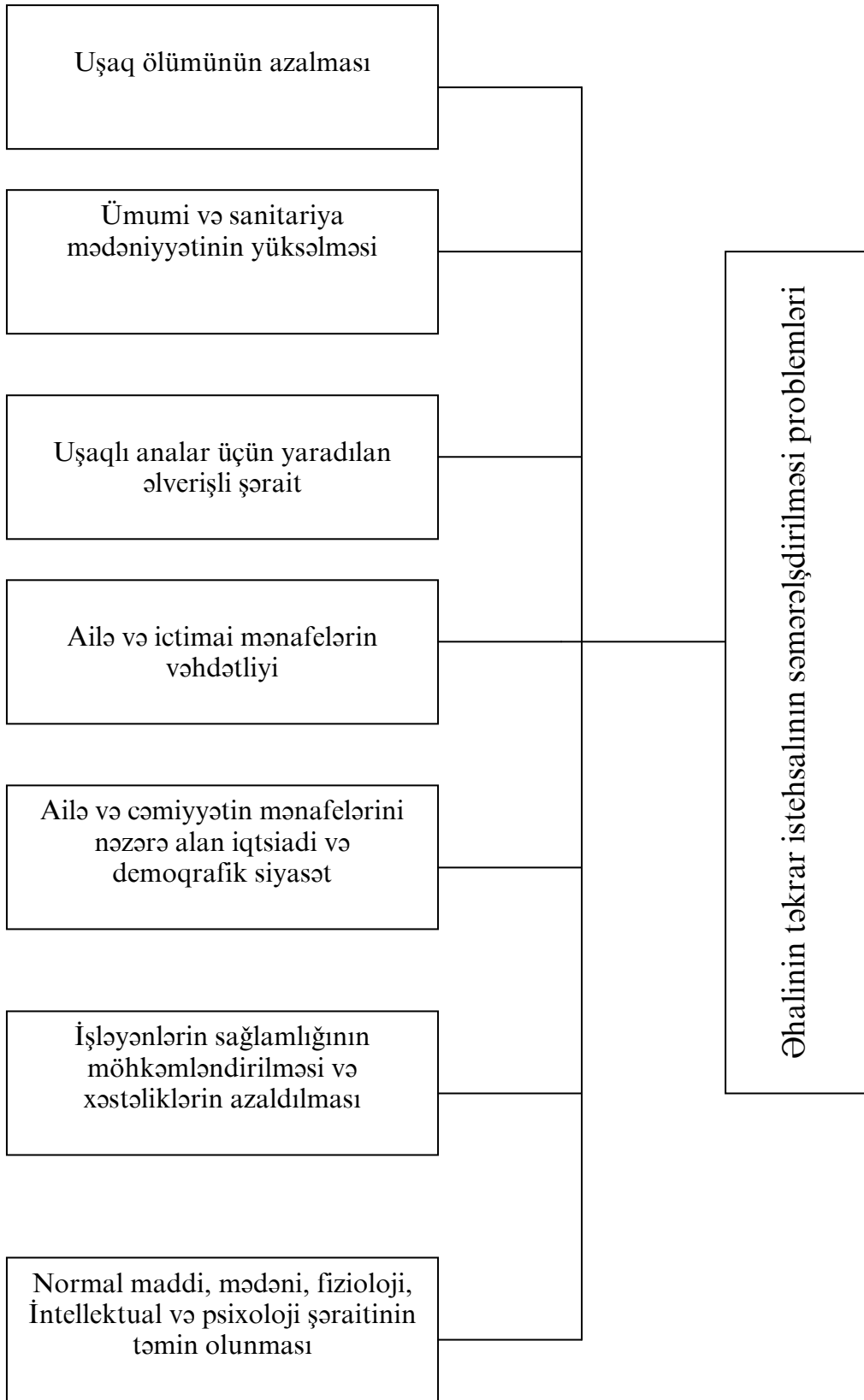
*Əhalinin təbii artım əmsalı – doğulanlarla ölənlərin fərqlinin əhalinin orta siyahı sayına nisbəti qaydasında müəyyən olunur.

*Demoqrafik proseslərə təsir göstərir:

- doğum hallarının miqdarı;
- kəbin kəsdirənlərin yaşı;
- qadınların ictimai vəziyyəti;
- əhali içərisində qadınların sayı;
- kənd və şəhər əhalisinin xüsusi çəkisi;
- ümumi qadınlar içərisində ev və ictimai təsərrüflərdə çalışanların xüsusi çəkisi;
- fiziki və zehni əməklə məşğul olanların xüsusi çəkisi;
- cəmiyyətin ictimai və mədəni həyatı;
- ailənin elmi və mədəni səviyyəsi;
- evlənmə səviyyəsi, abortlar, müharibələr və s.

Əhalinin təkrar istehsalı işçi qüvvəsinin təkrar istehsalının ümumi əsasını təşkil edir.

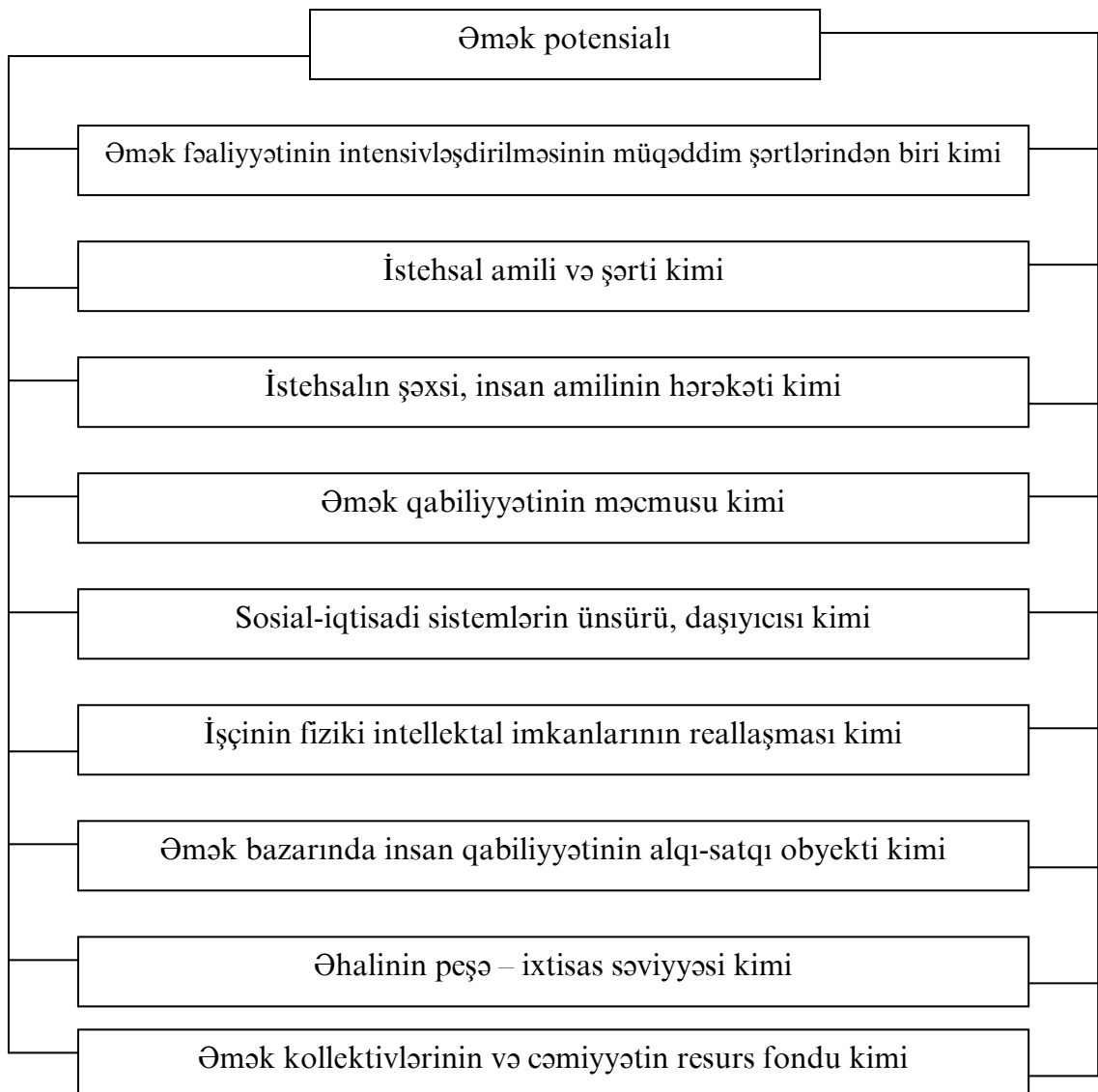
Əhalinin təkrar istehsalı tarixən bəşəriyyətin konkret inkişaf dövrlərindən, həmin dövrlərə müvafiq olan məhsuldar qüvvələrin inkişaf səviyyəsindən, dini adətlərindən, maddi həyat şəraitindən, əhalinin mədəni inkişaf səviyyəsindən, milli adət və ənənələrdən asılıdır.



2. Əmək potensialı, iqtisadi fəal və qeyri-fəal əhali

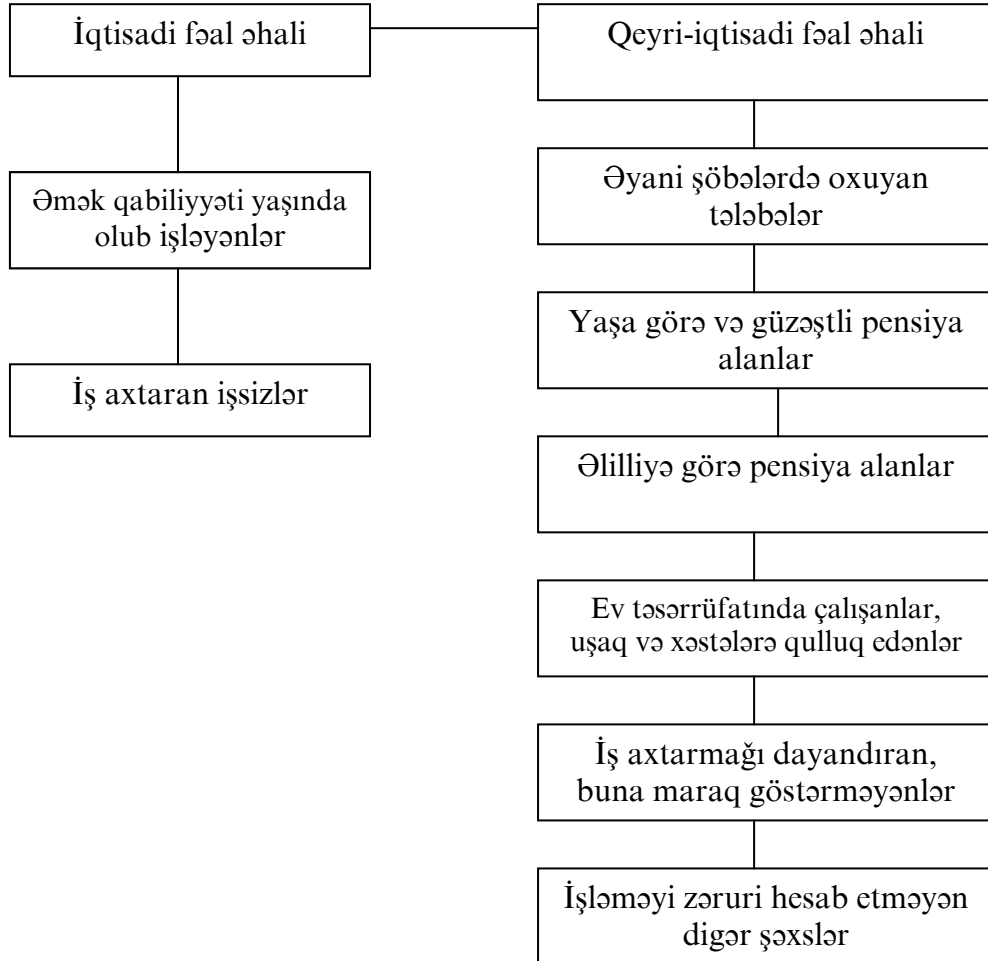
Əmək potensialı işçinin əmək fəaliyyətində iştirak etməsi imkanı ilə əlaqədardır. Bu potensial insana həm təbii, genetik qaydada verilir və həm də sonradan da əldə edilir. Belə ki, insanlar öz istedadı, təfəkkürü, psixoloji və fizioloji parametrləri, yeni fikirlər, ideyalar vermək baxımından eyni ola bilmirlər. Əmək potensialının elə komponentləri vardır ki, onlar sonradan əldə olunur, formalaşır: məsələn, təhsili, peşə-ixtisası, yaradıcı potensialı, biliyi, həyat təcrübəsi, mənəvi dəyərləri, işgüzarlığı, mütəşəkkilliyi və s.

*Əmək potensialının artmasında və reallaşdırılmasında ailə, əmək kollektivləri və dövlət mühüm rol oynayır.



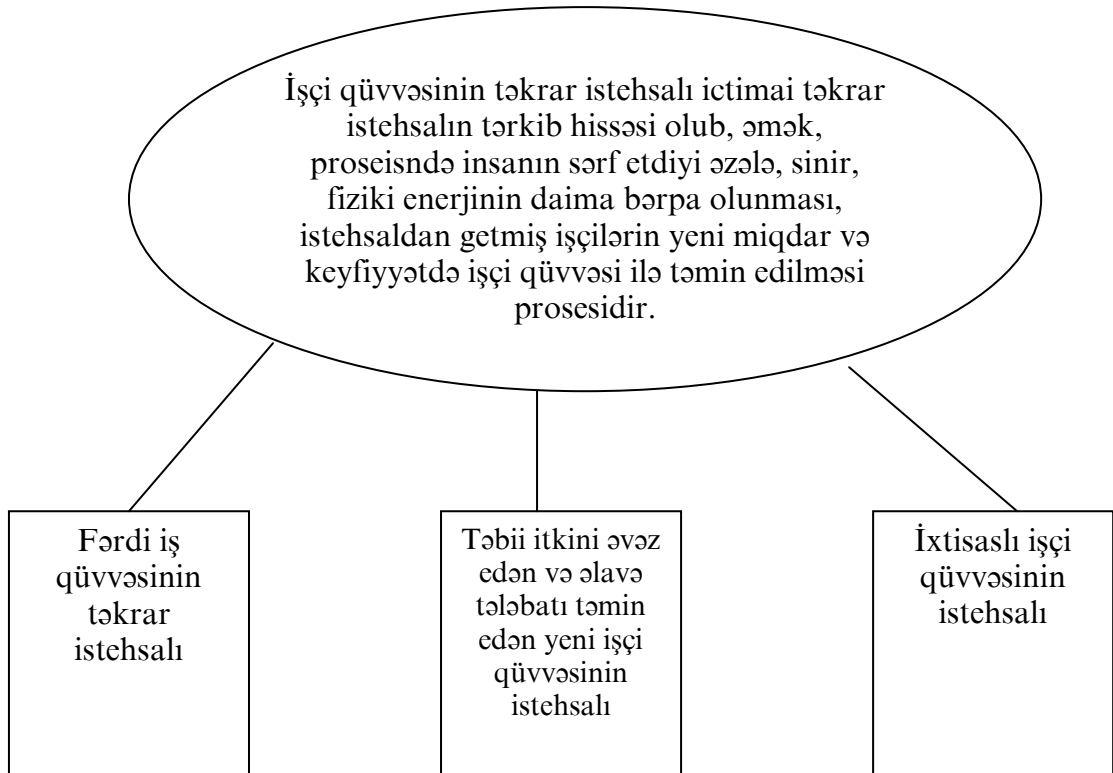
Hər hansı bir əmək fəaliyyətini icra etmək üçün öz iş qüvvəsini təklif edə bilmək imkanı olan əhali hissəsinə iqtisadi fəal əhali və yaxud işçi qüvvəsi deyilir. Bura işsizlər də daxil edilə bilər.

Qeyri-iqtisadi fəal əhaliyə isə faktiki işçi qüvvəsinə daxil olmayanlar aiddir.



3. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalının mahiyyəti.

İş qüvvəsi insanın əmək qabiliyyətidir, onun əmək prosesində istifadə etdiyi fiziki və zehni qüvvəsi, bilik, təcrübə və əmək vərdislərinin məcmusudur.



İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalının xüsusiyyətləri:

1. İşçi qüvvəsinin daşıyıcısı olan insanlar bir məhsuldar qüvvə kimi elmi-texniki biliyə malik olurlar və əmək alətlərini hərəkətə gətirirlər;
2. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində və bu nun sayəsində insan başlıca məhsuldar qüvvə olur;
3. İşçi qüvvəsinin daşıyıcısı məhsuldar qüvvələrin mühüm ünsürü olmaqla bərabər, istehsal münasibətlərinin başlıca subyektidir;
4. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalı eyni zamanda ailə münasibətlərinin, mənəvi, hüquqi və s. münasibətlərin təkrar istehsalıdır.
5. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalı müvafiq həcmdə yaşayış vasitələrinin təkrar istehsalını tələb edir.

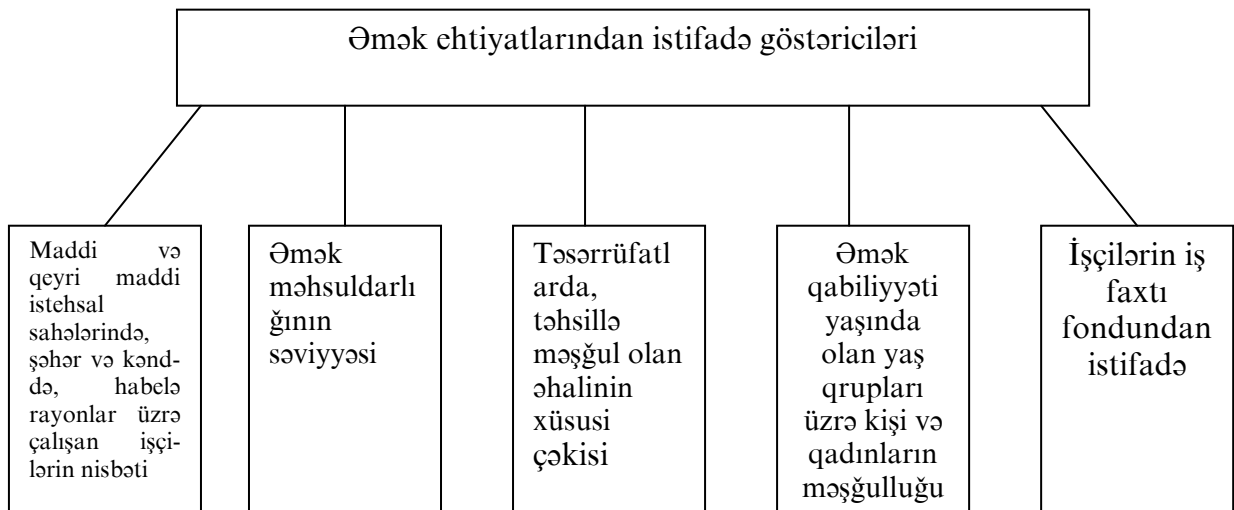
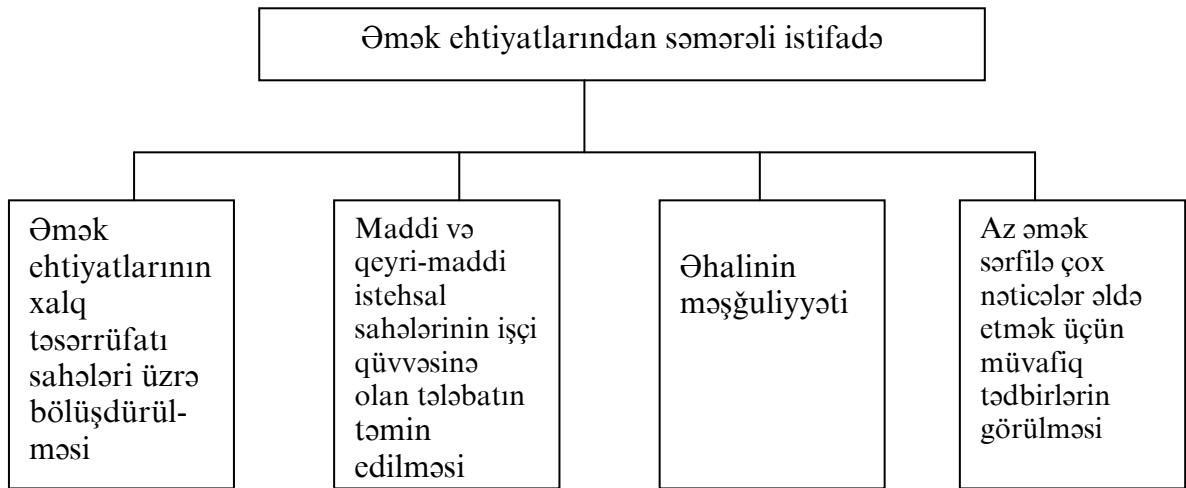
4. Əmək ehtiyatları və onlardan istifadə.

*Əmək ehtiyatlarına işləməyən I və II qrup əmək və müharibə əlilləri və güzəştli təqaüd alan və işləməyənlər çıxıldıqdan sonra bütün əmək qabiliyyətli

yaşında olan əhali, yəni 16-62 yaşında kişilər, 16-57 yaşında qadınlar daxil edilirlər.

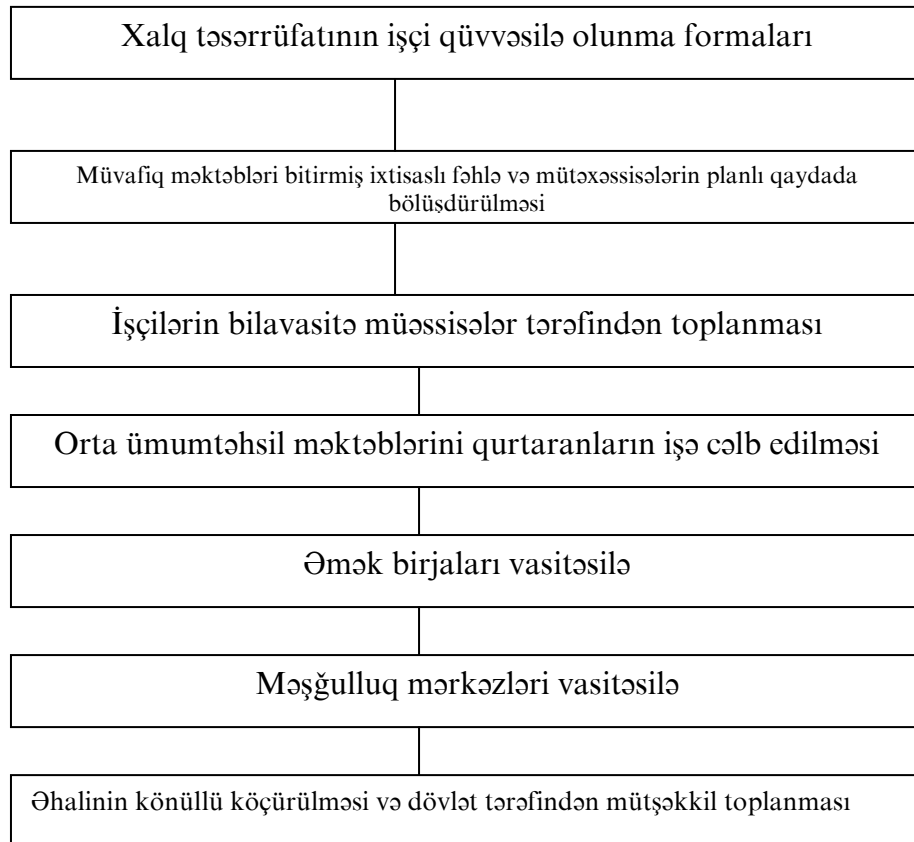
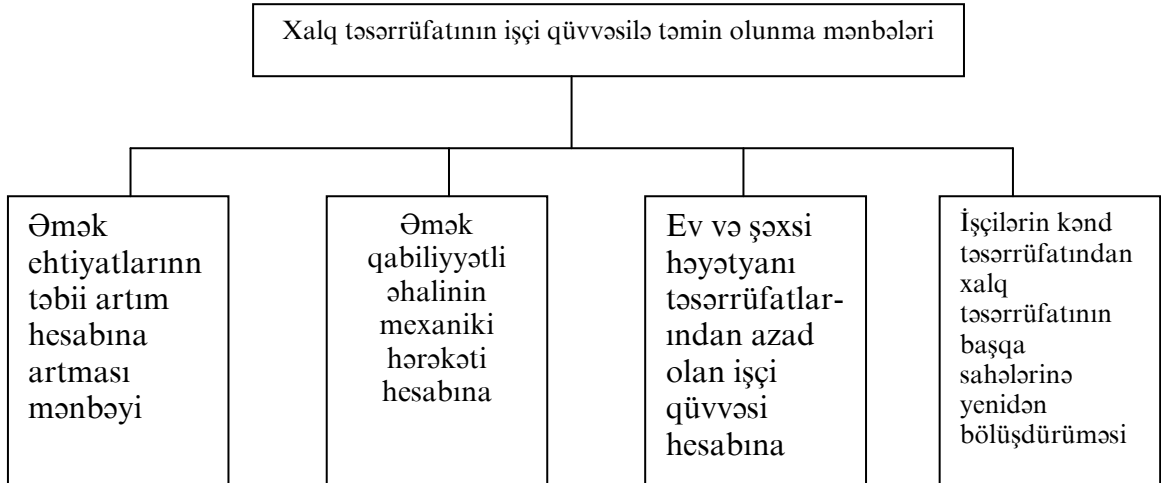
*Əmək ehtiyatlarına əmək qabiliyyəti yaşından xaric olan, lakin faktiki olaraq işləyən şəxslər də, yəni 62 yaşdan yuxarı olan kişilər, 57 yaşdan yuxarı olan qadınlar və 16 yaşdan az olan yeniyetmələr daxil edilirlər.

*Əmək ehtiyatlarının əsas hissəsini əmək qabiliyyətli yaşında olan əhali təşkil edir. Əhalinin minimum (16 yaş) və maksimum (təqaüd yaşı) əmək qabiliyyəti həddi fizioloji və ictimai –iqtisadi amillərlə müəyyən edilir. Ona görə də əhalinin təqaüd yaş dövrü ümumi halda və konkret iş sahələri üçün ayrılıqda müəyyənləşdirilir.

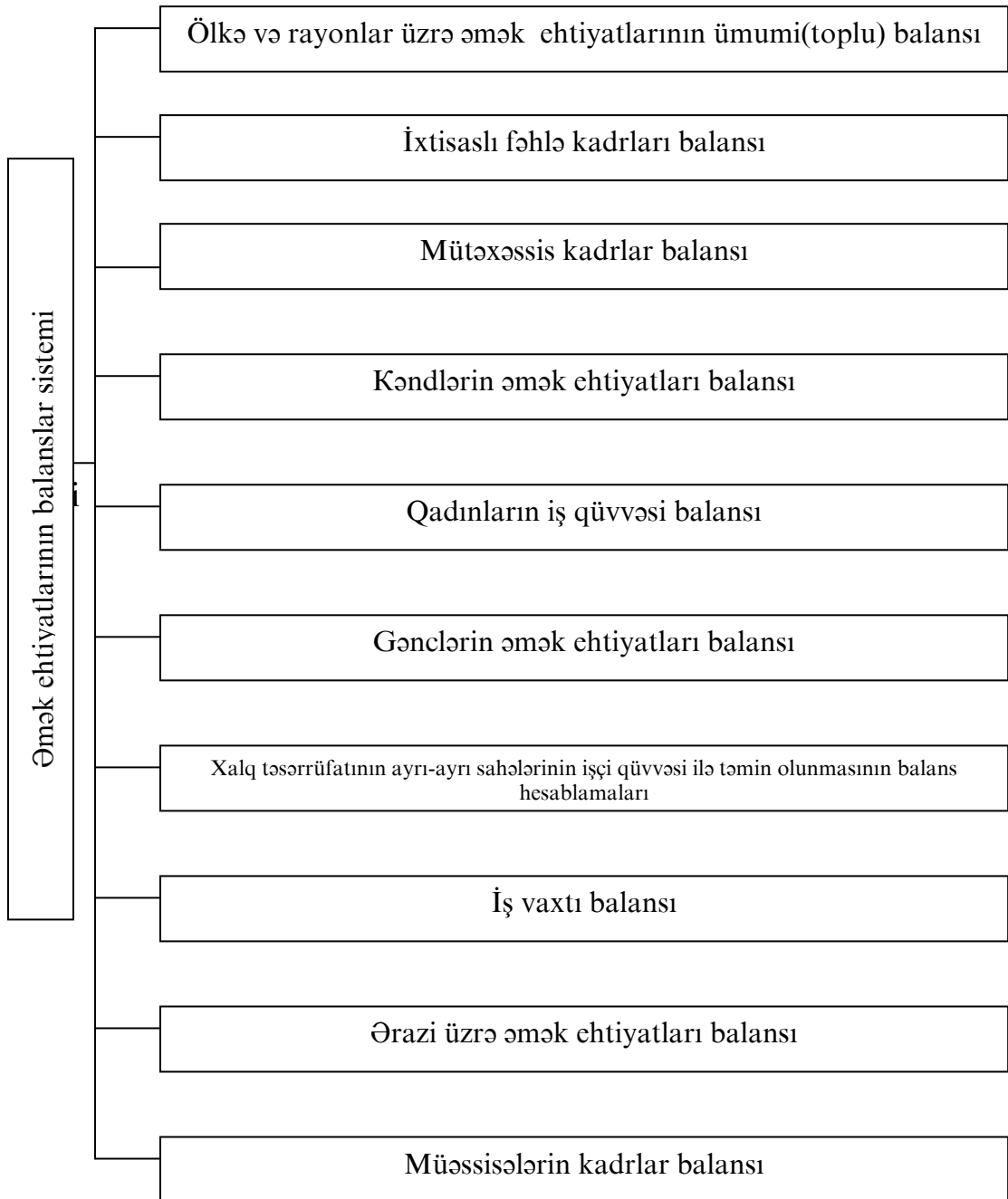


5. Xalq təsərrüfatının işçi qüvvəsilə təmin olunma mənbələri və formaları

Maddi və qeyri - maddi istehsal sahələrinin işçi qüvvəsi ilə təmin olunması mənbələrinin müəyyən olunması təsərrüfat və mədəni quruculuğun mühüm məsələlərindəndir. Xalq təsərrüfatı sahələrinin işçi qüvvəsilə təmin olunmasını ümumi əsasını, yaxud mənbəyini əmək qabiliyyətli əhali təşkil edir.



6. Əmək ehtiyatlarının proqnozlaşdırılmasının balans üsulu



İş qüvvəsinin təkrar istehsalının aşağıdakı nisbət növləri müxtəlif əmək ehtiyatları balansları vasitəsilə öyrənilir:

1. İctimai istehsalın özündə təşəkkül tapan proporsiyalar. Bu özünü işçi qüvvəsinin miqdarı ilə istehsalın həcmi arasındakı əlaqədə göstərir;

2. Məcmu işçi qüvvəsi daxilində baş verən nisbət. Bu özünü işçilərin sahələr üzrə bölüşdürülməsində, işçi qüvvəsinin fəhlə və mütəxəssislərə, onların müəyyən peşə –ixtisas qruplarına və s. ayrılmasında təzahür etdirir.

3. Əmək qabiliyyətli əhalinin ümumi əhaliyə nisbəti. Bu əmək qabiliyyətli əhalinin ümumi miqdarını, habelə cins, yaş tərkibini və quruluşunu öyrənməklə əlaqədardır.

7. Əmək ehtiyatlarının idarə edilməsi vəzifələri

1. Əmək potensialından səmərəli istifadə olunmasında bazar və qeyri-bazar mexanizmlərinin düzgün əlaqələndirilməsi;

2. Əhalinin və işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı fazaları üçün ailə və dövlətin məsuliyyətinin eyni dərəcədə artırılması;

3. Sahə strukturu, investisiya siyasəti ilə məşğulluq strukturunun optimal əlaqələndirilməsi, iş qüvvəsinə real tələbatın proqnozlaşdırılması;

4. Cənclər və qadınların işlə təmin olunması üzrə xüsusi proqramların hazırlanması;

5. Əmək resurslarının digər resurslara nisbətən prioritet hesab olunması;

6. Əmək resurslarının ümummilli ideologiya kimi qiymətləndirilməsi;

7. Əmək resursları sferasında fəal sosial siyasətin aparılması;

8. Əmək ehtiyatları, işçi qüvvəsi sistemləri və onların yarım sistemlərinin bir-birini tamamlamasının təmin edilməsi;

9. Əmək ehtiyatlarını, demoqrafik prosesləri proqnozlaşdırmaq məqsədilə ilkin əmək ehtiyatları balanslarının tərtib edilməsi;

10. Firma və şirkətlərdə işçi heyətinin idarə edilməsində inkişaf etmiş Qərb ölkələrinin və xüsusən Yaponiyanın idarəetmə metodları və modellərindən real şərait nəzərə alınmaqla istifadə edilməsi.

8. Əhalinin miqrasiyası

Əhalinin miqrasiyası müxtəlif səbəblər üzündən yaşayış yerinin daimi və müvəqqəti dəyişilməsidir.

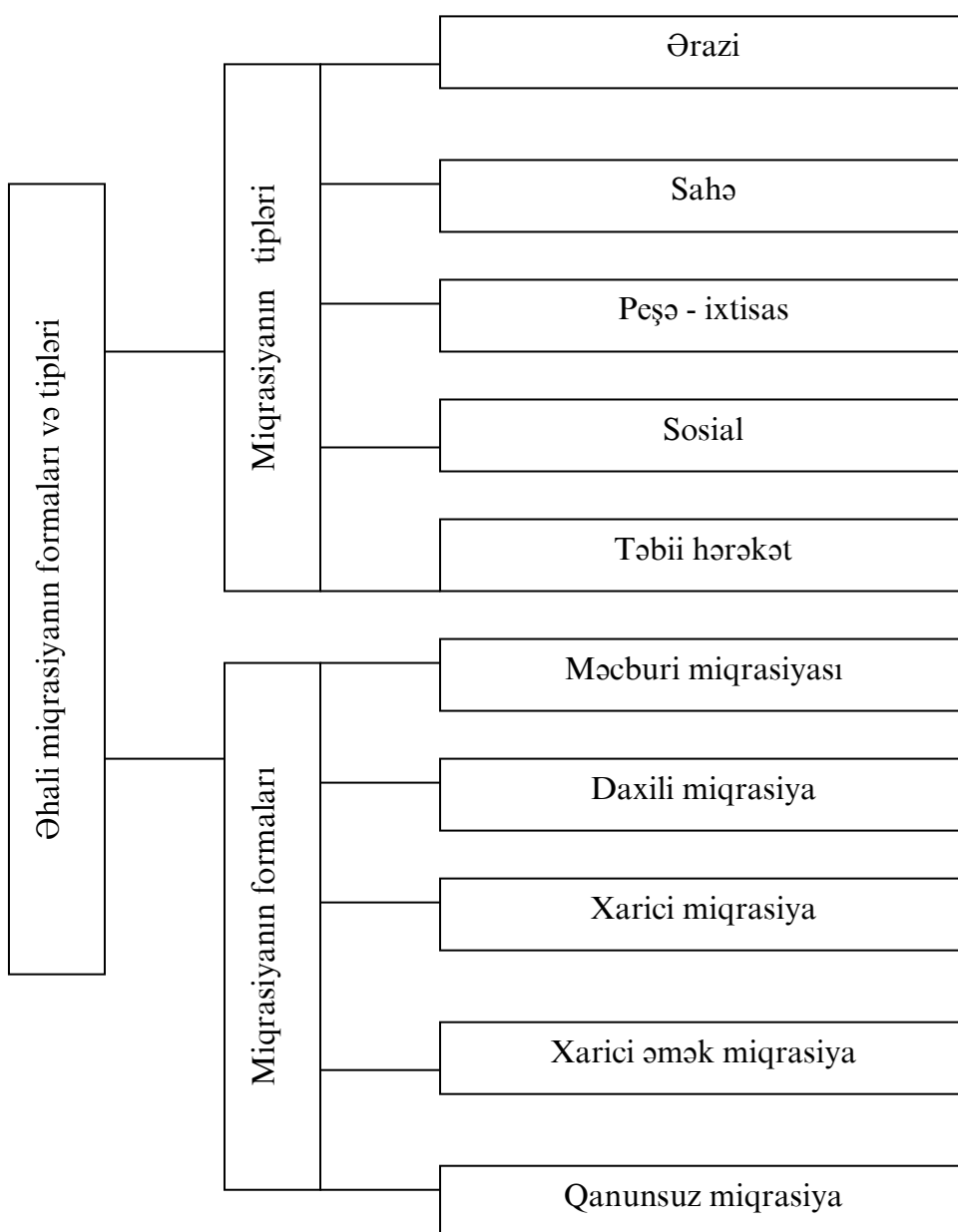
*Miqrant – köhnə yaşayış yerini yeni yaşayış yeri ilə dəyişən şəxsdir.

