

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

«MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ»

Ağalarova Şəlalə Şahin qızı

**MÖVZU: «SİNERGETİK İQTİSADİYYATIN İNKİŞAFINA TƏSİR EDƏN
AMİLLƏR VƏ ONUN İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ»**

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İstiqamətin şifri və adı:

060509

Kompyuter Elmləri

İxtisasın şifri və adı:

İİM 020004

**İdarəetmənin informasiya
texnologiyası**

Elmi rəhbər

Magistr proqramının rəhbəri

f.-r.e.n., dos. T.Ə.Əliyeva

f.-r.e.n., dos. T.Ə.Əliyeva

KAFEDRA MÜDİRİ:

akad.ABBASOV Ə.M.

BAKİ - 2016

MÜNDƏRICAT

REFERAT	3-5
GİRİŞ	6
FƏSİL 1. SİNERGETİKA ANLAYIŞININ İZAHI, TİPLƏRİ VƏ XÜSUSİYYƏTLƏRİ. İQTİSADİYYATA TƏSİRİ VƏ İQTİSADİ FƏALİYYƏTDƏ TUTDUĞU YER	7-38
1.1 Sinergetika anlayışının izahı, əsas mahiyyəti.....	7-11
1.2 Sinergetikanın tipləri və xüsusiyyətləri.....	12-19
1.3 Sinergetikanın iqtisadiyyatda məhsuldarlığa və fəaliyyətə təsiri	20-21
1.4 Sinergetikanın müəssələrdə və şirkətlərdə tutduğu yer. Müəssələrdə qrup işi, motivasiya və liderlik.....	Ошибка! Закладка не определена.2-38
FƏSİL 2. SİNERGETİK İQTİSADİYYATIN İNKİŞAFINA TƏSİR EDƏN AMİLLƏR	39-64
2.1 Sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən amillər. Sinergetik effektlərin sistemləşdirilməsi.....	39-53
2.2 Azərbaycan şirkətlərində sinergetik iqtisadiyyat.....	54-64
FƏSİL 3. AZƏRBAYCAN İQTİSADİYYATINDA SİNERGETİKANIN İNKİŞAF SƏVİYYƏSİ	65-68
3.1 Azərbaycan iqtisadiyyatında sinergetikanın inkişaf səviyyəsi.....	65-66
3.2 Sinergetik iqtisadiyyatın inkişaf perspektivləri və ölkəmizdə tətbiqi istiqamətində görülən işlər.....	67-68
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	69-70
ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	71-75

REFERAT

Mövzunun aktuallığı: Son on ildə dünya gündəmini işğal edən qloballaşma faktı, global meyllər ya da siyasi və iqtisadi qruplaşmalar, müəssisələrin rəqabət üstünlüyü mövzusunda zəruri olaraq əməkdaşlıq etmələrini tələb edir. Bu eyni zamanda ölkələrin də əməkdaşlıq etmələrinə səbəb olmaqdadır. Bu səbəbdən bu anlayış, rəqiblərin bütün potensiallarına hücum edib yox etməkdən izafə “paylaş- istifadə et” anlayışını ön plana çıxarır. Bu anlayışda sözü gedən əməkdaşlıq, qaçınılmaz strateji bir nəticə olaraq qarşımıza çıxmaqdadır. Xüsusilə inkişaf etmiş ölkələrin müəssisələri ilə əməkdaşlığa girən inkişaf etməkdə olan ölkələrin müəssisələrinin bu istiqamətdəki meylləri üzərində çox dayanmaqlarına səbəb budur. Bunun sayəsində biznesdə qarşılaşdıqları maliyyə, kadr, marketinq, istehsal, texnologiya ilə bağlı problemlərin həllində fəaliyyəti təmin etmək məqsədi güdürlər. Xüsusilə problemlərin həllində ortaq cəhd və ya sinergetik strategiyalardan olan “birgə müəssisə” ən məşhur istifadə edilənlərin başında yer alır. Müəssisələr bu ortaq cəhdlər ilə global normalara nail olmaq arzusu daşımaqdadırlar.

İllər keçdikcə kompyuter texnologiyalarının inkişafı iqtisadi proseslərə də öz təsirini göstərməkdədir. İqtisadi rəqabət şəraitində olan müəssisə, şirkət və ya yaxud da ölkələr elektronlaşmış və ya kompyuterləşmiş sistemlərə ehtiyac duyurlar. Sinergetik iqtisadiyyat keçmiş iqtisadi fəaliyyətlərdə olan üstünlüyünü bu istiqamətdə olan proqram təminatı ilə birləşdirdikdə daha effektiv strategiya ortaya çıxı bilər.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqatın əsas məqsədi sinergetika anlayışı, onun xüsusiyyətləri, iqtisadiyyatda məhsuldarlığa və fəaliyyətə təsiri, iqtisadi sinergetikanın üstünlükləri, müəssisələrdə sinergetikanın inkişafına təsir edən amillər, müasir texnologiyaların sinergetik iqtisadiyyata təsiri, sinergetikanın müəssisələrə və ya şirkətlərə tətbiqində motivasiya və liderliyin əhəmiyyəti öyrənilir, müasir texnologiyaların və tətbiqi proqramların sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsiri müəyyən edilir, sinergetik proseslərin inkişaf perspektivləri izah olunur. Bu tədqiqat

gələcəkdə strategiya və təşkilat nəzəriyyələrinin inkişafına töhfə vermək məqsədi daşıyır.

Tədqiqatın predmeti: Sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən amillər və inkişaf perspektivləridir.

Tədqiqatın nəzəri əsaslarını müasir Qərb iqtisadçıları ilə yanaşı rus və türk iqtisadçı alimlərinin tədqiqatları, həmçinin tədqiqatçının fərdi yanaşması təşkil edir. Dissertasiyanın yazılmasında iqtisadi nəzəriyyə, informasiya iqtisadiyyatı, institusional qarşılıqlı fəaliyyət, dünya iqtisadiyyatı, sinergetik effekt, biliklərə əsaslanan iqtisadiyyat və digər elmlərin müddəalarından geniş istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın metodoloji bazasını iqtisad elminin əsaslandığı elmi tədqiqat metodlarının geniş spektri və problemin tədqiqində elmi abstraksiya, tarixi və məntiqi əlaqə, analiz və sintez metodlarından istifadə edilməklə faktlar yığılıb-ümumiləşdirilmiş, onlar arasında qanunauyğun və təsadüfi əlaqələr müəyyənləşdirilmiş, xarakterik əlamətlər aşkara çıxarılmış, həmçinin müasir inkişaf xüsusiyyətlərini izah edən bir çox xarici ölkə alimlərinin elmi mülahizləri və nəticələri təşkil edir.

Elmi yenilik: Bu tədqiqatda sinergetik iqtisadiyyatın iqtisadi proseslərdə görünən müsbət təsirini sübut etməklə elm və texnologiyanın və eləcə də tətbiqi proqramların inkişafı nəticəsində daha təsirli bir iqtisadi fəaliyyət əldə etməyin mümkünlüyü sübuta yetirilir.

Nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti aparılan tədqiqatın əsas nəticə və elmi müddəalarından, təkliflər və tövsiyələrdən sinergetik prosesin uyğunlaşma və qabiliyyət elementi olaraq, müəssisənin hansı iş növündə müvəffəqiyyətli və ya uğursuz olacağını göstərməsidir.

İnformasiyanın mənbəyi internet resursları, Vilnüs Gediminas Texniki Universiteti, Ohayo Dövlət Universiteti və Gallen Universitetinin elektron kitabxanalardan istifadə edilmişdir.

İşin strukturu və həcmi. Aparılmış tədqiqat işi giriş, 3 fəsil, nəticə və təkliflər, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla, qəbul olunmuş komputer yazısı 75 səhifə həcmindədir.

Magistr dissertasiya işinin giriş hissəsində mövzunun aktuallığından bəhs olunur.

Magistr dissertasiya işinin birinci fəslində müəllif tərəfindən sinergetika anlayışının mahiyyəti və əsas xüsusiyyətləri və məhsuldarlığa və fəaliyyətə təsiri məsələsi araşdırılmışdır.

Dissertasiya işinin ikinci fəslində sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən amillər və sinergetik effektlərin sistemləşdirilməsi öyrənilmişdir.

Magistr dissertasiya işinin üçüncü fəslində isə Azərbaycan iqtisadiyyatında sinergetikanın inkişaf səviyyəsi, sinergetik iqtisadiyyatın inkişaf perspektivləri və ölkəmizdə tətbiqi istiqamətində görülmə işlər tədqiq edilmişdir.

Dissertasiya işinin sonunda işin məntiqi yekun olaraq nəticə və təkliflər və ədəbiyyat siyahısı verilmişdir.

GİRİŞ

Müasir dövrdə müəssisələrin qloballaşması rəqabət üstünlüyü üçün yalnız daxili bazara deyil, dünya miqyasında mal istehsal etməyi və ya xidmət göstərməyi və satış etməyi müəyyən edir. Beynəlxalq arenada müəssisələrin rəqabət mövqelərini qorumaları və ya rəqiblərindən daha üstün mövqedə ola bilmələri üçün bir sıra strategiyaların öncədən düşünüülüb həyata keçirilməsi tələb edilir. Bunlar arasında ən əhəmiyyətli və ən məşhur olanlardan biri “sinergetik hərəkət və ya sinergetik rəhbərlik”dir.

Sinergetik iqtisadiyyat, əməkdaşlığa qarşı birlikdə inkişafı ifadə edir. Administratorluq baxımından sinergetik hərəkət, milli və ya beynəlxalq rəqabət şəraitində iki ayrı müəssisənin güclərini birləşdirərək yeni bir güc əmələ gətirilməsinə istiqamətli yeni bir “müəssisə rəhbərlik strategiyası”dır. Hər nə qədər söz etibarilə əməkdaşlıq olsa da, sinergiya saxladığı mənə və əhatə baxımından, birlikdə çalışmaq və bir-birinə dəstək vermək barəsində imkanların ortaqlaşdırılmasıdır. Stratejik idarəetmədə sinergetik hərəkət, müəssisənin məlumat və bazar strategiyalarının əhəmiyyətli bir ünsürü olaraq, yeni bir fəaliyyətin müvəffəqiyyəti üzərində mövcud qaynaqların təsiri olaraq açıqlanır.

Şirkət və ya müəssisələr üçün sinergetik rəhbərliyin yaranması üçün aydındır ki 2 və daha artıq şirkət və ya müəssisəyə ehtiyac duyulur. Həmçinin hər hansı bir şirkət və ya müəssisə daxilində də sinergiyanın yaranması üçün 2 və daha artıq şəxs və ya iş bölmələri və şöbələrində ehtiyac duyulur. Bu mürəkkəbləşmə müəyyən zaman içində məlumatların qarışdırılmasına və itikisinə gətirib çıxara bilər.

Texnologiyanın inkişafı nəticəsində yaranan yeni sistemlər bu cür problemləri aradan qaldırmağa qadirdir. Bu sistemlər sinergetikanın növlərindən biri olan mərkəzdən idarəetmə anlayışını özündə əks etdirir və sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına dəstək olur.

FƏSİL 1. SİNERGETİKA ANLAYIŞININ İZAHİ, TİPLƏRİ VƏ XÜSUSİYYƏTLƏRİ. İQTİSADİYYATA TƏSİRİ VƏ İQTİSADI FƏALİYYƏTDƏ TUTDUĞU YER

1.1 Sinergetika anlayışının izahı, əsas mahiyyəti

Yeni iqtisadi idarəetmə anlayışı 5 əsas təbəqə üzərində inşa edilmişdir. Bunlar, Keyfiyyət, Strategiya, Sinergetika, İnsan və Məlumatdır. Keyfiyyət, son illərdə xüsusi ilə iqtisadi idarəetmə sistemində və digər idarəetmə sistemlərində də barəsində ən çox danışılan anlayışlardan birincisidir.

Keyfiyyət barəsində ABŞ və Yaponiyadakı araşdırmaların sintezi nəticəsində Ümumi Keyfiyyət İdarəsi adlandırılan yeni idarəetmə anlayışı meydana gəlmişdir.

Ümumi Keyfiyyət İdarəsi təşkilatda rəhbərlik, idarəetmə, insan, sistem və məhsul keyfiyyətinin birikdə davamlı olaraq inkişaf etdirilməsini; keyfiyyətin inkişaf etdirilməsi, keyfiyyətin planlaşdırılması və keyfiyyətə nəzarət işlərinin görülməsi və eyni zamanda keyfiyyətə zəmanət sisteminin standartlarının yaradılmasını qarşısına məqsəd qoyan rəhbərlik anlayışıdır.

Ümumi Keyfiyyət İdarəsinin məqsədi təşkilatda işçilərin, idarəçilərin, fəaliyyətlərin, proseslərin, məhsul və xidmətlərin keyfiyyətinin davamlı olaraq təkmilləşdirilməsini təmin etmək və "müşəri məmnuniyyəti" ni əldə etməkdir.

Yenə xüsusilə 1990-cı illərdən etibarən strategiya anlayışının və buna əsasən Strategiyalı İdarəetmə adı verilən yeni idarəetmə anlayışının təşkilatlarda gedərək əhəmiyyət qazandığını görürük. Artan rəqabət və bunun gətirdiyi imkanlar, təhlükələr və riskləri əvvəlcədən görməyi bacarmaq və doğru strategiya seçimini etmək üçün strategiyalı idarəetmə anlayışının bütün təşkilatlarda tətbiqi vacib əhəmiyyət daşımaqdadır.

Strategiyalı idarəetmə, hər hansı bir təşkilatın məqsədlərinə çatması üçün effektiv strategiyaların inkişaf etdirilməsini, bunların planlaşdırılmasını, həyata keçirilməsini və idarəsini ifadə edir. Bir başqa ifadəylə, strategiyalı idarəetmə, sıx bir rəqabətlə qarşılaşan şirkətlərin rəqibləri ilə yarışmağı bacarması üçün nə etmələri, nə cür strategiyalar izləmələri lazım olduğunu araşdıran bir araşdırma sahəsidir. Strategiyalı idarəetmə sahəsində istifadə olunan başlıca üsulları iki qrupa ayırmaq mümkündür:

- 1) vəziyyət və strategiyalı analizlər;
- 2) uzlaşma və qərar vermə analizləri.

Vəziyyət və strategiyalı analiz üsulundan təşkilatın daxili və xarici vəziyyətinin qiymətləndirilməsi, strategiyanın yaradılması və alternativ strategiyalar arasında ən uyğun olanının seçilməsi məqsədi ilə istifadə edilir. Uzlaşma və qərar vermə üsulları isə strategiya seçimində və qərar qəbul etmə prosesində istifadə edilir.

Yeni idarəetmə anlayışının digər iki əhəmiyyətli ölçüsü "insan" və "məlumat" dır. Son illərdə İnsan Resurslarının İdarəsi və Məlumat İdarəetmə sahəsində insan və məlumat qaynaqlarının necə ən yaxşı şəkildə idarə olunması araşdırılır.

İnsan resurslarının idarə olunması, təşkilatın məqsədlərinə (gəlirlilik, məhsuldarlıq, keyfiyyət və s.) çatmağı üçün bütün işçilərin ən təsirli və məhsuldar bir şəkildə istifadə edilməsidir. İnsan resurslarının idarə olunması, insan qaynaqlarının planlaşdırılması, inkişaf etdirilməsi, təhsili, motivasiyası, performans dəyərləndirilməsi, rəhbərliyə qatılması və sairə mövzuları ehtiva edən bir sahədir.

Digər tərəfdən, yeni rəhbərlik fəlsəfəsi eyni zamanda "məlumat mərkəzli rəhbərlik" olaraq da adlandırılmaqdadır. Məlumat mərkəzli rəhbərlik, dünyadakı başlıca yeni əsas texnologiyaların ("informasiya texnologiyaları" və "generasiyalı texnologiya" sahəsindəki yenilikləri əhatə edir.) təşkilatda istifadə edilməsi deməkdir. İnformasiya

texnologiyaları, elektron məlumat və əməliyyat sistemləri (kompüter) və ünsiyyət (telekommunikasiya) texnologiyalarını əhatə edir.

Sinergetika, idarəetmə strategiyasının əsas elementlərindən biridir.

Sinergetika yunan mənşəli sözdür və mənası “birlikdə çalışmaq” deməkdir. İdarəetmənin xüsusiyyətləri və istehsal edilən məhsulun satılmasının inkişaf etdirilməsi arasında uyğunluğun reallaşdırılmasından bəhs edilsə sinergetika, “2 + 2 = 5” bərabərliyini özündə əks etdirir. Bu ifadə, müəssəsin qismən nəticələrinin cəmindən daha çox, yeni bir fəaliyyət tərkibi əldə etmək istədiyinə işarə edir. Sinergetika faktoru, müəssəsin inkişaf və böyümə strategiyalarının seçilməsi və planlaşdırılmasında məhsul, bazar və müəssəsin xüsusiyyətləri arasında uyğunluğun yaradılmasına yönəldilmiş analiz mövsunu əmələ gətirir. Əslində, iqtisadi sinergetik analiz, müəssəsin bir çox güclü və zəif tərəflərinin qiymətləndirilməsinə imkan yaratması baxımından çox vacibdir.

Sinergetika anlayışını, çox gözəl bir şəkildə, riyazi ifadələrlə açıqlayan yazıçı Ansoff'tur. Ansoff'un fikrincə, fərqli fəaliyyət istiqamətində çalışan bir müəssisənin, ticarət məhsullarının idarəetmə nəticələrində iştirakı olduğu düşünülə müəssisələrin satış miqdarları, investisiya xərcləri və illik xərcləri hesablanaraq hər investisiyanın mənfəət dərəcələri müəyyən oluna bilər. Məsələn; aşağıda 1 nömrəli məhsula aid Mənfəət düsturu verilmişdir.

$$\text{Mənfəət} = \frac{\text{Gəlir}}{\text{Kapital}} X * 100$$

Bu düsturu müəssisənin istehsal etdiyi bütün məhsullar üçün, ümumiləşdirsək:

$$\text{Satışların cəmi: } S_r = S_1 + S_2 + \dots + S_n$$

$$\text{Xərclərin Cəmi: } M_r = M_1 + M_2 + \dots + M_n$$

$$\text{Kapitalın Cəmi: } Y_r = Y_1 + Y_2 + \dots + Y_n$$

Və nəticədə mənfəətin cəmi K_T şəklində göstərilir.

Ancaq, bu düstur, müəssisənin istehsal etdiyi və satdığı müxtəlif malları buna uyğun olan fəaliyyətlərin bir-birlərində heç bir asılılığı olmadığı şərtlərdə etibarlıdır. Başqa sözlə ifadə etsək, müxtəlif fəaliyyətlərin bir-birləriylə qarşılıqlı olaraq əlaqələnmədiyi hallarda mənfəət, xərc və investisiya məbləğlərinin sadə bir məbləği, bizə müəssisənin bütünlüklə gəlirliliyini müəyyənəşdirməyə kömək edir. Halbuki müşahidələrdə bu vəziyyət, müəssisənin müxtəlif fəaliyyətlərinin bir-birlərinə təsir etdiyini sübut edir. Ümumiyyətlə böyük müəssisələr, kiçik müəssisələrlə nisbətən daha ucuz investisiyalar etmə şansına malikdir. Çünki onların əvvəlcədən sahib olduqları investisiyalar və təşkilatlar fəaliyyətlərinə dəstək olacaq, yeni işləri daha az xərclə etmə imkanı yaradacaqdır. Bu səbəblə, yuxarıda eyni satış miqdarını reallaşdıran bir Holdingin xərcləri və investisiya məbləği daha az olacaqdır.

Əgər $S_H = S_T$ Onda $M_S \leq M_T$ və $Y_H \leq Y$ ifadələri doğrudur.

Burandan da mənfəətin böyük şirkətlərin və ya Holdingin şirkətlərinin lehinə çevrildiyini göstərmək olar.

$$K_M \geq K_T$$

Düsturumuzu ,kapitalı bir-biri ilə əlaqəsi olmayan şirkətlərinç,kapitalının cəmi kimi göndərilmiş M_T ilə böyük şirkətin ya da holdingin kapital məbləği olan Y_H bərabər olduğunu fərz etsək

$$Y_H = Y_T$$

$$M_H \leq M_T$$

$$S_H \geq S_T$$

nəticəsini alırıq. Bu vəziyyət bizə, investisiyaların bərabər olduğu şəraitdə, geniş yayılmış məhsul növlərinə sahib olan böyük bir müəssisənin, xərclər və satışlar

baxımından daha üstün olaraq işləyəcəyini göstərir. Geniş yayılmış məhsul növlərinə sahib olan böyük müəssisələrin üstünlüyü sinergetika anlayışı adı altında açıqlanır.

1.2 Sinergetikanın tipləri və xüsusiyyətləri

Böyük şirkətlər və xüsusilə holdinqlər lehinə olan Sinergetikanın müxtəlif növləri mövcuddur. Ansoff'un da şərtlərindən faydalanaraq sinergetikanı dörd tip qrupa ayırmaq olar. bunlar;

Marketing: bu sinergetika tipi, müxtəlif məhsulların satış və paylanması müştərək rəhbərlik vasitələrindən, satış anbarlarından və paylama kanallarından faydalanma şəraitində meydana çıxır. Beləcə, marketing xidmətinin əmrində olan vasitələrdən və satış işçilərindən bir çox məhsul üçün faydalanmaq mümkün olur. Reklam və digər satış artırma fəaliyyətləri də eyni zamanda bir çox məhsullar üçün birgə həyata keçirilir. Bu vəziyyətdə, həm marketing xidmətinin səmərəliliyini artırmaqda və həm də xərclər və investisiyalar cəhətdən istismara əhəmiyyətli qənaətlər etməyi təmin etdir.

Müəssisə; geniş yayılmış ümumi xərclərdən, müştərək işlərdə işlədilən heyətdən, satın alma və təhsil güclərinin bir çox məhsulları üçün birləşdirilməsi nəticəsində meydana gələn üstünlüklərdən ortaya çıxan sinergetikanın bir növüdür.

