

Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti
Magistratura Mərkəzi

Əlyazması hüququnda

Əkbərli Seyidağa Zülfüqar o.

(Magistranın A.S.A.)

“Müəssisədə iş vaxtının idarə edilməsi” mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı

060407 “Menecment”

İxtisaslaşma

“Menecment”

Elmi rəhbər

Magistr proqramının rəhbəri

(A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)

(A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)

Dos. Nəşibov V.N. _____

Prof. Həsənov H. S. _____

Kafedra müdiri (A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)

Prof. Şahbazov K. A. _____

Bakı 2017

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	3
FƏSİL 1. İŞ VAXTININ TƏHLİLİNİN NƏZƏRİ – METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ	
1.1. İş vaxtı sosial-iqtisadi kateqoriya kimi.....	6
1.2. İş vaxtından istifadənin səmərəliliyinin təhlilinin nəzəri əsasları.....	13
1.3. İş vaxtının istifadəsinə təsir edən amillərin təsnifatı.....	23
FƏSİL 2. İŞ VAXTINDAN İSTİFADƏNİN TƏHLİLİ	
2.1. “PAŞA İNŞAAT” şirkətinin xarakteristikası.....	30
2.2. Əmək resursları ilə təminatın təhlili.....	35
2.3. İşçilər tərəfindən iş vaxtının necə istifadə edilməsinin təhlili.....	44
FƏSİL 3. İŞ VAXTI İTKİLƏRİNİN AZALDILMASI ÜZRƏ TÖVSIYYƏLƏRİN HAZIRLANMASI	
3.1. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasının artırılması istiqamətində tədbirlərin hazırlanması.....	52
3.2. Xəstəliklə bağlı iş vaxtı itkilərinin azaldılması istiqamətində tədbirlərin işlənilməsi.....	63
3.3. Tədbirlərin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.....	70
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİF.....	73
ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	76

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Bazar münasibətlərinin gətdikcə inkişaf etdirilməsi təşkilatların səmərəli işləməsi ilə bağlı idarəetmə qərarlarının hazırlanmasında və qəbulunda məsuliyyətini artırır. Bu, onların fəaliyyətində iqtisadi cəhətdən savadlı idarəetmə tələb edir ki, belə idarəetmə isə bir çox hallarda vəziyyəti düzgün təhlil etmək bacarığı ilə müəyyənləşir. Belə təhlilin köməyi ilə inkişaf meyilləri öyrənilir, fəaliyyətin nəticələrinin dəyişmə amilləri dərinədən və sistemli şəkildə araşdırılır, planlar və idarəetmə qərarları əsaslandırılır. O cümlədən plan və qərarların yerinə yetirilməsi üzərində nəzarət həyata keçirilir, istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün lazımi ehtiyatları aşkarlanır, müəssisənin fəaliyyətinin nəticələri qiymətləndirilir, onun inkişaf strategiyası işlənilir və hazırlanır.

Məlumdur ki, əmək resurslarının səmərəli idarə edilməsi adekvat informasiya olmadan mümkün deyil. Buna görə də müəssisənin fəaliyyəti prosesində mütəmadi olaraq əmək resurslarının vəziyyətinin müxtəlif aspektlərini xarakterizə edən məlumatlar toplanılır və bu məlumatlar ətraflı təhlil olunur. Bu zaman müəssisənin əmək ehtiyatlarının idarə edilməsinin müxtəlif sahələri haqqında məlumatlar – məhsuldarlıq və xərclər nəzərdən keçirilir.

İstehsalın iqtisadi səmərəlilik meyarlarından biri iş vaxtından istifadə səviyyəsi hesab olunur. Əmək məhsuldarlığını səciyyələndirən bu meyar, vahid əmək sərfi hesabına ümumi daxili məhsulun artımına gətirib çıxarır.

İşçilərin hazırlanması dərəcəsini xarakterizə edən göstəricilər mövcud iş vaxtından səmərəli istifadə səviyyəsini əks etdirir. Belə ki, təşkilati, texniki və texnoloji yeniliklərin tətbiqi, ixtisasartırma, iş yerlərinin quruluşunun dəyişdirilməsi hazır məhsul vahidinə düşən istehsal vaxtının azaldılması məqsədi daşıyır. Çünki əsasən işçilərin iş vaxtından daha səmərəli istifadə etməsi yolu ilə istehsalın artırılmasına nail olmaq olar.

Dünya iqtisadiyyatında gedən inteqrasiya prosesləri onların fəaliyyət qanunlarının, inkişaf meyillərinin o cümlədən iş vaxtına qənaət edilməsi və ondan səmərəli istifadə edilməsinin dərinədən öyrənilməsini tələb edir.

Bütün yuxarıda qeyd olunanlar tədqiqatın aktual bir mövzuya həsr olunduğunu sübut edir.

Məlumdur ki, iş vaxtından qeyri-səmərəli istifadə olunması xalq təsərrüfatına böyük ziyan vurur. Çünki maddiləşdirilmiş əməkdən fərqli olaraq canlı əməyi, ehtiyac yarandıqda istifadə etmək üçün toplayıb saxlamaq mümkün deyil. Canlı əməkdən səmərəsiz istifadə müasir texnika və texnologiyanın bazar şəraitində verdiyi üstünlüyü minimuma endirə bilər.

Bundan başqa, bu sahədə işin aktuallığı təkcə əmək ehtiyatlarından gərgin şəkildə istifadə olunması ilə deyil, əmək məhsuldarlığının aşağı düşməsinə səbəb olan onların səmərəsiz istifadə edilməsi ilə izah olunur. İş vaxtının düzgün istifadə olunmasında olan nöqsanların aradan qaldırılması - işçilərin sayını artırmadan istehsal həcmnin artırılmasının mühüm şərtidir. Bununla əlaqədar xalq təsərrüfatı sahələrində iş vaxtından səmərəli istifadə olunmasının, iş vaxtı itkisinin struktur və dinamikasının, bu itgilərin aradan qaldırılması yollarının elmi cəhətdən dərinlən öyrənilməsinin əhəmiyyəti günü gündən artır.

Tədqiqatın obyektini kimi iş vaxtı məsrəfləri götürülmüşdür.

Tədqiqatın predmeti iş vaxtından istifadənin səmərəliliyinin təhlilinin nəzəri və praktiki aspektləri çıxış edir.

Dissertasiya işinin məqsədi iş vaxtının səmərəli istifadə olunmasındakı problemlərin elmi – nəzəri və metodoloji əsaslarının tədqiq olunması, onun səmərəliliyinin artırılması üzrə metodiki və praktiki tövsiyələrin hazırlanması hesab olunur.

Dissertasiya işində aşağıdakı əsas vəzifələr qarşıya qoyulub və onların həlli öz əksini tapıb:

1. İş vaxtının təhlilinin nəzəri aspektlərini araşdırılması.
2. "PAŞA HOLDİNG"ə daxil olan "Paşa inşaat" şirkətinin təmsalında iş vaxtının istifadəsinin təhlilini həyata keçirilməsi.
3. İş vaxtının sərfinin azaldılması üzrə tövsiyələrin işlənməsi hazırlanması.

Tədqiqatın informasiya bazasını bu sahədə yerli, rusiya və xarici alimlərin əsərləri, həmçinin "Paşa inşaat" şirkətinin mühasibat-uçotu, əməliyyat-texniki və

statistik məlumatları, burada iş gününün çəkilmiş fotosəkillərinin nəticələri, normativ və sorğu materialları təşkil edir.

Bu dissertasiya işində iqtisadi tədqiqatların analitik, monoqrafik və iqtisadi-statistik kimi kompleks metodları tətbiq olunmuşdur.

Dissertasiya işinin strukturu və həcmi. Dissertasiya giriş, 3 fəsil nəticə və istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

Girişdə mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, tədqiqatın predmeti, obyektı və informasiya bazası göstərilmişdir.

Birinci fəsil “İş vaxtının təhlilinin nəzəri-metodoloji aspektləri” adlanır. Burada iş vaxtına bir sosial-iqtisadi kateqoriya kimi baxılır, iş vaxtından istifadənin səmərəliliyinin təhlilinin nəzəri əsasları və iş vaxtının istifadəsinə təsir edən amillərin təsnifatı öyrənilir.

“İş vaxtından istifadənin təhlili” adlanan ikinci fəsildə “PAŞA İNŞAAT” şirkətinin xarakteristikası verilir, əmək resursları ilə təminatın təhlili və işçilər tərəfindən iş vaxtının necə istifadə edilməsinin təhlili həyata keçirilir.

Üçüncü fəsil “İş vaxtı itkilərinin azaldılması üzrə tövsiyələrin hazırlanması” adlanır. Bu fəsildə əmək fəaliyyətinin motivasiyasının artırılması istiqamətində tədbirlərin hazırlanması, xəstəliklə bağlı iş vaxtı itkilərinin azaldılması istiqamətində tədbirlərin işlənilib hazırlanması, tədbirlərin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi öz əksini tapmışdır.

FƏSİL 1. İŞ VAXTININ TƏHLİLİNİN NƏZƏRİ – METODOLOJİ ASPEKTLƏRİ

1.1. İş vaxtı sosial-iqtisadi kateqoriya kimi

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində cəmiyyətin mövcudluğunun və inkişafının əsası kimi əməyin rolu daim yüksəlir. İnsan tələbatlarının ödənilməsi üçün vacib olan maddi və mənəvi nemətlər əmək prosesində yaradılır. Əmək zaman və məkanda həyata keçirilir. Məlumdur ki, iş vaxtı və əməyə sərf edilmiş vaxt mövcuddur. Bu – əmək sərfinin təbii ölçü meyarıdır. Belə ki, əmək kimi onun da cəmiyyətin bütün inkişaf pillələrində xüsusi yeri vardır. Əmək prosesi iş vaxtından kənar vaxtda heç vaxt mövcud olmur. Amma bütün ictimai - iqtisadi formasiyalara xas olan bir kateqoriya olmasına baxmayaraq, müxtəlif formasiyalarda iş vaxtı özünü müxtəlif məzmunlarda göstərir.

İş günü sosial-iqtisadi məzmununa görə əsas və əlavə vaxtdan, yəni zəruri və əlavə əmək dövrlərindən ibarətdir. Onun strukturu ilk növbədə insanlarla istehsal (məhsulun və onun tərkib hissələrinin mənimsənilməsi) arasında münasibəti əks etdirir [55, s.107].

İş vaxtının zəruri və əlavə vaxtlara bölünməsi, insanların şəxsi, kollektiv və ictimai tələbatlarının ödənilməsi ilə bağlıdır. Bu bölgü bazar iqtisadiyyatı şəraitində, bir tərəfdən, istehsalın fasiləsizliyinin təmin edilməsi, digər tərəfdən isə geniş təkrar istehsal prosesinin düzgün təşkil edilməsi zərurəti ilə bağlıdır.

Hər bir ictimai-iqtisadi formasiyada lazımi iş vaxtı ərzində yaradılmış məhsul, özünü müxtəlif spesifik formalarda göstərir.

Zəruri olan iş vaxtından artıq sərf edilmiş zaman əlavə (izafi) zaman hesab olunur.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində də iş vaxtının zəruri və əlavə vaxtlara bölünməsi labüddür, bu daha çox işçi qüvvəsinin istehsal qabiliyyətini ifadə edir. Bazar münasibətləri əmək qabiliyyətini inkişaf etdirməyi tələb edir ki, bu da daha çevik iqtisadi, əqli və mənəvi tərəqqiyə səbəb olur.

Əlavə iş vaxtı - iş vaxtının o hissəsinə deyilir ki, bu müddət ərzində işçilər tərəfindən səmərəli məhsul yaradılır. Məhz, bu məhsul ehtiyat və sığorta fondlarının yaradılması və xeyriyyə məqsədlərinin həyata keçirilməsi üçün müəssisənin istehsal gücünün artırılmasında vacibdir.

Canlı əmək, iş günü və iş vaxtı arasında sıx bağlılıq mövcuddur, onlar dialektik vəhdət əmələ gətirirlər. İş vaxtı əmək sərfinin ölçü meyarıdır və bu dəqiqələrlə, saatlarla, günlərlə və digər ölçü vahidlərilə ifadə olunur. Bütün iqtisadi formasiyalara aid olan iş vaxtı bir məhsul vahidinin istehsalına sərf edilən zaman kimi əmək məhsuldarlığı xarakterizə edir. İş vaxtının belə əhəmiyyətli olması vaxta qənaət qanununun əsasını təşkil edir. Çünki hər bir ölkə və ya müəssisə minimum əmək sərf etməklə zəruri məhsullar istehsal etməyə çalışır. Təbiidir ki, bu məqam məhsulların rəqabət qabiliyyətliliyində özünü göstərir.

Əmtəə istehsalı şəraitində malın dəyərini müəyyənləşdirilməsində iş vaxtının əhəmiyyəti böyükdür və bu fərdi deyil, ictimai zəruri vaxt hesab olunur. İşçinin hər hansı bir məhsul yaradığı və ya müəyyən işləri yerinə yetirdiyi zaman müddəti iş günü və ya iş vaxtı kimi ölçülür.

Deməli, bütün yuxarıda qeyd olunanlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, iş vaxtı üç qarşılıqlı əlaqəli funksiyaları ifadə edir. Bunlar aşağıdakılardır:

1. Əmək sərfinin ölçü meyarıdır.
2. Malın dəyərini ölçüsüdür.
3. İş gününün ölçü vahididir [35, s.132].