*İmmiqrant – yeni dövlətin ərazisinə gələnlərdir.

*Emmiqrant – ölkədən gedənlərdir.

*Əhalinin miqrasiyası əhalinin çevikliyi, hərəkəti ilə əlaqədardır. Əhalinin hərəkəti dedikdə, onun təbii artımı, məkan yerdəyişməsi və sosial yerdəyişməsidir.

*Əhalinin miqrasiyası və yerləşdirilməsi bir tərəfdən tarixi şəraitlə bağlıdır, digər tərəfdən buna demoqrafik, sosial-iqtisadi siyasət və fəvqəladə amillər təsir göstərir.



Mövzu 3. Əmək bazarı və onun tənzimlənməsi

1. Əmək bazarının mahiyyəti və xüsusiyyətləri.
2. Əmək bazarının növləri və onların segmentləşdirilməsi.
3. Əmək bazarı çevikliyi.
4. Əmək bazarı modelləri.
5. İşsizlik və onun formaları.
6. Əmək bazarının tənzimlənməsi.

Əmək bazarı olmadan nə mikro (firmadaxili), nə də makroiqtisadi problemləri həll etmək mümkün deyildir.

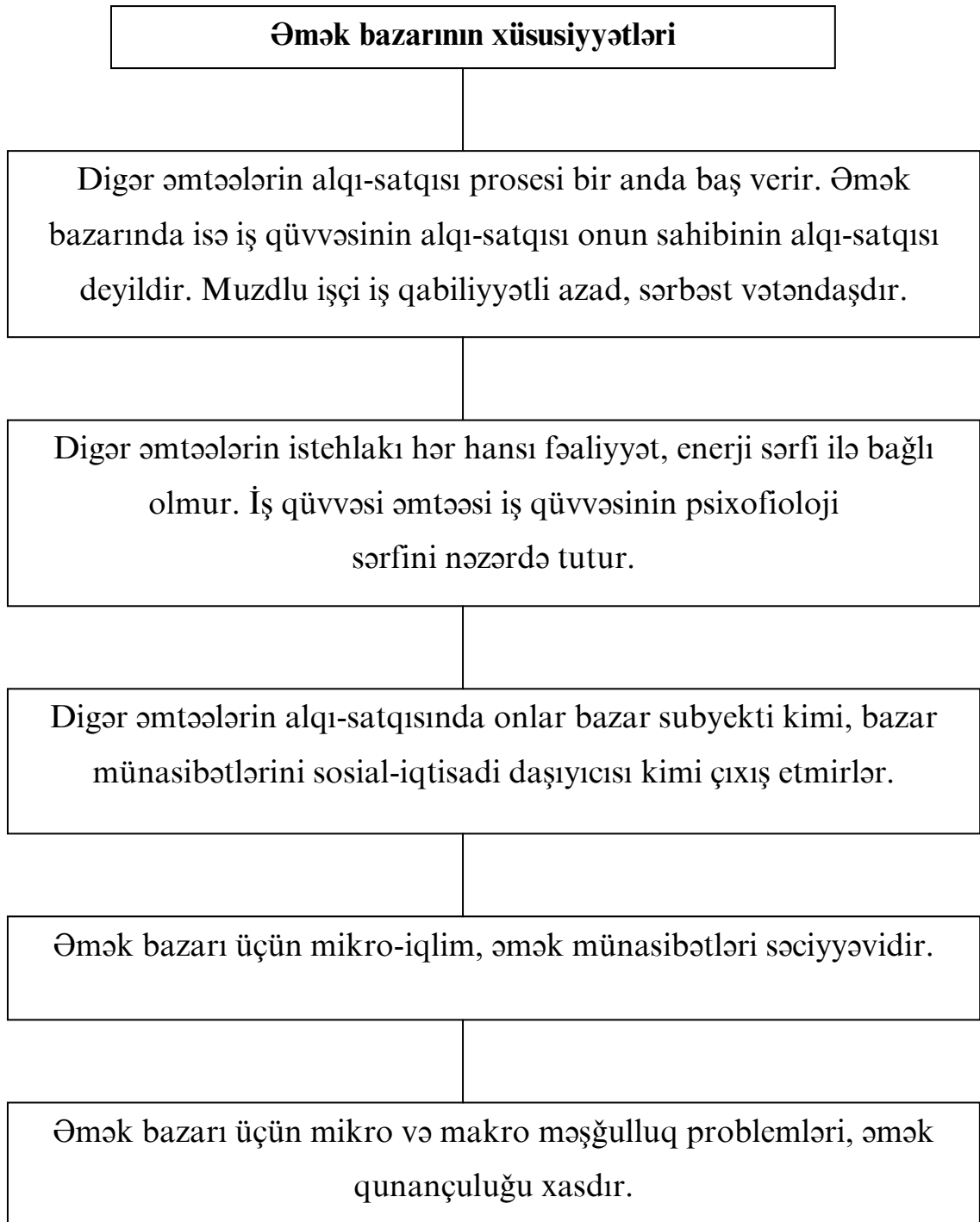
*Əmək bazarında iş qüvvəsi bu bazarın obyektini, işə qəbul edənlər, işsizlər, sərbəst işə düzələnlər isə subyektidir.

*İş qüvvəsinə olan təklifi əmək qabiliyyətli işsizlər (iş axtaranlar), tələbatı işə götürən müəyyən edir.

*Təklif və tələb əmək bazarının tutumunu müəyyənləşdirir.

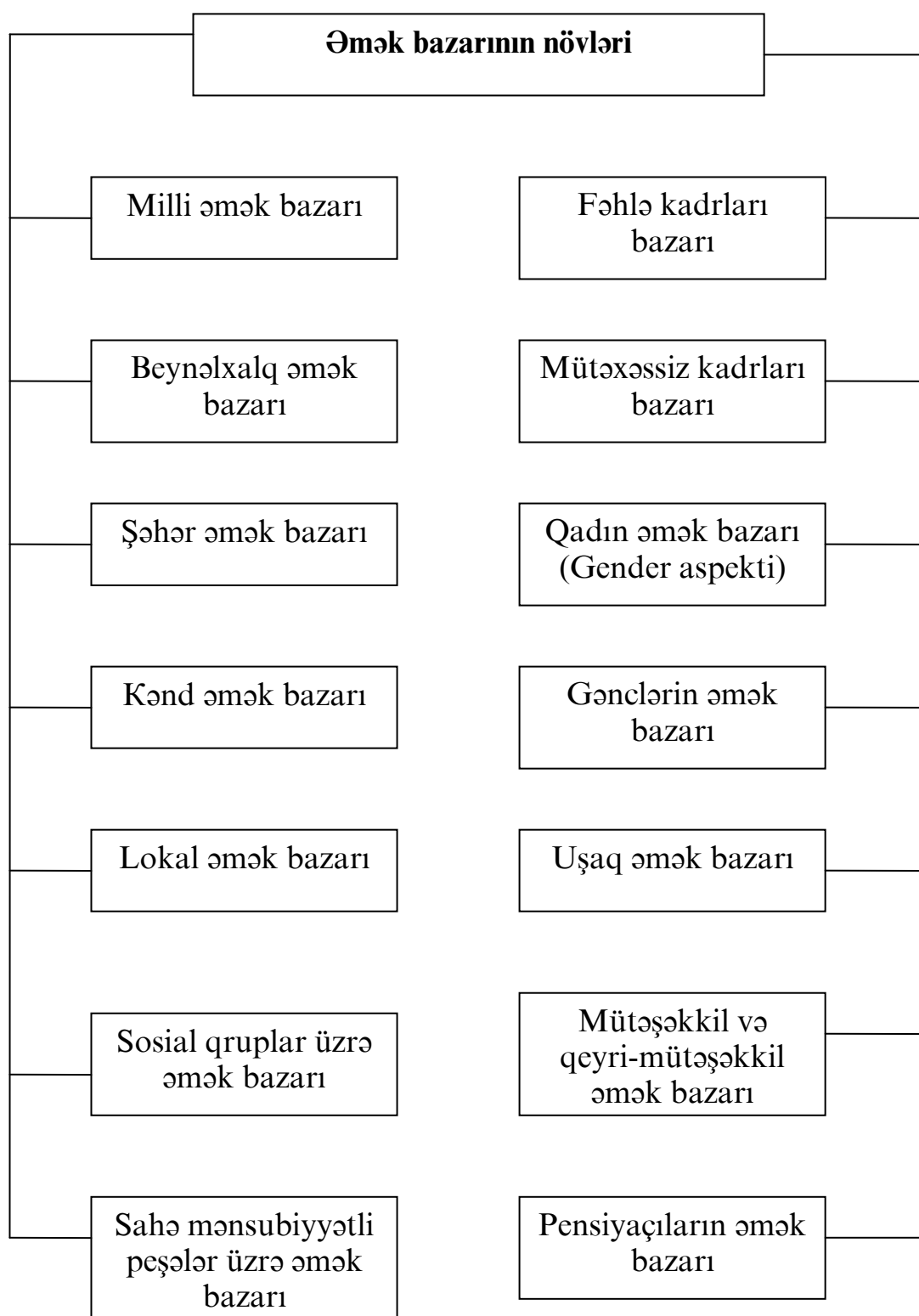
*Əgər iş qüvvəsinə tələb və təklif uyğun gəlirsə tarazlıq alınır, işsizlik çox olarsa, əmək bazarında iş qüvvəsi təklifi artır, az olarsa həmin təklif azalar. Bu üç hal əmək bazarı konyukturasını müəyyən edir.

*Əmək bazarı – azad razılaşma əsasında iş qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı sövdələşmə yeridir. Burada başlıca mexanizm işçi qüvvəsinə tələb və təklif habelə işçi qüvvəsinin dəyəri olan əmək haqqıdır.



Əmək bazarı bazar sisteminin mühüm tərkib hissəsi, strukturu olmaqla muzdlu əmək, iş qüvvəsi təklifi iş qüvvəsinin alqı-satqısı ilə bağlı olan bu sferada təzahür edən soisal, iqtisadi və hüquqi münasibətlər sistemidir.

2. Əmək bazarının növləri və onların segmentləşdirilməsi



*Əmək bazarının seqmentləşməsi dedikdə, onun ayrı-ayrı hissələrə, seqmentlərə, sektorlara ayrılmasıdır. Əmək bazarı seqmentlərinə müxtəlif baxımından yanaşmaq olar: tənzimlənən və tənzimlənməyən bazar baxımından, ilkin və ikinci əmək bazarı, işçi qüvvəsinə cins, təhsil, sağlamlıq, iş qabiliyyəti, baxımından və s.

*Əmək bazarının seqmentləşməsinin başlıca səbəbi, əməyin və istehsalın müxtəlif səviyyələrdə səmərəli olmasıdır.

Əmək bazarının strukturu, həcmi və tərkibinin öyrənilməsində kontingentlərin seqmentləşdirilməsi də vacibdir.

*Əmək bazarının komponentlərinə onun tədqiqi məqsədindən asılı olaraq aşağıdakılar daxildir:

1. Əmək bazarının subyektləri (muzdlu işçi kateqoriyaları, həmkarlar ittifaqları, iş verənlər – sahibkarlar, dövlət müəssisələri);

2. Bazar mexanizmləri (iş qüvvəsinin tələb və təklifi, iş qüvvəsinin qiyməti, rəqabət);

3. İşsizlik və sosial yardım;

4. Bazar infrastrukturunu (əmək birjalari, məşğulluq xidmətləri, kadr hazırlığı və peşə meyli üzrə mərkəz və s.).

3. Əmək bazarı çevikliyi

Çeviklik nəinki əmək bazarına, əməyin özünə də xas olan bir haldır. Əmək bazarının çevikliyi elmi-texniki tərəqqi, iqtisadi proseslərdəki dəyişikliklər, ümumiyyətlə hər hansı bir dəyişikliklər və təsir etmə ilə bağlıdır.

Bu, birinci növbədə bazar subyektlərinin iqtisadi davranışında, sosial-iqtisadi, istehsal amillərinin əlaqələndirilməsində, amillərlə bağlı yaranan və yaranacaq gəlirlərin əldə edilməsi sistemində, bazar parametrlərinin dəyişilməsində özünü göstərir.

Əmək bazarının çevikliyi problemi işçi qüvvəsinin dəyişilən şəraitə, yəni yeni şəraitə uyğunlaşması qabiliyyətidir. İşçi qüvvəsinin uyğunlaşması əmək bazarının çevikliyinə bir hissəsidir.

Çünki əmək bazarının çevikliyi əmək haqqı sisteminin, mizdlə işləmə şərtlərinin, həyat tərzinin, əməyin təşkili metodlarının və s. çevikliyinə də əhatə edir.

İşçi qüvvəsinin çevikliyi onun məşğulluğunun çevikliyidir, funksional çevikliyidir, mobilliyidir.

4. Əmək bazarı modelləri

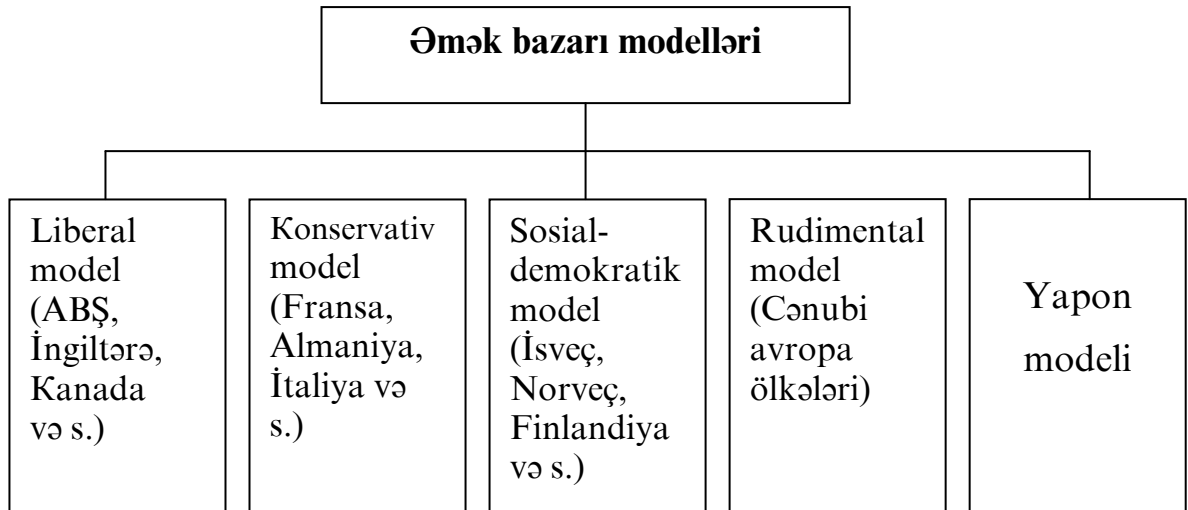
Əmək bazarı və onun modelləri bir tərəfdən sosial-iqtisadi sistemlərin tipləri, xarakteri, digər tərəfdən isə hər ölkənin iqtisadi potensialı, tarixi ənənəsi, mentaliteti, sivilizasiyanın səviyyəsi ilə müəyyən edilir.

Hər bir modelin formalaşmasının öz xüsusiyyətləri, tarixi şərtləri və məzmunu vardır. Sosial qaydanın yaradılmasına, səmərəli sosial kontrakt (subyektlərarası) xidmət edən model ən yaxşı hesab edilməlidir. İctimai seçim nəzəriyyəsinə görə bir qayda olaraq sosial kontraktlar konstitusiyalı müqavilə kimi qiymətləndirilir və onun üç tipi müəyyən edilir:

1. Liberal tipli kontrakt (ABŞ)
2. Sosial- korporativ kontrakt (Avropa)
3. Korporativ – paterialist kontrakt (Yaponiya)

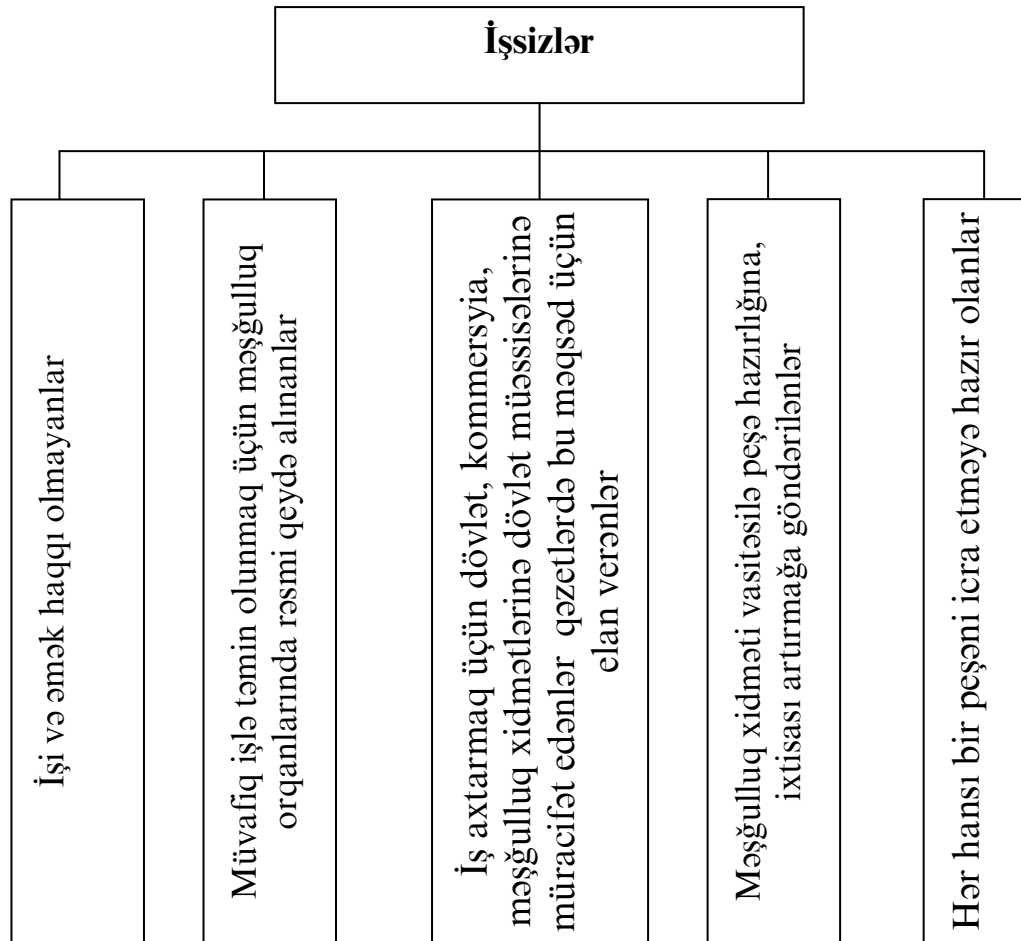
Birincidə sırf bazar razılaşmaları, ikincidə ümumi milli konsensium, vətəndaşlıq razılaşmaları dövlətin sosial funksiyasının fəallığı, üçüncüdə bazar, vətəndaş və ənənəvi razılaşmaları, qrup mənafeləri, maksimum gəlirdən könüllü imtina halları üstünlük təşkil edir.

Əmək bazarının modelləri əhatə dairəsinə, konseptual məzmununa görə makroiqtisadi səciyyə daşıyır.



5. İşsizlik və onun formaları

- İşsizlik həm makro və həm də mikro səviyyəli proseslərin deformasiya olunması nəticəsidir. Əsas səbəb tələb və təklifin bir-birinə uyğun gəlməməsidir.
- İşsizlik aşağıdakı problemlərlə bağlıdır: işsizlik statusu; işsizliyin səviyyəsi; bu səviyyəyə təsir edən amillər; əmək bazarı konyukturası; işsizlərin hərəkəti; işsizlik müddəti; işsizliyin tiplərinin bir-birilə əlaqəsi və s.
- BƏT-nin müddəasına görə işsizlərə hal-hazırda işləməyən, iş axtaran, işə girməyə hazır olan, alacağı əmək haqqından başqa gəliri olmayanlar daxildir.



İşsizliyin öyrənilməsi istiqamətləri:

1. Regionlar üzrə işsizlik səviyyəsi;
2. İşsizliyin müddətə, vaxta görə öyrənilməsi;
3. İşsizliyi sosial struktur – yaş, cins, təhsil səviyyəsinə görə öyrənilməsi, qruplaşdırılması.

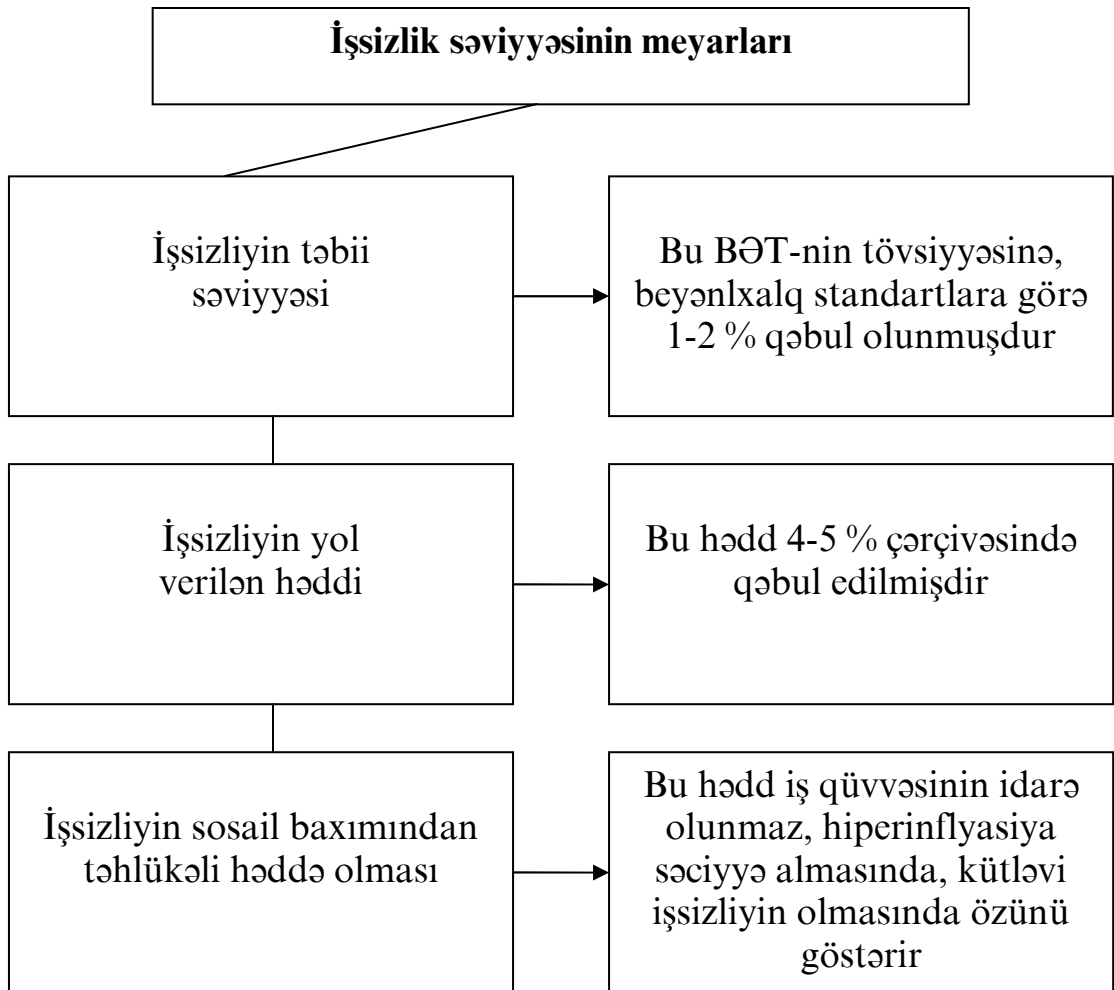
İşsizliyin formaları:

- a) Friksion işsizlik – iş yerinin dəyişilməsi, işçinin bir iş yerindən digər iş yerinə keçməsi ilə əlaqədar məşğulluğunun müvəqqəti dayandırılmasıdır;
- b) Struktur işsizlik – maddi və qeyri-maddi istehsal sahələrində müəyyən səbəblərdən bəzi işçi kateqoriyalarına tələbatın olmaması ilə bağlıdır;
- c) İnstitusional işsizlik – boş iş yerləri barədə düzgün informasiya verilməməsi nəticəsində yaranır.

d) Təbii işsizlik – ideal səviyyəyə uyğun gələn işsizlikdir. Bu iqtisadi sabitlik yaratmalı və iqtisadi artımı təmin etməlidir.

e) Tsiklik işsizlik – istehsal durğunluğu zamanı yaranır. İşçi qüvvəsinə tələbat olmur.

f) Natamam işsizlik (qismən məşğulluq) – işçilərə olan tələb müvəqqəti olaraq azalır, işləyənlər tam iş günü işləmirlər.



İşsizliyin səviyyəsi işsizlərin sayının iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayına nisbəti kimi müəyyən edilir:

$$I_s = \frac{I_{f\partial} - M_s}{I_{f\partial}} \times 100$$

Burada: I_s - işsizliyin səviyyəsi;

$I_{f\partial}$ - iqtisadi fəal əhalinin sayı;

M_s - məşğul olanların sayı.

Əmək bazarının tənzimlənməsi

Əmək bazarının tənzimlənməsi birinci növbədə tənzimləmə strategiyasının seçilməsini, iqtisadiyyatın strukturunun yenidən qurulmasının stimullaşdırılmasını, azad olan işçi qüvvəsinin yenidən bölüşdürülməsini, işsizlərin qısa müddətdə işlə təmin olunmasını, çevik əmək bazarının formalaşdırılmasını və sosial müdafiəni nəzərdə tutur.

Tənzimlənmə aşağıdakı istiqamətlərdə həyata keçirilir:

- Tənzimlənmənin obyektı;
- Təsirin istiqaməti (tələb və təklifi artıran tədbirlər);
- Təsir formalarına görə (müstəqim – hüquqi tənzimləmə, əmək qanunçuluğu, kollektiv müqavilə; qeyri-müstəqim – maliyyə, monetar, fiskal siyasət);
- Maliyyə mənbələrinə görə (dövlət büdcəsi, büdcədən kənar vəsait, məşğulluq fondunun vəsaiti, kommərşiya təşkilatının vəsaiti);
- Təsiretmə səviyyəsinə görə (ümumi dövlət, regional, sahə, firmadaxili);
- Təsiretmənin xarakterinə görə (şirikləndirici, məhdudedic, qadağanedic və s.);

- Məzmununa görə (iş yerlərinin yaradılması, onun investisiyalaşması, pensiya məsələsi və s.);

- Təsiretmə tipinə görə (fəal iş qüvvəsi təklifi, təklif və tələbin stimullaşdırılması, məşğulluq proqramı, regionlara kömək tədbirləri, işə düzəltməyə köməklik, işləməyənlərə sosial yardım və s.).

Mövzu 4: Əmək məhsuldarlığı, onun amilləri və ehtiyatları

1. Bazar sistemi və əmək məhsuldarlığı.
2. Əmək məhsuldarlığının mahiyyəti və əhəmiyyəti.
3. Əmək məhsuldarlığının formaları.
4. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları.
5. Əmək məhsuldarlığı, əməyin məhsuldar qüvvəsi və əmək intensivliyi arasında qarşılıqlı əlaqə.
6. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri və onların təsnifatı
- 4.7. Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları və onların təsnifatı.

1. Bazar sistemi və əmək məhsuldarlığı

Bazar münasibətləri şəraitində əmək məhsuldarlığı problemi daha da aktuallaşır. Lakin müasir dövrdə əməyin səmərəliliyi məsələlərinə lazımi dərəcədə əhəmiyyət verilməməsi ayrı-ayrı firma və şirkətlərin, sahələrin iqtisadi vəziyyətinə pis təsir göstərmişdir.

Sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə əməyin səmərəliliyi problemi ön planda dayanır. ABŞ, İngiltərə, Almaniya, Fransa kimi ölkələrdə ayrı-ayrı firmalar, sahələr və bütövlükdə ölkə üzrə əmək məhsuldarlığının artırılması və idarə edilməsi üzrə Proqramlar hazırlanır.

Burada korporativ strategiya, idarəetmə proqramları, korporativ planlaşdırma, elmi informasiya sistemləri əmək məhsuldarlığı ilə əlaqələndirilir.

Məhsuldarlıq üzrə ölkələrdə Milli Mərkəzlər yaradılmışdır. Həmçinin məhsuldarlıq üzrə Avrolopa Milli Mərkəzi, Asiya, Latın Amerikasası üzrə mərkəzlər fəaliyyət göstərir.

Əmək məhsuldarlığı sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə aşağıdakı istiqamətlərdə (aspektlərdə) öyrənilir.

1. Keçmiş, əşyalaşmış əməyə qənaət – məhsul vahidinə sərf edilən resurslara qənaət, fond tutumunun azalması, real səmərəlilik;
2. Sənaye siyasəti sferasında – siyasətin formalaşması, strategiyası, innovasiya, investisiya və s;
4. İnsan amilli;
5. Rəqabət – yeniliklərə həssas olma və bu əsasda məhsuldarlıqda stabil artıma nail olma;
6. İqtisadi artım və səmərəli məşğulluq;
7. Əməyin təşkili – əməyin təşkili ünsürləri və istiqamətlərinin optimal əlaqələndirilməsi.

2. Əmək məhsuldarlığının mahiyyəti və əhəmiyyəti

Əmək məhsuldarlığı insanın, məqsəduyğun fəaliyyətinin göstəricisidir, başqa cür desək əmək məhsuldarlığı – əmək sərfinin səmərəlilik dərəcəsidir. İnsanın məqsəduyğun fəaliyyətinin səviyyəsi və yaxud nəticəsi vaxt vahidi ərzində yaradılmış müəyyən miqdar istehlak dəyərinin miqdarında, yaxud məhsul vahidinə sərf edilmiş vaxtda ifadə olunur.

Əmək məhsuldarlığı minimum əmək sərfi ilə maksimum məhsul istehsal etməklə əlaqədardır, məhz bunun nəticəsində iqtisadi tərəqqi və geniş təkrar istehsalı prosesi baş verir.

Əmək ölçüsü iş vaxtı olduğu halda, vaxt vahidi ərzində məhsul istehsalına çəkilən həmin vaxtın miqdarı əmək məhsuldarlığının göstəricidir.

Əmək məhsuldarlığının əhəmiyyəti aşağıdakılarla səciyyələnir:

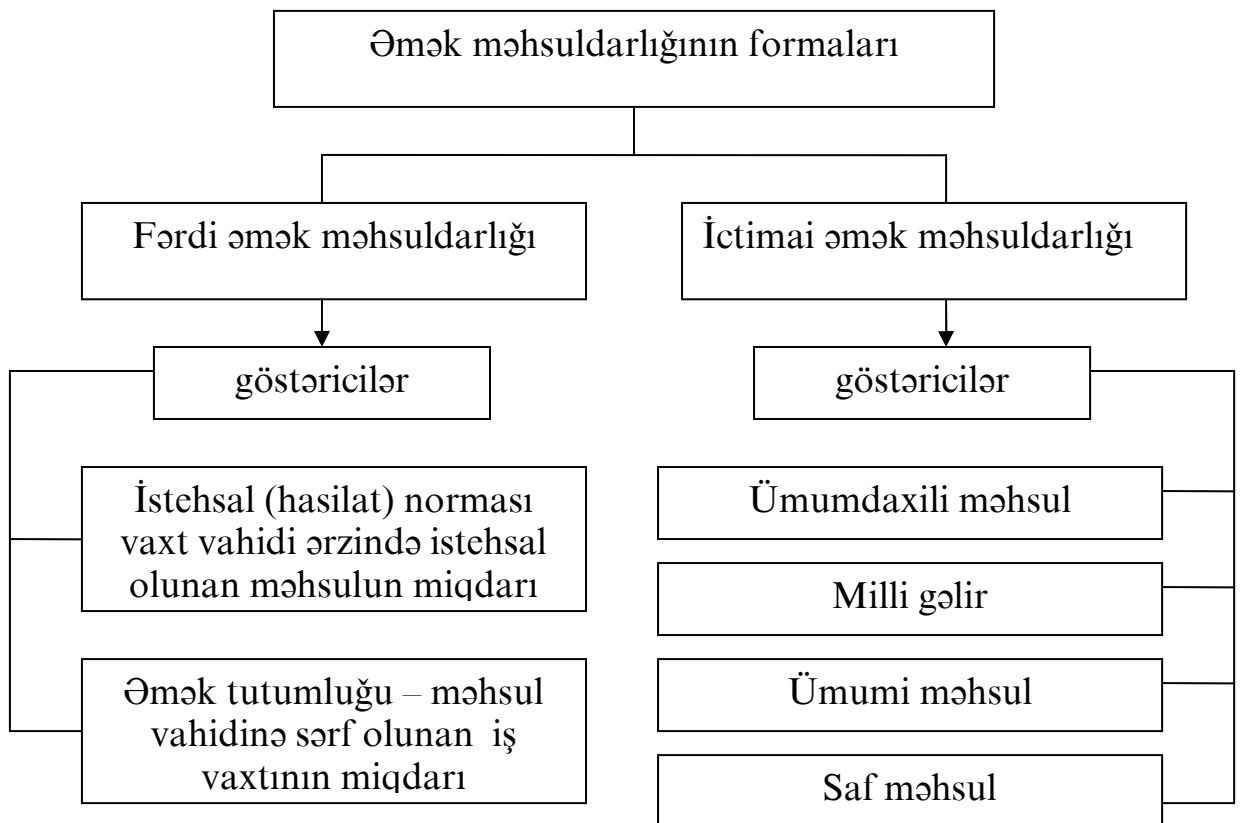
1. İctimai istehsalın artımının əsas hissəsi əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi hesabına başa gəlir;
2. Əmək məhsuldarlığı məhsulun dəyərinə və maya dəyərinə birbaşa təsir göstərir;

3. Əmək məhsuldarlığı müasir şəraitdə ölkələrin iqtisadi yarışda müvəffəqiyyətlərinin təmin edilməsində mühüm rol oynayır;

4. Əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi xalqın maddi rifah halının yaxşılaşdırılması üçün əsas şərtidir.

3. Əmək məhsuldarlığının formaları, onların göstəriciləri

Əmək məhsuldarlığının səviyyəsi onun göstəriciləri vasitəsilə müəyyən olunur.