İnvestisiya: müəssisənin təşkilatı və idarəetmə problemlərində sahib olduğu köhnə təcrübələrinin sonradan fəaliyyətlərinə qatılacaq yeni işlərə asanca uyğunlaşmasını təmin edən təsirdir. Beləcə müəssisə, ona yad olmayan bir rəhbərlik və təşkilat probleminə, yeni yaradılan başqa bir müəssisədən daha tez uyğunlaşacaq. Əgər, yeni başlayan fəaliyyət, müəssisənin köhnə fəaliyyətlərinə çox yaxındırsa mövcud personal və idarəçilərdən, yeni fəaliyyətin planlaşdırılması işlərində də faydalanacağı üçün sinergetikanın təsiri daha da böyüyəcək. Çünki eyni tiptən olan rəhbərlik problemlərinin həlli daha qısa zamanda və şüurlu olaraq reallaşdırılacaq. Ancaq, mühasibat, maliyyə rəhbərliyi, personal rəhbərliyi, sənaye və xalqla əlaqələr kimi bir sənaye qolundan digərinə çox az fərqliliklər göstərən xüsurlarda rəhbərlik sinergetikası marketing,

istehsal rəhbərliyi və satın alma mövzularına nəzərən daima yüksək dərəcəsini qoruyacaq.

Müəssisənin mövcud fəaliyyətlərinə, yeni bir fəaliyyətin əlavəsi, bir-birini izləyən iki mərhələdən ibarətdir. Birincisi; işə başlama hazırlıqları; İkincisi isə işə başladıqdan sonrakı mərhələdir. İşə başlamaqa, yeni bir fəaliyyətin görülməyən xərcləri daxildir. Bunlar, üsulları qurmaqdan, fəaliyyət xidmətləri yaratmaqdan, ixtisaslı bir kadr heyətini işə almaqdan, müştərilər tərəfindən mənimsənilməkdən və bu cür bir fəaliyyətin təcrübəsizliyinə bağlı səhvlərin xərclərini qarşılamaqdan ibarətdir. Bu xərclər, başlanğıcda bir dəfə üçün çəkilməyinə baxmayaraq, bunların bir çoxu, investisiya xərclərinə deyil, müəssisə xərclərinə daxildir. Mühasibatda hansı hesaba daxil olacaqlarını təxmin etmək çətin olduğundan görünməyən xərc maddələrini də daxil edilir. Müəssisənin bu cür xərclərinin artması daha işin başlanğıcında rəqabət gücünü azaldıcı əhəmiyyətli bir faktor olur.

Müəssisənin əlində saxladığı mənbələr yeni başlayacağı fəaliyyətin tələbləri arasındakı vəhdət dərəcəsiylə görünməyən maddələr şəklində qeyd etdiyimiz başlanğıc xərcləri arasında tərs bir nisbət mövcuddur. Digər bir deyimlə, vəhdət dərəcəsi yüksəldikcə xərclər də əhəmiyyətli ölçüdə azalmış olacaq. Ancaq, yeni fəaliyyətin tələbləri mövcud mənbələr və imkanlardan tamamilə fərqlidirsə başlanğıc xərcləri böyük ölçüdə yüksələcək. Beləcə yeni bir fəaliyyətə başlamağın xərci də artmış olacaq.

Qısaca yekunlaşdıracaq olsaq, yeni bir fəaliyyətə başlamağın müsbət ya da mənfi sinergetikası vardır. Xüsusilə məhsul fərqləndirmələrinə gedən müəssisələrdə ehtiyac duyulan iqtisadi seqmentlərində, bazarlara qısa zamanda hakim olma cəhətdən, bu tip sinergetikanın əhəmiyyəti daha böyük olacaq. Tələbin, yeni fəaliyyətin köhnə fəaliyyətlərə yaxınlığı, müəssisə üçün müsbət bir sinergetika ünsürüdür. Bu yaxınlığın dərəcəsi azaldığı təqdirdə, yeni fəaliyyəti köhnə fəaliyyətlərə uyğunlaşdırma bahalaşacağı üçün mənfi bir sinergetika ünsürü təşkil edir. Müsbət sinergetikaya sahib

olan bir müəssisə, bundan məhrum olan digər müəssisələr üzərində rəqabət cəhətdən üstünlüyə sahib olacaq. Xüsusilə, tələbin sürətli inkişaf və yeni investisiya mənbəsinə və imkanlarına ehtiyac duyulan iqtisadi seqmentlərdə, bazarlara qısa zamanda hakim olma cəhətdən, bu tip sinergetikanın əhəmiyyəti daha böyük olacaq. Tələbin daha yavaş inkişaf və az aktiv iqtisadi istiqamətlərində daha az əhəmiyyətə sahib olacaq.

İşə başlama sinergetikası, faydalılıq baxımından iki şəkildə ortaya çıxmaqdadır.

a) sinergetika, mövcud mənbələrdən faydalanma vəziyyəti mövcuddursa reallaşdırılan pul qazanclar formasında və b) köhnə fəaliyyətlərə yaxınlıq səbəbindən yeni fəaliyyətlərə tabe olaraq qazanılmış zaman şəklində ortaya çıxır.

İş sinergetikası, müəssisənin iş zamanı edəcəyi xərclər və idarəni davam etdirmək üçün lazımlı kapitalla əlaqədardır. Burada, xüsusilə iki faktor əsasdır. Birincisi, müəssisənin “ölçüsü” digər bir sözlə, həcmi; İkincisi isə ümumi xərclərin istehsal fəaliyyətlərinə paylanmasıdır.

Müəssisənin ölçüsü, sinergiyanın faktoru olaraq xüsusilə böyük həcmdə istehsalda olan müəssisələrin vahid xərclərini azaltmaq (əgər aylıq tutum mövcuddursa); böyük həcmlərdə satın almalar mövcuddursa daha aşağı qiymətlər üçün pərakəndə satışlardan faydalanma formasında ortaya çıxır. Ümumi xərclər tələb edən bəzi xidmətlərdən yeni məhsullar üçün faydalanma imkanları mövcud ola bilər. Xüsusilə sahib olmalar halında, araşdırma, vasitə və xərcləri, yeni məhsullar üçün, inkişaf və marketinq vasitələri kimi istifadə edilə bilər. Beləcə, sabit olan ümumi xərclərin məhsullara paylanması bəzi qənaətlərdə sinergiya faktoru sayəsində faydalanmaq mümkün olur.

İş sinergiyası ümumiyyətlə sabit tutum və zamandan irəli gəlir. Əgər müəssisədə idarəçilər tam gün prinsipinə uyğun işləmirlərsə və onların qabiliyyətləri ilə təcrübə və məlumatları yeni fəaliyyətlər üçün istifadə edilsə yeni fəaliyyətlərə, idarəçi tapmaq problemi və xərcləri qismən də olsa öz həllini tapacaqdır. Ancaq bu tip sinergiya,

əhəmiyyətli ölçüdə dəyərləndiriləməsi ən çətin olanlardan birini təşkil edir. Çünki idarəçilərin boş zamanlarının müəyyən olunması sadə olmadığı kimi, qabiliyyət və təcrübələrinin yeni işə uyğunluğunu qiymətləndirmək də asan deyil.

İşə başlama və iş sinerjiyası bir biri ilə sıx əlaqədədir. Belə ki, hər nə qədər fərqlilik olsa da ümumi qayda olaraq bu iki tip sinergiya bir-birlərini tamamlayan bir cütlik təşkil edirlər. Digər bir deyimlə, hər iki tip sinergiya növü məhsul fərqliliyi səbəbiylə və yeni fəaliyyət sahələrinin köhnə fəaliyyət sahələrinə olan oxşarlığı ilə ortaya çıxır.

Primitiv olaraq sinergiyanın təsirləri üç parametr vahidinin funksiyası olaraq təyin oluna bilər. Sinergiyanın ölçülməsi, bu üç xüsusiyyətin hesablanması tələb edir. Bunlar; mənfəət artımı, müəssisə xərclərinin azaldılması və investisiya ehtiyaclarının salınması olaraq açıqlana bilər.

Bəhs etdiyimiz parametrlər zamandan asılı olaraq dəyişir. Ancaq, bunu da qeyd etmək lazımdır ki parametrlər arasında nisbi əlaqələr qurmağa imkan təmin edən modellər mövcud deyil. Hesablamaq üçün hər əhəmiyyətli parametrin təsirini müəyyən zaman ərzində ayrı-ayrı ölçmək və stratejik bir problemin qiymətləndirilməsində istifadə etməkdən ibarətdir.

Sinergiyanın araşdırmalarda əhəmiyyəti genişləndirmə, siyasəti və strategiyasında ortaya çıxır. Məhsulu fərqləndirmək qərarı verərkən ya da yeni investisiyalara yönələrkən yeni məhsullarda olduğu qədər köhnə məhsullarda da rəqiblərə nisbətən üstünlük əldə etməyə çalışmaq lazımdır. Müəssisə, təcrübəsinin olduğu məhsullara və bazarlara istiqamətli bir genişlənmə siyasəti izlədiyi hallarda, rəqibləri üzərində istər zaman, istər xərc və istərsə də mənfəət baxımından üstünlük təmin edəcək. Qeyd etmək lazımdır ki, sinergiyanın təsiri yalnız müəssisənin yeni başladığı istehsal sahəsində deyil, köhnə fəaliyyət sahələrində də bəzi iqtisadi halları özü ilə birlikdə gətirməkdə və müəssisə rəqabət şəraitində gücləndirici və qabaqlayıcı bir ünsür olmaqdadır.

Sinergetik rəhbərliyin başlıca xüsusiyyətləri aşağıdakılardır.

Sinergetik rəhbərlik, təşkilatda işin yüksək səviyyədə icrası üçün bütün istehsal amillərinin bir yerdə istifadə edilməsi və ortaq bir enerjiyə çevrilməsi deməkdir. Daha aydın ifadə etsək, təşkilatda başda rəhbərlik olmaq şərti ilə sistem, təchizat, insan vs. bütün mənbələrin təşkilat məqsədlərinə istiqamətləndirilməsi sinergetik təsir üçün lazımlıdır.

Təşkilatda qrup çalışması və işçilərin idarəetmədə aktiv olaraq iştirakını təmin edən faktorlar “sinergetik təsir” in bir başqa mənbəyidir.

Sinergetik rəhbərlik eyni zamanda təşkilatda funksiyalararası ünsiyyət və qarşılıqlı əlaqələrdə də əhəmiyyətlidir. Hər hansı bir təşkilatda dizayn, istehsal, satış və araşdırma funksiyalarının bir-biri ilə yaxın əlaqə içərisində həyata keçirilməsi də “sinergetik təsir” ortaya çıxardır. Bunun nəticəsində isə təşkilatda keyfiyyət, fəaliyyət, məhsuldarlıq, gəlirlilik vs. şəkillərdə ortaya çıxır. Məsələn, bir təşkilatda çalışan mühəndis ilə istehsal, satış və marketinq proseslərində vəzifəli şəxslərin eyni qrup işi içərisində yer alması təşkilatın müvəffəqiyyətini təsir edəcək yeni fikirlər və tətbiqləri gündəmə gətirə bilər. Bunu Deming Cycle adı verilən şəkil üzərində açıqlaya bilərik. Yeni rəhbərlik fəlsəfəsinin banilərindən Edwards W. Deming, bir şirkətin müştərinin tələblərinə uyğun olaraq məhsul istehsal edə bilməsi üçün araşdırma, dizayn, istehsal və satış arasındakı davamlı qarşılıqlı əlaqələrin əhəmiyyəti olduğu demişdir. Deming'in fikircə tək bir funksiya üzərində deyil, bütün funksiyalar üzərində dayanmaq və bu funksiyalar arasındakı qarşılıqlı əlaqənin səviyyəsini artırmaq mühüm əhəmiyyət daşımaqdadır.

Ümumi İştirak Rəhbərliyi, organizasyondakı bütün işçilərin işə aktiv olaraq qatıldıkları bir idarəetmə anlayışını ifadə edir. Ümumi iştirak rəhbərliyində başlıca bu ünsürlər əhəmiyyət daşımaqdadır:

1) Yerindən rəhbərlik

- 2) Qrup çalışması
- 3) Səlahiyyət və məsuliyyət dövrü
- 4) Qazanc mübadiləsi
- 5) Məlumat mübadiləsi
- 6) Əlaqə
- 7) Geri bildiriş.

Yerindən rəhbərlik (adem-i mərkəziyyətçi rəhbərlik), işçilərin rəhbərlikdə daha aktiv olaraq söz sahibi olduqları bir rəhbərlik quruluşunu ifadə edir. Bütün güc və səlahiyyətlərin mərkəzdə toplandığı bir təşkilatdan fərqli olaraq adem-i mərkəziyyətçi bir təşkilatda çalışanlar problemləri çox daha asan həll edilə bilər.

Qrup çalışması, bir digər ümumi iştirak rəhbərliyi texnikasıdır. Təşkilatda müxtəlif iş qrupları yaratmaqla işçilərin idarətməyə qatılmaları təmin edilə bilər.

Səlahiyyət və məsuliyyət bölgüsü də ümumi iştirak rəhbərliyinin əsas ünsürlərindən biridir. Əsasən, yerindən rəhbərliyin höküm sürdüyü bir təşkilatda səlahiyyət və məsuliyyətlər alt təbəqələrə verilir. Bundan əlavə təşkilata bağlı bölmələr ya da şöbələr arasında da mütləq vəzifə və xidmət təyini həyata keçirilməsi son dərəcə əhəmiyyət daşımaqdadır.

Bir təşkilatda yalnız vəzifə və səlahiyyət bölgüsü deyil, eyni zamanda maaş bölgüsü də əhəmiyyət daşıyır. Təşkilat işçilərinin əməklərinin qarşılığında ödəniş, maaş ödənilməsindən başqa müəssisənin əldə etdiyi qazancda müəyyən ölçülər və meyarlar çərçivəsində iştirak etmələri son dərəcə əhəmiyyətli bir motivasiya vasitəsi olmaqdadır. Qazanc mübadiləsi nəticəsində, işçilər təşkilatı daha çox sahiblənərlər.

Toplam iştirak rəhbərliyi texnikalarından bir digəri də ünsiyyətdir. Ünsiyyətin güclü olduğu şirkətlərdə idarəçi və işçilər problemləri birlikdə diaqnoz edir və problemlərə birlikdə həll axtarmağa çalışırlar. Təşkilatda idarəçilərin çalışanlarla üz-üzə

danışıqlar etməsi, ayın müəyyən günlərində icarlar keçirməsi və qrup işinə daha çox əhəmiyyət verməsi sayəsində təşkilatda ünsiyyət güclənir.

Məlumat mübadiləsi də ümumi iştirak rəhbərliyi texnikalarından biridir. Təşkilatda mövcud məlumatların mütləq bütün təşkilat işçiləri tərəfindən paylaşılması əhəmiyyət daşımaqdadır. Məlumat mübadiləsi, təşkilatda iştirakı və ünsiyyəti gücləndirən tətbiqlərdən biridir.

Əlaqə vasitələri adı verilən texnika da təşkilatda iştirakçı rəhbərlik fəlsəfəsinin tətbiq göstərən texnikalardan bir başqasıdır.

Buraya qədərki şərhlərimizdən ümumi iştirak rəhbərliyinin əsas ünsürlərini yekunlaşdırmış oluruq. İndi, ənənəvi rəhbərliyə iştirak üsulları ilə yeni rəhbərlik anlayışındakı iştirak texnikalarından biri olan iş qruplarını bir arada qiymətləndirməyə çalışaq.

Ənənəvi təşkilatlarda rəhbərliyə iştirak üsulları arasında məlumat mübadiləsi, sorğular, geri bildirim, təklif sistemləri və bənzəri tətbiqlər edilərək işçilərin rəhbərliyə iştirakları təmin edilməyə çalışılır. Məsələn, təşkilatda yığıncaqlar, seminarlar təşkil edib, elanlar asaraq, , üz-üzə danışıqlar edərək və s. üsullarla “məlumat mübadiləsi” təmin edilə bilər. Bununla yanaşı, işçilərin idarə və idarəçilər haqqındakı fikirlərini müəyyən etmək üçün sorğular təşkil edilə bilər. Bundan əlavə müxtəlif təklif sistemləri ilə təşkilat işçilərinin rəhbərliklə əlaqədar təklif və şikayətləri müəyyən edilə bilər.

Yuxarıdakı tətbiqlərə əlavə müasir təşkilatlarda “iş qrupları” yaradılması və təşkilat üzvlərinin bu iş qruplarında aktiv olaraq vəzifə almaları çox böyük əhəmiyyət kəsb edir. Təşkilatda başlıca aşağıdakı növdə iş qrupları yaradılaraq işçilərin rəhbərliyə aktiv olaraq iştirakı təmin edilə bilər.

Vəzifə qrupları: Müəssisədə müəyyən vəzifələri icra etmək üzrə yaradılmış rəsmi olmayan könüllü kiçik iş qruplarıdır. Məsələn; Təşkilatda Təklif İnkişaf qrupları, İş Təhlükəsizliyi qrupları, Məhsuldarlıq İnkişaf İş Qrupu vs. qruplar yaradıla bilər.

1.3 Sinergetikanın müəssisələrdə və şirkətlərdə tutuduğu yer. Müəssisələrdə komanda işinin „Motivasiya və Liderlik.

Günümüz müəssisələri, dünyada sürətlə dəyişən mühitə, rəqabət şərtlərinə uyğunlaşma təmin və ayaqda qala bilmək məqsədiylə dəyişmələri yaxından təqib etməkdə və meydana gələn bu dəyişmələrə özlərini adaptasiya etməyə çalışırlar. Bu dəyişmələrin böyük əksəriyyəti əhəmiyyətli və gözərdi edilə bilməz xüsusiyyətdədir. Komanda çalışması tətbiqləri bu dəyişikliklər içərisində ən çox diqqəti çəkənlərdən biridir. Bu gün demək olar ki, bütün müəssisələrin missiya ifadələrində sıx bir şəkildə komanda və komanda çalışması anlayışlarının yer alması da bu anlayışa verilən əhəmiyyətin bir ifadəsidir. Son illərdə komanda işini tətbiq təşkilatların sayında sürətli bir artım görülməkdədir. Ölkəmiz üçün isə komanda və komanda çalışması tətbiqləri çox yeni anlayışlar olub, bu mövzuda edilən araşdırmalar dünya ilə müqayisədə olduqca məhdud qalmaqdadır. Komanda çalışması tətbiqlərindən yararlanan müəssisələrin əsas məqsədlərindən biri də komandanın yüksək performans göstərməsidir. Komandanın performansına təsir edən komanda çalışması ilə əlaqədar bir çox faktor var. Bu işdə; sıra çalışması ilə komanda performansı arasındakı əlaqə, komanda işinə bağlı motivasiya, ünsiyyət, liderlik, uyğunlaşma və heterojenlik faktorları ələ alınaraq araşdırılmağa çalışılmışdır.

Müəssisələrdə rəhbərliyin diqqət mərkəzindəki əsas meyarlar məhsuldarlıq və fəaliyyətdir. İnsana və texnologiyaya edilən investisiyaların əsas məqsədi məhsuldarlıq və fəaliyyəti təmin edən performansı yükseltməkdir. Performansın yüksəldilməsi isə böyük ölçüdə qabiliyyətli və təcrübəli insanların birlikdə və uyğun bir şəkildə işinə bağlıdır. Müasir dövrdə personalın iş qabiliyyətini artırmaq müəssisələrin performansını artırmaqla ekvivalentlilik təşkil edir. İşçilərin performansını artırmaq üçün istifadə edilən və son illərdə inkişaf edən ən aktual tətbiqlərdən biri də heç şübhəsiz qrup

çalışması tətbiqidir. Hal-hazırda işçilərindən daha məhsuldar nəticələri almaq üçün insan resursları üzərində sıxlaşan biznesdə, fərdi iş üsullarının kifayət qədər məhsuldar olmadığını düşünülməyə başlanılmışdır. Sıxlaşan rəqabət təzyiqləri mübarizə edən çox sayda müəssisə, komanda işinin daha yüksək məhsuldarlıq təmin etdiyini, əmək xərclərini saldığını, personalın performansını, müəssisəyə olan sədaqətini və motivasiyasını artırdığını qəbul edir. Müəssisələrin rəqabət üstünlüyünü təmin etmələri üçün, işçilərinin qabiliyyətlərindən daha çox faydalana və çalışanlar arasında sinergetik bir təsir yarada biləcəkləri qrup işlərinə yönəlməkləri lazımdır. Komanda işində fərdlərin birlikdə işləri nəticəsində sinergetik bir təsirin varlığı, səbəbindən komanda işinin fəaliyyətinin bir çox faktorla əlaqəsi var. Motivasiya, ünsiyyət, liderlik, uyğunlaşma və heterogenlik bu faktorların başında gəlməkdədir. Bu faktorları bir-birlərindən ayrı düşünmək mümkün deyil. Hər biri birbaşa ya da bilvasitə olaraq bir-birlərini təsir edir və bir bütün olaraq komandanın performansında əks olunmaqdadır.