İş vaxtının yuxarıda adları çəkilən formaları bir-biri ilə əlaqəlidir və bir-birini ardıcıl surətdə şərtləndirir. Belə ki, iş vaxtı bazar münasibətlərinin inkişafında mühüm rol oynayır. İş vaxtı hüquqi və dəyər formalarında təzahür edir. İş vaxtının dəyər və hüquqi forması müstəqil mövcud olub, paralel olaraq əmək məsrəflərinin və bir-birimizə qarşı münasibətin müəyyən edilməsi kimi çıxış edir. Məhz, bu cür "iş vaxtı" anlayışının çox mənalı xarakteri izah olunur.

Eyni iş vaxtı müxtəlif əmək sərfini və iş gününün fərqli davam etmə müddətini əks etdirə bilər. İqtisadi ədəbiyyatlarda iş günü kimi sutkanın qanunla nizama salınmış müəyyən hissəsi nəzərdə tutulur və bu müddət ərzində işçi iş

yerində olmalı və üzərinə düşən funksiyaları yerinə yetirməlidir.. Lakin iş gününün məzmunu təkcə iş yerində olma vaxtı ilə bitmir. O, həmçinin gərgin əmək fəaliyyətini də nəzərdə tutur. Belə ki, əmək məqsədli və faydalı insan fəaliyyəti olmaqla yanaşı, eyni intensivlik və məhsuldarlıqla həyata keçirilmir. Çünki gərginliyin artması ilə əmək məsrəfləri artır, məhsuldarlıq isə vaxt vahidi ərzində azalır. Gərginliyin orta səviyyədən kənarlaşması iş günündə müvafiq dəyişikliklər yaradır. Daha intensiv əmək əslində iş vaxtını artırır və gizli şəkildə iş gününü uzadır. Yalnız orta gərginlikli əmək fəaliyyəti onların arasındakı faktiki ayrılığı aradan qaldırır. [35,s.137]

Əməyin intensivliyi onun gərginliyini, işçinin zehni və əzələ enerjisi sərfinin dərəcəsini xarakterizə edir. O, vahid iş vaxtına düşən əmək məsrəfləri təyin edilir.

Əməyin normal intensivliyi dedikdə aşağıdakılar başa düşülür:

1. İş vaxtı tam və çox səmərəli şəkildə istifadə edilir.
2. Orqanizmin normal həyat fəaliyyəti təmin olunur. yəni insan əmək fəaliyyəti zamanı sərf etdiyi əsəb, zehni və fiziki enerjini qeyri-iş vaxtı tam bərpa edə bilir. [38, s. 47]

İş vaxtının səmərəli istifadəsi məsələlərinə iqtisadiyyatın müxtəlif inkişaf mərhələlərində aparıcı iqtisadçı alimlərin bir sıra əsərləri həsr olunmuşdur. Akademik S. Q. Strumilin öz əsərlərində iş vaxtından istifadənin yaxşılaşdırılması problemlərinə daha çox diqqət ayırmışdır. Belə ki, o, ilk dəfə 1897-1935-ci illər ərzində müxtəlif kateqoriyalı işçilər arasında iş vaxtını hərtərəfli araşdırmışdır. 1925-ci ildə akademik S. Q. Strumilin yazırdı: "Sənayenin inkişafı ilə əlaqədar hər bir insanı öyrətmək lazımdır ki, həm işdə, həm də evdə və məişətdə nəinki bir saatın, hətta bir dəqiqənin də qədrini bilsin. [36, s. 54]

Lakin indiyədək iqtisadçı alimlərin arasında iş vaxtının sosial-iqtisadi mahiyyəti ilə bağlı müxtəlif fikirlər mövcuddur. "İş vaxtı" və "iş günü" kimi kateqoriyalar arasındakı fərq tam müəyyən olunmamışdır.

Müxtəlif mövqələrin öyrənilməsi göstərir ki, iş vaxtı dedikdə qanunvericiliyə uyğun olaraq fəhlə və qulluqçunun müəssisədə işlədiyi vaxt – sutkanın müəyyən hissəsi nəzərdə tutur. Bəzən iş günü də iş vaxtı kimi qəbul edilir. Bu iki

kateqoriyanın eyniləşdirilməsi zamanı iş gününün hüquqi mahiyyətinə diqqət yetirmək lazımdır.

Qanunla iş vaxtı kimi müəyyən edilmiş iş günü, bəzən həqiqi iş vaxtı ilə üst-üstə düşmür. Belə ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əlavə əmək haqqı sisteminin tətbiqi ilə əməyin intensivliyinin artırılması nəticəsində iş gününün gizli uzadılması iş vaxtını da xeyli dərəcədə artırır.

Deməli, iş günü kimi yalnız qanunla müəyyən olunmuş müddət nəzərdə tutulmur. Məlumdur ki, iş günü ərzində hər bir işçi maddi nemətlər yaratmaqla məşğul olur və bu, hər bir işləyən işçinin məcmu məhsulun yaradılmasındakı iştirak həddini müəyyən edir.

Belə ki, əmək həmişə müəyyən məkan və zamanda həyata keçirilir. Bu baxımdan iş vaxtı istehsalın bütün tələblərinə cavab verən bir ölçü kateqoriyasıdır. Lakin iqtisadi ədəbiyyatlarda iş vaxtının bu aspektdən şərh edilməsində müəyyən fikir ayrılıqları mövcuddur.

Bəzi müəlliflər hesab edirlər ki, iş vaxtı konkret tarixi xarakter daşıyır. Lakin fikrimizcə, iş vaxtının tənzimlənməsi metodlarının spesifik məzmunu haqqında danışmaq olar və bununla bağlı olaraq iş gününün mahiyyətinə də aydınlıq gətirmək olar. Belə ki, əmək kimi iş vaxtı da ümumi xarakter daşıyır.

İş vaxtının öyrənilməsi yalnız bununla məhdudlaşmır ki, o, canlı əməyin təşkili, onun təhlili və planlaşdırma xüsusiyyətlərinə imkan verir. Düzdür, bu məqamlar da olduqca vacibdir. Əmək və iş vaxtının dərinədən və hərtərəfli təhlili, istehsalın təkmilləşdirilməsi, maddi stimullaşdırmanın təşkili, əmək haqqı formalarının seçilməsi və məhsuldarlığın proqnozlaşdırılması kimi problemlərin elmi və dəqiq həlli zamanı çox önəmlidir. Nəticədə xalq təsərrüfatının bütün sahələrinin inkişafı əmək məhsuldarlığının və əmək resurslarının düzgün hesablanmasına əsaslanır.

Bir iqtisadi kateqoriya kimi vaxti xüsusi tədqiq edən V. D. Patruşev iş vaxtının sərhədləri haqqında ziddiyyətli fikirlər söyləmişdir. O, ilk öncə iş vaxtına işçinin tələbat məhsulları istehsal etmək üçün fiziki və mənəvi güc sərf etdiyi bir vaxt kimi baxır. [36, s. 97]. Buradan belə nəticə çıxır ki, iş vaxtı zamanı adi və

digər vaxt itkiləri "iş vaxtı" anlayışına daxil deyildir, çünki bu zaman işçi fiziki və mənəvi güc sərf edərək tələbat məhsulları istehsal etmir. İş vaxtı haqqında yazılmış bu monoqrafiyanın sonunda müəllif, faktiki iş saatını və nizamə salınmış fasilələri iş vaxtına daxil edir.

Bundan əlavə ictimai istehsalda əməyə sərf edilən zamanı da iş vaxtı kimi qəbul edirlər. İ.D. Andreyev iş vaxtına insanların maddi nemətlərin yaradılmasına istiqamətlənmiş məqsədəuyğun, ictimai-faydalı əmək vaxtı kimi baxır. O, hesab edir ki, iş vaxtının əvvəlində işçi öz iş yerində olmalı və işə başlamağa hazır olmalıdır. İşçinin iş vaxtının əvvəlində yolda və paltarını dəyişmə otağında olmasını o, düzgün hal hesab etmir [41]. Lakin o, əmək intensivliyi barədə heç bir fikir söyləməmişdir.

Fikrimizcə, iş gününün müəyyənləşdirilməsi haqqında S.P. Sirotkinanın, A. V. Solovyovanın, M. İ. Skarjinskovun söylədikləri fikirlər daha doğrudur. Onlar yazırlar ki: "İş günü – bu, orta intensivlikli və müəyyən davamətmə müddətinə malik əməkdir. İş gününün həcmi dövlət tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş zaman müddətində canlı insan əməyi ilə ölçülür".

İş vaxtı müxtəlif formalarda çıxış edə bilər. Onu əsasən aşağıdakı dörd əlamətə görə təsnifləşdirirlər:

1. İş vaxtının təqvim üzrə davamətmə müddəti (iş günü, həftə, ay, rüb, il);
2. İş vaxtının nominal davamətmə müddətinin fərqləndirilməsi (tam, qeyri-tam və qısaltılmış iş günü və ya iş həftəsi, əvəzçilik, məzuniyyət zamanı iş, saat hesabı ilə ödənilən iş və s.);
3. İş vaxtının sosial-iqtisadi bölgüsü (adi işçilərin, mütəxəssis və qulluqçuların, fərdi və özəl şirkət, firma, şəxsi və yardımçı təsərrüfatda çalışan işçilərin iş vaxtı və s.);
4. Təkrar istehsal (tək bir işçinin, müəssisənin işçilərinin məcmu, sahə, region, cəmiyyətin bütün işçilərinin məcmu iş vaxtı).

İş vaxtı hər bir cəmiyyətin mövcud olmasının və inkişaf etməsinin vacib şərtidir. Buna görə də istehsalın hər bir üsuluna uyğun səmərəli iş vaxtı mövcuddur.

İş vaxtının özünə məxsus kəmiyyət və keyfiyyət xüsusiyyətləri var. İş vaxtından istifadə dolğunluğu, itgilərin olmaması iş vaxtının kəmiyyət xüsusiyyətlərini ifadə edir və bu iş vaxtı fondunu əmələ gətirir.

Məhsuldar qüvvələrin fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılması isə iş vaxtının keyfiyyət xüsusiyyətlərini əks etdirir. Bu, cəmiyyətin istehsal münasibətlərinin və məhsuldar qüvvələrinin inkişaf nəticələrini əks etdirdiyi üçün sərhədsizdir. Keyfiyyət amili olan kəmiyyətdən asılıdır. Belə ki, dayanmaların və digər vaxt itgilərinin olması hallarında yenidən işə qayıdan zaman iş ahənginin və sürətin bərpa olunması üçün əlavə vaxt tələb olunur.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində iş vaxtının səmərəli istifadə edilməsi istənilən müəssisə üçün əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Lakin müasir dövrdə bu məsələ az öyrənilmişdir. Çünki iş vaxtının itkisi kimi qəbul olunan hissəsinə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində vacib olan ehtiyat kimi baxmaq lazımdır. [43, s. 54]

İş vaxtı davam etmə müddəti və səmərəliliyi ilə xarakterizə olunur. Yəni ekstensiv və intensiv kəmiyyəti var. İş vaxtından istifadənin intensivliyi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Əməyin intensivliyi vahid vaxt ərzində əmək gərginliyi kimi başa düşülür.

İş vaxtının itkisi dedikdə yalnız dayanmalar və reqlamentə daxil olmayan fasilələr deyil, həmçinin işçini birbaşa ayıran digər səbəblər də nəzərdə tutulur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu itkiləri tam nəzərə almaq çox çətindir. Çünki onlar hər hansı bir işin yerinə yetirilməsi üçün normal əmək sərfi təşkil edən bir element kimi də ola bilər.

Yadda saxlamaq lazımdır ki, canlı əməyə qənaət edilməsi məhsuldarlığın artımının əsas mənbədir.

Müəssisələrdə əmək məhsuldarlığı ilə iş vaxtının itkisi arasındakı qarşılıqlı əlaqə aşağıdakı hallarda baş verir:

1) İş vaxtı itkilərinin azaldılması və ya aradan qaldırılması vahid vaxt ərzində məhsul buraxılışının həcmi artırmağa imkan verir.

2) İş vaxtı itkisinin aradan qaldırılması bütün iş günü ərzində ritmik işi təmin edir ki, bu da əmək məhsuldarlığının artmasına kömək edir;

3) İş vaxtı itkisinin azaldılması ictimai əməyin intensivliyinin normal səviyyəsini əldə imkan verir, bu da səmərəli fəaliyyəti təmin edir.

Beləliklə, iş vaxtının istifadə olunması və əmək məhsuldarlığı arasında çox tərəfli əlaqə mövcuddur. Buna görə də bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək məhsuldarlığının artırılması üçün hər bir müəssisə iş vaxtından səmərəli istifadə etməyə və bu sahədə itkilərin aradan qaldırılmasına çalışır.

İş vaxtı zamanı birbaşa itkilərin azaldılması əmək məhsuldarlığının artım mənbəyi hesab olunur və əmək intizamının möhkəmləndirilməsini, istehsalın və əməyin təşkilinin yaxşılaşdırılmasını tələb edir.

Yuxarıda deyilənlərdən belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarını iki qrupa bölmək olar:

- Əmək tutumluğunun azalması ilə bağlı ehtiyatlar;
- İş vaxtı fondundan istifadənin səmərəliliyinin artırılması bağlı ehtiyatlar.