Fərdi əmək məhsuldarlığı canlı əməyin məhsuldarlığıdır.

Hər hansı bir məmulatın əmək tutumluğu onun hazırlanmasına sərf olunan vaxtın miqdarı ilə müəyyən olunur. Bu vaxt normalaşdırılmış, faktiki, planlaşdırılmış iş vaxtları formasında ifadə oluna bilər.

Fərdi əmək məhsuldarlığı belə hesablanır:

a) vaxta görə:

$$\partial M_f = \frac{F_i}{\partial_f}$$

Burada: ∂M_f - fərdi əmək məhsuldarlığı;

F_i – səmərəli iş vaxtı fondu;

∂_f – məhsul vahidinin əmək tutumluğu.

b) istehsal olunmuş məhsula görə:

$$\partial M_f = \frac{M}{F}$$

Burada: M – hazırlanmış məhsulların miqdarı;

F – həmin məhsullara sərf olunan vaxtdır.

Müəssisə üzrə məhsulun əmək tutumluğu aşağıdakı kimi hesablanır:

$$\partial_f = \frac{\partial_{i.f.} + \partial_{i.s.} + \partial_{k.s.}}{M}$$

Burada: $\partial_{i.f.}$ - əsas istehsal fəhlələrinin əmək sərfi;

$\partial_{i.s.}$ - istehsal sexində işçi heyətinin əmək sərfi (əsas fəhlələrdən başqa)

$\partial_{k.s.}$ - köməkçi sexdə və müəssisənin xidmətedici təsərrüfatında işçi heyətinin əmək sərfi;

M – müəyyən dövrdə (ay, rüb, il) məhsul buraxılışıdır.

İctimai əmək məhsuldarlığı istehsal olunan məhsulun canlı və əşyalaşmış əməyin cəminə nisbəti kimi müəyyən edilir.

$$\partial M_i = \frac{M_g}{\partial_c + \partial_s}$$

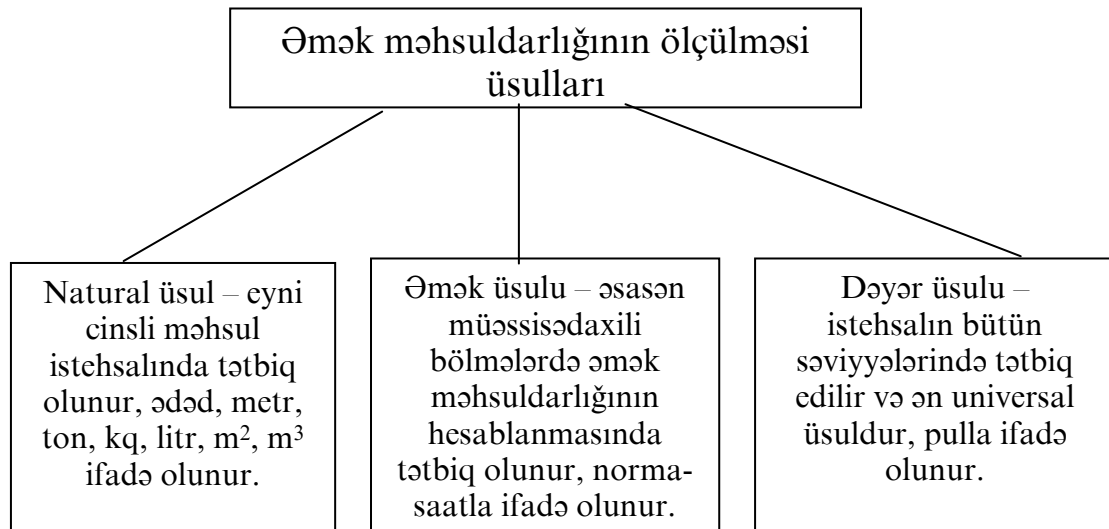
Burada ∂M_i - ictimai əmək məhsuldarlığı;

M_d – istehsal olunmuş məhsulun dəyəri;

Θ_a – əşyalaşmış əmək məsrəfləri (maddi məsrəflər);

Θ_c – canlı əmək sərfi (əmək haqqı);

4. Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsulları



Əmək məhsuldarlığının ölçülməsi üsullarının nöqsanları:

a) Natural üsul – tətbiq dairəsi məhduddur, yalnız eyni cinsli məhsullar istehsalında istifadə olunur.

b) əmək üsulu – əmək normalarının keyfiyyətindən, normativ bazanın səviyyəsindən asılıdır.

c) dəyər üsulu – pul (dəyər) ifadəsində hasilatın faktiki səviyyəsi istehsalın quruluşundan, məhsulun qiymətindən və çeşidindən asılı olur; hasilat səviyyəsinə canlı və əşyalanmış əmək üzrə xərclərin nisbəti, başqa müəssisələrlə kooperasiya əlaqələri, hazır məhsulla bitməmiş istehsal arasındakı nisbət təsir edir.

5. Əmək məhsuldarlığı, əməyin məhsuldar qüvvəsi və əmək intensivliyi arasında qarşılıqlı əlaqə

Əmək məhsuldarlığı əmək sərfi ilə istehsal olunmuş məhsulun miqdarı arasındakı istehsal və kəmiyyət əlaqələrini ifadə edir. Odur ki, əmək məhsuldarlığını yüksəltmək imkanı da artmış olur, başqa sözlə, əməyin məhsuldar qabiliyyəti yüksəlmiş olur.

«Əməyin məhsuldar qüvvəsi» əmək məhsuldarlığından fərqli olaraq nəticə deyil, istehsal prosesində əməyin bu və ya digər nəticəsini əldə etmək üçün potensial imkandır.

«Əməyin məhsuldar qüvvəsi» istehsalın obyektiv şəraiti daxilində və istehsal vasitələrinin mövcud səviyyəsində əmək məhsuldarlığının artımının potensial imkanındır. Bu da obyektiv və subyektiv amillərlə müəyyən edilir və eyni zamanda dəyişilməz əmək intensivliyi daxilində əməyin məhsuldarlığı imkanlılığını xarakterizə edir. Əmək məhsuldarlığı əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə yanaşı əməyin intensivliyindən də asılıdır.

- əməyin intensivliyi vahid vaxt ərzində sərf olunan əməklə, yəni fiziki, əsəbi və əqli enerjinin kəmiyyəti ilə müəyyən olunur.
- əmək intensivliyi ilə məhsulun maya dəyəri arasında düz mütənasiblik, əmək məhsuldarlığı ilə məhsulun maya dəyəri arasında tərs mütənasiblik mövcuddur.
- əmək intensivliyi səviyyəsinə təsir edən amillər: iş vaxtının davamı və ondan istifadə səviyyəsi, istehsalın texniki və texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsi, əməyin ödənilməsi, əməyin normalaşdırılması, əməyə münasibət.

6. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri və onların təsnifatı

- Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları onun konkret amillərinin təsiri ilə əlaqədar olduğu üçün bu amilləri və onun təsnifatını bilmək vacibdir.

- Amil dedikdə, canlı əməyə qənaət prosesinin hərəkətverici qüvvəsi, başlıca, köklü səbəbi başa düşülür.
- Şərait dedikdə, onun daxilində hər hansı fəaliyyət, proses gedir və ondan (şəraitdən) asılı olur. Amil hərəkətverici qüvvə olmaqla həmişə konkret şərait daxilində fəaliyyət göstərir.
- Əmək məhsuldarlığına təsir edən amillərin düzgün təsnifatı, onun artımının ayrı-ayrı amillər üzrə texniki-iqtisadi cəhətdən əsaslandırılmasında, planlaşdırılmasında və elmi cəhətdən öyrənilməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri

Fəaliyyət sahələrinə
(dairəsinə) görə

Xalq təsərrüfatı miqyasında fəaliyyət göstərən və bütün xalq təsərrüfatı üçün
eyni olan amillər

Sahə və sahələrarası amillər

İstehsal daxili amillər

Bilavasitə is verlərində fəaliyyət göstərən amillər

İstiqamət baxımından

Maddi-texniki amillər

İctimai-iqtisadi və təşkilati amillər

Sair amillər

Əmək məhsuldarlığının
yüksəldilməsinə
göstərdikləri təsirlərinə
görə

Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi üçün şərait yaradan amillər

Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə səbəb olan amillər

Bilavasitə əmək məhsuldarlığının səviyyəsini müəyyənləşdirən amillər

7. Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları və onların təsnifatı

- Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları dedikdə, istehsalın mövcud olan, lakin onun mövcud inkişaf imkanlarından istifadə edilməməsi dərəcəsi başa düşülür.

- Müəssisələrin və xalq təsərrüfatı sahələrinin mövcud inkişaf imkanları dedikdə isə texnika və texnologiyanın təkmilləşməsi, istehsalın və əməyin təşkilinin yaxşılaşması, əvvəllər istifadə edilməyən ehtiyatlardan istifadə olunması, müəssisələrarası və müəssisədaxili istehsal əlaqələrinin möhkəmləndirilməsi başa düşülür.

- Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları bir işçiyə düşən məhsul istehsalının artırılması və ya buraxılan məhsul vahidinə iş vaxtı sərfinin azaldılması məqsədi ilə əməyin məhsuldar qüvvəsinin real imkanından tam istifadə olunmaması başa düşülür.

- Əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə əmək məhsuldarlığının səviyyəsi arasındakı fərq onun ehtiyatlarını təşkil edir:

$$E = \Theta_{m.q.} - \Theta_{m.s.}$$

Burada: E – əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları;

$\Theta_{m.q.}$ – əməyin məhsuldar qüvvəsi;

$\Theta_{m.s.}$ – əmək məhsuldarlığının səviyyəsi.

Əmək məhsuldarlığının artırılması amilləri

Əmələgəlmə miqyasına görə

Ümumi xalq təsərrüfatı

Sahələr və sahələrarası

Sahə və rayondaxili

Müəssisə və səxdaxili

İstehsal prosesində iştirak etmə sahəsindəki fərqləndirilməyə əsaslanaraq

Əməkdən istifadə sahəsində

Əmək cisimlərindən istifadə ilə əlaqədar

Əmək alətlərindən istifadə sahəsində

Əməkdən istifadə ilə əlaqədar

Məhsul istehsalının əmək tutumluğunun aşağı salınması ehtiyatları

İş vaxtı fondu ehtiyatları

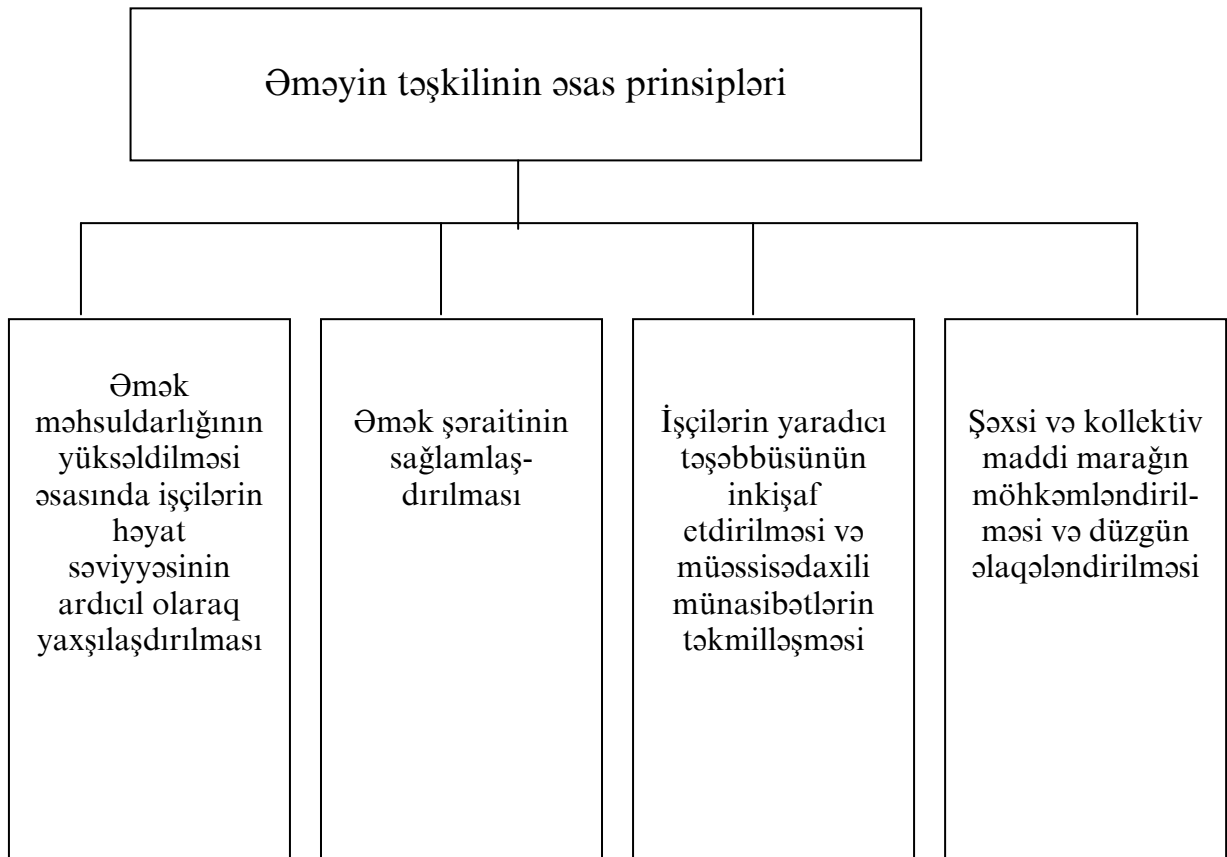
İşləyənlərin tərkibinin yaxşılaşdırılması ehtiyatları

Mövzu 5. Əməyin təşkili və əmək intizamı, onun əmək məhsuldarlığı ilə qarşılıqlı əlaqəsi

1. Əməyin təşkilinin mahiyyəti və məzmunu
2. Əməyin elmi təşkili, onun vəzifələri və istiqamətləri.
3. Müəssisələrdə əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası.
4. İş yerlərinin təşkili
5. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi və onun əmək məhsuldarlığına təsiri.

1. Əməyin təşkilinin mahiyyəti və məzmunu

- Heç bir əmək fəaliyyəti, məşğulluq forması əməyin normal təşkili olmadan lazım səmərə verə bilməz. Məhz əməyin normal təşkili sayəsində istehsal amillərinin optimal vəhdətliyi təmin edilir. Əməyin təşkili «insan-əmək alətləri-istehsal sistemləri» modeli ilə üzvi şəkildə bağlıdır.
- Müəssisədə əməyin düzgün təşkili dedikdə, iş qüvvəsindən səmərəli istifadə və az əmək sərfi ilə çox məhsul istehsal etmək vəzifəsi başa düşülür.
- Texnika və istehsalın təşkilinin təkmilləşməsinin mövcud səviyyəsində iş qüvvəsindən plana uyğun və məqsədə uyğun istifadə etməyə yönəldilmiş tədbirlər məzmununa əməyin təşkili deyilir.
- Əməyin təşkilində məqsəd – insanın əmək prosesində hərtərəfli inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmaqdan, iş vaxtı fondundan, istehsal avadanlıqlarından və maddi vəsaitlərdən səmərəli istifadə hesabına əmək-məhsuldarlığının artmasını təmin etməkdən ibarətdir.



2. Əməyin elmi təşkili, onun vəzifələri və istiqamətləri

- Əməyin elmi təşkili (ƏET) – onun adi təşkilindən fərqli olaraq ixtiyari və subyektiv qərarlarla deyil, iqtisadi, texniki, sosioloji və psixoloji cəhətdən əsaslandırılmış qərarlara istinad edərək elm və təcrübənin nəticələrinin əməyin təşkilinə tətbiqi prosesidir.
- Yeni texnika və mütərəqqi texnoloji proseslərin inkişafı kompleks mexanikləşdirmə və avtomatlaşdırmanın, kompyuterləşmənin geniş tətbiqi, habelə müəssisələrin daha da ixtisaslaşdırılması əsasında istehsalın texniki səviyyəsinin yüksəlməsi, əməyin təşkilinin elmi əsaslarla həyata keçirilməsini zəruri edir.



ƏET-nin əsas vəzifələri:

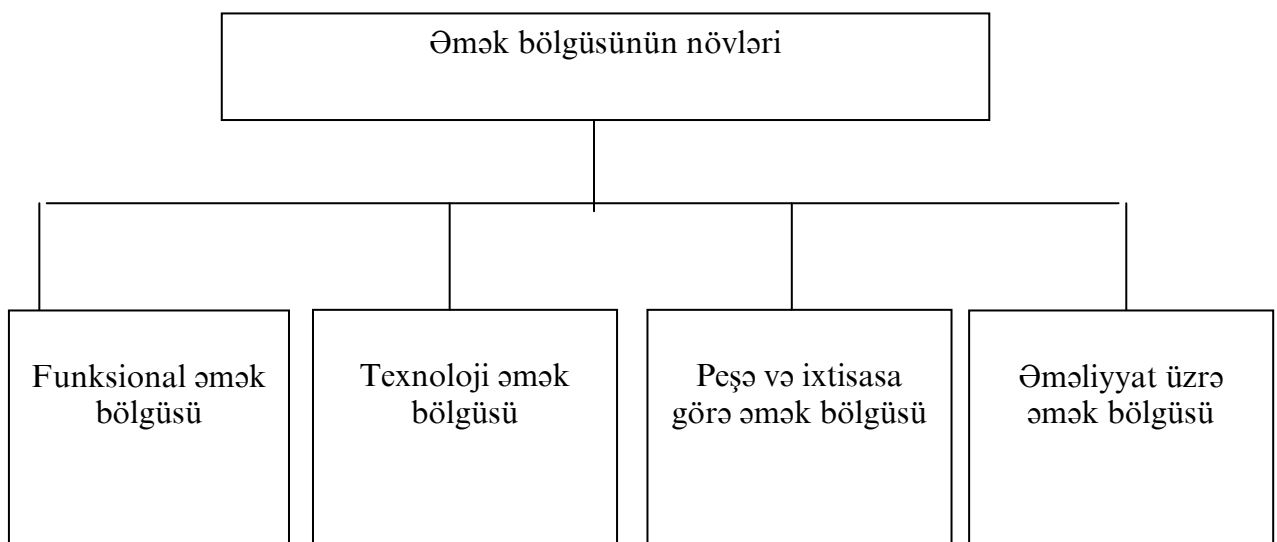
- a) iqtisadi vəzifə – bu özündə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, maddi və əmək ehtiyatlarından daha səmərəli istifadə olunmasını əks etdirir;
- b) sosioloji vəzifə – əmək prosesində insan amilinin rolunun yüksəlməsi, insanın hərtərəfli inkişafının təmin edilməsini əhatə edir;

c) psixofizioloji vəzifə – cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsinin (adamların) əmək prosesində sağlamlığının və iş qabiliyyətinin qorunmasını təmin edən daha əlverişli istehsalat şəraitinin yaradılmasına xidmət edir.

3. Müəssisələrdə əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası

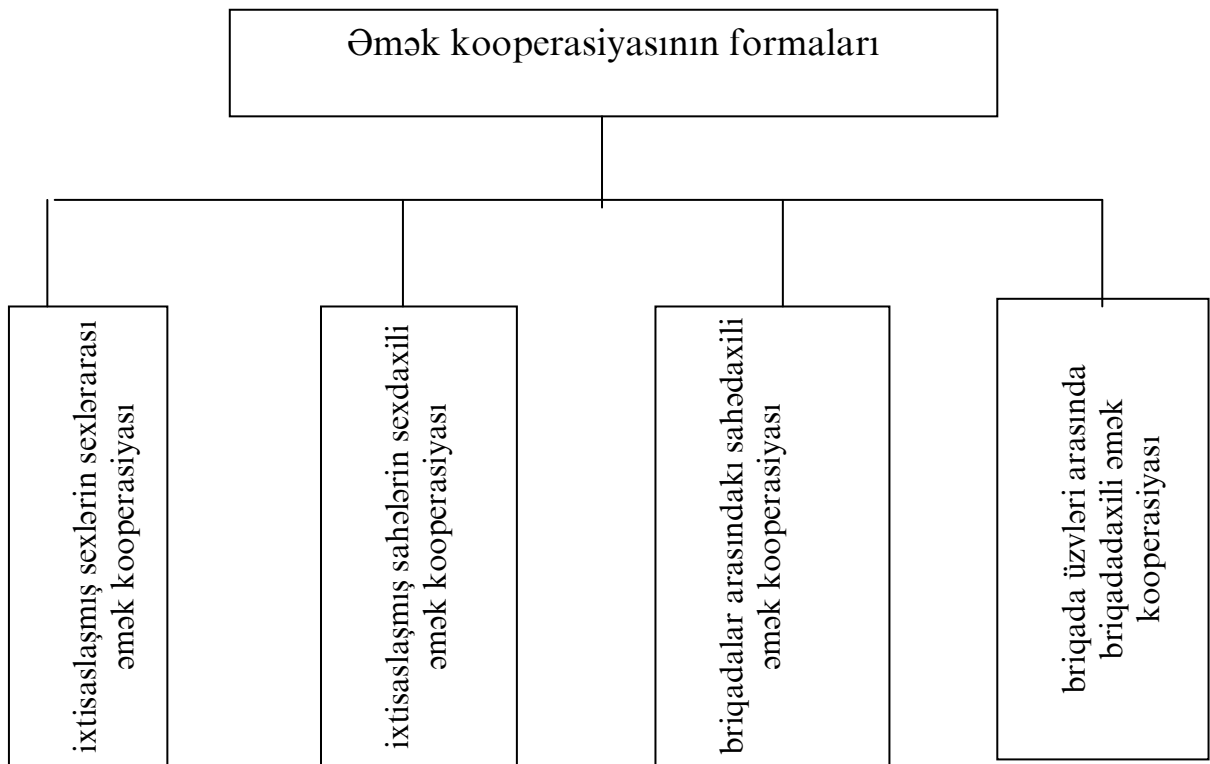
Kollektiv əmək prosesi bir-birilə zaman və məkan cəhətdən əlaqədar olan çoxlu əməliyyatların birləşməsindən əmələ gəlir. Belə ki, hər hansı məhsulun istehsalı müxtəlif sayda əməliyyatların icrasını tələb edir. Bu işlərin görülməsində müxtəlif sexlər, istehsal sahələri, briqadalar iştirak edir. Bütün bunlar işçilərin müəyyən tərzdə yerləşməsini tələb edir ki, bu da özünü əmək bölgüsü və əmək kooperasiyalarında əks etdirir.

- Müəssisələrdə əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası dedikdə, işləyənlərin fəaliyyətlərinin ixtisaslaşması və onlar arasında qarşılıqlı əlaqələrin müəyyən edilməsi başa düşülür.



- Funksional əmək bölgüsü – müəssisə kollektivinin istehsal fəaliyyətində oynadıqları rola və xidmətə görə bölünməsinə nəzərdə tutur.

- Texnoloji əmək bölgüsü – məhsul istehsalı prosesinin ayrı-ayrı fazalara, mərhələlərə ayrılmalarından ibarətdir.
- Peşə və ixtisasa görə əmək bölgüsü bu və ya digər mürəkkəbliyə malik olan işləri yerinə yetirən işçilər arasındakı əlaqəni ifadə edir.
- Əməliyyat üzrə əmək bölgüsü – istehsal prosesinin öz tərkib hissələrinə bölünməsinə və hər bir hissənin müəyyən iş yerində bir və ya bir neçə, qrup fəhlə tərəfindən yerinə yetirilməsini ifadə edir.

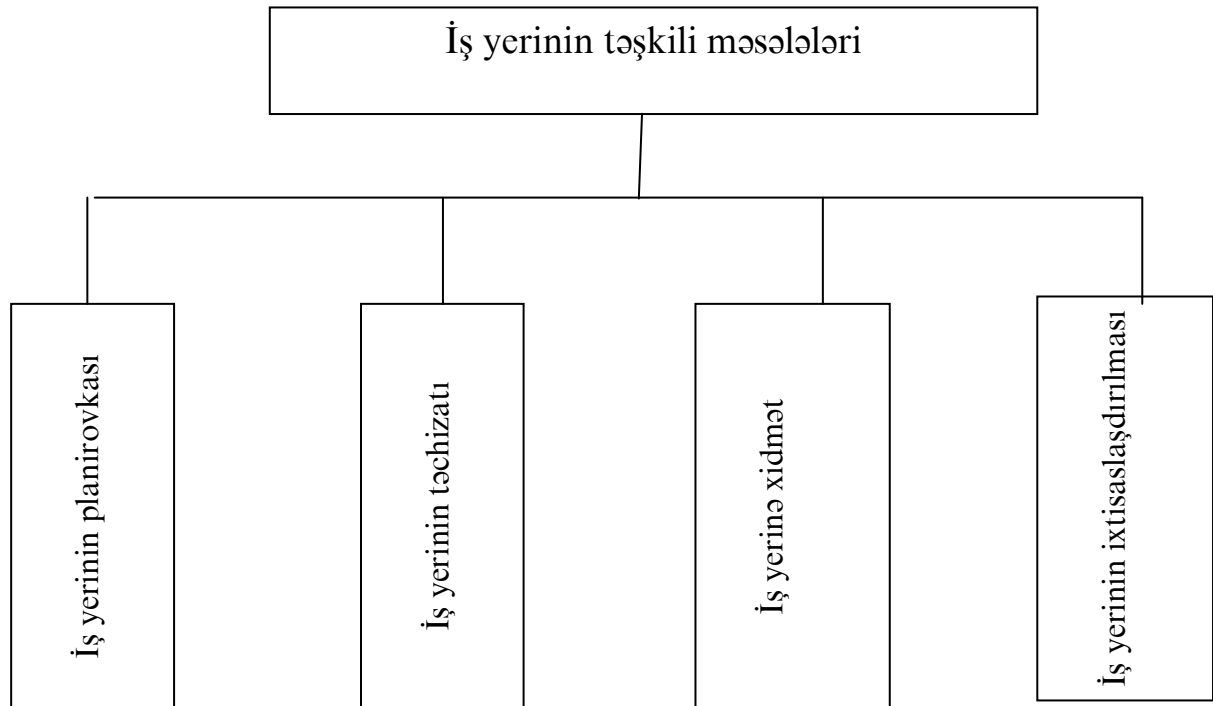


- Bir çox şəxsin eyni bir əmək prosesində və ya bir-birilə əlaqədar olan müxtəlif əmək proseslərində müntəzəm şəkildə və birgə iştirak etdiyi əmək formasına əmək kooperasiyası deyilir.

4. İş yerlərinin təşkili

- İnsanın məqsədəuyğun fəaliyyətinin hansı təşkilati formasından asılı olmayaraq bu fəaliyyət, həmişə müəyyən iş yerlərində ayrı-ayrı işçilərin əmək sərfindən ibarət olur.

- Müəyyən əməliyyatı icra etmək üçün aqrekat, dəzgah, maşın və materiallarla, alət və s. texniki vasitələr və əmək cisimləri ilə təchiz edilmiş istehsal meydançasının hüdudlanmış müəyyən hissəsinə – işçinin əmək fəaliyyəti zonasına iş yeri deyilir.



5. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi və onun əmək məhsuldarlığına təsiri

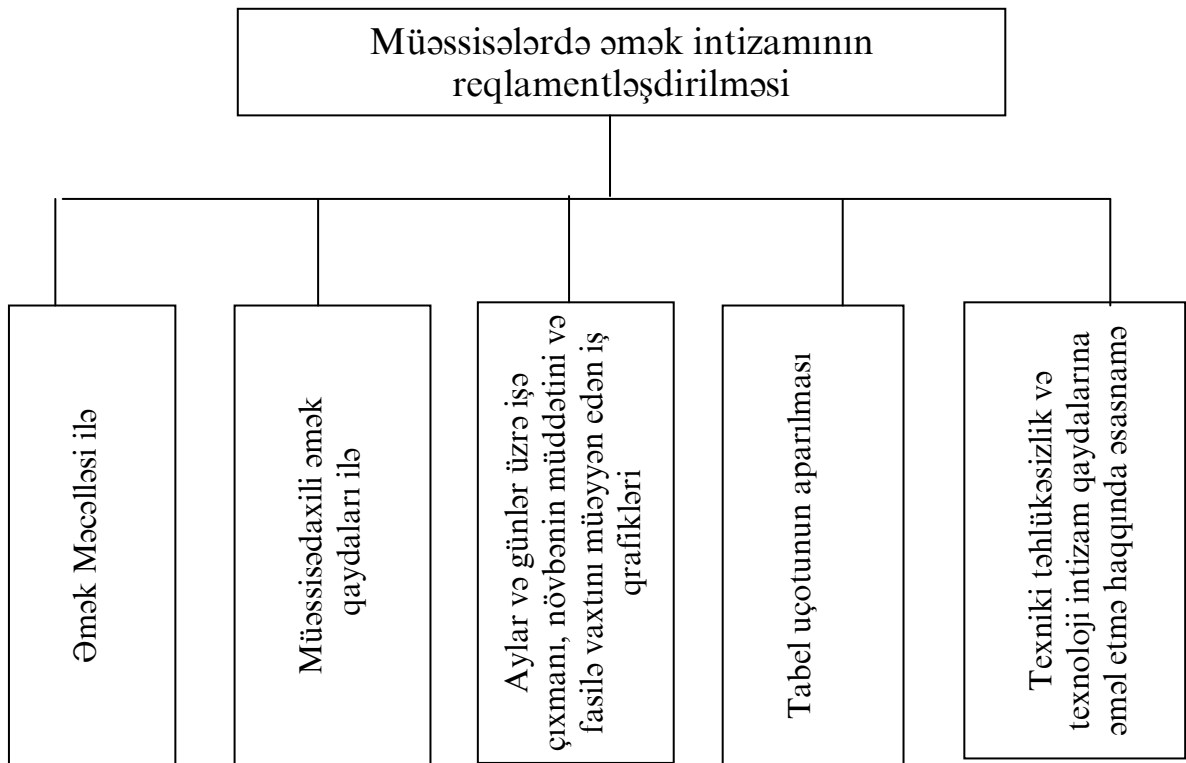
- Mütəşəkkillik və əmək intizamı iqtisadi inkişafın mühüm vasitəsidir. Kollektiv əmək şəraitində bir adamın işi, başqasının əmək fəaliyyəti üçün başlanğıc olmaqla onun əmək fəaliyyətini tamamlayır.

- Əmək intizamının möhkəmlənməsi, əməyə münasibətin yaxşılaşması və inkişafı deməkdir.

- Müasir dövrdə əmək intizamını təmin etmək dövlət orqanlarının, müxtəlif təşkilatların, yoldaşlıq məhkəmələrinin mühüm vəzifəsidir. Əmək intizamına əməl olunmasında, müəssisədə nümunəvi qayda yaradılmasında, müəssisə rəhbərliyi, sex və sahə rəisləri, usta və briqadirlərin üzərinə böyük məsuliyyət düşür.

• Əmək intizamı yüksək əmək məhsuldarlığının zəruri şərtidir. Müəssisədaxili əmək qaydalarına əməl etmək, əmək intizamını möhkəmləndirməyin, iş vaxtından səmərəli istifadə etməyin və işə gecikmənin qarşısını almağın başlıca şərtlərindən biridir.

• Müəssisələrdə əmək intizamını pozanlara qarşı aşağıdakı tədbirlər görülür: xəbərdarlıq, töhmət vermək, şiddətli töhmət, bir ildən çox olmayaraq az maaşlı işə keçirmək, işdən çıxarmaq.



• Bir tərəfdən işçilər üçün normal mədəni-məişət şəraitinin yaradılması, onların əməyinin yüngülləşdirilməsi, digər tərəfdən tərbiyələndirmə üsullarının gücləndirilməsi əmək intizamının möhkəmlənməsinə, işçi qüvvəsi axınının azalmasına müsbət təsir göstərə bilər.

Mövzu 6. Əmək haqqı və onun təşkili

1. Əmək haqqının sosial-iqtisadi mahiyyəti.
2. Nominal və real əmək haqqı.
3. Əmək haqqının təşkili prinsipləri və ünsürləri.
4. Əmək haqqının (əməyin ödənilməsinin) əsas funksiyaları.
5. Əməyin ödənilməsi fondunun planlaşdırılması.

1. Əmək haqqının sosial-iqtisadi mahiyyəti

• Sosial-əmək münasibətləri sistemində əmək haqqı mühüm yer tutur. Əmək haqqı eyni zamanda ailə təsərrüfatlarında pul yığımı, əhalinin alıcılıq qabiliyyəti, onun ümumi daxili məhsul, milli gəlir, istehsal funksiyası, dövriyyədə olan pul kütləsinin həcmi, əhalinin investisiya imkanlılığı, əhali xərclərinin strukturu, vergi ödəmə qabiliyyəti, potensialı ilə əlaqədardır.

• Əmək haqqı yalnız ilk baxışda «əməyin qiyməti» və ya «dəyəri» kimi nəzərə çarpır, həqiqətdə isə iş qüvvəsi dəyərinin pərdələnmiş forması və iş qüvvəsinin qiymətidir.

• İş qüvvəsinin əmtəə olmasının əsas müqəddim şərti onun istehlak dəyəri ilə əlaqədardır. əmək prosesi gedişində iş qüvvəsi öz dəyərindən çox dəyər yaradır.

• İş qüvvəsinin yaratdığı dəyərdən fərqli olaraq onun öz dəyəri əmək haqqında idarə olunan və onun ailəsinin yaşaması üçün lazım olan həyat vəsaitlərinin dəyəri ilə müəyyən edilir.

• İş qüvvəsi dəyərinin aşağı həddi işçinin fiziki tələbatı ilə, yəni onun gündəlik əmək qabiliyyətini saxlamaq, bərpa etmək üçün son dərəcə zəruri olan yaşayış vasitələrinin dəyəri ilə müəyyən olunur.

- İş qüvvəsi dəyərinin yuxarı həddi işçi və onun ailəsinin minimum fizioloji tələbatından başqa, konkret ictimai və tarixi şəraitdən irəli gələn tələbatla əlaqədar maddi və mənəvi vasitələrin dəyərini də öznə daxil edir.
- Əmək haqqı cəmiyyət üçün gəlirdirsə, müəssisə üçün çəkilmiş xərcdir.

2. Nominal və real əmək haqqı

• Əmək haqqının əhalinin həyat səviyyəsinə təsiri vaxtından iki növü vardır: nominal əmək haqqı və real əmək haqqı.

• İşçilərin sərf etdikləri əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə görə pul formasında, vergilər çıxıldıqdan sonra aldıkları haqq nominal əmək haqqı adlanır.

• Real əmək haqqı isə hər hansı məbləğdə olan nominal əmək haqqına alına biləcək istehlak mallarının və göstərilə biləcək xidmətlərin həcmi ilə müəyyən edilir, ona görə real əmək haqqı manatın alıcılıq qabiliyyəti ilə əlaqədardır.

