

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	3
I FƏSİL. Müasir şəraitdə əmək potensialının formalaşmasının nəzəri metodoloji əsasları.....	7
1.1. İşçi qüvvəsi, əmək ehtiyatları, insan və əmək potensialı anlayışlarının mahiyyəti və qarşılıqlı əlaqəsi.....	7
1.2. Əmək və insan potensialının müəyyən edilməsi.....	15
II FƏSİL. Azərbaycanda əmək potensialının formalaşması şərtləri və onu təsir edən amillər.....	26
2.1. Demografik dəyişikliklərin əmək potensialının formalaşmasına təsiri.....	26
2.2. Təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsi və əmək potensialının artırılması....	41
2.3. Əhəlinin sağlamlığı və insan potensialının inkişafı.....	55
III FƏSİL. Əmək potensialının artırılmasının səmərəliliyi istiqamətləri.....	60
3.1. İşin və əməyin keyfiyyətinin əmək potensialının artırılması ilə qarşılıqlı əlaqəsi.....	60
3.2. Əmək potensialından səmərəli istifadənin əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə təsiri.....	67
Nəticə və təkliflər.....	76
İstifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı.....	79

Giriş

Mövzunun aktuallığı. İnsanın və cəmiyyətin meydana gəlməsində, inkişaf etməsində əməyin rolu əvəzsizdir. Əmək – insanın və bəşəriyyətin yaranmasında, həmçinin inkişafında müvəqqəti və ya tarixi bir mərhələ, proses deyildir. Əmək insan fəaliyyətinin başlıca növü olmaqla, bazar iqtisadiyyatı şəraitində də özünün ənənəvi funksiyalarını saxlaya bilmişdir. Bazar iqtisadi modelində belə insanın əmək fəaliyyəti prosesində təbiətə təsiri, istehsal əmək və onun texniki sistemlərlə əlaqəsi daha da bir – birinə inteqrasiya olunmuşdur. Həmçinin əməyin ictimai faydalılığı, işçilərin peşəkar səyfiyyətləri, əməyin səmərəliliyi rasionallığı və məhsuldarlığı öz aktuallığını qoruyub saxlamışdır.

İqtisadiyyatın bazar modelinə keçildiyi və bazar münasibətlərinin formalaşdığı bir şəraitdə əmək münasibətləri sferasında mövcud olan dəyişikliklər daha ziddiyyətli olmuşdur. Belə ki, yeni iqtisadi şəraitdə əmək iş qüvvəsi, əmək ehtiyatları və əmək potensialı ilə əlaqədar olan bəzi müddəalara yenidən baxılmalı, yeni prinsiplər tələblər irəli sürülməlidir. Bazar iqtisadi modelinin tələblərinə cavab verən metod və mexanizmləri nəzərə alaraq əməklə bağlı problemlərə tamamilə yeni qaydada yanaşmaq lazımdır.

İqtisadiyyat və insan cəmiyyət və insan, həmçinin insanla təbiət arasındakı əlaqə və uyğunluq sonda insanın davamlı inkişafı probleminin həllinə gətirib çıxarır. Beləki, insanların sağlamlığı, təhsili, peşəkarlığı tələb olunan səviyyədə olduqda, iqtisadiyyat inkişaf etdikdə, əhalinin gəilləri yüksəldikdə insanların davamlı inkişafı baş verir. Əksinə, ekoloji tarazlığın pozulması, işsizliyin səviyyəsinin yüksək olması, yoxsulluq, pis vərdişlər və s. bu kimi hallar insanın normal və davamlı inkişafına tamamilə mənfi təsir göstərə bilər.

Əmək potensialının yüksəldilməsi əməyin keyfiyyətinin və səmərəliliyinin artırılmasının əsas şərtlərindən biridir. Əmək potensialının formalaşmasında, artırılmasında və reallaşdırılmasında əmək kollektivləri, dövlət və ailə mühüm rol oynayır.

Problemin öyrənilə vəziyyətin: Əmək qabiliyyətli əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi: İstehsal prosesində insanın rolunun müəyyənləşdirilməsi XX əsrin ortalarından başlayaraq həmişə aktual problem kimi özünü göstərmişdir. Bu istiqamətdə tədqiqatlar əsasən işçi qüvvəsi - əmək ehtiyatları- əmək potensialı- insan potensialı istiqamətində, ardıcılıqla bir çox iqtisadçı alimlər tərəfindən aparılmışdır. Bu istiqamətdən iqtisadçı alimlərdən T.Ə.Quliyev, Ş.M.Muradov, Ə.Q.Əlirzayev, M.Y.Sonin, P.P.Litriyakov, E.Q.Çistyakov, A.E.Kotlyar, V.Q.Koatakov və başqaları işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması, əmək ehtiyatlarının formalaşması, idarəedilməsi və istifadəsinin səviyyəsinin yüksəldilməsinə dair dəyərli tədqiqat işləri yerinə yetirmişlər. Tanınmış alimlər həmçinin öz tədqiqatlarında əmək potensialının bu və ya digər aspektlərini araşdırmışlar və bu istiqamətdə qiymətli fikirlər söyləmişlər.

Bazar münasibətləri şəraitində insan amilinin təzahür forması kimi əmək potensialının aktuallığını nəzərə alaraq magistr dissertasiyası işinin mövzusu seçilmişdir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın məqsədi müasir şəraitdə əmək potensialının formalaşmasının nəzəri – metodoloji aspektlərinin araşdırmaqdan, cəmiyyətdə əmək potensialının artırılması amillərinin və şərtlərinin müəyyənləşdirilməsindən əmək potensialının artırılmasının səmərəliliyinin qiymətləndirilməsindən ibarətdir.

Tədqiqatın məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələr müəyyənləşdirilmişdir:

- Müasir iqtisadi münasibətlər şəraitində əmək potensialının müəyyən edilməsinin elmi – nəzəri aspektlərinin tədqiq edilməsi;
- Əmək və insan potensialının tədqiqində müasir elmi yanaşmaların araşdırılması;
- Əmək potensialının artırılmasına təsir edən amillərin və şərtlərin müəyyənləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi;
- Demografik dəyişikliklərin əmək potensialının formalaşmasının və inkişafına təsirinin öyrənilməsi;

- Əmək potensialından səmərəli istifadənin əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə təsirinin müəyyənləşdirilməsi.

Tədqiqatın obyektini. Tədqiqatın obyektini Azərbaycanda əmək potensialının formalaşması və inkişafı qanunauyğunluqları təşkil edir.

Tədqiqatın predmeti. Tədqiqatın predmetini əmək potensialının artırılması amillərinin öyrənilməsi təşkil edir.

Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasları: Magistr dissertasiyası işinin nəzəri – metodoloji əsasını respublikamızın və xarici ölkələrin iqtisadçı alimlərinin tədqiqatları, bu sahədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin fərman və sərəncamları, Milli Məclisin qəbul etdiyi qanunlar, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin müvafiq hüquqi – normativ aktları təşkil edir. Dissertasiya işinin yerinə yetirilməsində iqtisadiçi- statistik, təhlil müşahidə, ümumiləşdirmə üsullarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası. Dissertasiya işinin informasiya bazasını Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin, Dövlət Statistika Komitəsinin, Dövlət Məşğulluq Xidmətinin məlumatları təşkil edir. Tədqiqat işində internet şəbəkəsindən, omum informasiya bazasından da geniş şəkildə istifadə edilir.

Dissertasiya işinin elmi yeniliyi. Tədqiqat işinin elmi yeniliyi aşağıdakılardan ibarətdir:

- İşçi qüvvəsi, əmək potensialı və insan potensialı arasında qarşılıqlı əlaqələr müəyyən edilmişdir;
- Əmək potensialının artırılmasına səbəb olan əsas amillər müəyyən edilmiş və qiymətləndirilmişdir.
- Əmək potensialının inkişaf səviyyəsinə demoqrafik dəyişikliklərin təsiri müəyyənləşdirilmişdir;
- Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə əmək potensialından səmərəli istifadənin təsiri əsaslandırılmışdır.

Tədqiqat işinin praktiki əhəmiyyəti. Dissertasiya işinin nəticə və təkliflərindən kollektivlərdə, bütövlükdə ölkəmizdə əmək potensialının

artırılması ilə bağlı proqram və lahiyələrinin işlənilib hazırlanmasında, regionların sosial – iqtisadi inkişafının sürətləndirilməsinə yönəldilmiş tədbirlərin həyata keçirilməsində istifadə edilə bilər.

Dissertasiya işinin həcmi və quruluşu. Magistr dissertasiyası işi girişdən, üç fəsildən, nəticə və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla 79 səhifəni əhatə edir. Tədqiqat işində 35 ədəbiyyat siyahısı göstərilmişdir. Dissertasiya işində 12 cədvəl 1 sxem verilmişdir.

I Fəsil. Müasir şəraitdə əmək potensialının formalaşmasının nəzəri – metodoloji əsasları.

1.1 İşçi qüvvəsi, əmək ehtiyatları insan və əmək potensialı anlayışlarının mahiyyəti və qarşılıqlı əlaqəsi.

İqtisad elmi üçün ənənəvi olaraq insanın əmək məhsuldarlığının yüksəlməsinə təsiri problemi həmişə diqqət mərkəzində olmuşdur. İnsanın iqtisadi prosesləri təsiri imkanını müəyyən etmək üçün əsasən “işçi qüvvəsi”, “əmək potensialı”, “insan potensialı” kimi anlayışlardan istifadə edilmişdir. Bu anlayışlarla bərabər əmək qabiliyyətli əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsində, istehsal fəaliyyətində, istehsal prosesində İnsanın yeri və rolunun müəyyən edilməsində “əmək ehtiyatları”, “iqtisadi fəal əhali” anlayışlarından da istifadə edilir.

“İş qüvvəsi” anlayışı – insanın əmək prosesində sərf etdiyi fiziki, əqli, zehni, psixi enerjisinin, bilik bacarıq və əmək qabiliyyətinin məcmusudur. İşçi qüvvəsi isə iş qüvvəsinin sahibi və daşıyıcısıdır. Bu istehsalın formasından, səviyyəsi və inkişaf mərhələsindən asılı olmayaraq bütün cəmiyyətlərdə mövcuddur və daima təkmilləşir, inkişaf edir – iş qüvvəsi və ya əmək qabiliyyəti insanın, onun orqanizminin malik olduğu, hər hansı konkret istehlak dəyərləri yaradarkən onun sərf etdiyi qabiliyyətlərinin və enerjisinin məcmusudur.

“İşçi qüvvəsi” və “əmək ehtiyatları” anlayışları, onların məzmunu, mahiyyəti ilə bağlı mübahisələr hələ də davam edir. Bəzi iqtisadçı alimlər “İşçi qüvvəsi” və “əmək ehtiyatları” anlayışlarını eyniləşdirirlər, bir – birindən o qədər də fərqlənmədiyini bildirirlər. Lakin iqtisadi ədəbiyyatda bu anlayışların bir – birindən fərqli olması fikiri ilə çıxış edən alimlər daha çoxluq təşkil edirlər. Bu fikrin tərəfdarları əmək ehtiyatlarının tərkibinə həm fəaliyyatda olan (işləyən), həm də potensial surətdə mövcud olan işçi qüvvəsi daxil edilir.

“Əmək ehtiyatları” anlayışının “işçi qüvvəsi” anlayışından geniş olmasını belə ifadə etmək olar. Əgər “əmək ehtiyatları” na işləmək qabiliyyətinə malik olub, həm ictimai istehsalda işləyənləri həm də şəxsi yardımçı və ev

təsərrüfatlarında məşğul olanlar daxildir. Başqa sözlə desək, “əmək ehtiyatları” dedikdə konkret tarixi inkişaf mərhələsində ölkə miqyasında və ya onun ayrı-ayrı ərazilərində mövcud olan bütün əmək qabiliyyətli əhalinin müəyyən demoqrafik və kəmiyyət müəyyənliyi, “işçi qüvvəsi” nə isə həmin əmək ehtiyatlarının həm əmək fəaliyyətində və həm də potensial halda ehtiyatda olan hissəsi kimi baxmaq lazımdır.

Aparılan tədqiqatlar göstərir ki, XX əsrin ikinci yarısından etibarən daha çox “əmək potensialı” anlayışı iqtisadi ədəbiyyatlardan daha çox istifadə edilməyə başlanmışdır. “Əmək potensialı” anlayışı həm “əmək ehtiyatları”, həm də “əmək qabiliyyətli əhali” kateqoriyalarından öz spesifik xüsusiyyətləri ilə fərqlənir. Bir qrup müəlliflər (əmək ehtiyatlarını tədqiq edən) əmək potensialı dedikdə, şəxsi və bütövlükdə insan amillərinin təzahür forması kimi məcmu əmək qabiliyyətini cəmiyyətin malik olduğu əmək ölçüsünün maksimum imkanı kimi başa düşürlər.

V.S.Bulanov yazır “... əmək potensialı həm ayrılıqda insanın, həm də bütövlükdə cəmiyyətin müxtəlif işçi qruplarının bütün əmək imkanlarının məcmusudur. Əməyin kəmiyyətini və strukturunu müəyyən edən əmək ehtiyatlarından fərqli olaraq, əmək potensialı onun keyfiyyətini və potensial imkanlarını xarakterizə edir. Bununla yanaşı bu keyfiyyət tərəfi əmək ehtiyatları əməkehtiyatları ilə müəyyən vəhdət təşkil edir”¹ (23.səh.10). Tədqiqatlara əsaslanaraq belə qənaətə gəlmək olar ki. əmək potensialı sosial – iqtisadi, təşkilati, intellektual, psixofizioloji imkanların məcmusunu kompleks və sistem halında nəzərdən keçirməyə, bu istiqamətdə əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini müəyyən etməyə imkan verir. Əmək potensialına bu cür yanaşma insanın əmək fəaliyyətinin bütün mərhələlərində sosial – iqtisadi münasibətləri əks etdirən bir anlayış kimi xarakterizə etməyə imkan verir.

XX əsrin sonlarından etibarən daha tez- tez iqtisadi ədəbiyyatlarda “insan potensialı” anlayışı işlədilməyə başlandı. Professor S.M.Muradov yazırdı: “Hazırda insan potensialı cəmiyyətin başlıca sərvəti və iqtisadi artımının əsas hərəkətverici qüvvəsi hesab edilir. Çünki, elmi – texniki tərəqqinin sürəti,

əməyin təşkili və mədəni səviyyəsi, onun məhsuldarlığı, hər şeydən əvvəl, insan potensialının kəmiyyət və keyfiyyətindən asılıdır. İnkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyətində artıq belə bir anlayış qətiləşdirilmişdir ki, insanlar üçündür. İndi həmin ölkələrdə iqtisadi artım, onun sürəti, quruluşu və keyfiyyətinə bir məqsəd kimi deyil, insanların həyatının zənginləşməsi, intellektual insan potensialının müntəzəm inkişafı üçün zəruri vasitə kimi baxılır. Təsadüfi deyildir ki, dünyanın inkişaf etmiş əksər ölkələrində başqa istiqamətlərə nisbətən insan potensialına qoyulan vəsait daha səmərəli hesab edilir” (6.səh.206-207)

Son illərdən etibarən göstərilən terminlərlə bərabər insan kapitalı anlayışından da geniş istifadə edilməyə başlanmışdır. Bu anlayışın yaranması elmin, texnikanın müasir texnologiyaların sürətli inkişafı ilə bağlıdır. İnkişaf etmiş ölkələrdə kapitalın əsas hissəsi istehsal prosesində yüksək biliyə, bacarığa və intellektə malik, hərtərəfli peşəkar hazırlıqlı, cəld cə çevik işçilərə tələbatın artması ilə bağlı, bu cür yüksək qabiliyyətlərin daşıyıcısı olan insanların hazırlanmasına sərf edilir. Artıq insan kapitalına onun əmək qabiliyyətinin, peşə - ixtisas hazırlığının, təhsilinin, praktiki vərdişlərinin, təcrübəsinin yüksəlməsi üçün daha çox kapital sərfinin zəruriyi ilə bərabər, insanın sosial – iqtisadi tələbatlarının daha dolğun ödənilməsi üçün xərclərin də əlavə edilməsi nəzərdə tutulur.

Müasir informasiya cəmiyyətinin və inkişafın iqtisadiyyatın mahiyyət və məzmununu mükəmməl ifadə edə bilən insan kapitalı nəzəriyyəsi keçən əsrin sonlarında yaranmışdır. Bunun əsaslarını amerikan iqtisadçıları olan Q.Bekker və T.Sults qoymuşlar, buna görə onlara Nobel mükafatı verilmişdir. Q.Bukker insan kapitalının insanın əldə etdiyi pul gəlirləri axınına təsir göstərən şəxsi keyfiyyətləridir. İqtisadi mənbələrdə isə insan kapitalı insanın şəxsi keyfiyyətlərinin, yəni insanın əməyinin səmərəliliyinə təsir göstərən qabiliyyət və bacarıqlarının məcmusu kimi şərh edilir.

Müasir dövrdə ölkələrin sosial- iqtisadi inkişaf səviyyəsinin bir – birindən fərqlənməsi əsasən insan kapitalının inkişaf səviyyəsi və insan kapitalının yığım norması ilə müəyyən olunur. Belə ki, inkişaf etmiş ölkələrin tarixi təcrübəsi və

inkişafı etmiş ölkələrin tarixi təcrübəsi və inkişafı göstərir. İnkişaf etmiş, ölkələrin innovativ inkişafı intellektual dəyərlərin artmasına yönələn sərmayələrin qoyulması, insan kapitalının yüksəlməsi və innovasiya fəaliyyəti nəticəsində mümkün olmuşdur. Həmçinin İEÖ xammal – resurs iqtisadiyyatından innovasiya yönümlü iqtisadiyyata keçməsi insan kapitalının inkişafı ilə bağlıdır.

İqtisadiyyatının inkişafının müasir inkişafına stimül yaradan yenə də insan kapitalıdır. İnkişaf etmiş ölkələrin, xüsusən ABŞ və Yaponiya iqtisadiyyatı insan kapitalı nəzəriyyəsi əsasında inkişafa əsaslandığına görə daima təkmilləşir, rəqabətqabiliyyətliliyi yüksəlir. Hesablamalar göstərir ki, bu ölkələrin milli sərvətinin əsas hissəsini insan kapitalı müəyyən edir, həmçinin həmin ölkələrin milli insan kapitalı, onların milli, sərvətinin 70% - dən çoxunu təşkil edir. Bu o deməkdir ki, İEÖ sosial – iqtisadi inkişafında önəmli yeri təbii resurslar və sənaye kapitalı deyil, intellektual, yaradıcı və yüksək məhsuldar əməyi formalaşdıran insan kapitalı oynayır.

İnkişaf etmiş ölkələrdə son illərdə insan kapitalının inkişafına qoyulan sərmayə qoyuluşları, fiziki kapitala yönəldilən kapitalı xeyli dərəcədə üstəliyin. İnsan kapitalına yönəldilən sərmayələr əsasən dövlət vəsaitləri hesabına formalaşır. “Bu göstərir ki, müasirlik baxımdan bir çox ölkələrin zəif inkişafının və onların sosial – iqtisadi inkişafının geri qalmasının əsas səbəbi insan kapitalının aşağı olması, onun zəif inkişaf etməsi və innovativ fəaliyyət üçün əlverişli mühitin olmamasıdır”³ (3, səh 418)

Əmək potensialının, bütövlükdə insan potensialının formalaşmasında inkişafında həm işçilərin özləri, həm işə götürənlər, həm də dövlət maraqlı olmalıdır. Əmək potensialının (insan potensialını) formalaşması və inkişaf etməsi prosesində mövcud ola biləcək problemlər ayrı – ayrılıqda iş qüvvəsinin daşıyıcısı olan insanlar, işəgötürənlər təkbaşına həll etmək iqtidarında deyillər. Belə problemlərə aşağıdakıları aid etmək olar:

1) Hərtərəfli, yüksək və mükəmməl bilik verə bilən hamı üçün əlçatan olan ali və peşə hazırlığı sisteminin olub – olmaması;

2) Kadr hazırlığı ilə məşğul olan bütün strukturlarının maddi – texniki bazasının, peşəkar kadr potensialının olması və təkmilləşməsi;

3) Təhlilin, elmin, elmi – tədqiqat işlərin keyfiyyətinin yüksəldilməsi istiqamətində dövlət dəstəyinin olması və bu sahələrə ayrılan maliyyə vəsaitinin artırılması;

4) Yüksək bilik və bacarıqlarına peşə hazırlığına malik əmək qabiliyyətli insanların öz əmək potensiallarından səmərəli istifadə etmələri istiqamətlərində müvafiq iş yerlərinin yaradılması, xüsusilə daimi iş yerlərinin yaradılması və s.

Bütöblükdə əmək potensialının formalaşması və inkişafı prosesində mövcud problemlərin həllində əsas vəzifə dövlətin üzərinə düşür.

Əmək potensialı insanın əmək fəaliyyəti prosesində iştirak etməsi imkanını xarakterizə edilir. əmək potensialı iki mənbə hesabına formalaşır: birincisi bu potensial insana təbii, genetik qaydada verilir; ikincisi isə sonradan əldə edilir inkişaf etdirilir. Təbii, genetik qaydada əmək potensialının formalaşması o deməkdir ki, insanlar öz istedadları, təfəkkürü, anadangəlmə qabiliyyətləri, psixofizioloji parametrləri ilə, həmçinin yenilikçilik, təşəbbüskarlıq, kreaktivlik və s. Keyfiyyətləri baxımından eyni cür ola bilmirlər. Əmək potensialının sonradan formalaşan komponentlərinə işçilərin təhlili, peşə - ixtisas, yaradıcı potensialı, biliyi, həyat təcrübəsi, mənəvi dəyərləri, işgüzarlığı, mütəşəkkiliyi və sairəni aid etmək olar.

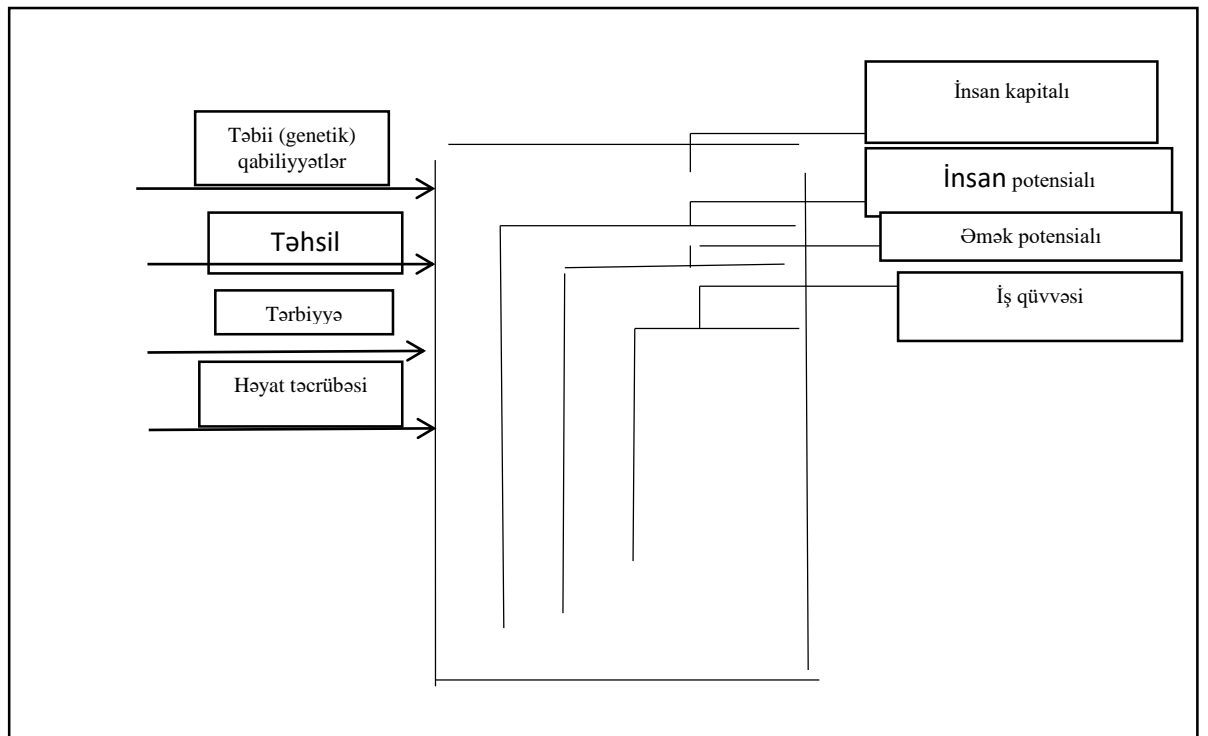
Əmək potensialını artırmaq əməyin keyfiyyətinin və səmərəliliyinin yüksəldilməsinin əsas, birinci şərtidir. Əmək potensialının artırılmasında və reallaşdırılmasında əmək kollektivləri, ailə və dövlət mühüm rol oynayır. Onu da demək lazımdır ki, bazar sistemi şəraitində bu işin aparılması əsasən ailənin üzərinə düşür. Hər bir insanın əmək potensialı əmək kollektivlərinin əmək potensialı, həmçinin bütövlükdə cəmiyyətin əmək potensialı bir – biri ilə birbaşa qarşılıqlı bağlıdır.