1.4. Müəssisələrdə komanda işinin sinergetikaya olan müsbət təsiri. Motivasiya və liderlik

1990-cı illərin başından etibarən iqtisadi və ictimai mühitin məruz qaldığı dəyişiklik, müəssisələrin quruluşunda və rəhbərlik strategiyalarında da əhəmiyyətli dəyişikliklərə gətirib çıxarmışdır. Bu dəyişikliklər içərisində yer alan komanda çalışması tətbiqləri müəssisələrin əsas ehtiyacları arasında yer almağa başlamışdır. Bu gün müvəffəqiyyətli olan bir çox müəssisə söz birliyi etmişcəsinə, rəqabət üstünlüyünü təmin etmək üçün komanda çalışması tətbiqlərinin zərurəti üzərində dayanmaqdadır. Bütün bu inkişaf, komanda işinin tətbiqdə sürətlə yayılmasına və rəhbərlik tərəfindən dəstəklənməsi qaçınılmaz bir fəlsəfə və tətbiqi olaraq ortaya çıxmasına səbəb olmuşdur. Ədəbiyyatda komanda anlayışınının şərhı üçün bir çox tərif yazılmışdır. Bu təriflər arasında çox sayda bənzərliyin və bəzi kiçik fərqliliklərin olduğunu söyləmək olar. Yalnız tətbiqdə deyil nəzəriyyədə də fərqli komanda növləri və tərifləri ortaya çıxmışdır. Bu təriflərdən bəzilərinə aşağıda qısaca yer verilmişdir. Komanda, ortaq bir məqsədə və ortaq performansla hədəfə yönələn və məsul olduqları iş mövzusunda ortaq bir yanaşma təyin edən, bir-birlərini tamamlayan xüsusiyyətlərə sahib fərdlərin meydana gətirdiyi kiçik bir qrupdur (Straub, 2002: 9). Komanda, fərqli ixtisas sahələrindən gələrək bacarıqlarının birləşdirilməsi ilə bir vəzifəni yerinə yetirmək üzrə bir araya gələn insanlar birliyidir (DONNOLLEN, 1998: 20). Bir başqa tərifə görə isə komanda, əvvəldən təyin olunmuş hədəflərə çatmaq üçün bir araya gəlmiş, bir-birinə asılı və birlikdə hərəkət edən, iki və ya daha çox adamın meydana gətirdiyi birlikdir. Komanda tərifində üç əhəmiyyətli maddə diqqəti çəkməkdədir. Bunlardan ilki, komandanın yaradılması üçün iki və ya daha çox insana ehtiyac olmasıdır. İkincisi, komandanı meydana gətirən kəslərin bir-birindən asılı olması və birlikdə hərəkət etməsidir. Üçüncüsü isə, komandanı meydana gətirən kəslərin müəyyən bir məqsədi reallaşdırmaq üzrə olsın işləridir (EREN, 2000: 443). Bir komandanın gücü; güc mənbələrini ən yaxşı şəkildə istifadə etmək məqsədiylə sinergetik bir şəkildə bir arada işləyə bilən bir qrupdan qaynaqlanmaqdadır. Sinergetik

şəkildə bir arada çalışan olduqca güclü bir komanda, komandadakı hər hansı bir adamın gücündən çox daha çox bir güc çıxarmaq məqsədiylə içindəki fərdi xüsusiyyətləri bir araya gətirir. Sinergiyanın ortaya çıxma bilməsi üçün iki başlıca şərtin reallaşmış olması lazımdır. Bunlar istək və bacarıqdır (HOOPES, 2000: 12). Komanda içərisində iştirak edən fərdlərin kifayət qədər məlumat və bacarığa sahib olması və birlikdə iş mövzusunda istəkli davranması lazımdır. Bir komandaya üzv olma yüksək səviyyədə fərdi doyumunu təmin etməkdə, təşkilatın komandaya və üzvlərinə dəyər verməsi isə bu doyumunu ən üst səviyyəyə çatdırmaqdadır. Şəxsi doyumun tam mənasıyla yaşanması isə personalın iş təminini və performansını artırır. Komandaların yüksək performans göstərməsi və məqsədlərinə çatma bilməsi üçün bəzi xüsusiyyətlərə sahib olması lazımdır. Bu xüsusiyyətlər müəssisələrin böyüklüyü, üzvlərin vəziyyəti, təşkilati strukturu, işin xüsusiyyəti, rəhbərliyin fəlsəfəsi və digər faktorlarla əlaqəli vəziyyətlərə bağlı olaraq dəyişə bilər. Müvəffəqiyyətli bir komanda işinin təmin edilməsi üçün komandaların sahib olması lazım olan əsas xüsusiyyətlər aşağıda qısaca izah edilmişdir (KURT, 2001: 12):

1) Məqsəd yönlülük: Bir komandanın məqsədləri komanda üzvləri tərəfindən nə qədər mənimsənmiş və paylaşılmışdırsa müvəffəqiyyət nisbəti o dərəcə yüksək olur.

2) Doğru seçilmiş Üzvlərdən meydana gəlmə: Komanda məqsədlərinə uyğun doğru qabiliyyət və bacarığa sahib komanda üzvlərinə sahib olunması komandanın müvəffəqiyyətini böyük ölçüdə artırmaqdadır.

3) Mövzu Üzərində İşləmək üçün kifayət qədər Zamana Sahib Olmaq: Əhəmiyyətli olan komandanın bir problemə ən qısa müddətdə həll tapması deyil, uzun müddətdə də olsa doğru həlli tapmasıdır.

4) Rəhbərliyin iştirakı: Rəhbərliyin komanda işinə qatılması yəni üzvlər tərəfindən rəhbərliyin dəstəyinin hiss edilməyi komanda işinin müvəffəqiyyəti üçün son dərəcə əhəmiyyətlidir.

5) Təsirli Bir Əlaqə: Komanda öz içində, rəhbərliklə və digər vahidlərlə qarşılıqlı təsirli bir ünsiyyət içərisində olmalıdır.

6) Yüksək Dərəcədə Məlumat mübadiləsi: Komanda problem həll etmə üsulları mövzusunda təlim və qaynaqlara çatma və toplama mövzusunda bacarıqlı olmalıdır.

Bu cür xüsusiyyətlərə sahib olan üzvlərdən ibarət komandaların məqsədlərinə daha asan çatacağı və daha yüksək performans göstərəcəyi düşünülməkdədir. Həm təşkilat içərisində həm də təşkilat xaricində olan bir mübarizədə ya komanda olaraq qazanılır ya da fərdlər olaraq məğlub olunur. Bir komandanın gücü və keyfiyyəti çətin zamanlarda bir-birinə verdiyi dəstəklə aydın olmaqdadır. Çətin vəziyyətlərdə bir-birini günahlandıran insanların daha sonra birlikdə işləmə şansı azalmaqdadır (baltası, 2003: 38). Müvəffəqiyyətli komandalarda komandanın üzvlərinin bir-birinə son dərəcə bağlı olduğu görülməkdədir. Komandanın dərhal hər üzvü, komandanın məqsədinə çatması üçün lazımlı olan məlumata, bacarıqlara və təcrübələrə sahib olmağa və komandaya kömək etməyə uyğun və istəkli olmalıdır.

Bu günün dəyişən və inkişaf edən ətraf şərtləri müəssisələrin özlərini müvəffəqiyyətə aparacaq işlər etmələrini zəruri etməkdədir. Komanda çalışması yolu ilə biznes bir tərəfdən işçilərinin motivasiyasını yüksəldərkən, digər tərəfdən də işçilərin aralarındakı bağlılığı gücləndirməkdə, təşkilat içərisindəki ünsiyyət problemlərinin aradan qaldırmaqda və beləcə də personalının həm fərdi həm də komanda olaraq performansını yüksəltməkdədir. Dəyişən iş dünyasındakı inkişaf, komanda işini çox daha əhəmiyyətli hala gətirmişdir. Mal və xidmət bazarındakı qloballaşma, yeni texnologiyaların sürətlə inkişafı və eyni ölçüdə sürətlə yayılması, başda ABŞ-da olmaq üzrə işçi qüvvəsinin demoqrafik xarakteristikalarındakı dəyişmə, inkişaf etməkdə olan ölkələrdəki daha ucuz iş qüvvəsi varlığı və dünya daxilində inkişaf edən istehlakçı tələbi, müəssisələrin yaşaması üçün işləmə formalarını dəyişdirmişdir (ÇETİN, 2001:

279). Günümüzdə qədər, ənənəvi rəhbərlik mərkəzli klassik təşkilat modelləri olaraq; formalaşmış və hissələrə ayrılmış təşkilat anlayışları tətbiq edilirdi. Müəssisələrin yüksək əlavə dəyərli əsas məhsulların xidmətinə yönəlmələri, strateji əməkdaşlıq meydana gətirmələri və proses texnologiyalarının fəaliyyətini artırmağa dönük işlər etməsi qrup yanaşmasına bağlı fikirləri gücləndirməkdədir (YILMAZ, 1999: 53). Komanda işində məlumat mübadiləsi çox vacibdir. Komanda üzvləri tərəfindən ortaq şəkildə təyin olunan və paylaşılan bir fikir; qarşılıqlı həmrəylik və məlumat mübadiləsinin mənimsənməsini təmin etməkdədir. Bu da işçilərin iş təminini və motivasiyasını artırmaqdadır. Hal-hazırda, işçilərin ən böyük tələblərindən biri də işlərində xoşbəxt olmalarıdır (BLANCHARD VƏ CAREV, 1996: 22-23). Komandalara dörd baxımdan ehtiyac duyulur. Bunlar aşağıda sıralanmışdır (KATZENBACH VƏ DİGƏRLƏRİ, 1998: 23):

1) Komandalar, qrupdakı hər hansı bir fərdin bacarıq və təcrübəsindən daha üstün tamamlayıcı bacarıq və qabiliyyətləri bir araya gətirir. Bacarıqların və işin necə ediləcəyi mövzusunda məlumatın geniş bir mənada birləşməsi; komandaların yenilənmə, keyfiyyət və müştəri xidmətləri kimi çox yönlü çətinliklərlə daha asan baş edə bilmələrini təmin etməkdədir.

2) Komandalar, qəti hədəf və yanaşmaları bərabər şəkildə inkişaf etdirmək surətiylə, real zaman çərçivəsində həllini və təşəbbüsü dəstəkləyərək ünsiyyət təmin etməkdədirlər. Komandalar dəyişən hadisələr və tələblərə qarşı həssas yəni elastik olduqları üçün yeni məlumat və yeniliklərə; daha tez, daha doğru, daha sürətli və təsirli olaraq uyğunlaşmağı bacarmalıdırlar.

3) Komandalar, işin iqtisadi və inzibati istiqamətlərini inkişaf etdirən bənzərsiz bir ictimai ölçü yaradır.

4) Komandaların fəaliyyətləri onlar üçün bir əyləncə halına gələ bilməkdədir. Komanda müvəffəqiyyəti üzvlərin motivasiyasını və bağlılıqlarını artırmaqdadır.

Təşkilatlarda qrup işinin seçilməsinin əsas məqsədi; müəssisə strategiyaları istiqamətində yüksək performans təmin etməkdir. Ancaq bu günə qədər həyata keçirilən bir çox araşdırma nəticəsində komanda işinin müvəffəqiyyətlə tətbiqinin asan olmadığı, bir çox səhvlərin edildiyi və ya qrup işiylə birlikdə ortaya çıxan sinergetik gücdən kifayət qədər faydalanılmadığı təcrübələrdə görülmüşdür. Komanda işindən təsirli bir şəkildə faydalanmağı bacaran müəssisələrdə görülən nəticələrdən bəzilərini aşağıdakı şəkildə sıralamaq mümkündür (Yedievli və ERSEN, 1997: 29-30):

- 1) Texnologiyanın yaxından təqib edilməsi,
- 2) Yeniliklərdə artım görülməsi,
- 3) Keyfiyyətin və istehsalın artması,
- 4) Xərc dərəcələrinin düşməsi,
- 5) Qərar alma prosesinin sürətlənməsi,
- 6) İşçilərin daha rahat və etibarlı bir mühitdə işinin təmin edilməsi,
- 7) Məhsuldarlıq və motivasiyanın artıraraq əmək dövr sürətinin və işə məzuniyyətlər nisbətlərinin düşməsi v.s.

Müasir müəssisələrdə insanları motivasiya etmək, işçilərin qabiliyyətlərini artırmaq, məlumatlarını paylaşmalarını təmin etmək və performanslarını yüksəltmək üçün komanda işinə əhəmiyyət verilməsi sanki bir zərurət halına gəlmişdir.

Hal-hazırda müəssisələrin böyük bir əksəriyyəti qrup işlərinə böyük əhəmiyyət verir. Bu gün bir çox təhsil və məsləhət şirkəti qrup çalışması mövzusunda təhsil verir. Müəssisələrin qrup işinə bu cür əhəmiyyət vermələrinin əsas səbəblərindən biri, komanda işinin personal performansı üzərində müsbət təsirinə olduğunun düşünülməsidir. Müvəffəqiyyətli bir qrup çalışması tətbiqiylə işçilərin performansı və buna bağlı olaraq da müəssisənin ümumi müvəffəqiyyət səviyyəsi arta bilər.

Elmi rəhbərlik prinsiplərinə görə işlərin kiçik parçalara ayrılaraq hər vəzifənin bir adam tərəfindən davamlı olaraq edilməsinin fəaliyyəti və məhsuldarlığı artırdığı müdafiə edilir (IVANCEVİCH, 1986: 397). Müəssisələr bir-birinə bağlı hissələrdən meydana gəlmiş iqtisadi və ictimai qurumlardır. Bu səbəblə müəssisələrdə fəaliyyətləri yerinə yetirməklə vəzifəli işçi arasında möhkəm bir əməkdaşlıq və qarşılıqlı köməkləşmənin olması böyük əhəmiyyət kəsb edir. Çünki hər hansı bir personalın müvəffəqiyyətsizliyi ya da mənfi bir davranışı, həm müştərilər həm də biznes üçün mənfi nəticələrin yaranmasına yol açə bilər. Bu səbəblə müəssisələrdə təsirli komandaların yaradılması, işlədilməsi və komanda performansının artırılması lazımdır (mavisi, 1985: 20). Çox yönlü qabiliyyətlərin, təcrübələrin və qərarların real vaxt tərkibini tələb vəziyyətlərdə bir sıra, qaçınılmaz olaraq müəyyən iş rolları və məsuliyyətləri çərçivəsində bir yerə gələrək hərəkət edən bir fərdlər birliyindən daha yaxşı nəticə əldə etməkdədir. Komandaların daha böyük, daha elastik və dəqiq performans hədəfləri olmayan qruplardan daha məhsuldar olduqları görülməkdədir. Müvəffəqiyyətli bir komandanın üzvləri özlərini konkret performans nəticələrinə həsr edirlər. Komanda və performans, bir-birlərindən ayrılmaz iki anlayışdır (KATZENBACH VƏ DİGƏRLƏRİ, 1998: 22). Komandalar; xüsusilə performansın çox istiqamətli bacarıqları, qərar verməyi və təcrübələri tələb olunan hallarda, tək başına ya da daha geniş təşkilati qruplarda hərəkət edən fərdlərdən daha üstün performans göstəririlər (KATZENBACH VƏ DİGƏRLƏRİ, 1998: 117).

Komanda işində ən əhəmiyyətli nöqtələrdən biri, müsbət bir sinerji yaradılaraq personalın fərdi işinin üstündə bir səy göstərmələrini təmin etmək və ümumi performans səviyyəsini artırmaqdır. Bu səbəblə qrup işində komandanın göstərdiyi performans, fərdlərin göstərdikləri performansdan daha üstündür (ÖZKALP, 1997: 431). Təşkilat içərisində komandaların istifadə edilmə məqsədi, sahib olduqları proseslər üzərində yaratdıqları əlavə dəyəri artıraraq təşkilati məhsuldarlığı və performansı yüksəltmək olaraq ifadə edilir. Bu yüksək performansın səbəblərindən bəzilərini aşağıdakı şəkildə sıralamaq mümkündür (TAŞÇI VƏ DİGƏRLƏRİ, 1998: 422-423):

1) İşə yaxın olan adam, o işin necə yaxşılaşdırılacağını və lazımlı performansın necə təmin ediləcəyini ən yaxşı bilən adamdır.

2) Komanda içərisində çalışanlar etdikləri işə öz işləri kimi sahib çıxdıqlarından təşkilati məhsuldarlıq artacaq.

3) Komanda halında eyni dəyərlər üzərində çalışıldığından qrup içərisində çalışanlar işin bütünlüklə görə bilməkdədir.

4) Komanda içərisində qərarlar ortaq alındığından işçilərin komandaya və təşkilata olan etibarı artır.

5) Ortaq məqsəd və hədəf komandanın bir-birinə olan bağlılığını artıraraq motivasiyanı və mənimsənilməyi yüksəltməkdədir.

Fərqli məlumat və qabiliyyətli insanların, komandanın ortaq hədəflərinə və dəyərlərinə olan inancları sinergetik ortaya çıxarmaqdadır. Bir komandanın performansı deyəndə, o komandadakı fərdlərin tək-tək performanslarından deyil, ümumi olaraq komandanın performansından söhbət gedir. Müasir müəssisələr yeni bir birlik şəkli olan komanda işini, ayrı-ayrı fərdlərin reallaşdırdıqları performansdan daha yüksək performansı təmin etməsi məqsədiylə seçim etmişlər. Hədəf, yüksək performans və sinergetik bir güc meydana gətirməkdir (Straub, 2002: 123). Ancaq bu vəziyyət qrup üzvlərinin fərdi performanslarının gözdə tutulması mənasını gəlməməlidir, çünki komanda içərisindəki fərdlər qrupdakı fərdi xeyirləri ilə də tanınmaq istəyirlər. Fərdi performans ölçümləri, fərdi xeyirləriylə komandaya kafi dəstək təmin etməyən işçilərin performanslarının inkişaf etdirilməsi və komandaya çox əhəmiyyətli fərdi iştirak olanların mükafatlandırılması üçün ehtiyac duyulan məlumatları təmin edəcək.

Komanda çalışması təşkilatda daha güclü bir enerji və sinergetik təsirin əldə edilməsi, yenilik və yaradıcılığın ortaya çıxma bilməsi baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bütün bu və digər səbəblərdən ötürü qrup işinin təşkilati performans üzərində

müsbət təsirlərinin olacağından söz edilə bilər (AKTA, 2005: 1). Komanda işini dəstəkləyən idarəetmə sistemlərin ən əhəmiyyətli alt sistemlərindən biri də komanda performansının səviyyəsidir (KILINÇ VƏ AKKAVUK, 2001: 104). Komanda performansının ölçülməsində fəaliyyət, gəlirlilik, keyfiyyət və iş həyatının keyfiyyəti kritik əhəmiyyət daşıyan ölçülərdir. Müəssisələrdə komandaların performansı ölçüləndə bu meyarların göz qarşısında saxlanması əsasdır (Sink, 1995: 48).

Təşkilatlarda yalnız fərdi performans ölçüləndə bu vəziyyət, komanda ruhunu yox etməkdə və işçilərin komanda çalışması mövzusunda istəklili olmasını mane törətməkdədir. Bunun aradan qaldırılması üçün həm komanda içərisindəki hər bir fərdin performansının həm də komandanın bir bütün olaraq performansının qiymətləndirilməsi və komanda ilə fərdin performans hədəflərinin təşkilati hədəflərlə birləşdirilməsi lazımdır. Performans qiymətləndirmə, iş komandalarında ümumiyyətlə ənənəvi performans qiymətləndirmə üsulları ilə həyata keçirilir və idarəçi tərəfindən qiymətləndirilən personalın fərdi iş performansının ölçülməsinə əsaslanır. Komanda performansını ölçərkən fərd, sıra və təşkilat hədəflərinin açıqca ortaya qoyulması, vahid mənada təşkilatı doğru istiqamətə istiqamətləndirəcək performans standartlarının müəyyənləşdirilməsi və mövcud vəziyyətlə müqayisədə təşkilat üzvlərinin məlumatlandırılması lazımdır. Bunun müəyyən sisteməlik bir müddət istifadə edilməyəndə əldə edilən nəticələr faydadan çox zərər gətirəcək. Bu məqsədlə komandanın və fərdin performansına eyni anda fokuslanmağı bacaran komanda əsaslı performans qiymətləndirmə sistemləri istifadə edilir. Komanda performansını ölçən bu sistem iki əsas ünsürdən ibarətdir; fərdi performans və komanda performans. Bu iki anlayış qarşılıqlı interaktiv olaraq çalışmaqda və nəticədə təşkilatın performansını birbaşa təsir etməkdədir (Pakdil, 2005: 4). Komanda performansının ölçülməsi ilə əlaqədar edilən işlərə baxıldığında qrup növlərinin birdən çox olması səbəbiylə tək bir qəbul edilmiş performans qiymətləndirmə modelinin olmadığı, komandaların növlərinə

görə fərqli performans qiymətləndirmə metodlarının yaradıldığı görülür. Komandaların performans diyərləndirməsində aşağıdakılara diqqət edilməlidir (Zigon, 1999: 38-39):

- 1) Komandanın müvəffəqiyyətlə çalışdığı hər bir nəticə üçün performans standartlarının və ölçümünün təyin olunması.
- 2) Hər bir komanda üzvünün çatdığı nəticələrin müəyyənləşdirilməsi.
- 3) Komandanın və fərdin çatdığı nəticələr arasındakı əhəmiyyətin və üstünlüklərin açıqca təyin olunması.
- 4) Performans məlumatlarının nə şəkildə əldə ediləcəyi və şərh ediləcəyi ilə əlaqədar plan qurulması.
- 5) Komanda və fərdi performanslarının performans standartları ilə müqayisəsi.

Komandanın əsaslı performans qiymətləndirmə sistemləri, komandanın qüvvətli və zəif nöqtələrini görmək və komandanın müvəffəqiyyətini maneə olan ünsürləri aradan qaldırmaq məqsədiylə istifadə olunur. Bu sayədə təşkilatdan gözlənilən performansın nizamlı olaraq nəzərdən keçirilməsi və hədəflənən performansla çatmağı maneə olan ünsürlərin yox edilməsi mümkün olur.

Komandaların performansına təsir edən çox sayda faktor var. Bu faktorlar arasında yer alan təsirli liderlik, komanda içindəki ünsiyyət və komanda arasındakı uyğunlaşmanın komandaların performansını birbaşa təsir etdiyi düşünülür (BRADLEY VƏ HEBERT, 1997: 357).

Son illərdə edilən işlərdə bu üç faktora heterogenlik və motivasiya anlayışlarının da əlavə olunduğu görülməkdədir.