• Real əmək haqqı indeksi belə müəyyən edilir:

$$\dot{I}_{r.ə.n.} = \frac{\dot{I}_{n.ə.h.}}{\dot{I}_{ə.x.q.}}$$

Burada: $\dot{I}_{r.ə.n.}$ – real əmək haqqı indeksi,

$\dot{I}_{n.ə.h.}$ – nominal əmək haqqı indeksi,

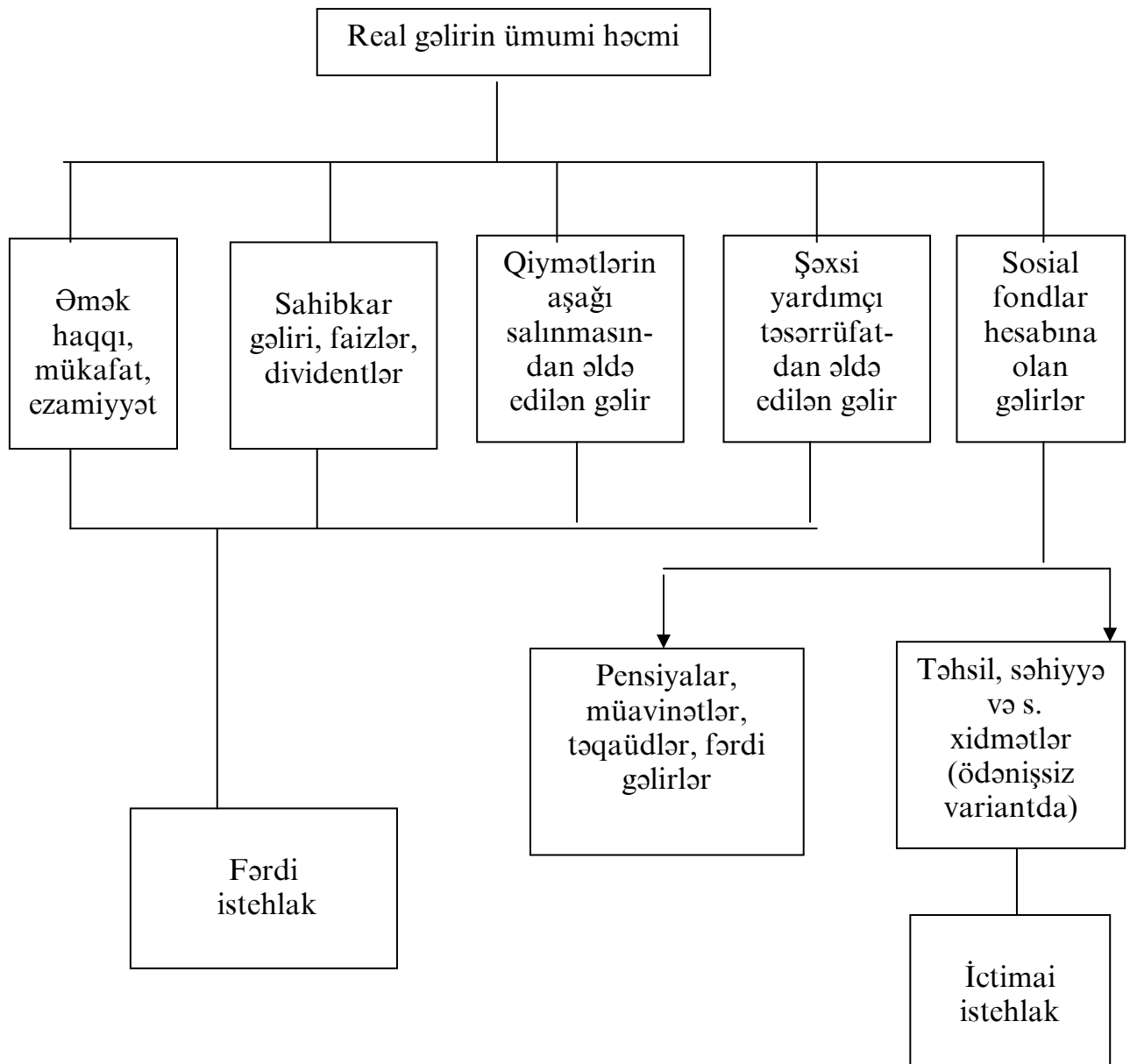
$\dot{I}_{ə.x.q.}$ – əmtəə və xidmətlərin qiymətləri indeksidir.

Məsələn, nominal əmək haqqı indeksi 1,40, əmtəə və xidmətlərinin qiymətləri indeksi isə 1,32 olarsa,

$$\dot{I}_{r.ə.n.} = \frac{\dot{I}_{n.ə.h.}}{\dot{I}_{ə.x.q.}} = \frac{1,40}{1,32} = 1,06 \quad \text{və yaxud } 106\%$$

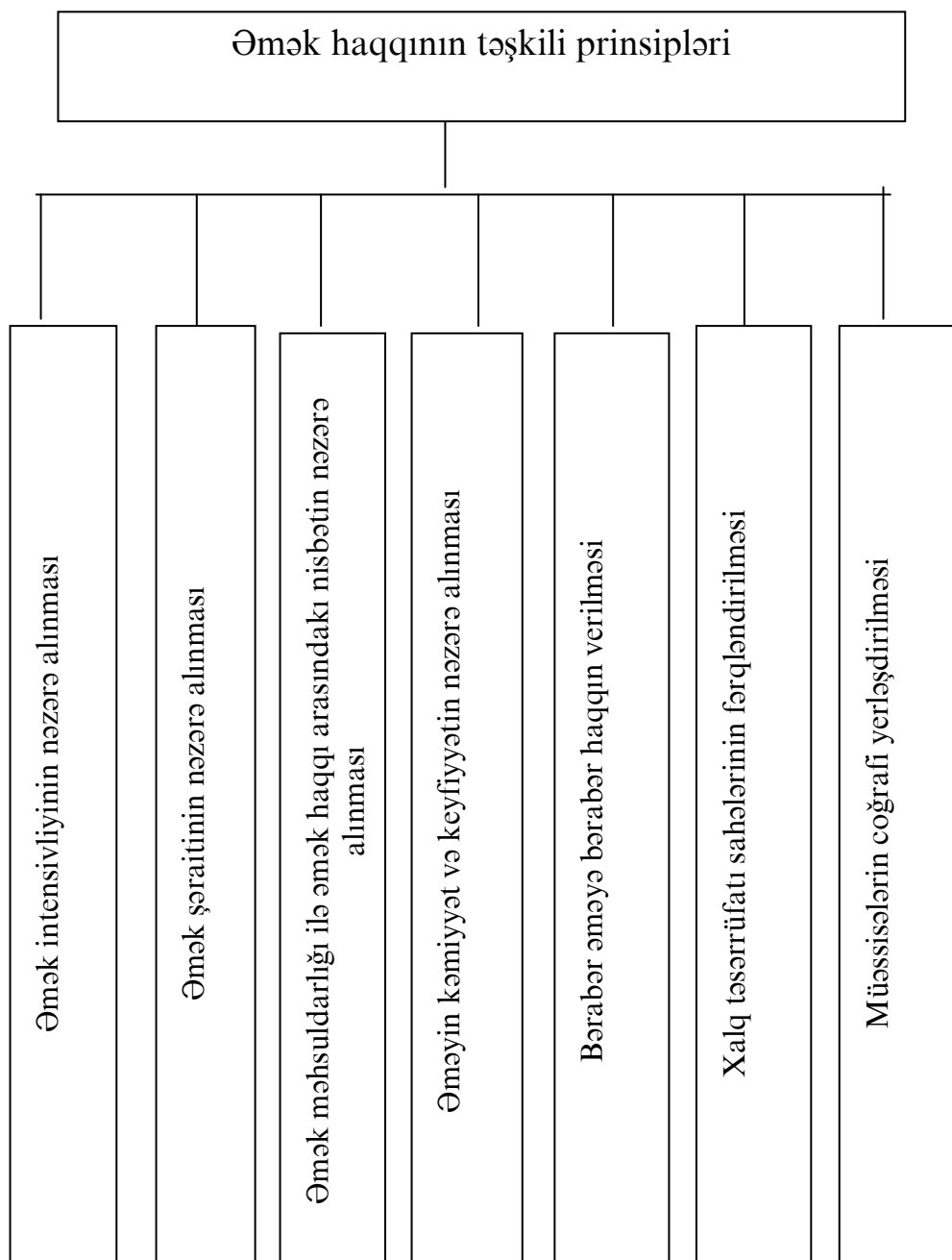
Bu o deməkdir ki, əhali müqayisə olunan dövrə nisbətən öz nominal əmək haqqlarına 6% artıq istehlak malları ala bilərlər.

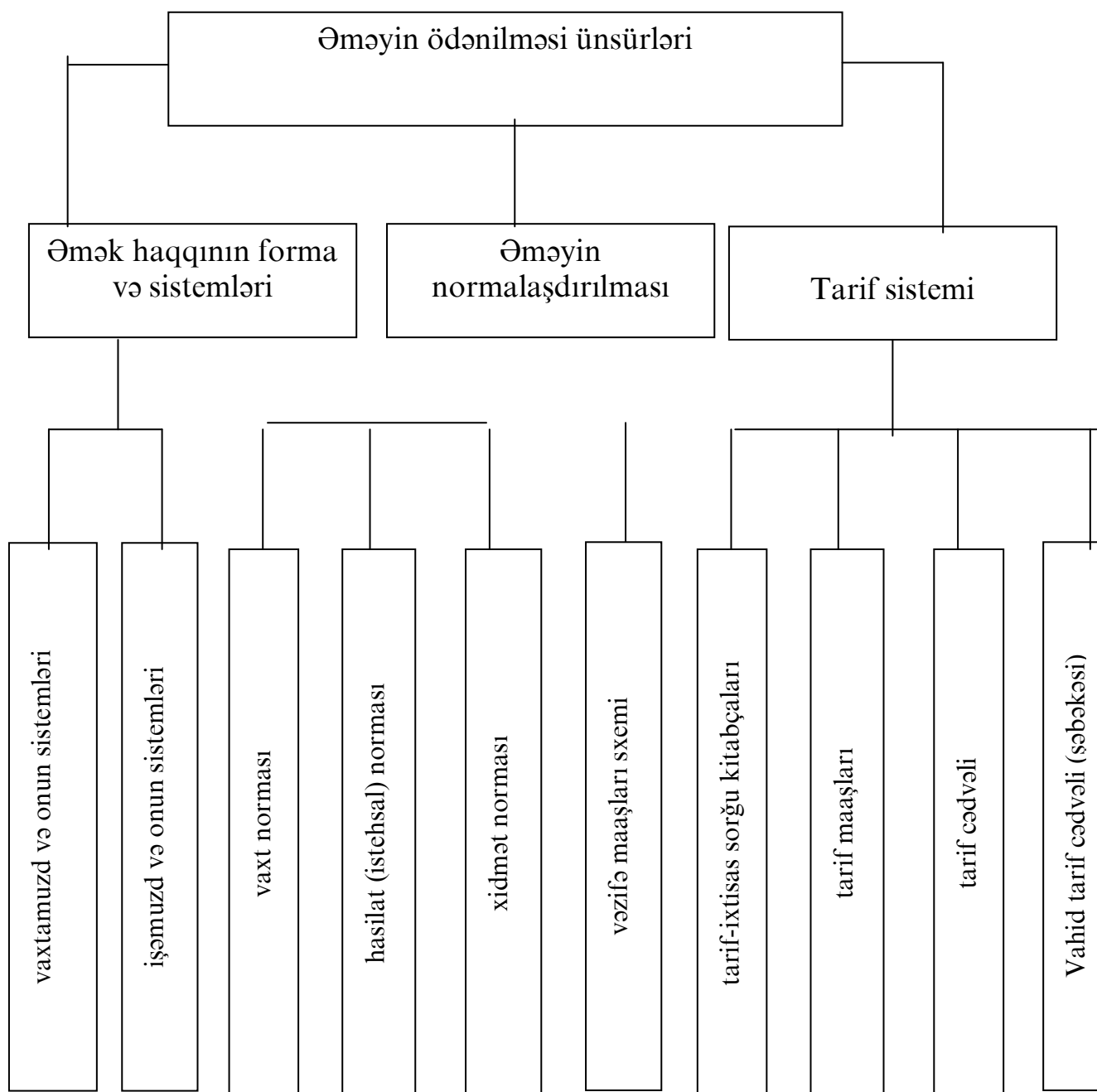
- İşçilərin aldıkları əmək haqqı onların real gəlirlərinin əsas hissəsini təşkil edir.



3. Əmək haqqının təşkili prinsipləri və ünsürləri

Əmək haqqı elə təşkil edilməlidir o işləyənlərin şəxsi maddi marağını təmin edə bilsin. Bu o deməkdir ki, əmək haqqı ödənilərkən əməyin mürəkkəbliyindən, şəraitindən, məhsuldarlığından və s. asılı olaraq işçilər arasında müəyyən fərqlər qoyulmalıdır.

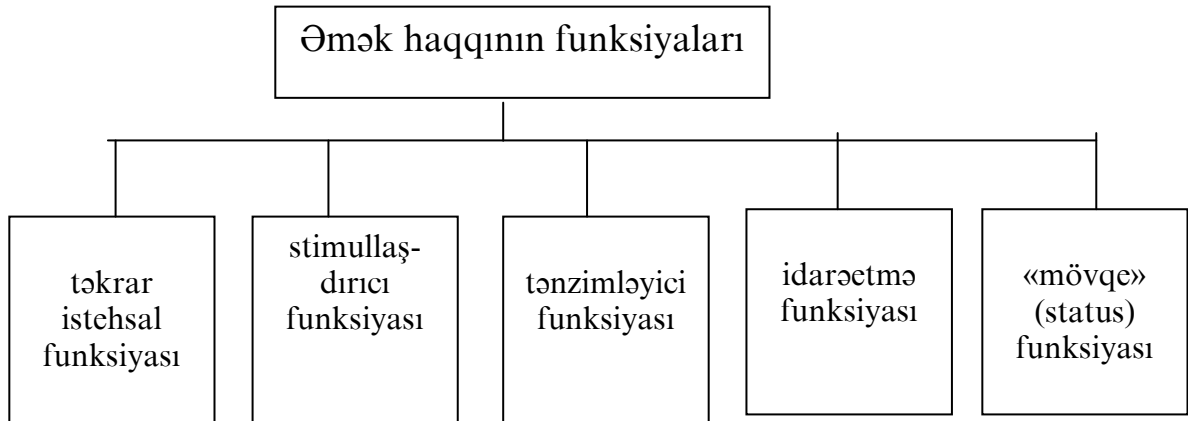




4. Əmək haqqının (əməyin ödənilməsinin) əsas funksiyaları

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində həyata keçirilən bölgü münasibətləri sosial ədalət prinsiplərinin bərqərar olunmasına tam cavab vermir. Odur ki, əməyin ödənilməsi sistemlərinin təkmilləşməsi obyektiv bir zərurət kimi ortaya çıxır.

İqtisadi islahatların qarşısında duran əsas məsələlərdən biri işçilərin öz əməklərinin nəticələrinə maraqlarını gücləndirmək üçün əmək haqqının (əməyin ödənilməsinin) əsas funksiyalarının bərpa olunmasına şəraitin yaradılmasıdır.



5. Əməyin ödənilməsi fondunun planlaşdırılması

- Bazar münasibətləri şəraitində dövlət müəssisələri öz təsərrüfat fəaliyyətini tam təsərrüfat hesabı və özünü maliyyələşdirmə şəraitində qurur.
- Özəl müəssisələr isə tamamilə sərbəst, lakin mövcud qanunlara əməl etməklə, sahibkarlıq fəaliyyəti həyata keçirir.
- Müəssisələrdə əmək haqqı (əməyin ödənilməsi) fondunun və orta əmək haqqının müəyyən edilməsi nəzərdə tutulur. Əmək haqqının plan fondu – müəssisənin istehsal planının yerinə yetirilməsi ilə məşğul olan bütün işçilərinin əməyin ödənilməsi üçün istehsal xərcləri smetasında nəzərdə tutulan vəsaitlərin məbləğidir.
- Əmək haqqı fondunun hesablanması üçün əsas məlumatlar: müəssisənin istehsal proqramından, işəməz işlərə qoyulan qiymətdən, peşə və ixtisaslar üzrə fəhlələrin plan sayından, bir fəhlənin iş vaxtının plan büdcəsindən, başqa kateqoriyadan olan işçilərin plan sayından, fəhlələrin əməyinin ödənilməsinin mövcud tarif sistemindən, tətbiq olunan əmək haqqı

və mükafatlandırma sistemlərindən, mühəndis-texniki işçilərin və qulluqçuların vəzifə maaşları sxemindən, əsas dövrün əmək haqqı fondunun quruluşundan ibarətdir.

• Müəssisədə əməyin ödənilməsinin vahid fondunu hesablamaq üçün əvvəlcə təsərrüfat hesablı gəliri müəyyən etmək lazımdır:

$$T_g = V - M_x - P_f - F_k - B_{\ddot{o}} - \dot{I}_n \pm C$$

Burada: V – məhsul satışından, xidmətlərdən əldə edilən məbləğ,

M_x – material xərcləri;

P_f – fondlara və əmək ehtiyatlarına görə ödəmələr;

F_k – kreditə görə faizlər;

$B_{\ddot{o}}$ – hesablanmış gəlirdən büdcəyə ödəmələr;

\dot{I}_n – icarə haqqı;

C – ödənilmiş və ya alınmış cərimələr.

Təsərrüfat hesablı gəlirdən müəssisə risk fondu, istehsalın, elmin və texnikanın inkişafı və sosial inkişaf fondu yaratdıqdan sonra yerdə qalan vəsait əməyin ödənilməsinin vahid fondunu təşkil edir.

$$\Theta\ddot{O}VF = T_g \pm P_{sair} - F_r - F_i - F_s$$

Burada: P_{sair} – planlaşdırılmamış (nəzərdə tutulmamış) gəlirlər, xərclər, itkilər və s.

F_r – risk fondu;

F_i – istehsalın, elmin və texnikanın inkişaf fondu;

F_s – sosial inkişaf fondu.

Əmək haqqı fondunun təsnifatı

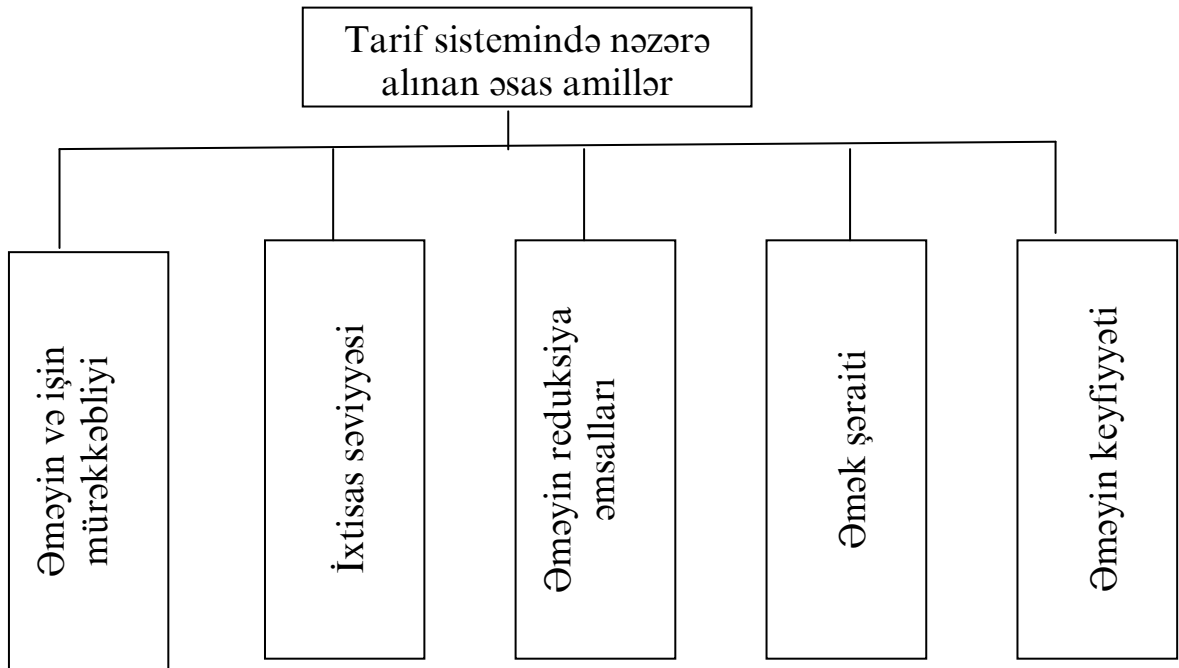
Əmək haqqı fondunun quruluşu	hesabat	plan
İşəməzd qiymətlər və tarif maaşı üzrə əsas əmək fondu İşəməzdçülərə və vaxtamuzdçulara əmək haqqı fondundan verilən mükafat		
Gecə vaxtı işlənən iş əlavələr		
Bayram günləri işlənən iş əlavələr		
Əsas işdən azad olmayan briqadirlərə verilən əlavələr		
Şagirdlərin öyrədilməsi üçün verilən əlavələr		
Normal iş şəraitdən kənarlaşmaya görə əlavələr		
İş vaxtından kənar iş üçün əlavələr		
Saatlıq əmək haqqı fondunun cəmi		
İxtisar edilən iş gününə görə yeniyetmələrə verilən əlavələr.....		
Südəmər uşaqı analara verilən əlavələr		
Günlük əmək haqqı fondunun cəmi		
Növbəti və əlavə məzuniyyətlərin ödənilməsi		
Dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsi vaxtı üçün ödəmələr		
İstifadə olunmayan məzuniyyətlərin ödənişi		
Uzun müddət bir müəssisədə işləməyə görə verilən əlavələr		
İşdən çıxarkən verilən kompensasiya		
Başqa müəssisəyə və ya oxumağa ezam edilən işçilərin əmək haqqı		
Aylıq (illik) əmək haqqı fondu		

Mövzu 7. Əmək haqqının tarif sistemi

1. Əməyin keyfiyyəti və şəraitinə görə fəhlələrin əmək haqqının tənzimlənməsində tarif sisteminin rolu.
2. Əməyin ödənilməsinin tarif maaşı.
3. Tarif cədvəli.
4. Tarif-ixtisas-sorğu kitabçası.

1. Əməyin keyfiyyəti və şəraitinə görə fəhlələrin əmək haqqının tənzimlənməsində tarif sisteminin rolu.

- Tarif sisteminin tətbiqində başlıca məqsəd – müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etməkdən ibarətdir.
- Tarif sistemi fəhlələrin əmək haqqını differensiallaşdırmaq və tənzim etmək üçün lazım olan normativlər məcmusunda ibarətdir.
- Dövlət tarif sisteminin köməyi ilə xalq təsərrüfatının sahələri, rayonlar və müxtəlif qrup fəhlələr üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş halda tənzim edir.
- Əmək haqqının tarif sistemi aşağıdakı üsürlərdən ibarətdir: tarif cədvəli, tarif maaşları, tarif-ixtisas sorğu kitabçaları, əmək haqqına əlavə edilən rayon əmsalları
- Tarif sistemi əmək haqqı barədə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində mühüm iqtisadi alət rolunu oynayır.



- Əməyin keyfiyyəti – müəyyən məhsul istehsal edə bilmək, iş görmək, hər hansı bir ictimai tələbatı ödəyə bilməklə əlaqədar olan iş qüvvəsinin istehlak dəyərinin məcmuyudur.
- Əməyin keyfiyyətinin əmək haqqında əks olunmasının səmərəliliyi həm tarif sisteminin təkmilləşmə səviyyəsindən və həm də tarif maaşlarının əmək haqqındakı xüsusi çəkisindən asılıdır.
- Əməyin mürəkkəbliyi – hər hansı bir konkret iş yerində əmək alətlərinin köməyi ilə əmək cisimlərinə təsir göstərmək, onu emal etmək çətinliyindən irəli gəlir.
- Əməyin reduksiyası – əsasən icra edilən işin məzmun və xarakterindən asılı halda və ona uyğun gələn ixtisas səviyyəsi üzrə, habelə ixtisaslı əməyin vahid zaman ərzində yaratdığı əlavə dəyərə əsasən müəyyən edilir.
- Əmək şəraitini müəyyən edən qrup amilləri: əməyin ağırlığı və gərginliyi amilləri, əmək şəraitinin zərərli olmasına təsir edən amilləri, işin yeksənək və maraqsız olması amilləri.

2. Əməyin ödənilməsinin tarif maaşı

- Tarif maaşları ayrı-ayrı dərəcələr üzrə normaların yüz faiz yerinə yetirildiyi şəraitdə müəyyən vaxtda əmək haqqının mütləq həcmi müəyyən edilir.
- Tarif maaşları ay, gün və yaxud saat üçün müəyyən oluna bilər. Aylıq tarif maaşını iş ayının orta uzunluğuna, yəni 25,6 günə bölməklə günlük maaş hesablanır.
- Birinci dərəcədən sonra gələn dərəcələr üzrə tarif maaşları müvafiq əmsallar üzrə birinci dərəcədən olan fəhlənin tarif maaşına əsasən müəyyən edilir.
- Birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı və habelə müvafiq dərəcəli fəhlənin tarif əmsalı məlum olduqda, istənilən dərəcə üzrə saatlıq tarif maaşını tapmaq olar:

$$T_s = T_1 \times \Theta_s$$

Burada: T_s – axtarılan tarif maaşı;

T_1 – birinci dərəcəli fəhlənin tarif maaşı;

Θ_s - həmin dərəcəli fəhlənin tarif əmsalıdır.

- Müəssisələrdə işlər ayrı-ayrı dərəcəli fəhlələr tərəfindən icra olunduğuna görə həmin fəhlələrin orta tarif maaşlarının hesablanması lazım gəlir:

$$F_{or f} = \frac{\sum_{us} \cdot T_c}{\sum \dot{U}S}$$

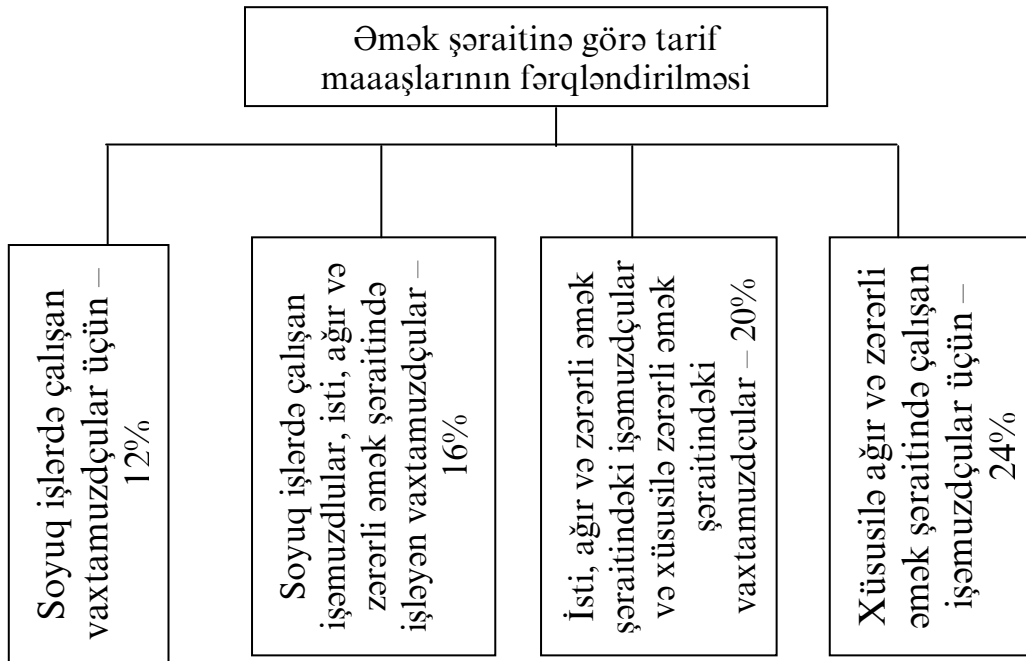
Burada: T_{or} – fəhlələrin orta tarif maaşı;

T_s – müvafiq dərəcəli tarif maaşı;

$\sum_{us} \cdot T_s$ – bütün fəhlələrin tarif maaşının ümumi məbləği;

$\dot{U}S$ – işçilərin ümumi sayıdır.

- Əmək şəraitindən asılı olaraq tarif maaşlarının fərqləndirilməsi vacibdir. Əmək şəraitinin ağırlıq, soyuqluq və zərərlik dərəcəsinə görə tarif maaşları 12%, 16%, 20% və 24% artırılır.



3. Tarif cədvəli

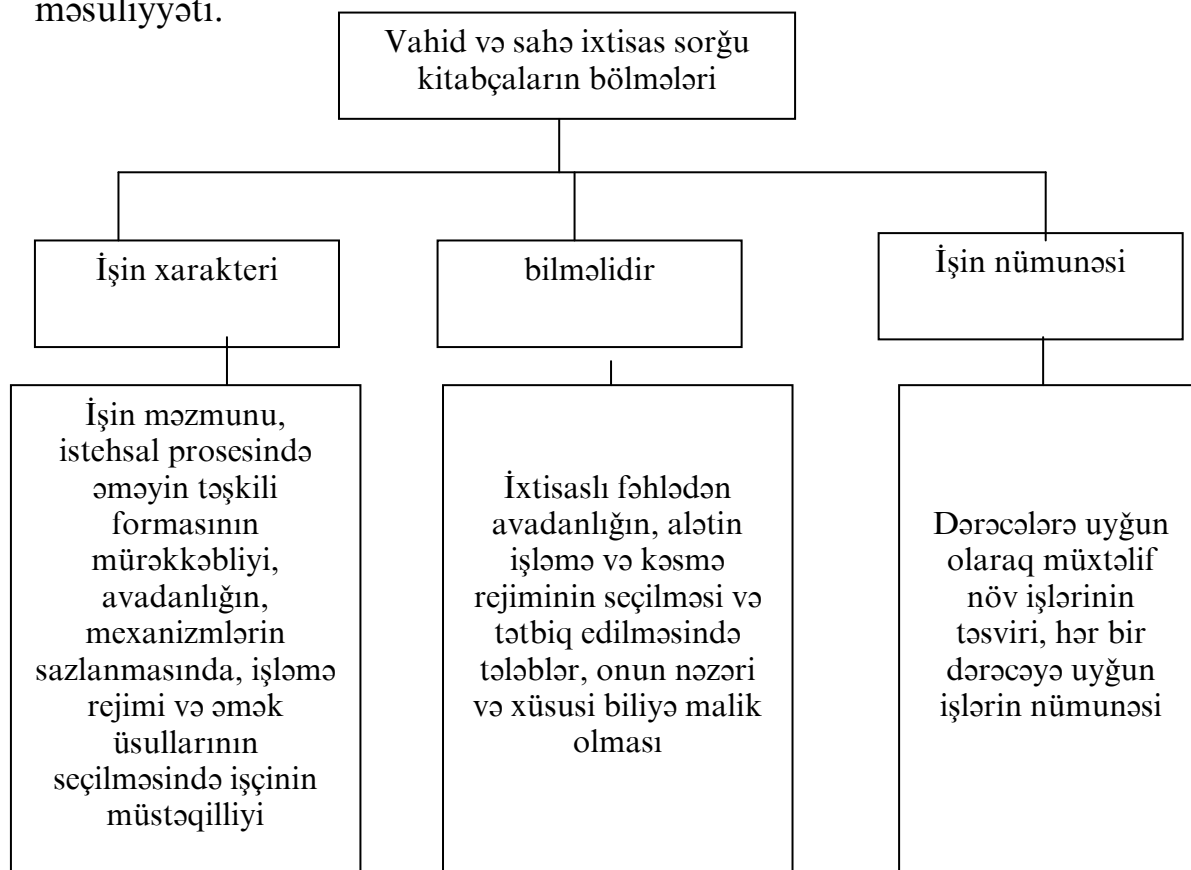
- Tarif cədvəli fəhlənin ixtisasından, habelə sənaye sahəsindən asılı olaraq əməyin tarif üzrə ödənilməsi nisbəti və ya fərqi müəyyən edir.
- Tarif cədvəli müəyyən miqdarda dərəcələrdən və onlara uyğun tarif əmsallarından ibarətdir. Tarif dərəcəsi fəhlənin ixtisas səviyyəsi xarakterini göstərir.
- Tarif əmsalı, hər bir yuxarı dərəcəli, ixtisaslı fəhlənin əməyinin ödənilməsinin birinci dərəcəli fəhlənin əməyinin ödənilməsindən neçə dəfə yüksək olduğunu göstərir. Tarif əmsallarının əvvəlki və son nisbəti tarif cədvəlinin diapazonunu xarakterizə edir.

Tarif cədvəli

dərəcələr	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1:1,9 diapazonu üzrə əmsallar	1,0	1,09	1,19	1,33	1,52	1,81	1,9	-
1:2,01 diapazonu üzrə əmsallar	1,0	1,08	1,2	1,33	1,53	1,8	1,89	2,01
1:2,28 diapazonu üzrə əmsallar	1,0	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81	2,07	2,28

4. Tarif-ixtisas sorğu kitabçaları

• Tarif-ixtisas-sorğu kitabçaları vasitəsilə fəhlənin və işin tarifləndirilməsi həyata keçirilir. İşlər və fəhlələr müəyyən ixtisas qrupuna daxil edilərkən aşağıdakı əlamətlər nəzərə alınır: işin mürəkkəbliyi, işin dəqiqliyi, işin məsuliyyəti.



Mövzu 8. Əmək haqqının forma və sistemləri

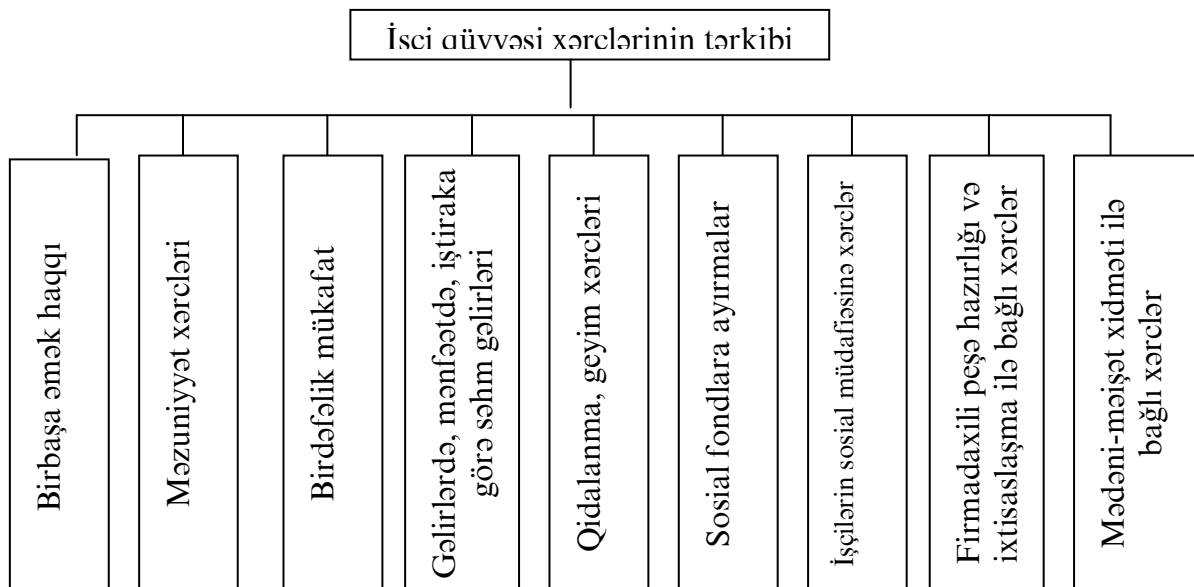
1. Əmək haqqı forma və sistemlərinin mahiyyəti
2. Əmək haqqı forma və sistemlərinin tətbiqi şərtləri
3. Müstəqim və qeyri-müstəqim əmək haqqı sistemi
4. Mütərəqqi-işəməzd əmək haqqı sistemi
5. Mükafatlı-işəməzd əmək haqqı sistemi
6. Akkord işəməzd əmək haqqı
7. Əməyin ödənilməsinin vaxtamuzd sistemləri
8. Rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların əmək haqqının təşkili.