Prof.T.Ə.Quliyev əmək potensialının bir çox geniş əhatəli məsələlərlə birbaşa bağlı olduğunu yazmışdır:

- “İstehsal amili və şərti kimi;
- İnsanın əmək fəaliyyətinin intensivləşdirilməsinin ilkin şərtlərindən biri kimi;
- İstehsalın şəxsi – insan amilinin hərəkəti kimi;
- əmək qabiliyyətinin məcmusu kimi;
- sosial- iqtisadi sistemlərin, ünsürü kimi;
- işçinin fiziki və intellektual potensialının reallaşması kimi;
- əmək bazarında insan qabiliyyətinin alqı-satqısı obyektı kimi;
- əhalinin peşə - ixtisaslaşma səviyyəsi kimi
- əmək kollektivləri və cəmiyyətin sosial resurs fondu kimi” (13 səh.102-103)

Şəkil 1

“İnsan potensialı”, “əmək potensialı”, “İş qüvvəsi” və “İnsan kapitalı” anlayışları arasında qarşılıqlı əlaqə



İşçinin əmək potensialı onun digər potensiallarının və bütövlükdə əmək kollektivlərinin cəmiyyətin əmək potensialının əsasında durur. İşçinin əməyinin keyfiyyəti öz-özlüyündə hər şey demək deyildir. İşqüvvəsinin müəssisə və təşkilatlarının, cəmiyyətin real əmək potensialının çevrilməsi üçün müəyyən peşəkarlıq, əmək intizamı, iş rejimi, mütəşəkkəllik olmalıdır. Bu istiqamətdə əməyin təşkilinin, əməyin normalaşdırılmasının əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinin ən mütərəqqi sistemləri tətbiq edilməlidir. Bunlar hər bir işçinin, eyni zamanda kollektivlərin öz əmək potensialını uğurla reallaşdırmağa əsas yaratmaqla bərabər bu fəaliyyəti düzgün, obyektin qiymətləndirməyə, əmək ölçüsü, əmək intensivliyi üzərində firmadaxili nəzarəti həyata keçirməyə imkan verir.

İqtisadi ədəbiyyatlarda əmək potensialını xarakterizə edən əsas komponentləri aşağıdakılarla xarakterizə edilir:

- 1) İctimai faydalı əmək fəaliyyətində iştirakı psixofizioloji imkanlığı;
- 2) Normal sosial əlaqələrin qurulması imkanları;
- 3) Posional davranış;
- 4) Müəyyən vəzifələrin, öhdəliklərin və iş növlərinin yerinə yetirilməsi üçün zəruri bilik və vərdişlərin mövcudluğu;
- 5) Yeni ideyaların, üsulların, yeniliklərin qazanılması imanları;
- 6) əmək bazarının tələblərinə cavab verməsi, və s.

Əmək potensialının əsas aspektlərini xarakterizə edən mühüm komponentlər bunlardır:

- sağlamlıq;
- mənəviyyat və kollektivdə işləmək bacarığı;
- yaradıcılıq potensialı;
- təşkilatçılıq və şəxsiyyətin hormanol xüsusiyyətləri;
- təhsil;
- peşəkarlıq;
- fəallıq və təşəbbüskarlıq;
- iş vaxtı ehtiyatları və s.

Bu komponentləri xarakterizə edən göstəricilər hər bir insana, hər bir müxtəlif kollektivə, o cümlədən müəssisənin şəxsi heyətinə və bütövlükdə ölkə əhalisinə aid edilə bilər. Əmək potensialı şəxsiyyətin ümumi potensialının bir hissəsini təşkil edir və insan potensialının tərkib hissəsi olmaqla təbii qabiliyyət (genetik), təhsil, tərbiyyə, həyat təcrübəsi və əmək vərdislərinə əsaslanır.

Cədvəl 1.

<i>Əmək potensialının tərkib hissəsi</i>	<i>Təhlil obyektləri və onun müvafiq göstəriciləri</i>		
	<i>insan</i>	<i>müəssisə</i>	<i>cəmiyyət</i>
Sağlamlıq	əmək qabiliyyəti. Xəstəliyə görə işə çıxmadan	Xəstəliyyə və zədələnməyə görə iş vaxtı itkiləri. Heyətin sağlamlığına çəkilən xərclər.	Orta yaşayış müddəti səhiyyəyə çəkilən xərclər. Yaşa görə ölüm halları
Mənəviyyət	ətrafdakılara münasibət	Əməkdaşlar arasında qarşılıqlı münasibətlər. Münaqişələrə görə itkilər. Fırıldaqçılıq.	Qocalara, uşaqlara və əlillərə münasibət. Cinayətkarlıq, sosial gərginlik.
Yaradıcı potensialı fəallıq	Yaradıcı qabiliyyət. Qabiliyyətin reallaşmasına çalışmaq Təşəbbüskarlıq	Bir nəfər işləyəndə düşən kəşflər, patentlər, pasional təkliflər, yeni məhsullar. Təşəbbüskarlıq.	Müəlliflik hüququndan gəlirlər. Patentlər və beynəlxalq mükafatlar. Texniki tərəqqinin surəti.
Təşkilatçılıq	Səliqəlilik, pasionallıq,	İntizamsızlığa görə itkilər. Təmizlik. İcraçılıq. Əməkdaşlığın	Qanunvericilik yolların və

	intizamlılıq, xeyirxahlıq, dəqiqlilik. Ləyaqətlilik	səmərəsi	nəqliyyat vasitələrinin miqdarı. Qanun və müqavilələrin göstərilməsi.
Təhsil	Biliklər ali təhsil müəssisələrində və məktəblərdə təhsilin müddəti	Ümumi işçilərin sayında ali təhsilli və orta ixtisas təhsilli mütəxəssislərin payı. Heyətin ixtisasının artırılmasına xərclər.	Ali təhsil müəssisələrində və məktəblərdə orta təhsil müddəti Dövlət büdcəsində təhsilə ayrılan xərclərin payı.
Peşəkarlıq	Bacarıq. İxtisaslaşma səviyyəsi	Məhsulun keyfiyyəti və miqdarı zay məhsula görə itkilər	İxracdan gələn gəlirlər. Qəzalardan itkilər
İş vaxtı itkiləri	İl ərzində məşğulluq vaxtı	Əməkdaşların sayı. Bir əməkdaşın il ərzindəki iş saatlarının miqdarı	Əməkqabiliyyətli əhali. Məsul olanların sayı. İşsizliyin səviyyəsi

1.2. Əmək və insan potensialının müəyyən edilməsi.

Geniş təkrar istehsalın mühüm tərkib hissəsi olan işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində insan ən əsas məhsuldar qüvvə olmaqla daima təkmilləşməlidir. Əmək fəaliyyəti prosesində və iqtisadiyyatın inkişafının müvafiq səviyyəsinə uyğun olaraq işçi qüvvəsinin ümumi təhsil səviyyəsi, peşəkarlığı, ixtisas hazırlığı yüksəlir, o təbii, texniki, ictimai və sosial elmlərin əsasını mənimsəyir. Eyni zamanda əmək prosesi gedişində işçi qüvvəsinin geniş

elmi, siyasi, texniki – texnoloji, mədəni və ümumi dünyayagörüşü formalaşır və təkmilləşir. Davamlı və mütəmadi gedən bu proseslər daima müxtəlif sosial – iqtisadi psixofizioloji proseslərlə əlaqədar baş verir və inkişaf edir.

Bu o deməkdir ki, nəticədə iş qüvvəsinin sahibi və daşıyıcısı olan insanlar baş verən ictimai- iqtisadi hadisələrə ictimai istehsal proseslərinə aktiv təsir etmək imkanı əldə edir. İctimai təkrar istehsalın mühüm tərkib hissəsi olan işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesi eyni zamanda insanların həyat fəaliyyətinin təşəkkül tapması, formalaşması, qorunub saxlanılması, təkmilləşməsi və adamların əmək qabiliyyətinin istifadə olunması ilə bağlıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, insanların əmək qabiliyyətlərindən başqa digər vacib qabiliyyətləri də mövcuddur:

- Adamların nəslini artırmaq qabiliyyətləri;
- İnsanların əmək və ictimai münasibətlərdə təzahür edən ünsiyyət qurmaq qabiliyyətləri;
- Maddi və mənəvi nemətlərin istehlakı qabiliyyəti;
- İnsanların sərbəst iş vaxtlarından istifadə edə bilmək qabiliyyətləri və s.

Nəticə etibarilə işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesi nəinki iş qüvvəsinin, itirdiyi fiziki və zehni enerjisinin, əmək qabiliyyətinin təkrar istehsalı prosesidir, həmçinin onun daşıyıcısının təkrar istehsalı prosesi kimi təzahür edir. Odur ki, burada iş qüvvəsinin təkrar istehsalı funksiyası işçinin, şəxsiyyətin hərtərəfli inkişafının ilə birbaşa əlaqədar olur.

Əmək qabiliyyəti insanların işlə təmin olunması əsasən aşağıdakı göstərilən qanunlarla bağlıdır: tələb və təklif qanunu; proporsional inkişaf qanunu; məşğulluq potensialı; əhali sakinliyi qanunu; işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı qanunu və s. İnsanın məqsədəuyğun fəaliyyəti; yəni əmək işçinin iş qüvvəsinin sərf olunması olduğu üçün işçi qüvvəsi təkmilləşmədən əməkdə təkmilləşə bilməz. İnsanların daha məsuliyyətli və mürəkkəb işləri yerinə yetirmək imkanı əldə etmələri baxımından işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində onların yüksək təhsil almaq, bilik vərdiş və təcrübə toplanmaları zəruridir. Həmçinin insanlar işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində zəruri bilik, vərdiş, təcrübə və

s. yiyələnməklə mükəmməl, mütərəqqi, təkmilləşmiş texnoloji prosesləri yarada bilmək, əmək və istehsal prosesində onlardan istifadə edə bilmək imkanı qazanırlar.

İstehsal prosesində insanların əmək fəaliyyəti gedişində zehni, fiziki əməyin üzvü sürətdə əlaqələndirilməsi işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində formalaşır. Yeni keyfiyyətli işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı ixtisasız və az ixtisaslı, sadə yaradıcı olmayan əmək funksiyalarından azad olunması prosesinə və əməyin həyatın birinci tələbatına cevrilməsinə imkan yaradır. Eyni zamanda fiziki əməklə məşğul olan işçilərin elmi – mədəni – texniki səviyyəsinin artması insanların çevik olaraq digər peşə və ixtisaslara keçmək imkanı yaradır.

Həm əmək fəaliyyəti prosesi, həm də əmək potensialı müxtəlif olsalar da; əmək potensialı və insan potensialı son nəticədə konkret əmək fəaliyyətində özünü göstərir və reallaşdırır. Əmək potensialı bərabər şəraitdə firmaların, təşkilatların və cəmiyyətin əmək ehtiyatlarını özündə əks etdirir. Bu eyni zamanda, yəni əmək potensialı və insan potensialı bütövlükdə insan resurslarının rəmzidir və onu ifadə edir. Odur ki, əmək ehtiyatları insan resurslarının iqtisadi fəali əhalinin bir hissəsidir. Əmək potensialını belə ifadə etmək olar:

$$\Theta P = IV \cdot \Theta M \cdot \dot{I} S$$

Burada, ΘP - əmək potensialını;

IV - iş vaxtını;

ΘM - əmək məhsuldarlığını;

$\dot{I} S$ - işçilərin sayını göstərir.

“Əhalinin təkrar istehsalı, işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı”, “əmək ehtiyatları”, “əmək ehtiyatlarının formalaşması” və “əmək potensialı” kimi anlayışları bir- birindən fərləndirmək lazımdır.

Göstərilən formula əmək potensialını müəyyən edən universal və ümumi formuladır. Bu formula əsasən əmək potensialını müəssisə və təşkilatlar üzrə, müəyyən etmək olar. Elmi iqtisadi ədəbiyyatlarda “əmək potensialı” və

“intellektual potensial anlayışları” da mübahisə predmitinə cevrilmişdir. Bəzi müəlliflər isə əksinə intellektual potensialdan geniş anlayış olduğunu bilirirlər, digər müəlliflər isə əksinə intellektual potensialın əmək potensialından geniş olduğunu yazırlar.

Prof T.Ə.Quliyev bu barədə belə yazır: “Əmək potensialı ilə intellektual potensial arasındakı fərqə işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, təkmilləşməsi baxımından yanaşmaq lazımdır, çünki sırf ənənəvi komponentlər baxımından əmək potensialı intellektual potensial arasında prinsipial fərqlər yoxdur”⁵ (13.səh.115)

Eyni zamanda “İnsan potensialının inkişafı indeksi” və “İntellektual potensial indeksi anlayışları” münasibətdə də müəyyən fikir ayrılığı mövcuddur. Bu məsələdə fikir ayrılığı olsada, bütövlükdə “İntellektual potensial indeksi” və “insan potensialının inkişafı indeksi” bir – birilə integrativ əlaqədardır və bunlar birlikdə inteqral intellektual əmək potensialını formalaşdırır. Müasir iqtisadi münasibətlər şəraitində intellektual əmək potensialı olmadan normal, elmi cəhətdən əsaslandırılmış innovasiyalı, kreativ əmək fəaliyyətinin təsəvvür etmək mümkün deyildir. Belə ki, həyatın keyfiyyəti amilləri, insanın fiziki potensialı, sağlamlıq, təhsil və elmi potensial, innovativ potensial və s. hamısı birlikdə bilavasitə inteqral intellektual əmək potensialını formalaşdırır. Burada təhsil də, bilikdə, fəaliyyət də, fəaliyyətin nəticəsi də innovasiyalı və kreativ olmalıdır.

Əmək bazarında rəqabətin yüksək olması əmək potensialının da daima, mütamadi olaraq yüksəlməsini zəruri edir. Əmtəələt, xidmətlər keyfiyyətsiz və aşağı keyfiyyətli olduqda bazara qalxa bilmədiyi kimi iş qüvvəsinin keyfiyyət səviyyəsi aşağı olanda, əmək potensialı tələbata cavab verməyəndə, əmək bazarı onları qəbul edə bilmir. Bu baxımdan əmək potensialı bir tərəfdən istehsal amilinin əsas ünsürü kimi, ikinci tərəfdən iş qüvvəsinin əmək bazasına çıxışının ilkin şərti kimi sosial – iqtisadi sistemlərin ən vacib nöqtəsidir. Burada həm də istifadə edilən texnika və texnologiyaların ciddi şəkildə yeniləşməsi də vacib amildir. Hər iki potensiallar, yəni texniki texnoloji potensial və əmək potensialı bir- birinə səviyyəcə uyğun olmalıdır. Qeyd etdiyimiz bu uyğunluq istehsalın və

əməyin ən qabaqcıl, mütərəqqi və elmi əsaslarla təşkilində, firmaların strateji məqsədlərində özünü göstərmilidir.

İstehsal prosesində insan amilinin fəallaşması əmək potensialından səmərəli səbəb olur və ya əmək potensialında səmərəli istifadə istehsalda insan amilini aktivləşdirilmiş olur. Əmək potensialına resurs baxımdan yanaşılıqda fərdi əmək potensialı əmək resursu kimi, buna amil tərəfdən baxıldıqda isə əmək potensialı istehsal amilinin bir komponenti kimi özünü göstərir. Nəticədə resurs amili isə inteqrallaşmış əmək potensialının istehsal potensialına çevrilməsi kimi təzahür edir. “Potensial” anlayışı əsasən gizli, aşkara çıxarılmamış, imkan mənasında işlədilər “Potensial” eyni zamanda qabiliyyət, güc, imkan, enerji mənasında da işlədilir. Mövcud olan bütün potensial komponentləri vahid, güclü və bütöv bir sinergetik sistem əməklə gətirir.

İqtisad elmində “potensial” anlayışı ancaq bir adama, bir işçiyə aid edilmir, həmçinin qruplara, müəssisələrə, təşkilatlara, bütövlükdə ölkəyə aid edilir. Bütün sistemlərdə olduğu kimi iqtisadi sistemlərdə müxtəlif obyektlərin potensialı eyni olmur. Həmcinin ayrı-ayrı fərdlərin, işçilərin, heyətin, kollektivlərin potensialları da bir – birindən fərqlənir qeyd etdiyimiz fərqlər insanların yaşı, cinsi, təhsili, saqlamlığı, peşə-ixtisas səviyyəsi ilə bağlıdır. Eyni zamanda müəssisələrdə potensial fərqlər texniki- texnoloji imkanlarla, motivləşdirmə və stimullaşdırma sistemləri və s. ilə də şərtlənir mövcud potensial fərqlər əmək kollektivlərində formalaşan sosial, psixoloji, mənəvi mühit, vəziyyət, hər bir işçinin sosial mövqeyi, əməyin məzmunu, təşkili, kollektivlərin, işçilərin sosial strukturu və s. ilə də bağlıdır.

XX əsr tarixə bir tərəfdən, dünya əhalisinin yüksək sürətlə artdığı məhələ kimi, digər tərəfdən isə ictimai tərəqqinin qiymətləndirilməsi, insanların məqsəd və tələbatları sistemində baş verən dəyişikliklər, bütövlükdə insan cəmiyyətinin və həyatının keyfiyyətinə təsir edən əsas amillərin önə çəkilməsi dövrü kimi daxil olmuşdur. Həmin əsrin axırlarında XXI - əsrin avvələrində tanınmış tədqiqatçı alimlərin insanlar, təbiət və cəmiyyət arasında olan qarışıqlı münasibətlərin təhlili nəticəsində əldə etdikləri nəticələrdən belə qənaətə

gəlmək olar ki, iqtisadi, sosial və digər sahələrdə əldə edilmiş nəaliyyətlərin, uğursuzluqların hamısı, nəticə etibarlı ilə insan potensialını inkişafı ilə bağlıdır.

İqtisadi artımın əsas hərəkətverici qüvvəsi və milli sərvətin yaranmasının əsas amili kimi insan potensialı elmi – texniki tərəqqinin sürəti, əməyin təşkili səviyyəsi işçilərin mədəni – texniki inkişafı və əmək məhsuldarlığı ilə qarşılıqlı əlaqədardır. İnsanın cəmiyyətin inkişafındakı rolu, yeri dəqiqləşdikcə, iqtisadi həyatın subyektivi kimi onunla bağlı düşüncələr, fikirlər dəyişmiş, bu istiqamətdə yeni ifadələr, anlayışlar yaranmışdır. İqtisadi ədəbiyyatlarda və sosial tədqiqatlarda xronoloji olaraq “İş qüvvəsi”, “əmək ehtiyatları”, “Əmək potensialı”, “İnsan amili”, “İnsan potensialı”, “İnsan kapitalı” kimi anlayışlar yer almışdır. Aşağıdakı cədvəldə anlayışlar meydana gəldiyi və elmi ədəbiyyatlarda istifadə olunduğu dövrlər tarixi mərhələlərlə xronoloji ardıcılıqla göstərilmişdir.

Cədvəldən göründüyü kimi insanın rolu cəmiyyətin və iqtisadiyyatın tərəqqisində öz yerinə düzgün tapdıqda və bunu düzgün başa düşdükcə aparılan tədqiqatların əhatə dairəsi genişlənilir.

Sosial - iqtisadi inkişafın mərhələsində sosial şəraitin radikal dəyişməsi ölkənin insan potensialını formalaşdıran və onun həyata keçirilməsini səmərələşdirən bütün amillərin nəzərə alınması və istifadə edilməsi böyük əhəmiyyətə malikdir. Bu cəhətdən bir çox anlayışlara yenidən baxmaq, onların əsl mahiyyət və məzmununu düzgün aşkara çıxarıb təbliğ etməyə böyük ehtiyac vardır.

Cədvəl 2

İqtisadi həyatın subyektivi- insan haqqında təsəvvürlərin inkişaf dinamikası

<i>Anlayış</i>	İqtisadi ədəbiyyatda fəal istifadə edildiyi dövr	İnsan haqqında təsəvvürlər	Meydana çıxma amilləri
----------------	--	----------------------------	------------------------

İş qüvvəsi	XIX əsr- hal hazırda	İnsan - əmək prosesində məhsuldar qaydada istifadə oluna bilən qabiliyyət və keyfiyyətin daşıyıcısı kimi	İstehsalın amili kimi qeyd etmək və uçota almaq.
Əmək ehtiyatları	XX əsrin 20- ci illəri və hal hazırda	İnsan – xüsusi idarəetmənin passiv obyektı, plan-uçot vahidi kimi	İqtisadiyyatın mərkəzləşdirilmiş qaydada qaydada idarə edilməsi şəraitində iş qüvvəsinin təkrar istehsalı göstəricilərinin zəruriliyi.
Əmək potensialı	XX əsrin 70-80 – cı illəri və hal hazırda	İnsan - əmək prosesində öz tələbatı və marağının subyekti kimi	Şəxsi amilin inkişafından səmərəli istifadə edilməsi və formalaşdırılmasının zəruriliyi.
İnsan amili	XX əsrin 80 – cı illərinin sonu, 90-cı illərin əvvəlləri və hal hazırda	İnsan – ictimai istehsalın başlıca hərəkətverici qüvvəsi və onun səmərəliliyinin yüksəldilməsi vasitəsi kimi	İctimai – siyasi şərait və şəxsi amil veriminin yüksəldilməsi zərurəti

İnsan kapitalı	XX əsrin 90- ci illərinin əvvəli, hal hazırda.	İnsan – sərmayə qoyuluşunun obyektı və onları sonradan reallaşdırmaq məqsədilə bilik qabiliyyətlərinin məcmusuna çevirən subyektı kimi	İnsanın yaratmaq aləti dəyərlərinə malik olduğunun və insana investisiya qoyuluşunun məhsuldar xarakterini qəbul edilməsi.
----------------	--	--	--

Bunlardan biri də insanın inkişafı ilə bağlı anlayışların dərinədən tədqiq edilib öyrənilməsi və cəmiyyətdə onun yerini və rolunu düzgün müəyyənləşdirməkdən ibarətdir. Belə ki, hazırda cəmiyyətdə elə anlayışlardan istifadə olunur ki, insanlar onun əsl mahiyyətinin nədən ibarət olduğunu tam dərk edə bilmir. Məsələn, biz tez –tez “ictimai istehsal” anlayışı işlədirik bu, ilk baxışda çox sadə görünərsə də vətəndaşlarını şüurunda çoxlu və müxtəlif anlayışların meydana çıxmasına səbəb olur. Çünki bu təriflər arasında elə birisi yoxdur ki, o həmin anlayışların əsl mahiyyətinin və məzmununun nədən ibarət olduğunu düzgün və aydın şəkildə əks etdirə bilsin. Belə ki, “ictimai istehsal” dedikdə ilk növbədə cəmiyyətin istehsalı başa düşülür. Başqa sözlə bu, insanların birgə yaşayışının təşkil çərçivəsində və əsasında onların həyatının qorunub saxlanmasını və inkişafını nəzərdə tutur.