Müasir dövrdəki sıx və mərhəmətsiz rəqabət mühitində təşkilatların fəaliyyətlərini müvəffəqiyyətli bir şəkildə davam etdirə bilmələri üçün qaynaqlarını ən təsirli şəkildə istifadə etmələri lazımdır. Təşkilatların məqsədlərinə çatmaq üçün istifadə etdikləri

mənbələr arasında insan ünsürü ən çox diqqəti çəkənlərdən biridir. Müəssisələrin sahib olduğu ən əhəmiyyətli zənginlik qaynağı insandır. Bu səbəblə təşkilati həyatda bəlkə də ən böyük səy, insan ünsürünün fəaliyyətini təmin etmək üçündür. İnsan ünsürünün fəaliyyəti artırıldıqda, həm bu qaynaqdan daha yaxşı yararlanmaq, həm də insan digər resursların istifadəsini də reallaşdırdığı üçün, bu qaynaqlardan da təsirli və məhsuldar bir şəkildə faydalanmaq mümkün olmaqdadır. Müəssisələr, insanlara digər varlıqların mülkiyyətinə sahib olduqları kimi sahib ola bilməzlər. Müəssisələr ancaq insanların sahib olduğu məlumat və təcrübədən faydalana bilirlər. Bunun bacarmaq üçün, insanı yaxşı tanımaq və tələblərini yaxşı bir şəkildə təsbit etməklə mümkün ola bilər (LANKIN, 1997: 406).

Müəssisələrin ən əhəmiyyətli sərmayə ünsürlərindən biri olaraq ifadə edilən insan ünsürünün fəaliyyətini və performansını artırma bilmək üçün; personalın zehni və fiziki qabiliyyətlərinin təşkilat məqsədləri istiqamətində istiqamətləndirilməsi, ehtiyaclarının müəyyənəşdirilməsi və personalın işə həvəsləndirilməsi lazımdır. Bu da motivasiya faktını ön plana çıxarmaqdadır.

Motivasiya, insanların müəyyən bir məqsədi reallaşdırmaq üzrə, öz arzu və istəkləri ilə davranmaları (KOÇEL, 1998: 434); insanları müəyyən vəziyyətlərdə müəyyən davranışlara yönəldən faktorların hamısı (YALÇIN, 1998: 203) və ya işçini müəssisə məqsədlərinə yaxınlaşdırıcı, inandırıcı və etina etdirici xüsusiyyətdə edilən bütün hərəkət və məşğuliyyətlər olaraq təyin olunmaqdadır (Sabuncuoğlu və duz, 1998: 95). Başqa bir ifadəylə motivasiya personalı işə həvəsləndirmə və onları təşkilatda məhsuldar çalışdıqları təqdirdə fərdi ehtiyaclarını ən yaxşı şəkildə təmin edəcəklərinə inandırma müddətidir (YÜKSEL, 2004: 130).

Müəssisələrin uğurlu olması böyük ölçüdə təşkilat içərisində çalışan işçinin yüksək performanslı işi ilə bağlıdır. İşçinin performansı işə; onların ehtiyaclarının, tələblərinin və istəklərinin yerinə yetirilməsi və doğru şəkildə istiqamətləndirilməsi ilə mümkün ola

bilər. Müəssisələrdə qrup əsaslı bir təşkilat modelinin tətbiq olunması, motivasiya baxımından gözlənilən performans səviyyəsinin ortaya çıxmasını təmin edəcək. Komandaların fəaliyyətindən bəhs etmək üçün, komandaların hədəflərini həyata keçirməyə əzm və qərarlı şəkildə nə ölçüdə inandıqlarını və buna çatmaq üçün nə səviyyədə motivasiya olduqlarını müəyyən etmək lazımdır. Komanda motivasiyasının təmin edilməsi, komandaya və üzvlərə aşağıdakı faydaları təmin edir (KATE, 1996: 60):

- 1) Fəaliyyətlər təsdiq edilmiş zamanda və standartlara uyğun şəkildə aparılır,
- 2) İnsanlar iş görəndə zövq alanda, özlərinə dəyər verildiyini düşünürlər,
- 3) İnsanlar, sevdikləri işi etdikləri üçün daha çox çalışırlar,
- 4) İşçilərin mənəvi vəziyyəti yüksək olmalı və uyğun iş mühiti təmin edilməlidir.

Müəssisədə işçilərin özünü yaxşı hiss edə və yüksək motivasiya ilə işləyə bilməsi üçün; təşkilat burada çalışanlarla əlaqələrin yaxşı inkişaf etdirməyi, digər çalışanlarla qarşılıqlı etibarını təmin etməyi, yeni şeylər öyrənməyi və bildiklərini başqalarıyla paylaşmağı qarşısına məqsəd qoymalıdır. Bunun həyata keçirilməsinin bir yolu da komanda işidir. Şəxsiyyət strukturları nə olursa olsun insanları motivasiya edən üç ortaq faktorun olduğu təyin olunmuşdur. Bunlar müvəffəqiyyətli olma istəyi, bağlılıq duyğusu və başqalarını cəlb etməyi bacarmaq tələbidir(WOODRUFF, 2000: 9). Komanda motivasiyasının təsir faktorları aşağıdakı kimi sıralamaq mümkündür (Tüter, 2005: 1):

1) Komandaların ən əhəmiyyətli xüsusiyyəti bir qrup insanı müəyyən bir məqsəd istiqamətində, eyni hədəfə istiqamətli olaraq çalışacaq şəkildə bir araya gətirməsidir. Məqsəd və hədəfin işçinin fərdi maraq, istək və tələbləti ilə uyğun olması uzun müddətli motivasiyanı təmin etməyin əhəmiyyətli yollarından biridir.

2) İşin çətinlik dərəcəsi ilə komanda üzvlərinin səlahiyyətləri arasındakı paralellik də komanda motivasiyasını təsir edən əhəmiyyətli faktorlar arasındadır. Reallaşdırılmaq

istənilən iş həddindən artıq çətin və ya da çox asandırsa, komanda motivasiyasının düşməsi gözlənilir.

3) İşçilərin uyğun səviyyədə məsuliyyət verilməsi qədər bu məsuliyyəti yerinə gətirəcək lazımlı rəhbərlikdən verilməsi də vacibdir. Vəzifələrinə uyğun səlahiyyət sahibi olan komandalar, motivasiyanı daha uzun zaman davam etdirə bilməkdədir.

4) Komanda üzvləri arasındakı inam, açıqlıq və dürüstlük, iş mühitində qarşılıqlı anlayış və uzlaşmanın inkişafını asanlaşdırır. Əlaqələrində müvəffəqiyyətli, birləriylə və digər komandalarla uyğun və əməkdaşlığı əsas alan bir mühit, komandanın təsirli işini təmin edən motivasiyasını da yüksək dərəcədə artırır.

5) Yaxşı bir lider qrup motivasiyası baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. Yaxşı liderlər; öz motivasiyasını yüksək tutan, komandanın öz özünü motivasiya etməsi üçün lazımlı şərtləri yaradan və motivasiyanın düşməsinə səbəb ola biləcək davranışlar olmayan liderlərdir.

Motivasiya ilə birlikdə üzvlər arasındakı əlaqələrdə inkişaf etməkdədir. Müsbət istiqamətdə motivasiya olan fərdlərin yer aldığı komandalarda qarşıdurma və gərginlik daha az, təşkilata və işə olan bağlılıq daha çox, üzvlərin stress səviyyəsi isə daha aşağıdır. Bütün bunlar komandanın performansını müsbət istiqamətdə təsir etməkdədir. Bunun tərsi yəni üzvlərin mənfi istiqamətdə motivasiya edilmələri isə işçilərin performansını aşağı salır. Komandanın müsbət istiqamətdə motivasiya olması komandanın davamlılığı və müvəffəqiyyəti üçün kritik bir əhəmiyyətə malikdir. Hal-hazırda biznes, personal performansını artırmada sıra çalışması yolu ilə motivasiyası artırma alternativini seçim edə bilməkdədir. Komandalar içərisində çalışan personalın artan motivasiyası, onun istismara bağlılığını, iş doyumunu və performansını müsbət istiqamətdə təsir edən əhəmiyyətli faktorlardan biri olaraq qəbul edilməkdədir.

Komanda işləri tətbiqlərində birdən çox insanın bir yerə gələrək məqsədlərinə çatma bilmək üçün, komanda üzvlərinin duyğularını, düşüncələrini, sahib olduqları məlumat və bacarıqları digərləri paylaşmaqları lazımdır. Bunun təmin edilməsinin ən təsirli yolu isə müəssisə içərisində yaxşı bir ünsiyyət nizamının qurulmuş olmasıdır.

İçində olduğumuz ictimai quruluşda bütün əlaqələrin təməli və davamlılığı böyük ölçüdə ünsiyyətə əsaslanır. Fərdlərin cəmiyyət içindəki varlıqlarını davam etdirə bilmələri; cəmiyyətdə etibarlı olan simvolları, sözləri və mədəniyyəti öyrənmələri və bu dəyərlərə uyğun olaraq özlərinə verilən rolları yerinə yetirmələri ünsiyyət sayəsində reallaşmaqdadır. Əlaqə; insanlar arasında əlaqələri, təşkilatları, cəmiyyətləri təşkil və bir arada tutan ən əhəmiyyətli anlayışlardan birisidir (Gürgen, 1997: 25). Əlaqə; fərdlər və təşkilatlar arasında məlumat, düşüncə, məlumat və duyğu mübadiləsi və ya ötürülməsidir (Şimşək və DİGƏRLƏRİ, 1998: 81). Müəssisə içərisində personalın bir-birləri ilə yaxşı ünsiyyətdə olması insana təmin duyğusu və xoşbəxtlik verən bir qabiliyyətdir. Personal arasında ünsiyyətin yaxşılaşdırılması; idarəciliyi yaxşılaşdırır. Bu cür şirkətlərdə işçi daha məhsuldar olmaqda, işə məzuniyyətlər nisbəti düşməkdə və işlərindəki səmərələri yüksəlməkdədir (Williams və EGGLAND, 1991: 12). Personalın; istəklərini, diləklərini, təkliflərini və sahib olduğu məlumatlarını əlaqədar yerlərə təsirli bir şəkildə çatdırmaması müəssisə içərisində böyük problemlərə yol açmaqda; zamanında həll edilməmiş bu problemlər isə təşkilat içərisində işçilərin mənəvi və motivasiyasını pozaraq, işçilərin təşkilata olan bağlılıqlarını və performanslarını azaltmaqdadır. Komandanın müvəffəqiyyəti, komanda ünsiyyətinin fəaliyyəti ilə düz mütənasibdir. Ünsiyyətdə fəaliyyətin təmin edilə bilməsi; qrup üzvlərini dinləmə, onları anlamağa iş və təşkilat içərisində olanlar haqqında onları məlumatlandırma kimi bacarıqların həyata keçirilmiş olmasını tələb edir. Komanda əlaqələndirilməsi təmin etmək, fəaliyyətləri həyata keçirmək, motivasiyanı artırmaq, komanda üzvlərini dəyişməyə hazırlamaq, performansını yaxşılaşdırılması və komanda üzvləri arasındakı əlaqələrin səmərəliliyinin artırmaq üçün ünsiyyətin həssas bir şəkildə qurulması

lazımdır. Komandanın fəaliyyətini təyin edən bir faktor olaraq komanda ünsiyyətinin quruluşunu araşdıran Leavitt, bu mövzuda etdiyi işdə dörd dəyişik ünsiyyət quruluşu istifadə etmişdir (Gürgen, 1997: 25).

1) Mənzil, bütün üzvlər bərabər vəziyyətdədir, hər biri yalnız özünə ən yaxın vəziyyətdə olan kəslərlə ünsiyyət qura bilər və digərləri əlaqədar məlumatları yenə onlar vasitəsilə ala bilməkdədir.

2) Zəncir, ucda qalan iki adamın yalnız bir adamla ünsiyyət qura bilmələri baxımından dairədən fərqlidir. Bu səbəblə ünsiyyət baxımından zəncirin iki ucunda olmaq çox faydalı deyil.

3) Y formasındakı quruluşda, üç ayrı adamla ünsiyyət qura bilən bir tək adamın olması vacibdir.

4) Təkar, ortadakı bir üzv hər kəslə ünsiyyət qura bilməli, ancaq digər bütün üzvlər, yalnız ortadakı adam ilə danışa bilməkdədir.

Təşkilat içərisində yüksək səviyyədə mərkəzi bir ünsiyyət quruluşunun olmağı üçün, güclü bir mərkəzi liderlik və güc quruluşuna sahib bir qrup yaratmaq üzərində son dərəcə təsirli olduğu düşünülür. Komandaların müvəffəqiyyətli olması böyük ölçüdə qrup içərisində təsirli bir ünsiyyətin olmasına bağlı olmaqdadır. Müəssisə içərisində işçilərin duyğularını, düşüncələrini, məlumatlarını, istəklərini, dilək və şikayətlərini hər kəslə rahat bir şəkildə paylaşa bilməsinin; işçilərin və işçilərin daxil olduğu komandaların performansını artırmaq üzərində son dərəcə təsirli olduğu görülməkdədir.

İnsanları müəyyən hədəflərə götürmək üçün, bu hədəflərə çatmaqda onların şəraiti fərdi arzu və tələblər ilə mənfəətlərin nələr olduğunu təyin etmək, daha sonra da bu insanları bir qrup ətrafında yığaraq güclərini, cəsarətlərini, arzu və enerjilərini artırmaq lazımdır. Bunun üçünsə bir liderə ehtiyac duyulmaqdadır (EREN, 2000: 411).

Liderlik, bir qrup insanı müəyyən məqsədlər ətrafında toplaya bilmək və bu məqsədləri həyata keçirmək üçün onları hərəkətə keçirmək məlumat və qabiliyyətlərini toplamaqdır (EREN, 1996: 387).

Lider qrup üzvləri tərəfindən ortaq düşüncə və arzuları mənimsənilə bilən bir məqsəd formasında ortaya qoyan və qrup üzvlərinin potensial güclərini bu məqsəd ətrafında fəaliyyətə keçirən kimsədir. Qrupu idarə etmək liderin təsir gücünə bağlıdır. Liderin bu gücü fərdi xüsusiyyətlərindən, bilik, bacarıq və cəmiyyət içindəki hörmətindən irəli gəlir. Lider, bu gücü itirməmək və gücünün davamlılığını təmin etmək üçün qanunların tanıdığı səlahiyyətlər, mükafatlandırma, cəzalandırma və qaydalar kimi bir sıra vasitələrdən yararlanı bilər (TALUKAN VƏ ERÇELİKCAN, 1999: 1). Hal-hazırda liderlərin ən böyük xüsusiyyətlərindən biri, özlərini yaxşı idarə edərək başqalarına nümunə olmaqlarıdır. Çünki lider, özünü yaxşı idarə edən və beləcə başqalarını təsir edən və istiqamətləndirən adamdır. Əslində; insanların başqaları tərəfindən idarə olunması deyil, əvvəlcə hər kəsin özünü yaxşı idarə edib özünün lideri olması və əvvəlcə özündən məsul olmasıdır (PEKER, 2000: 49-51). Müəssisədə çalışan işçini komanda olaraq müəyyən istiqamətlərə yönəltmək və komanda içərisindəki fərdlərin əməkdaşlıq və uyğunlaşma içərisində işlərini təmin etmək olduqca çətinidir. Bu nöqtədə qrup liderlərinə ehtiyac duyulur və bu kəslərə böyük vəzifələr düşür. Liderlər, müəssisə içərisində meydana gələ biləcək problemləri həll etməkdə, yeni fikir və düşüncələri təşkil etməkdə və rəqabət üstünlüyünü təmin etməkdə qrup işindən təsirli bir şəkildə yararlanı bilməlidir. Məqsəd daha yaxşı fikirlər yaradaraq, öyrənmə və mənəvi səviyyəsini artırmaqdır. Liderlərin ən əhəmiyyətli funksiyalarından biri, komanda olaraq işə təşviq etməkdir

Sinergetikada komandaların performansına təsir edən son faktor heterogenlikdir. Komanda içərisində yer alan üzvlərin bir-birindən fərqli xüsusiyyətlərə sahib olmasının komandanın performansı üzərində müsbət təsir edə biləcəyi və performansı artıracağı düşünülməkdədir. Bir komandanın demoqrafik dəyişənlər baxımından tamamilə

heterogen ya da tamamilə homogen olduğunu söyləmək kafi deyil. Bunun yanında sıra içərisindəki müxtəlifliyin məzmununun nə olduğuna diqqət etmək də lazımdır. Bu səbəblə, müxtəlifliyin istiqamətlərini iki ölçüdə araşdırmaq faydalı olacaq; asanca məlum olan istiqamətlər və altda qalan istiqamətlər. Bu iki ölçü bir araya gələndə qrupdakı ümumi heterogenlik ortaya çıxı bilər (Mitchell, 1986: 15).

Qrupdakı heterogenliyin ölçülərindən biri olan asanca nəzərə çarpan istiqamətlər, sürətlilə qərar verilə və adamı səthi bir şəkildə araşdırmaqla ortaya qoyula bilən istiqamətlərdir. Bunlar, təşkilatda ya da komandada iş müddətini və təhsil səviyyəsini əhatə edir. Yaş, cinsiyyət, irq, etnik mənşə və milli mənşə də asanca məlum olan istiqamətlər arasında yer almaqdadır. Altda qalan istiqamətlər; daha az diqqətə çarpandır, sübut olunması daha çətindir və şərhə açıqdır. Tapşırıq əlaqəli altda qalan istiqamətlər; fiziki bacarıq və qabiliyyətlər, idrak məlumat, bacarıq, qabiliyyətlər və iş təcrübəsi kimi istiqamətləri ehtiva edərkən, əlaqəli mərkəzli altda qalan istiqamətlər; ictimai status, tutumlar, dəyərlər və şəxsiyyət kimi istiqamətlər daxildir (JACKSON, 1996: 531).

Heterogenliyə nələrin səbəb olduğuna ya da bunun performansına necə təsir etdiyinə aid fikir birliyinə çatmaq bir xeyli çətindir. Bəzi vəziyyətlərdə və zamanlarda heterogen komandalar daha faydalı ola bilər. Ancaq bunun yanında müxtəlifliyin iş məhsuldarlığı üçün zərərli nəticələr doğurduğu da görülə bilər. Demografik dəyişənlərin sıra içindəki müxtəlifliyi ilə əlaqədar edilən işlərdə, komandanın funksiyalarının və hədəflərinin əhəmiyyəti gözərdi edilməməlidir. Bəzi komandaların heterogen olması daha çox məhsuldarlıq təmin edərkən, bəzi komandalarında homogen xüsusiyyətlər daşması eyni nəticəsində doğurmur. Bir komandada yer alan üzvlərin bir-birinə bənzər xüsusiyyətlərə sahib olması çalışanlar arasında bir uyğunlaşma təmin edəcəyi üçün komandanın performansı arta bilər. Komanda içərisində bir müxtəlifliyin olması, üzvlər arasında fərqli xüsusiyyətlərin bir araya gəlməsiylə bir sinergiya yaradılması da bəzi hallarda komandanın performansına müsbət təsir edə bilməkdədir. Komanda içindəki

heterogenlik, yaradıcılığı və innovasiyanı artırmaqdadır. 1983-ci ildə təşkilatdakı yenilikçi tutumu önə çıxaran bir işdə; müəssisələrin, fərqli fikirləri və baxış bucaqlarını bir arada görmək üçün, xüsusilə heterogen komandalar meydana gətirdiyi görülmüşdür. Fərqliliyin yaradıcılıq üzərindəki təsirini ölçmək üçün edilən bir sıra təcrübədə isə, fərdlərin tutumları eyni olan homogen bir komanda heterogen bir qrupla bir-birləriylə qarşılaşmışlar. Çıxan nəticədə; eyni komandadakı kəslərin bacarıqları eyni səviyyədədirsə, heterogen komandaların homogen komandalardan daha yaradıcı olduqları görülmüşdür (Laçını, 1997: 154). Performansın təsir ünsiyyət faktoru komandaların homogen ya da heterogen olmasına görə də bəzi fərqliliklər göstərə bilər. Heterogen komandalar homogen komandalara görə daha çox ünsiyyət çətinliyi çəkməkdə və daha məmnuniyyətsiz bir mühitdə çalışırlar. Komanda içərisindəki fərqliliklərdən ötürə yalnız anlaşılmalara, fikir ayrılıqları yarana bilər və insanlar komanda yoldaşlarından narahat ola bilərlər. Bunun nəticəsi olaraq qərar alma mexanizmi daha çətin və zaman alıcı bir şəkildə gedir. Bununla birlikdə heterogen komandalarda fərqli xüsusiyyət və fikirlərin olması hadisələrə müxtəlif istiqamətlərdən baxılmasını və beləcə üzvlərin inkişafını təmin edir. Bütün bunlar da komanda üzvlərinin performansını yüksəltməkdədir.

FƏSİL 2. SİNERGETİK İQTİSADİYYATIN İNKİŞAFINA TƏSİR EDƏN AMİLLƏR

2.1 Sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən amillər. Sinergetik effektlərin sistemləşdirilməsi.

İqtisadiyyat elmi, 16-cu əsrdən etibarən Merkantilizm, Fizyokrat fəlsəfəsinin təsiri və 18-ci əsrə damğasını vuran Klassik Məktəbin xidmətlərinə baxmayaraq, əsas olaraq Neo-Klassik Cərəyan və ya Məktəb ilə bugünkü elmi çərçivəsini qazanmışdır. Merkantilizm, eqoist bir fəlsəfə məktəbi olduğu halda, Fizyokrat Məktəbi və Klassik Məktəbin daha liberal görüşləri müdafiə etdikləri ifadə edilə bilər. Belə ki, haqqında danışılan məktəblərin və ya cərəyanların yaratdığı fəlsəfi alt quruluşu, Neoklassik Məktəb riyaziyyat elmi ilə qovuşdurmuş və mülahizələr cəbri və geometrik bir xüsusiyyət qazanmışdır. Bugünkü müasir iqtisadiyyatın əsaslarının 16-cı əsrdən etibarən ifadə etsək də, bəşəriyyətin sivilizasiya həyatı içərisində iqtisadi məsələlərlə məlumatlılığı XVII-XV əsrlərə aiddir. İnsan, təsərrüfata əsaslanan oturaq cəmiyyət rejiminə keçdiyindən etibarən, primitiv qövmlərin həyatı içərisində belə, əsas ehtiyaclarını ödəməyə yönəlik olaraq müxtəlif malları təmin etmə mübarizəsinə girişmiş və bir mübadilə sistemi yaratmışdır. Primitiv qövmlərin həyatı içərisində ehtiyacların ödənilməsinə yönəlik olaraq, mübadilə iqtisadiyyatı dediyimiz malın malla mübadilə edildiyi bir mübadilə şəklinə bağlı olaraq, insan ehtiyacı olan müxtəlif malları təmin etməyə çalışmışdır.