1. Əmək haqqı forma və sistemlərinin mahiyyəti

• Bölgü münasibətlərinin həyata keçirilməsində əmək haqqının forma və sistemlərinin düzgün seçilib tətbiq edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

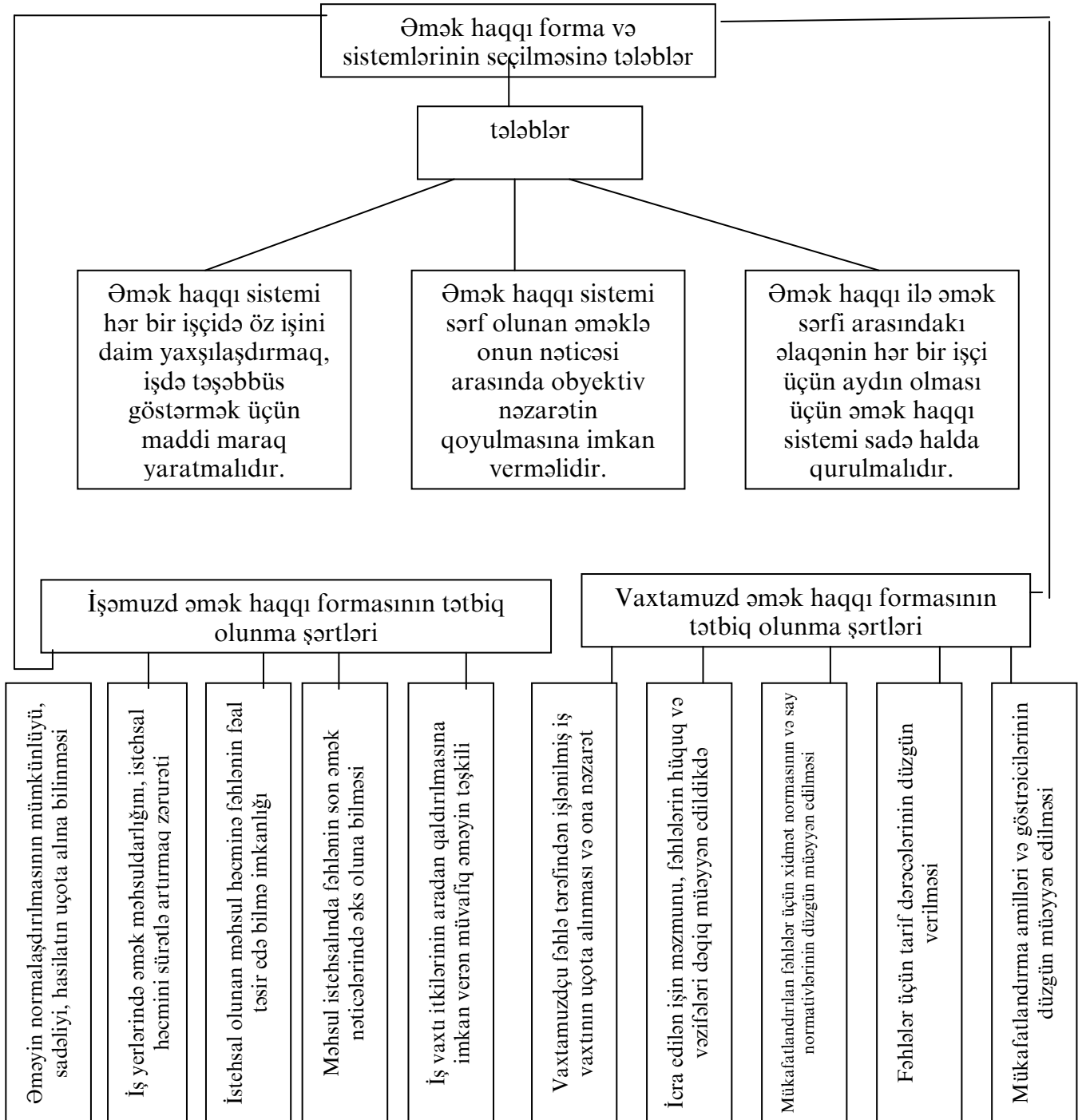
• Sahibkarla müzdlü işçi arasındakı münasibətlər yalnız bazar sferası ilə məhdudlaşmır. İş qüvvəsinin dəyəri və yaxud əmək xidmətinin qiyməti həm əmək bazarı, həm də müəssisə daxilində müəyyən edilir. Burada işçinin əmək fəaliyyəti, konkret əmək töhfələri, müvafiq əmək haqqı, əməyin ödənilməsi qaydasında qarşılıqlı şəkildə ölçülür. Həm əmək ölçüsü, həm də əməyin ödənilməsi ölçüsü bir-birinə uyğunlaşdırılır.

• İşçi qüvvəsi xərclərinin tərkibinə aşağıdakılar daxildir.



- Bütün bu xərcləri müəssisə sahibkar öz üzərinə götürür.
- Müxtəlif istehsal şəraiti üçün əmək haqqının konkret forma və sistemlərinin seçilməsi, sərf edilmiş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əmək haqqının hesablama və tətbiqi qaydaları əməyin ödənilməsinin təşkilinin mühüm tərkib hissəsidir.

2. Əmək haqqı forma və sistemlərinin tətbiqi şərtləri



3. Müstəqim və qeyri-müstəqim əmək haqqı sistemləri

- Müstəqim-işəməzd əmək haqqının tətbiqində ən başlıca şərt normaların elmi əsaslar üzrə müəyyən edilməsi və işlərin düzgün tarifləndirilməsidir.

- İş qiyməti iki amildən, istehsal, yaxud vaxt normasından və müvafiq dərəcənin tarif maaşından asılıdır. İş qiyməti əslində məhsul vahidi (əməliyyat) üçün əmək haqqının həcmidir. Fəhlənin əmək haqqı iş qiymətini istehsal olunan məhsulun miqdarına vurmaqla müəyyən edilir.

- Məhsul vahidinin iş qiyməti dərəcənin tarif maaşının müvafiq istehsal normasına bölməklə və ya dərəcənin tarif maaşını vaxi normasına vurmaqla müəyyən edilir.

$$I_q = \frac{S_m}{I_n} \quad \text{və ya} \quad I_q = S_m \cdot \bar{X} V_n ;$$

Burada: I_q – məhsul vahidinin iş qiyməti;

S_m – müvafiq dərəcəsinin işəməzd saatlıq maaşı;

I_n – istehsal norması;

V_n – vaxt normasıdır.

- Fəhlənin faktiki işəməzd əmək haqqı müstəqim fərdi işəməzd əmək ödənişində müxtəlif işlər üzrə belə müəyyən edilir:

$$I_{\text{ə.n.}} = \sum I_q \times V_h$$

Burada, $I_{\text{ə.n.}}$ – ümumi işəməzd əmək haqqı;

I_q – görülmüş işlərin hər vahidinin qiyməti;

V_h – görülmüş işlərin hər növü üzrə faktiki hasilatdır.

- Qeyri-müstəqim işəməzd əmək haqqı sistemində fəhlənin aldığı əmək haqqı, onun xidmət etdiyi əsas fəhlələrin əmək haqqından və ya onların istehsal etdiyi məhsulun miqdarından asılıdır. Bu sistem çox halda əsas

fəhlələrə xidmət edən köməkçi fəhlələrin əmək haqqının təşkilində tətbiq olunur. Avadanlıqların sazlayıcıları əsasən qeyri-müstəqim əmək haqqı sistemi üzrə əmək haqqı alırlar.

4. Mütərəqqi-işəməzd əmək haqqı sistemi

- Mütərəqqi-işəməzd əmək haqqı sistemində fəhlə müəyyən edilmiş çıxış (baza) norması daxilində müstəqim, dəyişilməz iş qiymətləri, çıxış (baza) normasından əlavə istehsal edilmiş məhsullar üçün isə artırılmış iş qiymətləri üzrə əmək haqqı alır. İşəməzd-mütərəqqi əmək haqqı sistemində differensiallaşdırılmış iki cür iş qiymətləri – sabit və mütərəqqi artan iş qiymətləri tətbiq edilir.

- İşəməzd-mütərəqqi əmək haqqı üzrə əlavə haqqı hesablamaq üçün fəhlənin müəyyən olunmuş ilk çıxış normadan artıq istehsal normasının yerinə yetirilmə faizini, faktiki işləmə vaxtını və qüvvədə olan şkalaya əsasən iş qiymətinin artma faizini bilmək lazımdır.

- Bütün işlər mütərəqqi iş qiymətləri üzrə ödəniləndə və şkalada normanın çıxış bazası 100% götürülmüş olarsa, fəhlənin əmək haqqı belə hesablanır:

$$\ddot{U}_s = \dot{I}_{m.s} + \frac{\dot{I}_{m.s}(N - G_b)}{N} X Q_s$$

Burada: \ddot{U}_s – mütərəqqi işəməzd əmək haqqı;

$\dot{I}_{m.s}$ – aylıq müstəqim işəməzd əmək haqqı;

N – normaların yerinə yetirilmə faizi;

G_b – mütərəqqi əmək haqqı üçün çıxış bazası;

Q_s – iş qiymətlərinin artma əmsalı.

Əgər $\dot{I}_{m.s} = 84$ manat, $N = 115\%$, $G_b = 103\%$, $Q_s = 0,6$ olarsa,

$$\ddot{U}_a = \dot{I}_{m.a.} + \frac{\dot{I}_{m.a.}(N - G_b)}{N} X Q_a = 84 + \frac{84(115 - 103)}{115} X 0.6 = 84 + 5.26 = 89.26 \text{ manat olar.}$$

5. İşəməzd-mükafatlı əmək haqqı sistemi

- İşəməzd-mükafatlı əmək haqqı sistemində işəməzdçü fəhlə müstəqim əmək haqqından əlavə işin konkret kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri üzrə tapşırıqların yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üçün müəyyən məbləğ mükafat alır.

- Fəhlələrin mükafatlandırılması ay ərzindəki nəticələrə əsasən həyata keçirilir. İşə çıxmayan fəhlələr qismən, ya da tamamilə mükafatdan məhrum edilirlər.

- Fəhlələrin mükafatlandırılması ayrı-ayrılıqda kəmiyyət və keyfiyyət göstəricisi və eyni zamanda hər iki göstərici üzrə birlikdə aparıla bilər.

- Fəhlənin işəməzd-mükafatlı sistemdə ümumi qazancı aşağıdakı düsturla müəyyən edilir:

$$\ddot{U}_{a.n.} = \dot{I}_a + \frac{\dot{I}_a (M_1 + M_2 X M_3)}{100}$$

Burada: M_1 – planın yerinə yetirilməsinə görə mükafatların faizi;

M_2 – artıqlaması ilə yerinə yetirilmiş hər faizə düşən mükafatların faizi;

M_3 – istehsal planının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi faizidir.

- Məsələn, fəhlə ay ərzində istehsal normasını artıqlaması ilə yerinə yetirmişdir. O, müstəqim işəməzd qiymətlə 90 manatlıq iş görmüşdür. Onun üçün planı yerinə yetirdiyinə görə 10% məbləğində və hər bir artıq faiz üçün orta aylıq əmək haqqının 2%-i miqdarında mükafat təyin edilmişdir. Planın 105% yerinə yetirildiyini nəzərə alaraq, fəhlənin qazancı aşağıdakı kimi hesablanır:

$$\ddot{U}_{a.n.} = \dot{I}_a + \frac{\dot{I}_a (M_1 + M_2 X M_3)}{100} = 90 + \frac{90(10 + 2X5)}{100} = 108 \text{ manat.}$$

• Hər bir müəssisədə istehsalın konkret şəraitindən asılı olaraq mükafatlandırmanın daha məqsədəuyğun göstəriciləri və şərtləri, mükafatın miqdarı seçilir və bu yerli həmkarlar komitəsinin razılığı ilə müəssisə rəhbəri tərəfindən təsdiq edilən mükafatlandırma haqqında əsasnaməyə daxil edilir.

6. Akkord işəməz əmək haqqı sistemi

• Akkord əmək haqqı sistemi sənayedə qəzaların ləğv edilməsi, çox mühüm təmir işlərinin sürətləndirilməsi və təxirə salınması mümkün olmayan təcili işlərin yerinə yetirilməsi hallarında tətbiq olunur. Akkord əmək haqqı sistemi tikinti və nəqliyyat müəssisələrində daha geniş tətbiq edilir.

• Akkord əmək haqqı sisteminin mahiyyəti ondadır ki, burada işin ödənişi hər bir istehsal əməliyyatı üçün deyil, bütünlüklə görülən iş kompleksinə görə müəyyən edilir.

• Bu halda konkret işə görə akkord ödənişin ümumi miqdarı yalnız mövcud vaxt normalarının və ümumi akkord tapşırığın daxilində olan əməliyyatların hər birinin cəmlənməsi əsasında müəyyən edilir.

• Akkord iş qiymətləri müəyyən edilərkən kompleks akkord işlərə daxil olan mövcud normalar və ayrı-ayrı iş qiymətləri əsas götürülür.

• Əməyin akkord sistemi üzrə ödənilməsində akkord tapşırıqların keyfiyyətlə yerinə yetirilməsi və vaxtından tez yerinə yetirilməsi üçün mükafatlandırma qaydası da müəyyən edilir.

• Mükafat əmək haqqına akkord naryadı üzrə əlavə olunur və həmin müəssisədə mövcud olan mükafatlandırma qaydaları üzrə verilir.

7. Əməyin ödənilməsinin vaxtamuzd sistemləri

- Vaxtamuzd əmək haqqı forması sadə və vaxtamuzd-mükafatlı əmək haqqı sisteminə ayrılır.
- Sadə vaxtamuzd sistemində fəhlənin əmək haqqının miqdarı onun sərf etdiyi faktiki vaxtın miqdarından və tarif maaşından asılıdır.
- Aylıq sadə vaxtamuzd əmək haqqının hesablanması saatlıq tarif məşinə və həmin ayda faktiki işlədiyi saatların miqdarına əsasən hesablanır:

$$A_m = S_f \cdot \bar{X} \cdot M_s ;$$

Burada: A_m – aylıq maaş;

S_f – saatlıq tarif maaşı;

M_s – ay ərzində fəhlənin işlədiyi saatların miqdarı.

- Vaxtamuzd-mükafatlı əmək haqqı sistemində vaxtamuzdçu fəhlənin əmək haqqı yalnız işlənən vaxtın miqdarından və ixtisasından deyil, həm də onun işinin göstəricilərindən asılı olaraq verilən mükafatın həcmindən də asılıdır.
- Bu sistem vaxtamuzdçu fəhlələrə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, xammala, material resurslarına qənaət etmələrinə stimül yaradır.

8. Rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların əmək haqqının təşkili

- Rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların əmək haqqını təşkil edərkən əmək bölgüsü, birinci növbədə idarəetmə və istehsalata xidmət etmə funksiyası nəzərə alınmalıdır.
- Rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların əməyinin ödənilməsi istehsalın ən vacib sahələrinə ixtisaslı kadrların cəlb olunmasını, müxtəlif qrup və kateqoriyadan olan bu kadrların əməyinin ödənilməsində zəruri nisbətlərin

müxtəlifliyinin qoyulmasını və hər bir işçinin şəxsi maddi marağını təmin etməlidir.

- Mühəndis-texniki işçilərin və qulluqçuların əmək haqqı iki hissədən, sabit (vəzifə maaşları) və dəyişən hissədən (mükafatlar) ibarətdir. Onların vəzifə maaşları dövlət tərəfindən vahid tarif dərəcələri üzrə təminatlı qaydada normalaşdırılır və bilavasitə əməyin nəticəsindən asılı olmur. Bundan fərqli olaraq mükafatlar müəyyən kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərindən asılı olaraq verilir.

Mövzu 9. Müəssisələrin sosial təşkili

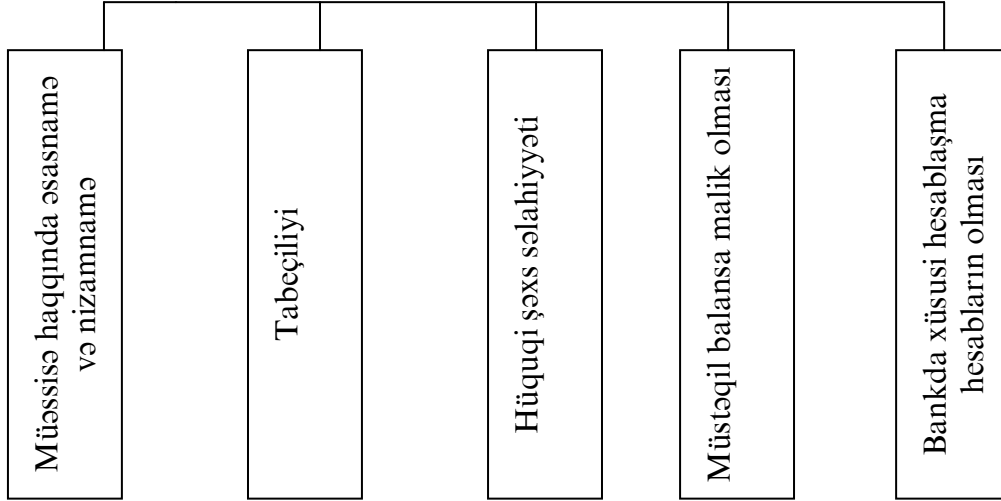
1. Müəssisə haqqında anlayış.
2. Sosial proseslər və sosial situasiyalar.
3. Kollektiv-sosial proseslərin idarə olunmasının subyektivi kimi.
4. Kollektivin sosioloji nəzəriyyəsinin formalaşması.
5. Müəssisə və sosial qrupların qarşılıqlı əlaqəsi.

1. Müəssisə haqqında anlayış

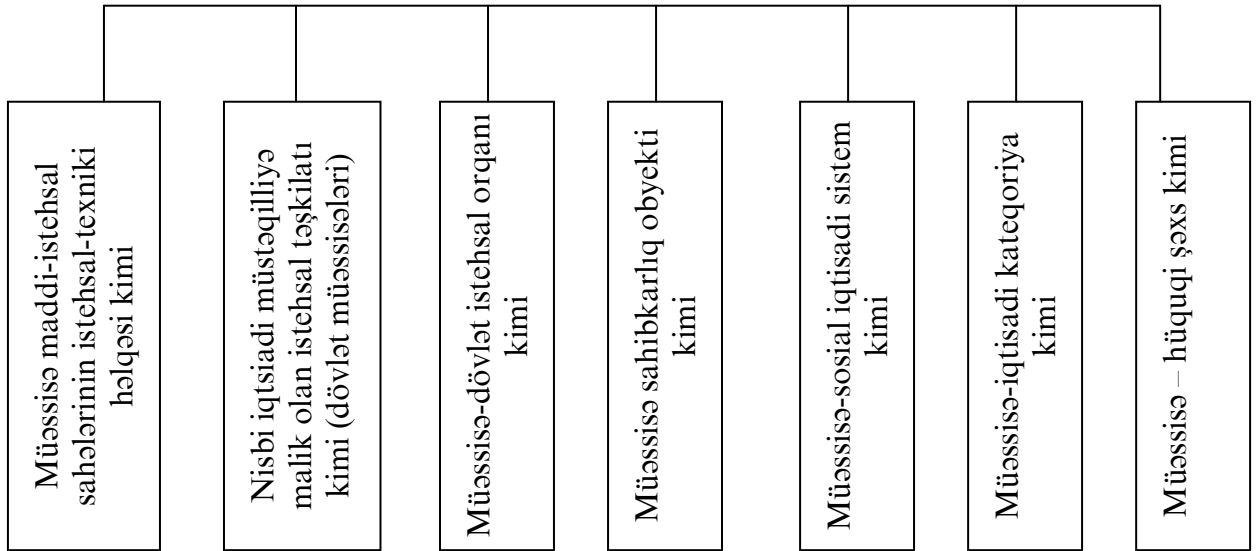
• Maddi istehsal sahələrinin mühüm istehsal həlqəsi kimi müəssisələr operativ-təsərrüfatçılıq, maddi istehsal, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğuldurlar. İctimai istehsal, sosial-iqtisadi bazis münasibətləri nəticə etibarilə buradan başlayır.

• Müəssisə istehsal və əmək kollektivlərinin əsas formasıdır. Müəssisə heç də ayrı-ayrı işçilərin mexaniki məcmuyu deyil, zəruri istehsal-texnoloji və əmək bölgüsündən irəli gələn birgə fəaliyyət növüdür.

Müəssisələrin iqtisadi-hüquqi atributları

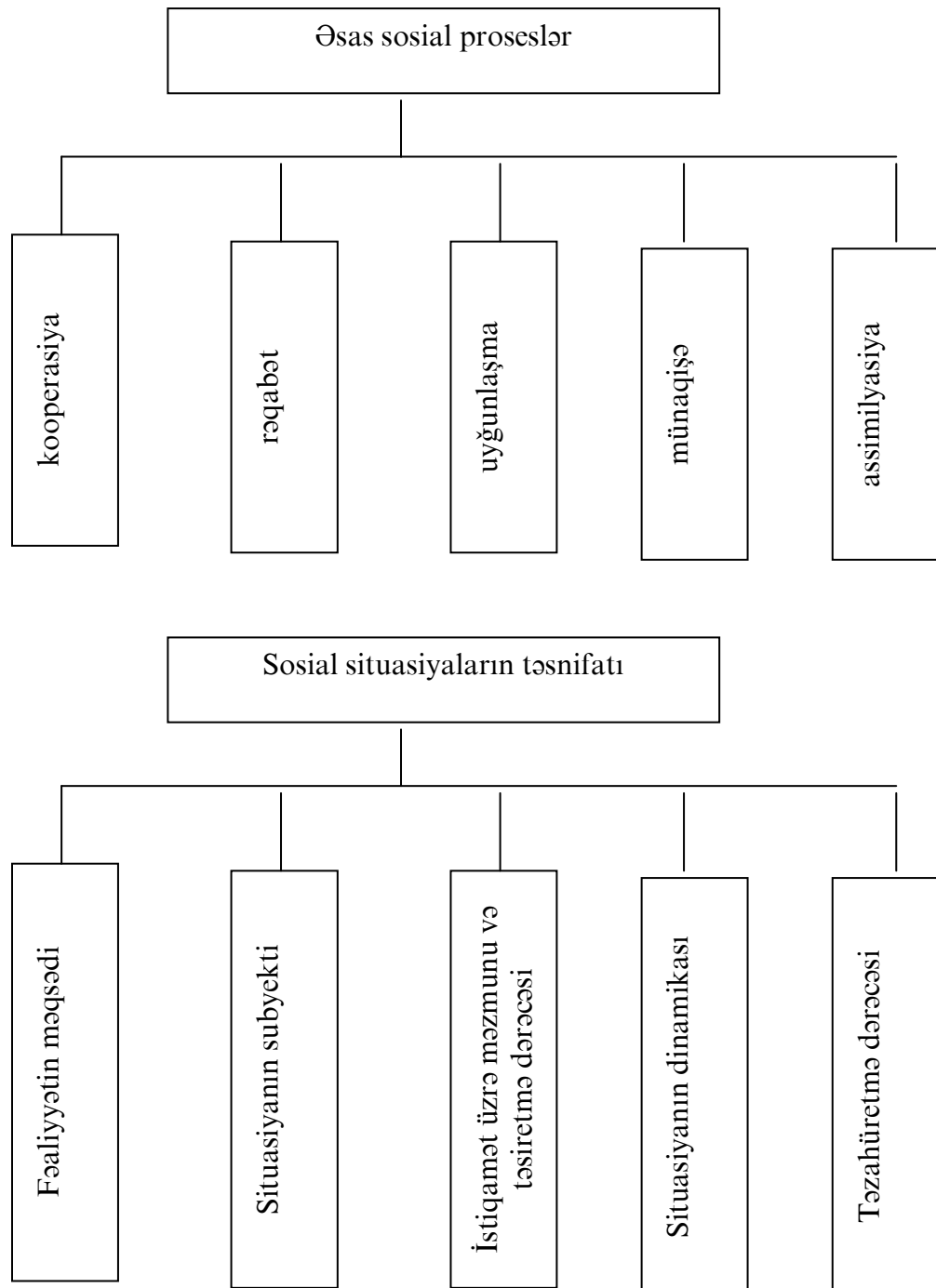


Müəssisələrin əsas konsepsiyaları



2. Sosial proseslər və sosial situasiyalar

- Cəmiyyətdə və kollektivlərdə sosial dəyişikliklər insanların fəaliyyəti ilə bağlıdır. Sosial fəaliyyət və sosial təsir bir-birilə bağlıdır.
- Adamlar, işçilər özlərinin mənafelər və tələbatlarına uyğun olaraq mürəkkəb qarşılıqlı təsirlə, sosial proseslərlə üzləşirlər.



* Sosial fəaliyyətə daxildir: fəaliyyətdə olan şəxsin özü, fəal davranışa olan tələbat və stimulyat; fəaliyyət metodları; fəaliyyət məqsədləri; həmin fəaliyyətin sosial-iqtisadi, kriminal nəticələri.

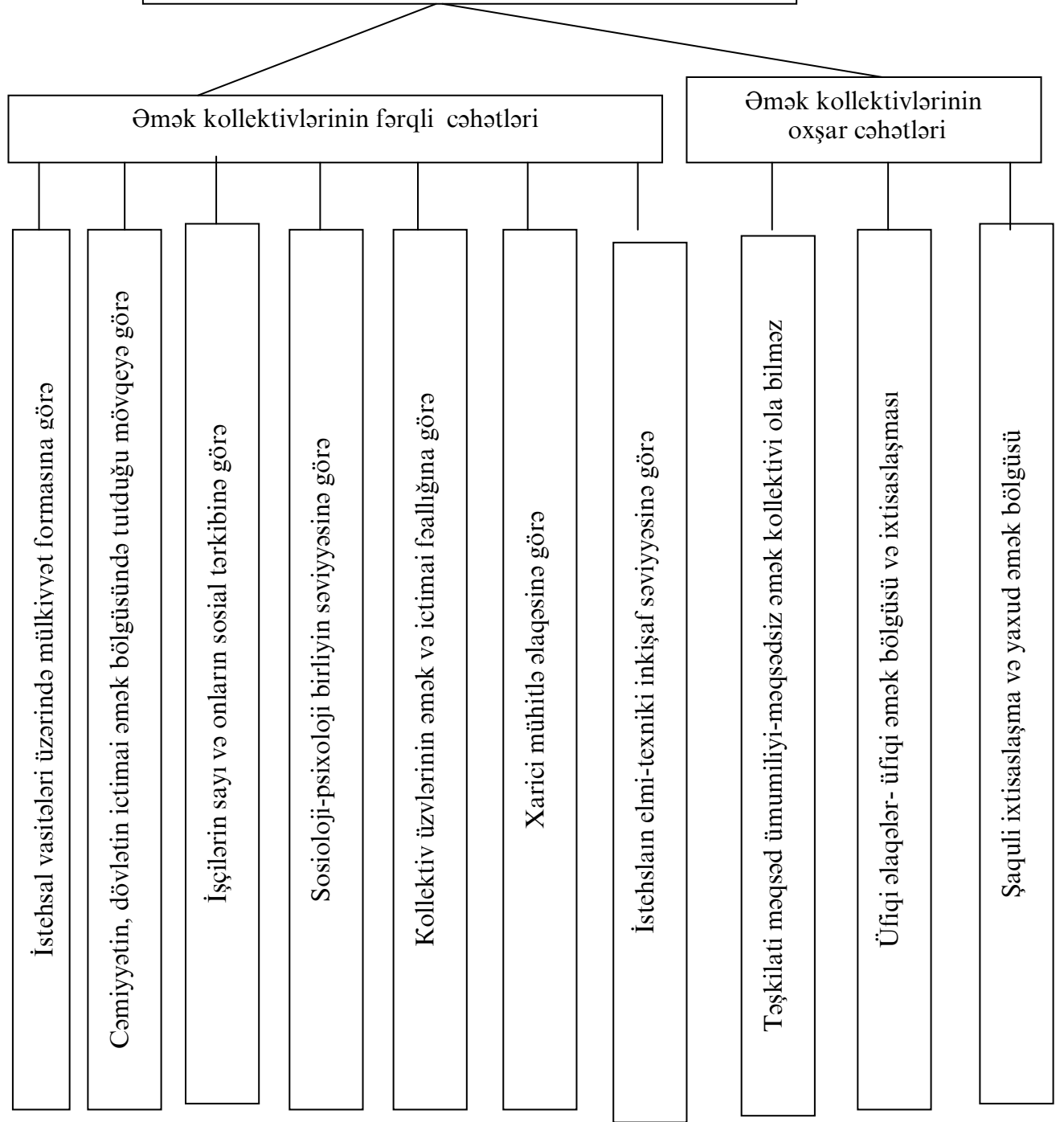
• Sosial fəaliyyətlər situasiyalarla bağlıdır. İşçinin situasiyaya olan meyli qiymətləndirmə və motivləşdirmə qaydasında olur. Məcmu şərait situasiya yaradır, situasiyalar insanlara təsir göstərir, insanlar da öz növbəsində situasiyalar yarada bilirlər. Bu həm mənafelər, dəyərlər və məqsədlərlə, həm işçinin psixoloji keyfiyyəti və həm də işçi və sosial qrupların siyasi mədəniyyətlə bağlıdır.

3. Kollektiv-sosial proseslərin idarə olunmasının subyektivi kimi

• Hər bir kollektiv mürəkkəb sosial sistemdir. Əmək kollektivləri sosial problemlərin həllində həlledici rol oynamalıdır:

1. Əmək kollektivləri cəmiyyətin təşkilində xüsusi rola malikdirlər;
2. Müəssisələrdə sahə mənsubiyyətindən asılı olaraq xeyli müvafiq resurslar (material texniki, maliyyə, əmək və s.) cəmləşmişdir;
3. Hər bir müəssisədə, onun iş yerlərində əmək münasibətləri formalaşır, bu isə sosial proseslərin əsasını təşkil edir;
4. Əmək kollektivi hər bir işçinin yaradıcı potensialını həyata keçirdiyi bir yerdir, obyektidir;
5. Əmək kollektivlərində işçinin mənəvi siması, həyat tərzi formalaşır.

Əmək kollektivlərinin fərqli və oxşar cəhətləri

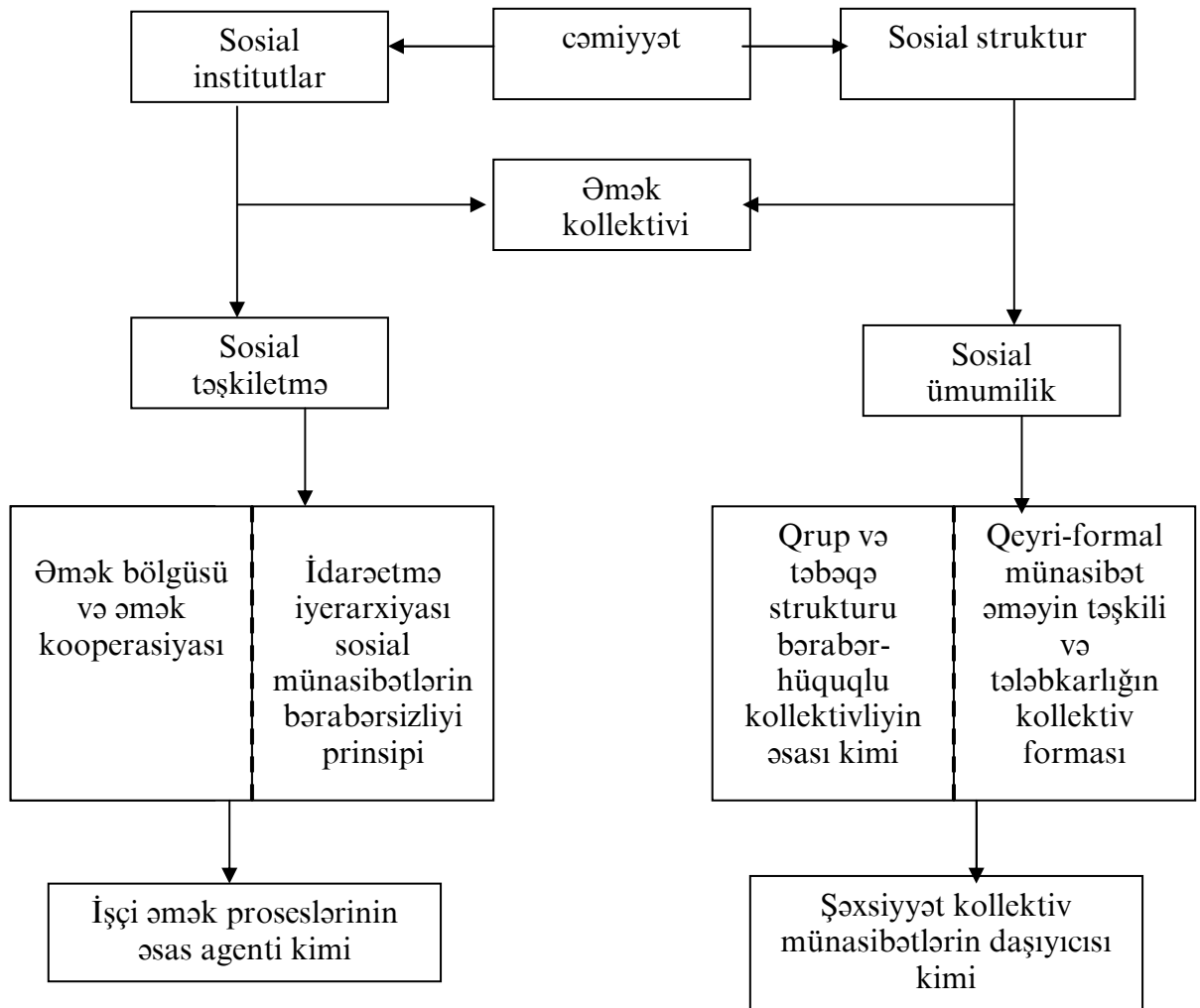


4. Kollektivın sosioloji nəzəriyyəsinin formalaşması

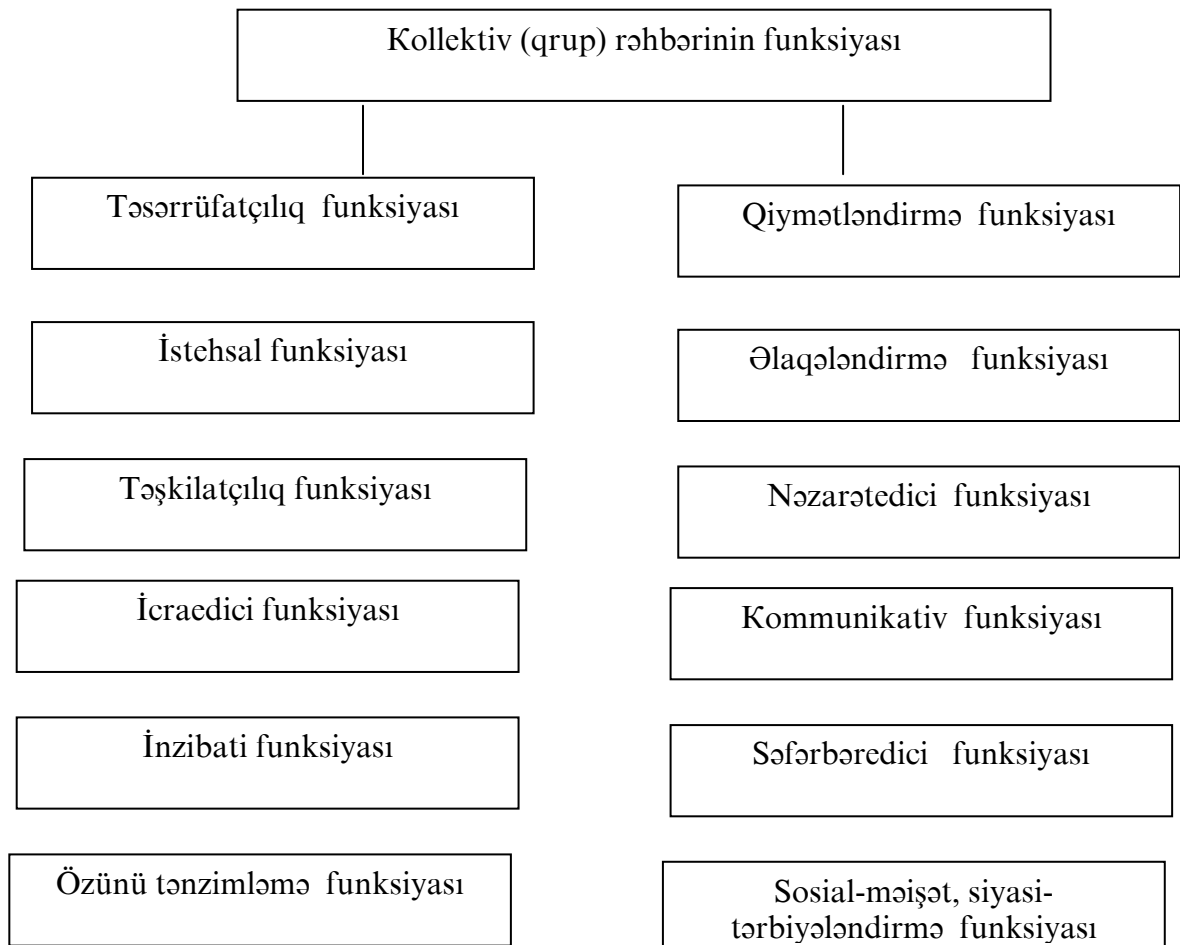
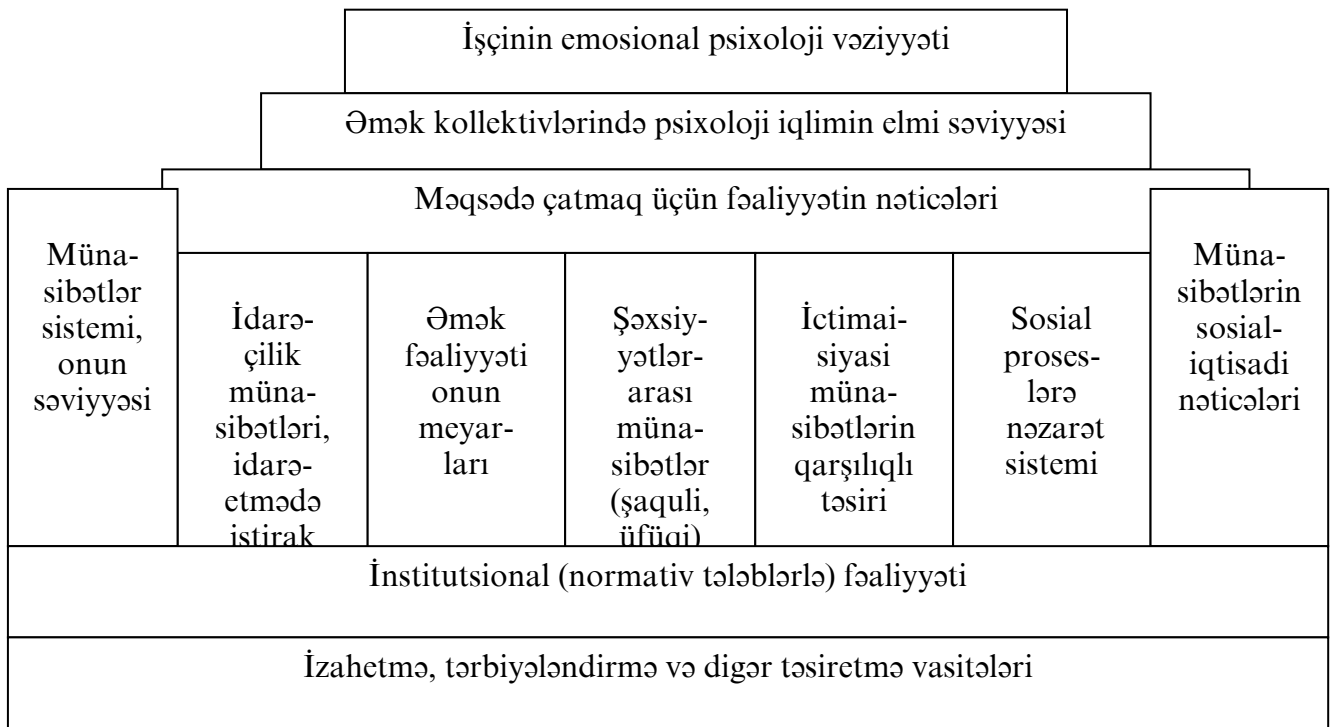
• Müəssisədaxili sosial münasibətlər ayrı-ayrı dövrlərdə və ölkələrdə eyni səviyyədə olmamışdır. Bu sahədə məşğul olan bir çox tədqiqatlar onu gah əməyin təşkili, əmək şəraiti, insanların qarşılıqlı əlaqəsi, gah da sosioloji idrak və texnokratik əmək münasibətləri baxımından nəzərdən keçirmişlər.