Belə təsnifata əsaslanaraq, qeyd etmək olar ki, əmək məhsuldarlığının artım ehtiyatları həm də iş vaxtının ehtiyatları kimi qəbul olunur, iş vaxtına qənaət isə "əmək məhsuldarlığının artımı" anlayışının əsas məzmunudur.

Beləliklə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində iş günü iş vaxtı ilə müəyyənləşir və onun müddəti cəmiyyətin inkişafında vacib olduğu üçün müvafiq qanunvericiliklə təyin edilir. İş vaxtı dedikdə işçinin kollektiv əməkdə iştirak etdiyi zaman müddəti başa düşülür və bu müddət ərzində o, fiziki və mənəvi güc sərf edərək dəyərli məhsul istehsal edir.

İş vaxtından istifadənin səmərəlilik dərəcəsi işçilərin hazırlanması səviyyəsini xarakterizə edir. İstənilən texniki yeniliklər, təşkilati quruluşun dəyişməsi və işçilərin ixtisaslarının artırılması bir məhsul vahidinin hazırlanmasına düşən vaxtın azaldılmasına xidmət edir. Beləliklə, işçilərin iş vaxtından daha səmərəli istifadə edilməsi yolu ilə istehsalın artırılmasına nail olunur.

1.2. İş vaxtından istifadənin səmərəliliyinin təhlilinin nəzəri əsasları

Müəssisələrdə heyətin səmərəli istifadəsi - istehsal prosesinin fasiləsiz təmin edilməsini və istehsal planlarının uğurla yerinə yetirilməsini təmin edən zəruri şərtidir. Bu sahədə təhlil aparmaq üçün bütün işçi heyətini sənaye-istehsal və qeyri-sənaye hissələrə ayırmaq lazımdır. Sənaye-istehsal heyətə müəssisənin əsas fəaliyyəti ilə bağlı olan əmək əməliyyatları ilə məşğul olan şəxsləri, qeyri-sənaye heyətinə isə müəssisəyə məxsus mədəniyyət, ictimai yaşayış, tibb və s. işçiləri aid edirlər. Müəssisənin əmək ehtiyatları və onlardan istifadənin səmərəliliyinin həcmi bütün işlərin vaxtında yerinə yetirilməsindən, avadanlıq, maşın, mexanizmlərin istifadə dərəcəsindən və müəssisənin təmin olunmasından asılıdır. Bunun nəticəsi özünü məhsulun maya dəyərində, mənfəətdə, məhsul istehsalının həcmində və bir sıra digər iqtisadi göstəricilərdə büruzə verir. Belə ki, məhsul buraxılışının həcmi işləyənlərin sayından deyil, onların sərf etdiyi iş vaxtından və əməkdən asılıdır. Ona görə də iş vaxtından istifadənin təhlili müəssisədə analitik işin mühüm tərkib hissəsi hesab olunur.

Əmək üzrə göstəricilərin təhlilinin kökündə iş vaxtından səmərəli istifadənin göstəricilərinin təhlili dayanır. Belə təhlilin əsas vəzifələrinə aşağıdakılar aiddir:

- Müəssisədə heyətdən istifadənin səmərəliliyinin və intensivliyinin, ekstensivliyinin qiymətləndirilməsi;

- Müəssisədə heyət tərəfindən iş vaxtının tam və səmərəli istifadə olunması üçün ehtiyatların müəyyən olunması.

İş vaxtı fondundan istifadənin təhlili zamanı aşağıdakılar vacibdir:

- İş vaxtından tam istifadənin ümumi qiymətləndirilməsi;

- İş vaxtından istifadəyə təsir edən hər bir amilin və onun dəqiq ölçüsünün təyin edilməsi;

- Gün ərzində və növbə daxili baş verən iş vaxtı itkilərinin əsas səbəblərinin aydınlaşdırılması;

- Dəyişikliklərin əmək məhsuldarlığına və məhsulun buraxılış həcminə təsirinin hesablanması. [51, s. 263]

Təhlil zamanı plandan kənar iş vaxtı itkisinin yaranma səbəblərinin müəyyənləşdirilməsi çox vacibdir. Bu səbəblərə aşağıdakılar aid ola bilər:

- Rəhbərliyin icazəsi ilə işçilərə əlavə məzuniyyətin verilməsi,
- Xəstəliyə görə işə çıxmamalar,
- İşdənyayınmalar (proqullar),
- Avadanlığın nasazlığı səbəbindən dayanmalar,
- Xammalın, materialların, yanacağı, enerjinin və s. olmaması səbəbindən dayanmalar.

Hər bir növ vaxt itkisi ətraflı qiymətləndirilməlidir. Bu zaman müəssisədən asılı səbəblərə xüsusi diqqətlə yanaşılmalıdır. Əmək kollektivindən asılı olmayan səbəblərə görə yaranan iş vaxtı itkilərinin azaldılması, məhsul istehsalının artırılmasında çox önəmlidir. Çünki bu əlavə kapital qoyuluşu tələb etmir və daha tez sərəfə verir. O cümlədən, iş vaxtı itkisini araşdıraraq əməyin qeyri-istehsal xərclərini üzə çıxarırlar. Belə ki, bu xərclər texnoloji prosesdən uzaqlaşmalar zamanı zay məhsul istehsal etdikdən və ya məhsulun nöqsanlarının aradan qaldırılmasında əlavə iş vaxtı sərf etdikdə yaranır (iş vaxtının əlavə xərcləri). [51, s. 265].

Belə təhlili aparan zaman informasiya mənbəyi kimi müəssisədə iş vaxtının planlı və faktiki uçotu, əmək fəaliyyəti üzrə statistik hesabat və cədvəl (tabel) uçotu çıxış edir. İş vaxtı balansının hesablanması zamanı cari dövrün göstəricilərindən istifadə etmək kifayət etmir. Yaxşı olar ki, əvvəlki dövrlərin analoji göstəriciləri də (işçilərin xəstəlik səbəbindən iş buraxmaları, dövlət və ictimai vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə işdən yayınmalar və s.) müqayisəli təhlil edilsin. İş vaxtı balansı yalnız bütün müəssisə üçün deyil, hər bir istehsalat sahəsi, həmçinin bütün kateqoriya işçilər üçün tərtib edilməlidir [17, s. 121].

Daha sonra diqqət müəyyən dövrdə işçilər tərəfindən buraxılmış gün və saatların yenidən işlənməsinə yönəldilir. Məhz, bu yolla əmək ehtiyatlarından tam istifadə edilməsi məsələsi müəyyən olunur. Belə təhlil işçilərin hər bir kateqoriyası üzrə, hər bir istehsal şöbəsi və bütövlükdə müəssisə üzrə aparılır.

Məlumdur ki, əmək proseslərinin öyrənilməsi yolu ilə əmək normaları işlənilib hazırlanır. Əmək normalarının hazırlanmasında iş vaxtı zamanı yaranan itkilərə xüsusilə diqqətlə yanaşmaq lazımdır. Belə ki, vacib olan itkilər müəyyənləşdirilməli və normalara salınmalıdır. Vacib olmayan itkilər isə səmərəsiz hesab olunaraq aradan qaldırılmalıdır. Buna görə də iş vaxtı müəyyən əlamətlərə görə ayrı-ayrı kateqoriyalara bölünür. [28, s. 101]

İş vaxtı – bu, iş həftəsinin və ya iş gününün qanunla müəyyən edilmiş davam etmə müddətidir. Bu normal əmək şəraitli istehsal sahəsi üçün gündəlik 8 saat, həftəlik 2 istirahət günü olmaqla yanaşı 40 saat müəyyən edilmişdir. Eyni zamanda, iş saati dedikdə işçinin müəssisədə ona tapşırılan işləri yerinə yetirmək üçün olduğu müddət nəzərdə tutulur.

İşçi üçün iş vaxtı onun işlə məşğul olduğu vaxta (bu müddət ərzində işçi nəzərdə tutulan və ya nəzərdə tutulmayan istehsal tapşırıqlarını yerinə yetirir) və fasilələr vaxtına (bu müddət ərzində işçi işləmir) bölünür.

Tapşırıqların yerinə yetirilməsi üzrə iş vaxtı aşağıdakı kateqoriyalardan ibarətdir:

- Hazırlıq – yekunlaşdırma vaxtı - T_{HY} . Bu işçinin hazırlıq və yekunlaşdırma işlərinə sərf etdiyi vaxtdır. Bu zaman müddətində işçi istehsal tapşırıqlarını, alətləri, avadanlıqları və texnoloji sənədləri qəbul edir, işlə, texnoloji sənədlərlə, cizgiylə tanış olur, işin aparılması qaydası haqqında təlimat alır, avadanlıqları sazlayır, ilk məhsul nümunəsi hazırlayır, hazır məhsulu, texnoloji sənədləri və çertyojları texniki nəzarət şöbəsinə təhvil verir. Bu zaman müddəti işin böyüklüyü həcmindən asılı iş deyil. Buna görə də kütləvi və seriyalı istehsalda bu zaman müddəti bir o qədər çox olmur.

– Operativ vaxt – T_{OP} . Bu, bilavasitə verilmiş tapşırıqların (əməliyyatların) yerinə yetirilməsinə sərf edilən vaxtdır. Bu zaman işlər hər bir məhsul vahidi üçün təkrarlanır. O, maşın və avadanlıqla işləyən zaman əsas və köməkçi vaxta bölünür.

– Əsas vaxt – $T_{ƏSAS}$. Bu, işçi tərəfindən əmək predmetinin keyfiyyət və kəmiyyət vəziyyətinin dəyişdirilməsinə sərf etdiyi vaxtdır.

– Əlavə vaxt – $T_{\text{əlavə}}$. Bu, əsas işlərin yerinə yetirilməsini təmin edən hərəkətlərə işçilərin sərf etdiyi vaxtdır. Bu işlər hər bir məhsul vahidinə və ya həcminə uyğun təkrarlanır. Əlavə vaxtda avadanlıq xammal və yarımfabrikatlarla təmin olunur, hazır məhsul avadanlıqdan çıxardılır, avadanlığın detalları quraşdırılır və bərkidilir və ya açılır, işçilər iş zonasını dəyişirlər və s. Əgər bu məhsulun hər bir vahidi üçün təkrarlanırsa, kifayət qədər çox vaxt aparır.

– İş yerinə xidmət vaxtı – T_{IX} . Məlumdur ki, növbə ərzində səmərəli işləmək məqsədilə iş yerini normal vəziyyətdə saxlamaq vacibdir. Buna görə ora qulluq etmək lazımdır. Məhz, belə qulluğa sərf edilən zaman iş yerinə xidmət vaxtı adlanır. Avtomatlaşdırılmış müəssisələrdə maşın və avadanlıqlardan istifadə olunduğu iş yerinə xidmət vaxtı – təşkilati və texniki xidmət vaxtına ayrılır.

– Texniki xidmət vaxtı – T_{TEX} . Bu, avadanlığa, alətə və iş yerinə xidmətə sərf olunan vaxtdır. Bura avadanlığın xarab olmuş hissələrinin dəyişdirilməsinə, onun təmizlənməsinə, yağlanmasına, alətlərin sazlanmasına və iş yerinin istehsal tullantılarından təmizlənməsinə sərf olunan vaxt daxildir.

– Təşkilati xidmət vaxtı – $T_{\text{TƏŞ}}$. Bu, növbə ərzində iş yerinin işlək vəziyyətdə saxlanılmasına işçinin sərf etdiyi vaxtdır. Bu, konkret əməliyyatların xüsusiyyətlərindən asılı deyil. Bura növbənin təhvil verilməsi və qəbul edilməsinə, həmçinin işlə bağlı sənədləşmələrə, taraların yerdəyişməsinə sərf olunan vaxt daxildir. Mexanikləşdirilmiş və avtomatlaşdırılmış istehsal sahələrində avadanlığın işləməsinə nəzarət daha çox vaxt aparır. Belə müddətdə işçi aktiv və ya passiv ola bilər xüsusi çəkisi xeyli vaxt operativ iş üçün vaxtı müşahidə üçün avadanlığın işə tutur. Bu zaman fəal və passiv ola bilər.

– Avadanlığın işləməsinə aktiv nəzarət olunmasına sərf olunan vaxt – T_{AN} . Bu müddət ərzində işçi avadanlığın işinə, ona verilmiş parametrlərə və texnoloji proseslərin gedişatına diqqətlə nəzarət edir. Bu nəzarət istehsal olunan məhsulun keyfiyyətli olmasını və avadanlığın düzgün işləməsini təmin edir. Bu vaxt ərzində işçi fiziki iş görmür, lakin onun iş yerində olması vacibdir.

– Avadanlığın işləməsinə passiv nəzarət olunmasına sərf olunan vaxt – T_{PN} . Bu, avadanlığın və ya texnoloji prosesin işləməsinə daimi nəzarətin vacib olmadığı hallarda həyata keçirilir.]

İş vaxtının sərf olunmasının və dəzgah işlərində vaxt normalarının təhlili nəticəsində ödənilən və ödənilməyən vaxt anlayışları meydana çıxmışdır:

— ödənilən vaxt – bu avadanlığın avtomatik iş vaxtı dövründə işçinin bu və ya digər əmək fəaliyyətini yerinə yetirməsi zamanıdır.