XIX-XX əsrdə həmin anlayışın bu cür qavranması özü = özlüyündə humanitar və ictimaiyyətşünas alimlərə başa düşülən idi və cəmiyyətin bu cür anlanması insan ölçüsü həmişə ilk yerlərdə dayanmışdır. Lakin indi məsələyə bir qədər başqa tərəfdən yanaşılması tələb olunur. Çünki insan cəmiyyətinin mahiyyəti bu komponentdən ibarətdir: xüsusi, fərdi subyekt kimi şəxsiyyətin varlığı; ətraf aləmin müxtəlif obyektləri (subyekt – obyekt münasibətləri) və çoxlu başqa obyektlərlə onun münasibətlərinin məcmusu (subyekt – subyekt münasibətləri və s.).

Cəmiyyətin inkişafı bu üç komponentin inkişafı ilə bağlıdır. İnsanın və insan münasibətlərinin istehsalı ictimai istehsalın sosial dairəsini, onun idarə edilməsi prosesi isə sosial siyasətin mahiyyətini təşkil edir. Bu isə insan potensialının inkişafı və ondan səmərəli istifadə olunması dövlətin fəal siyasətinin mühüm istiqamətlərindən birini təşkil edir.

“İnsan inkişafı” anlayışı – elmi dövriyyəyə 1990- cı ildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının inkişaf Proqramı (BMTİP) tərəfindən daxil edilmiş və geniş surətdə istifadə edilməyə başlanmışdır. Həmin vaxtdan etibarən, BMTİP-i hər il İnsan İnkişafı haqqında məruzəsi hər il insan potensialının müxtəlif aspektlərinə həsr edilir, burada yeni konsepsiyaların hazırlanmasına müasir yanaşma metodları irəli sürülür. Burada başlıca vəzifə ondan ibarətdir ki, inkişafın həmin prosesinin iştirakçısı olan insanın mənafeyinə və onun imkanlarının genişlənməsinə yönəlmiş aydın olsun.

“İnsan inkişafı” anlayışının mahiyyətinin izahı ilə bərabər, onun ölçü vahidi kimi “İnsan inkişafı indeksi” təklif kimi irəli sürülərək əsaslandırılmışdır. Daha sonralar isə “İnsan inkişafının” hesablanması metodikası bir qədər dəqiqləşdirərək, “İnsan potensialının inkişafı indeksi” adlandırılmışdır.

İnsan İnkişafı BMT – nin İnkişaf Proqramı Konsepsiyasında azad seçiminin prosesi kimi izah edilir. Lakin inkişafın hər bir mərhələsində üç seçim əsas götürülür. Bura aiddir: 1) uzun ömürlülük (uzun və sağlam ömür), 2) təhsil səviyyəsi (bilik əldə etmək imkanı); layiqli həyat sürmək imkanları. İnsanların həyat fəaliyyətinin əsas aspektlərini xarakterizə etmək üçün bəzi başqa göstəricilərdən də istifadə edilə bilər:

- Xəstəliyin dinamikası və onunla əlaqədar tibbi xidmətlərin əlverişli olub – olmaması;
- Şəxsi təhlükəsizlik;
- Sosial nemətlərə yiyələn imkanları
- ətraf mühitin vəsiyyəti və s.

İnsan inkişafı konsepsiyası iqtisadi artımla tarazlı inkişafa alternativ olan bir konsepsiyadır. İqtisadi artım və istehlakın həcmnin artması isə məqsəd

deyil, insan inkişafı istiqamətində qarşıda duran vəzifələrin yerinə yetirilməsi vasitəsidir. İnsan inkişafı konsepsiyası məhsuldarlığı, bərabərliyi, sabitliyi və imkanların genişləndirilməsini özündə birləşdirən əsas prinsiplərə əsaslanır.

İnsan inkişafı konsepsiyasında əsas məqsəd elə əlverişli şərait yaradılmasından ibarətdir ki, insanların həyatı uzunömürlü, sağlam və yaradıcılıqla zəngin olsun sosial tərəqqinin ən dəqiq və ümumiləşdirici göstərici insan potensialının indeksindən ibarət olmaqla, insan inkişafının müxtəlif tərəflərini səciyyələndirən həyat səviyyəsinin 3 ən vacib indikatorlarından formalaşsın: doğulanların gözlənilən ömür uzunluğu; əldə olunmuş təhsil səviyyəsi; yaşlı əhalinin rifahı.

İnsanın potensialının inkişafı indeksinə görə dünya ölkələri üç qrupa bölünür: yüksək inkişaf səviyyəsi; orta inkişaf səviyyəsi; aşağı inkişaf səviyyəsi. Yüksək inkişaf səviyyəsinə insan potensialının inkişafı indeksinin 0,800 və yuxarı olan ölkələr, orta inkişaf səviyyəsinə bu indeksinin 0,500- 0,799 olan ölkələr, aşağı inkişaf səviyyəsinə isə insan potensialının inkişaf indeksinin 0,500- dən aşağı olan ölkələr aid edilir.

Seçilmiş orta göstəricilərin müqayisəli təhlili, dünya ölkələrində insan potensialının inkişafı və onun təkrar istehsal şəraitinin vəziyyəti haqqında ümumiləşdirilmə aparmağa imkan verir. Doğulanların ömür uzunluğu indeksi vasitəsilə əhalinin malik olduğu əmək qabiliyyətli illərinin həqiqi sayı ilə müəyyən edilən əmək potensialının real vəziyyətini aşkara çıxarıb mümkündür. Əhalinin uzunömürlülüyünün bilmək isə ondan ötrü lazımdır ki, insanlar təkcə istehsal prosesində iştirak edib maddi dəyərlər yaratmaqla qalmır, bu nemətləri və xidmətləri həm də istehlak edirlər. Orta ömür müddəti indeksinə müxtəlif ölçülərin sosial – iqtisadi inkişaf səviyyəsi və ondan asılı olan əhalinin təkrar istehsal şəraiti (gəlir və istehlakın səviyyəsi, tibbi xidmətlərin və yeməyin keyfiyyəti, ətraf mühitin vəziyyəti və s.) öz əksini tapır.

Təhsil səviyyəsi indeksi isə ayrı-ayrı ölkələrdə və ictimai sərvətin çoxaldılmasının, canlı əmək şəraitinin səmərəliliyi və onun nəticələrinin yüksəldilməsinin əsas amili olaraq ixtisasın və əmək potensialının yaranması

bazasını təşkil edən toplanmış bilik və bacarığın ümumiləşdirilmiş şəkildə həcmi səciyyələndirir. Çünki təhsil səviyyəsi ilə gəlirləri arasında müəyyən qanunauyğun, əlaqə və asılılıq vardır. Təhsil səviyyəsinin yüksəlməsi işçilərin intellektual inkişaf səviyyəsinin artmasına, bu işə üz növbəsində, adamların gəlirlərinin və cəmiyyətin milli sərvətin saxlanılmasına şərait yaradır.

II Fəsil. Azərbaycanca əmək potensialının formalaşdırılması şərtləri və ona təsir edən amillər.

2.1. Demografik dəyişikliklərin əmək potensialının formalaşmasına təsiri.

Bir qrup iqtisadçı alimlər “əmək potensialı”, “işçi qüvvəsi” və “əmək ehtiyatları” anlayışlarını eyniləşdirirlər. Belə ki, işçi qüvvəsi insanın əmək qabiliyyətini nəzərdə tutur, həmçinin əmək ehtiyatları özündə əmək qabiliyyətli insanlardır. Lakin əmək ehtiyatları əsasən əhali ilə, onun demografik əlamətləri ilə, quruluşu və tərkibi ilə, həmçinin demografik proseslərlə əlaqədardır. Əmək ehtiyatları, bir qayda olaraq real deyil, potensial işçi qüvvəsi kimi təzahür edir. Həm də, əmək ehtiyatları fəaliyyət göstərən (işləyən) və potensial işçi qüvvəsini özündə inteqrasiya etdirir. İşçi qüvvəsinə üstün olaraq işləyənlər, məşğul olanlar əmək ehtiyatlarına işləyənlərlə yanaşı işləmək istəyən işsizlər də daxil edilir. İş qüvvəsi bir istehsal amili olaraq bütün istehsal sistemlərində zəruri fizioloji, psixoloji keyfiyyətlərə, müvafiq bilik, vərdiş, ixtisas və peşə təcrübəsinə malikdir.

Əmək ehtiyatları keçmiş SSRİ – nin iqtisad elmində cari və perspektiv planlaşdırmada çox geniş istifadə olunurdu. Bundan fərqli olaraq Beynəlxalq Əmək Təşkilatının sənədlərində insan resursları, əmək potensialı, insan potensialı, insan kapitalı kimi ifadələr daha çox işlədilmişdir və işlədilir. Həm əmək ehtiyatları, həm də əmək potensialı sonda insan resurslarının ifadəsi kimi özünü göstərir. İşçi qüvvəsinin hərəkəti ilə bağlıdır. Əhalinin hərəkəti isə demografik siyasətdə əsas yer tutur. İşçi qüvvəsinin hərəkəti aşağıdakılarla əlaqədardır.

- Cəmiyyətin və iqtisadiyyatın strukturu;
- Elmi – texniki tərəqqinin tətbiqi səviyyəsi;
- İş yerlərinin dinamikliyi və intensivliyi;
- İşçi qüvvəsinin ilkin və yenidən bölüşdürülməsi;
- əhalinin miqrasiyanın intensivliyi amilləri ilə təbii hərəkəti;

- əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanununun fəaliyyəti;
- məhsuldar qüvvəsinin inkişaf səviyyəsi və s.

İqtisadi fəal əhaliyə hər hansı bir əmək fəaliyyətini icra etmək üçün öz iş qüvvəsini təklif edə bilmək imkanı olan əhali hissəsi aid edilir. Buna həm də işçi qüvvəsi də deyilir. Bu qrup əhaliyə həm məşğul olanlar, həm də işçilər də daxil ola bilər. Qeyri – iqtisadi, fəal əhaliyə isə faktiki iqtisadi fəal əhaliyi (işçi qüvvəsinə) daxil olmayan əhali qrupları daxil edilir. Buraya əyani təhsil alan tələbələr, yaşa görə və güzəştli təqaüd alanlar, əlilliyə görə pensiya alanlar, uşaqlara və xəstələrə qulluq edənlər, iş axtarmağa dayandıran, işləməyi zəruri hesab etməyənlər və s. aid edilir.

Ölkəmizdə son dövrlərdə əmək ehtiyatlarının dinamikası, dəyişməsi, iqtisadi fəal və qeyri – iqtisadi fəal əhali arasındakı nisbətlərdə dəyişikliklər olmuşdur. Bunu aşağıdakı cədvəldən görmək olar.

Cədvəl 3

Əmək ehtiyatları (min nəfər)

Əmək ehtiyatları	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Cəmi	5421,3	6015,0	6101,2	6166,9	6230,7	6284,8
O cümlədən əmək qabiliyyətli yaşında əmək qabiliyyətli əhalinin sayı	5304,0	5875,7	5974,6	6042,0	6102,6	6150,3
İqtisadiyyatda məşğul olan əmək qabiliyyətli yaşdan yuxarı şəxslər	103,8	133,1	126,6	124,9	128,1	134,5
İqtisadiyyatda məşğul olan yeniyetmələr	13,5	6,2	-	-	-	-

Cədvəldən Göründüyü kimi 2005- ci ildə əmək ehtiyatlarının sayı 5421,3 min nəfər olduğu halda 2010- cu ildə bu rəqəm 679,7 min nəfər artaraq 6015,0

min nəfər olmuşdur, 2014- cü ildə isə daha 259,8 min nəfər artaraq 6284,8 nəfərə çatmışdır. Bu göstəriciləri faizlə ifadə etsək görürük ki, 2005-ci illə müqayisədə 2010-cu ildə əmək ehtiyatları 12,5%, 2014 ildə isə 2005- ci ilə nisbətən 17,5% yüksəlmişdir. Əmək ehtiyatlarının sayı 2014- cü ildə 2010- cu ilə nisbətən 4,4 % artmışdır. Əmək ehtiyatlarının tərkibində əmək qabiliyyətli yaşında əmək qabiliyyətli əhəlinin sayı 2005- ci ildə 5304,0 min nəfər, 2010-cu ildə 5875,7 nəfər 2014 – cü ildə isə 4502,9 min nəfər təşkil etmişdir.

2015 – ci illə müqayisədə 2010- cu ildə bu göstərici 6,6% 2017 – cü ildə isə 13,3% yüksəlmişdir, işsizlərin sayı 2005- ci ildə 317,8 min nəfər, 2010- cu ildə 258,3 min nəfər, 2014- cü ildə isə 237, 8 min nəfər təşkil etmişdir. Məşğulluq xidmətində qeydiyyatdan keçmiş işsiz statusu olanların sayı 2005 – ci ildə 56343 nəfər, 2010 – cu ildə 38966 nəfər, 2014- cü 28690 nəfər olmuşdur. Göründüyü kimi rəsmi işsizlərin sayı ildən – ilə azalır.

Cədvəl 4

İqtisadi fəal əhəlinin sayı.

	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
İqtisadi fəal əhəli, cəmi min nəfər	4380,1	4587,4	4626,1	4688,4	4757,8	4840,7
Faizlə	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İqtisadi fəal əhəlinin ümumi sayından məşğul olanlar, cəmi min nəfər	4062,3	4329,1	4375,2	4445,3	4521,2	4602,9
Faizlə	92,2	94,6	94,6	94,8	95,0	95,1
İşsizlər min nəfər	317,8	258,3	250,9	243,1	236,6	237,8
Faizlə	7,9	5,6	5,4	5,2	5,0	4,9
Məşğulluq xidmətləri orqanlarında rəsmi işsiz statusu alan şəxslər nəfər	56343	38966	98330	36791	36206	28690

Faizlə	1,3	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6
Kişilər nəfər	27265	21979	21851	21298	21188	17383
Qadınlar nəfər	29078	16987	16479	15493	15018	11307

Yuxarıdakı cədvəl məlumatlarından görürük ki, ölkəmizdə iqtisadi fəali əhalinin ümumi sayında məşğul olanların sayı 2005- ci ildə 40623 min nəfər, 2010 – cu ildə 4329,1 min nəfər, 2014 - cü ildə isə 4602,9 min nəfər olmuşdur. Məşğul olanların iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında xüsusi çəkisi 2005 – ci ildə 92,7, 2010- cu ildə 94,6 faiz 2014- cü ildə isə 95,1 faiz təşkil etmişdir. 2014 – cü ildə iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında məşğul olanların sayı ümumilikdə 540,6 min nəfər çoxalmışdır. Bunu faizlə ifadə etsək görürük ki, 2014 – cü ildə 2005 – ci ilə nisbətən məşğul olanların sayı 2,4 – artmışdır. Məşğulluq xidmətləri orqanlarında rəsmi işsiz statusu alanların xüsusi cəkisi 2005- ci ildə 1,3%, 2010- cu ildə 0,8%, 2014- cu ildə isə 0,6% təşkil etmişdir. Bu o deməkdir ki, rəsmi işsizlik statusu olanların sayı son 10 ildə 2 dəfədən çox azalmışdır.

Əmək qabiliyyətli əhalinin iqtisadi fəal və qeyri-iqtisadi fəal əhali hissəsinin kəmiyyət və keyfiyyət fərqinə təsir edən demoqrafik, sosial-iqtisadi amillərin sosioloji tədqiqat nöqtəyi- nəzərinə xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. İqtisadi fəal əhali aşağıdakı üç əsas amildən asılıdır.

- 1) əmək qabiliyyəti yaşında olan əhalinin xüsusi çəkisindən;
- 2) məşğul olma yaşında olan əhalinin xüsusi çəkisindən
- 3) ayrı – ayrı yaş qrupları üzrə məşğulluq səviyyəsindən.

Əhalinin cins və yaş tərkibi də demoqrafik proseslərə mühüm təsir göstərir. Belə ki, kişilərə nisbətən qanunların xüsusi çəkisi, nəsil artırma qabiliyyətində, yaşında olar qadınların yaş qrupları, miqrantların, cins tərkibi, əhalinin qocalma səviyyəsi və s. Böyük əhəmiyyət kəsb edir.

İşçi qüvvəsinin və əmək ehtiyatlarının təkrar itehsalı prosesi arasında bəzi fərqlər mövcuddur. Nəzəri cəhətdən işçi qüvvəsi əmək ehtiyatlarının əmək prosesindəki təzahür forması kimi qəbul edilə bilər. İşçi qüvvəsinin təkrar

istehsalı prosesi ictimai təkrar istehsalın mühüm tərkib hissəsini təşkil etməklə özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir. Bu xüsusiyyətlərə bunları aid etmək olar: 1) İşçi qüvvəsinin daşıyıcısı olan insanlar bir məhsuldar kimi elmi – texniki biliyə malikdirlər və əmək vasitələrini hərəkətə gətirirlər; b) işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində başlıca məhsuldar qüvvə olur. c) Məhsuldar qüvvələrin mühüm elementi olmaqla işçi qüvvəsi istehsal münasibətlərinin başlıca subtektidir; d) bu həmçinin ailə münasibətlərinin, mənəviyyət, hüquqi və s. Münasibətlərin təkrar istehsalıdır; e) eyni zamanda işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı müvafiq miqdarda yaşayış vasitələrinin təkrar istehsalı ilə bağlıdır.

İşçi qüvvəsinin geniş təkrar istehsalı bir – birilə vəhdət təşkil edən 3 tərkib hissədən ibarətdir:

- Fərdi iş qüvvəsinin təkrar istehsalı

- əlavə tələbatı təmin edən və təbii itkiləri əvəzləyəcək yeni işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı;

- ixtisaslı işçi qüvvəsinin istehsalı.

İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesi əhalinin təkrar istehsalı ilə birbaşa bağlıdır. İşçi qüvvəsinin təkrar istehsalı əmək prosesində işçinin sərf etdiyi fiziki, zehni enerjisinin daima bərpa olunması həyatdan və işdən getmiş işçilərin yeni keyfiyyətdə və kəmiyyətdə işçi qüvvəsi ilə təmin edilməsi, ödənilməsi prosesidir. Əhalinin təbi hərəkəti əmək ehtiyatlarının kəmiyyətinə təsir göstərir. Amma əhalinin əhalinin sayının dəyişməsi ilə əmək ehtiyatlarının dəyişməsi üst-üstə düşür. Belə ki, doğum halları əhalinin sayına həmin gündən, əmək ehtiyatlarına isə əmək qabiliyyəti yaşından başlayaraq təsir edir. Eyni zamanda əmək qabiliyyəti yaşından yuxarı olan insanlar arasındakı ölüm halları əhalinin sayına təsir etsə də əmək ehtiyatlarının miqdarına təsir etmir.

Müasir dövrdə insan potensialı cəmiyyətin başlıca sərvəti və iqtisadi artımın əsas hərəkətverici qüvvəsi hesab edilir. Bütün cəmiyyətlərdə ictimai istehsalın baş verməsi və əhangdar sürətdə davam etməsi üçün müəyyən sayda, fiziki, zehni qabiliyyətlərə, sağlamlığa, təhsilə, biliyə, bacarığa, müəyyən peşə hazırlığına, ixtisasa və s. Malik olan insan potensialının mövcud olması

mütləqdir. İşçi qüvvəsi hər bir cəmiyyətin, hər bir ölkənin başlıca məhsuldar qüvvəsini təşkil edir. Bu o deməkdir ki, sosial – iqtisadi inkişafın təmin edilməsi, mədəni inkişaf, əldə edilməsi mümkün olan nə varsa, bunların hamısı insanların malik olduğu əmək potensialının bütövlükdə cəmiyyətin və onun hər bir mənafeyi baxımından necə və nə cür reallaşmasından asılıdır.

İctimai təkrar istehsalın əsasını və subyektini təşkil edən insanlar iqtisadi və sosial inkişafın təmin edilməsində, sağlamlaşdırılmasında, ictimai istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsində və elmi – texniki tərəqqinin sürətləndirilməsində aparıcı rol oynayırlar. Hər bir müstəqil ölkədə əhalinin təkrar istehsalın xarakterini, obyektiv iqtisadi qanunları öyrənməklə əhalinin sayının, tərkibinin və yerləşdirilməsinin gələcəkdə necə dəyişəcəyini, hansı istiqamətdə inkişaf edəcəyini, qabaqcadan görmək sosial – iqtisadi inkişafı proqnozlaşdırmaq, işçi qüvvəsindən, onun əmək potensialından istifadə edilməsi sahəsində elmi cəhətdən əsaslandırılmış siyasət işləyib hazırlamaq mümkündür.

İnsanlar tarixi inkişafın bütün mərhələlərində ictimai istehsal prosesinin aparıcı qüvvəsi olub, cəmiyyətin ən başlıca məhsuldar qüvvəsini təşkil etməsini nəzərə alsaq, insan problemi, ona olan qayğı, onun əmək potensialının formalaşması, əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsi, hər bir ölkənin və dövlətin mühüm strateji məqsədi və vəzifələrindən biridir. Bütün cəmiyyətlərdə ictimai istehsalın zəruri şərti və ölkənin milli sərvətinin həcmi müəyyən edən insanlar müəyyən fiziki və zehni inkişafa, konkret ixtisasa və peşə hazırlığına, biliyə, bacarığa, qabiliyyətə, mədəniyyətə və vətəndaşlıq mövqeyinə malik olmalıdır.

Demoqrafik proseslər insan və əmək potensialının formalaşması, ölkənin iqtisadiyyatının işçi nümunəsi ilə təmin edilməsinin təbii əsasını, əsas mənbəyini təşkil edir. Bütün ictimai – iqtisadi quruluşlarda ictimai istehsal prosesinin baş verməsi və onun ahəngdar, səmərəli surətdə davam etməsi üçün həm fiziki və zehni cəhətdən inkişaf etmiş, müəyyən bilik və bacarıqlara yiyələnmiş müəyyən sayda insanların və əmək potensialını mövcud olması ən zəruri şərtidir. İctimai istehsalın forma və üsullarından asılı olmayaraq iş qüvvəsi

və istehsal vasitələri onun amilləri olaraq qalır. K.Marks bu barədə yazırdı. “... İş qüvvəsi, ancaq canlı fərdin qabiliyyəti kimi mövcuddur. Deməli, iş qüvvəsinin istehsalı canlı fərdin mövcud olmasını tələb edir”⁶

Əhali insanlarda, demoqrafik proseslər və hadisələr isə ayrı-ayrı fərdlərə aid olan faktlardan ibarətdir. İnsanların sayında, tərkibində mövcud olan dəyişikliklər demoqrafik proseslərdə, əksinə əhalinin tərkib hissəsi olan əmək ehtiyatlarının hərəkət dinamikasında öz əksini tapır. Hər bir cəmiyyətin məhsuldar qüvvələrinin əsas ünsürü kimi çıxış edən insanlar, həmçinin istehsal münasibətlərinin subyektini təşkil edir. Hər bir ölkədə yaşayan əhali həmin ölkədə olan əmək ehtiyatlarının formalaşması, ayrı – ayrı fəaliyyət sahələrinin işçi qüvvəsi ilə təmin edilməsinin tək təbii mənbəyini təşkil edir.