• Elmi nəzəriyyə idrakın ən yüksək səviyyəsi olduğuna görə kollektivlər haqqında olan mühakimələr və faktlar bu səviyyəyə uyğun gəlməlidir, bu və ya digər nəzəri modellərə əsaslanmalıdır.

• A.İ.Kravçenko «Sosiologiya truda XX veka» əsərində kollektivlərin nəzəri modelini aşağıdakı kimi vermişdir:



- Kiçik qruplarda mikrososial mühitin sxemi:



5. Müəssisə və sosial qrupların qarşılıqlı əlaqəsi

- Müəssisə özü sosial-iqtisadi sistemdir. Onun fəaliyyəti həm texniki sistemlər, həm də sosial proseslərlə bağlıdır. Sistem bütöv bir quruluşu, bütöv bir vəhdətliyi əmələ gətirən, bir-birilə qarşılıqlı əlaqədə olan və yeni xassəyə malik eynicinsli ünsürlərin məcmuyudur. Bu sistemdə insan fəal iştirak edir, sistemin xarakteri ilə əlaqələrinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir.

- Müəssisədaxili sosial strukturlar və onların fəaliyyəti birinci növbədə işçilərin fəaliyyəti ilə əlaqədardır. Burada işçilərin öz vəzifələrinə münasibəti, iş yoldaşlarına münasibəti və öz davranışına münasibəti səviyyəsi sosial strukturların fəaliyyətinə mühüm təsir göstərir.

- İlkin əmək kollektivlərində sosial münasibətlərin qaydaya salınması bütövlükdə müəssisədə mənəvi-psixoloji şəraitin yaxşılaşmasına müsbət təsir göstərir.

- İlkin əmək kollektivlərində formal və qeyri-formal strukturların düzgün əlaqələndirilməsi, formal və qeyri-formal münasibətlərin qaydaya salınması çox vacibdir.

- Müəssisələrin və müəssisədaxili bölmələrin sosial stukturu cəmiyyətin spesifik, sosiad-demoqrafik, sosial sinifli (təbəqə), sosial-peşə strukturunu əks etdirir. Hər bir müəssisə və onun bölmələrində bu strukturun xüsusiyyətləri, xüsusi çəkisi müxtəlif olur və ilkin sosial proseslərin məzmunu, xarakteri də özünəməxsus halda olur.

- Burada əmək prosesləri, dəyərlər meyli, özünütəsdiqləmə, özünü reallaşdırma və s. nəzərdə tutulur.

Mövzu 10. Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsi

1. Tələbat və onun sosial məzmunu.
2. Tələbat və əmək fəaliyyəti.
3. Mənafe və əmək fəaliyyəti.
4. Əmək fəaliyyəti prosesində motivləşdirmənin rolu və funksiyaları.
5. Əməyin motivləşdirilməsinin sosial idarə olunması.

1. Tələbat və onun sosial məzmunu

• Ayrı-ayrı fərdlərin, sosial qrupların, sosial təbəqə və siniflərin fəaliyyəti müəyyən tələbat və mənafe ilə bağlıdır. Tələbat, xüsusilə maddi tələbat adamların davranışına mühüm təsir göstərir. Tələbatlar, mənafe və dəyərlər sosial münasibətlərə dərinlən nüfuz etmişdir.

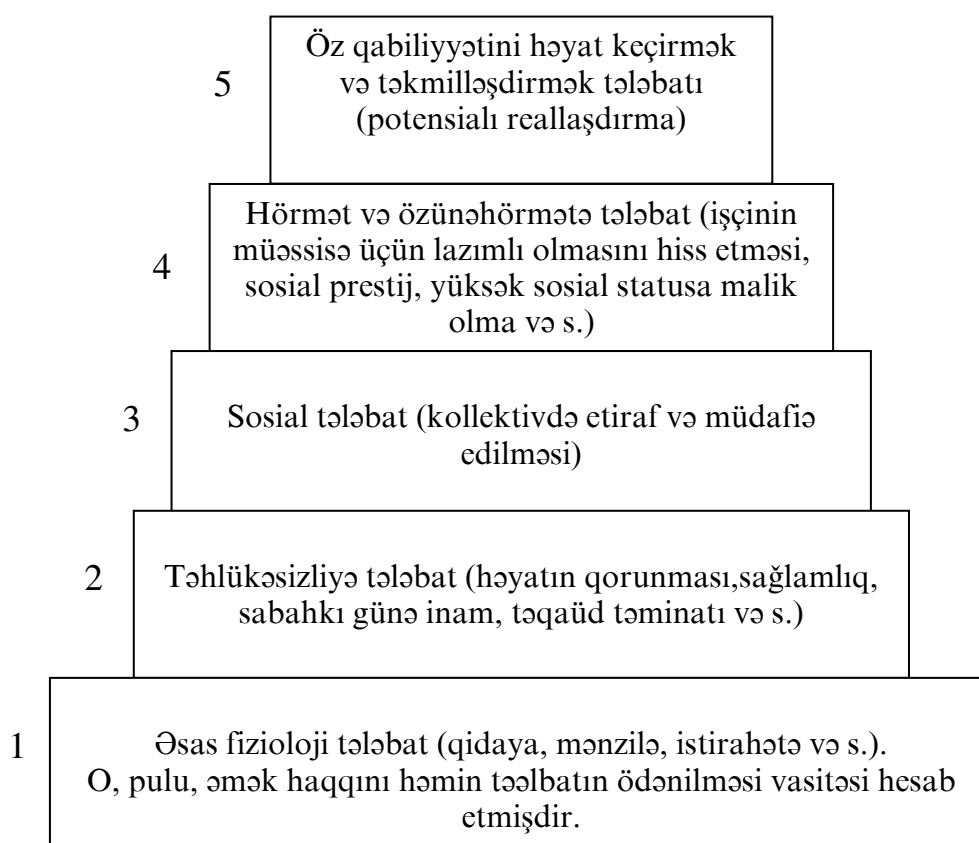
• Tələbat, mənafe və dəyərlər iqtisadi münasibətlərlə bilavasitə bağlıdır. Lakin bunlar nəticə etibarilə şüurda həkk olunduğuna görə bu, işçilərin, əhəlinin, o cümlədən sosial qrupların əhval-ruhiyyəsinə, hisslərinə, onların həyat fəaliyyətinə təsir göstərir.

• Tələbat bir qayda olaraq ehtiyacdən irəli gəlir, ehtiyac isə həm şəxsiyyətə, həm kollektivə, həm də cəmiyyətə aid ola bilər. Bu baxımdan mənafe ilə tələbat arasında birbaşa əlaqə vardır.

• Mənafe tələbatın ifadəçisidir. Bu baxımdan tələbat da, mənafe də obyektiv bir prosesdir: mənafe dərk edilmiş tələbatdır, tələbat insanın ictimai mühitə birbaşa olan münasibətdir, mənafe isə tələbatın dərk olunmasıdır.

• A.Maslounun motivləşdirmə nəzəriyyəsi tələbatın iyerarxiyalı prinsipinə əsaslanır. O, sübut etmişdir ki, insanlar birinci növbədə özlərinə ən vacib olan tələbatı ödəməyə can atırlar, sonra isə ödəmə meylli pillələr üzrə artır.

A. Maslou nəzəriyyəsi («Maslou pilləkəni», «Maslou piramidası»)



- Tələbatın ödənilməsi səviyyəsi real, obyektiv tələbatla yanaşı, subyektin özündən və xarici mühitdən də asılı olur.
- Tələbat əmək fəaliyyəti ilə bağlı olduğuna görə, əslində onunla birlikdə insan tarixini əmələ gətirir.
- Müasir adam üçün hələ fizioloji tələbatın ödənilməsi yeganə şərt deyildir.

2. Tələbat və əmək fəaliyyəti

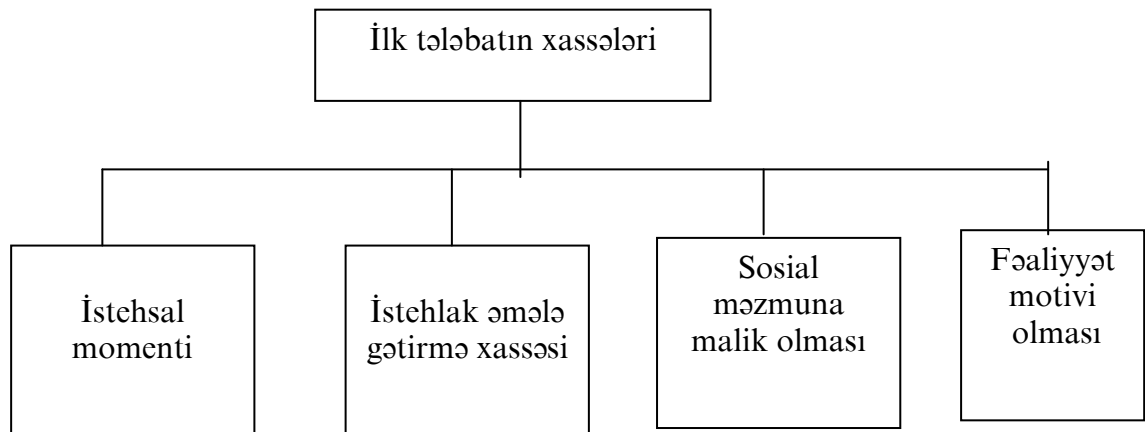
- İstehsal və istehlak münasibətləri ictimai həyatın bütün sahələrində olduğu kimi sosial proseslər sistemində də aparıcı rola malikdir. Bu yalnız onun ictimai təkrar istehsalın fazaları ilə bağlı olması səbəbi ilə deyil, həm də

ondan irəli gələn sosial qanunauyğunluqlar və sosial struktur ilə də bağlı olmasından irəli gəlir.

- İstehsal, tələbat yaratdığı kimi tələbat da istehsal yaradır və hər ikisi nəticə etibarilə istehsala xidmət edir. Ona görə də bu istehsalın ideal daxili motivinə çevrilir. Konkret əmək fəaliyyətinə başlamazdan əvvəl tələbat ideal formada ayrı-ayrı fərdlərin, işçilərin ilkin əmək fəaliyyəti üçün motiv kimi təzahür edir.

- Tələbatın və istehsalın səviyyəsi bərabər şərait daxilində tələbatın tərbiyə edilməsi və tələbat mədəniyyətindən asılıdır.

- Tələbat sosial qruplar və təbəqələr baxımından sosial bir keyfiyyətə malik olur. İlk tələbat özündə dörd xassəni birləşdirmiş olur.



3. Mənafeələr və əmək fəaliyyəti

- Bütün tələbat növləri bu və ya digər formada mənafeələrlə bağlıdır. Lakin mənafeələr əmək fəaliyyətinin bilavasitə səbəbi rolunda çıxış edir. Mənafeələr həm əmək fəaliyyəti sferasından kənar, həm də əmək fəaliyyəti çərçivəsində təzahür etdiyinə görə çox geniş diapazona və universal əhəmiyyətə malikdir.

- Mənafeələr elə bir gücə malikdirlər ki, sanki bütün hadisələr və ictimai hərəkətlər onun əsasında durur.

- Mənafeələr bölgü münasibətləri ilə bilavasitə bağlıdır. Bölgü münasibətləri iqtisadi münasibətlərin bir hissəsi olmaqla mülkiyyət münasibətlərindən asılı olur. Çünki, mülkiyyət münasibətləri real həyat şəraitini, real həyat tərzini, həyatın keyfiyyətini müəyyən edir.

- Mənafeələr nəinki ayrı-ayrı fərdlərin, habelə sosial qrupların və millətlərin sosial-siyasi davranışlarına mühüm təsir göstərir. Həm də peşə mənafeələrindən fərqli olaraq sosial təbəqə, milli mənafeələr və dəyərlər daha güclü olur.

- Mənafeələr subyektlərin daxili mahiyyətini ifadə edir və həm də obyektiv prosesləri əks etdirir. Lakin bəzi sosial qrupa aid olan adamlar üçün tələbatın ödənilməsi səviyyəsi, həcmi mənafeə hərisliyi məhdudiyətedici rolunu oynaya bilmir. Mənafeələr heç də həmişə ideal motivlərlə bağlı olmur.

- Mənafeələr bir çox hallarda yalnız tələbatın ödənilməsi səviyyəsi ilə deyil, həm də müxtəlif hisslər, ehtiraslar, arzular, ideyalar, məqsədlərlə də müəyyən olunur.

- Mənafeələr ümumi, xüsusi, keçici, müvəqqəti və lokal xarakterli mənafeələrə ibarət olur. Mənafeələr insan fəaliyyətinin bütün sferalarında təzahür edir və buna uyğun olaraq da mənafeə növləri (iqtisadi, sosial, siyasi və mənəvi) mövcud olur.

4. Əmək fəaliyyəti prosesində motivləşdirmənin rolu və funksiyaları

- Əmək fəaliyyəti hər hansı bir motiv növü olmadan həyata keçirilə bilməz. Çünki insanların fəaliyyəti müəyyən tələbatlar, sosial-iqtisadi mənafeələr sistemi ilə bağlıdır.

- Əmək motivləri fəaliyyətin başlanması və həyata keçirilməsinin başlıca mexanizmi və sövqəddici, vadəddici vasitəsidir. Məhz motivlərin köməyi ilə işçilər müxtəlif əmək situasiyalarında öz davranışlarını təsdiq edir və müəyyənləşdirir.

- Motivlər insan fəaliyyətinin katalizatoru rolunu oynayır, daimi fəaliyyət göstərən amil kimi çıxış edir.

- Əmək fəaliyyəti konkret amillər və şəraitlər, habelə işçilərin sosial keyfiyyəti ilə müəyyən olunur. Əmək fəaliyyətinə sosial hadisələrə, proseslərə bir sistem kimi yanaşılması, bu fəaliyyətin dinamikasını, adamların, işçilərin sosial statusunu və onların davranışını müəyyən edən məcmu dəyərlər və normalar nəzərə alınmalıdır.

- Əməyə münasibətdə bütün motivlərin mövqeyi və əhəmiyyəti eyni dərəcədə olmur. Burada ən mühüm əhəmiyyətə malik olan əməyin ödənilməsi sistemidir. Çünki maddi təminat əməyə sövq edən ən başlıca amildir.

- İşçinin əmək fəaliyyəti bir yox, bir neçə motivlərlə bağlı olur, həm də bu motivlər zaman etibarını ilə səpələnmiş halda deyil, eyni vaxtda da fəaliyyət göstərir.

- Motivlər bütövlükdə və onları əmələ gətirən komponentlər baxımından aşağıdakı funksiyaları müəyyənləşdirir:



- Dəyərlər meyli peşələrin seçilməsi, iş yerlərinin dəyişilməsi üçün mühüm əhəmiyyətə malik olur. Peşənin seçilməsi üçün bunlar əsas götürülür:
 - fəaliyyət növünün yaradıcı xarakteri;
 - peşənin qazanc gətirmə dərəcəsi;
 - qabiliyyətin və peşə meyllərinin uyğunluğu;
 - seçilmiş peşələr üzrə mütəxəssislərə tələbatın olması;
 - peşənin ictimai nüfuzluluq səviyyəsi;
 - məcburiyyət üzündən həmin peşənin seçilməsi.

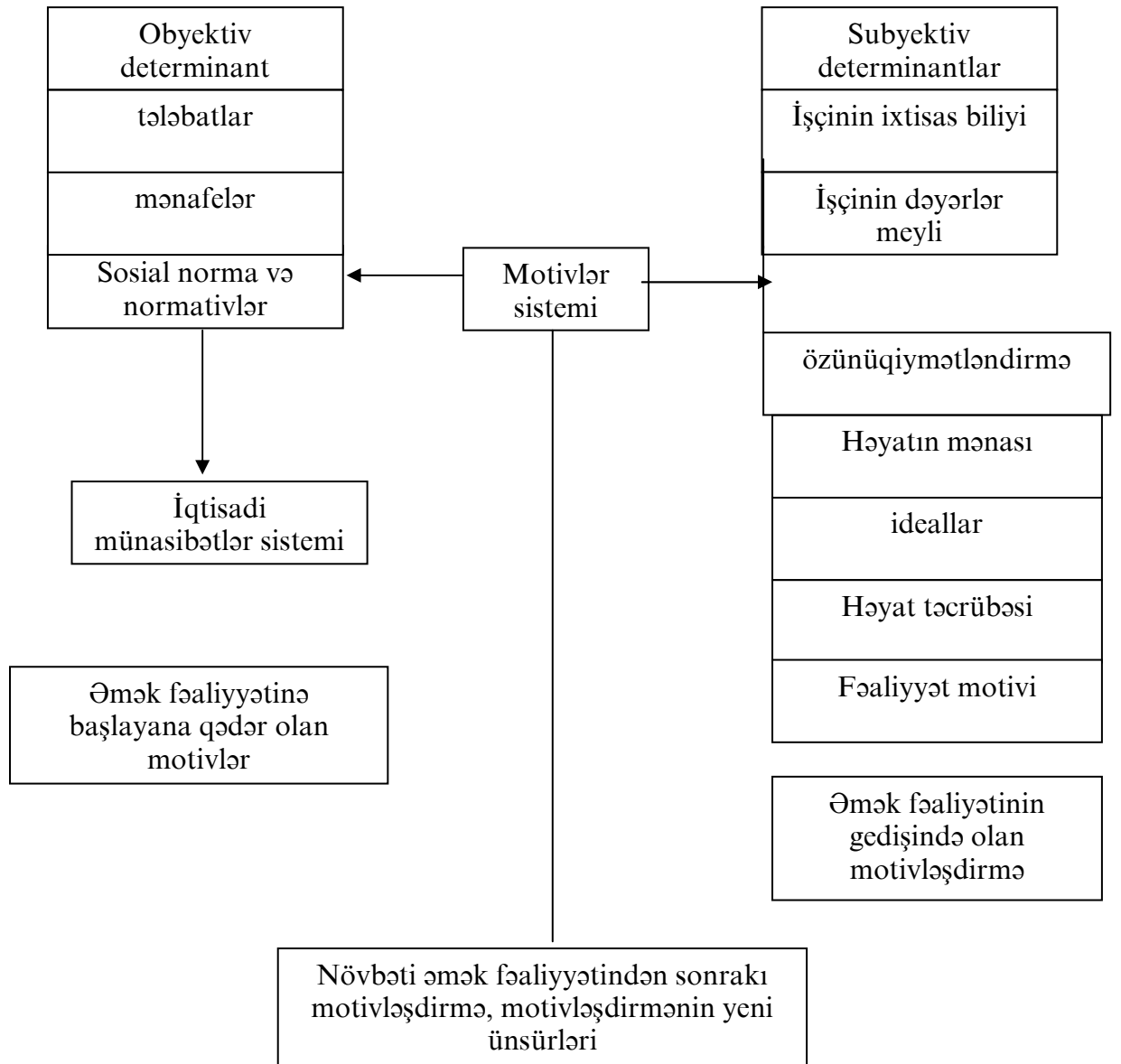
5. Əməyin motivləşdirilməsinin sosial idarə edilməsi

- Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinə işçilərin psixologiyası baxımından yanaşmağın böyük əhəmiyyəti vardır. Çünki əmək fəaliyyəti sferasındakı situasiya xeyli dərəcədə şəxsiyyətin psixologiyası, emosional vəziyyəti ilə şərtlənir.

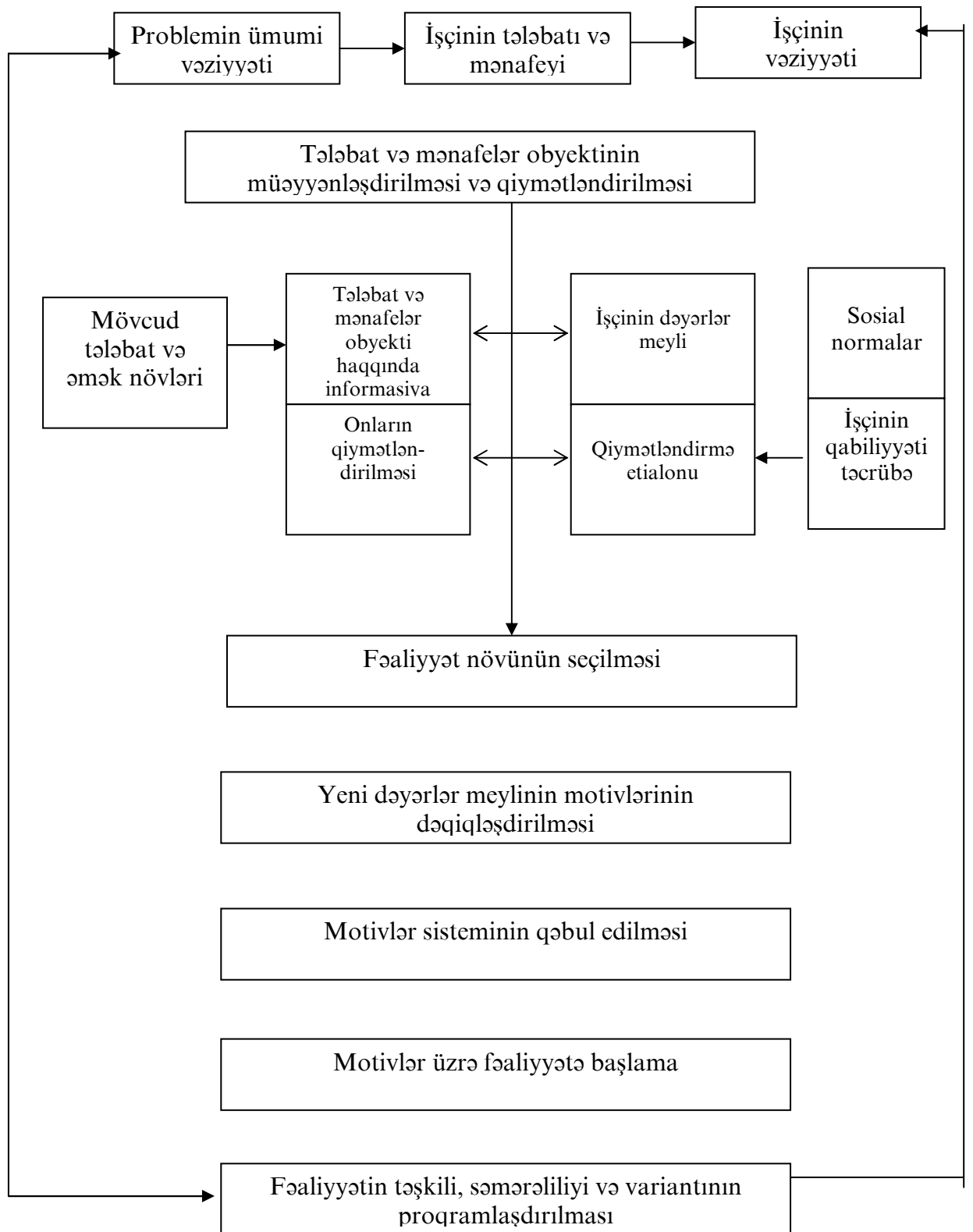
- Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinin idarə olunması kompleks problemlərlə insan fəaliyyətinin tələbat, mənafe, sosial normalar və sosial fəallıq səviyyəsi ilə bağlıdır. Lakin insan fəaliyyəti ilə bağlı olan bu komponentlərin vəhdətli halında tədqiq olunma səviyyəsi olduqca aşağıdır.

- Bunun üçün birinci növbədə motivləşdirmənin sosial mahiyyətinin çoxcəhətli olmasının nəzərə alınması əsas şərtlərdən biridir. Əmək fəaliyyətinin sosial mahiyyəti onun müxtəlif mənafe, tələbatlar, dəyərlər meyli və sosial normalar əsasında aşkara çıxır. Çünki mənafe, tələbatların fəaliyyət amili kimi çıxış etməsi, obyektiv və subyektiv amillərin transformasiya edilməsi bilavasitə insan şüuru ilə şərtlənir, demək burada obyektiv amillərin determinasiya olunmasının subyektiv fəaliyyətə keçməsi mürəkkəb sosial proseslərlə bağlı olur, əslində bu motivləşmə deməkdir. «Motiv» və «motivləşdirmə» bir-biri ilə əlaqədar olan anlayışlardır. Motiv işçinin, şəxsiyyətin fəaliyyətinin əsl mahiyyətini dərk etməsi prosesidir, fəaliyyətin iqtisadi və sosial determinasiya olunmasının bir növ nəticəsidir. Motivləşdirmə isə əmək fəaliyyətinə təsiretmə sistemidir.

- Əmək fəaliyyəti motivlərinin idarə edilməsi başqa sahələrdə olduğu kimi burada da obyektiv və subyektiv determinantların nəzərə alınmasını tələb edir. Əmək fəaliyyətinin bu səpkili determinantları aşağıdakı kimidir:

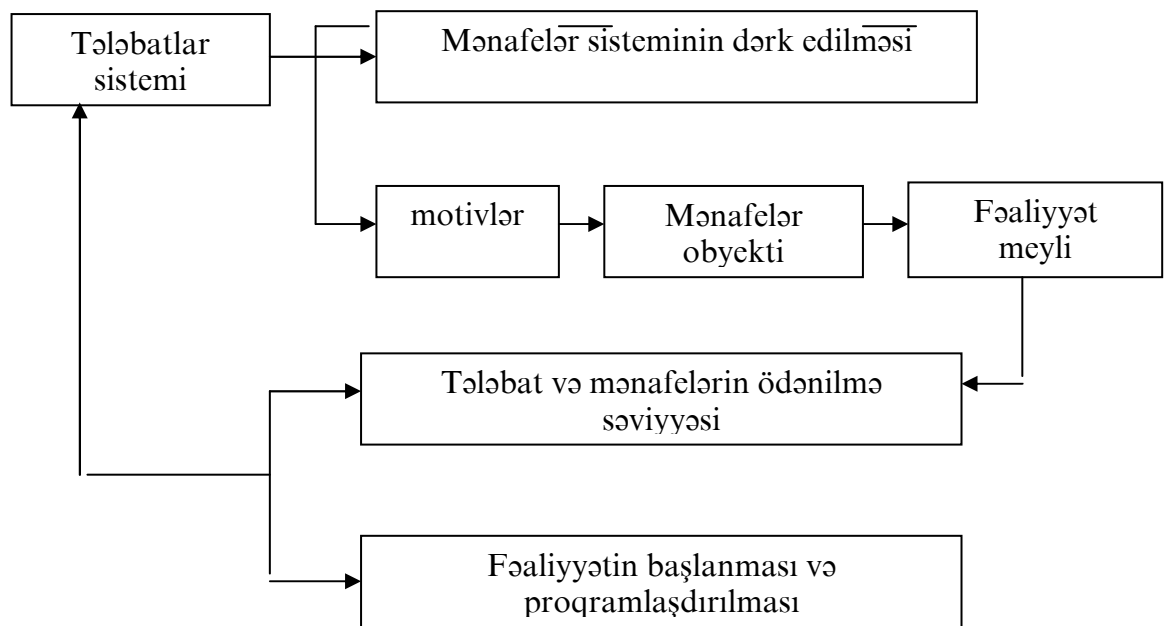


- Bu baxımdan əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinə fasiləsiz, tsiklik bir proses kimi yanaşmaq lazımdır; çünki, bu, fəaliyyət növünün seçilməsindən tutmuş bütün motivlər, tələbatlar və mənafeələr sistemini əhatə edir.



*Burada həmçinin əmək fəaliyyəti ilə bağlı olan üç komponentin – tələbat, mənafe və motivləşdirmənin vəhdət halında götürülməsinin prinsipial əhəmiyyəti vardır. Çünki bunların vəhdətliyi həm pozitiv fəaliyyət meyli formalaşdırır, həm fəaliyyət üçün sağlam ruhlu başlanğıc yaradır və həm də əməyin, işin səmərəsini, keyfiyyətini təmin edir.

• İndi də tələbat, mənafe, motiv və fəaliyyət arasındakı əlaqəni nəzərdən keçirək: «TƏLƏBAT-MƏNAFE-MOTİV-FƏALİYYƏT» modelinin qarşılıqlı əlaqəsi.



• Əməyin motivləşdirilməsi yalnız sırf idrak, dəretnə əhəmiyyətinə malik olan bir problem deyildir. Motivləşdirmə əmək məhsuldarlığına, buraxılan məhsulun keyfiyyətinə, işçilərin peşə-ixtisas hazırlığına müsbət təsir edir. Bunu həm əmək fəaliyyətinin rəqəmlərlə ifadə olunmuş nəticələrinə, həm də sosial-psixoloji baxımdan əməyə münasibəti səciyyələndirən əlamətlərə görə müəyyən etmək olar. Bunun üçün burada birincisi, işçinin əmək fəaliyyətinə daxil olması, ikincisi, onun konkret əmək davranışı, üçüncüsü, onun əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üzrə ölçülmə meyarlarından mühüm bir metod kimi istifadə edilir.

Mövzu 11. Müəssisələrdə işçilərin əməyə uyğunlaşması

1. Əməyə uyğunlaşmanın mahiyyəti və onun növləri
2. Əməyə uyğunlaşma amilləri.
3. Əməyə uyğunlaşmanın səviyyəsi və uyğunlaşma prosesinin idarə edilməsi.

- Əməyə uyğunlaşma müəssisələrin normal istehsal fəaliyyətinin təmin olunmasının əsaslarından biridir. Əməyə uyğunlaşma – işçinin onlar üçün tamamilə yeni olan mühitə daxil edilməsi prosesidir. Bu yeni mühit müəssisə və təşkilatların iş rejimi, sosial mühiti, texniki-texnoloji şəraitlə bağlıdır.