XVII-XV əsrlərə aid illərə gəldikdə isə, sivilizasiya həyatındakı və insanın zəkasında inkişafa bağlı olaraq, bəzi anlayışların sorğu-sual olunduğunu və mübadilə iqtisadiyyatı deyilən mübadiləyə əsaslanan mübadilə sisteminin yetərli gəlmədiyini görülmür. Bu səbəblə, insan oğlunun iqtisadiyyat ilə əlaqəli olaraq XVII-XV əsrlərə aid illərdə ilk tanış olduğu anlayışlar, ehtiyac, fayda, dəyər və qiymət məfhumları olaraq tərif edilə bilər. Yəni, insan artıq qiymətə əsaslanan mübadilə sistemini yaratmağın

ərafəsindədir. O halda, insanın beş min ilə yaxın bir müddətdir qiymətə əsaslanan mübadilə sistemi istifadə etdiyi ifadə edilə bilər. Bu səbəblə, qiymətə əsaslanan mübadilə sisteminin əsas yığmasının, dövriyyəsinin ehtiyac, ehtiyacı ödəyən mal və ya xidmət, ehtiyacın qarşılınması ölçüsündə əldə edilən fayda, faydaya əsaslanan mal və xidmət dəyəri və dəyərə bağlı bir tərif olduğu vurğulanır. Bu səbəbdən də, dünya iqtisadiyyatının inkişafına işıq tutan kilometr daşlarını xırdalamaq və sonra həmin anlayışların mənasını bir-bir müzakirə etmək yerində olacaq. Dünyanın tarixi inkişaf etməsi baxımından, “Qlobal Rəqabət” olaraq ifadə edilən anlayışın inkişaf prosesinə nəzər saldıqda, 15-ci əsrin ikinci yarısından, 16-cı əsrin ilk yarısına qədər uzanan bir dövrü başlanğıc nöqtəsi kimi müzakirə etmək yanlış olmayacaq. Avropa Dövlətləri arasında liderlik mübarizəsi və bu mübarizənin təkan verdiyi ticarət müharibələri, eyni malı daha ucuz istehsal edən təsərrüfatın rəqabətdə önə çıxmasına əsaslanır. Bu rəqabət, xammal və əmək xərclərini azaltmaq üçün, müstəmləkəçiliyi və köləliyi qurum formasına gətirən bir prosesi də bərabərində gətirmişdir. Bu dövrə damğasını vuran Merkantilizm fəlsəfəsi, hər bir dövlətə, əldə etdiyi kommersiya üstünlükləri və həyata keçirdiyi ixrac nəticəsində əldə etdiyi qızıllarla zənginləşən xəzinəsini qorumaq naminə daha güclü bir ordu və donanma da təklif edir.

Sözü gedən rəqabət prosesində, bir dövlətin regional lider olmasında əsas qayda, “İqtisadi Güc”, “Hərbi Güc” və “Siyasi Güc” eyni zamanlı və yaxın dərəcədə bir araya gətirir. Bu üç əsas güc faktorunu bir araya gətirməyə çalışan Britaniya, Fransa, İspaniya və Portuqaliya arasında ciddi bir rəqabət mübarizəsi müşahidə edildi. Osmanlı İmperiyası, bu rəqabət prosesində, dənizə sahili olmayan dövlət olma çatışmazlığı ilə, yarışdan çəkilmək məcburiyyətində qaldı. Zaman içərisində, imperiyalarının coğrafi bölgünü diversifikasiyaya İspaniya və Portuqaliya da bu mübarizədən çəkilmək məcburiyyətində qaldılar və 19-cı Əsrin əvvəlindən etibarən “Regional Rəqabət” mübarizəsi, “Qlobal Rəqabət” mübarizəsinə çevrilərkən, masanın ətrafında qalan ölkələr Britaniya, Fransa, Almaniya, ABŞ və Yaponiya idi.

Tam bir əsr sonra, ABŞ-ın masanın başına keçəcəyi və digər ölkələrin onun himayəsində “kapitalizmin bölgü”sündə masanın ətrafında yer alacağı təxmin edilirdi. Bu nöqtədə, “Qlobal Rəqabət”in ilk önəmli aktyoru olan Britaniya İmperiyası, “Üzərində Günəş Batmayan İmperatorluq” adını ancaq 80 il saxlamışdır. İkinci Dünya Müharibəsinin Avropa ayağı tamamlanarkən, Britaniya Kapitalist Sistemin liderliyini ABŞ-a vermişdi. Nəticə olaraq, 16-cı Əsrdən 20-ci Əsrin sonuna qədər xammal miqyasında müşahidə olunan rəqabət, 21-ci Əsrdə əmək və texniki bacarıq rəqabətinə çevrilir. Günümüzdə isə bu anlayışlar çoxdan yerini innovasiya və sahibkarlığa buraxmış vəziyyətdədir. Yəni, yüksək səviyyəli və ucuz əməyini təmin edə bilən və texnologiya istehsal edən iqtisadiyyatlar, qlobal rəqabətdə həlledici ölkə olma xüsusiyyətini qovuşa bilmək üçün yenilik istiqamətli və ünsiyyətçil olmaq məcburiyyətindədir.

İqtisadi sistem: Cəmiyyəti təşkil edən fərdlərin qabiliyyətləri və aldıkları təhsil ölçüsündə mal və xidmət istehsalında vəzifə qazanması nəticəsində yaranan sosial təşkilatçılığa İqtisadi Sistem deyilir. Bu günə qədər tətbiq olunan və ya tətbiqi davam edən 2 iqtisadi sistem, Kapitalist və Kollektivist İqtisadi Sistemlərdir. İlkində maşın və avadanlığın mülkiyyəti kapital sinfində, ikincisində mülkiyyət işçi dairəsindədir. İqtisadi sistem, milli iqtisadiyyatda ehtiyaclar ilə istehsal arasında tarazlığı ən fəal şəkildə təmin etdiyi müdafiə edilən bir mexanizmin toplusudur. İqtisadi sistemləri qapalı iqtisadi sistemləri və mübadilə iqtisadiyyatı sistemləri kimi də iki qrupda toplamaq mümkündür. Qapalı iqtisadiyyat sistemində istehsalçılar yalnız öz ehtiyacları üçün istehsalda olurlar. Ehtiyaclar sadəcə olduğundan istehsal texnikası da primitivdir. Mübadilə iqtisadiyyatı sistemlərində isə hər fərd öz ehtiyacından çoxunu hasil edib ki, bu əlavə, digər ehtiyaclarını ödəmək üçün ehtiyac duyduğu, amma istehsal etmədiyi mallarla mübadilə edir.

İqtisadiyyat bir elm sahəsi kimi, resursların məhdud, buna qarşılıq insanın tələbatlarının sonsuz olması səbəbindən, müxtəlif suallara cavab axtaran bir elm sahəsi

olaraq ortaya çıxmış və inkişaf göstərmişdir. İqtisadiyyat elmi, bu baxımdan məhdud resurslar ilə hansı malın, kim üçün, nə miqdarda istehsal ediləcəyi və kimlər tərəfindən ediləcəyi suallarına və qiymətin əmələ gəlmə mexanizmini qavramağa çalışan bir elm sahəsidir. Qurulduğu gündən etibarən iqtisadiyyat elmi bir sıra fikir, nəticələr, qərarlar və metodoloji yanaşmalarla üzləşib. Marksın nəzəriyyəsi metodoloji dəqiqliyə namizəd olsa da, aydın idi ki, elmin inkişafı, onun formalizasiyası və kəmiyyət metodları gələcəkdə buna aydınlıq gətirə bilər.

Son əlli il ərzində nəzəriyyə əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalıb. Tədqiqat standartlarını, empirik materialın keyfiyyət və kəmiyyətini yüksəltmək, bu nəzəriyyəsinin nailiyyətlərində sadəcə başlanğıc idi. Amma elm ictimaiyyəti, qeyd etməyə başladı ki, iqtisadi nəzəriyyənin metod və modellərində adekvat reallıq olmayacaq. Metodoloji çətinliklərin yaranması iqtisadi böhran nəzəriyyəsini meydana gətirdi. Baxmayaraq ki, bu böhran hələ özünün ən yüksək mərhələsinə çatmamışdı, iqtisadi nəzəriyyə keyfiyyətə yeni yanaşmalar tələb edirdi. Paradiqma nəzəriyyəsi, böhranın inkişaf prosesi və onun qarşısını almaq yolları haqda təsəvvür yaratmağa imkan yaradır.

Ümumiyyətlə paradiqma elmi ictimaiyyətə aid olan, xüsusi növ problemlərin həlli üçün elmi-tədqiqatın xüsusi ənənələrinin əsasını təşkil edən və inkişaf etdirilməsi zəruri olan model təqdim edir. Belə modellərə adətən (Aristotelin “Fizika”, “Almagest” Ptolomey, “Beginnings” və “Optika” Newton “Elektrik” Franklin) klassik əsərlərində rast gəlinir.

Kuhnun elmi işlərində paradiqma anlayışı və elmi inqilabdan bəhs olunur.

Paradiqmalar haqqında Kuhn demişdir “ Müəyyən vaxt ərzində elmi ictimaiyyətə bütün elmi nailiyyətləri ilə tanınmış istehsal modelinin qurulması problemini təqdim edir”

Kuhn paradigmasının bir neçə xüsusiyyətləri var:

1) Hər bir elm problemə uyğun digər elmi paradigmalarda kifayət qədər avtonom olaraq öz xüsusi paradigmasını yaradır.

2) Onların yaranması üçün bir-biri ilə rəqabət aparan elmi-tədqiqat sahələrindən uzun müddətli olaraq bir qrup tərəfdar cəlb edilməsi kifayət qədər təəcüblü idi.

3) Onlar, yeni nəsil alimlərin bu çərçivədə hər hansı bir həll olunmamış problemlərin axtarışı üçün kifayət qədər açıq idi.

Elmin inkişaf tarixi belə göstərir ki, eksperimental məlumatların və araşdırma nəticələrinin toplanması, daha çox mövcud paradigma çərçivəsində uyğun olmayan və açıqlana bilməyən anormal faktlar yaradır. İlk olaraq elmi cəmiyyət ya bu anormallığa fikir vermir ya da onu aradan qaldırmaq üçün paradigmada düzəlişlər edir. Amma anomaliyaların yığılması gec-tez elmi böhrana gətirib çıxarır.

İqtisadiyyat elminin digər elmlərdən fərqi ondadır ki, bu elmin yaranması riyaziyyat elmi ilə bir-başa əlaqədərdir. Günlük ölçü dəyəri, mübadilənin ədədi nisbəti, iqtisadi əlaqələri hələ də sosiologiya, tarix, psixologiya, və s kimi elmlərdə faktiki olaraq mümkün olmayan kəmiyyət şəkilində təsvir etmək üçün imkan verir.

İlk iqtisadi modellər ədədi formada idi. Empirik statistik modelin olmamasına baxmayaraq XIX əsrin sonunda iqtisadiyyat üzrə əsas işlər, keyfiyyətli təsviri xarakter daşıyırdı.

İqtisadi nəzəriyyənin ən əsas nailiyyətlərindən bəhs etmiş elmi məqalə və kitablara misal olaraq aşağıdakıları göstərmək olar: Mas-Colell A., Winston M.D. və J. Green. (1995) makroiqtisadi nəzəriyyəsi. N.Y., Oxford University Press, Blanchard O.J. Makroiqtisadiyyat və S.Fisher (1989) mühazirələr. Cambridge, MS: MIT Press, Kreps

D.M. (1990) makroiqtisadi nəzəriyyəsi A Course. Princeton: Princeton University Press,
Romer D. (1996) Advanced Makroiqtisadiyyat. N.Y. McGraw-Hill.

Son illərdə bir neçə Cənub-Şərqi Asiya ölkələri öz sənayeləşmə proqramları və iqtisadi inkişaf strategiyaları ilə təqdirəlayiq uğur əldə ediblər. Bu müvəffəqiyyətin arxasında duran ən əhəmiyyətli qüvvələrindən biri birbaşa xarici investisiyalar (BXİ) və transmilli korporasiyalar (TMK) olmuşdur. indi Cənub-Şərqi Asiyadakı bu təəccüblü transformasiya fonunda ABŞ, Almaniya, Yaponiya və Böyük Britaniya kimi inkişaf etmiş sənaye ölkələrindən daha çox diqqət və iqtisadi subsidiyaları qazanmaq üçün Yüksək Texnologiyalar və əlavə dəyəri yüksək birbaşa xarici investisiyaları cəlb etmək iqtisadçılar arasında dəbdədir. Bu etibarlı iqtisadi yön dəyişmədə əlaqənin qırılmasına baxmayaraq, Cənub-Şərqi Asiya ölkələri arasında rayondaxili sərhəd investisiya axınları var (Blomqvist, 1995). Bu BXİ axınlarının bəzilərinin mənşəyi müstəqillikdən əvvəlki müstəmləkə dövrünə aid etmək olar. Onlar bu vaxtdan etibarən qarşılıqlı iqtisadi fəaliyyətin əsas komponentini təşkil etmişdir.

Dünya maliyyə bazarında qeyri-sabitlik harada başlayır hücumu ehtiyacı var. Bu vəzifə iki dəfədir. Birincisi, böyük sinergetik monetar və fiskal stimulyasiya arasında axtarılmalıdır. İnkişaf etmiş ölkələrin sırasında ekspansionist monetar siyasətin davam etdirilməsi tələb olunur, lakin kapital-sərfi və mübadilə məzənnəsinin qeyri-sabitliyə mənfi təsiri istehsalında diqqətdə saxlanılmalıdır. Bu kompensasiyanı global natarazlıqlara hədəflərin daha geniş çərçivədə siyasətin miqyası, sürəti və bu müddətdə beynəlxalq səviyyədə razılığı tələb olunur. Problemin ikinci hissəsi ümumiyyətlə, kölgə maliyyə sektorunda tənzimləmə islahatlarını sürətləndirməkdir. Bu məqsədlə inkişaf etmiş ölkələr və inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün yüksək kapital axınının qeyri-sabitliyi maliyyə çətinliyi ilə üzləşmiş sistemli risklər və həddindən artıq risklərin qarşısını almaq üçün mühüm olacaq.

Müasir şəraitdə iqtisadiyyatın effektiv yüksəlməsində sinergetikanın rolu açıq aydın görünür. İqtisadi sinergetik effektlər ümumi və sistemləşmiş baxımdan göstərilən istiqamətlərə bölünmüşlər: integrasiyanın inkişafı, müəssisələrin inkişaf strategiyalarının işlənməsi və idarəetmənin realizə olunması, sistemin özünü təşkil etməsi və regional klasterlərin təşkili üçün şəraitin yaradılması.

Müasir iqtisadi sistem özünün çətinliyi, qeyri-müəyyənliyi, açıq və dinamik olması ilə xarakterizə olunur. Bu isə resurlardan istifadə olunmaqla maksimum səviyyəyə çatan ideal müvazinətindən xeyli fərqlənir. İqtisadi inkişafın bu cür qeyri sabit olması iqtisadiyyatda sinergetik effektlərin geniş spektrinin əmələ gəlməsinə zəmin yaradır ki, bu iqtisadiyyatı yüksək dərəcədə idarə olunmasını tələb edir. Ona görə də iqtisadiyyatın effektiv inkişafı üçün sinergetik proseslərin istifadə olunması zərurəti yaranır. “Sinergetika” sözü yunan mənşəli olub birlikdəlik mənasını verir. Sinergetika özünü təşkil komponentlərin qarşılıqlı əlaqədə olduğu sistemdir və həmçinin dünyanın qəbul etdiyi elmi konsepsiya və sistemdir.

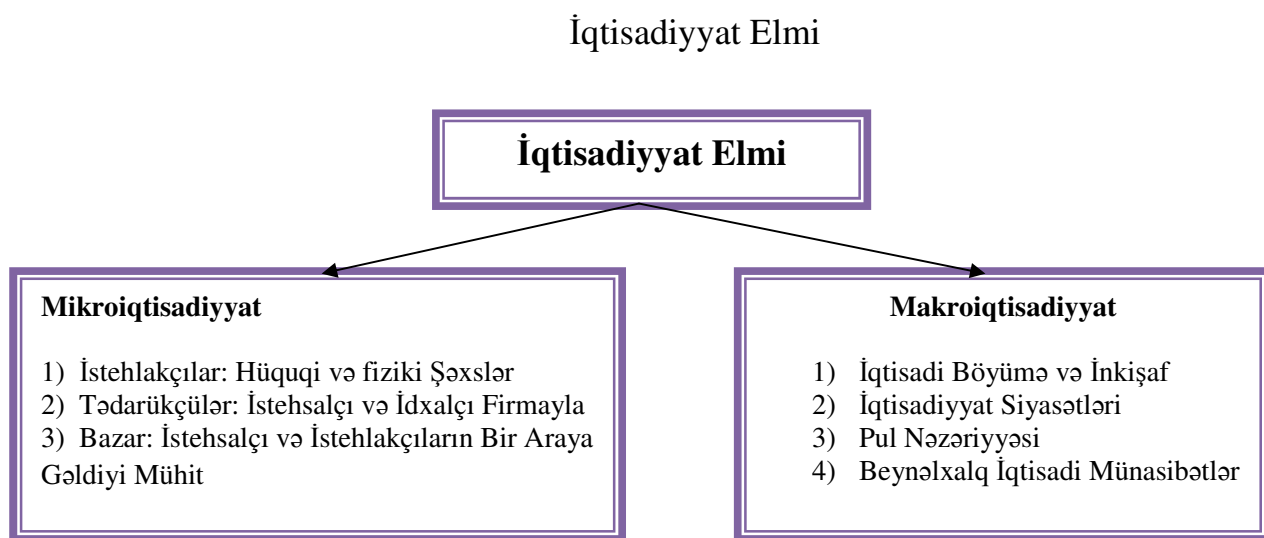
Sinergetik iqtisadiyyat- iqtisadi şəraitdə olan ölkə, müəssisə, və ya işçilərin əlaqələrinin, işlərinin birləşməsi, integrasiyası, ayrı bölmələrin tək bir sistemdə birləşməsi ilə yeni keyfiyyət sistemlərinin alınması nəticəsində fəaliyyətin effektivliyinin artmasıdır. Müasir fikirdə iqtisadiyyatda sinergetika dedikdə kooperasiya, koordinasiya, razılaşdırılmış fəaliyyət kimi başa düşülür.

Sinergetika sinergiyanı öyrənən bir elm kimi qəbul olunmuş və yeni perspektivi olan bir yön kimi öyrənilmişdir. Sinergetika nəzəriyyəsinin banisi German Hakendir (1969). Sinergetika bir elm kimi çətin, qeyri-stabil sistemlərdə strukturların əmələ gəlmə və dağılma qanunauyğunluqlarını öyrənir. Sinergetikanın tədqiq etmə predmeti olaraq bərpa olunmaz proseslərin dinamikası, özünü təşkil etmə nəzəriyyəsi və çətin açıq sistemlərin özünü inkişafı götürülür. Sinergetikın əsası ondan ibarətdir ki, mikrosəviyyəli dəyişikliklər makrosəviyyədə olan sistemlərin dəyişməsinə təsir göstərir.

XX əsrin sonlarında belə bir fikir yarandı ki, iqtisadi sistemlərdə onu inkişaf etdirən qeyri sabit qüvvələr var. Bu fikirlər iqtisadiyyatda və digər elmlərdə yeni istiqamətdə inkişafa yol açdı. Bu istiqamət isə iqtisadi sinergetikadır.

İqtisadi sinergetika sinergetik yanaşma prinsiplərinə əsaslanır. Sinergetik iqtisadiyyat makro iqtisadiyyat nəzəriyyəsini təşkil edir və o da öz növbəsində mikro və makro olaraq öz aralarında sıx əlaqə ilə bağlıdır.

İqtisadiyyat Elmi müxtəlif suallara qarşı cavabları Mikro və Makro İqtisadiyyat (İqtisadiyyat) başlıqları altında arayır. İqtisadiyyatın mikro sahələri olaraq istehlakçıların və firmaların iqtisadi davranışlarını, ehtiyac, fayda, dəyər və qiymət anlayışlarının təriflərini həyata keçirən Mikro İqtisadiyyat, bazar növlərini, bazarların fəaliyyət mexanizmini və fərqli bazar şərtlərində firma tarazlığının necə yarandığını da araşdırır. Makro İqtisadiyyat sahəsi isə, ölkə iqtisadiyyatı və dünya iqtisadiyyatını maraqlandıran məsələ başlıqlarını araşdıran bir baş aşağı budaqdır. Məşğulluq, böyümə, inflyasiya, dövlət balans, xarici ticarət, ödəmələr tarazlığı kimi mövzu başlıqları makro iqtisadiyyatın araşdırma sahəsinə girir.



Şəkil 2.1.