— ödənilməyən vaxt – bu avadanlıq işləmədiyi halda işçinin köməkçi işlərin yerinə yetirilməsinə sərf etdiyi zamandır.

Nəzərdə tutulmamış istehsal tapşırığına sərf olunan vaxt da (T_{NTMP}) iş vaxtına daxildir. Bu, təsadüfən yaranan işlərə işçinin sərf etdiyi vaxtdır. O ədədi vaxtın normasına qoşulmur. Təsadüfi işin yerinə yetirilmə vaxtı – bu istehsal tapşırığıyla nəzərdə tutulmamış, amma istehsal ehtiyacına (məsələn, hazır məhsulun nəql edilməsi) uyğun yaranmış işin icra edilməsinə sərf edilmiş vaxtdır. Qeyri-məhsuldar və təsadüfi işlərin icra edilməsi istehsalın artımını və ya onun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasını təmin etmir. Bu xərclər xüsusi diqqətin predmeti olmalıdır, çünki onların ixtisarı əmək məhsuldarlığının artım ehtiyatıdır.

İşdə baş verən fasilələr vaxtı tənzimlənmiş və tənzimlənməyən fasilələr bölünür:

- İşdə tənzimlənmiş fasilələr vaxtı dedikdə (T_{TF}) texnologiya və ya istehsal prosesinin təşkili bağlı yaranan fasilələr nəzərdə tutulur. Məsələn, qaldırılmış yükün fəhlələr tərəfindən boşaldılması zamanı kran sürücüsünün fasilə etməsi. Bu kateqoriyaya həmçinin işçinin istirahətə və şəxsi ehtiyaclarına sərf etdiyi vaxt da daxildir.

- İşdə tənzimlənməyən fasilələrin vaxtı (T_{TYF}) – bu istehsal prosesinin normal axınının pozulmasıyla yaranmış fasilələrdir. O istehsal prosesinin normal gedişinin (T_{IPNG}) pozulmasıyla əlaqədar yaranmış fasilələr vaxtını özündə əks etdirir. Məsələn, xammal, materialların iş yerinə vaxtında verilməməsi, avadanlığın nasazlığı, elektrik enerjisinin verilməsində pozğunluqlar (fasilələrin olması) və

əmək intizamının ($T_{\text{ƏM}}$) pozulmaları ilə bağlı (işə gecikmələr, işə gəlməmələr, işdən vaxtından əvvəl getmələr) yaranmış fasilə vaxtları bura daxildir.

Yaranmış itkilərin qarşısını almaq məqsədilə iş vaxtının istifadəsinin təhlili nəticəsində bütün iş vaxtını iki qrupa – məhsuldar vaxta və səbəbsiz itkilərə bölmək olar. Birinci qrupa istehsal tapşırığının icrasına və tənzimlənmiş fasilələrə sərf olunan vaxt daxildir. Bu cür sərf olunan vaxt normalaşdırmanın obyektidir və vaxt normasının strukturuna daxildir. Səbəbsiz itkilər vaxtına isə qeyri-məhsuldar işin yerinə yetirilməsinə və tənzimlənməyən fasilələrə sərf olunan vaxt aiddir. Səbəbsiz itkilər vaxtı onların aradan qaldırması və ya maksimum dərəcədə azaldılması məqsədi ilə daim təhlil obyektidir.

Əmək prosesinin və onun normalaşdırmasının öyrənilməsində həll edilməsi vacib olan iki məsələ dayanır: əsas əməliyyatın icra edilməsinə sərf olunan vaxtın faktiki müddətinin təyini və bir növbə boyunca vaxtın istifadə strukturunun təyini.

İş vaxtının istifadəsi iki əsas metodla öyrənilir: bilavasitə ölçmə metodu və ani müşahidələr metodu.

Bilavasitə ölçmə metodu əmək prosesi, əməliyyat və ya onun hissələri üzərində fasiləsiz müşahidəylə və əməliyyatın ayrı elementlərinin icrasına lazım olan vaxtın təsbiti ilə nəticələnir (ibarətdir).

Bu metodun üstünlükləri aşağıdakılardır:

- Avadanlığın istifadəsinin və bütövlükdə əmək prosesinin ətraflı öyrənilməsi;
- Etibarlı və konkret göstəricilərin (saniyə, dəqiqə və saat) əldə olunması;
- Bütün müşahidə dövrü ərzində iş vaxtının faktiki istifadəsinin müəyyən olunması və işin hər bir elementinin ardıcılığı barədə məlumatın əldə edilməsi;
- Bilavasitə rəşional əmək metodlarının müəyyən edilməsi və tənzimlənməyən fasilələrin dəqiq səbəblərinin təyin edilməsi;
- Bilavasitə işçilərin tədqiqata cəlb edilməsi imkanının olması.

Bu metodun çatışmayan cəhətləri isə aşağıdakılardır:

- Müşahidə aparmaq uzun zaman və gərgin əmək tələb edir, göstəricilərin hesablanması da çox çətindir;

- Müşahidə müddəti məhduddur və onu dayandırmaq olmur;
- 3 - 4 obyekt üzərində bir müşahidəçinin nəzarəti kifayət etmir;
- Müşahidəçinin daimi iştirakı işçiyə psixoloji təsir göstərir. Bu da nəticələrin dəqiqliyinə təsir edə bilər.

Bilavasitə ölçmə metodunun bir neçə növü var. Bunlar aşağıdakılardır:

1. Tam ölçmə (cari vaxt üzrə) metodu zamanı işin bütün elementlərinin ardıcıl şəkildə fasiləsiz qeydiyyatı aparılır və hər elementin təqvim üzrə bitmə vaxtı təsbit edilir. Əməliyyatın elementlərinin davam etmə müddəti əlavə hesablamalar yolu ilə təyin edilir.

2. Seçmə əsasında ölçmə metodu. Bu metod əməliyyatların vaxt baxımından ardıcıl olmayan ayrı - ayrı elementlərinin öyrənilməsi üçün tətbiq edilir. Müşahidə nəticəsində hər bir öyrənilən (araşdırılan) elementin davam etmə müddəti təsbit edilir və yazılı şəkildə qeyd olunur.

3. Dövri olaraq ölçmə metodu. Bu metod kiçik müddət (1–3 saniyə) davam edən əməliyyatların (hərəkətlərin) öyrənilməsi üçün istifadə olunur. Belə ölçmə xırda hərəkətlərdə yaranan nöqsanların qarşısını almaq məqsədi üçün tətbiq edilir. [42, s. 207]

Ani müşahidələr metodu təsadüfən seçilmiş vaxtlarda iş vaxtının eyni adlı istifadəsinin miqdarının hesablanmasından ibarətdir. Bu metod kökündə böyük ədədlər qanunu dayanır. Bu qanunda deyilir ki, "müəyyən hissələrin qarşılıqlı kənarlaşmaları bütün məcmuda əks olunur və xırda hissələrin təhlili əsasında yaranmış fikri bütün məcmuya aid etmək olar".

Bu metodun tətbiqi zamanı iş vaxtının istifadəsinin strukturu anların xüsusi çəkisi üzrə (görə) qurulur (müəyyən edilir). Ümumiyyətlə müşahidənin bütün dövrü üçün nəzərə alınmış anların miqdarı qeyd edilirdi.

Ani müşahidələr metodunun aşağıdakı üstünlükləri var:

- Bir müşahidəçi qeyri məhdud sayda obyekt üzərində nəzarəti həyata keçirə bilər;
- Müşahidə dayandırılıb yenidən davam etdirilərsə məlumatların dəqiqliyi pozulmayacaq;

– Birbaşa ölçmə metodundan fərqli olaraq bu metod 5-10 dəfə az əmək sərfini nəzərdə tutur;

– Müşahidəçi daha az fiziki qüvvə və əsəb sərf edir;

– Müşahidəçi daim işçinin yanında olmur, buna görə də işçiyə psixoloji təsir göstərmir.

Ani müşahidələr metodunun aşağıdakı mənfi cəhətləri var:

- əldə olunan nəticələr yalnız orta göstəricilərdir;

- iş vaxtının istifadəsinin strukturu tamamilə açılmamış ola bilər;

- əməliyyatların icra edilməsinin ardıcılığı və səmərəliliyi haqqında məlumatlar əldə etmək mümkün deyil.[42, s. 211 – 212].

İş vaxtının istifadəsinin öyrənilməsi məqsədindən asılı olaraq müşahidə etmənin aşağıdakı növləri vardır:

Xronometraj – vaxtaşırı təkrarlanan əməliyyatların öyrənilməsidir. Məsələn, hazırlıq-yekun işlərinin, iş yerinə xidmət və s. əməliyyatların öyrənilməsi.

İş vaxtı fotosəkilin çəkilməsi – icraçının iş vaxtından necə istifadə etməsinin öyrənilməsi üçün tətbiq olunur. Yəni bu metod icraçının növbə zamanı avadanlıqdan necə istifadə etməsi və digər əməliyyatlara nə qədər vaxt sərf etməsi kimi məsələlərin öyrənilməsi üçün istifadə olunur.

Fotoxronometraj – iş vaxtı fotosəkilin çəkilməsi və işin ayrı-ayrı elementlərinin xronometraj edilməsinin köməyi ilə iş vaxtının istifadəsinin strukturunun öyrənilməsidir.

İş vaxtı fotosəkilin çəkilməsini işçi özü həyata keçirir. Bu halda iş vaxtı itkisinin səbəbləri aydınlaşır və onların aradan qaldırılması yolları müəyyən olunur.

Eyni zamanda müşahidə edilən obyektlərin sayından asılı olaraq müşahidə etmənin formaları (fərdi, qrup (briqadalar) şəklində və kütləvi) təyin edilir.

Fərdi müşahidə bir işçiyə və ya bir avadanlıq vahidinə nəzarətdir.

Qrup şəklində müşahidə etmə bir neçə işçiyə (bir briqadaya) və ya bir neçə avadanlıq vahidinə eyni vaxtda nəzarət edilməsidir. Belə tip müşahidə etmə bir otaqda bir neçə işçi (bir briqada) işlədiyi halda mümkündür.

Müşahidə edilən obyektlərin sayı 10 –dan çox olduqda kütləvi müşahidə etmə həyata keçirilir. (bütöv bir sexin işçilərinin iş vaxtından necə istifadə etmələrini öyrənmək məqsədilə). Əgər müşahidə edilən obyektlər bir-birindən aralı məsafədə yerləşirsə, bu zaman müşahidə edən şəxs xüsusi marşrut üzrə hərəkət edir. Bəzən obyekt özü hərəkət etdikdə müşahidə edən şəxsdə onun ardınca hərəkət edərək müşahidəni davam etdirir.

Müşahidə etmənin aşağıdakı üsulları mövcuddur:

Vizual üsul – müşahidə vaxtın ölçülməsi cihazlarının (saniyə ölçən saat və ya xüsusi sferblatlı saniyə ölçən vasitəsilə) köməyi ilə müşahidəçi tərəfindən aparılır.

Cihazların (yarımavtomat) köməyi ilə müşahidə - müşahidəçi cihazların köməyi ilə iş vaxtının istifadəsinə nəzarət edir. yrı xərclərin təsbit edilməsini təmin edir müşahidəçinin idarəsi altında cihazlarla ləngit. Cihazlar nəticəni vərəqə qeyd etmədən (vərəqsiz) iş vaxtının istifadəsinin hər bir elementi üzrə müşahidəni aparmağa imkan verir və hər bir element üzrə vaxtın ümumi istifadəsini müəyyən edir. Belə cihazlara rəqəmli sayğacları olan cihazlar – xronoqraflar aiddir. Müasir dövrdə ölçüləri müşahidəçinin idarəsi altında rəqəmlərlə çap edən xronoqraflar mövcuddur.

Müasir dövrdə iş vaxtının istifadəsinin öyrənilməsində EHM-dən də istifadə olunur. Belə ki, hal-hazırda bu sahədə daha müasir avadanlıqlar tətbiq edilir. Elə avadanlıqlar (diktofonlu video kameralar) var ki, bütün işçilərin iş vaxtından istifadəsinə nəzarət edərək məlumatları qeydə alır və müşahidəçiyə ötürür.

Avtomatik müşahidə məhz yuxarıda qeyd olunan avadanlıqların köməyi ilə həyata keçirilir. Video çəkiliş əmək prosesini tam dəqiqliklə araşdırmağa imkan verir. Belə ki, bu videoya işçinin özü də baxır və proseslər ətraflı təhlil olunur. Həmçinin bu videonu tirajlamaq və bunun əsasında tədris materialları hazırlamaq mümkündür. Bu zaman xüsusi keyfiyyətli kinokameralardan istifadə olunur. Belə kinokameralar böyük planda video çəkiliş aparmağa imkan verir. Çəkilişdə hər bir kadr zamanı uyğun qeyd olunur. Bu müşahidə etmə üsulunun müsbət cəhəti odur ki, müşahidəçi obyektin yanında olmur və ona psixoloji təsir göstərmir.