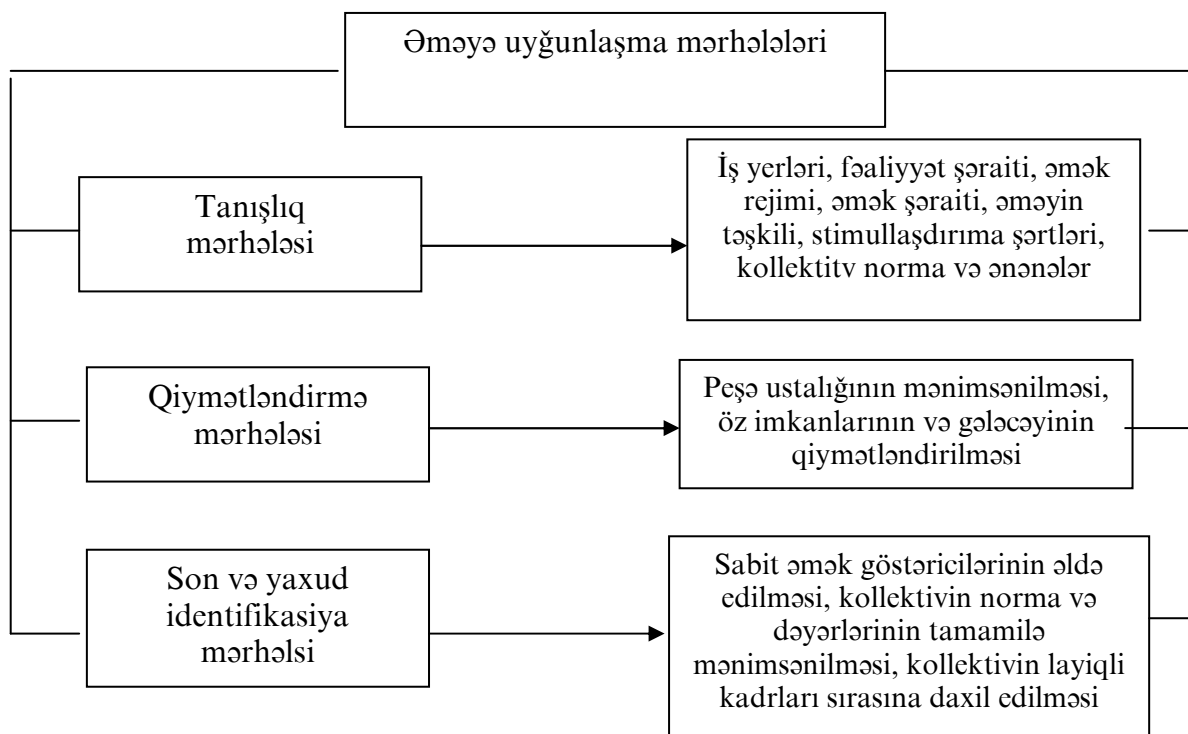
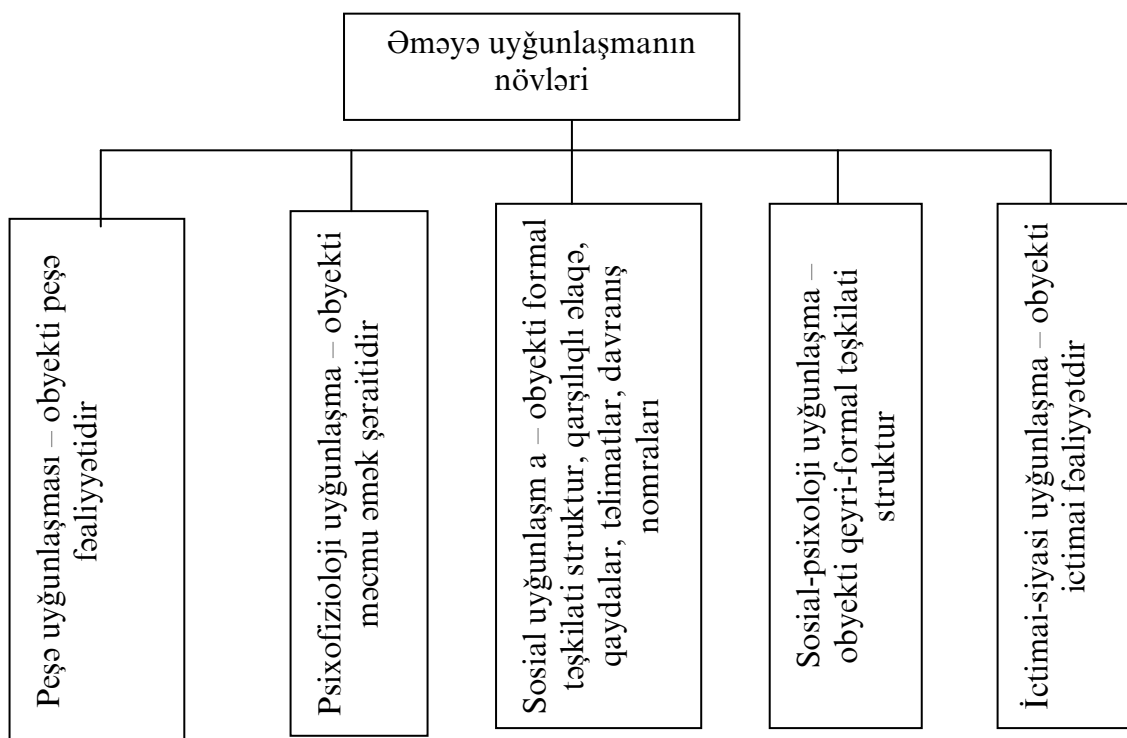
- İşçi işə girərkən müəyyən məqsədləri, dəyərlər meylini əsas götürür, özünün sosial vəziyyətini, mövqeyini müəyyən edir, müəyyən tələbatlarını həyata keçirməyə çalışır, müəssisədə fəaliyyət göstərən mövcud davranış normalarına, qaydalarına əməl etməyi öhdəsinə götürür.

- İşçinin müəssisədaxili əməyə münasibəti səviyyəsi onun tələbatının yerinə yetirilməsi dərəcəsindən xeyli asılı olur. İşçi ilə bağlı hər bir müəssisənin öz məqsədi, vəzifələri mövcud olur və ondan asılı olaraq işçi qarşısında müəyyən tələblər irəli sürür.

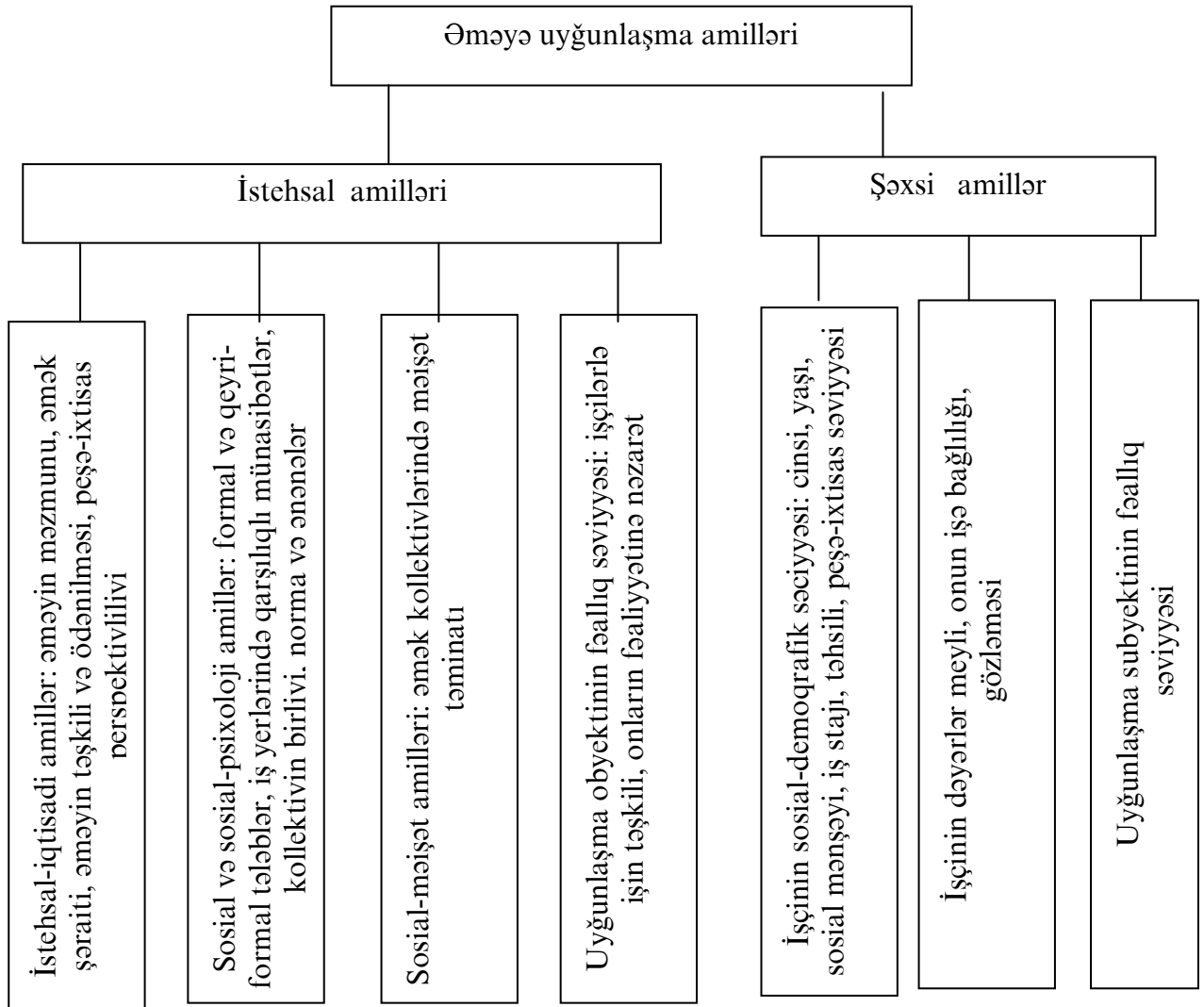
- Əməyə uyğunlaşma subyektlə (işçi) və obyektə (müəssisə, təşkilat) ikitərəfli, qarşılıqlı fəaliyyət mexanizmi ilə bağlıdır.

- Əməyə uyğunlaşmanın iki forması vardır: ilkin uyğunlaşma və ikinci uyğunlaşma.

- Əməyə uyğunlaşma çoxcəhətli və mürəkkəb bir prosesdir. Çünki bu proses peşə uyğunlaşması ilə yanaşı sosial psixoloji, psixoloji-fizioloji və digər məsələlərlə də bağlıdır.



2. Əməyə uyğunlaşma amilləri



3. Əməyə uyğunlaşmanın səviyyəsi və uyğunlaşma prosesinin idarə edilməsi

- Uyğunlaşmış işçinin səmərəli fəaliyyəti digərlərindən yüksək olur, belə işçi həm də kollektivin norma və dəyərlərini asanlıqla qəbul edir. Uyğunlaşma səviyyəsi bir sıra göstəricilərlə müəyyən olunur.
- Əməyə uyğunlaşma heç də öz-özlüyündə məqsəd deyildir, o öz nəticəsini müəyyən sosial-iqtisadi göstəricilərin yaxşılaşmasında tapmalıdır. Belə göstəricilərə tapşırıqların, normaların uğurla yerinə yetirilməsi, əmək

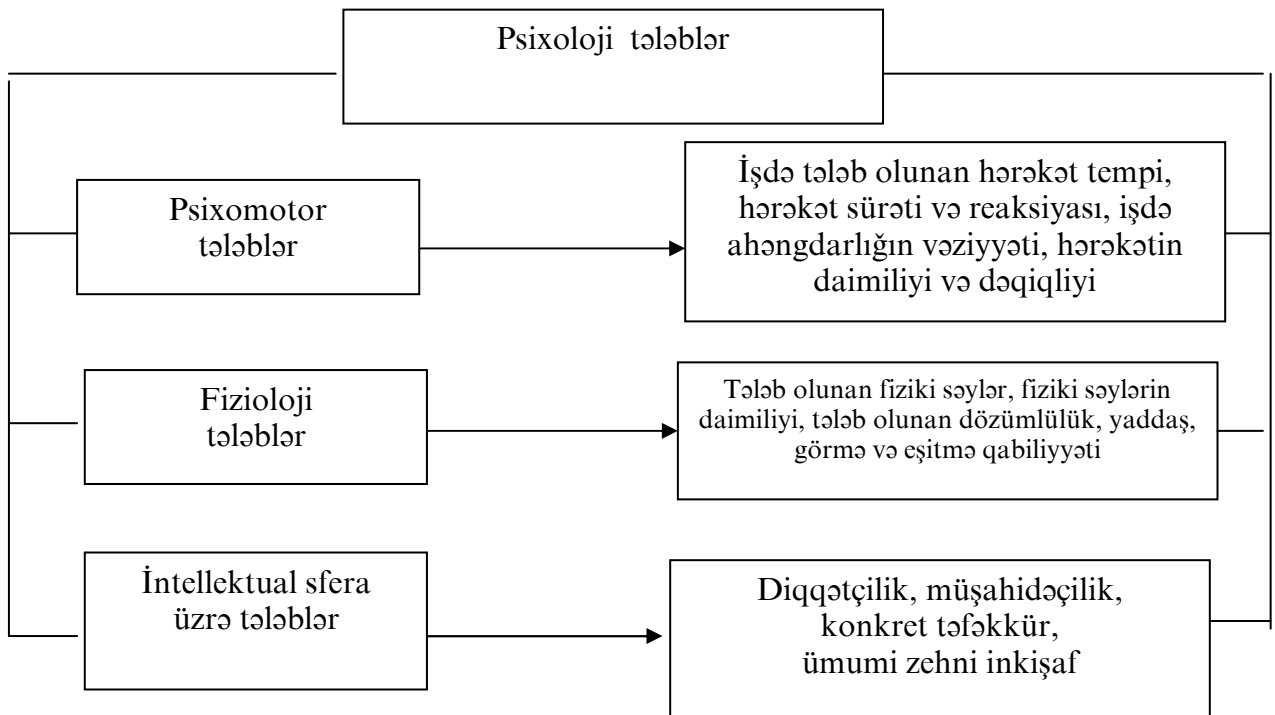
intizamına əməl olunması, ixtisas səviyyəsinin artması, məhsulun keyfiyyətinin və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi və s. daxildir.

• Əməyə uyğunlaşmada ən vacib məsələlərdən biri peşə seçilməsi və peşə meyli üzrə işlərin təşkilidir:

- ayrı-ayrı peşələrin tələb etdiyi psixoloji tələblər;

- seçilmiş peşələr üzrə işçilərin həmin peşəyə yararlığının müəyyən edilməsi;

- peşələrin seçilməsi üçün işçilərin psixo-fizioloji keyfiyyətinin aşkara çıxarılması.



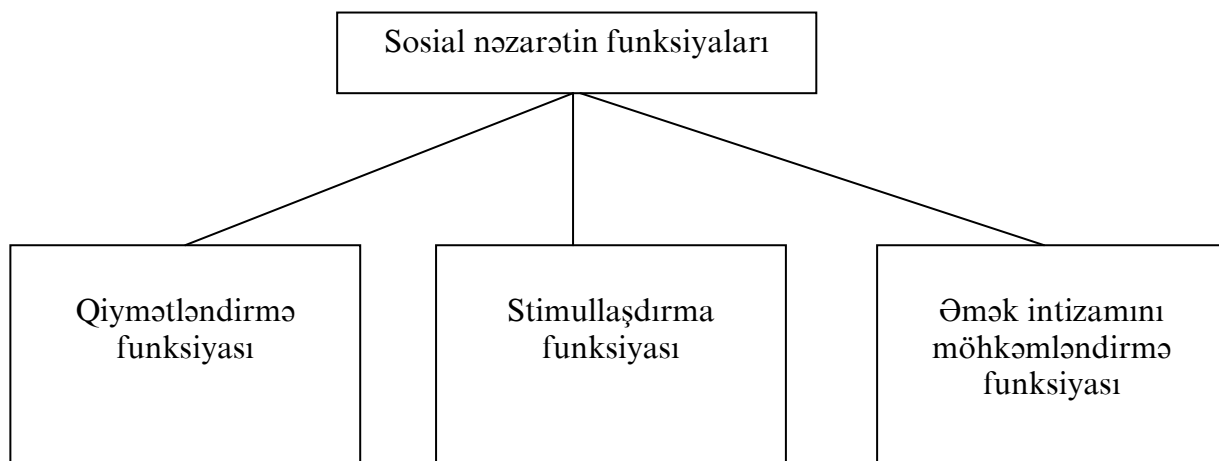
Mövzu 12. Müəssisələrdə sosial nəzarət

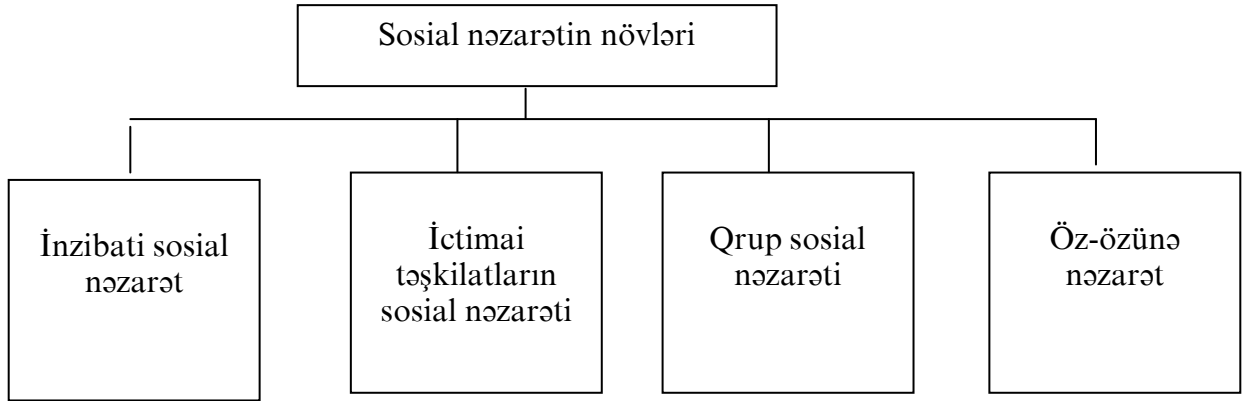
1. Sosial nəzarətin mahiyyəti, növləri və funksiyaları.
2. Əmək sferasında normalar və normativlər.
3. Sosial davranış, onun növləri və modelləri.
4. İqtisadi davranış.
5. Əmək intizamı sosial hadisə kimi.

1. Sosial nəzarətin mahiyyəti, növləri və funksiyaları

• Hər bir əmək kollektivinin məqsədi mütəşəkkil və ahəngdar işləməkdən ibarətdir. Bu həm də əmək kollektivlərinə və təşkilatlara qarşı irəli sürülən bir tələbdir. Həmin məqsəd və tələb daimi fəaliyyət göstərən istehsal amillərinin optimal vəhdətliyinin təmin edilməsi zəruriyyətindən irəli gəlir. Belə bir ahəngdarlığın təmin olunmasında sosial nəzarətin böyük əhəmiyyəti vardır.

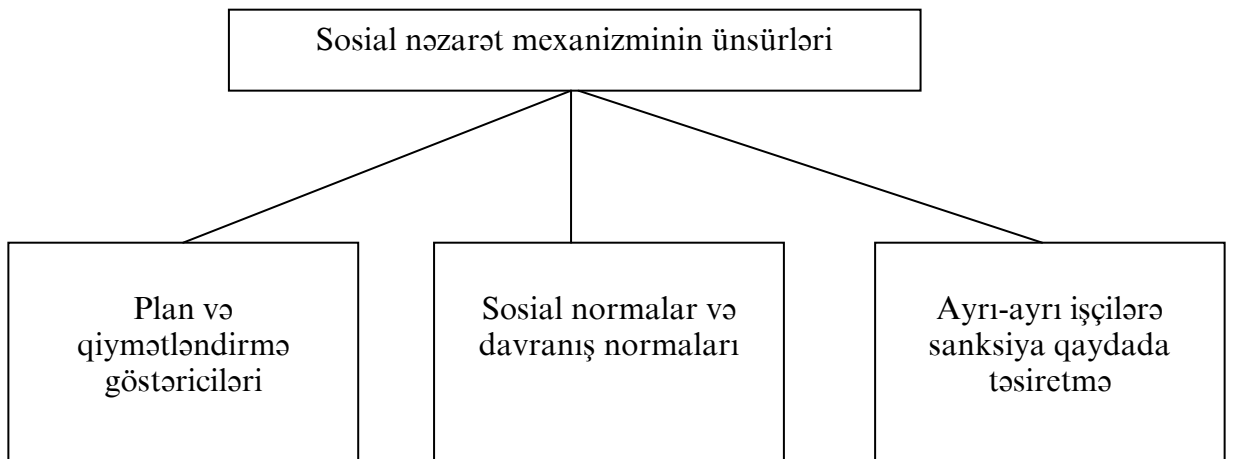
• Sosial nəzarət sosial proseslərin vəhdətliyini və bütövlüyünü tənzimləmə vasitəsidir. Bu prosesdə işçilərin davranışına nəzarət edilir, nəzarət zamanı işçilərin əmək davranışını qiymətləndirmək üçün ümumi kollektiv tərəfindən qəbul olunmuş normativlər və dəyərlər bir etalon kimi götürülür.





• Sosial nəzarətin həyata keçirilməsində ictimai rəyin böyük əhəmiyyəti vardır. İctimai rəyi hətta sosial nəzarətin ilkin şərtlərindən biri kimi qiymətləndirmək olar.

• İctimai rəy əmək kollektivi üzvləri arasında bu və ya digər istehsal prosesləri üzrə fikir mübadiləsi əsasında formalaşır, fikir mübadiləsi isə müəyyən mövqeləri müəyyənləşdirir.



2. Əmək sferasında normalar və normativlər

- Sosial normalar əmək davranışını idarə etmək üçün Ən başlıca vasitədir. Bu normalar birbaşa insan fəaliyyəti və əmək kollektivlərinin sosial təşkili ilə bağlıdır.

- Sosial normalar məcbureddici və qiymətləndirici funksiyaları icra edir. Məcbureddici – hökmən həyata keçirilməli olan davranış qaydaları ilə, qiymətləndirici isə müəyyən davranış qaydaları ilə bağlıdır.

- Yayılma, tətbiq olunma baxımından sosial normalar norma-tələb və norma-stereotip normalara ayrılır.

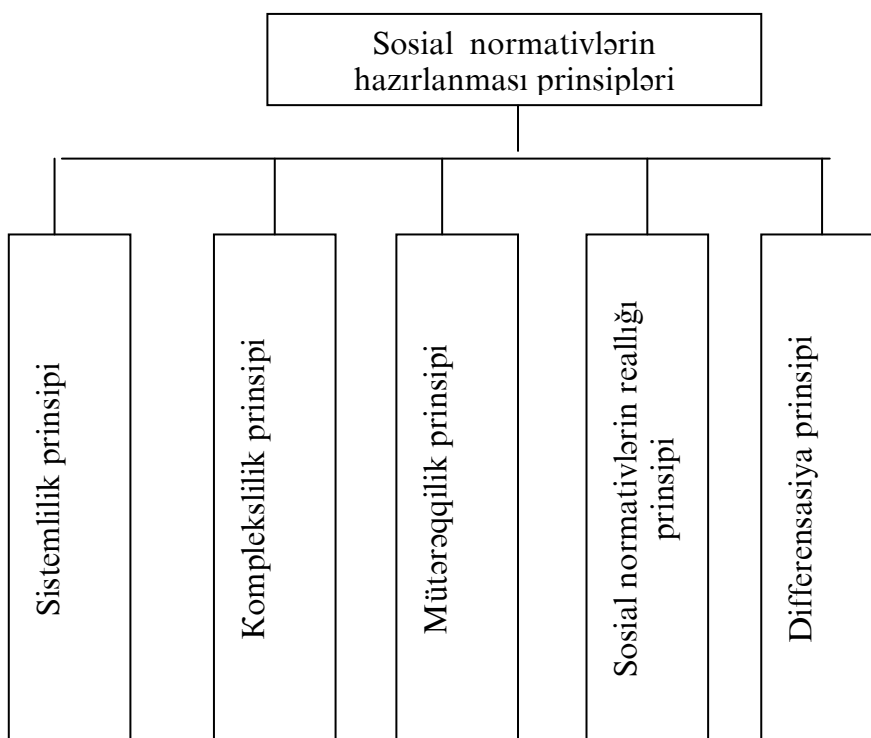
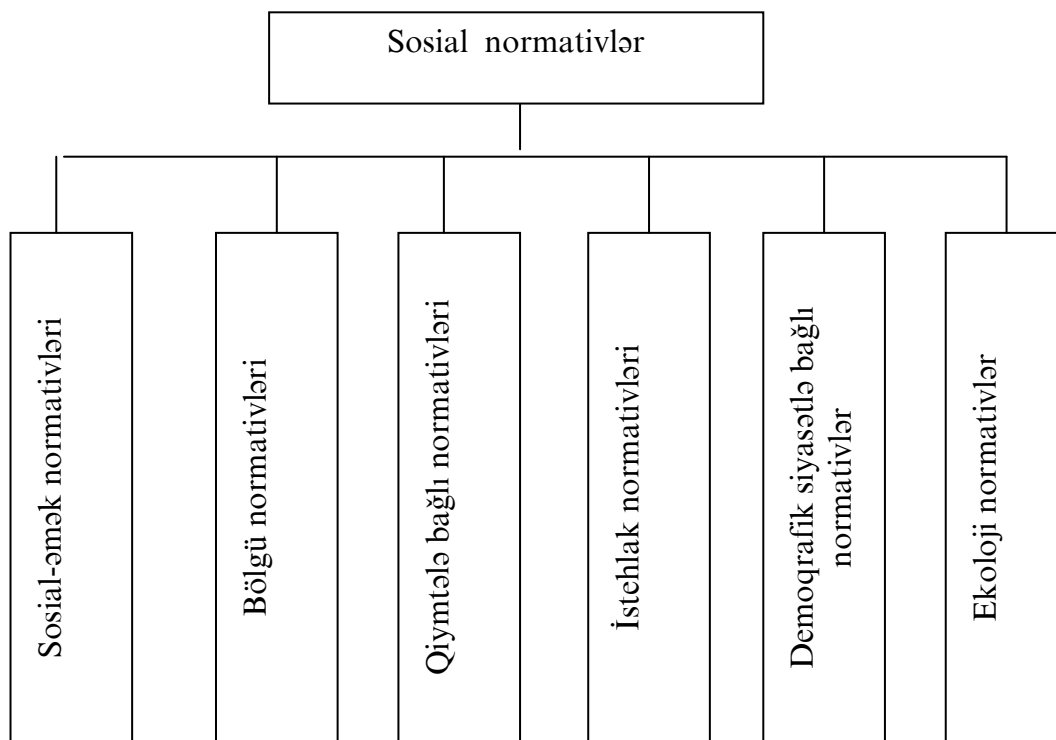
- Norma-tələb cəmiyyət, dövlət tərəfindən qəbul olunmuş, etalon normalardır.

- Norma-stereotip əmək kollektivlərinin ənənəvi davranış normalarıdır.

- «Norma» sözü latınca olub sözün hərfi mənasında başlanğıc, nümunə, qayda deməkdir. Bu elə bir etalondur ki, hər bir proses, hadisə ona nəzərən qiymətləndirilir.

- Sosial normalar sadəcə olaraq müəyyən qayda və normativ toplusu deyildir, o, ayrı-ayrı adamların, sosial qrupların davranışlarının tənzimləyicisidir, adamlara və sosial qruplara qarşı olan tələblərin keyfiyyət xarakteristikasıdır. Bu baxımdan sosial normalar bir növ prinsip rolunda çıxış edir, sosial normativlər isə bu prinsipi konkretləşdirir.

- Sosial norma və normativlər bilavasitə insanların, müxtəlif sosial qrupların mənafeələrini əks etdirdiklərinə görə bu məsələyə ciddi yanaşılmalıdır və elmi cəhətdən əsaslandırılmalıdır.



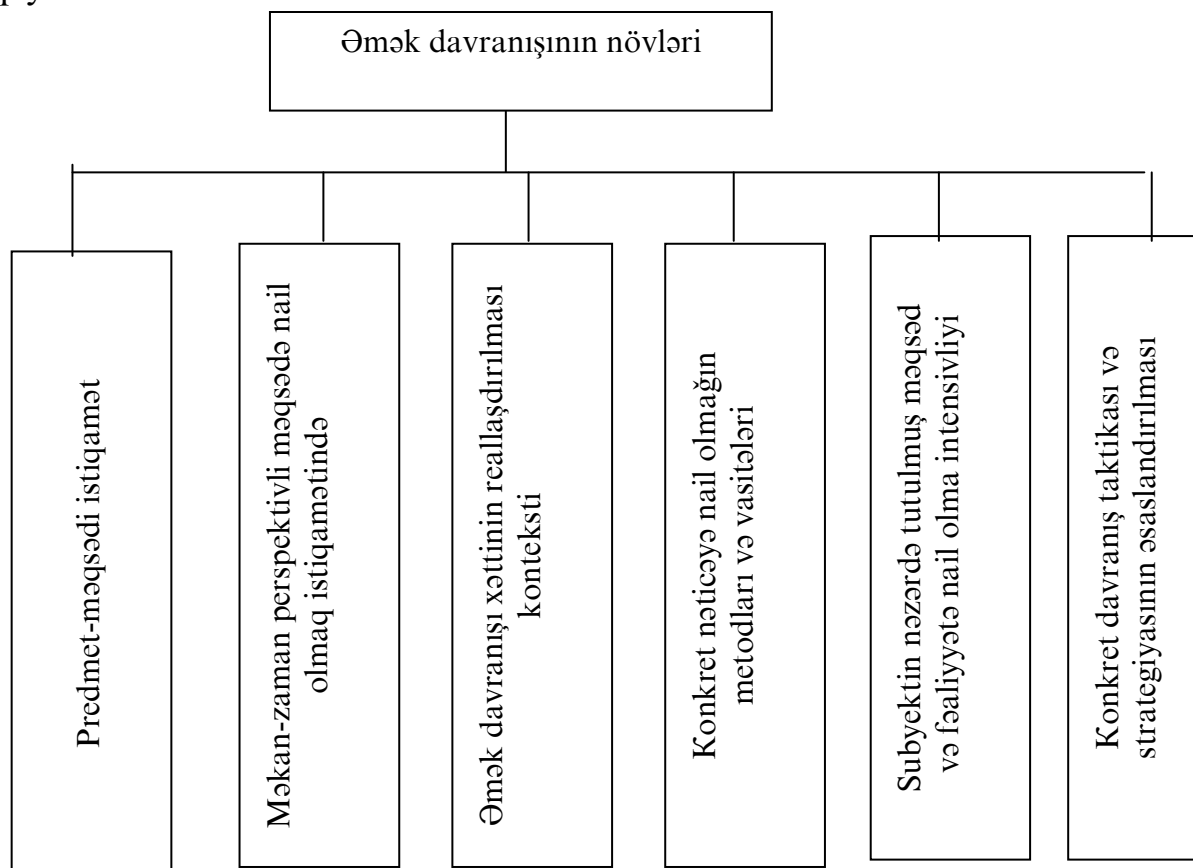
3. Sosial davranış, onun növləri və modelləri

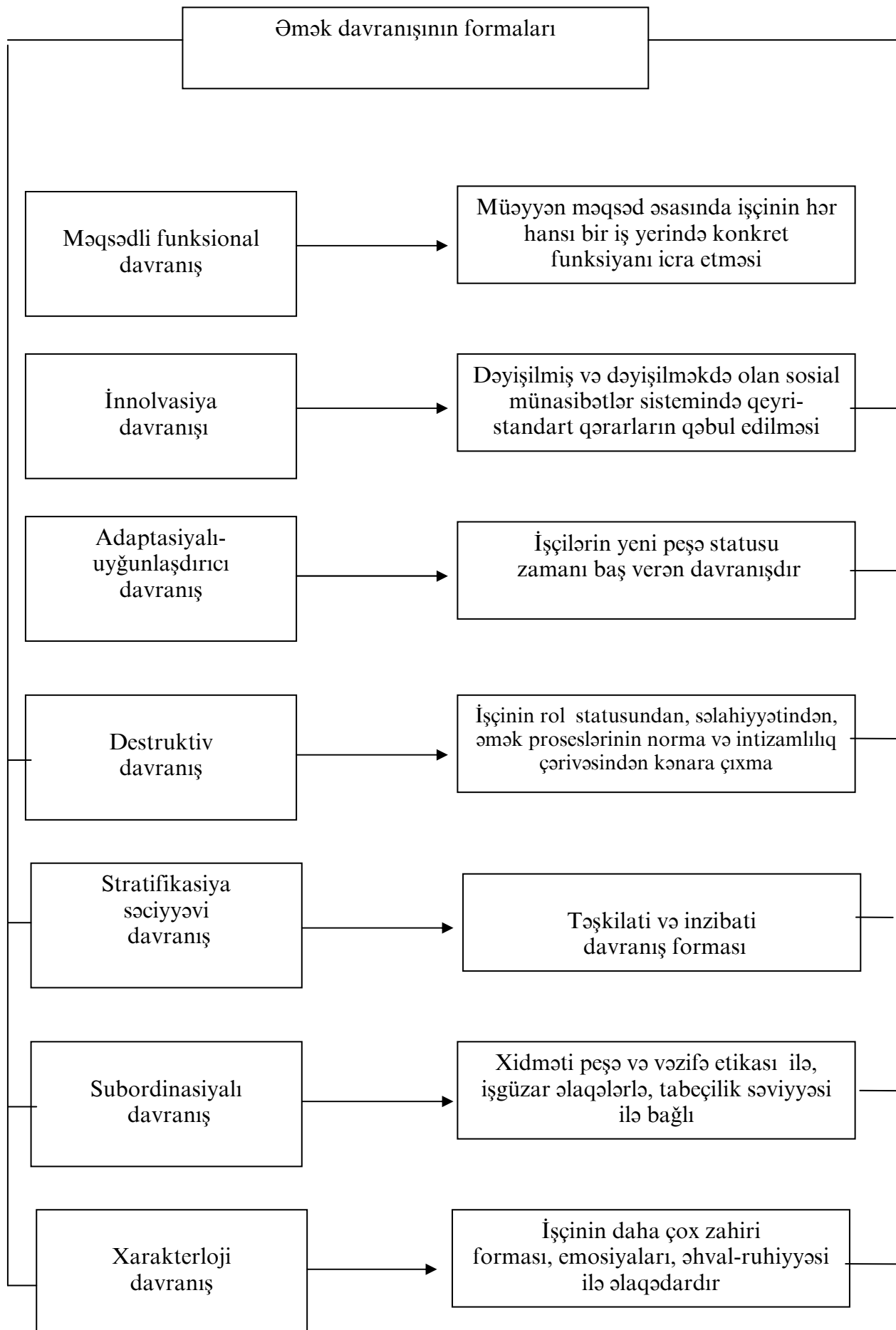
• İşçilərin, sosial qrupların və fərdlərin sosial davranışı sosial həyatın determinasiya edilməsi nəticəsidir. Buna hər bir şəxsin, əmək kollektivi və sosial qrupların xüsusiyyətləri də təsir edir, lakin bu sosial mühitin nəticəsi, törəməsidir.

• Sosial davranış həm də müəyyən tələbat və mənafeələrə uyğun olaraq məqsədyönlü, şüurlu fəallıq prosesidir. Bu fəallıq bir işçi, qrup və kollektiv üçün səmərəli, pozitiv, digəri üçün əksinə ola bilər. Lakin bu və ya digər variantdan asılı olmayaraq tələbat və mənafeələrsiz davranış olmur.

• Əmək davranışının məqsədi və strategiyası hər bir fərdin, işçinin seçdiyi alternativlər toplusundan asılıdır. İşçinin əmək davranışı müəyyən şəraitdən, məqsədlərdən asılı olaraq müxtəlif olur.

• Əmək davranışı işçilərin şüurlu seçilmiş fəaliyyət və davranışdır. Bu həm də işçilərin istehsal, əmək şəraitinin standart tələblərinə və reallığına uyğunlaşma formasıdır. Əmək davranışının formaları içərisində aşağıdakıları qeyd etmək olar:





4. İqtisadi davranış

- Əhalinin təsərrüfat həyatının müxtəlif sferalarında iqtisadi davranış eyni səviyyədə olmur. Bazar münasibətləri şəraitində iqtisadi davranış maksimum mənfəət meyarını əsas götürməklə məqsədli-səmərəli davranış, fəaliyyət variantının seçilməsi başa düşülür.