Hər bir cəmiyyətin sosial- iqtisadi, mədəni- texniki inkişafı nəticəsində əldə edilməsi mümkün olan bütün nəaliyyətlərin hamısı insanların malik olduğu əmək potensialının bütövlükdə ölkənin və onun hər bir vətəndaşının mənafeyi baxımından necə formalaşmasından və reallaşmasından asılıdır. Bu bizə əsas verir ki, hər bir konkret ölkə və ərazi çərçivəsində insan potensialının, əmək potensialının yaranması, formalaşması və reallaşmasının başlıca mənbəyini həmin ölkə və ərazidə mövcud olan, yaşayan əhalinin təbii təkrar istehsalı (doğum,ölüm və təbii artımı) təşkil etdiyini deyə bilək.

Əhalinin təbii təkrar istehsalı prosesinin baş verməsində bilavasitə həlledici rol oynayan mühitdir və onun əmələ gəldiyi şəraitdir. Bütün bunlar isə əhalinin təkrar istehsalı ilə bağlı olan əsas göstəricilərini özündə birləşdirən demoqrafik proseslər vasitəsilə reallaşır. Ailə müasir cəmiyyətdə əhalinin təkrar istehsalının təşkili formasıdır. Ailə işçi qüvvəsinin təkrar istehsalında, həmçinin cəmiyyət həyatının bütün istiqamətlərində müstəsna rol oynayır. Ailə nisbətən müstəqil olduğundan, əhalinin təkrar istehsalı ilə bağlı mövcud olan müxtəlif adət - ənənələri qoruyub saxlaya bilər. Ailədəki uşaqların sayının çoxaldılmasında ərlə arvadın ata-anaları, dost tanışları, yaxın qohumları da müəyyən rol oynayır.

Ailədəki uşaqların sayı, onların böyüməsi, təhsil alması, sağlamlığı, nəticədə əmək potensialının formalaşması təkcə valideynlərin şəxsi arzusu və istəyi ilə deyil, onları əhatə edən konkret mühitlə, həyat səviyyəsi və şəraiti ilə də sıx surətdə bağlıdır. Odur ki, əhalinin təkrar istehsalı prosesi və onun səviyyəsi ayrı-ayrılıqda hər hansı bir amildən deyil, kompleks amillərdən asılıdır.

İnsanın xarakteri, mənəviyyəti, əməyə münasibət tərbiyəsi, əxlaqı, mədəni sərvətlərə münasibətinin əsasları ailədə formalaşır. Müasir, sağlam cəmiyyətin qurulması, ilk növbədə, möhkəm, mənəvi və əxlaqi cəhətdən, həmçinin fiziki cəhətdən sağlam ailələrin formalaşmasını və mövcud olmasını tələb edir. Hər bir dövlət ailələrin sağlamlığına onların uşaqlarının düzgün tərbiyyə edilməsinə, çoxuşaqlı və gənc ailələrin maddi, mədəni, mənzil və məişət şəraitinin yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş kompleks tədbirlər sistemi işləyib hazırlamalı və həyata keçirməlidir.

Ölkəmizdə istər sovet dövründə (1920-1991-ci illərdə) istərsədə müstəqillik dövründə əhalinin təkrar istehsalı səviyyəsi və onun dəyişilməsi meyilləri nəinki bütövlükdə Respublikada, hətta onun ayrı-ayrı ərazilərində, şəhərlərdə və kənd yerlərində sabit qalmamış, daimi dəyişmişdir. Bunları Respublikamızın əhalisinin hərəkət dinamikasında baş verən dəyişikliklərdən daha aydın görmək olar.

Sovet hakimiyyətinin yarandığı illərdən başlayaraq baş verən sosial-iqtisadi hadisələr, dəyişikliklər, meyillər əvvəlki illərlə müqayisədə əsas demoqrafik proseslərin inkişafına çox əhəmiyyətli təsir göstərmişdir. Bu illər ərzində əhalinin sayı sürətlə artmış, xəstəlik və ölüm halları azalmışdır. Həmçinin orta ömür müddəti əhalinin əmək fəallığı artmağa, təhsil, mədəni – texniki və peşə- ixtisas səviyyəsi yüksəlməyə başlamışdır. Eyni zamanda Sovet hakimiyyətinin ayrı –ayrı dövrlərində bir sıra tarixi hadisələr, sosial-iqtisadi, sinfi, həmçinin demoqrafik xarakterli amillərin və proseslərin təsiri ilə əlaqədar əhalinin təbii artım sürəti müstəqil dövrlərdə bir – birindən fərqli olmuşdur.

Azərbaycanda Sovet hakimiyyəti dövründə əhalinin ən sürətli artımı özünü ilk növbədə 1922-1940-cı illərdə və 1950-1960-cı illərdə büruzə vermişdir. 1950-1960-cı illərdə Azərbaycan Respublikası demoqrafik inkişaf səviyyəsinə görə keçmiş Sovet respublikaları arasında ən qabaqcıl yerlərdən tutmuşdur. Belə ki, 1960- cı ildə əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən doğum və təbii artım səviyyəsinə görə onların arasında birinci yerə çıxmışdır. Əgər 1960-cı ildə Sovet ittifaqında əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən doğum 24,9 nəfər, təbii artım səviyyəsi isə 17,8 nəfər təşkil etmişdirsə, Azərbaycan Respublikasında bu rəqəmlər müvafiq olaraq 42,6 nəfər və 36,9 nəfər təşkil etmişdir. Bu isə həmin dövrdə orta ittifaq səviyyəsindən 1,7 dəfə və 2,1 dəfə yüksək olmuşdur. Lakin 1970- ci ildə Azərbaycanda hər min nəfərə doğum 29,2 nəfər, təbii artım 22,5 nəfər, 1980- cı ildə bu göstəricilər müvafiq olaraq 25,2 və 18,2 nəfərə enmiş, 1990- cı ildə isə bir qədər yüksələrək uyğun surətdə 26,4 nəfərə 20,2 nəfərə çatmışdır.

Tədqiqatlar göstərir ki, ayrı – ayrı ölkələrdə məhsuldar qüvvələrin inkişafı, həmçinin sosial- iqtisadi şəraitin dəyişilməsi əhalinin doğum və artım səviyyəsinə təsir göstərən milli adətlərə,ənənələrə, milli mentalitetə nisbətən daha tez dəyişir. 2010-2015-ci illərdə Azərbaycan əhalisinin əsas demoqrafik göstəricilərinin (doğum, ölüm və təbii artım) təhlili göstərir ki, 2010-cu ilə nisbətən 2011- ci ildə yeni doğulanların artması hesabına əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən təbii artım 12,5 nəfərdən 13,5 nəfərə yüksəlmişdir. Lakin 2011-ci ildən başlayaraq 2015- ci ilin sonunədək hər il həm doğulanların sayı, həm də təbii artım səviyyəsi aşağı düşmüşdür.

Cədvəl 5

2010-2015-ci illərdə Azərbaycanda əhalinin əsas demoqrafik göstəricilər

<i>İllər</i>	<i>Nəfər</i>			<i>əhalinin hər 1000 nəfərinə</i>		
	<i>doğulanlar</i>	<i>önlər</i>	<i>təbii artım</i>	<i>doğulanlar</i>	<i>önlər</i>	<i>təbii artım</i>

2010	165643	53580	112063	18,5	6,0	12,5
2011	176072	53762	122310	19,4	5,9	13,5
2012	174469	55017	119452	19,0	6,0	13,0
2013	172671	25383	118288	18,6	5,8	12,8
2014	170503	55648	114855	18,1	5,9	12,2
2015	166210	54697	111513	17,4	5,7	11,7

Azərbaycan rəqəmlərdə 2016, DSK, Bakı-2016 səh.22

Belə ki, 2011- ci ildə əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən doğulanların sayı 19,4 nəfər, ölənlər 5,9 nəfər, təbii artım 13,5 nəfər olmuşdursa, 2013-cü ildə bu rəqəmlər müvafiq olaraq 19,0 nəfər, 6,0 nəfər və 13 nəfər, 2015-ci ildə bu göstəricilər bir qədər də aşağı enmiş və müvafiq olaraq 17,4 nəfər, 5,7 nəfər və 11,7 nəfər təşkil etmişdir (cədvəl1). Azərbaycan Respublikasının əhalisinin sayı 2016-cı il yanvarın 1 vəziyyətinə 9 milyon 705 min 600 nəfər olmuşdur.

Əsas demoqrafik proseslər ailədə baş verir. Odur ki, sosial amillərin demoqrafik proseslərə təsiri məhz ailə vasitəsilə həyata keçirilir. Belə demək mümkündürsə ailə əhalinin təkrar istehsalının özəyini təşkil edir, yəni ailə cəmiyyətin, dövlətin əsasına təşkil etməklə bərabər iqtisadi, sosial, mədəni, uşaq doğub tərbiyyə edilməsi və s. Funksiyaları yerinə yetirilməklə ölkənin sosial – iqtisadi tərəqqisində mühüm rol oynayır.

Dövlətin məşğulluq siyasətinin səmərəliliyi onun cəmiyyətin əmək potensialından tam istifadəyə, əmək qabiliyyətli əhalinin işgüzar fəallığını yüksəldilməsinə yaratdığı şəraitin olmasında özünü təsdiq edir. Bu ölkə vətəndaşlarının yoxsullaşmasının qarşısını ala, kütləvi işsizlik hallarını aradan qaldırır, rəqabət mühitində işçilərin məhsuldar davranışını stimullaşdırır. Qısa və orta dövrlər üçün nəzərdə tutulan sosial – iqtisadi inkişaf planlarında artıq ehtiyatda işçi qüvvəsinin yüksəlməsinə qarşı məhsuldar məşğulluğun təmin edilməsi üzrə tədbirlər işlənib hazırlanmalıdır.

Prof. M.X.Meybullayev “İqtisadi təhlükəsizlik nəzəriyyəsi” kitabında yazır “Məşğulluq siyasəti əmək potensialından tam istifadəyə və əmək qabiliyyətli əhalinin işgüzar fəallığına şəraitin təmin edilməsi istiqamətinə yönəlməlidir”. Bu, əhalinin yoxsullaşmasının və kütləvi işsizliyin baş alıb getməsinin qarşısını alır, rəqabət mühitində vətəndaşın məhsuldar davranışını stimullaşdırır”⁷ (21,səh.242). Ümumilikdə götürdükdə, orta müddət üçün nəzərdə tutulan sosial- iqtisadi inkişaf proqramında müəssisələrdə artıq ehtiyac olmadıqda artıq işçi qüvvəsi saxlanması və gizli işsizlik səviyyəsinin artmasına qarşı məhsuldar məşğulluğun təmin edilməsi üzrə tədbirlər sistemi nəzərdə tutulmalıdır. Söz yoxdur ki, bu problemlər makro, mezo və mikro səviyyələrdə həll edilməlidir.

İqtisadi təhlükəsizlik məşğulluğun səmərəliliyi, məşğul olan əhalinin əməyinin nəticələri, cəmiyyətin bütün üzvləri, o cümlədən uşaqlar, təqaüdcülər əmək qabiliyyətini itirmişlərin, müvəqqəti işləməyənlərin və digərlərinin normal həyat səviyyəsini təmin edə bilmək qabiliyyətindən asılıdır. Məşğulluq makroiqtisadi tənzimlənmənin inteqral hissəsi, regionlarda və bütövlükdə ölkədə sosial- iqtisadi problemlərin fəal və effektiv həlli vasitəsidir. Məşğulluğun təmin edilməsində qeyri- dövlət sektorunun inkişafı genişlənməsi də müsbət rol oynayır. Əmək bazarında mühüm sabitləşdirici amil olan yeni iş yerlərinin yaradılmasında müxtəlif investisiya layihələrinə qeyri – ciddi münasibət ölkənin iqtisadi təhlükəsizliyinə qarşı ciddi təhdid, təhlükə yarada bilər.

Əhalinin məşğulluq səviyyəsinin və insan resurslarından səmərəli istifadənin yüksəldilməsi iqtisadi artımın və əhalinin maddi rifahının təmin edilməsinin əsas amilləridir. İşçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinin güclənməsi bu məqsədlərə nail olmağın ən şərti kimi çıxış edir. Bazar iqtisadiyyatı öz – özlüyündə obyektiv şəkildə işçi qüvvəsini rəqabət qabiliyyətinin daima yüksəldilməsini zəruri edir. Bazar iqtisadi münasibətlərinin müasir vəziyyət sürətli iqtisadi artıma nail olmuş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, rəqabətin potensialından istifadə əmək bazarı subyektlərinin məşğulluğun təmin

edilməsinin həllində əmək sferasında bazar mexanizmi imkanlarının tam şəkildə həyata keçirilməsində mühüm şərtidir.

Rəqabət qabiliyyətlilik probleminin tədqiqi və öyrənilməsi bir sıra beynəlxalq təşkilatların Beynəlxalq Menecment və inkişaf İnstitutu, Dünya Bankı, Ümumdünya İqtisadi Forumun (ÜİF) və s. Tədqiqatlarının əsas istiqamətlərindən biridir. Beynəlxalq Menecment və İnkişaf İnstitutu praktiki olaraq, bütün dünyanın məlumatlarını təhlil edərək, rəqabət qabiliyyətlilik sahəsində tədqiqatlar aparır. Azərbaycanda işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinin tədqiqində analoji, dəqiq elmi üsullar hələlik yoxdur. Bu problemin işlənilib hazırlanması tədqiqatların perspektiv istiqaməti olaraq qalır.

“İşçiqüvvəsinin rəqabət qabiliyyəti” anlayışının birmənalı izahı malik olmaması və konkret fəaliyyət proqramlarının yaradılması üçün əsaslar yaratmadan əsasən ümumi nəzəri kontekstdə istifadə edilməkdə davam etməsi işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinə fəal idarəetmə təsirinə mane olur.

Əmək bazarında rəqabət münasibətlərinin inkişafı məsələlərinin işçi qüvvəsinin yenilənməsi və məşğulluq ilə qarşılıqlı əlaqədə nəzərdən keçirilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Ümumilikdə milli iqtisadiyyatın və işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinin qarşılıqlı asılılığını qeyd etmək lazımdır. Xaricdə istiqamətdə böyük elmi tədqiqatlar aparılır. Bununla bağlı iqtisadi, elmi ədəbiyyatda və beynəlxalq praktikada yaranmış “rəqabət qabiliyyətlilik” anlayış əsas metodoloji yanaşmalar diqqət yetirək.

İƏİT (İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı) elm, texnologiya və rəqabət qabiliyyəti problemləri üzrə tədqiqatlarında (1981-1984) “ölkənin struktur rəqabət qabiliyyəti” anlayışı istifadə edilmişdir. Bu anlayışı altında onun quruluşunun, həmçinin müəssisələr üçün digər xarici amillərin təsirini və səmərəliliyini xarakterizə edən amillər toplusu başa düşülür.

Bu üsul 1990- cı illərdə İƏİT – in “Texnologiya və İqtisadiyyat” proqramı çərçivəsində öz gələcək inkişafını tapmışdır. Rəqabət qabiliyyətlilik kateqoriyasının müəyyənləşdirilməsinin əsasları kimi texnologiya, innivasiya prosesləri, eləcə də korporasiyaların strategiyası və insan resurslarından səmərəli

istifadə ilə yanaşı, ümumi institusional və sosial mühit qəbul edilmişdir. Beynəlxalq Menecment və İnkişaf İnstitutu bir qayda olaraq, bütün ölkələrin məlumatlarını təhlil edərək, rəqabət qabiliyyəti sahəsində araşdırmalar. Bu istiqamətdə dünya iqtisadiyyatının əsas oyunçularının – 49 aparıcı ölkənin iqtisadiyyatının konkret vəziyyəti daha ətraflı təhlil edilir. Rəqabət qabiliyyəti reytinginin müəyyən edilməsi üçün 290 meyardan istifadə edilir. İndeksin hesablanması üçün 8 qrup amillər istifadə edilir: iqtisadiyyat, beynəlmilləşmə, hökumət, maliyyə, infrastruktur, menecment, elm və texnologiyalar, insanlar. “İnsanlar” bloku 43 meyarla xarakterizə olunur: əhalinin xarakteristikası, işçi qüvvəsinin xarakteristikası, məşğulluq, işsizlik, tədris infrastrukturu, həyatın keyfiyyəti, cəmiyyətdəki durum və s.”⁸ (4.səh 54)

Daha tam şəkildə rəqabət qabiliyyətinə yanaşma Ümumdünya İqtisadi Forumun (ÜİF) “Rəqabət qabiliyyəti Qlobal icmal” tədqiqat layihəsində təqdim edilmişdir. Beynəlxalq ÜİF təşkilatının ekspertləri ölkələrin iqtisadiyyatının rəqabət qabiliyyətinə təsir edən müxtəlif iqtisadi amillər göstərirlər. Bunlarla bərabər, onlara aşağıdakılar aid edilir:

- Sənayenin istehsalının səmərəliliyi;
- Bazar istiqamətinin dərəcəsi;
- Maliyyə sisteminin dinamikliyi;
- İnsan resursları;
- Təbii ehtiyatlar;
- İqtisadi sosial – siyasi sabitlik və s.

İƏİT ölkələri tərəfindən qəbul edilmiş rəqabət qabiliyyətinin ümumi tərəfində onun təkamülünün yeni mərhələsi əks edilir. İƏİT tərəfindən qəbul edilmiş rəqabət qabiliyyətinin belə tərif edilmişdir rəqabət qabiliyyəti – şirkətlərin, sənaye sahələrinin, regionların və millətlərin beynəlxalq rəqabət üçün açıq olmaqla, gəlirlərin və əmək haqqının nisbətən yüksək səviyyəsini yaratmaq qabiliyyətidir. Belə ki, əvvəllər milli səviyyədə ön planda ənənəvi olaraq, ekstensiv inkişaf amilləri- zəngin təbii ehtiyatlara sahib olma, istehsala daha çox işçi qüvvəsinin cəlb olunması əlverişli qiymətinin formalaşmasıdır hal

– hazırda əsas diqqət yüksək məhsuldarlıq, həyatın keyfiyyəti, ən yeni texnologiyalara sahib olma, eləcə də qlobal rəqabət qabiliyyəti strategiyasının işlənməsinə səbəb olan biləcək iqtisadi mühit formalaşması kimi məsələlər əsas götürülür.

Müasir şəraitdə ölkə iqtisadiyyatının rəqabət qabiliyyətinin gələcəkdə gücləndirilməsi insan resurslarının rəqabət qabiliyyətinin yüksəlməsini, insan kapitalına investisiyaya qoyuluşunun artıran və işçilərin özünü reallaşdırması üçün şəraitin yaradılmasını əks etdirən insan kapitalının inkişafını nəzərdə tutur.

Qeyd edək ki, respublikamız işçi qüvvəsinin keyfiyyəti XX əsrin 90- cı illərində beyinlərin və müxtəlif səbəblərdən siyasi nəticələrdə aşağı düşmüşdür. Müasir şəraitdə işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi perspektivdə yalnız xammal iqtisadiyyatından həm neft, həm də qeyri – neft emaledici sənaye sahələrini inkişafı yüksək inkişaf etmiş innovasiya yönümlü iqtisadiyyata keçid yolu ilə mümkündür. Belə iqtisadiyyat rəqabət qabiliyyətli əmtəə və xidmətlər istehsal etməyə imkan yaradır ki, bu da öz növbəsində əmək bazarında keyfiyyətə yeni səviyyəli işçi qüvvəsinin olmasını tələb edir.

İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti hər şeydən əvvəl əhalinin təhsil səviyyəsi və kadrların peşə-ixtisas səviyyəsi ilə xarakterizə olunur. İşçilərin peşə - ixtisas səviyyəsinin əsas xüsusiyyəti onun iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə məşğulluqdur.

Cədvəl 6

Məşğul əhalinin iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə bölgüsü

<i>Cəmi</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
<i>O cümlədən</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və baliqçılıq	38,7	38,2	37,9	37,7	37,1	36,7
Mədənçıxarma sənayesi	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9
Emal sənayesi	4,9	4,8	4,8	4,9	5,0	4,9
Elektrik enerjisi,qaz və buxar istehsalı,	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6

bölüşdürülməsi və təchizatı						
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6
Tikinti	5,2	6,6	7,1	7,2	7,2	7,3
Ticarət, nəqliyyat vasitələrinin təmiri	15,6	14,5	14,5	14,6	14,7	14,8
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	4,3	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	0,6	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
İnformasiya və rabitə	0,8	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	2,0	1,6	1,6	1,7	1,8	1,9
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
Dövlət idarəetməsi və müdafiə, sosial təminat	6,3	6,4	6,4	6,3	6,2	6,2
Təhsil	8,5	8,1	8,0	7,9	8,1	8,0
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	4,7	3,9	3,8	3,7	3,8	3,8
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	2,3	2,9	3,0	3,1	3,0	3,1

Azərbaycan statistik göstəriciləri 2015, DSK

Yuxarıdakı cədvəlin məlumatlarına diqqət yetirsək, görürük ki, 2005- ci ildən başlayaraq, fəaliyyət növləri üzrə ən yüksək məşğulluq sahəsi olan kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq sferasında məşğulluğun səviyyəsi ildən ilə aşağı düşməyə başlamışdır. Belə ki, 2005- ci ildə bu sferalarda məşğulluq səviyyəsi ümumi məşğul olanların 38,7%- ni, 2010-cu ildə 38,2% - ni, 2012-ci

ildə 37,7% - ni 2013-cü ildə 37,1 %- ni, 2014- cü ildə isə 36,7% - ni təşkil etmişdir. Başqa sözlə 2014- cü ildə kənd təsərrüfatı balıqçılıq və meşə təsərrüfatında əhalinin məşğulluğu 1,0% aşağı enmişdir.

Qeyd etmək lazımdır ki, məşğulluq səviyyəsini aşağı düşməsi dinamikası mədənçıxarma sənayesi sahəsində ticarət və nəqliyyat vasitələrinin təmiri sahəsində, dövlət idarəetməsi, müdafiə və sosial təminat sferasında, təhsildə əhaliyyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində özünü göstərir. Əksinə olaraq tikintidə 2005- ci ildə müqayisələrdə 2014-ci ildə məşğulluq səviyyəsi 5,2% - dən 7,3% - ə turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə sferasında 0,6 – dən 1,2% - ə (2 dəfə), peşə, elm və texniki fəaliyyət sahəsində 1,1% - dən, 1,3%- ə, istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində isə 1,3% dən,1,5%- dək yüksəlmişdir.

Qərbin inkişaf etmiş ölkələrində müqayisə üçün ixtisaslaşdırılmış işçi qüvvəsinin payına bütün məşğul olanların 80% - dən çoxu, Rusiyada təqribən 70% - i, bizim respublikada isə təqribən 44% - i düşür. Odur ki respublikamızda ixtisaslaşmanın strukturu həmçinin işçi qüvvəsinin keyfiyyəti xeyli dərəcədə təkmilləşdirmələr tələb edir. Şübhəsiz, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə respublikanın xeyli dərəcə fiziki və mənəvi köhnəlmiş əsas fondlarının 80% - dən çox olması mənfi təsir göstərir. Son 15 ildə respublikada aparılan əsas fondlara iri miqyaslı sərmayiləri qoyulmasını onların gələcəkdə intensivləşməsinə və səmərəlilişməsinə tələb edir.