Mikro iqtisadiyyatın alt sahəsinin məqsədi, istehlakçılar ilə istehsalçı və idxalçı firmaların, yəni tədarükçülərin doğru iqtisadi davranışlarını anlamağa çalışmaqdır. Yəni, istehlakçıların iqtisadi davranışlarını və ya qərarlarına təsir edən parametrlər nələrdir? O cümlədən, tədarükçülərin iqtisadi qərarlarını nəyə görə müəyyənləşdirdikləri, istehsalla və idxalla bağlı qərarlarını necə aldıkları, firmaların neçə ədəd malı istehsal etməsi lazım olduğu, nə qədərini bazara çıxarmaları lazım gəldiyi də əhəmiyyətlidir. Bundan başqa, həm istehlakçıların, həm də tədarükçülərin malın bazar qiymətinin müəyyən olunmasındakı rolları da araşdırılan digər bir mövzudur.

Mikro iqtisadiyyatda araşdırmada kənarda qoyulan ünsürlər, makro iqtisadiyyatda dəyişkən mövqeyindədir. Digər tərəfdən, mikro iqtisadiyyatın araşdırdığı dəyişənlər də makro iqtisadiyyatda dəyişən xarakteri daşıyır. Məsələn, mikro iqtisadiyyatda; Ümumi istehsal, ümumi qiymət səviyyəsi, məşğulluq məlumat qəbul edilərək təhlil edilərkən, eyni ünsürlər makro iqtisadiyyatın, araşdırdığı, müəyyən dəyişənlərdir. Digər tərəfdən, mikro iqtisadiyyatın araşdırdığı dəyişənlər; Məhsul qiymətləri, müəssisələrin istehsal səviyyələri, istehlakçı seçimləri makro iqtisadiyyatda göstərici vəziyyətindədir.

Bu bəyanatlardan da anlaşıldığı kimi bu iki elm sahəsi bir-birindən tamamilə müstəqil olmayıb bir-biri ilə əlaqədirlər. Biri (makro) digərinin (mikro) cəmidir. Belə bir bölgüyə aparılmasının iki səbəbi var. Hər şeydən əvvəl bu ayrı-seçkilik sayəsində iqtisadi həyatdakı dəyişmələri daha rahat bir şəkildə şərh etmək mümkün olur.

İstehlakçıların və firmaların fərqli bazar şərtlərində necə fərqli davranışlar göstərdiyi, istehlakçıların və tədarükçülərin fərqli davranışlarının malın bazar qiymətini necə dəyişdirdiyi mikro iqtisadiyyatın sahəsinə daxildir. Bu yönünə nəzər saldıqda, mikro iqtisadiyyatın əhəmiyyəti, malın bazar qiymətinin necə təyin olunduğunu araşdıran bir alt budaq olmasıdır. Sözüün mahiyyəti, bazar dəyişikliyindən, malın bazar qiyməti də dəyişir. Makro iqtisadiyyat sahəsi isə, iqtisadiyyatın makro sahələrilə məşğul olur. 1929 İqtisadi Böhranına qədər iqtisadiyyat elmində elm adamları, mikro

iqtisadiyyat sahəsinə istiqamətli başlıqlara üstünlük vermişlər. Amma 1929 İqtisadi Böhranı dünya iqtisadiyyatında işsizlik, deflyasiya və iqtisadi daralmağa yol açanda, mikro iqtisadiyyat sahəsinə yönələn məsələlər nisbi olaraq əhəmiyyətini itirmiş və işsizlik, gəlir bölgüsü, iqtisadi böyümə kimi məsələlər önə çıxmışdır. İkinci Dünya müharibəsindən sonrakı dövrdə, bir çox keçmiş müstəmləkə ölkəsinin siyasi müstəqilliklərini qazanması və iqtisadi müstəqillik mübarizəsinin başlanması, 1970li illərdəki neft böhranları, gəlir bölgüsü problemləri, qlobal yoxsulluq kimi mövzu başlıqları, makro iqtisadiyyat sahəsindəki işlərin daha sıxlıq qazanmasına səbəb olmuşdur.

Mikroiqtisadiyyat üzərində aparılan maliyyə-pul əməliyyatlarında makro iqtisadiyyat müstəqil maliyyə iqtisadiyyatına çevrilir. Strateji bazarın idarə olunması, ixtisaslaşması üzrə aparıcı mütəxəssislər olan David Aakera və Cerri Consonun fikrincə sinergetikanın məğzi bütöv hissənin onun təşkil edən hissələrin iqtidarından çox olmasıdır. Bu o deməkdir ki, strateji biznes şirkətləri və yaxud da müəssisələri birlikdə daha güclüdür nəinki ayrı-ayrı fəaliyyət göstərdikdə.

Bu vaxt şirkətlərin və yaxud da müəssisələrin strateji bölmələrini və ya şöbələrini həmkarlığı nəticəsində alıcı üçün məmulatın dəyərini artırır, bu da satışın çoxalmasına gətirib çıxarır. Kempell E. təsdiqləyib ki, sinergiyanın əhəmiyyəti o vaxt yaranır ki, cəm ayrı-ayrı hissələrin sadə miqdarından çoxdur. Kuznetsov B.L.-ın tədqiqatları göstərir ki, məhz bərabərsizlik inkişafın təməlidir. Onun fikrinə görə iqtisadi sinergetika stabilliyi inkar etmir amma, iqtisadi dinamikanın qanunu da hesab etmir. Bundan başqa məhz stabillik inkişafın düşmənidir. Yevstiqneyeva L.P., Yevstiqneyev R.N ehtimal edirlər ki, sinergetika elmə mikroiqtsadiyyat və makroiqtisadiyyat kimi yeni fikirlər gətirib. Standart iqtisadi nəzəriyyədə makroiqtisadiyyat mikroiqtisadiyyata qarşı qoyulur, hansı ki, dövlətlərin iştirakı ilə idarə olunur. Müasir zamanda sinergiyanın rolu iqtisadiyyatın inkişafı ilə güclənir. B.L Kuznetsovun fikrincə sinergiyada birlikdə hərəkətdə ölkənin iqtisadiyyatının inkişaf şansı var. Yevstiqneyeva L.P. və Yevstiqneyev R.N –in fikrinə

görə də belədir. Əgər inkişaf qeyri-sabitdirsə və iqtisadi sistemin səviyyəsi informasiyanın bir hissəsidirsə bazar transformasiya proseslərinə sinergetik baxış olmasa kor təbii inkişaf cərəyanını üzə çıxarmaq mümkün deyil. Alimlərin fikrinə görə, sinergetik yanaşma olmadan iqtisadi sistemin bütün səviyyələrində informasiya komponentinə və qeyri-xətti təbiətə malik olan bazardakı transformasiya proseslərinin öyrənilməsi, bu kortəbii meyilləri müəyyən etmək mümkün deyil.

Belə ki, sinergetik yanaşma, ümumi qanunauyğunluqları, müxtəlif xarakterli açıq qeyri-xətti sistemlərin kortəbii özünü təşkil proseslərini, iqtisadi fəaliyyətin səmərəliliyinin öyrənilməsi üçün tətbiq olunan prinsipləri öyrənən yeni fənlərarası tədqiqat sahəsi kimi ortaya çıxır. İqtisadi fəaliyyətin öyrənilməsi ilə bağlı bu yanaşmanın mahiyyəti, sinergetik nəzəriyyənin integrasiyası əsasında iqtisadi qanunların öyrənilməsi və yeni sifariş strukturunun formalaşmasında iqtisadiyyatı inkişaf etdirmək üçün imkan yaradan, iqtisadiyyatda kompleks sistem kimi iqtisadi agentlərin qarşılıqlı təsiri, və onun altsistemlərinin kooperativ qarşılıqlı təsiri əsasında özünü təşkil prosesləri və bazarın stratejik idarəsi kimi müəyyən edilə bilər. Sinergetik iqtisadiyyatın tədqiqat obyektini iqtisadi sistemlər kompleksi, qeyri-xətti, qeyri-tarazlıq, qeyri-müəyyənlik kimi göstərmək olar. İqtisadiyyatın xüsusiyyətləri baş verən proseslərdən asılı olduğu üçün qeyri-xətti sistemdir. Sinergetik iqtisadiyyat təkamül, dialektika, sistem, özünü idarə, kibernetika və digər nəzəriyyələrin əsas qanunlarına əsaslanır. İqtisadiyyatda sinergetik proseslər müvafiq təsir şəklində özünü göstərir. Belə düşünürlər ki, sinergetik iqtisadi təsirin öyrənilməsi iqtisadi fəaliyyət artırma bilər. Sinergetik təsir bu, bir sıra müxtəlif aspektlərdə, o cümlədən iqtisadi sistemin kollektiv fəaliyyət elementlərinin onların fərdi tədbirlər məbləğinin üzərindən nəticələrin artırmaq üçün olan universal kateqoriyadır. Myasnikov sinergetik effektin məşhur anlayışlarının əksinə bildirib ki, iqtisadiyyatda sinergetik effekt - bu onun elementlərinin iqtisadiyyatın keyfiyyətini, traektoriyasını və inkişafını dəyişən kooperativ tədbirlərin nəticəsidir. O.A.Qruninoyun fikrincə sinergetik iqtisadi təsir fəaliyyətin bütün səviyyələrində təkrar bu və ya digər

amillərin səmərəli birləşməsidən alınan faydalı nəticənin artırılması və xərclərinin azaldılmasına nail olmaq şəklində olan iqtisadi fəaliyyətin real effektidir. O, sinergetik effekti real, xəyali, cari və kapitala bölməklə onu iki istiqamətdə bölmüşdür:

E.İ.Galeyeva görə sosial-iqtisadi sisteminin sinergetik təsiri - onun alt sistemləri və elementləri sistemin keyfiyyətini dəyişən və onun inkişaf trayektoriyası ilə özünü idarə təşkilatının müxtəlif dalğalanmalarının təsiri altında daxili və xarici mühitin faktorların təsiriylə kooperativ qarşılıqlı əlaqələrin nəticəsidir.

- 1) Amillərin tərkibinin bərpası və aktiv başlanğıc,
- 2) amillərin birləşməsi ilə hərəkətə keçən, birlikdə təşkilat və idarəetmə təsirinin birbaşa bərpası

E.İ.Galeyevin fikrinə əsasən sosial-iqtisadi sisteminin sinergetik təsiri - onun alt sistemləri və elementləri sistemin keyfiyyətini dəyişən və onun inkişaf trayektoriyası ilə özünü idarə təşkilatının müxtəlif dalğalanmalarının təsiri altında daxili və xarici mühitin faktorların təsiriylə kooperativ qarşılıqlı əlaqələrin nəticəsidir.

Belə sistemlərdə sinergetikanın ortaya çıxması zaman və məkan onların daimi dəyişməsində verilmiş texniki, texnoloji, təşkilati, iqtisadi, sosial, ekoloji və idarəetmə amillər sisteminin sintezi nəticəsində təmin edilir. Kofanov etdiyi araşdırmada sinergetik effektin nəliyyətlərinin vacibliyini və mümkünlüyünü regional iqtisadiyyatda beynəlxalq əmək bölgüsünün müxtəlif növləri ilə əlaqədar və bu növə cavab verən istehsal amillərinin səmərəli ayrılması əsasında iqtisadi artım, balansın bərpası dövründən, rəqabət və investisiya cəlbəediciliyinin inkişaf amilləri, maraqların konsolidasiya və federal və regional tənzimləməklə əlaqələndirmişdir.

Müasir iqtisadiyyat müvafiq şəraitin yaradılması ilə kifayət qədər böyük sinergetik təsir yarada bilər, hansı ki aşağıdakı qruplara ayırmaq olar (şək. 2.2):

- 1) Sinergetik ölçü

- 2) Sinergetik ticarət
- 3) Sinergetik əməliyyat
- 4) İnvestisiya sinergetikası
- 5) Maliyyə sinergetikası
- 6) Sinergetik idarəetmə və s.

Əlverişli mühitin yaradılması zamanı sinergetik effekt mənfəətə artım gətirərək, əməliyyat xərclərini və investisiya ehtiyaclarını azaltmışdır. Biz sinergetik iqtisadiyyatın inkişafında sinergetik iqtisadi təsiri üç kontekstdə, tərtib edir və sistemləşdiririk.

Araşdırmalar göstərir ki, müasir şəraitdə iqtisadi fəaliyyətin effektivliyinin artmasında sinergetikanın rolu artmışdır.

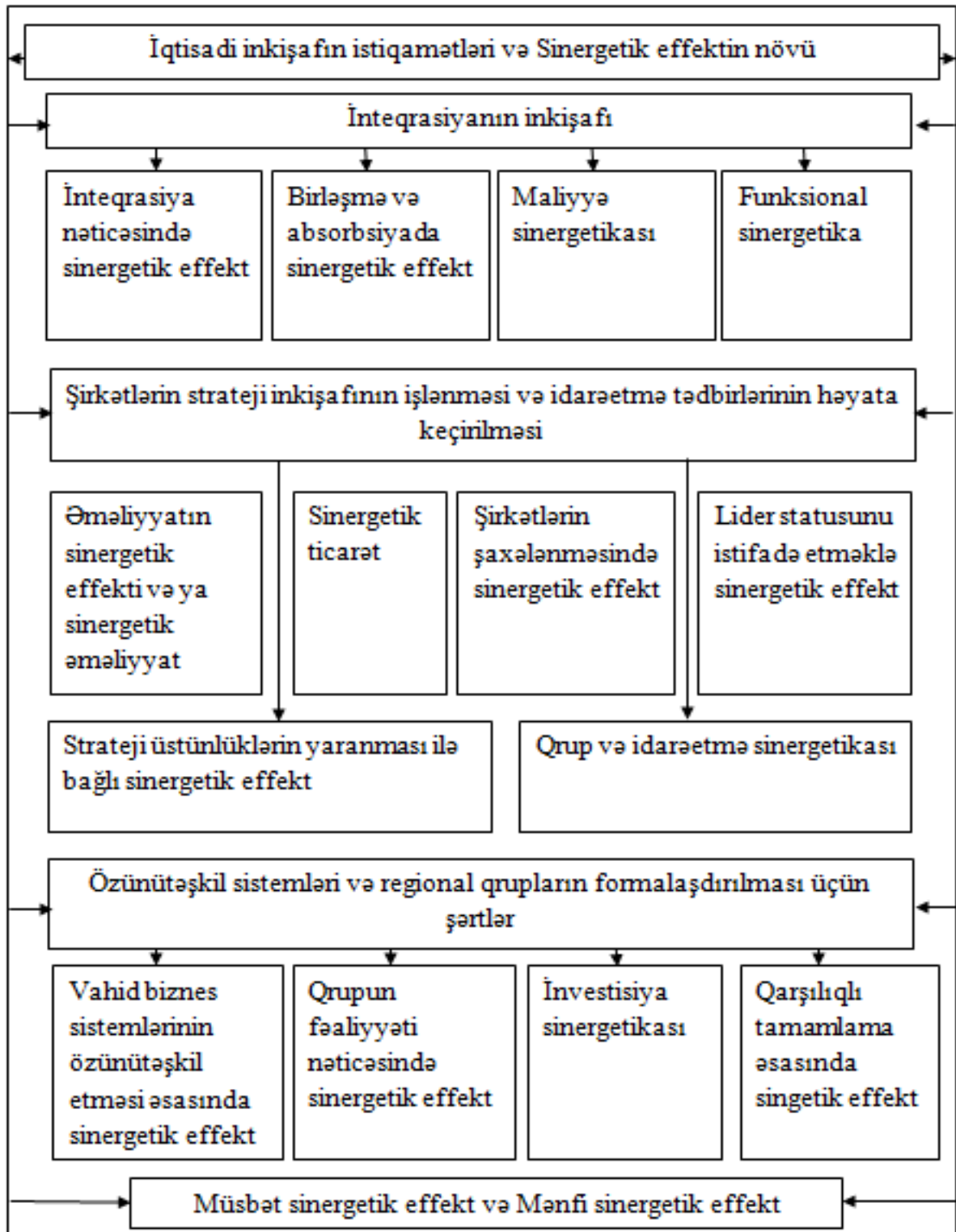
Maliyyə və strateji menecment ədəbiyyatı iddia edir ki, sinergetik iqtisadiyyatda multi-biznes firmalarının işi bütün maliyyə resurslarını səmərəli istifadə edərək korporativ dəyər yarada bilər. Maliyyə resurslarına firmanın risk gücü və maliyyələşdirmənin bütün vasitələri daxildir. Biz iqtisadi sinergetikanı aşağıdakı kimi müəyyən edirik:

Multi-biznes firmalarının biznesləri arasında maliyyə resurslarının istifadəsində maliyyə əlaqələrinin icra üstünlükləri mövcuddur.

Ədəbiyyat onu göstərir ki, prinsip etibarı ilə dörd yolla multi-biznes firmalarının maliyyəsinin uğurlu fəaliyyətdən bəhrələnmək olar.

- 1) Korporativ riskin azaldılması,
- 2) Daxili kapital bazarının yaradılması,
- 3) Vergi üstünlükləri
- 4) Miqyaslı maliyyə iqtisadiyyatı

Müasir iqtisadiyyatda sinergetik təsir



Şəkil 2.2

Korporativ risklərin azaldılmasında firmanın ümumi risk potensialının artırılmasında şərikli sığorta effektləri və firma investisiyaları üçün maraqlı tərəflərin artırılmasında hazır olduğu müavinətləri almaq nəzərdə tutulur. Daxili kapital bazarının yaradılması güzəştli maliyyələşdirilmə ilə xərclərin azaldılması və maliyyə çevikliyi və daha keyfiyyətli kapital ayırmaları alınıb.

Vergi üstünlükləri digər müəssisələrin mənfəətini kompensasiya edib, bəzi müəssisələrin zərərlərini istifadə etməklə korporativ vergi öhdəliklərinin azalması ilə bağlıdır. Multi-biznes firmaları kombinə edilmiş firmanın bəyannamələrində ümumi riskinin azaldılması üstünlükləri əldə edə bilər. Multi biznes firmalarının öz korporativ riskini azaldaraq necə aşağı riskdən dəyər ala bilərlər? MBF-ı riskini iki cür azalda bilər:

Birincisi, kifayət qədər korrelyasiya pul axınları olan biznesin qurulması portfeli, ikinci rəhbər aksiyalar vasitəsilə.

Mənfi biznes Portfeli və müsbət korrelyasiya pul vəsaitlərinin hərəkəti:

Müasir portfel nəzəriyyəsi, (Markoviç 1952) pul vəsaitlərinin hərəkəti portfelində hər bir biznesin aşağı standart kənarlaşma ilə korrelyasiya müəssisələrin portfelinə görə müəyyən edilir. Brealey və s. 2005. Başqa sözlə, çoxsaylı müəssisələr iştirak riski müsbət olan korrelyasiya pul vəsaitlərinin hərəkəti ilə eyni vaxtda bu tərəfdən bizneslə məşğul olanların riskindən aşağıdır.

İdarəetmə tədbirləri: İdarəetmə tədbirləri birgə müəssisələrin əsasında risklərin xarakteristikasına təsir göstərə bilər. Təklif olunur ki, “menecerlər fəal səhmdarlara (Lubatkin və Chatterjee, 1994) mövcud qaydada deyil, korporativ risklərin aşağı səviyyəsində müdaxilə edə bilər”. Arqument ondan ibarətdir ki, MBF-ın menecerləri ümumi iqtisadi pozuntu olan firmanın bəyannamələrinin həssaslığı ilə operativ qarşılıqlı fəaliyyəti həyata keçirə bilər. Lubatkin və Chatterjee, 1994. Ehtimal olunur ki, bu qarşılıqlı fəaliyyət firmanın ümumi riskini azaltmaqla rəqabət üstünlüyünün artırır.

2.2. Azərbaycandakı şirkətlərdə sinergetik iqtisadiyyat

Ölkəmizdə kifayət qədər şirkət var və bu şirkətlər yerli və ya xarici bazarda yer tutmaq və ya qazandıqları yeri saxlamaq üçün müxtəlif iqtisadi strategiyalar aparırlar. Bunlardan bəziləri bu işdə uğur qazanır digərləri isə yalnız iqtisadi siyasət apardıqları və yalnız strategiyalar təyin etdikləri üçün onların işləri uğursuzluqla nəticələnir.

Ölkəminizin ən perspektivliyi sahəsi olan neft sektoru ilə bağlı iqtisadi sahələr daha çox uğur qazanmaqdadır. Yeniliyə uyğunlaşmağa müsbət yanaşma da bu cür şirkətlərin inkişaf etməsi və qarşılarına qoyduqları məqsədə çatmaları üçün əsas amillərdən biridir. Bu sektorda olan şirkətlərdən biri də İOSC(International Oilfield Supply Co.Ltd)dir. Bu şirkəti misal çəkməyimin səbəbi, bu şirkətin Respublikamızın Prezidenti İlham Əliyevin dünyanın “ən iri” layihəsi adlandırdığı “Şahdəniz-2” layihəsinin təchizatçı şirkətlər arasında olmasıdır.Qeyd edək ki, “Şahdəniz-2” anlaşması həm Birləşmiş Krallıq üçün səmərəli olmuşdur həm də Azərbaycanda olan 300 şirkətin də bu yeni layihədən gəlir əldə etməyi nəzərdə tutulmuşdur. BP-nin baş icraçı direktoru Bob Dudley deyib ki, Şahdəniz Mərhələ 2 layihəsi bütöv bir regionun enerji xəritəsini dəyişə bilər və ilk dəfə olaraq Azərbaycanın qaz ehtiyatlarına birbaşa çıxış imkanı verəcək. Bu layihə indiyə qədər Azərbaycana yatırılmış ən böyük xarici investisiya olmaqla Azərbaycan, Gürcüstan, Türkiyə və Avropada boru kəmərlərinin marşrutu boyunca on minlərlə yeni iş yerləri açacaq.