- İqtisadi davranış anlayışı, əmək davranışı anlayışından daha genişdir. İqtisadi davranışa, əmək davranışından başqa ticarət fəaliyyəti, investisiya fəallığı və ev təsərrüfatının idarə olunması da daxildir.

- Əmək fəaliyyətində iqtisadi davranışın bir sıra tipləri, modelləri ola bilər:

- a) «maksimum gəlir – minimum əmək sərfi»;

- b) «maksimum gəlir – maksimum əmək sərfi»;

- c) «təminatlı gəlir (əmək haqqı) – minimum əmək sərfi»;

- d) «minimum gəlir – minimum əmək sərfi».

- İqtisadi davranışın xarakteri şəxsiyyətə, sahibkara təsir edən bir sıra amillər – sosial, iqtisadi, psixoloji, ekoloji, ideoloji - nəticəsində formalaşır.

- Sosial mühit, bu sferadakı dəyişikliklər obyektiv olaraq insanların, işçilərin, sahibkarların müvafiq reaksiyasına səbəb olur.

- Sağlam, normal iqtisadi davranış işgüzar fəaliyyətə yaradıcı münasibət bəsləməyi, yüksək səviyyədə intizamlı, mütəşəkkil və təşəbbüskar olmağı tələb edir. Yalnız belə bir şəraitdə iqtisadi davranış lazımı sosial-iqtisadi səmərə verə bilər.

5. Əmək intizamı sosial hadisə kimi

- Əmək intizamı, adamların müəyyən davranış qaydasıdır. Bu da hər hansı bir əmək kollektivlərində və cəmiyyətdə fəaliyyət göstərən norma və mədəniyyətə uyğun gəlməlidir. Əmək intizamı bütün kollektiv üzvləri tərəfindən həmin qayda və normalara hökmən əməl olunması prosesidir.

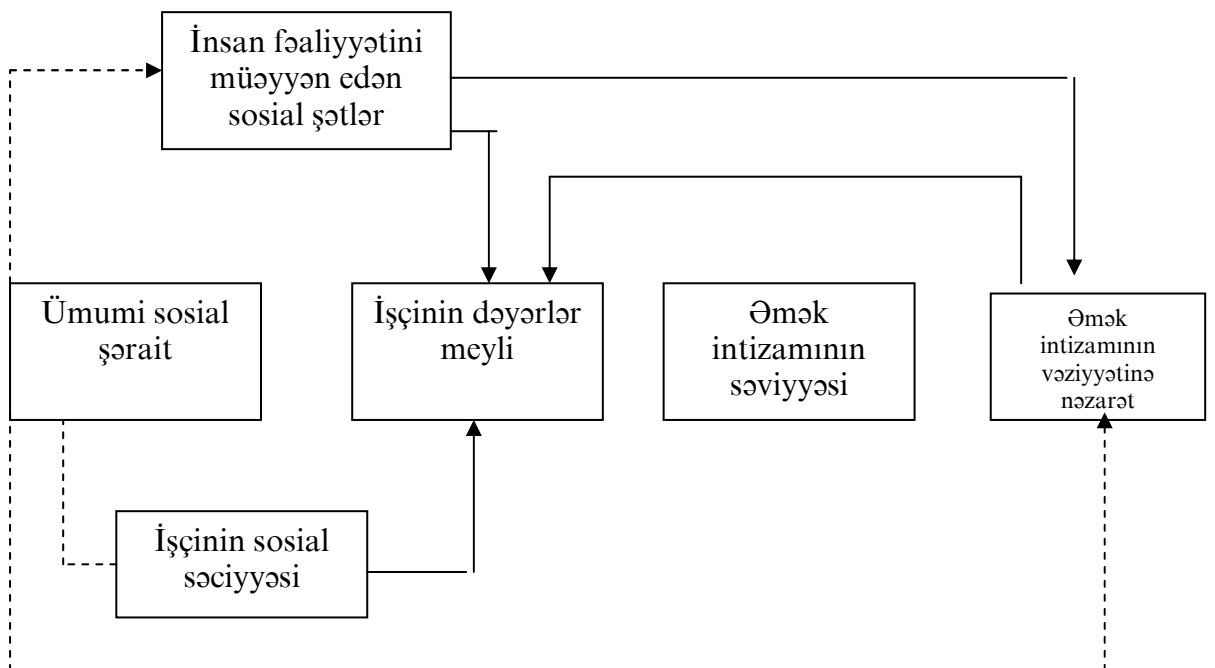
• Əmək intizamına əməl olunması birinci növbədə hər bir işçinin öz vəzifəsini dəqiq yerinə yetirməsi, müəssisə və təşkilatların daxili qaydalarına, əmr və sərəncamlarına riayət etməsindən başlanır.

• Əmək intizamının formalaşması mürəkkəb bir prosesdir. Bu həm ailədən, həm məktəbdən, həm peşə meyindən, peşəyə olan həvəsdən, peşə mənafeələrindən və həm də işçinin öz şəxsi keyfiyyətindən, əmək kollektivlərinin ona olan münasibətindən və tələblərindən çox asılıdır. Əmək intizamı ilk növbədə insan amili ilə, insanın gündəlik davranışı, əmək normaları və əməyə münasibəti ilə bağlıdır.

• Əmək intizamı bir sıra sosial normalarla (istehsal, əmək, mənəvi, etik, inzibati-hüquqi) əlaqədardır. Əmək intizamı sabit sosial davranışla bağlıdır.

• Bir tərəfdən əmək intizamının səviyyəsi sosial amillərdən asılı olur, digər tərəfdən isə işçi həmin münasibətlərin subyektinə çevrildiyinə görə onun dəyərlər meyli aşağı və yuxarı səviyyəli intizam səviyyəsində bir-birindən fərqli olur.

• Əmək intizamının sosioloji amillərindən asılılığını aşağıdakı sxemdən görmək olar:



- Sanksiyalar işçilərin əmək davranışının vəziyyətindən asılı olaraq nəzarətedici subyektlərin göstərdiyi cavab reaksiyası ilə bağlıdır. Sanksiyalar konkret hərəkətlər və konkret işlər üçün tətbiq edilir.

- Təsiretmə xarakterinə görə sanksiyalar iki yerə bölünür: pozitiv və neqativ sanksiyalar. 1-cisi davranışı bəyənilən, 2-cisi isə normalardan kənar davranışları tənbeh edən sanksiyalardır.

- Pozitiv sanksiyalar həvəsləndirmə formalarını həyata keçirməklə, neqativ sanksiyalara isə tənbehəmə tədbirləri ilə bağlıdır.

Mövzu 13. Konkret sosioloji tədqiqatların aparılması metodikası

1. Sosioloji tədqiqatların əhəmiyyəti, vəzifələri və funksiyaları.
2. Sosioloji tədqiqatlar və sosial proseslər.
3. Sosioloji tədqiqatlar informasiya mənbəyi kimi.
4. İlk sosioloji informasiyaların işlənməsi və təhlili.
5. Sosial proqnozlaşdırma - konkret sosioloji tədqiqatların mühüm istiqaməti kimi.
6. Sosioloji tədqiqatların metodikası və metodları.
7. Müəssisə və sahələrdə sosioloji xidmət və onun funksiyaları.

1. Sosioloji tədqiqatların əhəmiyyəti, vəzifələri və funksiyaları

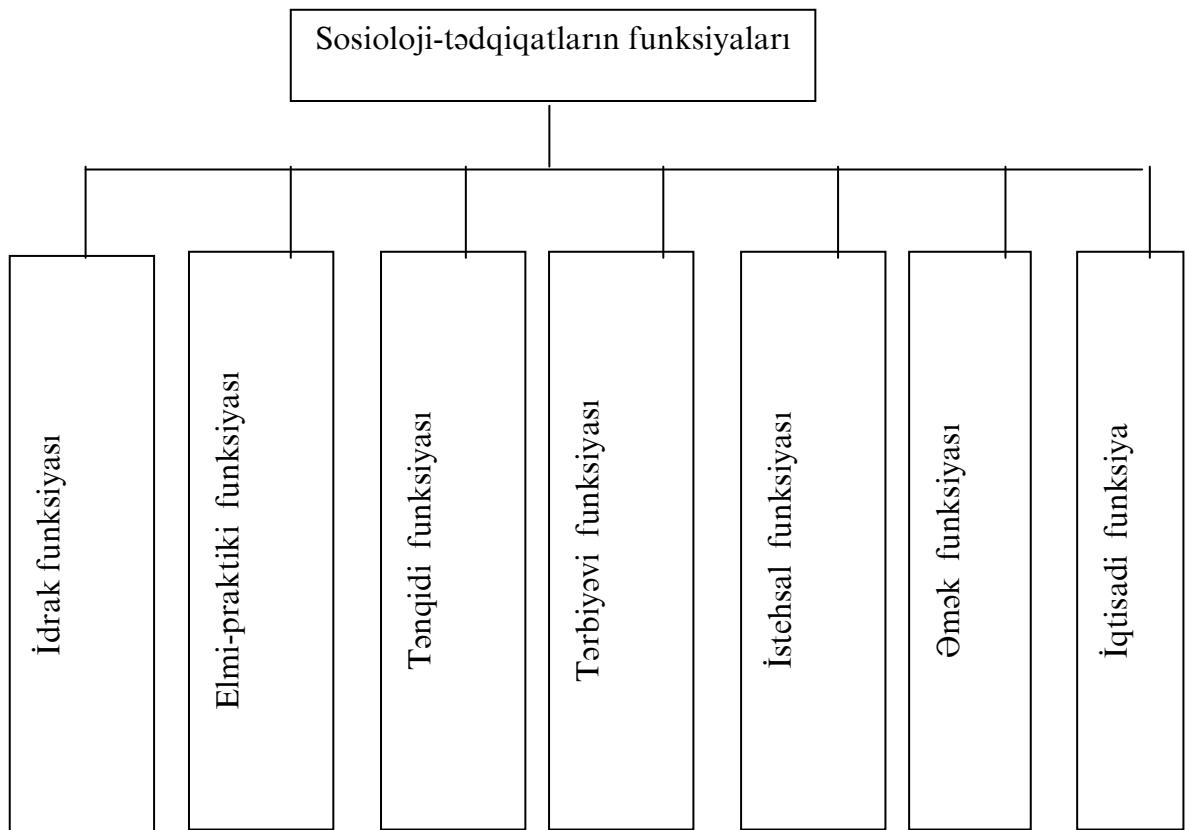
• Sosioloji tədqiqatlar məcmu sosial münasibətlərin xarakterinin, sosial qrupların davranışının, əməyə münasibət amillərinin və digər məsələlərin öyrənilməsində mühüm rola malikdir. Sosioloji tədqiqatlarda həm obyektiv, həm də subyektiv amillər və hadisələr nəzərə alınır.

• Sosioloji tədqiqatlar və onun nəticələri birinci növbədə dövlət və onun orqanları üçün daha vacibdir. Sosioloji tədqiqatların nəticələri müvafiq idarəçilik qərarlarının qəbul edilməsinə əsas verir.

• İctimai hadisələri sosioloji tədqiqatlar aparmadan tam dolğunluğu ilə dərk etmək və onları idarə etmək çətindir.

• Sosial tədqiqatların sosial proqnozlaşdırma üçün böyük əhəmiyyəti vardır. Sosial proqnozlaşdırma sosial təfəkkürün yüksək fəallığına dəlalət edir. Bu sosial proseslərin və hadisələrin əvvəlcədən görə bilmək qabiliyyətilə bağlıdır. Proqnozlaşdırma gələcəyi görmənin elmi cəhətdən əsaslandırılmış xüsusi növüdür, gələcək problemləri öyrənmək metodudur.

• Sosial münasibətlər sahəsindəki proqnozlar ən çətin proqnoz növüdür. Bu proqnozlarda yalnız sosial münasibətlər deyil, iqtisadi, sosioloji, psixoloji münasibətlər də qismən əks olunmalıdır.



2. Sosioloji tədqiqatlar və sosial proseslər

• Sosial proseslərin dərk edilməsində həm ayrı-ayrı müəssisələr və sahələr üzrə mövcud olan statistik məlumatlardan, həm də xüsusi sosioloji tədqiqatların əldə etdiyi məlumatlardan istifadə edilə bilər. Sosioloji tədqiqatların aparılmasında ən vacib məsələlərdən biri sosial proseslərin dərk edilməsidir.

- Sosioloji tədqiqatların növləri: a) empirik (konkret); b) nəzəri tədqiqat. Müəssisənin sosioloji xidmət bürosu onun haqqında olan əsasnaməyə uyğun olaraq empirik sosioloji tədqiqatlar aparır, üstün olaraq praktiki sosial məsələlərə toxunur. Elmi idarələr isə həmin müəssisədə, əmək kollektivlərində sosial proseslərin qanunauyğunluqlarını öyrənirlər.

- Sosial hadisə və proseslər qarşıya qoyulan məqsəddən asılı olaraq dinamik və statik qaydada öyrənilir. Statik qaydada sosioloji tədqiqatlar birdəfəlik, dinamik qaydada isə təkrar olaraq aparılır. Təkrar sosioloji tədqiqat bir növ standart, qəbul olunmuş konsepsiya (proqram) üzrə aparılır, tədqiq olunan sosial hadisə və proseslərin dəyişilmə meylləri, dinamikası müəyyən edilir.

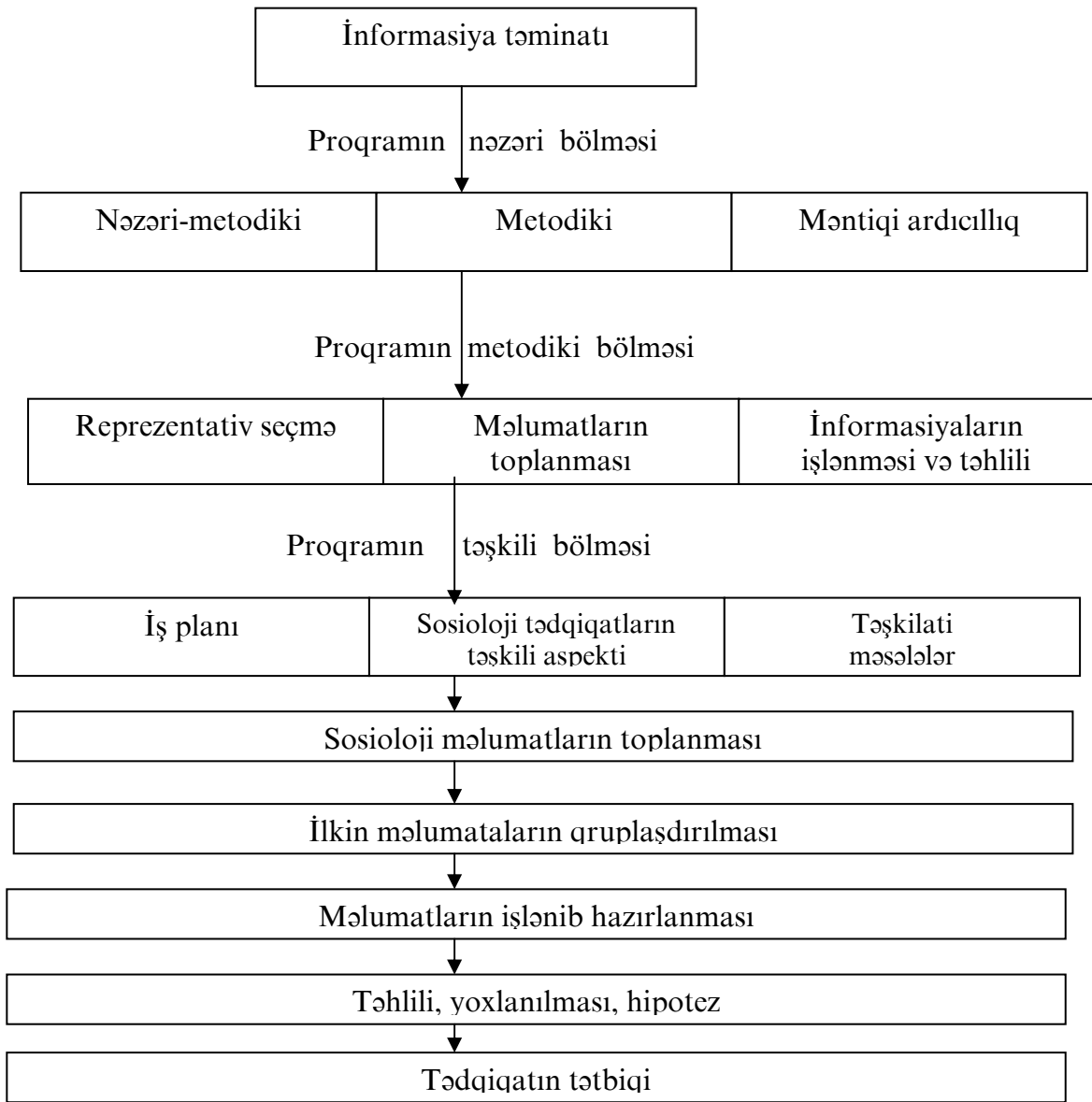
- Sosial proseslərin və onlarla təmasda olan hadisələrin birgə, vəhdət halında öyrənilməsi sosioloji tədqiqatın ən ümdə vəzifəsidir. Sosioloji tədqiqatlar həmçinin sosial proseslərin funksional asılılığını müəyyən etməli, müxtəlif situasiyalarda onların dəyişkənlik meylləri aşkara çıxarılmalıdır.

- Sosial hadisələr, proseslər və münasibətlər arasındakı səbəb-nəticə əlaqələrinin araşdırılmasında konkret sosioloji tədqiqatlar mühüm rol oynamalıdır.

3. Sosioloji tədqiqatlar informasiya mənbəyi kimi

- Hadisələrin dərk edilməsi və idarə edilməsi üçün onlar haqqında müəyyən informasiyaların olması lazımdır. İqtisadi informasiyaların əksəriyyətini statistik məcmuələrdən və müəssisələrin hesabat materiallarından götürmək olar. Lakin sosial proseslər haqqında hazır və geniş məlumatlar olmadığına görə bu prosesləri tənzimləmək üçün konkret sosioloji tədqiqatlar aparmaq lazım gəlir.

- Tədqiqatın informasiya təminatı aşağıdakı ardıcılıqla baş verir:



• Sosioloji tədqiqatlarda ən başlıca məsələlər problem situasiyalarının dərk edilməsi, onun ilkin təhlili, problemin formalaşması, tədqiqat strategiyasının seçilməsi, informasiya bazasının müəyən edilməsi, tədqiqatın vəzifələrinin dəqiqləşdirilməsi, təhlil edilməsi, hipotezlərin irəli sürülməsidir.

• İnformasiyalardan istifadə zamanı aşağıdakı cəhətlərə diqqət yetirmək lazımdır:

- sosial informasiyalardan səmərəli istifadə olunması;

- sosial informasiyalardan istifadənin intensivliyi;
- sosial informasiyalardan ardıcıl və uzun müddətli istifadə etmə meyli;
- informasiyalardan istifadə fəallığı və onlardan sosial qrupların fəaliyyəti üçün istifadə olunması.

- Sosioloji tədqiqatlarda ən mühüm məsələlərdən biri tədqiqatın keyfiyyət müəyyənlidir. İnformasiyanın keyfiyyətinə tədqiqatın aktuallığı, nəzəriyyə və metodikanın özünün keyfiyyəti, informasiyanın seçilməsi düzgünlüyü, həqiqiliyi təsir edir.

- Sosial prosesləri öyrənmək və təkmilləşdirmək üçün ilk növbədə sosial informasiyaların məzmununu, növlərini, xarakterini, xassəsini aydınlaşdırmaq, həm də bir kollektivdə onların təzahüretmə cəhətlərini təhlil etmək lazımdır.

4. İlk sosioloji informasiyaların işlənməsi və təhlili

- Əldə edilmiş sosioloji informasiyalar işlənilməmişdən qabaq yoxlanılmalı, dəqiqləşdirilməli və təhrif halları aradan qaldırılmalıdır. Əldə olunmuş ilkin sosioloji informasiyalar sadə və mürəkkəb kombinasiyalı qaydada qruplaşdırılır, reqressiv amillər üzrə təhlil edilir, orta kəmiyyətin hesablanması və digər təhlil metodlarından istifadə olunur, müəyyən cədvəllər, diaqramlar, qrafiklər vasitəsilə ifadə olunur və müvafiq nəticələr çıxarılır.

- Burada ölçü vasitəsi rolunu müəyyən şkalalar oynayır. Sosial proseslərin ölçülməsi informasiyaların işlənməsi və təhlili zamanı daha çox zəruridir.

- Sosial proseslərin özü müxtəlif xassəli olduğuna görə onların izahı da müxtəlif variant xarakteri alır, həmin cavablar müəyyən ardıcılıq üzrə düzülür və ümumi ölçmə şkalasını əmələ gətirir. Mövqələrin sayından asılı olaraq çoxsaylı, çoxmövqəli şkalalar olur. Bu halda şkala sosial proseslərin xassəsini səciyyələndirən etalon rolunu oynayır.

- Şkalanın üç tipi vardır:

- a) nominal-təsnifləşdirmə funksiyasını icra edir;
- b) qaydalı-mübahisə etmək, ranjировka funksiyası;
- c) interval-sosial əlamətlərin intensivliyinin ölçülməsi, onların təzahür etməsi arasındakı kəmiyyətin müəyyən edilməsi.

- Nominal şkalada obyekt və hadisənin adı və xarakteristikası göstərilir.

- İnterval tipli şkala rəng qaydasında əmələ gəlir. Lakin burada hər şkalanın mövqeyi bal qaydasında qiymətləndirilir, müəyyən indekslər, əmsallar hesablanır.

- Qaydalı şkalada öyrənilən xassələrin təzahür formaları müəyyən qaydaya salınır, bu şkala tipi toplanmaya əsaslanır.

5. Sosial proqnozlaşdırma – konkret sosioloji tədqiqatların mühüm istiqaməti kimi

- Proqnozlaşdırmanın obyektivi konkret sosial proseslərin perspektiv inkişafından ibarətdir. Sosial proseslərin proqnozlaşdırılması üçün birinci növbədə həmin proseslər düzgün təsvir edilməli, izah olunmalıdır. Sosial proseslərin, hadisələrin və münasibətlərin təbiəti, məzmunu dərinləndirilməli və əhatəli halda izah oluna bilməzsə, onların dəqiq proqnozlarını vermək qeyri-mümkündür.

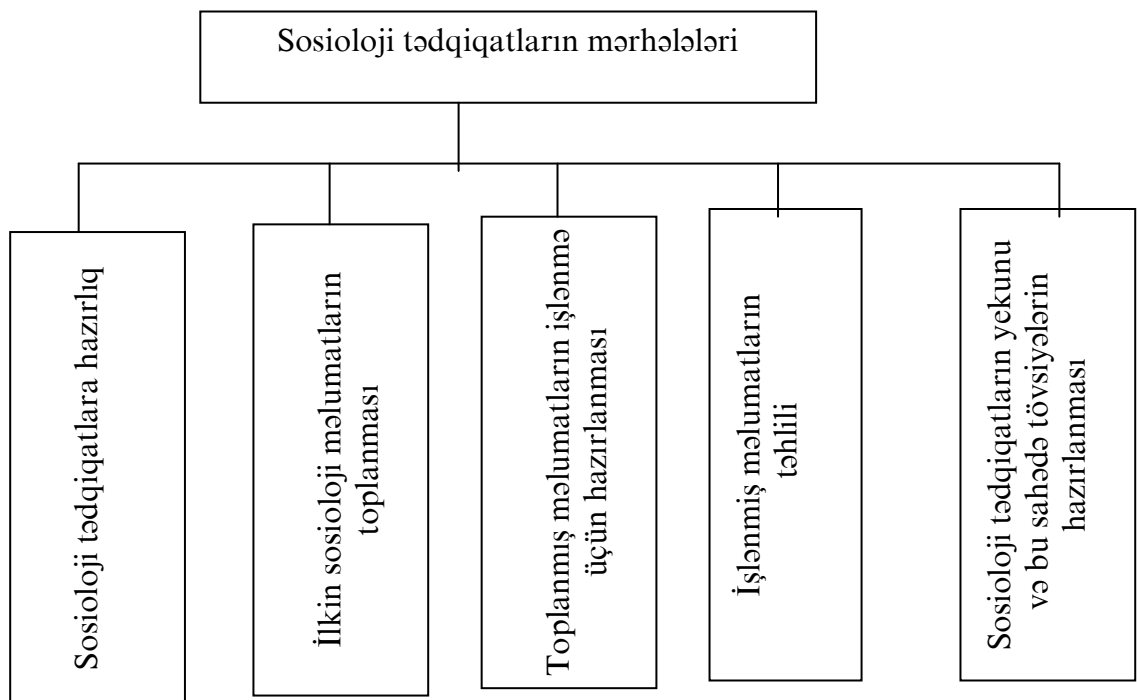
- Proqnozlaşdırma sosial proseslərin gələcək vəziyyətinin müəyyənliyi ilə bağlı olduğuna görə həmin proseslərin mövcud və gələcək dövr üçün dəyişə bilmə ehtimalını, həmin dövrlər arasında əlaqəni yüksək elmi səviyyədə dərk etməyi irəli sürür.

- Proqnozlaşdırma məlum olmayandan, qeyri-müəyyənlikdən müəyyənliyə doğru gedən bir metod, vasitə olduğuna görə elmi nəzəriyyə və elmi qanunları dərk etmə ilə də əlaqədardır. Sosial proseslərin dəqiq və əhatəli təsviri, izah edilməsi səviyyəsi uzaqgörənliyin elmi xarakterinə mühüm əhəmiyyət kimi təsir edir.

- Sosial proseslərin proqnozlaşmasında tarixi-məntiqi təhlilin, kəmiyyət-keyfiyyət təhlilinin, proqnostik modellərin müxtəlif variantlarının seçilməsinin, proqnozlara tənqidi yanaşmanın, sosial münasibətlərin ayrı-ayrı amillərinin ekspert qaydada qiymətləndirilməsinin, onun qarşıya qoyulmuş konkret məqsədin məzmunu ilə əlaqələndirilməsinin böyük əhəmiyyəti vardır.

6. Sosioloji tədqiqatların metodikası və metodları

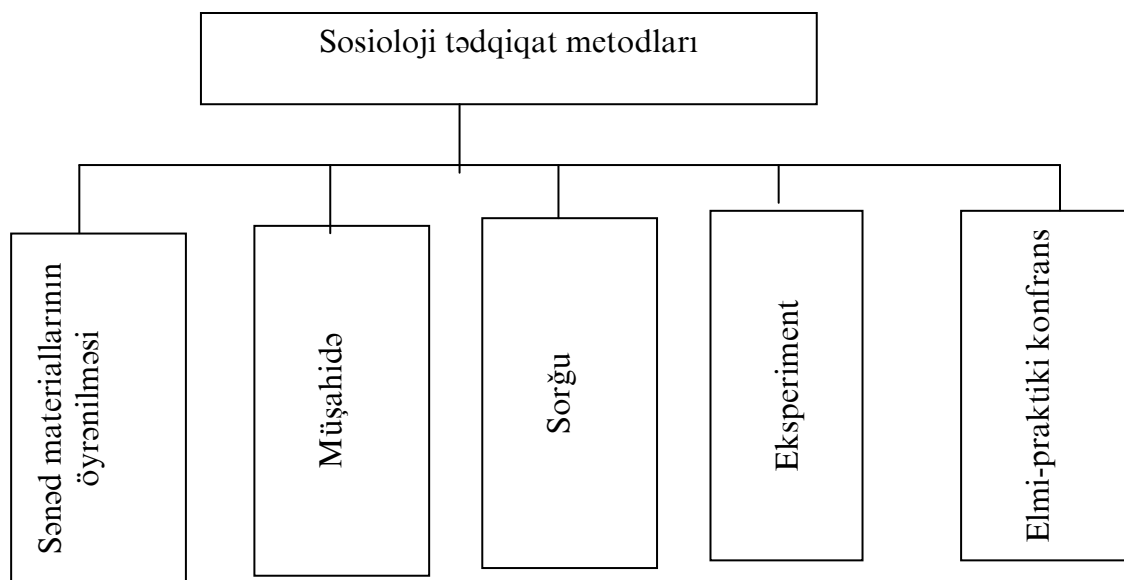
- Sosioloji tədqiqatların metodikası sosioloji tədqiqatlarla əlaqədar qarşıda qoyulan məqsəd və vəzifələrin həyata keçirilməsi üçün zəruri olan ilkin materialların toplanması, işlənilib hazırlanması və təhlil edilməsi üzrə elmi metodların məcmusuna deyilir.



- Sosioloji tədqiqatın obyektı hər hansı bir sosial problemlə bağlı olan adamlar toplusu və yaxud hər hansı bir sosial hadisələrin özü ola bilər. Tədqiq

olunan şəxslər statistika elmi baxımından respondentlər adlanır. Tədqiq olunan obyektin əlamətləri, sosial keyfiyyət cəhətləri tədqiqat predmeti adlanır.

- Sosioloji tədqiqatların aparılmasında düzgün olmayan metodlardan istifadə edildikdə bu öyrənilən obyekt haqqında təhrif olunmuş təsəvvür yaradır və əldə edilən nəticələr reallıqdan kənarlaşa bilər.

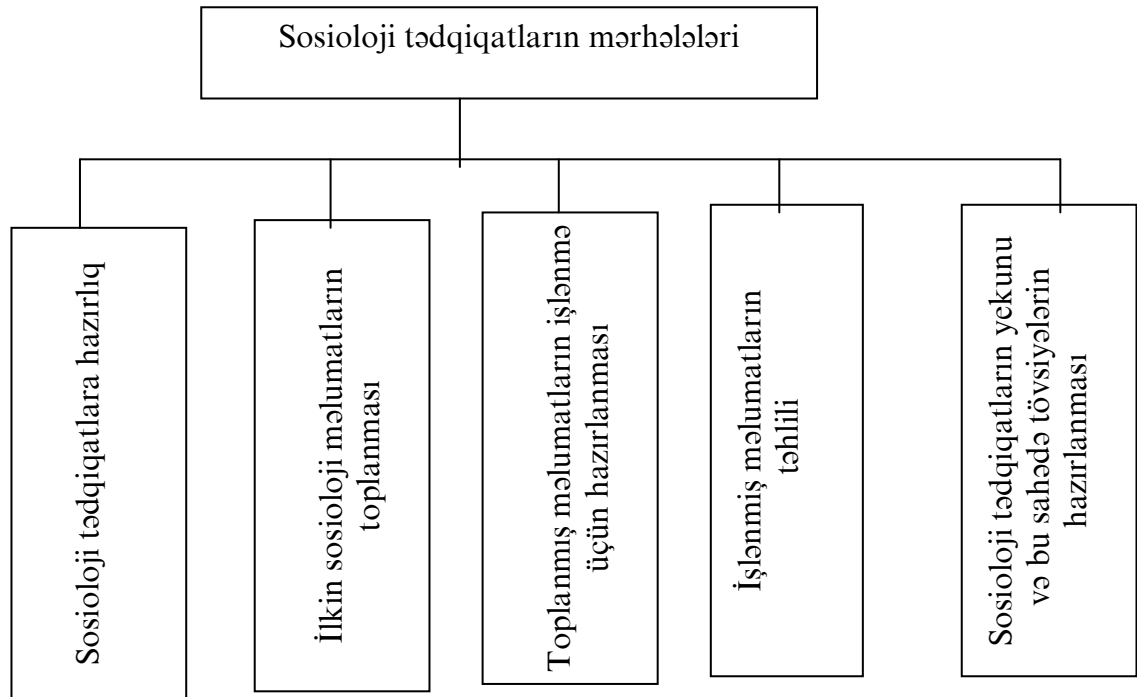


- Alınan məlumatlar qrafik və kəmiyyət metodu qaydasında işlənilib hazırlanır, sosimetriya məlumatları üzrə müəyyən indekslər hesablanır.

- Sosioloji-fakt dedikdə, ayrı-ayrı əmək kollektivlərində ayrı-ayrı işçilər və sosial qrupların davranışları, onu törədən amillər, bu barədə adamların fikri, mühakiməsi başa düşülür.

7. Müəssisə və sahələrdə sosioloji xidmət və onun funksiyaları

- İşçinin sosial keyfiyyətindən əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün istifadə edilməsində müəssisələrdə, firmalarda, ayrı-ayrı təşkilatlarda və sahələrdə yaradılan sosioloji xidmətlər xeyli iş görə bilərlər.



• Sahələr üzrə sosioloji xidmətlər üç formada təşkil olunur:

- nazirlik və yaxud şirkət aparatında şöbə və yaxud qrup formasında;
- nazirliyin elmi-tədqiqat institutlarında və yaxud laboratoriyalarında;
- nazirlik və ya şirkətin baza müəssisəsində.

Sosioloji xidmətlərin özünəməxsus funksiyaları vardır:

- 1) plan-proqnozlaşdırma funksiyası;
- 2) nəzarətedici funksiya;
- 3) idrak, dərkətmə funksiyası;
- 4) sosial-mühəndislik funksiyası;
- 5) məsləhət-təbliğat funksiyası;
- 6) pedaqoji – tərbiyə funksiyası.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı – 1995
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı – 1999
3. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı – 2001
4. T.Ə.Quliyev «Əməyin sosiologiyası». Bakı – 1998
5. T.Ə.Quliyev «Əməyin iqtisadiyyatı». Bakı – 2003
6. T.Ə.Quliyev «Menecmentin (idarəetmənin) əsasları. Bakı – 2001
7. T.Hüseynov «Sənayenin iqtisadiyyatı», Bakı – 2000
8. Z.S.Abdullayev, A.B.Abbasov «Neft sənayesinin iqtisadiyyatı və idarəedilməsi», Bakı – 2000
9. M.Axundov «Müəssisə iqtisadi». Bakı
10. T.Q.Yusufova «Əməyin iqtisadiyyatının əsasları», Bakı – 2000
11. A.B.Məmmədov «Əməyin normalaşdırılmasının əsasları», Bakı 2000
12. F.T.Quliyev «Dövlət və millət gəlirləri», Bakı – 2003
13. F.A.Hüseynova «Gəlirlər və əmək haqqı siyasəti», Bakı – 2003
14. R.Ş.Muradov «Müasir şəraitdə Azərbaycan Respublikasının əmək bazarının formalaşması xüsusiyyətləri», Bakı – 2000
15. F.Q.Vahidov və başqaları «Sosiologiya», Bakı – 2005
16. K.Şahbazov və başqaları «Menecment», Bakı – 2006
17. Kempvell R.Makkonell, Stenli L.B.Bryu.Ekonomikus, Bakı – 1992
18. В.И.Левонин «Социальная политика доходов и заработной платы», М.- 2000
19. Яковлев Р.А. «Концепция реформирования заработной платы», М.- 1998
20. Яковлев Р.А. «Оплата труда на предприятиях», М. – 1999
21. Мумладзе П.Р., Гужина Г.Н. «Экономика и социология труда», М. - 2007

22. Куликов А.А. «Экономика труда», М. – 2002
23. Рофе А.И. и др. «Экономика труда», М. – 1995
24. Дикарева А.А., Мирская М.И. «Социология труда», М. – 1998
25. Слезингер Г.Э. Управление социально-трудовыми системами, М. – 1999
26. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Экономическая теория труда, М.- 2000
27. Вичканов Г.С., Вичканова Г.Р. Макроэкономика, Санкт-Петербург – 2002
28. Карпухина Г.Ю., Башкатов Б.И. Международная статистика труда, М.- 2002
29. Монография под ред. В.В.Куликова. Современная экономика труда, М. – 2001
30. Эренберг Р.Д. Современная экономика труда, М.- 1996
31. Кибанов А.Я. Управление персоналом, М.- 2004