2.2. Təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsinin əmək potensialına təsiri.

Sosial bölmənin vacib komponenti hesab edilən təhsil sahəsinin inkişafına yönəldilən şəraitlər ölkəmizə nisbətən inkişaf etmiş ölkələrdə daha yüksəkdir. Buna görə də həmin ölkələrin elm, təhsil, texnologiya və innovasiya imkanları daha genişdir və keyfiyyətlidir. İnsan potensialının yüksəlməsinə yönəldilmiş təhsil xərcləri bir müddətdən sonra bu ölkələrin iqtisadiyyatının sosial yönümlü tərəqqisinə öz əvəzsiz təsirini göstərir. Məhz bu səbəbdən Azərbaycan Respublikası digər inkişaf etməkdə olan ölkələr kimi təhsilin inkişafına son illər

xüsusi diqqət verir, onun maddi – texniki bazasını, keyfiyyətini yüksəltmək üçün lazım olan bütün tədbirləri görür və bu istiqamətdə investisiya xərclərini artırır.

Hər bir ölkənin sosial – iqtisadi inkişafında təhsil sisteminin rolu əksər iqtisadçılar tərəfindən çox yüksək qiymətləndirilir və bunu həlledici amil hesab edirlər. Bunun sübutu kimi üç əsas səbəb göstərilir:

1. Neoklassiklərin irəli sürdüyü insan kapitalı konsepsiyasıdır ki, burada istehsal amilləri içərisində insan amili digərləri ilə müqayisədə daha əsas və aparıcı olduğu vurğulanır. Doğrudan da keyfiyyətli təhsil almaq imkanı hər bir ölkə daxilində insanların əmək potensialını daima yüksəldir. Nəticədə ölkədə yüksək rəqabət qabiliyyətli, bazarın tələblərinə cavab verən mal və xidmətlərin istehsal olunmasına gətirib çıxarır. Dediklərimizi ölkələrin sosial iqtisadi inkişaf səviyyəsinə və əhalinin rifah halının artımına nəzər yetirsək görürük ki, artıq uzun müddətdir ki, Yaponiya, Cənubi Koreya, Skandinaviya ölkələri tərəfindən sübut edilmişdir.

2. Təhsilin inkişafı ölkələrin sosial- iqtisadi inkişafının, innovasiyaların, istehsalın texniki – texnoloji səviyyəsinin yüksəldilməsinin əsas lokomotivi qəbul edilmişdir. Belə ki yüksək texnologiyaların istehsal proseslərinə tətbiqi nəticəsində məhsuldarlıq artır, məhsullar daha keyfiyyətli və ucuz olur. Məhsuldarlığın əhəmiyyətini və mahiyyətini dəqiq başa düşmək üçün Cobba-Duqlas düsturuna diqqət yetirək:

$$Y=A \times L^{\beta} \times K^{\alpha}, \text{ burada}$$

A- məhsuldarlığı,

K- kapital qoyuluşunu

L- iş qüvvəsinin imkanlarını ifadə edir.

Göstərilən düsturda α və β ifadələr istehsal proseslərində istifadə edilən investisiyanın (α) və işçi qüvvəsinin (β) arasında bölgüsünü göstərir. Məhsuldarlığın əsas tərkib hissəsi kimi təhsilli, savalı, təcrübəli və bacarıqlı əmək ehtiyatları və yüksək texnoloji imkanlar nəzərdə tutulur. Bu onu sübut edir

ki, insan kapitalı ilə bilavasitə əlaqədar olan iqtisadi inkişafın təməlinə işçilərin təhsil səviyyəsi dayanır.

3. Bu yanaşmanın mahiyyəti ondan ibarətdir ki, hər bir ölkədə təhsil səviyyəsinin yüksəlməsi səbəbi ilə formalaşan bacarıqlı, savadlı və geniş dünyagörüşlü işçi qüvvəsi vasitəsilə digər ölkələrdə yeni yaranan texnika, texnologiya və elmi inkişafın nəticələrini tez bir zamanda öz ölkələrinə gətirir və yeni kəşflərdən faydalana bilirlər. Əks halda bu proseslər ya gecikir, ya da xarici ölkələrdən mütəxəssislərin cəlb edilməsi hesabına keçirilməlidir. Bu ölkə iqtisadiyyatı üçün daha az səmərəli olacaqdır.

Göstərilən hər üç vacib yanaşmanı nəzərə alsaq təhsil sisteminin, təhsil səviyyəsinin sosial yönümlü iqtisadi inkişafında necə böyük əhəmiyyət kəsb etdiyini görürük. Azərbaycan Respublikasının dövləti hökuməti ölkədə təhsilin inkişafı, insanların əmək potensialının yüksəlməsinə yönəldilmiş ciddi fəaliyyət tədbirləri həyata keçirir, bilikli, bacarıqlı, hərtərəfli inkişaf etmiş kadrların hazırlanmasına xüsusi diqqət yetirir.

Ölkələrdə təhsil sektoru sosial sahələr nəzərində daha sürətlə inkişaf edən sahədir. Dövlət büdcəsindən təhsilə yönəldilən xərclərin hər il artırılması bu sektorun keyfiyyətə yeniləşməsi üçün sistemli, kompleks işlərin görüldüyünü təsdiq edir. Respublikamızda 2005- ci ildə təhsilə dövlət büdcəsində 372,5 milyon manat vəsait yönəldilmişdirsə, , 2014- - ci ildə bu rəqəm 1 milyard 553,9 milyon manata yüksəlmişdir. Bu 10 ildə Dövlət büdcəsində ayrılan vəsaitlərin miqdarı 1 milyard 1814 milyon manat, başqa sözlə 4,2 dəfə artmışdır.

2015- ci ildə təhsilə Dövlət büdcəsindən ayrılan vəsaitlərin həcmi daha da artaraq 1 milyard 605,1 milyon manata çatmışdır.

Dövlət büdcəsindən ayrılmış vəsaitlər “Azərbaycan Respublikasının təhsil sahəsində islahat Proqramı” na və “2011-2021 – ci illərdə Azərbaycan təhsilinin inkişafı üzrə milli strategiya” ya uyğun olaraq təhsil sisteminin inkişafına yönəldilmiş dövlət layihələri və proqramlarının yerinə yetirilməsinə, təhsilinin infrastrukturunun müasir tələblərinə müvafiq qurulmasına, təhsilin məzmununun yeniləşməsinə, informasiya – kommunikasiya texnologiyalarının

tətbiqinə geniş maliyyə təminatı yaratmışdır. Sözügedən dövlət strategiyasında qarşıya qoyulan məqsədlərdən biri növbəti illərdə təhsilin maliyyələşdirilməsi xərclərinin ÜDM – da nisbətinin mərhələlərlə 5-6% - ə çatdırılmasından ibarətdir. İnkişaf etmiş ölkələrə xas olan bu standart əməl edilməsi nəticəsində ölkələrində işçilərin əmək potensialının yüksəlməsinə, sonda sosial- iqtisadi inkişafa və əhalinin rifah halının yüksəlməsinə səbəb olacaqdır.

Cədvəl 7

2010-2015 – ci illərdə dövlət büdcəsindən təhsilə və elmə çəkilən xərclər.

<i>İllər</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
a) Təhsilə çəkilən xərclər, milyon manat	1.180,8	1268,5	1453,2	1437,7	1553,9	1605,1
ÜDM – nisbətən faizlə	2,8	2,4	2,7	2,6	2,6	3,0
Dövlət büdcəsinin xərclərinə nisbətən, faizlə	10,0	8,2	8,3	7,5	8,3	9,0
b) Elmə çəkilən xərclər, milyon manat	92,8	106,1	116,7	117,0	124,2	113,2
ÜDM nisbətən, faizlə	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Dövlət büdcəsinin xərclərinə nisbətən faizlə1.	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6

Cədvəldən görüldüyü kimi 2010- cu ildə Dövlət Büdcəsindən təhsilə çəkilən xərclər 1 milyard 180, 8 milyon manat təşkil etmişdir. Bu dövlət büdcəsi xərclərinin 10,0 faizini Ümumi Daxili Məhsulun isə 2,8%- ni təşkil etmişdir. Bu göstəricilər müvafiq olaraq 2011- ci ildə 1 milyard 268,5 milyon manat, 8,2 faiz və 2,4%, 2012- ci ildə bir qədər yüksələrək 1 milyard 453,2 milyon manat 8,3%

və 2,7%, 2013 – cü ildə 1 milyard 437,7 milyon manat, 7,5% və 2,6%, 2014- cü ildə isə 1 milyard 553,9 milyon manat, 8,3% və 2,6% təşkil etmişdir.

Azərbaycan Respublikası Prezidenti cənab İlham Əliyev 29 dekabr 2012- ci il tarixində “Azərbaycan 2020 gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası sənədini təsdiq etmişdir. Bu strateji sənəd 2020- ci ilədək ölkənin bütünsahələrinin məqsədyönlü inkişafını təmin etmək üçün sahələr üzrə dövlət proqramlarının qəbul edilməsi və bu proqramların büdcə vəsaitləri hesabına həyata keçirilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Bu Konsepsiyanın 7.2 – ci bəndi “Müasir təhsil sisteminin formalaşdırılması” adlanır. Burada hökumətin ölkədə təhsil sektorunun çox istiqamətli inkişafı məqsədilə həyata keçirəcəyi fəaliyyəti öz əksini tapmışdır. Təhsilin bütün istiqamətlərini əhatə edən hədəflər 26 başlıq altında cəmlənmişdir. (1 səh.25-28) Bunlardan bir neçəsini xüsusilə qeyd etmək olar.

- 2013-2020 – ci illərdə təhsil sahəsinə ayrılan vəsaitin ümumi həcmnin ÜDM – dəki payı ilbəil artırılaraq inkişaf etmiş, ölkələrin müvafiq göstərici səviyyəsinə çatdırılacaqdır;

- Təhsildə keyfiyyətin yüksəldilməsi üçün stimullaşdırıcı mexanizmlər yaradılacaq xüsusən adambaşına maliyyələşdirmənin tətbiqi genişləndiriləcəkdir.

- On iki illik təhsil sistemində keçid təmin ediləcək, bununla əlaqədar təhsil proqramları və dərsliklər müasir tələblər baxımından yeniləşdiriləcəkdir.

- Şagirdlərin idrak fəallığını, ümumi inkişafını ləngidən mövcud “yaddaş məktəbi”ndən “təfəkkür və düşüncə məktəbin” nə keçidin təmin olunması məqsədi ilə sistemli tədbirlər görülməcəkdir;

- Peşə təhsili infrastrukturunu da əsaslı şəkildə müasirləşdiriləcək peşə təhsilinə cəlb olunan vətəndaşların sayı artırılaraq, ölkə iqtisadiyyatının tələbi ilə uzlaşdırılacaqdır;

- Bölgələrin inkişafı və mütəxəssislərə tələbatı nəzərə alınaraq ilk peşə, orta ixtisas və ali təhsil pillələri üzrə mütəxəssislər hazırlayan təhsil kompleksinin tikilməsinə başlanılacaqdır.

- Ali təhsil müəssisələri üçün universitet şəhərcikləri və müvafiq texnoparklar qurulacaqdır.

- Azərbaycan təhsilinin dünya və Avropa təhsil mənasının inteqrasiyası genişləndiriləcəkdir; Baloniya prosesi çərçivəsində Azərbaycanın təhsil ocaqlarının beynəlxalq proqramlara fəal cəlb olunması üçün müvafiq şəraitin yaradılmasına xüsusi fikir veriləcəkdir;

- Xarici ölkələrin aparıcı universitetlərində dövlət xətti ilə təhsil alan Azərbaycanlı tələbələrin sayı artırılacaq və xaricdə təhsil alaraq məzun olmuş mütəxəssislərin potensialından ölkənin inkişafında səmərəli istifadə olunması təmin ediləcəkdir və s.

Qeyd olunanlar onu göstərir ki, təhsil sosial sahələrinin ən vacib ünsürüdür və onun inkişafı bilavasitə insan potensialının yüksəlməsinə, iqtisadiyyatın digər sahələrinə təsir göstərərək uzun dövrə çox vacib hədəflərin həyata keçirilməsinə gətirib çıxaracaqdır. Geniş və məqsədyönlü dövlət lahiyələrinin və proqramlarının maliyyələşməsinə yönəldilən vəsaitlər, Respublikamızda elmin və təhsilin inkişafına əvəzsiz töhfələr verəcək və nəticədə Azərbaycan təhsilinin Qərb ölkələrinin standartları səviyyəsinə yüksələ biləcəkdir.

2015- ci ildə Dövlət Büdcəsindən təhsilə ayrılan vəsaitin həcmi 1 milyard 605,1 milyon manat olmuşdur. Bu 2010- cı ilə nisbətən 424,3 milyon manat, başqa sözlə 3,6% çoxdur. Qeyd etmək lazımdır ki, 2015 – ci ildə təhsilə cəkilən xərclər dövlət büdcəsi xərclərinin 9,0 faizini, ÜDM – in isə 2015 – ci ildə təhsil xərclər 3,3 faiz (və ya 51,2 milyon manat) artmışdır. Müvafiq olaraq 2015- vi ildə təhsil xərclərinin ÜDM – də xüsusi cəkisi 2014- - cü ilə nisbətən 0,4%, dövlət büdcəsi xərclərinə nisbətən isə 0,7% yüksəlmişdir.

İnsan kapitalı nəzəriyyəsində önəmli yerlərdən birini də təhsil tutur. Təhsilli adamın cəmiyyətdə uğur qazanmaq imkanları təhsilsiz adama nisbətən xeyli çoxdur. Dünyada təhsil və məşğulluq məsələləri barədə müəyyən faktlara diqqət yetirək. Dünyada son vaxtlar ümumi savadlılıq nəzərəcarpacaq dərəcədə artır. Bütövlükdə cavanlar arasında savadlılıq 89% təşkil edir, bu göstərici 1990- cı ildə 83% idi. Qadınlar və kişilər arasında savadlılığın artım sürəti arasındakı

fərq azalır. Dünyada savadsız əhalinin 60% - i qadınların payına düşür. Bu göstəriciyə görə geridə qalmış ölkə Əfqanıstandır. Burada qadınların savadsızlığı 87% təşkil edir. Təhsilin ÜDM – də payı Lesoto və Kubada 13% təşkil edir ki, bu da dünya üzrə ən yüksək göstəricidir. Nümunə üçün ABŞ – da bu rəqəm 5,4% təşkil edir. Qeyd edək ki, 2012 – ci ildə dünya üzrə orta göstərici 91% idi. Aşağı insan inkişafı indeksinə malik olan ölkələrdə məktəbdə orta təhsil müddəti 4,2 ildir. Yüksək insan inkişafı indeksinə malik ölkələrdə isə bu göstəricinin müddəti 11,7 il təşkil edir.

İstənilən bir sahənin inkişafı üçün birbaşa investisiyaların həlledici əhəmiyyəti var. Bu baxımdan Azərbaycan Respublikasının 2014-cü il dövlət büdcəsinin icrasına dair hesabatda təhsil xərclərinin istiqamətlər üzrə bölgüsü xüsusi əhəmiyyət daşıyır. 2014-cü ildə cari xərclər hesabına təhsil xərclərinə 1.553.9 mln. Manat vəsait yönəldilmişdir ki, bu da 2013 – cü il ilə müqayisədə 116,1 mln.manat və yaxud 8.1% çoxdur. Dövlət büdcəsinin xərclərində təhsil xərclərinin xüsusi çəkisi 8.3% təşkil etmişdir ki, bu da 2013-cü il ilə müqayisədə 0.8 faiz çoxdur.

Təhsil xərclərində ən böyük pay natamam və orta təhsil aiddir. Burada məsrəflər bütün xərclərin 52,9-ni təşkil edir . İkinci istiqamət 19,8% təşkil edir və təhsil sahəsində tətbiqi tədqiqatlara və xidmətlərə yönəldilib. Həcminə görə 3 – cü istiqamət ali təhsildir ki, bura da vəsaitlərin 10.3% - i yönəldilib. Məktəbəqədər və ibtidai təhsilə vəsaitlərin 10.2% yönəldilib texniki peşə məktəbləri və leseylərə vəsaitlərin 4.3% - i yönəldilib. İnternat və xüsusi məktəblərdə vəsaitin 2.5% - i ayrılıb. Ayrılmış vəsaitlər tam həcmdə müvafiq məqsədlər üçün xərclənilib.

Təhsilin kəmiyyət göstəricilərini təmin edən məqamlarla yanaşı təhsilin keyfiyyətinə də xüsusi diqqət verilməlidir. Bu mənada təhsilə çəkilən xərclərin böyük qismi təhsilin bütün səviyyələrində əsas aparıcı qüvvə olan müəllimlərin inkişafına yönəldilməlidir. Keyfiyyətli müəllim kadrlarının hazırlığına xüsusi diqqət verilməlidir. Müəllimlərin peşə hazırlığının artırılması üçün geniş və səmərəli tədbirlər planı hazırlanmalıdır.

Bəzi dünya ölkələri üçün təhsil xərclərinin ÜDM – də payı

<i>Ölkələr</i>	<i>Təhsil xərclərin ÜDM – də payı, faizlə</i>
Lesoto	12.98
Kuba	12.84
Norveç	7.37
Finlandiya	7.19
ABŞ	5.22
Rusiya	4.15
İran	3.06
Qazaxıstan	2.89
Türkiyə	2.86
Azərbaycan	2.46
Ermənistan	2.40
Gürcüstan	1.98

Azərbaycanda bu göstəricin qiyməti 2,46% - dir. Dünya ölkələri ilə müqayisə göstərir ki, Azərbaycan bu göstəricinin həcmi tədricən artırmalıdır.

Azərbaycanda savadlılıq səviyyəsi kifayət qədər yüksəkdir. Belə ki, statistik məlumatlara əsasən ölkəmizdə savadlılıq səviyyəsi 99,8% - dir. Təhsil səviyyəsini xarakterizə edən kəmiyyət göstəriciləri aşağıdakı cədvəldə göstərilib.

Azərbaycanda savadlılıq səviyyəsi

<i>Təhsil səviyyəsi</i>	<i>2001</i>	<i>2006</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Ali və orta təhsil olan 15 və yuxarı yaşda	939	946	968	969	969	971

Əhali (hər 1000 nəfərə)						
O cümlədən: Ali	108	118	124	125	125	126
Orta ixtisas	114	93	85	85	85	85
Tam orta	572	601	628	629	629	630
Ümumi orta	145	134	131	130	130	130

Göründüyü kimi Azərbaycanda savadlılıq səviyyəsinin quruluşunda 2014-cü il üçün hər 1000 nəfərə düşən ali təhsillərin sayı 126 nəfər, orta ixtisas təhsilli mütəxəssislərin sayı isə 85 nəfər təşkil edir. Bu rəqəmlər qabaqcıl dünya ölkələrinin göstəricilərindən təqribən 2 dəfə aşağıdır. Skandinaviya ölkələrində xüsusilə Norveçdə 25 yaşdan yuxarı əhalinin demək olar ki, hamısı ali təhsillidir. Müqayisəli təhlil göstərir ki, ölkəmizdə təhsilin bütün pillələri üzrə kəmiyyət göstəricilərinin yüksəlməsi üçün geniş imkanlar var, lakin bunun həyata keçirilməsi üçün xüsusi proqramın hazırlanmalıdır. Belə ki, dünyada bəzi ölkələrin universitetlərdə 2 illik institutlar təşkil edilir. Buraya tələbə qəbulunun genişləndirmək hesabına bilikləri nisbətən aşağı olan gəncləri cəlb etməklə onlara konkret ixtisaslar öyrədilir. Nəticədə konkret ixtisasa yiyələnmiş, iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində işləyə bilən və müəyyən mənada ali təhsili olan vətəndaşlarımızın sayını artırma bilərik.

Azərbaycan Respublikasında işçi qüvvəsinin ən mühüm göstəricilərindən biri hesab edilən əhalinin ümumi təhsil səviyyəsinin son 15-ildə dəyişilməsi dinamikasını aşağıdakı cədvəldən görmək olar.

Cəsvəl 10

Əhalinin təhsili səviyyəsi (ilin əvvəlinə, 15 və ondan yuxarı yaşda hər 1000 nəfərə hesabla)

<i>Təhsilin səviyyəsi</i>	<i>İLLƏR</i>							
	<i>2001</i>	<i>2006</i>	<i>2008</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>

Ali və ümumi orta təhsilə malik olanlar, o cümlədən,	939	946	955	966	968	969	971	971
Ali	108	118	120	123	124	125	126	126
Orta ixtisas	114	93	86	85	85	85	85	85
Tam orta	572	601	616	626	628	629	630	630
Ümumi (natamam) orta	145	134	133	132	131	130	130	130

Azərbaycan statistik göstəriciləri – 2015, DSK

Qeyd etmək lazımdır ki, 2009- cu il əhalinin siyahıya almamasını məlumatlarına görə ölkədə savadlılıq səviyyəsi 99,8 faiz təşkil etmişdir.

Cədvəldən görüldüyü kimi Respublikamızda ali və ümumi orta təhsildə malik olanlar 2001- ci ildə 93,9% təşkil etdiyi halda 2010- cu ildə usə 97,1% olmuşdur.2001- ci illə müqayisədə ali və orta təhsilli şəxslərin sayı 2010- cu ildə 17 nəfər, 2015- ci ildə isə 32 nəfər artmışdır. Ali təhsillərin sayı isə 2001- ci ilə nisbətən 2010- cu ildə 15 nəfər, 2015 – ci ildə isə 18 nəfər artmışdır.

İnkişaf etmiş ölkələrdə milli sərvətin əsas hissəsi insan kapitalı hesabına formalaşır və iqtisadi artımda intellektual əməyi üstün xüsusi çəkiyə yüksəlir.Azərbaycanda da iqtisadiyyatın ölkənin dayanıqlı inkişafını təmin etmək məqsədilə insan potensialının formalaşdırılması və ondan səmərəli istifadə əsas prioritet hesab edilir, Son illər ərzində insan kapitalının inkişafı ilə bağlı tədbirlər müəyyən edilərək bu problem dövlət proqramları və konsepsiyalarda öz əksini tapmışdır. “Azərbaycan 2020 gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında və “ Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası”nda insan kapitalının inkişafı, bilik və innovasiyalara əsaslanan inkişaf əsas təşkil edir. Həmçinin təhsil haqqında və “Elm haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunları da ölkədə insan kapitalının inkişafına xidmət edən mühüm dövlət sənədləridir.”

Əmək və insan keyfiyyətinin yüksəldilməsi və ondan səmərəli istifadə elmin və biliktutumlu istehsal (xidmət) sahələrinin inkişafına əmək məhsuldarlığının və rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsinə birbaşa təsir göstərir. Hazırda Azərbaycanda insan kapitalının inkişaf etdirilməsi, qeyri – neft sektorunun inkişafı, biznes mühitinin sağlamlaşdırılması, iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi, iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi istiqamətində ciddi işlər görülür. Bu islahatların davam etdirilməsi orta və uzunmüddətli dövrdə təhsilin (xüsusilə təhsilin ixtisaslı kadr hazırlığı pillərində) keyfiyyətinin yüksəldilməsi infrastrukturun və “elm-təhsil-istehsal” əlqələrinin çevik idarədilməsi mexanizminin yaradılması həmçinin müəssisələrin global dəyər zəncirinə qoşulmaqla dünya bazarlarına inteqrasiya etməsi üçün əhəmiyyətlidir.