İOSC şirkəti Azərbaycanın sinergetik iqtisadiyyat aparan şirkətlərindəndir. Bu şirkət hal hazırda 3 ölkədə fəaliyyət göstərir. Bunlar Birləşmiş Krallıq,Qazaxıstan və Azərbaycandır. Aydındır ki, şirkətin bu ölkələrdəki nümayəndələri bir-biri ilə sinergetik əlaqə də olmalıdır. Şirkət Azərbaycanın iqtisadi bazarında özünü satış sahəsi üzrə göstərmişdir. Bu şirkət əsasən məsələn BP, AzeriMİ, Schulumberger kimi neft sektorunda olan şirkətlərin ehtiyaclarını qarşılayır. Satış məhsullarına əsasən kimyəvi maddələr, iş alətləri, iş geyimləri, geyimlər üzərində logoların, vizitkaların hazırlanması

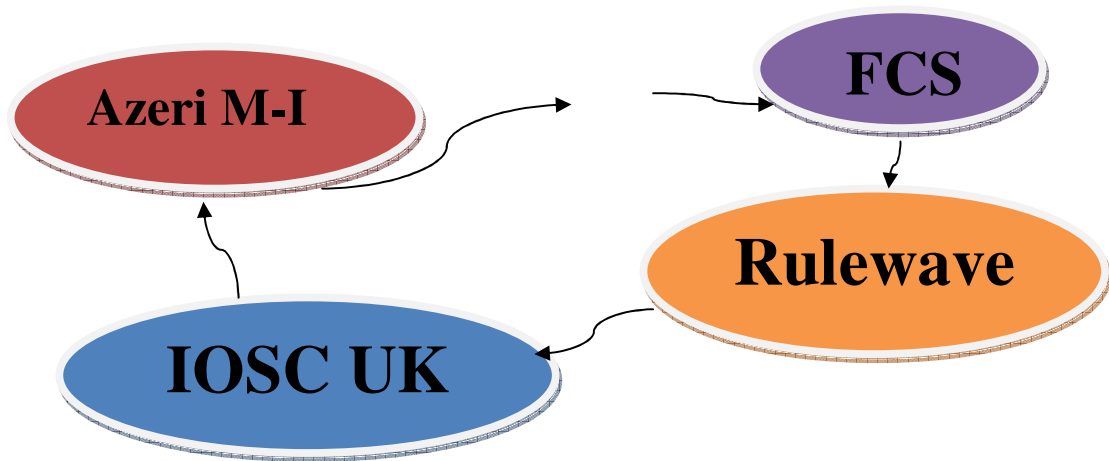
və s daxidir. Bu geniş satış spekterinin təşkilində şirkət özündə mövcud olmayan məhsulların bir başqa yerdən alıb alıcıya çatdırmalıdır. Bunun üçün isə sinergetik əlaqələrin mövcud olması ən əsas amillərdəndir. Həmçinin bu məhsulları tapmaqla yanaşı məhsulların ölkəyə gətirilməsi və ölkədən xaricə olan sifarişlər də isə məhsulların ölkə xaricindəki şirkətlərə çatdırılması üçün güvənilir və şirkətin tələblərini qarşılayan daşıma şirkətinə ehtiyac duyulur. Hal-hazırda şirkətlər hər hansı məhsulu sifariş edərkən onun keyfiyyəti və qiyməti ilə bağlı razılığa gəlirlər və bəzi şirkətlər məsələn buruqlarda çalışan işçilərin yay və qış geyimlərini sifariş edəndə onun Çin istehsalı olmaması barədə tələbini bildirir. Bu vəziyyətdə şirkətin digər ölkələrdə yerləşən əməkdaşları və sinergetik əlaqədə olduğu şirkətlərə müraciət olunur. Sinergetik iqtisadi əlaqələr vasitəsi ilə əvvəlcədən anlaşılmış, razılığa gəlinmiş və müqavilə bağlanmış şirkətlərdən bu mallar münasib qiymətə əldə edilir və müəyyən olunmuş tarix ərzində sifarişçi şirkətə çatdırılması həyata keçirilir. Sinergetik iqtisadiyyatın şirkətə olan müsbət təsirlərinə misal olaraq şirkətin sinergetik əlaqədə olduğu Forward Cargo Services LTD ilə olan əməkdaşlığına nəzər yetirək.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi İOSC şirkətinə xaricdəki şirkətlərdən sifariş gəldikdə və yaxud da malı xaricdən sifariş etməyə ehtiyac duyulduqda məlumdur ki, daşıma şirkətinə müraciət etmək zəruri olur. FCS şirkəti də bu daşıma şirkətlərindəndir. FCS şirkətinin də İOSC şirkəti kimi təkcə Azərbaycanda deyil digər ölkələrdə də fəaliyyət göstərir. Misal olaraq FCS Türkiyəni göstərmək olar. FCS şirkəti sinergetik əlaqələri güclü olan şirkətlərdəndir. FCS şirkəti İOSC şirkəti ilə sinergetik əlaqə qurmaqla yanaşı Rulawave Group şirkəti ilə sıx iqtisadi sinergetik əlaqədədir. Rulewave Group global logistik xidmətləri təchizatçısıdır.

İOSC şirkətinə gələn və xaricdən ölkəmizə gətiriləcək olan sifarişlər iş faylları vasitəsi ilə FCS şirkətinə bildirilir. FCS şirkəti İOSC-dən bu faylı öz sisteminə bu faylla əlaqəli başqa bir fayl olaraq daxil edir. Açılan fayl əsasında pul tələbləri sistemə daxil edilir, lazım olan maliyyə vəsaiti ayrıldıqdan sonra işə başlanılır. Bu fayllara uyğun

fakturalar yazılır. Rulewave şirkəti tələb olunan daşıma vasitəsi ilə malı qeyd edilən ünvandan lazımı ünvana çatdırır. FCS şirkəti malı təhvil alıb İOSC şirkətinə gətirdikdən sonra mal sifarişçiyə çatdırılır.

Şirkətlərin zəncirvari əlaqəsinin təsviri



Şəkil 2.3

Sifarişçi olaraq AzeriMİ şirkətini qəbul etsək və bu şirkətin həmçinin bir başa FCS şirkəti ilə də müqaviləsi olduğunu nəzərə alsaq burada zəncirvari bir əməliyyat olduğu açıq aydın görünür. Nəticə olaraq AzeriMİ, İOSC, FCS, Rulewave Group sinergetik iqtisadi əlaqədə olduqları məlum olur və bu şirkətlər apardıqları sinergetik iqtisadiyyat nəticəsində işlərində ən qabaqcıl şirkətlərdəndirlər (şək.2.3)

Ölkəmizdə sinergetik əlaqənin inkişafına təsir edən amillərdən biri də xarici şirkətlərin ölkəmizə qoyduqları investisiyalardır. Xarici şirkətlər, xüsusi ilə də inkişaf etmiş ölkələrin şirkətləri ölkəmizdəki yerli şirkətlərlə müqavilə bağlayarkən haqlı olaraq bir sıra tələblər irəli sürürlər. Bu tələblərdən biri də ISO sertifikatıdır.

ISO sənədi NƏDİR?

Beynəlxalq Standartlar Təşkilatı (International Organization for Standardization) 'nın qısaldılmış halıdır. 1947-ci ildə mərkəzi İsveçrənin Cenevrə şəhərində qurulmuşdur. Quruluş məqsədi; dünya səviyyəsində etibarlılığı olacaq şəkildə standartlar tərtib etmək və beləliklə məhsulların / xidmətlərin beynəlxalq dövrəsinə kömək etməkdir.

ISO 9000 Nədir?

Təşkilatların müştəri məmnuniyyətinin artırılmasına istiqamətli olaraq keyfiyyət idarəetmə sisteminin qurulması və inkişaf etdirilməsi mövzusunda rəhbərlik edən və ISO tərəfindən nəşr olan bir standartlar toplusudur.

ISO 9001 Nədir?

Keyfiyyət İdarəetmə Sistemlərinin yaradılması əsnasında tətbiq olunması lazım olan şərtlərin müəyyən və sertifikatlaşdırma yoxlamasına tabe olan standartdır. Verilən sənədin adıdır.

Bir firmanın şirkətin təşkilatın ISO 9001 KYS sənədini gördüyümüz zaman bu firmanın çıxardığı məhsul və ya xidmətin keyfiyyətli olduğu mənasını gəlməməlidir. Bunu bir az aydınlaşdırmaq lazım olsa əslində keyfiyyətlidir lakin bizim keyfiyyət anlayışımıza nə qədər uyğun gəlir bunun üçün keyfiyyətin tərifini vermək lazımdır.

Keyfiyyət məhsul və ya xidmətin müştəri şərtləri ilə nə dərəcədə uyğunlaşdığını göstərir. Yəni müştəri məhsulu və ya xidməti istədiyi şərtlərdə ala bilər mi və onun tələbləri nə dərəcə qarşılır. Nümunə verəcək olsaq mənim X qədər pulum var və Honda markalı avtomobil istəyirəm amma X qədər pulla maşının ən çox 5 yaşında olmasını istəyirəm. Bu istəklər müştərinin keyfiyyət meyarlarıdır və təşkilatdan və ya firmadan bu şərtləri qarşılanmasını istəyir. X qədər pul ilə təyyarə vertolyot və ya hondadan daha bahalı bir vasitə istənilə bilməz o müştəri üçün keyfiyyət honda maşınındakı xüsusiyyətlərdir. Buda bu ifadəni qarşımıza çıxarır ki, hər kəsin keyfiyyət

meyarı fərqlidir. Buna görə də firmalar şirkətlər və ya təşkilatlar xitab etdiyi müştəri kütləsini yaxşı seçməli və müştəri kütləsinin istək və tələblərinə cavab verə bilməlidir.

Bu zaman ISO 9001 keyfiyyət sənədi gördüyümüz zaman bu firmanın məhsulları və ya xidmətləri o məhsulu və ya xidməti istifadə edənləri məmnun edicidir və məmnun etmək üçün davamlı yaxşılaşdırma etməkdədir deyə bilərik. Yaxşı ISO 9001 sənədi bir başa olaraq məhsulla və ya xidmətlə əlaqəli deyilsə nədir? ISO 9001 Keyfiyyət İdarəetmə Sistemi Sənədi bir firmanın şirkətin təşkilat və ya təşkilatın sisteminin keyfiyyətli olduğunu göstərən bir sənəddir. Sistem dedik də şirkətin satınalmasından tutmuş satış işlərinin insan qaynaqlarının məhsul xidmət planlamasının müştəri ilə ünsiyyətinin keyfiyyət idarəsinin uyğunsuzluqlar və səhvlər qarşısındakı davranışları müştəri şikayətlərindəki davranışları və hadisəni təhlil etmələri, müştərilərinin bu gün və ya gələcək ehtiyacları üçün etdikləri işləri, öz daxili yoxlamaları və s bir çox fəaliyyətlərini keyfiyyətli etmələri mənasını gəlir.

ISO 9001 sənədini almaq prosesini izah etməzdən əvvəl bu anlayışın qarışıqlığını aradan qaldırmaq lazımdır. ISO 9000 sənədi nədir? ISO 9001 sənədi nədir? ISO 9002, ISO 9003 və s keyfiyyət sənədləri nədir? onu açıqlayaq. Əslində yalnız sənəd olaraq ISO 9001 keyfiyyət sənədi var, digər ISO sənədləri kimi yazdığımız sənədlər yoxdur. ISO 9001 alan üçün ISO 9001 standartı var və sistem bu standartla görə qurulur və bu standartla görə nəzarət edilir. ISO 9000 standartı var və bu standart ISO 9001 dəki təyin etmələri və terminləri təsvir edir, bir də ISO 9004 standartı var və bu standart ISO 9001 standartına görə sistem quran firmalar şirkətlər və təşkilatlara performanslarını necə yaxşılaşdıracaqlarını izah edir. Bu üç standart yəni ISO 9000, ISO 9001, ISO 9004 standartlarının hamısına ISO 9000 standartlar ardıcılığı deyilir və bazarda ona görə ISO 9000 sənədi deyilir. Həqiqətən, ISO 9001 keyfiyyət idarəetmə sistemi sənədidir və ISO 9000 sənədi səhv bir anlayışdır. ISO 9002 ISO 9003 isə köhnə 1994 versiyasında olan sənədlərdir. Köhnə ISO9000 standartlar ardıcılığına görə dizayn edən firmalar, şirkətlər və ya təşkilatlar ISO 9001 standartına görə sistem qurudular və aldıkları sənəd ISO 9001

idi dizayn fəaliyyəti olmayan firmalar və ya şirkətlər ISO 9002 alardılar və xidmət sonrası xidmət verən şirkətlər isə ISO 9003 alırdı 2001-ci ildə edilən revizyonla artıq bütün firmalar ISO 9001 keyfiyyət sənədi almaq məcburiyyətində qaldı, çünki artıq xaric tutma deyə bir maddə gətirildi və dizaynı olmayanlar və ya sektor olaraq bəzi maddələri istisna olmaqla buraxanlar o maddə ilə əlaqədar tətbiqlərini xaric bırakabileceklerdi. Buna görə artıq bütün firmalar ISO 9001 sənədi alırlar.

Sənəd almaq deyimi yerinə sistem qurmaqla sənəd almaq desək daha yaxşı olar, çünki ISO 9001 standartının bizə gətirdiyi bəzi tətbiqlər və sanksiyalar var və bunun üçün ISO 9001 standartı nəşr olunmuşdur. ISO 9001 standartına görə sistem qurmaq istəyən firmalar şirkətlər əvvəlcə professional bir kömək almaları lazımdır. Bu köməyi edən firmalara ISO 9001 məsləhət firmaları deyilir.

Şirkətin sinergetik iqtisadiyyatı uğurla aparmağı bacarması üçün məlumatların və əməliyyatların elektronlaşması ən vacib məsələlərdən biridir. Sinergetik iqtisadiyyatın mövcud olduğu bir şirkətdə mərkəzdən rəhbərlik anlayışın və məlumatların vəzifə təlimatına uyğun şəkildə işçilərə paylanması və lazımlı məlumatların uyğun şəxslər tərəfindən əlçatan olmasının zəruriliyi qeyd edilməlidir.

Haqqında danışılan İOSC şirkətində proqram təminatı olaraq Müəssisə resurslarının planlaşdırılması (Enterprise resource planning, ERP) sistemləri əsasında qurulan proqram təminatına malikdir. Bu sistem yeni olmasına baxmayaraq şirkətinin işini xeyli asanlaşdırmış və şirkətin sinergetik iqtisadiyyatına müsbət təsir göstərmişdir. Bu sistemi qurmaqda əsas məqsədlərdən biri ISO sertifikatını almaqdır.

ERP ilk növbədə proqram təminatıdır. Bu cür proqram təminatının əsas mahiyyəti şirkətin bütün şöələrini və biznes proseslərini vahid bir bazaya cəmləyərək vahid bir sistem vasitəsilə idarə edilməsidir.

ERP İngilis dilində olan “Enterprise Resource Planning” söz birləşməsinin sözlərinin baş hərflərindən alınan abreviaturadır. “Enterprise Resource Planning” Müəssisə Resurslarının Planlaşdırılması kimi tərcümə olunur. Deməli hər hansı bir müəssisənin resurslarının planlaşdırılmasından söhbət gedir. Burada digər suallar yaranır: müəssisənin hansı resursları var və onları nəyə görə planlaşdırmaq lazımdır? Əgər şirkətin həcmi böyük deyilsə və resursları azdırsa, onları sadəcə Exceldə və hətta yaddaşımızda saxlaya bilmərik mi? Bunu etmək mümkündür, lakin şirkət nə qədər kiçik olsa da hər hansı bir sistemin olması məsləhətdir. Hər bir şirkət inkişafını, yeni sifarişçilərin və müştərilərin cəlb edilməsini, məhsulun keyfiyyətinin artırılmasını, maya dəyərinin azaldılmasını, şirkət xərclərinin azaldılmasını və s. mütləq planlaşdırır. Bunu etməsə həmin şirkət az bir müddətdən sonra rəqabətə dözməyərək məhv olacaq. Yuxarıda sadalananların hamısı müəssisənin resurslarıdır. Buraya pul vəsaitlərini, kadrları və s. əlavə etmək olar. Bütün bunları idarə etmək üçün şirkətdə kiçik də olsa hər hansı bir sistem olmalıdır. İri şirkətlərə gəldikdə isə resursların səmərəli planlaşdırılması olduqca vacibdir.

Hər şey istehsalatda lazım olan xammalın və materialların planlaşdırılmasıyla başladı. Bu sistem MRP adlandırıldı. Hansı məhsulların buraxılması, onların istehsalında istifadə ediləcək xammalın həcmi planlaşdırıldıqdan sonra pulun da planlaşdırılması zərurəti yarandı, yəni həmin xammal və materialların alınması üçün nə qədər pul xərclənəcək və s. Bu sistem isə MRP II adlandırıldı. Demək olar ki, uğurlu planlaşdırma üçün hər şey hazırdır: xammal və materialları, istehsalat gücünün artırılması, pul vəsaitlərini planlaşdırma bilərik. Tutaq ki, bu il istehsalat gücünün 25 % artırılmasını planlaşdırırıq. Lakin avadanlığın gücünü və istehsal potensialını nəzərə almadıq. Aydın olur ki, keçən ildən 25 % artıq istehsal edə bilməyəcəyik, çünki dəzgahlar buna hazır deyildir. Buna görə də avadanlıq gücünün də planlaşdırmaya əlavə edərək, planlaşdırılan istehsalat gücünün artırılması üçün lazım olan dəzgahları da alırıq. Fikirləşirik ki, artıq hər şey qaydasındadır istehsala başlaya bilərik. İstehsal rəisinə istehsalı başlamaq

əmrini verəndə O, birdən yadına salır ki, həmin yeni alınan dəzgahın istismarı üçün mütəxəssis yoxdur və buna görə də əlavə işçi götürmək və ya hər hansı bir işçini kursa göndərmək lazımdır.

Planlaşdırma ilə məşğul olanları yuxarıda misal olaraq sadalanan problemlər gözləyir və bu problemlərin ən asanıdır. Çətin problemlər hələ irəlidə gözləyir, məsələn: istehsal get-gedə planlar qəfildən dəyişir, çünki marketoloqlar bazarı yanlış qiymətləndirdilər və ya krizis baş verdi və s. Nəticədə istehsal azaldılır və bunun nəticəsində də satış aşağı düşür. Buna görə də bütün planlaşdırmanı tamamilə dəyişmək lazımdır.

Məhz yuxarıda qeyd edilən problemlərin həlli və effektiv planlaşdırmanın qurulmasında ERP sistemləri kömək edir.

İndi isə ayrı-ayrı terminlərlə bir qədər yaxından tanış olaq:

MRP: 60-cı illərin sonlarında avtomatlaşdırılmış iş yerinə malik olan bir çox böyük şirkətlər istehsal proseslərinin idarə edilməsinin sadələşdirilməsi üsullarını axtarmağa başladılar. Bu istiqamətdə ilk addım şirkətdə mövcud olan verilənlərin vahid modelinin yaradılması olmuşdur. Bütün verilənlər vahid verilənlər bazasına yığılaraq istehsalatın bir neçə ayrı-ayrı proqram təminatları ilə deyil, cəmi bir proqramla idarə edilməsi ideyası irəli sürüldü. İstehsal prosesində ləngimələrin əsas səbəbləri: ayrı-ayrı ehtiyat hissələrinin və xammalın təchizatında yaranan gecikmələr və anbar qalıqlarının həddindən artıq və ya az olması idi.

Belə problemlərin qarşısının alınması məqsədi ilə, MRP (İng. Material Requirements Planning – Materiallar Ehtiyaclarının Planlaşdırılması) metodologiyası yaradıldı. Belə sistemlər istehsalatın effektiv idarə edilməsi, ehtiyat hissələrinin və xammalın təchizatının planlaşdırılması, anbar qalıqlarını idarə edə bilən proqram təminatından ibarətdir.

MRP sistemlərin əsas nailiyyəti – anbar ehtiyatlarıyla bağlı xərclərin azaldılması olmuşdur.

MRP II : Korporativ informasiya sistemlərinin inkişafının növbəti mərhələsi MRP II (İng. Manufacturing Resource Planning – İstehsalat Resurslarının İdarə Edilməsi) konsepsiyasının yaradılması ilə bağlıdır.

MRP-da ciddi çatışmazlıqlar var idi: materiallara olan ehtiyacların planlaşdırılmasında istehsalat gücləri, iş qüvvəsi, pul vəsaitləri və s. nəzərə alınmır. Buna görə də MRP II (İng. Manufacturing Resource Planning – İstehsalat Resurslarının İdarə Edilməsi) konsepsiyası yaradıldı. MRP II sistemləri müəssisənin bütün istehsal resurslarını (xammal, materiallar, avadanlıq, personal, pul vəsaitləri və s.) planlaşdırmağa imkan verir. Daha sonra MRP II sistemləri inkişaf etdirildi və qalan xərclər də ona əlavə edilərək ERP (İng. Enterprise Resource Planning – Müəssisə Resurslarının Planlaşdırılması) sistemləri yaradıldı.

ERP: ERP anlayışını ilk dəfə 1990-cı ildə “Gartner” şirkətinin analitiki Li Uayli (İng. Lee Wylie) özünün MRP II inkişafının tədqiqatında təqdim etdi. ERP sistemlərində müəssisənin istehsalatı, təchizatı, satışı, maliyyəsi, kadrlar uçotu və s. vahid bir proqram təminatı vasitəsilə həyata keçirilir.

MRP II və ERP konsepsiyalarının arasında fərq ondan ibarətdir ki, birincisi istehsala yönəlmişdir, ikincisi isə – biznesə. Məsələn, sifarişçiyə hazır məhsulun təchizatı üzrə kreditin verilməsi ERP sistemlərinə daxildir, MRP II sistemlərində isə bunu etmək mümkün deyildi.

ERP II: ERP sistemlərinin əsas çatışmazlıqları ondan ibarətdir ki, onlar müəssisənin yalnız daxili fəaliyyətini avtomatlaşdırır (back-office).

90-cı illərin ikinci yarısından kənara (front-office) yönəlmiş funksiyaların avtomatlaşdırılması vasitələri təklif edildi.

CRM (Customer Relations Management) və SCM (Supply Chain Management) müvafiq olaraq sifarişçilərlə və təchizatçılarla münasibətlərin idarə edilməsi sistemləri geniş yayılmağa başladı.