Digər bir üsul Ossilloqrafikləşdirmədir. Bu üsul xüsusi ossilloqrafın köməyi ilə həyata keçirilir. Ossiloqraf - nazik pilyonkaya və ya işığa həssas kağıza əmək prosesinin parametrlərini yazan bir cihazdır. O, dəzgaha bərkidilir və dəzgahın hər bir hissəsinin yerdəyişməsini kagızda cizgilər çəkməklə (1 saniyədə bir xətt çəkməklə) qeydə alır. Bu sistem iş maşın və avadanlıqlarla həyata keçirilən zaman istifadə olunur. İş əllə yerinə yetirilən zaman əməliyyatların öyrənilməsi üçün xronoqoşqudan istifadə olunur. Bu müşahidəçi tərəfindən ossilloqrafa bərkidilir və əllə iş başlayan və sona yetən anları ossilloqrafa ötürür. O. İsa bunu qeydə alır. [14]

Ossilloqrafın yazısını oxumaqla iş barəsində - əməliyyatların vaxtı, ardıcılığı, avadanlığın işi, fasilə vaxtı barədə məlumatlar əldə etmək mümkündür.

Bütün yuxarıda qeyd olunanlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, müşahidənin nəticələri müxtəlif yollarla qeyd olunur. Bura rəqəmlə (dəqiqə və saniyələrlə), indekslə (hərflər və şərti işarələrlə), qrafiklə (vaxta uyğun qrafiklərlə), fotokinoqeydiyyatla, ossilloqramla və ya qarışıq (kombinasiya edilmiş) formada (məsələn indeks-rəqəmli) nəticələrin qeyd edilməsi daxildir.

1.3. İş vaxtının istifadəsinə təsir edən amillərin təsnifatı

İş vaxtının istifadəsinə müxtəlif amillər güclü təsir göstərir. Belə ki, istehsal prosesində iş vaxtından istifadəyə kənar və təcrid edilmiş amillər deyil, qarşılıqlı əlaqəli və bir-birindən asılı amillər tam (bütöv) sistem şəklində təsir göstərir. Bu amillər iş vaxtından istifadəni pisləşdirə və ya yaxşılaşdırma bilər. Buna görə də bu amillərin iş vaxtından istifadə dərəcəsinə təsir mexanizmini dərinlən öyrənmək (araşdırmaq) lazımdır.

Belə amillərə ictimai münasibətlər (əlaqələr) əsasında yaranmış hadisələr və hərəkətə təsir edən qüvvələr aiddir. Belə amillərin təsir gücü mövcud olduğu təbii və ictimai şəraitdən asılıdır. Təbii şəraitə (şərtlərə) təbii-iqlim şəraiti (şərtləri) aiddir. İctimai şəraitə (şərtlər) isə əməyin təşkilinin xarakteri, iş qüvvəsi, iş vaxtından istifadə, əməyə işçilərin münasibəti və s. bu kimi məsələləri özündə birləşdirən istehsal münasibətləri sistemi daxildir.

İqtisadi ədəbiyyatlarda bu amillər əsasən əmək məhsuldarlığı və kadr dəyişkənliyi ilə bağlı qeyd olunur. İş vaxtından istifadəyə təsir edən amilləri qruplaşdırmaq cəhdi onların xarakterinin və hərəkət (təsir) istiqamətlərinin öyrənilməsindən, iş vaxtının bu və ya digər itkilərinin aradan qaldırılması yollarının müəyyən edilməsindən başlayır və bu qruplaşdırma müəyyən dərəcədə iş vaxtının istifadəsi ilə problemi həll etməyə imkan verəcək. İş vaxtından istifadəyə təsir edən amilləri təsnifləşdirərkən müxtəlif əlamətlərdən istifadə oluna bilər. Bu əlamətlərə aşağıdakılar aiddir:

- məzmununa görə – təbii-iqlim, texniki, təşkilati və sosial-iqtisadi;
- yaranma mənbəyinə görə – istehsal daxili və istehsaldan kənar;
- yayılma genişliyinə görə - ümumi və xüsusi;
- təsir vaxtına görə - daimi və müvəqqəti
- yaratdığı nəticənin vacibliyinə görə - əsas və ikinci dərəcəli;
- təsir xarakterinə görə - obyektiv və subyektiv.

Elmi ədəbiyyatlar üzrə aparılmış araşdırmalar nəticəsində məlum olmusdur ki, iş vaxtı zamanı itkilərin yaranmasına daha çox iki qrup – subyektiv və obyektiv

amillər təsir göstərir. Bunlar da öz növbəsində istehsal daxili və istehsaldan kənar ola bilər.

Subyektiv (şəxsi) amillərə sosial-demoqrafik əlamətlər və psixofizioloji xüsusiyyətlər və şəxsiyyətin (cins, yaş, ixtisas və təhsil səviyyəsi, iş stajı, əməyə münasibəti, intizamın dərəcəsi) xüsusiyyətləri aiddir.

İşçilərin şəxsiyyətinin sosial-demoqrafik və psixofizioloji əlamətləri əsas meyl oyadan amil kimi çıxış edirlər.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz əlamətlər əlverişli istehsal daxili və istehsaldan kənar mühitin yaradılması zamanı davranışın hamı tərəfindən qəbul edilmiş normalarından fərqlənmir. Yadda saxlamaq lazımdır ki, kollektiv üzvlərinin sosial-demoqrafik strukturunun öyrənilməsi əmək intizamının möhkəmləndirilməsi üzrə işi konkretləşdirməyə imkan verir. Xəstələnmələrin azalmasına səbəb olur. İş vaxtının itkilərinin azalmasına təsir edən tədbirlərin səmərəliliyini artırır.

İş vaxtından istifadəyə yaş amilinin təsiri insan orqanizminin psixofizioloji xüsusiyyətləri, həm də insan həyatının sosial-iqtisadi şəraiti ilə müəyyən olunur. Yaş işçinin əsas xarakteristikalarından biridir. Bir yaş kateqoriyasından digərinə keçid işçilərin xüsusiyyətlərində keyfiyyət dəyişikliklərinə səbəb olur. Belə ki, daha çox bilik əldə edilir, istehsal təcrübəsi artır, bacarığı və ixtisas səviyyəsi yüksəlir, həyata baxışları dəyişir, davranışın motivləri, istehsal və məişət şəraitinə reaksiya fərqlənir. Burada qeyd etmək vacibdir ki, yaş öz-özlüyündə iş vaxtının itkilərinə səbəb olan amil deyil. Burada əsas məsələ işçinin əməyə və istehsala münasibəti, onun daxili mütəşəkkilliyi, şüur, intizam və sağlamlığının ümumi vəziyyətidir.

Təcrübə göstərir ki, 25 yaşa qədər gənclər istehsaldə daimi olmayan kontingentdir. Məhz bu yaşda əmək intizamının pozulmaları və müxtəlif qanun pozuntuları daha tez-tez baş verir. 20 yaşa qədər işçilər qrupuna xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. Bu yaş qrupu arasında texniki-peşə məktəblərinin və ümumtəhsil məktəblərinin məzunları üstünlük təşkil edir. Baxmayaraq ki, orta məktəblərin məzunlarıyla müqayisədə texniki-peşə məktəbinin məzunlarında işə uyğunlaşma prosesi daha sürətli keçir, lakin onlar arasında da əmək intizamını

pozanlar çoxdur. Bu, onlarda istehsalın real şəraiti haqqında təsəvvürlərin zəif olması ilə bağlıdır. Bu halda yeni işçilərlə yanaşı işləyən təcrübəli işçilərin, briqadirlərin, ustaların rolu böyükdür. [37,s. 137].

Yaşı 26-dan 35-ə qədər olan işçilər əməkdə maksimal yaradıcılıq fəallığıyla, yüksək nəticələrlə və müvəffəqiyyətlərlə səciyyələnir. Belə ki, 26 yaşda əsasən insanın bir işçi və şəxsiyyət kimi formalaşması prosesi başa çatır. Bu dövrə qədər işçi əmək şərtlərinə və kollektivin həyatına alışır, ixtisas məsələsində bir sıra artımlara nail olur. Bu yaşda işçilər o vəziyyətə aiddirlər laqeyd olmayandır, hansı ki, onlar istehsalda tuturlar, istifadə edirlər ya yox kollektivdə hörmətlə. Bu yaşda işçi kollektivdə müəyyən nüfuza sahib olur və tutduğu mövqenin məsuliyyətini dərk edir. Təcrübə göstərir ki, işdən məmnun olmayan, yəni bu işdə özünü tapa bilməyən işçilər əmək intizamını daha tez-tez pozurlar və ya səbəbsiz iş buraxırlar. Çünki onlar kollektivdəki mövqələrini düzgün dəyərləndirə bilmirlər. [27, s. 142].

Bir qədər böyük yaş qrupuna aid olan işçilər yüksək ixtisasa sahib olmaqla yanaşı əmək intizamını nadir hallarda pozurlar. Lakin onlar da istehsalda əmək şərtlərinə daha çox həssasdırlar və tez tez xəstələnirlər. 45 yaşdan yuxarı işçilərdə fiziki güc və fiziki dözümlü azalır, işin tempi aşağı enir. Bu isə əməyin nəticələrinə əhəmiyyətli dərəcədə mənfi təsir edir. Bu yaşda olan işçilər daha tez yorulurlar, daha çox vaxt itkisinə yol verirlər və tez-tez xəstələnirlər.

Müasir dövrdə texnoloji proseslərin daim təkmilləşdirilməsi, texnikanın mürəkkəbləşməsi, istehsal proseslərinin avtomatlaşdırmasının və mexanikləşdirməsinin artması işçilərin əməyinin (məzmunun) təşkilində dəyişikliklərə gətirib çıxarmışdır. Bu isə işçilərin həm maarifləndirilmə səviyyəsinin artmasına, həm də işçilərin peşəkar hazırlığına və ixtisaslaşdırmaya tələbləri yüksəltmişdir. İşçilərin ixtisaslaşdırma səviyyəsini müəyyən etmək üçün onların iş stajı, ümumi təhsil səviyyəsi və s. bu kimi göstəricilərə diqqət yetirilir. Belə ki, bütün bu xarakteristikalar öz aralarında sıx bağlıdır. Tədqiqatlardan məlum olur ki, daha savadlı işçilər çətin peşələrə daha tez yiyələnirlər, öz işlərinə daha şüurla yanaşırlar, texniki inkişafı daha tez mənimsəyirlər. [37, s. 145].

Başqa sözlə desək, insanın təhsil səviyyəsi bu və ya digər dərəcədə çətin işləri yerinə yetirməyə imkan verir. Təhsilin artması uyğun olaraq dərəcənin artmasına və ixtisaslaşdırmada dəyişikliklərə səbəb olur. İnsanın təhsil səviyyəsi onu bir şəxsiyyət kimi xarakterizə edir. Yəni insanın fərdi xüsusiyyətləri, meylləri, düşüncə tərzini, dünya görüşü və davranışı onun təhsil səviyyəsi ilə sıx bağlıdır. İşçilərin təhsil səviyyəsi iş vaxtından istifadəyə təsir edir. Belə ki, təhsil səviyyəsinin artması işçinin dünyagörüşünü, şüurunu, intizamını artırır, iş vaxtından istifadəyə və əməyə münasibətini dəyişir.

Bir mənalı olaraq qeyd etmək lazımdır ki, işçilərin ixtisas səviyyəsinin artması, yeni bacarıqların əldə edilməsi, istehsalda əldə edilən təcrübədən, müəssisədəki işləmə müddətindən – iş stajından çox asılıdır. İşçilərdə təcrübə artdıqda ixtisas səviyyəsi də artır. İxtisas səviyyəsinin yüksək olması isə iş vaxtının itkisiz və avadanlıqdan səmərəli istifadə edilməsinin zəmanətidir. Uzun müddətli iş stajına malik işçilər müəssisədə və kollektivin istehsal və ictimai həyatında böyük rol oynayan təcrübəli kadrlar hesab olunurlar.

Şəxsiyyətin sosial-demoqrafik və psixofizioloji əlamətləri şəxsi amillər hesab olunmasına baxmayaraq, işçilərin intizam dərəcəsində, əməyə və biri-birinə qarşı münasibətində böyük rol oynayır. Qeyd etmək lazımdır ki, işçinin intizamlı olması yalnız daxili qaydaları dəqiq icra etməsini bildirmir, həm də insafli olmasını, işə şüurlu yanaşmasını və əsl insani keyfiyyətlərini xarakterizə edir. Belə işçi tapşırıqları vaxtında və yüksək keyfiyyətlə icra edir və istehsal planlarının yerinə yetirilməsi üçün kollektiv mübarizədə aktiv iştirak edir. Çünki, şəxsi amillər əmək intizamının vəziyyətinə və işçilərin xəstələnməsinə güclü təsir göstərir.

İş vaxtından istifadəyə təsir göstərən obyektiv amillər isə iki qrupa - istehsalla bağlı və istehsaldan kənar qruplara bölünür. İstehsalla bağlı qrup amillərinə bilavasitə istehsal zamanı iş vaxtından istifadə dərəcəsinə təsir edən amilləri aid etmək olar. Bu, texniki, təşkilati, sosial-iqtisadi amillərdir.

İş vaxtından istifadə texniki amillərdən də (inkışaf səviyyəsindən və istehsalın vasitələrinin istifadə dərəcəsindən) asılıdır. Texniki amil dedikdə ilk növbədə əmək alətləri, avadanlığın işlək vəziyyəti, onun xidmət müddəti, mexanikləşdirmənin və

avtomatlaşdırmanın dərəcələri nəzərdə tutulur. Texniki amillər əsasən növbə daxili vaxt itkilərinin ölçüsünə təsir edir.