Ölkəmizdə insan potensialının inkişafında fasiləsizliyin (ömürboyu öyrənmək) təmin edilməsi, məktəbəqədər və orta təhsil də daxil olmaqla, peşə təhsilli və ixtisaslı kadr hazırlığının əməkazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, həmçinin elm-təhsil-istehsal“ zənginliliyinj təkmilləşdirilməsi baxımından məqsədli proqramların hazırlanması və həyata keçirilməsi daima davam etdirilməlidir. Yüksək keyfiyyətli insan kapitalının formalaşdırılması daha çox maddi və mənəvi fayda əldə etməyə və rəqabətqabiliyyətliliyi yüksəltməyə imkan yaradan əsas məsələlərdəndir.

Azərbaycan Respublikasının milli iqtisadiyyat perspektivi üzrə strateji yol xətlərində nəzərdə tutulan orta və uzunmüddətli hədəflərə, çatmaqla ümumi təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsi çox böyük rol oynayır. Belə ki ümumi təhsilin (ümumi ibtidai, ümumi əsas və ümumi orta təhsil) insan kapitalının formalaşmasında strateji əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan, ümumi təhsil sistemində idarəetmənin şəffaflığı və demokrativliyi, təhsilin keyfiyyətinə yönəlmiş əlverişli şəraitin yaradılması bilikli cəmiyyət quruculuğunun mühüm inkişaf istiqamətləri hesab olunur. Azərbaycanda ümumi təhsildə infrastrukturun və keyfiyyətin yüksəldilmədi məqsədlə ardıcıl olaraq tədbirlər həyata keçirilir. 2003-2015 – ci illərdə yeni məktəb binlərinin tikilməsi və mövcud məktəblərin əsaslı təmiri ilə bağlı ciddi işlər görülmüşdür. Orta təhsil pilləsində təhsilin

keyfiyyətinin yüksəldilməsi üçün pedoqoji kadrların hazırlığının və tədrisinin müasir təhsilvermə və təhsilalma texnologiyasına uyğunlaşdırılması, metodlarının təkmilləşdirilməsi ilə bağlı tədbirlər göçürülməlidir.

Ümumi təhsil sistemində “yaddaş” məktəbindən “təfəkkür” məktəbinə keçilməsi dünya təcrübəsinə əsaslanan təhsil proqramlarının hazırlanması və səmərəli tətbiqi müəllimlərin peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması, cəmiyyətdə onların nüfuzunun yüksəldilməsi istiqamətində tədbirlər zəruridir. Keyfiyyətli insan potensialının formalaşdırılması üçün mövcud resurslardan səmərəli istifadə edilməsi istiqamətində islahatlar davam həyatla keçirilməlidir.

İnsan kapitalının formalaşmasında əsas rol oynayan təhsil işçilərinin, müəllimlərin sosial müdafiəsinin yaxşılaşdırılması və müəllimin nüfuzunun artırılması istiqamətində ciddi işlər görülməlidir.

“Azərbaycan Respublikasında təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Strategiyası” na uyğun olaraq, ölkədə 12 illik ümumi təhsilə mərhələli keçidin həyata keçirilməsinə başlanmışdır. 12 illik təhsil ümumi təhsilin son iki ilində təmayülləşməni nəzərdə tutur ki, peşə - ixtisas təhsili və ali təhsillə əhatə olunma səviyyəsini yüksəldəcək, həmçinin əmək bazarına daxil olan gənclərin işsizlik riskindən qorunmasına kömək edəcək, Azərbaycan təhsil sisteminin Avropa təhsil sistemində inteqrasiyasını sürətləndirəcəkdir

İlk peşə və orta ixtisas təhsili insan potensialının formalaşmasında, eləcə də insan kapitalına investisiya qoyuluşunda müstəsna rol oynayır. İlk peşə və orta ixtisas təhsilinin inkişafı iqtisadi artım, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, əmək bazarında, tələb və təklifin uzlaşdırılması, məşğulluğun təmin edilməsi baxımından vacibdir. XXI əsrin əvvəllərində sürətlə yeniləşən texnologiya və elm- texniki tərəqqi nəticəsində yeni peşə və ixtisasların yaranması ilk peşə - ixtisas təhsili və treninqlərin rolunu daha da artırır. Bu baxımdan, ilk peşə və orta ixtisas təhsili ölkənin, strateji yol xəritəsinin bir hissəsi kimi nəzərdə tutulmuşdur. Ölkəmizdə texniki peşə təhsilinin inkişafı ilə bağlı bir sıra tədbirlər görülmüşdür.

Lakin 2007- ci ildə qəbu edilmiş “Azərbaycan Respublikasında texniki peşə təhsilinin inkişafı üzrə Dövlət Proqramı (2007-2012-ci illər)” cərcivəsində peşə müəssisələrində qəbul səviyyəsinin yüksəlməsinə baxmayaraq, gözlənilən nəticə əldə olunmamışdır. Eyni zamanda Təhsil Nazirliyi yanında Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyinin yaradılması peşə təhsilinin inkişaf etdirilməsi və müasir dövrün standartlarına uyğunlaşdırılması baxımından böyük əhəmiyyəti vardır.

Respublikamızda “İlk peşə - ixtisas təhsili üzrə ixtisasların Təsnifatı”nın əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, işəgötürənlərin kadr hazırlığını həyata keçirən ilk peşə-ixtisas müəssisələrinin optimal əlaqələndirilməsi, maraqlı tərəflərin, nümayəndələrinin ilk peşə-ixtisas təhsili müəssisələrinin idarə olunmasına cəlb edilməsi vacibdir.

Əmək bazarının keyfiyyət tələblərini – bilik və bacarıqlara olan tələbləri müəyyənləşdirmək üçün müəssisələrin nümayəndələri və sosial tərəfdaşlar ilə birlikdə prioritet sahələr üzrə peşə standartlarının işlənməsi də vacib məsələdir.

İlk peşə və orta ixtisas təhsilli müəssisələrinin mövcud vəziyyəti araşdırılacaq, onların infrastruktur, maddi – texniki baza, müəllim – pedaqoji heyətinin potensialının qiymətləndirilməsi kimi vacib işlərin həyata keçirilməsi günün tələbidir.

Ali təhsil əmək potensialının formalaşmasında və inkişafında ən vacib mərhələdir. Onun əmək potensialının formalaşmasına və inkişafına təsiri özünü iki istiqamətdə göstərir. 1. İnsan kapitalının formalaşmasında birbaşa iştirak edən ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlaması. 2. Yeni biliklərin yaranmasında, tətbiqində və ötürülməsində bilavasitə iştirak.

Ali təhsil müəssisələrində hazırlanan mütəxəssislər dövlətin, müəssisə və təşkilatların idarə olunmasında, daha çox əlavə dəyərin yaranmasında, iqtisadi artımda və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində fəal iştirak edirlər. Odur ki, Azərbaycanda iqtisadi və sosial baxımdan daha səmərəli ali təhsil sisteminin formalaşdırılması çox vacibdir. Bunun üçün ali təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, qlobal təhsil məkanına inteqrasiyası, ali təhsilli kadrlara tələbatın

əmək ödənilməsi, habelə ali təhsilin informasiya cəmiyyətinin və biliklərə əsaslanan bazarına tələblərinə uyğunlaşdırılması istiqamətində işlər aparılmalıdır. Hazırda Azərbaycanda gənclərin ali təhsillə əhatə olunma səviyyəsi çox da yüksək deyildir. Bu da uzaq perspektivdə ölkənin rəqabətqabiliyyətli və dayanıqlı inkişafına əngəl ola bilər.

Yüksəkixtisaslı kadr hazırlığının əmək bazarının tələbinə və beynəlxalq ixtisas təsnifatına uyğunlaşdırılması, uzunmüddətli proqnozlaşdırma mexanizminin işlənməsi, əmək bazarında diferensial əməkhaqqı və stimullaşdırma sisteminin təşkili müasir dövrün əsas tələblərindən biridir.

Universitet klasterlərinin yaradılması “təhsil – tədqiqat- innovasiya” zəncirinin səmərəliliyini artırma bilər. Odur ki, ölkədə ilk növbədə, bəzi ixtisaslaşmış universitetlərdə klasterin yaradılması məqsəduyğundur. Ali təhsil sisteminin keyfiyyətinin yüksəldilməsi nəticəsində daha keyfiyyətli əmək potensialı və intellektual potensial formalaşacaq, əmək məhsuldarlığı artacaqdır.

Universitet klasterlərinin yaradılması bu istiqamətdə tədqiqatların aparılmasını elm nəticələrin istehsala tətbiqini stimullaşdırma “təhsil – elm- istehsal” əlaqələrinin səmərəliliyini yüksəldillər.

Elmin inkişafı yüksəkkeyfiyyətli insan potensialının formalaşmasında inkişafında, istehsal olunan məhsul göstərilən xidmətlərin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsində, əmək məhsuldarlığının artırılmasında mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Azərbaycanda elmin inkişafı, elmi tədqiqatların keyfiyyətinin yüksəldilməsi, tədqiqatların nəticələrinin istehsala tətbiqinin təşvişi ilə bağlı tədbirlər həyata keçiriləcəkdir.

Elmin inkişafı təşviq ediləcək, özəl sektor tərəfindən araşdırma və təkmilləşdirmələrə investisiya qoyuluşunu təmin etmək üçün stimullaşdırıcı tədbirlər görülməcəkdir. Bu, Azərbaycanın qlobal dəyər zəncirinə qoşulmasını sürətləndirə bilər. Beynəlxalq istehsal zəncirinə qoşulma özlüyündə “təhsil – elm-istehsal” əlaqələrinin təkmilləşməsinə, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə müsbət təsir göstərəcəkdir.

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası “elm-təhsil-istehsal” zəncirində aktiv iştirak etməklə ölkəmizin global istehsal zəncirində iştirakına öz payını verə bilər. AMEA “elm- təhsil-istehsal” zəncirini qurmaq məqsədilə tədqiqat universitetinin yaradılması ilə bağlı bsıra addımlar atmışdır.

Biznes mühitinin yaxşılaşdırılması müəssisələr tərəfindən konkret tədqiqatları investisiya qoyuluşunu stimullaşdırmaqla, elmin maliyyələşdirilməsində özəl sektorun xüsusi çəkisini artırma bilər.

Bütün təhsil pillələrində innovativ təlim metodologiyasının və müvafiq resursların yaradılması məqsədilə müsabiqə mexanizminin hazırlanması və müsabiqələrin, keçirilməsi insan kapitalının inkişafı üçün vacibdir. Əlavə təhsil sahəsində keyfiyyətin yüksəldilməsi və rəqabət mühitinin formalaşdırılması üçün mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, əlavə təhsil verən müəssisələrin potensialının gücləndirilməsi istiqamətində zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi dəstəklənəcəkdir.

Bütün təhsil müəssisələrində müəllimlərinin peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması üçün innovativ modellərin işlənilib hazırlanması, ali təhsil müəssisələrində əlavə təhsil üzrə bölmələrin yaradılması, ixtisasartırma təhsilinin stimullaşdırılması mexanizminin hazırlanması və tətbiqi vacibdir.

2.3.Əhəlinin sağlamlığı və insan potensialının inkişafı.

Sağlam həyat tərzinin formalaşması və təmin edilməsi tək-cə ayrı- ayrı təşkilatların, müəssisələrin, həmçinin bütövlükdə hər bir cəmiyyətin, dövlətin sosial- iqtisadi inkişafının başlıca şərtlərindən biridir. Sağlam insan, sağlam həyat təzi nəinki cəmiyyətin və hər bir ölkənin başlıca sərvətidir. Sağlam insanın özü hər bir cəmiyyətin və ölkənin ən vacib məhsuldar qüvvəsi hesab edilir., lakin qeyri-sağlam insanlar isə məhsuldar qüvvə ola bilməzlər. Sağlamlıq sağlam, azad həyat təzi, insanların öz funksiyalarını, eyni zamanda əmək fəaliyyətini yüksək səviyyədə icra edə bilməsi, həmçinin fiziki, mənəvi, sosial rifah və əhval – ruhiyə şəraiti ilə birbaşa bağlıdır. Odur ki, sağlamlıq özündə sosial problemləri birləşdirməklə, maddi və mənəvi dəyərlərin ünsürlərin

məcmusu kimi görünür. Fərdi, fiziki sağlamlıqla yanaşı bəzi ədəbiyyatlarda “ictimai sağlamlıq”, “sosial sağlamlıq” kimi anlayışlar da işlədilir. Bu isə hər bir cəmiyyətdə, ölkədə insanların davranışı və həyat tərziləri ilə bağlıdır.

Həyat tərziləri amilləri konkret və tarixi şərtlərlə bağlı olur. Eyni zamanda müxtəlif xəstəliklərin risk amilləri də fərqli ola bilər. Əsas xəstəliklərə səbəb ola biləcək amillər dörd qrupa bölünür: 1) həyat tərziləri; 2) ətraf mühit və xarici amillər; 3) genetik amillər; 4) tibbi köməklik amili. Bu amillər qrupunun təsiretmə gücü və xüsusi cəkisi müxtəlif olur. Son illərdə səhiyyə məsələləri ilə maraqlanan və məşğul olan bir sıra iqtisadçı alimlər öz tədqiqatlarında “sağlamlıq kapitalı” anlayışı işlədirlər. Bunu sağlamlığa qoyulan investisiya adlandırırlar. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, “sağlamlıq kapitalı” insan kapitalının ayrılmaz bir hissəsidir. Sağlamlığın möhkəmləndirilməsini iş günlərinin çoxalmasına səbəb olur ki, bunu da həm əmək potensialının artmasına və insan kapitalına qoyulan investisiya və maliyyə imkanlarının artması, həm də insan kapitalının səmərəli tətbiqi şərti kimi qiymətləndirirlər. Həmçinin sağlamlıq kapitalı insan kapitalının ayrılmaz hissəsi olmaqla insanın malik olduğu bilik ehtiyatı onun bazar və qeyri – bazar məhsuldarlığına təsir edir. Sağlamlıq ehtiyatı isə insanın sərf edə biləcəyi məcmu iş vaxtını və qazanacağı əmək haqqını müəyyən edir. Lakin əslində bir iş günü ərzində işçinin əmək məhsuldarlığı onun sağlamlığından, yorulma dinamikasından asılı olaraq dəyişilə bilər və faktiki olaraq dəyişir. Sağlamlıq kapitalına investisiya əhalinin fərdi və orta ömür müddətinin artması ilə də əlaqədardır.

Sağlam, düzgün qidalanma əhalinin sağlamlığı, əmək potensialının yüksəldilməsi baxımından çox, böyük əhəmiyyəti vardır. Bu aşağıdakıları özündə əks etdirir: xəstəliyin profilaktikasına köməklik edir; insanların ömrünü uzadır; əmək qabiliyyətini əmək potensialını yüksəldir; ətraf mühitə davamlı uyğunlaşmaya səbəb olur; uşaqların normal artımı və inkişafına səbəb olur; xəstəliyə qarşı orqanizmin immunitetini yüksəldir və s. Bərabər şəraitdə əhali arasında rəşional sağlam qidalanma qaydalarının təbliği çox vacibdir. Dövlətin ərzaq siyasəti, firma və şirkətlərin istehsal fəaliyyəti mümkün qədər yüksək

keyfiyyətli, ekoloji cəhətdən təmiz məhsulların istehsalına yönəldilməlidir. Həmçinin ərzaq xammalının və hazır qida məhsullarının istehsalı, daşınması, saxlanması və satışı prosesində lazım olan bütün tibbi – bioloji tələblərə, qaydalara, sanitar- gigiyenik normalara əməl edilməsi yüksək keyfiyyət göstəricilərinin gözlənilməsi, məhsulun radiasiya təhlükəsizliyinin təmin edilməsi kimi məsələlərə xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Səhiyyənin inkişafına ayrı –ayrı müəssisələr, regionlar səviyyəsində dövlət və müəssisələr tərəfindən xeyli vəsait ayrılır. Həmçinin işçilərin xəstələnməsi peşə xəstəliyi və zədələnmə ilə əlaqədar müvəqqəti əmək qabiliyyətinin itirilməsi müxtəlif səviyyələrdə (ölkə və müəssisələr) xeyli itkilərə gətirib çıxarır, sosial sığorta üçün xeyli vəsait ayrılır, həm də adam/saat, adam/ gün göstəricilər ifadəsində işə gəlməmələri üzündən xeyli məhsul istehsalı və xidmətlər həyata keçirilmir. Bu mənada müvəqqəti iş qabiliyyətinin itirilməsi ikili halda xərcləri artırılmış olur. Belə ki, hər bir işçinin xəstələnmə hallarının azaldılması, xəstələnmə bülletenlərində qalma müddətinin azaldılması, sosial xərclərin azaldılmasına və məhsul istehsalının artırılmasına, işdə olmaq məşğulluq müddətinin artırılmasına gətirib çıxara bilər. Bu göstəriciləri müəyyən, müvafiq statistik göstəricilər əsasında ayrı-ayrı sexlər, briqadalar, ümumilikdə firma və şirkətlər, və ölkə üzrə müəyyən etmək olar. Burada bir çox göstəricilərdən istifadə edilə bilər.

- Xəstələnmə hallarının azaldılmasının iş vaxtı itkilərinin aşağı salınmasına təsiri;

- Xəstələnmə hallarının azaldılmasının əlavə məhsul istehsalı artımının və əmək məhsuldarlığını təsiri;

- Əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və tibbi xidmətin keyfiyyətinin yüksəldilməsinin iş vaxtı itkilərinin azaldılması və iqtisadi göstəricilərin yüksəlməsinə təsiri;

- Zədələnmə hallarının artması və azalmasının iqtisadi səmərəliliyə təsiri

Bu dörd gösərici sistemi də öz növbəsində daha konkret göstəricilərdə öz əksini tapır. Belə ki, xəstələnmə hallarının azaldılmasına iş vaxtına qənaət olunmasına təsirini belə hesablamaqa olar:

$$I_q = \frac{X_i - X_k * O_i * 100}{100 * O_c}$$

Burada I_q – adam/ gün ifadəsində iş vaxtına qənaətdir;

X_i - cari ildə hər 100 nəfər işçiyə xəstəlik üzrə göstəricilərin intensivliyi (gün)

X_k - keçən il üçün hər 100 nəfər işçi üzrə xəstələnmə göstəricilərinin intensivliyi;

O_i - müəssisələrdə işçilərin on illik sayı;

O_c – işçilərin bir il ərzində (adam/gün) işlədiyi vaxt.

Başqa bir variantda, yəni xəstələnmə ilə əlaqədar olaraq əmək qabiliyyətinin itirilməsindən irəli gələn iş vaxtı itkisi kimi də müəyyən edilir:

$$I_j = \frac{100 * N_1}{I_p}$$

Burada I_j - müəyyən edilən iş vaxtına nisbətə fəzi ifadəsində iş vaxtı itkisi;

N_1 – müvəqqəti iş qabiliyyətini itirmə adam/gün

I_p – adam/gün ifadəsində planlaşdırılan iş vaxtı.

Xəstələnmə hallarının müəssisə və təşkilatların iqtisadi göstəricilərə təsiri başqa göstəricilərlə də müəyyən edilə bilər. Xəstələnmə hallarının qismən çoxalması işçinin iş qabiliyyətini, yəni iş qabiliyyəti fazasını zəiflədir, bu isə nəticədə əmək məhsuldarlığına mənfi təsir göstərir. Eyni zamanda xəstəlik vaxtı avadanlıqların boş dayanması, əmək haqqına əlavələr, birdəfəlik yardım, yüngül işə keçirmə və s. ilə əlaqədar olan itkilər nəzərə alınə bilər. Məhsulun maya dəyərini artırır mənəfəti isə azaldır.

Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti olaraq itirilməsi peşə xəstəlikləri, əmək şəraitinin cəlbədicilə olmaması bəzi hallarda bunun bədbəxt hadisələr və əlilliklə nəticələnməsi insanlar üçün həm də, son dərəcə mənəvi – psixoloji zərbədir.

Xəstəlik və digər səbəblər üzündən baş verən iqtisadi zərərləri, itkiləri yalnız məəssisələr üzrə deil, ölkə səviyyəsində də müəyyən etmək olar. Xəstələnmə iş qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi, hətta ölümlə bağlı olan konsepsiyaları dəyərlə pulla qiymətləndirmə düzgün olmazdı. Çünki insanın sağlamlığı və insanın həyatını bu qaydada qiymətləndirmək mənəvi cəhətdən də düzgün deyil. Həmçinin itkilərin insan həyatının dəyəri ilə müqayisəsi və bədbəxt hadisələrin nəticələrinin bu cür qiymətləndirilməsi “həyatın keyfiyyəti”, “həyatın dəyəri” anlayışları ilə üst-üstə düşür.

Əhalinin sağlamlığının möhkəmləndirilməsi, əmək şəraitinin yaxşılaşması üzrə tədbirlərin nəticələrinin qiymətləndirilməsində dəyər göstəricilərindən istifadə edilə bilər. Həmin tədbirlərin əsas səmərəlilik göstəriciləri kimi vaxt vahidi ərzində hasilat normasının artması, əmək tutumluğunun azalması, iş vaxtına qənaət, əmək məhsuldarlığının artması, əlverişsiz əmək şəraitinin aradan qalxması, insanın əmək qabiliyyətinin yüksəlməsi, növbədaxili itkilərin azaldılması və tamamilə aradan qalxması, faktiki əmək sərfinin normativ əmək sərfinə uyğun gəlməsi, işçi qüvvəsi axıcılığının aradan qaldırılması kimi göstəricilər də öz ifadəsini tapır.

İnsanın davamlı inkişafının təmin edilməsi birbaşa onun sağlamlığı və əməyinin mühafizəsi ilə bağlıdır. İşçilərin sağlamlığının qorunması, yaxşılaşdırılması və əməyinin mühafizəsi geniş əhatəli tədbirləri nəzərdə tutur.

III Fəsil. Əmək potensialının artırılmasının səmərəliliyi

3.1. İşin və əməyin keyfiyyətinin əmək potensialının artması ilə qarşılıqlı əlaqəsi.

Əmək potensialı, yəni işçinin qabiliyyəti, bacarığı, biliyi, imkanı social – psixoloji və bioloji səciyyəsi, işçinin əmək fəaliyyəti prosesində özünü göstərir. İnsanın əmək qabiliyyəti isə hər bir şəxsin, kadrların əməyə münasibətində, intizamında peşəkarlığında təşəbbüskarlığında, işgüzarlığında öz əksini tapır. Eyni zamanda əmək qabiliyyəti işçinin həyat tərzində social dəyərlərində, əməyə vicdanla yanaşmasında özünü büruzə verir. Əmək potensialı təkcə əmək resurslarının kəmiyyəti, yəni iqtisadi fəal əhalinin sayı ilə məhdudlaşmır. Eyni zamanda hər bir şəxsin, işçinin zəruri əmək potensialının artırılması nəzərə alınmalıdır. Əmək potensialının müəyyənləşdirən, formalaşdıran amillərin özü yüksək səviyyədə təşkil olunmuşdur. Bunlar da öz növbəsində işçinin peşə, peşə - ixtisas səviyyəsinin yüksəlməsi ilə şərtlənir.

İşçinin yüksək əmək potensialına tələbat aşağıdakılarla bağlıdır;

a) elmi – texniki və texnoloji amillərlə. Belə ki, yüksək səviyyəli texniki-texnoloji proseslər daha çox dəqiqlik, müstəqillik yüksək sürətli və ketfiyyətli fəaliyyət tələb edir;

b) sürətli amartizasiya konsepsiyası, texnologiyanın yeniləşməsi ilə bağlı bilik və intellectual potensialında yüksəlməsi, işçinin mobilliyi, çevikliyi;

c) bazar konyukturası şəraitində istehsal olunan məhsulun, göstərilən xidmətlərin çeşidinin qeyri – sabitliyi;

d) bazarda rəqabətin güclənməsi;

e) iqtisadiyyatın bazar modeli şəraitində iş yerlərinin məhdudluğu, işsizlik probleminin kəskinləşməsi, işçilərə qarşı tələbatların daha da sərtləşməsi və s.