1999-cu ildə nüfuzlu konsaltinq şirkəti “Gartner Group” ERP sistemlərinin dövrünün bitdiyini bildirdi və onun yerinə ERP II (İng. Enterprise Resource and Relationship Processing – Müəssisənin Resurslarının və Əlaqələrinin İdarə Edilməsi konsepsiyası təklif edildi. ERP II sistemlərinə ERP, CRM və SCM daxil edildi. Həmçinin, CSRP (İng. Customer Synchronized Resource Planning – müştəri ilə sinxron edilmiş resursların planlaşdırılması) sistemləri də vardır. Belə sistemlərə yalnız ERP və CRM daxildir.

İOSC şirkətində yaradılmış sistemdə ERP sisteminin xüsusiyyətlərinə uyğun olaraq sistem mərkəzdən idarə və iş bölgüsü üçün modullara bölünmüşdür. İlk növbədə işçilər qeydiyyatdan keçirilir və əldə etdikləri istifadəçi və şifrə vasitəsi ilə sistemə daxil olurlar. Sistem işdəki bölmələrə və işçilərin vəzifələrinə və haqlarına uyğun olaraq modullara bölünmüşdür. Misal olaraq maliyyə, anbar, satınalma prosesləri, fakturalar və s. Bu modullar hər istifadəçi üçün haqlara uyğun olaraq seçilmişdir. Qeyd edilmiş modullardan hər hansı birini seçdikdən sonra açılan menular vasitəsilə əməliyyatlar seçilir. Sifarişlər sistemə daxil edilir, qiymətləndirmə həyata keçirildikdən sonra sifarişçinin təsdiqi gözlənilir. Təsdiq olunduqdan sonra satınalma sifarişi yazılır. Sonra satınalma sifarişinə uyğun anbardan çıxma və çatdırılma sənədi yazılır. Qeyd olunan mallar sistemdə yoxdursa mal qəbulu ekranından mallar sistemə daxil edilir. Bunun vasitəsilə satış menecerləri malı sifariş edərkən malın anbarda olub olmadığını, sonuncu verilən qiymətləri və s. asanlıqla görə bilər. Bununla yanaşı rəhbərlik bütün əməliyyatların işçilərin satışlarını və müqavilə bağladıkları şirkətlərdən olan gəliri, hansı mala tələbatın çox və yaxud da az olduğunu hesabatlar vasitəsi ilə görə bilər.

Bütün bu sistemlər Sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən ən başlıca amillərdəndir.

Şirkət digər şirkətlərlə sinergetik iqtisadi əlaqələr qurmaqla yanaşı öz daxilində də müəssə üzrə sinergetik əlaqələri qoruyub saxlamalıdır. Fəsil 1. də qeyd edildiyi kimi bütöv bir müəssə daxilində şöbələr və bölmələr arasında və xüsusi ilə də işçilər arasında sinergetikanın inkişaf etdirilməsi və qoruyub saxlanması şirkətin uğurunda ən vacib əməllərdən biridir.

FƏSİL 3. AZƏRBAYCAN İQTİSADIYYATINDA SİNERGETİKANIN İNKİŞAF SƏVİYYƏSİ

3.1 Azərbaycan iqtisadiyyatında sinergetikanın inkişaf səviyyəsi.

Məlumdur ki, zaman keçdikcə insanların düşüncələri, fikirləri dəyişir və öz yaşayış şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün yeni metodlar axtarışına çıxır və yeni kəşflər edirlər. Texnologiyanın sürətli və qarşısı alınmaz inkişafı digər elm sahələrini onunla ayaqlaşmağa məcbur edir. Çünki müasir dövrdə bir çox işlər artıq elektronlaşmış şəkildə həyata keçirilir və bu da danılmaz bir faktdır ki fəaliyyətlərin elektronlaşması insanların işini yüksək dərəcədə asanlaşdırmışdır. Digər sahələrdə olduğu kimi bu dəyişiklik iqtisadiyyat sahəsində də nəzərə çarpır.

Müxtəlif ölkələr öz zəngiliyini, yaşayış səviyyənə və ümumi mənada varlığını qoruyub saxlamaq üçün daim iqtisadi səmərəliliyi artırmaq məqsədi ilə yeni metodlar axtarışındadırlar. Əlbəttə bu yeni metodları tətbiq etmək heç də asan deyil. Çünki metodlar yeni olduğu üçün müəyyən risklər ortaya çıxır. Lakin İnkişaf etməkdə olan ölkələrin bu mövzuda bəzi avantajları vardır ki, bu da bu metodların İnkişaf etmiş ölkələrdə artıq sınaqdan keçirilməsidir. Digər fəsillərdə bəhs edildiyi kimi sinergetika bu iqtisadi metodlardan biridir.

Ölkəmiz zaman keçdikcə iqtisadi baxımdan da uğurlar əldə etməyə başlamışdır. Xüsusi ilə də son vaxtlar dolların dəyərinin qalxması və ölkəmizin ən başlıca gəlir mənbəyi olan qara qızılın, neftin qiymətinin düşməsi digər iqtisadi sahələrə doğru meyli artırmışdır. Bu vəziyyət iqtisadiyyatımızı daha da inkişaf etdirməyin zəruriliyini bir daha sübuta yetirmişdir. İqtisadiyyatı inkişaf etdirmək və dünya iqtisadiyyatı ilə ayaqlaşmaq üçün müasir iqtisadi metodların tətbiqi qaçınılmazdır. Çünki rəqabətin sürətlə artdığı və nisbətən qəddarlaşdığı bir dövrdə dünya iqtisadiyyatında özünə yer qazanmaq çətin bir məsələdir. Dünya iqtisadiyyatında artıq öz təsdiqini tapmış və zaman keçdikcə sürətlə inkişaf edən Sinergetik iqtisadiyyat ölkəmizdə, şirkətlər tərəfindən geniş şəkildə tətbiq

olunmasa da bununla bağlı müəyyən tədbirlər görülür. Sinergetik İqtisadiyyat ümumi mənada 2 və daha artıq müəssə və ya şirkətlər zəncirindən ibarət olduğu üçün bu işin idarəsi tək bir şirkət olaraq fəaliyyət göstərməkdən daha çətinidir. Digər fəsilərdə qeyd edildiyi kimi Sinergetik iqtisadiyyatda bu metodu istifadə edən Ölkə müəssisələrinin sinergetik baxımdan bütün xüsusiyyətləri daşması ilə bərabər şirkət daxili sinergetikanın mövcudluğu vacib faktlardan biridir. Müasir dövrdə sürətlə inkişaf edən kompyuter texnologiyası və proqram təminatları yeni yaranmış iqtisadi metodları xüsusi ilə də sinergetik iqtisadiyyatı bir mənalı şəkildə dəstəkləyir. Sinergetik iqtisadiyyatın yaratdığı şirkətlərin birdən artıq olması ilə yaratdığı çətinliyi müasir proqram təminatları vasitəsi ilə aradan qaldırmaq olar. Bu proqram təminatına misal olaraq Müəssisə resurslarının planlaşdırılması (Enterprise resource planning. ERP) sistemi əsasında qurulmuş proqram təminatlarını misal göstərmək olar. Hazırda Ölkəmizdə bu tip sistemlər əsasən banklarda və bəzi şirkətlərdə istifadə olunur. Bu sistemlər arasında ən məşhuru SAP sistemidir. Demək olar ki, SAP bu ERP sistemləri içində ən güclüsüdür. SAP sisteminə malik bank və şirkətlərə misal olaraq DəmirBank bankını, Azersun Holding MMC və s misal göstərmək olar. Digər inkişaf etmiş ölkələrdə bu sistemlərdən geniş istifadə olunsada ölkəmizdə o qədər də geniş yayılmamışdır. Bunun səbəbi böyük maliyyə vəsaitinin və bu sistemdə işləməyi bacaran kadrların tələb olunmasıdır. Bu sistemə hazırlıqlar hal hazırda ölkəmizdə mövcud deyil və işçinin bu sistemdə işlənməyi öyrənməsi üçün xaricdə kurs keçməsinə ehtiyac duyulur.

MRP sistemləri sinergetik iqtisadiyyat aparan şirkətlərin işini xeyli asanlaşdırır. Çünki burada sinergetikanın əsas tiplərindən biri olan mərkəzdən rəhbərlik anlayışını özündə əks etdirən mərkəzdən idarəçilik üçün istifadəçiyə geniş imkanlar verilmişdir.

Son illərdə ölkəmizdə olan IT şirkətləri MRP sistemləri şəklində qurulan proqram təminatları hazırlamağa başlamışlar.

3.2 Sinergetik iqtisadiyyatın inkişafı perspektivləri və ölkəmizdə artırılması istiqamətində olan işlər.

Azərbaycanda sinergetik iqtisadiyyat digər dövrlərə nisbətən sürətlə inkişaf edir. Məlumdur ki, sinergetik iqtisadiyyatın mövcudluğu üçün iki və daha çox şirkət, müəssisələrdə isə iki və daha çox bölmə, şöbə və yaxud da insan resurlarına ehtiyac duyulur. Ölkəmizdə hal-hazırda digər ölkələrin şirkətləri ilə həmçinin yerli şirkətlər arasında, habelə müəssisə daxilində də sinergetik iqtisadiyyat mövcuddur.

Ölkəmizin digər ölkələrə neft, qaz ixrac etməsi ilə əlaqədar bir çox xarici şirkətlər ölkəmizdə yeni şirkətlər açır və yerli şirkətlərlə sinergetik iqtisadiyyat aparırlar. Digər sahələrdə də bu iqtisadi metoddan istifadə edən şirkətlər kifayət qədərdir.

Sinergetik iqtisadiyyatın tətbiqi daha çox müsbət irəliləyişlər gətirdiyi üçün bu iqtisadiyyat növü getdikcə daha çox istifadə olunur. Bununla yanaşı bu istiqamətdə müasir texnologiyalar, proqram təminatları daha çox inkişaf etdiyi üçün Sinergetik iqtisadiyyat uğur qazanmaq üçün ən perspektivli vasitədir.

Son vaxtlar ölkəmizdə neftlə əlaqəli baş verən problemlər Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyevin digər iqtisadiyyat sahələrinin, qeyri-neft sektorunun inkişafı ilə bağlı maliyyə vəsaitinin ayrılması və digər addımların atılması istiqamətində işləri daha sürətləndirmişdir. Bunun nəticəsidir ki, bu gün ölkə iqtisadiyyatı dünyada çox-şaxəli iqtisadiyyat kimi tanınır. Ölkədə olan statistikalar göstərir ki, qeyri-neft sektoru, iqtisadiyyatın digər sahələri keçən illərə nisbətən sürətlə inkişaf edir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev 2015-cil il yanvarın 27-də Heydər Əliyev mərkəzində “Azərbaycan Respublikası Regionlarının 2014-2018-ci illərdə sosial iqtisadi inkişafı Dövlət proqramı”nın icrasının birinci ilinin yekunlarına həsr olunan konfransda yekun çıxışında bildirmişdir:

“Bu il görülmək işlərlə bağlı müvafiq göstərişlər verilmişdir. Dövlət İnvestisiya Proqramı qəbul edilmişdir. Kifayət qədər geniş həcmli proqramdır. Əminəm ki, proqram icra ediləcək və beləliklə, 2015-ci il də Azərbaycanda uğurlu il kimi tarixdə qalacaq. Bütün planlarımızı həyata keçirmək üçün ilk növbədə, ölkədə makroiqtisadi vəziyyət sabit olmalıdır. Bu istiqamətdə böyük işlər aparılmışdır. Uzun illər makroiqtisadi vəziyyət diqqət mərkəzindədir. Bizim göstəricilərimiz də çox müsbətdir. Keçən il inflyasiya cəmi 1,4 faiz olmuş, iqtisadiyyat təxminən 3 faiz, qeyri-neft sektorumuz isə 7 faiz artmışdır”

Digər fəsillərdə qeyd edildiyi kimi, makroiqtisadi vəziyyətin sabitliyi sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına təsir edən amillərdən biridir. Bu mövzuda görülmək işlər ölkəmizdə də sinergetik iqtisadiyyatın inkişafına şərait yaradacaq və bu baxımdan digər ölkələrin real rəqibinə çevriləcəkdir.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

İqtisadi sinergetikanın müxtəlif təsirləri, cəmiyyətin və iqtisadiyyatın, eləcə də institusional qarşılıqlı fəaliyyətin və elmi-texniki tərəqqinin beynəlmilləşdirilməsi prosesləri əsasında məlumat yaradan proseslərin yeni meyilləri və müxtəlif aspektləri dissertasiyada təsvir edilir. Əsas ideya ondan ibarətdir ki, cəmiyyəti və biliklər iqtisadiyyatı əsasında bilik quruculuq və inkişaf prosesləri sinerji təsiri yönümlü proseslərin kateqoriyasına aid etmək olar, ona görə də ümumiyyətlə sinerji təsiri yönümlü proseslərin bütün ümumi halların və xüsusiyyətləri, tamamilə yaradılması və inkişafı əsasında bilik cəmiyyəti və biliklər iqtisadiyyatı üçün səciyyəvidir. İnstitusional qarşılıqlı fəaliyyət və elmi-texniki tərəqqinin beynəlmilləşdirilməsi proseslərini tipik sinerji təsiri yönümlü proseslərlə xarakterizə etmək olar. İnstitusional qarşılıqlı fəaliyyət və elmi-texniki tərəqqinin beynəlmilləşdirilməsi prosesləri ümumi kontekstdə təhlil edilir.

Sinergetik iqtisadiyyatının yaradılması prosesləri əsasında cəmiyyətdə çox müxtəlif nəzəriyyələr və nəzəri modelləri mövcuddur. Perspektiv model olaraq biliklər iqtisadiyyatının yaradılması prosesləri əsasında bilik yönümlü sinerji təsir modelini müəyyənləşdirmək olar. Sinergetik təsir yönümlü modelin əsas ideyası ondan ibarətdir ki, cəmiyyət və elmi iqtisadiyyat əsasında biliklərin yaradılması və inkişafı üçün əsas şərt siyasi, sosial və iqtisadi həyatın bütün sahələrində müxtəlif sinergetik effektlərin fəal formalaşması, mədəniyyət və digər bütün sahələrdə elmi və texnoloji tərəqqinin mövcud olmasıdır.

İqtisadi sinergetikanın inkişaf amilləri olaraq ölkəyə qoyulan bir başa xarici investisiyalar, kompyuter elmlərinin və buna uyğun olaraq tətbiqi proqramların inkişafı, inkişaf etmiş ölkələrin diqqətini cəlb etmək üçün onların iqtisadi standartlarına cavab verə bilmək bacarığı və bunla bağlı olaraq bu ölkələrdə təcrübədən keçirilmiş yenilikləri tətbiq etmək cəsarətini qeyd etmək olar.

Aparılan tədqiqat nəticəsində aşağıdakı təkliflərin irəli sürülməsini məqsədə uyğun hesab edirik:

- Sinergetik idarəetmə prosesini həyata keçirilməsi üçün ölkə daxilindəki müəssisələrin fəaliyyəti elektronlaşdırılsın.
- Proseslərə uyğun olaraq məlumatlar vaxtında və dəqiq şəkildə informasiya sisteminə daxil edilsin.

Bu tədqiqatda sinergetik iqtisadiyyatın iqtisadi proseslərdə görünən müsbət təsirini sübut etməklə elm və texnologiyanın və eləcə də tətbiqi proqramların inkişafı nəticəsində daha təsirli bir iqtisadi fəaliyyət əldə etməyin mümkünlüyü sübuta yetirilir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

- 1) Dicken, P. (1998). *Global Shift: Transforming the World Economy*. London, Sage Publications; A. Paul Chapman Publishing, 512
- 2) Goeransson, B., & Soederberg, J. (2005). Long waves and information technologies - On the transition towards the information society. *Technovation* 25(3), 203-211.
- 3) Grace, A., & Butler, T. (2005). Beyond knowledge management: Introducing learning management systems. *Journal of Cases on Information Technology*, 7(1), 53-70.
- 4) Steinmueller, W. E. (2002). Knowledge-based economies and information and communication technologies. *International Social Science Journal*, 54(171), 141 -154. doi: 10.1111 /1468-2451.00365
- 5) Antle, R., P. Bogetoft, and A. Stark. 1999. Selection from many investments with managerial private information. *Contemporary Accounting Research* 16 (3): 397-418.
- 6) Antle, R., and G. Eppen. 1985. Capital rationing and organizational slack ie capital budgeting. *Management Science* 31 (February): 163-74.
- 7) Antle, R., and J. Fellingham. 1995. Information rents and preferences among information systems in a model of resource allocation. *Journal of Accounting Research* 33 (Supplement): 41-58.
- 8) Antle, R., and J. Fellingham. 1997. Models of capital investments with private information and incentives: A selective review. *Journal of Business, Finance and Accounting* 24 (September): 887-908.
- 9) Amott, R., and J. Stiglitz. 1988. Randomization with asymmetric information. *Management Science* 19 (Autumn): 344-62.
- 10) Farlee, M., J. Fellingham, and R. Young. 1996. Properties of economic income in a private information setting. *Contemporary Accounting Research* 13 (2): 401-22.

- 11) Feilingham, J., Y. Kwon, and P. Newman. 1984. Ex ante randomization in agency models. *Rand Journal of Economics* 15 (Summer): 290-301.
- 12) Fellingham, J., and R. Young. 1990. The value of self-reported costs in repeated investment decisions. *Accounting Review* 65 (October): 837-56.
- 13) Forbes. 1996. Synergy. June 17, 1996. Laffont, J., and J. Tiroie. 1994. A theory of incentives in procurement and regulation. Cambridge, MA: MIT Press.
- 14) Milgrom, P., and J. Roberts. 1992. Economics, organization and management. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 15) Myerson, R. 1979. Incentive compatibility and the bargaining problem. *Econometrica* 47 (January): 61-74.
- 16) Trigeorgis, L. 1999. Real options: Managerial flexibility and strategy in resource allocation. Cambridge, MA: MIT Press.
- 17) Williamson, O. E. (1970). Corporate Control and Business Behavior. Englewood Cliffs: Prentice Hall. Williamson, O. E. (1981). The economics of organizations: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87: 548–577.
- 18) Williamson, O. E. (1985). The economic institutions of capitalism. New York: Free Press
- 19) Williamson, O. E. 1991. Comparative economic organization: The analysis of discrete structural alternatives. *Administrative Science Quarterly*, 36: 269–296.
- 20) AKBAŞ S. (2000). “Fark Atmanın Yolu Ekip Anlayışından Geçiyor”, *Macro*, No.65:83.
- 21) AKTAN, C.C. (2005). “Ekip Çalışması ve Sinerji”, <http://www.canaktan.org/yonetim/sinerjik-yonetim/ekip-calismasi.htm>
- 22) BALTAŞ, A. (2003). Değer Katan Ekip Çalışması. İstanbul: Remzi Kitapevi.

- 23) BLANCHARD, K. Carev, D. (1996). Yüksek Performanslı Takım Kurma. (Çev:Mehmet Özcan) İstanbul: Yönetim Merkezi Geliştirme Yayınları.
- 24) BRADLEY, J. H., Frederic J. H. (1997). “The Effect Of Personelity Type On Team Performance”, Journal of Management Development, Vol:16, No.5:353-357.
- 25) CLELAND, D. (1993). Strategic Management of Teams, John Wiley&Sons Inc., New York.
- 26) ÇETİN, C. ve diğerleri. (2001). Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Güvence Sistem., İstanbul: Beta.
- 27) DONNOLLEN, A. (1998). Takım Dili. (Çev: Osman Akınhay) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- 28) DURHAM, C. C. Knight D. (1997). “Effects of Leader Role, Team-Set Goal Difficulty, Efficacy and Tactics on Team Effectiveness”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.72, No.2, November: 224.
- 29) EDMONSON, A. (2003). “Framing for Learning: Lessons in Successful Technology Implementation”, California Management Review, 45(2): 34-54.
- 30) EREN, E. (1996). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta.
- 31) EREN, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta.
- 32) <http://ecsocman.hse.ru/>
- 33) <http://smartpage.narod.ru/Russian/P2-NPEN.htm/>
- 34) <http://spkurdyumov.ru/what/sinergetika-istoriya-principy-sovremennost/>
- 35) [https://books.google.com.tr/books?id=hQrHtHHZrvcC&pg=PA335&lpg=PA335&dq=sinerjik+iktisatta\](https://books.google.com.tr/books?id=hQrHtHHZrvcC&pg=PA335&lpg=PA335&dq=sinerjik+iktisatta)
- 36) <http://notoku.com/isletmelerin-rakiplerine-kiyasla-sinerjik-ustunluklerini-degerleme/>
- 37) https://en.wikipedia.org/wiki/Economic_Synergy

РЕЗЮМЕ

Синергетический эффект от этого исследования окажутся положительными, экономика видна в экономических процессах, а также применение науки и техники и разработке программ, чтобы получить экономическую активность Руководство доказано более эффективным.

В этой адаптации и способности двигаться элементы синергетический лицо, или любом филиале успеха или неудачи будет isqolunda шоу. Другими словами, синергетического действия, что позволяет оценить стратегические сильных и слабых сторон в форме поведения компании. В этом контексте, синергетического действия, динамический подход компании является способ определить преимущества и недостатки. В то же время, успех или неуспех предприятия синергических действий могут быть упомянуты в качестве размера.

ABSTRACT

The competitive advantage of enterprises for the production and sale of goods or services, not only to the domestic market in the world to determine how to make globalization. A number of competitive enterprises or above is required to implement the strategy has come to be in the position of opponents maintain its position in the international arena. So many countries are important for the development of the economy, according to a synergistic.

Synergistic actions and elements of successful or unsuccessful shows that in this adaptation, the company which işqolunda or branches. Another deyimlə synergistic strengths and weaknesses of the enterprise evaluation of providing opportunities act, a strategic behavior is cut. In this context, the company advantages and weakness in the synergistic actions define a dynamic approach is. At the same time, the success or failure of a synergistic actions may be about the size of the company.