Təşkilati amillər dedikdə əsasən rəhbərliyin icazə ilə işə gəlməmələrin sayı, əmək intizamının vəziyyəti, iş yerlərinin maddi təchizat səviyyəsi və təmir xidmətilərinin aparılması və s. başa düşülür. Təşkilati amillər kimi iş vaxtının itkilərinin ölçüsü işin növbəliyi, əməyin normallaşdırılması vəziyyəti, peşələrin uyğunlaşdırılması, istehsalın dövrülülüyündən asılıdır.

Hələ də iqtisadçıların arasında sosial-iqtisadi amillər qrupuna nələrin aid edilməsi barəsində konkret fikirlər yoxdur. Bir qrup müəlliflər hesab edirlər ki, amillərin bu qrupuna əməyə münasibəti, əmək intizamını, ixtisasın artırılmasını, əmək şərtlərinin yaxşılaşmasını, normalaşdırmanın və əmək haqqı sistemlərinin təkmilləşdirilməsini aid etmək lazımdır. [15,s.54]. Digər qrup müəlliflər isə “sosial-iqtisadi” amillər qrupunu qəbul etmirlər. Onlar hesab edirlər ki, sosial və iqtisadi amillərə ayrı-ayrılıqda baxmaq lazımdır. Onların fikrincə, iqtisadi amillər əmək münasibətlərinə təsir göstərir, sosial amillər isə əmək prosesinə təsir etmirlər.[5,s.57]. Lakin əksər alimlər sosial-iqtisadi amillər qrupuna işçilərin təhsil səviyyəsinin və ixtisaslaşdırılmasının vəziyyətini, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasını aid edirlər.[15,s. 57].

Bizim fikrimizcə, iş vaxtından istifadəyə təsir edən sosial-iqtisadi amillər qrupuna iş yerindəki əmək şəraitini, əmək haqqı ödənişlərinin və maddi stimullaşdırmanın vəziyyətini, kadr axıcılığını, kollektivdə sağlam mənəvi-psixoloji mühitin yaradılmasını aid etmək lazımdır. Çünki bu qrup amillər iş vaxtı itkilərinə daha çox səbəb ola bilər.

İş vaxtının istifadəsinə əmək intizamının vəziyyəti də güclü təsir göstərir. Əmək intizamının vəziyyəti isə kadr axıcılığından və sabit istehsal kollektivinin yaradılmasından asılıdır. Belə ki, təşkilatda intensiv kadr axıcılığı olduqda rəhbərlik tərəfindən intizamın möhkəmləndirilməsi ilə bağlı həyata keçirilən tədbirlər səmərəsiz olur. Əmək intizamı zəif olan müəssisələrdə isə bir qayda olaraq kadr axıcılığı yüksək olur. Çünki işə gəlməmələr, səbəbsiz işdən yayınmalar və digər intizam pozuntuları səbəbindən işdən qovulma halları baş verir. Tam

əminliklə qeyd etmək olar ki, kadr axıcılığı olmayan və sabit kollektivə malik müəssisələrdə əmək nəticələri də yüksək olur və əmək intizamı da nadir hallarda pozulur.

İstehsaldan kənar amillər əmək intizamına daha çox təsir göstərir. Belə ki, işə gecikmələr, işdən tez getmələr, xəstəliklər, rəhbərliyin icazəsi ilə proqullar, səbəbsiz işə gəlməmələr istehsal prosesinə mənfi təsir edir.

İşə gecikmə, bir tərəfdən, insan özündən, onun mütəşəkkilliyindən və intizamlılıq dərəcəsindən asılıdır. Digər tərəfdən isə bu, müəssisədə tətbiq edilən rejimlərin – işin başlama və bitmə vaxtının uzlaşdırılmamasından və ya iş vaxtının şəhər nəqliyyatının işləmə vaxtına uyğunlaşdırılmamasından yarana bilər. Çox vaxt işə gecikmələrin, tez getmələrin, rəhbərliyin icazəsi ilə və ya icazəsi olmadan işdən yayınmaların səbəbi müəssisənin əlverişsiz ərazidə yerləşməsi olur. Bundan əlavə işinin təşkili qaydasındakı çatışmamazlıqlar və mənzil-kommunal, məişət, ticarət və digər xidmət müəssisələrinin də uzaqda yerləşməsi də bu kimi problemlərin yaranmasına səbəb olur.

Qeyd etmək lazımdır ki, bəzən iş vaxtının istifadəsinə müəyyən adət-ənənələrin (toy və dəfnlərin olması) keçirilməsi və təbii iqlim şəraiti də təsir göstərir.

İş vaxtının istifadəsinə təsir edən bütün amillər bir-biri ilə qarşılıqlı asılılıqda və əlaqədədir. Məsələn, texnologiyalardakı dəyişikliklər və texnikanın təkmilləşməsi əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına təsir edir. Bu isə işçilərin iş qabiliyyətlərini əhəmiyyətli dərəcədə yüksəldir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, texnikanın mürəkkəbləşdirilməsi işçilərin əmək və təhsil səviyyələrinin artırılmasını, əlavə bilik və peşə bacarığının yüksəldilməsini tələb edir. Belə ki, uzunmüddətli iş təcrübəsinə, daha yüksək təhsil və ixtisas səviyyəsinə malik işçi yeni avadanlığın iş prinsipini daha tez mənimsəyəcək və bu avadanlıqla itkisiz və səmərəli işləyəcək.

Bütün yuxarıda qeyd olunmuş amillərin iş vaxtından istifadəyə təsir dərəcəsini düzgün qiymətləndirmək üçün onları ayrı-ayrılıqda və ya hər hansı bir qrup daxilində nəzərdən keçirmək lazımdır. Başqa sözlə desək, bu amilləri

səmərəli təhlil etmək üçün, onların təsnifatının yaradılması zəruridir. Çünki bu amillərin təsir dərəcəsinin və xüsusiyyətlərinin dərindən təhlili iş vaxtından istifadə zamanı itkilərin səbəblərinin müəyyənləşdirilməsində, onların qarşısının alınmasında və ya azaldılmasında xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Konkret olaraq desək, bu təhlil nəticəsində iş vaxtından istifadəni səmərəli idarə etmək mümkündür.

FƏSİL 2. İŞ VAXTINDAN İSTİFADƏNİN TƏHLİLİ

2.1. “PAŞA İNŞAAT” şirkətinin xarakteristikası.

Paşa Holding – sığorta, bankçılıq, səyahət və turizm, tikinti-inşaat və digər biznes sahələrində çalışan şirkətdir. 1 noyabr 2006-cı il tarixdən fəaliyyət göstərən şirkət işini beynəlxalq biznes standartları – effektiv menecment, korporativ idarəetmə və düşünülmüş investisiya qərarları əsasında qurur.[1] Holdingin investisiya portfeli iki növ yatırımlar əsasında qurulub: Holding ona məxsus şirkətlərdə nəzarət iştirak payına və digər biznesdə minoritar səhmlər payına sahibdir.

Paşa Holdingə aşağıdakı şirkətlər daxildir:

1. Paşa Bank.
2. Paşa Bank Georgia (Gürcüstan).
3. Paşa Travel (Turizm).
4. Paşa Sığorta.
5. Paşa Həyat Səgorta.
6. Paşa İnşaat.
7. Kapital Bank.
8. Abşeron Otel Qrupu.
9. Port Baku.

Bu şirkətlərin yaranma tarixinə və işləmə mexanizminə bir qədər yaxından nəzər salaq.

PAŞA Bank.

“PAŞA” şirkətlər qrupuna daxil olan “PAŞA Bank” ASC 2007-ci ilin iyun ayında təşkil edilmişdir və Azərbaycan Respublikası Mərkəzi Bankının 250 sayılı 28 noyabr 2007-ci il tarixli lisenziyası əsasında fəaliyyət göstərir. Bankın rəsmi auditoru Ernst & Young, vergi məsələləri üzrə məsləhətçisi Deloitte & Touche beynəlxalq audit şirkətləridir. "PAŞA Bank" ASC Əmanətlərin Sığortalanması Fondunun, Azərbaycan Banklar Assosiasiyasının, Bakı Banklararası Valyuta Birjasının (Şəhadətnamə №FX-96, 27 iyun 2008-ci il), Azərbaycandakı Amerika

Ticarət Palatası, AR Sahibkarlığa Kömək Milli Fondunun, Azərbaycan İpoteka Fondunun üzvüdür. Bankın Nizamnamə kapitalı hal-hazırda 228 milyon manat təşkil edir. Səhmdarların Ümumi sayı 2 hüquqi və 1 fiziki şəxsdən ibarətdir. Bankın səhmdarları iki hüquqi şəxs: PASHA Holding Ltd. (60%), Ador Ltd. (30%) və bir fiziki şəxs: Cənab Arif Pashayevdir (10%).

PAŞA Travel.

PAŞA Travel Şirkəti 2003-cü ildə yaradılıb. Qısamüddətli məqsəd – hüquqi və fiziki şəxslər üçün bir nömrəli, üstün seçimli səyahət şirkətinə çevrilməkdir. Bu hədəfə çatmaq üçün PAŞA Travel xidmət, məhsul və təkliflərini müştərilərinin gözləntilərinə uyğun şəkildə formalaşdırır. PAŞA Travel agentliyi Beynəlxalq Hava Nəqliyyatı Assosiasiyası (IATA) və Amerika Səyahət Agentlikləri Cəmiyyətinin (ASTA) üzvüdür.

PAŞA Sığorta

PAŞA Sığorta 3 mart 2006-cı il tarixdə Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericiliyinə əsasən yaradılıb. Sığorta xidmətləri bazarında “PAŞA Sığorta” şirkəti özünü universal sığorta şirkəti kimi təqdim edir. Şirkət həm fərdi, həm də korporativ müştərilər üçün 35 icbari və könüllü sığorta xidməti növü təklif edir.

“PAŞA Sığorta” açıq səhmdar cəmiyyəti Azərbaycanın sığorta xidmətləri bazarında tanınmış liderlərdən biridir. Hal-hazırda şirkətin nizamnamə kapitalının həcmi 50 milyon manatdır. Kapitalın bu cür yüksək səviyyəsi “PAŞA Sığorta” şirkətinə öz sığorta öhdəliklərini əminliklə yerinə yetirməyə zəruri maliyyə imkanı verir və onun ödəmə qabiliyyətliliyinə zəmanət verir. Bundan başqa, şirkətin öz vəsaitləri ilə kifayət qədər təmin olunması, onun gələcək inkişafı üçün zəruri potensialının mövcudluğundan xəbər verir.

“PAŞA Sığorta” şirkətinin biznes-proseslərinin əsasında milli bazarın xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla, ən qabaqcıl Qərb təcrübələrinin mexanizmləri durur. Şirkət “AMCHAM”, “Global Compact”, “IMIA” və “Azərbaycan Sığortaçılar Assosiasiyası” kimi təşkilatlarda üzv kimi təmsil olunur.

PAŞA Həyat Sığorta.

“PAŞA Holding” şirkətlər qrupuna daxil olan “PAŞA Həyat Sığorta” Açıq Səhmdar Cəmiyyəti 24.11.2010-cu il tarixdə Azərbaycan Respublikası Vergilər Nazirliyi tərəfindən dövlət qeydiyyatına alınaraq Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyinin 14.02.2011-ci il tarixli lisenziyası əsasında həyat sığortası sahəsi üzrə xidmətlərin həyata keçirilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərir. “PAŞA Həyat Sığorta” ASC dinamik inkişaf edən universal həyat sığortası şirkəti olaraq hazırda Azərbaycan sığorta qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş bütün həyat sığortası siniflərinə aid hər bir müştərinin tələblərinə cavab verən aşağıda qeyd olunan məhsullar təqdim edir:

- Həyatın ölüm halından sığortası;
- Həyatın yaşam sığortası;
- Annuitet sığortası;
- Sağalmaz xəstəliklərdən sığorta;
- Əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından sığorta;
- İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta.

PAŞA İnşaat.

PAŞA İnşaat 2006-cı ildə fəaliyyətə başlamış inşaat-tikinti (developer) şirkətidir. Uğurlu biznes konsepsiyanın tətbiqi nəticəsində böyük artım əldə etmişdir. PAŞA İnşaatın tamamlanmış layihələrinə – “Absheron JW Marriott Hotel and Residences”, “Baku Business Center”, “Port Baku Towers”, “Four Seasons Hotel”, Bentley Baku, “Nizami Residence”, Bilgah estates. Restoran və Ticarət Mərkəzləri - “28 Mall” Center, Shuvelan Shopping Center, “Sahil”, “Dragon”, “Chinar”, The Club restaurants, “Amburan Beach Resort” daxildir.

PAŞA inşaatın həyata keçirdiyi əsas fəaliyyət növləri aşağıdakılardır:

1. Əsaslı tikinti, tikinti-quraşdırma, təmir, ixtisaslaşdırılmış və layihə-konstruktor işlərinin yerinə yetirilməsi;
2. Baş podratçı funksiyasının yerinə yetirilməsi,
3. Sifarişçi - icraçı funksiyalarının yerinə yetirilməsi,

4. Texnoloji və tikinti injiniringi;
5. Tikinti materialları və konstruksiyaları istehsalı;
6. Xalq istehlakı malları və istehsal-texniki təyinatlı məhsulların istehsalı;
7. Kommersiya, tədarük, ticarət-alış fəaliyyətinin həyata keçirilməsi;
8. Yük və sərnişin daşımalarının yerinə yetirilməsi;
9. İctimai iaşə və məişət xidmətlərinin təşkili.
10. Əsas istehsal və qeyri-istehsal fondlarının icarəyə verilməsi.