Müasir dövrdə dövlətin qarşısında davam sosial- iqtisadi vəzifələrin həll edilməsinin başlıca vəzifələrindən biri iqtisadiyyatın bütün sahələrində əməyin və məhsulun keyfiyyətinin hər vasitəsilə yaxşılaşdırılmasıdır. Məhsulun keyfiyyətinin idarə olunması, yaxşılaşdırılması məhsul istehsalında fəal və

həlledici rol oynayan əməyin keyfiyyətində xeyli dərəcədə asılıdır. Deməli məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi istehsal prosesinin bütün mərhələlərində məşğul olan kadrların əməyinin keyfiyyətindən asılıdır. Buna görə də əməyin, keyfiyyətinin ictimai- iqtisadi mahiyyətinin izahı məhsulun keyfiyyətinin yüksəltməyin formalarını tapmaq, onların arasındakı qarşılıqlı əlaqə və nisbəti aydınlaşdırmaq üçün çox zəruridir.

Əməyin keyfiyyətli əmək potensialının artması ilə bilavasitə əlaqəlidir. Əməyin keyfiyyəti və bu əməklə yaradılan məhsulun keyfiyyəti bir – birilə əlaqədar olsalarda, həm də fərqli kateqoriyalardır. Əməyin keyfiyyəti dedikdə onun ictimai istehlak dəyəri yaratmaq xassəsi başa düşülməlidir. Əməyin keyfiyyəti konkret olaraq işçinin ixtisası, peşəkarlığı, biliyi, bacarığı, qabiliyyəti, bir sözlə onda formalaşan əmək potensialının reallaşması nəticəsində yaranan məhsulun keyfiyyətli kimi də çıxış edə bilər.

Peşə - ixtisas təhsilinin artması nəticəsində ixtisaslı əmək mücərrəd əmək olmaqla əlavə ictimai istehlak dəyəri yaradır. Əməyin keyfiyyəti artdıqca, habelə fərdi istehlak dəyəri ictimai istehlak dəyərinə yaxınlaşır və nəticədə ictimai əməyə qənaət olunur. Əməyin məhsuldarlığının artması da onun keyfiyyətinin yüksəlməsinin göstərir. Belə ki, konkret əməyin keyfiyyətinin göstəriciləri onun məhsuldarlığı, intensivliyi, ictimai əməyin keyfiyyətinə uyğunluq dərəcəsi, onun yaratdığı məhsulların dövlət standartlarına, texniki norma və şərtlərə və başqa normativlərə uyğunluğu ola bilər. Əməyin keyfiyyəti və məhsulun keyfiyyətinin yüksəlməsi əməyə qənaət etməyin bir formasıdır.

Əməyin keyfiyyətinə iki qrup amillər təsir göstərir. Birinci qrup amillərə əməyin səmərəli tətbiq olunmasının şərtləri, yəni əməyin texniki silahlanma səviyyəsi, maddi – texniki təchizat, istehsalın və əməyin idarəedilməsinin düzgün təşkili maddi və mənəvi həvəsləndirmə sistemi, istehsalın sanitary-gigiyenik və sanitary – məişət şəraiti və s. daxildir. Bu amillər bilavasitə müəssisələrin və cəmiyyətin qazandığı nailiyyətlərin təzahürüdür. İkinci qrup amillərə isə bilavasitə işçilərin özlərindən asılı olan amillər aiddir: bura işçinin peşə - ixtisas hazırlığı, işgüzarlığı, mütəşəkkilliyi, təşəbbüskarlığı,

məsuliyyətliyi, öz üzərində daima işləmək bacarığı, işlətdiyi istehsal vasitələrini təkmilləşdirmək bacarığı və s. daxildir. Bütün bu amillər əməyin keyfiyyətini yüksəldir ki, buda öz əksini istehsal edilən məhsulun keyfiyyətində tapır.

Sosioloji tədqiqatlar göstərir ki, işçilər öz peşə və ixtisasına, bilik bacarıq və qabiliyyətlərinə uyğun işlə təmin edilmədikdə, onların işinin keyfiyyəti aşağı olur, məhsuldarlığı enir, kadr axıcılığı daha çox olur. Məlumdur ki, orta və ali təhsilli işçilər eyni şərait daxilində aşağı ixtisaslı və az təhsilli işçilərə nisbətən daha yüksək kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə nail olurlar. Ona görə də belə işçilərdən fəallıq, yaradıcılıq, səy yüksək peşə - ixtisas hazırlığı və uyğun bilik səviyyəsi tələb edən işlərdə istifadə etmək lazımdır.

İşin keyfiyyəti əmək proseslərini, həmçinin əmək potensialının xüsusiyyətlərini və əlamətlərinin tezləşməsi səviyyəsidir. İşçinin peşə- ixtisas səviyyəsi, görülən işin mürəkkəbliyi və dəqiqliyi, yüksək məsuliyyət tələb etməsi işin və əməyin keyfiyyətinə öz təsirini göstərir. Əməyin keyfiyyəti öz əksini işdə, xidmətdə və məhsulda tapır. Əməyin və işin məzmunu müəyyən edən ünsürlər və daxili – xarici amillər tamamilə eyni olurlar. Əksər iqtisadçılar belə hesab edirlər ki, əməyin keyfiyyəti işin keyfiyyətini müəyyən edir. İşin və əməyin keyfiyyəti xarakteristikası kompleks, sistemli və çox meyarlıdır. Keyfiyyətli əmək fəaliyyəti, peşəkarlıq qabiliyyəti, işçinin özünün bacarığı görülən işlərin, məhsulun istehsalı zamanı istifadə ediləcək texnoloji proseslərin, aqroqatların, maşın və avadanlıqların texniki göstəricilərinə və tələblərinə uyğun olaraq lazımi səviyyədə icra etməyə şərait yaradır.

Əməyin və işin keyfiyyətinin idarə edilməsi kompleks və sistemli xarakter daşıyır. Əməyin keyfiyyəti müvafiq amillər və şərtlərə bərabər, əmək ehtiyatlarının keyfiyyətindən və əmək potensialının səviyyəsindən asılıdır. Elmi – texniki inkişaf nəticəsində əmək bölgüsündə, əməyin xarakteri və məzmununda işçilərin peşə - ixtisas quruluşunda dəyişikliklər baş verir. İnsanların ümumi peşə - ixtisas təhsili ilə bağlı xərcləri mütəmadi olaraq artır, peşəkar, ixtisaslı bazarın tələblərinə uyğun gələn kadrların hazırlanması forma və sistemlərinin təkmilləşdirilməsi zərurəti meydana gəlir.

Odur ki, mürəkkəb, ixtisaslı əməyin səmərəliliyinin müəyyənləşdirilməsi, əmək potensialının yüksəlməsi, nəticədə bunların milli gəlirin artmasına və iqtisadi göstəricilərin yüksəlməsinə təsirinin öyrənilməsi çox əhəmiyyətli problemlərdən biridir. İxtisaslı əməyin ölçülməsinin iki tərəfi vardır: kəmiyyət və keyfiyyət. Əmək məhsuldarlığı ixtisaslı əməyin kəmiyyətini müəyyən edən əsas göstəricisidir. Əməyin keyfiyyət tərəfi kifayət qədər öyrənilməmişdir. İctimai əməyin müxtəlif növlərinin mürəkkəbliyinin ölçülməsi, onun reduksiya olunması, yəni mürəkkəb əməyin sadə əməklə qarşılıqlı müqayisə olunması zəruridir. Burada ən mühüm problemlərdən biri sadə əməyə nisbətən mürəkkəb əməyin əlavə dəyər yaratması funksiyasının müəyyən edilməsindən ibarətdir.

Mürəkkəb əməyin reduksiyasında əsas məqsəd az miqdar mürəkkəb əməyin, çox miqdar sadə əməyə bərabər əməyə bərabər olmasını müəyyənləşdirmədən, daha sonra isə reduksiya əmsallarını hesablamaqdan ibarətdir. Mürəkkəb əməyin reduksiyası real iqtisadi prosesdir. Bəllidir ki, əmək sosioloji, ictimai və fizioloji, momentlərin məcmusundan ibarətdir. İctimai istehsalda əməyin həmin tərəfləri konkret və mücərrəd əmək kimi özünü göstərir. Bütün bunlar mürəkkəb əməyin iş vaxtının sadə əməyin iş vaxtın çevrilməsi yolu ilə baş verir. Mürəkkəb əməyin reduksiyasının mühüm problemlərindən biri reduksiya əmsallarının tarif konkret əmək haqqı üzrə hesablanmasıdır. Mürəkkəb əməyin reduksiyası əmək haqqındaki fərqləri səciyyələndirən əmsallarla yox, əksinə işin və işçilərin dərəcələri və əmək haqqının səviyyəsinə görə fərqlənməsinə, bölüşdürülməsinə əsaslanmalıdır.

Mürəkkəb əmək ixtisaslı işçi qüvvəsinin fəaliyyəti ilə əlaqədar olur. Əməyin mürəkkəbliyi isə konkret işin, əmək və istehsal proseslərinin mürəkkəbliyindən irəli gəlir. Əməyin reduksiyası əmsallarının hesablanması mühüm istiqamətlərindən biri ixtisaslı işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı üçün tələb olunan xərclərin müəyyən edilməsidir. Mürəkkəb əməyin reduksiyasının əsas şərtlərindən biri də əməyin intensivlik səviyyəsinin nəzərə alınmasıdır. Mürəkkəb əməyin reduksiyasının əmək haqqı üzrə hesablanması bilavasitə

böyük əhəmiyyəti vardır və bu əmsalların hesablanması aşağıdakı variantları vardır:

1. tarif əmsallarında, dərəcələr üzrə tarif maaşlarında olan nisbətə əsasən müəyyən edilən əmsallar, əslində bu variantda tarif əmsalları əməyin reduksiyası əmsalları ilə eyniləşdirilir;

2. müəyyən ixtisaslar üzrə işçilərin şərti sayını, yaxud onlar tərəfindən yaradılmış dəyərin kəmiyyətinin müəyyən edilməsi.

3. tarif sistemi vasitəsilə hər bir peşə - ixtisas qrupu üzrə əmək tutumluğunu və dəyəri müəyyən etməklə müvafiq reduksiya əmsallarının hesablanması da mümkündür.

Mürəkkəb əməyin reduksiya əmsalları bilavasitə əmək haqqına təsir edən bütün amillər, həmçinin əməyin mürəkkəbliyi ilə əlaqədar olan amillər nəzərə alınaraq müəyyən olunmalıdır. Başqa sözlə, tarif maaşı, 1-cı dərəcə, sadə əmək sərfinin ölçü vahidi, etalonu olmaqla işçinin ixtisas səviyyəsi; ona təsir edən amillər nəzərə alınmaqla müəyyən olunmalıdır. Bu cür yanaşma prosesi zamanı əməyin keyfiyyətindəki fərqlər əməyin özünün ixtisas səviyyəsilə müəyyən etmək mümkündür.

İşçi qüvvəsinin formalaşması və təkrar istehsalı prosesi həm konkret- tarixi, həm də dinamik proses və problemdir. İqtisadi qanunlar sırasına aid edilən əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunu, onun fəaliyyət mexanizmləri iqtisad elmi ilə yanaşı, fəlsəfə, sosiologiya, psixologiya elmlər tərəfindən də öyrənilir. Bu qanunun əsas fəaliyyət sahələri işçilərin əmək fəaliyyətləri, kadrların yerdəyişməsi, iş yerinin dəyişməsi, kadr axıcılığı kimi məsələlər daxildir. Əmək fəaliyyətinin dəyişməsi qanunu universal xarakter daşıyan müxtəlif təzahür formaları vardır. Prof. T.Ə.Quliyev bunu aşağıdakı kimi qruplaşdırır:

a) köhnə peşə və ixtisasların yenilərilə əvəz olunması ilə əlaqədar əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi;

b) tələbatın dəyişilməsi, işçi qüvvəsinin hərəkəti və yerləşməsi ilə əlaqədar əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi;

c) əl əməyinin mexanikləşdirilməsi, peşələrin qovuşması inteqrasiyası ilə əlaqədar olan dəyişikliklər;

d) əmək vərdisləri və xüsusi bilik sahələrinin daima təkmilləşməsi ilə əlaqədar olan dəyişiklikləri (13.səh.36).

Müasir istehsalın texniki- texnoloji səviyyəsinin dəyişilməsi əmək funksiyalarının dəyişilməsinə səbəb ola bilər. Odur ki, əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunu insanla texnikanın vəhdətliyi çərçivəsində baş verən proses kimi qəbul etmək lazımdır. Belə bir vəhdətlik əsasında işçinin əmək fəaliyyəti daima öz miqyasını və məzmununu dərinləşdirir, genişləndirir və inteqrasiya olunur. Əmək fəaliyyətinin dəyişilməsi qanunu bir – biri ilə vəhdətlik təşkil edən maddi – texniki və sosial- iqtisadi proseslərlə əlaqədardır.

Eyni zamanda işçi qüvvəsinin mobilliyi, hərəkəti axıcılığı, onun sosial çevikliyi ümumi – sosioloji problemdir. Belə ki, işçi öz əmək fəaliyyətini dəyişərkən təkcə peşəsini, ixtisasını və vəzifəsini deyil, işlədiyi əmək kollektivlərində və cəmiyyətdə malik olduğu möqeyini, sosial statusunu da dəyir.

Cəmiyyətin əmək potensialının yüksəlməsi, nəticədə bütün səviyyələrdə əmək məhsuldarlığının artmasına təsir göstərir. Əmək məhsuldarlığının artırılması qanunu ümumi formada məhsul istehsalına, xidmətə daha az ictimai – zəruri vaxt sərf edilməsini xarakterizə edir. Əmək məhsuldarlığının artırılması qanuna canlı və əşyalaşmış əmək arasında əlaqə qarşılıqlı təsiri xarakterizə etməklə mövcud istehsal münasibətlərinin mahiyyəti ilə bağlıdır. Əmək məhsuldarlığının artımı canlı əməyin xüsusi çəkisinin azalması və keçmiş əməyin xüsusi çəkisinin artması vasitəsilə təmin edilir. Bu qanun belə bir məsələnin həllini təmin etməlidir: əmək məhsuldarlığının səviyyəsi və artım sürəti yüksəldikcə işçilərin, bütövlükdə bütün əhalinin maddi və mənəvi tələbatları bir o qədər tam ödənilməlidir.

Əmək məhsuldarlığı ilə əməyin məhsuldar qüvvəsini və əməyin intensivliyini bir – birində fərqləndirmək lazımdır. Əməyin məhsuldar qüvvəsi onun məhsuldarlığının mahiyyətinin açılmasında mühüm yer tutur. Əməyin

məhsuldar qüvvəsi onun məhsuldarlığının mahiyyətinin açılmasında mühüm yer tutur. Əməyin məhsuldar qüvvəsi onun məhsuldarlığının istifadə olunmamış imkandır və əmək potensialı ilə bağlıdır. Bu istifadə olunmamış imkanda, potensialdır. əmək potensialının səviyyəsi nə qədər yüksək olarsa əməyin məhsuldar qüvvəsi də artmış olar.

Əməyin məhsuldar qüvvəsi istehsalın obyektiv şəraiti daxilində və istehsal vasitələrinin mövcud səviyyəsində əmək məhsuldarlığının artırılmasının potensial imkanındır. Bu da obyektiv amillərlə müəyyən edilir. Bu isə dəyişilməz əmək intensivliyi daxilində əməyin məhsuldarlığı imkanlarını xarakterizə edir. Əmək məhsuldarlığı isə əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə yanaşı əmək intensivliyindən də bilavasitə asılıdır.

Əmək intensivliyi vahid vaxt ərzində sərf olunan əməklə xarakterizə olunur. əməyin intensivliyinin getdikcə artması üçün eyni müddət ərzində əvvəlkindən artıq əməyin sərf olunması zəruridir. Odur ki, əməyin intensivliyi əməyin məhsuldarlığının mühüm bir amili kimi, özünü göstərir. Əməyin məhsuldar qüvvəsinin artması əmək məhsuldarlığının artmasına, iş gününün davamının qısalmasına və əməyin intensivliyinin yüksəlməsinə səbəb olur. Bu o deməkdir ki, əməyin məhsuldar qüvvəsi nə qədər çox artırsa, iş günü bir o qədər qısaldıla bilər, iş günü nə qədər çox qısaldılarsa, əməyin intensivliyi bir o qədər yüksələ bilər. Bu isə hər bir işçinin əmək potensialının təcəssümü olan əmək qabiliyyətinin tam açılması üçün mühüm şərtidir.

Əməyin intensivliyi vaxt vahidi ərzində sərf edilən zehni, fiziki və əsəbi enerjisinin kəmiyyəti ilə ölçülür. Əməyin intensivliyi çoxaldıqca istehlak dəyəri və onda cəmləşmiş dəyərin kəmiyyəti artır. əksinə əmək məhsuldarlığı yüksəldikcə istehsal olunan hər bir məhsulun dəyəri azalır, əmək sərfi isə azalır. Bu o deməkdir ki, əməyin intensivliyi ilə məhsulun maya dəyəri arasında düz mütənasiblik, əmək məhsuldarlığı ilə məhsulun maya dəyəri arasında tərs mütənasiblik əlaqəsi vardır. əməyin məhsuldar qüvvəsi ilə əmək məhsuldarlığının səviyyəsi arasındakı fərq, əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarını təşkil edir:

$E = \Theta_{mq} - \Theta_m$, Burada

e- əmək məhsuldarlığının ehtiyatları;

Θ_{mq} - əməyin məhsuldar qüvvəsi;

Θ_m - əmək məhsuldarlığıdır.

3.2. Əmək potensialından səmərəli istifadənin əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində rolu.

İnsan potensialı əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində, dayanıqlı sosial-iqtisadi inkişafda istehsal və xidmət sahələrinin rəqabət qabiliyyətinin artırılmasında və dövlətin qlobal bazarlara inteqrasiyasında müstəsna rol oynayır. Bundan ötəri təhsilin bütün pillərində keyfiyyətin yüksəldilməsi müxtəlif təlimlər vasitəsilə işçilərin bilik və bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi ixtisaslı işçi qüvvəsi hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, firmaların araşdırma və təkmilləşdirmə istiqamətində investisiya qoyuluşunun stimullaşdırılması, mövcud insan kapitalından səmərəli istifadə edilməsi çox vacibdir. Odur ki, iqtisadiyyatın transformasiyası istiqamətində həyata keçiriləcək islahatların əsas tərkib hissəsi kimi, insan kapitalının inkişafında fasiləsizliyin təmin edilməsi, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi və biliyin iqtisadi inkişafda rolunun artırılması ilə əlaqədar geniş tədbirlər həyata keçirilməsi çox zəruridir.

Bu istiqamətlərdə iki əsas problem diqqət mərkəzinə olmalıdır.

1) Əmək potensialının formalaşması və inkişafı üçün təhsilin bütün pillələrində keyfiyyətin yüksəldilməsi;

2) əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsini təmin etmək üçün əmək potensialının fasiləsiz inkişafına investisiya qoyuluşunun stimullaşdırılması

Əmək potensialı, insan potensialı və nəticədə insan kapitalının formalaşması inkişafı problemləri ölkəmizdə uğurla edilməkdədir. Belə ki, Dünya İqtisadi Formunun 2015- ci il üçün hesablamalara görə “İnsan kapitalı indeksi” üzrə hesabatında 124 ölkə arasında Azərbaycan Respublikası 63-cü

yerdədir. Respublikamız bu göstəriciyə görə Çin, Türkiyə, İndoneziya kimi ölkələrdən qabaqdadır. 2016-2017 – ci illər üçün Dünya İqtisadi Forumunun açıqladığı Qlobal Hesabatında isə ölkəmiz 138 ölkə arasında 37- ci olmuşdur.

Cədvəl 11

Mənbə Dünya İqtisadi Forumu. “İnsan Kapitalı Hesabatı 2015”

Finlandiya	85,9
Norveç	84,6
İsveçrə	84,6
Yaponiya	83,4
İsveç	83,3
Yeni Zellendiya	82,8
Danimarka	82,5
Hollandiya	82,2
Belçika	81,6
Almaniya	81,6
Avstriya	81,5
Sinqapur	80,9
Fransa	80,3
Avstraliya	80,1
Birləşmiş Krallıq	80,0
İsrail	79,0
ABŞ	78,9
Cənubi Koreya	76,9
Azərbaycan	70,7

İnsan kapitalı indeksi, 2015- ci il

Mənbə Dünya İqtisadi Forumu Qlobal Rəqabətlik Hesabatı, 2016-2017

İsveçrə	5,8
Sinqapur	5,7
ABŞ	5,7
Hollandiya	5,6
Almaniya	5,6
İsveç	5,5
Birləşmiş Krallıq	5,5
Yaponiya	5,5
Finlandiya	5,4
Norveç	5,4
Danimarka	5,3
Yeni Zelandiya	5,3
Kanada	5,3
Belçika	5,3
Avstriya	5,2
Fransa	5,2
Avstraliya	5,2
Koreya	5,0
Çin	5,0
Azərbaycan	4,6

Cədvəl Qlobal Rəqabətlik İndeksi 2016-2017-ci il

Bunun üçün insan potensialının inkişaf etdirilməsi, insan kapitalının keyfiyyətinin və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ilə bağlı məsələlərə xüsusi diqqət verilməlidir.

Azərbaycan iqtisadiyyatının rəqabətqabiliyyətli, və dayanaqlı iqtisadi inkişafı istiqamətində qarşıya, qoyulan əsas tələb, əmək potensialının inkişafına və əmək üçün qısa və ortamüddətli perspektivdə iqtisadi artımda intensiv əməyi stimullaşdıran sahələrin yaranması üstünlük təşkil etməlidir. Orta və uzunmüddətli perspektivdə iqtisadi artımda intensiv əməyi stimullaşdıran sahələrin yaranması üstünlük təşkil etməlidir. Orta və uzunmüddətli perspektivdə isə biliktutumlu modelə keçid təmin edilməlidir. Əmək məhsuldarlığının və insan potensialının inkişaf etdirilməsi iki səbəbdən əhəmiyyətli amil hesab olunur. Birincisi intensiv əmək tələb edən inkişaf modelində əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ölkə iqtisadiyyatında birbaşa əlavə dəyər yaratmaqla iqtisadi artımın əsas hərəkətverici qüvvəsi olmalıdır. İkincisi yalnız əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə nail olmaqla daha intensiv bilik tələb edən inkişaf modelinə əngəlsiz keçid təmin edilməlidir.. Bütün bunlar Azərbaycan məhsullarının qlobal bazarlarda rəqabətqabiliyyətiliyini təmin edəcək, eyni zamanda insan potensialına investisiya qoyuluşuna daha cəlbedici edilməsi çox aktualdır.

Son 15 ildə Azərbaycanda sürətli inkişaf təmin olunmuş və əmək məhsuldarlığı üç dəfədən çox artmışdır. Azərbaycanda 2000-2008-ci illərdə əmək məhsuldarlığının artımı orta hesabla ildə 13,6 faiz olmuşdur lakin 2008-ci ildən etibarən əmək məhsuldarlığının artımtam ki, davam etsə də hər il artım sürəti orta hesabla 2 faizə qədər aşağı düşmüşdür.

Ölkələrin inkişaf səviyyəsini nəzərə almaqla aparılan müqayisə Azərbaycanda əmək məhsuldarlığın yüksəldilməsi üçün geniş imkanların mövcuddur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məlumatına görə 2015-ci ildə Rusiyada bir məşğul əhali üzrə ÜDM 46 min ABŞ dolları, Türkiyədə 57 min ABŞ dolları. Azərbaycanda isə 36 min ABŞ dolları olmuşdur.

Milli iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xətlərində əhatə olunan bütün sahələrində əmək məhsuldarlığının yüksəltmək üçün insan potensialının inkişafına investisiya qoyuluşunun stimullaşdırılması əsas məsələlərdən biridir.

Azərbaycan aqrobiznes sahələrində əmək məhsuldarlığının artırılmasına istehsalın və innovasiya fəaliyyətinin stimullaşdırılmasına təmin etməklə nail olmaq mümkündür. Müxtəlif sektorlarda çalışan ixtisaslı işçilərlə təlimlər vermək, sahibkarlara daha çox mənfəət əldə etməkdə kömək etmək üçün təlim – tədris mərkəzləri və aqroklasterlər yaradılmalıdır.

Mərkəzlərin əsas hədəfi kiçik və orta sahibkarlıq subyektlərinin qarşılaşdığı problemlərin həlli istiqamətində təklidlər irəli sürmək və onların müxtəlif şəbəkələrə çıxış imkanını yaxşılaşdırmaqdır.

Müəssisələrin elmi tədqiqat işləri ilə məşğul olmasını və innovasiyalı inkişafını təmin etmək və stimullaşdırmaq üçün onlara nəticələrə əsaslanan güzəştlər və imitiziyalar verilməsi vacibdir.

Azərbaycanda aparılan davamlı iqtisadi islahatların tərkib hissəsi kimi, əmək məhsuldarlığını artırmaq üçün insan kapitalına investisiya qoyuluşu davam etdirilir.

Azərbaycan Respublikasında artıq icrasına başlanmış bütün layihələr davam etdirilməlidir. Həmçinin əmək məhsuldarlığı dinamikası sahəsindəki nəticələrini izləmək üçün monitorinqlər keçirilməlidir. Fəaliyyət prinsiplərini əsas tutaraq, ölkənin gələcək inkişafı yeni təkmilləşdirmə planları əsasında qurulacaqdır. Əmək məhsuldarlığının artırılması istiqamətində tədbirlərin hazırlanması və icrası prosesində qabaqcıl və səmərəli beynəlxalq təcrübələrdən istifadə olunması çox vacibdir.

Fəaliyyət göstərən istehsal müəssisələrində insan resursları üzrə bacarıqların təkmilləşdirilməsi və inkişaf etdirilməsi işçi qüvvəsinin hazırlanması və yenidən hazırlanması prosesi həmişə davam edilməlidir. Müxtəlif istiqamətlərdə əmək bazarının tələblərinə istiqamətlərdə cavab verən işçilərin hazırlanması məqsədilə yaradılmış mərkəzlər tərəfindən həyata keçirilən təlimlər dövlət tərəfindən maliyyələşdirilməsi məqsəduyğundur.

İnnovasiya fəaliyyəti istehsal və idarəetmə sahələrində əmək məhsuldarlığının və rəqabətqabiliyyətliliyin yüksəldilməsi insan potensialının inkişafında ahəngdarlığın təmin edilməsi üçün əsas şərtidir. Ölkəmizdə

innovasiyanın tətbiqini stimullaşdıracaq fəaliyyət planları və dövlət proqramları hazırlanarkən bu fəaliyyətin əhəmiyyəti mütləq nəzərə alınmalıdır. İnnovasiya fəaliyyətini stimullaşdırmaq məqsədilə ölkə elmi araşdırma və təkmilləşdirmələrə yüksək texnologiyalı məhsulların istehsalına mükafatlar və kreditlər vermək yolu ilə geniş əhatəli bilik şəbəkəsi yaratmaq sahəsində bir çox imkanlara malikdir. Bu müddəaların ardıcıl mərhələli və davamlı şəkildə icrasının diqqət mərkəzində saxlanması uyğun və optimal nəticələrin əldə olunması üçün vacibdir.

Ayrı-ayrı bölmələr səviyyəsində əmək məhsuldarlığının artırılması məqsədilə görülmüş tədbirlərlə bərabər təkmilləşməli olan sahələrin kompleks şəkildə araşdırılması davam etdirilməlidir. Burada əsas məqsəd hər bir sahə üzrə cavabdeh orqanlar, o cümlədən dövlət və sahə təşkilatları arasında səmərəli əlaqələri təşkil etmək və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi üçün tələb olunan mexanizmlərin yaradılmasında onlara kömək etməkdir.

Gələcəkdə strateji yol xəritələrində əhatə olunan bütün bölmələr üzrə əmək yüksəldilməsi dinamikanın məhsuldarlığını təhlillərin aparılması məqsədəuyğundur.

İnsan kapitalı konsepsiyasına görə müasir cəmiyyətin inkişafında əsas, aparıcı qüvvə insandır. Bu o deməkdir ki, insan potensialı ölkədə davamlı və sabit inkişafın, işçi qüvvəsinin rəqabət qabiliyyətliliyinin, nəticədə əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinin əsas amilidir. İnsan kapitalı kreativ kapital olduğundan bu nəzəriyyənin əsasında ənənəvi klassik nəzəriyyədəki “İqtisadi insan” modelindən tamamilə fərqlənən “kreativ insan” modeli və davranış prinsipi durur. Bu modelin əsasında isə insanın öz yaradıcı imkanlarını reallaşdırmaq, şəxsi keyfiyyətlərinin inkişaf etdirmək dayanır. Bu da kreativ iqtisadiyyatın paradigmasını və prinsiplərini əks etdirir. Bu konsepsiyada insan sosial rolu onun topladığı, malik olduğu sərvəti ilə deyil, şəxsi keyfiyyətləri və qabiliyyətləri ilə müəyyən edilir. O, sosiallaşır və ictimai insana çevrilir.

Əmək potensialı insanın anadangəlmə qabiliyyətləri, istedadı, təhsili, yiyələnmiş olduğu peşə və ixtisasını özündə birləşdirməklə ictimai istehsalın

müxtəlif sferalarında istifadə edilən, əmək məhsuldarlığının və istehsalının səmərəliliyinin artmasına təsir edən, fərdin əmək haqqının yüksəlməsinə səbəb olan, həmçinin insanın malik olduğu bilik, vərdiş, təcrübə, qabiliyyət sağlamlıq, motivləşdirmə və s. ehtiyatların məcmusudur. Əmək potensialı onu özündə təcəssüm etdirən bir çox elementlərin məcmusudur. Bu da müəyyən struktura malikdir. Əmək potensialının struktur elementlərinə aşağıdakıları aid etmək olar:

- Təhsil və peşəkar bacarıqlar;
- Sağlamlıq;
- İntellektual səviyyə;
- Mobillik;
- Təbii, genetik qabiliyyət;
- İşçinin ümumi – texniki mədəniyyəti və s.

Bu elementlər içərisində təhsil və sağlamlıq xüsusi yer tutur. Təhsil insan potensialının bir elementi kimi özündə insanın mövcudluğunu, varlığının, şəxsiyyətin inkişafı təmin edə biləcək qabiliyyətini və bilik resurslarını müəyyənləşdirir. İnsanın sağlamlığı onun fiziki, əqli qabiliyyətlərinin inkişafı üçün zəruridir. İşçinin əmək qabiliyyəti bütün istiqamətlərdə, sahələrdə, məqsədlərdə və vəzifələrdə onun sağlamlığından birbaşa asılıdır. Sağlamlığı pis olan, aşağı təhsilə malik və ya təhsilsiz işçi, yaxşı sağlamlığa malik olan yüksək ümumi, peşə - ixtisas təhsili almış işçilərə nisbətən daha az məhsuldarlıq göstərilər və onların əməyin nəticələri də keyfiyyətsiz olur.

İntellektual qabiliyyət idrak və istənilən fəaliyyətin uğurlu olması ilə xarakterizə olunan problemlərin həllini özündə birləşdirir. İşçilərin əmək fəaliyyətinin hər bir cəmiyyət tərəfindən qəbul edilən və müəyyən sosial statusa malik motivləşdirmə, mədəni, mənəvi, psixoloji norma və dəyərlərdən asılı olan bilik və vərdişlərin mövcudluğu, peşə-ixtisas vəzifələrinin yerinə yetirilməsinin vacibliyi, müəssisə və təşkilatların korporativ mədəniyyəti, əməyin ödənilməsi və stimullaşdırılmasının ədalətli olması, əmək nəticələrinin güclü dəstəklənməsi istiqamətində dövlət siyasətini özündə əks etdirir.

Əmək potensialının reallaşdırılmasında daxili və ətraf mühit amillərinin də rolu çox yüksəkdir. Əmək potensialının reallaşdırılması üçün münbit şəraitin olması çox mühüm problemlərdən biridir. Əmək potensialının reallaşdırılmasında ən əvvəl insanın özü, ailəsi, daha sonra işlədiyi şirkət və təşkilat nəticədə yaşadığı region və ya ölkə maraqlı olmalıdır. Bütün bunlar onu göstərir ki, əmək potensialının formalaşdırılması və reallaşdırılması üçün insana mikro, mezo və makro səviyyələrdə investisiyalar yönəldilməlidir.

Müasir dövrdə Azərbaycanda rəqabət qabiliyyətli iqtisadiyyatın formalaşması üçün təhsil sistemin yeniləşməsi çox zəruridir. Bütün dünyada artıq qəbul olunmuşdur ki, ölkələrin sosial- iqtisadi inkişafının əsas amillərindən biri təhsildir. Təhsil səviyyəsi rəqabət qabiliyyətliliklə birbaşa əlaqədardır. Hər bir sosial- iqtisadi sistemdə yüksək keyfiyyətli məhsul istehsal etmək üçün, yüksək keyfiyyətə malik ilkin materiallar lazımdır. Təhsil səviyyəsi əmək potensialını formalaşdırır, “İnsan kapitalını” yaradır ki, o da “fiziki” kapitalla birləşərək məhsuldarlığınartmasına və keyfiyyətin yüksəldilməsinə gətirib çıxarır. Bir çox gərkəmli iqtisadçılar yüksək təhsilə və biliklərə yiyələnmiş işçilərin məhsuldarlığını müasir dövrdə dünya iqtisadiyyatında ölkənin rəqabət üstünlüyü ən vacib amili hesab edirlər. İqtisadi artımın əsas yolu insan kapitalının və idarəetmənin keyfiyyətinin yüksəldilməsi vasitəsilə iqtisadiyyatın inkişaf potensialının artırılmasıdır. Bu həmçinin iqtisadi artımın sürətləndirilməsi və iqtisadi artımın davamlı olması üçün həm insan potensialının həm də iqtisadi potensialın artırılması ilə yanaşı, sənayenin də çevik və intensiv inkişafı həmişə diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır.

Hazırda inkişaf etmiş ölkələrdə həm ümumtəhsil sisteminin və peşə - ixtisas təhsilinin istehsalın tələblərinə daha çox uyğunlaşdırılmasına, həm də peşə çərçivələrinin genişləndirilməsi yolu ilə fasiləsiz təhsil ideyasının inkişafına çalışırlar. Odur ki, Respublikamızda da bütövlükdə təhsil sisteminin bütün səviyyələrində iqtisadiyyatın tələblərinə uyğunlaşdırılması, mütərəqqi islahatların aparılması zəruridir. “Əmək potensialı”, “İnsan potensialı”, “insan kapitalı” anlayışlarının meydana gəlməsi “bilik iqtisadiyyatı” yüksək

texnologiya və qabaqcıl innovasiyalara, kreativliyə əsaslanan bir iqtisadiyyatdır.və iqtisadiyyatın ən yüksək mərhələsi hesab olunur. Təhsil üzrə beynəlxalq komissiyanın tövsiyəsinə görə təhsil xərcləri ÜDM – nin 6%-dən az olmalıdır.

İşçilərin sağlamlığı əmək potensialının formalaşmasında insan kapitalının inkişafında təhsil sistemi qədər əhəmiyyətli rola malikdir. Belə ki, işçinin sağlamlığı imkan vermədiyi halda, həmin adamın bilik səviyyəsi və bacarığı nə qədər yüksək olsa da belə, o əmək fəaliyyətini davam etdirə bilməyəcəkdir. Bu o deməkdir səhiyyənin maliyyələşdirilməsinə dövlət büdcəsindən ayrılan şəraitin miqdarı istənilən ölkədə səhiyyə sisteminin inkişaf səviyyəsinin qiymətləndirilməsinin ən vacib indikatorlarından biridir.

Əmək potensialı komponentləri insanın yaradıcı enerjisinin formalaşdırır. İnsan öz yaradıcı enerjisini həm özünün şəxsi maraqları, həm də cəmiyyətin maraqları naminə faydalı olmasına və səmərəli istifadə olunmasına yönəldilməsi mövcud şəraitdən asılıdır. Hər bir insan bacarıqlı, savadlı, yaradıcı ola bilər, amma onun öz yaradıcı enerjisini hansı istiqamətdə - müsbət və ya mənfi tərəfə yönəltməsi bir qayda olaraq, işçinin əmək fəaliyyəti göstərdiyi konkret mühitdən, cəmiyyətin verdiyi stimullardan və mövcud imkanlardan birbaşa asılıdır.

Milli iqtisadiyyatın uğurlu inkişafı hər bir ölkədə elmin, təhsilin səviyyəsi ilə bərabər, informasiyanın səmərəli toplanması, istifadə edilməsi, əldə edilmiş biliklərin yayılması, mövcud texnologiyaların təkmilləşdirilməsi məqsədilə onların tətbiqini təmin edən təşkilati – texnoloji sərvətlərin və amillərin rolu da müəyyənləşdirilmir. Ölkələrin müasir dövrdə hər bir ölkənin rəqabət qabiliyyətinin müqayisəsi zamanı ölkə əhalisinin fərdi kompüterlər və elektron rabitə vasitələri ilə təmin edilmə səviyyəsi ölkədə informasiya infrastrukturunun mövcud vəziyyəti göstəricilərindən istifadə olunur.

Nəticə

Dissertasiya işini yekunlaşdıraraq aşağıdakı nəticələrə gəlmək olar:

1. Araşdırmalardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək potensialı şəxsi və insan amilinin təzahür forması kimi inkişafın müəyyən mərhələsində cəmiyyətin malik olduğu əmək ölçüsünün maksimum imkanı və məcmu əmək qabiliyyəti başa düşülür. Əmək potensialı sosial – iqtisadi, intellektual, idarəetmə - təşkilatı və psixofizioloji imkanların cəminin kompleks şəkildə nəzərdən keçirməyə, eyni zamanda əmək potensialının kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri sistemini müəyyənləşdirməyə imkan yaradır. Belə münasibət əmək potensialının mahiyyətini, insan amilinin hərəkətinin baş verdiyi bütün mərhələ və şəraitdə, yəni əmək ehtiyatlarının formalaşmasından başlayaraq əmək potensialının tam reallaşmasına qədər, sosial – iqtisadi münasibətləri əks etdirən anlayış kimi xarakterizə etməyə imkan verir.

2. Əmək potensialının və insan potensialının formalaşmasında və inkişafında həm iş qüvvəsinin daşıyıcısı olan insanlar, həm işəgötürənlər, həm də dövlətin özü maraqlı olmalıdır. Əmək və insan potensialının formalaşmasında, inkişafında və istifadə olunmasında meydana çıxacaq problemləri ayrı-ayrılıqda heç bir tərəf təkbaşına həll etmək iqtidarında deyildir. Bütövlükdə bu istiqamətdə meydana çıxan problemlərin həllində əsas vəzifə dövlətin üzərinə düşür. Ölkə iqtisadiyyatının dayanıqlı və sürətli inkişafı, insanların həyat səviyyəsinin yüksəlməsi və firavan yaşamaları üçün dövlət bu məsələyə həmişə diqqət yetirməlidir.

3. Yüksək, hərtərəfli və mükəmməl təhsil və bilik verə bilən, həmçinin hər kəs üçün əlçatan olan peşə - ixtisas hazırlığı və ali təhsil sistemi yaradılmalıdır. Həmçinin yüksək biliklərin verilməsində maraqlı olan təhsil sistemi əməkdaşların və belə biliklərin alınmasında maraqlı olan tələbə kontingentinin formalaşdırılması zəruridir.

4. Kadr hazırlanması ilə məşğul olan və təhsil sistemində daxil olan bütün strukturların maddi – texniki bazası əsaslı şəkildə yeniləşdirilməlidir. Təhsilin, elmin, elmi – tədqiqat işlərinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi məqsədi ilə bu

sahələrə dövlət dəstəyini, maliyyə vasitələrini axtarmaq vacibdir. İnsanların öz əmək potensialından səmərəli istifadə etmələri üçün yeni, müvafiq iş yerləri yaradılmalıdır və yeni iş yerləri yaradan sahibkarlıq strukturlarına dövlət tərəfindən hüquqi, maliyyə yardımları göstərilməlidir

5. Əmək potensialı təhsilli, peşə - ixtisasa yiyələnmiş ictimai istehsalın bu və ya digər sahələrində istifadə edilən, əmək məhsuldarlığının və istehsalın səmərəliliyinin artmasına tədir edən, konkret fərdin əmək haqqının yüksəlməsinə səbəb olan insanların malik olduğu bilik, vərdiş, istedad, qabiliyyət, sağlamlıq, motivləşdirmə və s. Ehtiyatların cəmini özündə əks etdirir. Odur ki, əmək potensialının reallaşdırılmasında daxili və xarici mühit amillərinin də əhəmiyyəti şübhə doğurmur.

Əmək potensialının reallaşdırılmasında münbüt şəraitin yaradılması çox vacib məsələlərdən biridir. Əmək potensialının formalaşmasında ilk növbədə insanın özü və ailəsi, daha sonra çalışdığı müəssisə və ya təşkilat, nəhayət yaşadığı region və ya ölkə maraqlı olmalıdır. Deməli əmək potensialının formalaşdırılması üçün insana mikro, mezo və makro səviyyədə investisiyalar yönəldilməlidir.

6. Dövlətin Məşğulluq siyasəti əmək potensialından tam istifadəyə və əmək qabiliyyətli əhalinin işgüzar fəallığına şəraitin yaradılması istiqamətinə yönəldilməlidir. Bu işlər əhalinin kütləvi işsizliyinin və yoxsullaşmasının qarşısının alınmasında, sağlam rəqabət mühitində hər bir işçinin məhsuldar davranışının stimullaşdırılmasında müstəsna rol oynaya bilər.

7. Hər bir ölkədə təhsil səviyyəsinin yüksəlməsi nəticəsində formalaşan bacarıqlı, istedadlı savadlı və geniş dünya görüşlü kadrların köməyi ilə digər ölkələrdə yeni yaradılan texnika və texnologiyaların, elmin yeni nəaliyyətlərinin qısa bir zamanda ölkəmizə gətirə və istifadə edə bilərlər. Əks halda bu proseslər ya gecikir, ya da xarici ölkələrdən mütəxəssislərin cəlb edilməsi hesabına həyata keçirilməlidir. Bu isə bütövlükdə ölkə iqtisadiyyatı üçün daha az səmərəli olacaqdır.

8. Təhsil sosial sahələrinin ən vacib ünsürüdür və onun inkişafı bilavasitə əmək potensialının və insan potensialının yüksəlməsinə, iqtisadiyyatın digər sferalarına təsir göstərərək uzunmüddətli dövrə çox vacib hədəflərin həyata keçirilməsinə gətirib çıxaracaqdır. Bu istiqamətlərdə geniş və məqsədyönlü dövlət layihələrinin və proqramlarının reallaşmasına yönəldilən maliyyə vəsaitlərinin artırılması ölkəmizdə əmin və təhsilin inkişafına əvəzsiz töhfələr verəcəkdir və nəticədə Azərbaycan təhsilinin Qərbi ölkələrinin təhsil standartları səviyyəsinə gətirib çıxara biləcəkdir.

9. Azərbaycan Respublikasında əmək potensialının artırılmasında və inkişafında fasiləsizliyin təmin edilməsi orta təhsilin, peşə təhsilinin, ixtisaslı kadr hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, “elm – təhsil-istehsal” zəncirinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində məqsədli proqramların hazırlanması və həyata keçirilməsi daima davam etdirilməlidir. Yüksək keyfiyyətli insan potensialının formalaşdırılması daha çox maddi və mənəvi fayda əldə etməyə və rəqabətqabiliyyətliliyi yüksəltməyə imkan yaradan əsas məsələlərdəndir.

Ədəbiyyat siyahısı

1. “Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış” inkişaf Konsepsiyası, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı, Bakı, 29 dekabr 2012.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Bakı – 2000
3. Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2015. Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi
4. BMT – nin inkişafı hesabatları
5. S.M.Muradov. Azərbaycanın əmək potensialı və ondan istifadənin strategiyası. Azərbaycan E.A.-nın xəbərləri; Bakı – 2001, №3-4
- 6, S.M. Muradov İnsan potensialı: əsas meyllər, reallıqla problemlər Bakı – 2004
7. A.Quliyev. sosial təminat məsələləri haqqında qanunvericilik toplusu, Bakı 2006
8. T.Ə.Quliyev Əməyin sosiologiyası, Bakı – 1998
9. T.Ə.Quliyev Menecmentin (idarəetmənin) əsasları, Bakı – 2001
10. T.Ə.Quliyev Əməyin iqtisadiyyatı Bakı -2003
11. T.Ə.Quliyev, Ə.İ.Məmmədov. Əməyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası, Bakı – 2009
12. T.Ə.Quliyev. İnflyasiyanın anatomiyası, Bakı – 2006
13. T.Ə.Quliyev İnsan resurslarının idarə edilməsi Bakı – 2013
14. M.Ə.Əliyev, H.İ.Həmidov. Biznesdə insan resurslarının idarəedilməsi, Bakı – 2013
15. Ə.A.İsmayılzadə. İnsan resurslarının idarə edilməsi və sosial inkişafı Bakı – 2013
16. U.Ələkbərov. Davamlı insan inkişafı və ekoloji sivilizasiyanın əsasları, bakı – 2013
17. M.Talıblı İqtisadiyyatda insan dəyəri, Bakı- 2014
18. S.Mehbalıyev, R.İsgəndərov. Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi, Bakı – 2002

19. K.Şahbazov və başqaları Menecment Bakı 2005
20. F.İ.Hüseynov. İqtisadi nəzəriyyənin əsas prinsipləri Bakı – 2015
21. M.X.Meybullayev, S.M.Mikayılova. İqtisadi təhlükəsizlik nəzəriyyəsi, Bakı – 2015
22. Quliyeva A.A. Azərbaycanca insan inkişafının sosial- iqtisad problemləri
23. «Человек и труд» 2008 №2
24. «Вопросы экономики», 2011, №10
25. «Общества и экономики» 2011 № 11
- 26 Рынок труда, под.ред. Буланова В.С., Волгина Н.А, Москва – 2000
27. Нестеров Л, Амиров Г. Национальное богатство и человеческий капитал. В.Э, 2003, № 2
28. Генкин Б.М. Экономика и социология труда, Москва -2007
- 29.Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами Москва – 2007
30. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами, Москва – 2006
- 31.Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами, Москва – 2009
- 32.Филотова Л. Управление персоналом, Москва 2011
- 33.Гузакова О.М, Фурсик С.Н. и др. Качества человеческого капитала как фактор экономического роста, Вологда,2011
- 34.Кузнецов О.И. Эволюция подходов к концепции человеческого капитала, Научный альманах центрального Черноземья – 2014, № 1.