Qeyd etmək lazımdır ki, yuxarıda sadalanın ayrı-ayrı fəaliyyət növləri ilə şirkət yalnız xüsusi icazə (lisenziya) əsasında məşğul ola bilər.

PAŞA inşaat şirkətinin iqtisadi göstəriciləri aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.1) göstərilmişdir.

Cədvəl 2.1.

PAŞA inşaat şirkətinin iqtisadi göstəriciləri

Göstəricinin adı	2010-cu il	2012-ci il	2014-ci il	Artım tempi, %	
				2010-cu ildən 2012-ci ilə	2012-ci ildən 2014-ci ilə
Satışdan mədaxil					
Cari qiymətlər	8175340	10927870	9462300	33,67	86,59
Müqayisə edilə biləcək qiymət	8175340	10148467,7	7610137	24,14	74,99
Məhsulun maya dəyəri	7479120	10395490	9157070	38,99	88,09
İşçilərin sayı	553	584	528	105,61	90,41
Orta aylıq əmək haqqı					
Əmək məhsuldarlığı:	14783,6	18712,1	17921	126,57	95,77
Cari qiymətlər	14783,6	16138,1	1198,21	109,16	74,25
Müqayisə edilə biləcək qiymət	69622	53238	30523	76,47	57,33
Balans mənfəəti (%)	8,52	4,87	3,23	57,21	66,21

Yuxarıdakı cədvəldən belə məlum olur ki, şirkətdə 2012-ci ildə satışdan mədaxil 33,67% artmasına baxmayaraq maya dəyərinin 38,99% artdığı üçün balans mənfəəti isə 23,53% azalmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, məhsulun maya

dəyərinin artımı satışdan əldə olunan mədaxilə nisbətən (faizlə) çox olduğu üçün şirkətin əldə etdiyi xalis mənfəət də az olmuşdur. Maya dəyərinin artımı isə tikinti materialları üzrə qiymətlərin artması ilə əlaqədardır. 2014-ci ildə isə bütün maliyyə göstəricilərinin azalması prosesi baş vermişdir. Belə ki, satışdan əldə olunan gəlir 13,41%, maya dəyəri 11,91%, balans mənfəəti isə 42,67% azalmışdır.

2012-ci ildə maliyyə göstəricilərinin azalması respublikadakı iqtisadi vəziyyətlə bağlı tikinti bazarındakı qeyri-əlvərişli konyunktura ilə əlaqədardır. 2012-2014-ci illərdə PAŞA inşaat şirkətinin fəaliyyəti ödənilmiş müqavilələr üzrə podrat və sifarişlərin yerinə yetirilməsinə yönəlmişdir.

Cədvəlin göstəricilərindən məlum olur ki, 2012-ci ildə işçilərin sayı 5,61% (31 nəfər) artmışdır, 2014-ci ildə bu rəqəm 9,59% (56 nəfər) azalmışdır. İşçilərin sayının azalması tikinti işlərinin həcmində azalma ilə əlaqədardır.

Həmçinin göstəricilərdən məlum olur ki, şirkətdə əmək haqqı da artmışdır, 2012-ci ildə bu göstərici 7,92% yüksəlmişdir. Lakin əvvəlki illərdə əmək haqqının sabit qalmasına baxmayaraq əmək məhsuldarlığı yüksək tempə artmışdır. 2014-ci ildə isə aylıq əmək haqqının 1,91 artmasına baxmayaraq əmək məhsuldarlığı 4,33% azalmışdır.

Bütün yuxarıda qeyd olunanlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, PAŞA inşaat şirkəti PAŞA HOLDİNG daxil olan böyük şirkətlərdən biri olub, respublikamızın tikinti sektorunda fəaliyyət göstərən nəhəng kompaniyalardan biridir. Bu bölmədə bizim tərəfimizdən PAŞA inşaat şirkətinin fəaliyyətinin əsas iqtisadi göstəriciləri təhlil olunub. Təhlil nəticəsində məlum olmuşdur ki, 2014-ci ildə şirkətin bütün əsas iqtisadi göstəricilərinin azalması müşahidə olunur, bütün bunlar tikinti bazarında əlvərişsiz konyunktura səbəbindən baş vermişdir.

2.2 Əmək resursları ilə təminatın təhlili

Əməyin plana uyğun yerinə yetirilməsinin və əmək ehtiyatlarından istifadənin təhlili müəssisənin istehsal-təsərrüfat fəaliyyətinin təhlilində ən vacib məsələlərdən biridir. Çünki, məhsul istehsalının plana uyğun yerinə yetirilməsi, o cümlədən müəssisənin istehsalat-təsərrüfat fəaliyyətinin nəticələri əmək ehtiyatlarından istifadə dərəcəsindən asılıdır.

Əmək ehtiyatlarından istifadə göstəricilərinin təhlili müəssisənin lazımı kadrlarla təminat səviyyəsini qiymətləndirməyə imkan verir. Həmçinin bu təhlil müəssisədə işləyən işçi qüvvəsinin istehsalın tələblərinə uyğunluq səviyyəsini, plan göstəricilərindən kənarlaşmanın səbəblərini müəyyən etməyə, o cümlədən əmək məhsuldarlığının artırılması üzrə tədbirlərin işlənilib hazırlanmasına və iş vaxtının itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan yaradır. Bu təhlilin məqsədi əmək məhsuldarlığının artmasına uyğun istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi ehtiyatlarının tapılması və iş vaxtının və işçilərin sayının daha səmərəli istifadəsidir. Bu təhlilin əsas informasiya mənbəyi kimi müəssisənin əmək üzrə göstəriciləri (forma № 4 “işçilərin sayı, əmək haqqı və hərəkəti haqqında məlumatlar”), işçilərin peşə və ixtisasları haqda məlumatlar, əmək ehtiyatlarından istifadəyə nəzarət materialları çıxış edir.

Müəssisənin əmək ehtiyatları təmin olunma dərəcəsi işçilərin peşələr üzrə mövcud ildəki faktiki sayının keçmiş illərdəki faktiki sayı ilə müqayisəsi yolu ilə müəyyən edilir.

Bizim təhlil etdiyimiz müəssisənin əmək ehtiyatlarının sayı barədə məlumatlar aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.2) göstərilmişdir.

2010-2014-ci illərdə “Paşa inşaat” şirkətində kateqoriyalar üzrə işləyən heyətin say xarakteristikası.

İşləyənlərin peşəsi	2010	2012	2014	Artım tempi %-lə		
				2010 ilin 2012 nisbəti	2012 ilin 2014 nisbəti	2014 ilin 2010 ilə nisbəti
İşçilərinin ümumi sayı	553	584	528	105,61	90,41	95,48
Mütəxəssislər	114	125	114	109,65	91,35	100
Qulluqçular	118	120	117	101,69	97,50	99,15
Rəhbərlər	27	30	29	111,11	96,67	107,41
Adi işçilər	294	309	268	105,10	86,73	91,16

Yuxarıdakı cədvəl məlumatlarından məlum olur ki, 2010-ci illə müqayisədə 2012-ci ildə müəssisədəki bütün kateqoriyadan olan işçilərin sayı artmışdır. Belə ki, mütəxəssislərin sayı 11 nəfər (9,65%), qulluqçuların sayı 2 nəfər (1,69%), rəhbərlərin sayı 3 nəfər (11,11%), adi işçilərin sayı 15 nəfər (5,1%), ümumi götürdükdə isə bütün işçilərin sayı 31 nəfər (5,61%) çoxalmışdır. Faiz etibarilə daha çox rəhbərlər artmışdır.

O cümlədən cədvəldən aydın olur ki, 2014-ci ildə vəziyyət əksinə olmuşdur. Yəni işçilərin sayı ixtisar olunmuşdur. Onlardan mütəxəssislər 11 nəfər (9,65%), qulluqçuların sayı 3 nəfər (2,5%), rəhbərlərin sayı 1 nəfər (3,33%), adi işçilərin sayı isə 41 nəfər (13,27%) azalmışdır.

2010-cu ilə nisbətən 2014-ci ildə işçilərin ümumi sayı 25 nəfər (4,52%) azalmışdır. Onlardan mütəxəssislərin sayı dəyişməmiş, qulluqçuların sayı 1 nəfər (0,85%), adi işçilərin sayı isə 26 nəfər (8,84%) azalmışdır. Rəhbərlərin sayı isə 2 nəfər (7,4%) artmışdır.

Heyətin sayının artımı, ilk növbədə, 2012-ci ildə bağlanmış müqavilələrə görə tikinti-quraşdırma işlərinin həcmnin artması ilə əlaqədardır.

2012-ci ildə bağlanmış müqavilələr üzrə işlərin əksəriyyətinin yerinə yetirilməsi səbəbindən 2014-ci ildə işçilərin sayı ixtisar edilmişdir.

İşçilərin ixtisas səviyyəsi bir çox hallarda, onların yaşından asılıdır. Ona görə də təhlil prosesində yaş əlaməti üzrə işçilərin strukturunun tərkibində araşdırmalar aparacağıq. Bu təhlil aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.3) göstərilmişdir.

Cədvəl 2.3.

2010-2014-ci illərdə “Paşa inşaat” şirkətinin işçi heyətinin yaş üzrə xarakteristikası.

	2010		2012		2014		Artım tempi %-lə		
	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	2010 ilin 2012ilə nisbəti	2012 ilin 2014 ilə nisbəti	2014 ilin 2010 ilə nisbəti
25 yaşa qədər	276	49,91	307	52,57	257	48,67	111,23	83,71	93,12
25–30 yaş arası	144	26,04	154	26,37	148	28,03	106,94	96,10	102,78
31–45 yaş arası	89	16,09	85	14,55	97	18,37	95,51	114,12	108,99
45 yaşdan yuxarı	44	7,96	38	6,51	26	4,92	86,36	68,42	59,09

Yuxarıdakı cədvəldən görünür ki, göstəricilər 2012-ci ildə artır, 2014-ci ildə isə azalır. Buna səbəb yuxarıda qeyd edildiyi kimi birbaşa tikinti-quraşdırma işlərinin həcmnin 2012-ci ildə artması və 2014-ci ildə isə azalması olmuşdur. Personalın sayı, digər yaş qruplarına nisbətən daha çox 25 yaşınadək 2.3 cədvəldən görünür ki. Rəsm olan 5 görünür ki, 45 il əvvəl sahəsində personalın sayı arta da yüksəlməyə doğru meyli olur, yaş qrupu 45 yaşdan yuxarı azalmasına meyli olur

Cədvəl 2.3-dən məlum olur ki, 25 yaşa qədər olan işçilərin sayı digər yaş qruplarına nisbətən çoxdur. O cümlədən 45 yaşa qədər olan işçilərin sayı artmağa, 45 yaşdan yuxarı olan işçilərin sayı isə azalmağa meylidir.

Araşdırmalardan məlum olur ki, heyətin ümumi strukturunda ən çox xüsusi çəkiyə 25 yaşadək olan əməkdaşlar malikdir, onların payı 49,91% təşkil edir. Bu məsələdə ikinci yeri 25 yaşından 30 yaşına qədər olan əməkdaşlar tutur, onların xüsusi çəkisi 26,04% -dir, növbəti yerdə isə 31-45 yaş arası olan işçilər durur, onların ümumi strukturunda xüsusi çəkisi 16,09%,-dir. 45 yaşdan yuxarı əməkdaşlar isə heyətin ümumi strukturunda ən az xüsusi çəkiyə (7,96 %) malikdirlər.

45 yaşdan yuxarı olan işçilərin sayının az olması yerinə yetirilən işlərin ağırlığı və mürəkkəbliyi ilə izah edilir. Buna görə də 45 yaşdan yuxarı olan insanlar əsasən az əməktutumlu sahələrdə (sürücü, qaldırıcı kranlarda və s.) çalışırlar.

Əməkdaşların əksəriyyətinin 25 yaşa və ya 45 yaşa qədər olan qrupa aid olması belə insanlarda gərgin və ağır tikinti işlərinə dözümlülüyn yüksək olması ilə izah olunur. 25 yaşa qədər olan işçilərin sayı daha çoxdur. Bura peşə və orta məktəbin (texnikumlar və kolleclərin) məzunları daxildirlər.

İndi isə “Paşa inşaat” şirkətinin işçilərinin iş stajına görə təhlilini aparaq.

Cədvəl 2.4.

2010-2014-ci illər üzrə “Paşa inşaat” şirkətinin işçilərinin iş stajına görə xarakteristikası

	2010		2012		2014		Artım tempi %-lə		
	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	İşçi sayı	Xüsusi çəkisi	2010 ilin	2012 ilin	2014 ilin
							2012 ilə nisbəti	2014 ilə nisbəti	2010 ilə nisbəti
3 ilə qədər	312	56,42	344	58,90	308	58,33	110,26	89,53	103,39
3–5 il	118	21,34	125	21,40	114	21,59	105,93	91,20	101,18
5–10 il	87	15,73	91	15,58	85	16,10	104,60	93,41	102,33
10 ildən yuxarı	36	6,51	24	4,11	21	3,98	66,67	87,50	61,10

Cədvəl 2.4.-dən məlum olur ki, 2010-cu ildə iş stajı 3 ilə qədər olan işçilərin sayı daha çoxdur – 312 nəfər. Bu göstərici 2012-ci ildə – 344 nəfər, 2014-ci ildə isə - 308 nəfər təşkil edir. Say baxımından ikinci yeri iş stajı 3-5 il olan işçilər tutur. Onların sayı 2010-cu ildə – 118 nəfər, 2012-ci ildə - 125 nəfər, 2014-cü ildə

isə - 114 nəfər olmuşdur. Növbəti yerdə iş stajı 5-10 il olan işçilər dayanır. Onların sayı 2010-cu ildə 87 nəfər, 2012-ci ildə 91 nəfər, 2014-cü ildə isə 85 nəfər olmuşdur. İş stajı 10 ildən artıq olan işçilərin sayı isə daha azdır. Belə ki, 2010-cu ildə onların sayı 36 nəfər, 2012-ci ildə 24 nəfər, 2014-cü ildə isə 21 nəfərdir. Araşdırmalardan məlum olur ki, iş stajı 10 ildən yuxarı olan işçilərin sayı azalmağa meyillidir.

Tədqiqatlardan məlum olur ki, heyətin ümumi strukturunda ən çox xüsusi çəkiyə (58,33%) iş stajı üç ilə qədər olan işçilər malikdirlər. İş stajı 3-5 il olan işçilərin xüsusi çəkisi - 21,59% , iş stajı 5-10 il olan işçilərin xüsusi çəkisi 16,10% təşkil edir. İş stajı 10 ildən yuxarı olan işçilərin heyətin ümumi strukturunda xüsusi çəkisi (3,98%) daha azdır.

Fikrimizcə, göstəricilər belə olması əmək şəraitinin ağır və gərgin olması ilə izah olunur. Həmçinin tikinti sektorunda zədələnmələrin çox olması yaşlı insanların bu sahədən qaçmalarının başlıca səbəbidir.

Birinci fəsildə artıq qeyd etmişdik ki, işə gəlməmələr və ya işdən yayınmalar insanın təhsil səviyyəsindən də asılıdır. Buna görə də istənilən müəssisənin ən mühüm xüsusiyyətlərindən biri heyətin təhsil səviyyəsinin göstəriciləridir. Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.5.) “Paşa inşaat” şirkətinin işçilərinin təhsil səviyyəsinə görə təhlili aparılmışdır.

Cədvəl 2.5.

“Paşa inşaat” şirkətinin işçilərinin təhsil səviyyəsinə görə xarakteristikası

Göstərici	İşçilərin sayı			Artım tempi %-lə		
	2010	2012	2014	2010 ilin 2012 ilə nisbəti	2012 ilin 2014 ilə nisbəti	2014 ilin 2010 ilə nisbəti
Əsas orta ümumi təhsilli	97	109	79	112,37	72,48	81,44
İbtidai peşə təhsilli	207	216	183	104,35	84,72	88,41
Orta peşə təhsilli	148	152	157	102,70	103,29	106,08
Ali təhsilli	101	107	109	105,94	101,87	107,92

Yuxarıdakı cədvəldən məlum olur ki, 2012 –ci ildə orta ümumi təhsilli işçilərin sayı 12 nəfər (12,37%) artmışdır, 2014-cü ildə isə onların sayı 30 nəfər (27,52%) azalmışdır. 2010-cu illə müqayisədə 2014-cü ildə orta ümumi təhsilli işçilərin sayı 18,66% azalmışdır. İbtidai peşə təhsilli işçilərin sayı ötən ilin analoji dövrü ilə müqayisədə 2012-ci ildə 9 nəfər (4,35%) artmış, 2012-ci illə müqayisədə isə 2014-cü ildə 33 nəfər (15,28%) azalmışdır. 2010-cu illə müqayisədə 2014-cü ildə ibtidai peşə təhsilli işçilərin sayında 11,59% azalma olmuşdur. Orta peşə təhsilli işçilərin sayı 2012-ci ildə 4 nəfər (2,7%), 2014-cü ildə isə 5 nəfər (3,29%) artmışdır. 2010-cu illə müqayisədə 2014-cü ildə orta peşə təhsilli işçilərin sayında 6,08% artım qeydə alınmışdır. Ali təhsilli işçilərin sayı isə 2012-ci ildə 6 nəfər (5,94%), 2014-cü ildə isə 2 nəfər (1,87%) artmışdır. 2010-cu illə müqayisədə 2014-cü ildə ali təhsilli işçilərin ümumi sayında 7,92% artım qeydə alınmışdır.

Yuxarıda qeyd olunan illər üzrə işçilərin sayındakı artım və azalmalar müvafiq dövrdə həyata keçirilən tikinti işlərinin həcmindən asılı olmuşdur. Aparılan təhlillərdən məlum olur ki, müəssisədə orta ümumi və ibtidai peşə təhsilli işçilərin miqdarı ildən ilə azalır, bunun əksinə olaraq orta peşə və ali təhsilli işçilərin sayı isə artır. Bu bir müsbət haldır.

Həmçinin təhlillər göstərir ki, tədqiq etdiyimiz müəssisədə işçilərin ümumi strukturunda ən çox xüsusi çəkiyə ibtidai peşə təhsilli (34,66%) işçilər malikdirlər. Xüsusi çəkiyə görə ikinci yeri orta peşə təhsilli (20,64%) işçilər tutur. Bu göstəricilər əsasında demək olar ki, istehsalatda işləyən işçilərin çoxu bu iki təhsil kateqoriyasına aid olan insanlardır. Ən az xüsusi çəkiyə ali təhsilli (20,64%) işçilər və orta ümumi təhsilli (14,96%) işçilər sahibdirlər. Bu göstəricilər, onunla izah olunur ki, bu kateqoriya işçilər tikinti işləri ilə məşğul olurlar.

Müəssisənin işçi qüvvəsi ilə təminatı üzrə apardığımız təhlildə ən vacib məsələ işçi qüvvəsinin hərəkətinin öyrənilməsidir. “Paşa inşaat” şirkətinin bu barədə məlumatları aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.6.) göstərilmişdir.

İşçi qüvvəsinin hərəkətinin təhlili

Göstəricilər	İllər			Artım tempi %-lə		
	2010	2012	2014	2010 ilin 2012 ilə nisbəti	2012 ilin 2014 ilə nisbəti	2014 ilin 2010 ilə nisbəti
İşə qəbul olunmuş işçilərin sayı:	32	65	34	203%	52%	106%
İşdən çıxan işçilərin sayı:	61	76	69	125%	91%	113%
O cümlədən:						
Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə	10	22	19	220%	86%	190%
Öz istəyi ilə	32	33	28	103%	85%	88%
Əmək intizamının pozulmasına görə	19	21	22	111%	105%	116%
İşçilərin orta sayı	294	309	268	105%	87%	91%
Dövriyyə əmsalı:						
İşə Qəbul üzrə	0,11	0,21	0,13	193%	60%	117%
İşdən çıxanlar üzrə	0,21	0,25	0,26	119%	105%	124%
Axıcılıq əmsalı	0,143	0,178	0,175	125%	99%	123%

Cədvəl göstəricilərindən məlum olur ki, 2012-ci ildə işə qəbul olunanların sayı 33 nəfər (103%) artmış, 2014-ci ildə isə bu göstərici 31 nəfər (48%) azalmışdır. Bundan əlavə müəssisədə işdən çıxan işçilərin sayı 2010-cu ildə 61 nəfər təşkil edib, 2012-ci ildə isə bu göstərici 25% artaraq 76 nəfər təşkil edib. 2010-ci illə müqayisədə 2014-cü ildə bütün səbəblərdən işdən çıxan işçilərin sayı 13% artmışdır.

Təhlillərdən məlum olmuşdur ki, 2012-ci ildə yeni tikinti-quraşdırma işlərinin başlanması əlaqədar işə qəbul olanların da sayı artmışdır. 2014-cü ildə isə işlərin böyük hissəsinin başa çatması ilə bağlı işçilər ixtisar olunmuşdur.

Buna görə də müəssisədə kadr axıcılığının əmsalı 2010-2012-ci illərdə artmış, 2014-cü ildə isə həmin əmsalın bir qədər azalması baş vermişdir.

İşdən çıxma səbəbləri arasında ən çox xüsusi çəkiyə (40,58%) öz istəyi ilə işdən çıxanlar malikdir. Bu göstərici əmək intizamının pozulmasına görə 31,88%, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş səbəblərə görə isə 27,54% təşkil edir.

İşdən çıxanların ümumi strukturunda ən çox xüsusi çəkiyə öz istəyi ilə işdən çıxanlar malik olduğu üçün bu sahədə tədqiqat aparmışıq. Bu tədqiqat 2014-cü ildə öz istəyi ilə işdən çıxanların anketləri əsasında həyata keçirilmişdir. Tədqiqatlardan əldə olunan məlumatlar aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.7.) verilmişdir.

Cədvəl 2.7.

“Paşa inşaat” şirkətində 2014-cü ildə öz arzusu ilə işdən çıxmaların əsas səbəbi

Səbəblər	İnsanların sayı	Xüsusi çəkisi %-lə
Sosial-məişət şəraitinin və güzəştlərin çatışmamazlığı	2	7,14
Böyük iş həcmi	4	14,29
Fəaliyyət sahəsini dəyişmək arzusu	1	3,57
Rəhbərlik üslubundan və idarəetmə metodlarından narazılıq	2	7,14
Şəxsi səbəblər	9	32,14
Əmək haqqının səviyyəsi	10	35,71

Cədvəldən məlum olur ki, bu səbəblər içərisində daha xüsusi çəkiyə şəxsi səbəblər (32,14%) və əmək haqqının səviyyəsi (35,71%) malikdir. Əmək haqqının azlığından narazı olanların anketlərini ayrıca tədqiq etmişik və bu barədə məlumatlar aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.8.) verilmişdir

Əmək haqqı səviyyəsindən narazılıq səbəbləri

Səbəblər	İnsanların sayı	Xüsusi çəkisi %-lə
Seçilmiş ödəniş sistemi əməkdə yüksək nailiyyətlər qazanmağa imkan vermir	5	17,86
Ödəniş sərf edilmiş zəhmətə uyğun deyil	8	28,57
Mükafatlar əldə olunan nəticələrə görə yox, subyektiv şəkildə ödənilir	9	32,14
Maddi həvəsləndirmə ilə razı deyiləm	5	17,86
Əməyin ödənilməsi sistemi tamamilə qənaətbəxşdir	1	3,57

Bu cədvəl göstəricilərindən məlum olur ki, işdən çıxan insanların böyük bir hissəsi hesab edir ki, əmək haqqı sərf edilmiş zəhmətə uyğun deyil.

Beləliklə, bütün yuxarıda deyilənləri ümumiləşdirərək belə nəticəyə gəlmək olar ki, “Paşa inşaat” şirkətində işçilərin sayı və tərkibi ilə bağlı bütün dəyişikliklər tikinti-quraşdırma işlərinin həcmi ilə bağlıdır. Lakin şirkətdə daxili problemlər də var. İşçi qüvvəsinin hərəkətinin təhlili nəticəsində məlum olmuşdur ki, şirkətdə əmək intizamının pozulmasına görə və öz istəyi ilə işdən çıxarılanların sayı çoxdur və bu şəxslərin əksəriyyəti əmək haqqının azlığından narazıdırlar. Əmək haqqının azlığı isə əmək fəaliyyətinin motivasiyasına mənfi təsir edir və əmək intizamının pozulması ilə nəticələnir.

Bütün bunlarla yanaşı qeyd etmək lazımdır ki, “Paşa inşaat” şirkətində əməyin ödənilməsində vaxtaşırı-mükafatlandırma sistemi tətbiq edilir. Bu sistemin isə birinci çatışmayan cəhəti odur ki, işçi istehsal prosesində şəxsi payının artırılması yolu ilə öz qazancını artırma bilmir. Sistemin digər çatışmayan cəhəti odur ki, vaxtaşırı-mükafatlandırma əməyin motivasiyasına destimullaşdırıcı təsir göstərir, yəni işləməyə stimül yaratmır. Beləliklə, fikrimizcə, şirkətdə kadr axıcılığının aradan qaldırılması və ya azaldılması üçün motivasiyanın artırılması vacibdir. Buna görə də motivasiyanın artırılması istiqamətində kompleks tədbirlər hazırlayıb həyata keçirmək lazımdır.

2.3. İşçilər tərəfindən iş vaxtının necə istifadə edilməsinin təhlili

Tədqiq etdiyimiz “Paşa inşaat” şirkətində iş vaxtının istifadəsi cədvəl-uçot yolu ilə hesablanır. Belə uçotun aparılması mühəndislərə, ustalara və müvafiq struktur bölmələrinin rəhbərlərinə həvalə edilir. Onlar tabeliyində olan işçilərin iş vaxtı yerində olmalarına, işə məsuliyyətlə yanaşmalarına nəzarət edirlər və onun uçotunu həyata keçirirlər. Vaxtında bu uçot materiallarını rəhbərliyə təqdim edirlər.

Cədvəl-uçotunun aparılmasına cavabdeh olan şəxslər aşağıdakı işləri həyata keçirməlidirlər:

- Ştatda olan əməkdaşların uçotunun aparılması;
- İşçilərin işdən çıxarılması, qəbulu, məzuniyyətə göndərilməsi və yerdəyişməsi ilə bağlı ona təqdim olunan sənədlər əsasında (şəxsi heyətlə bağlı əmrlərə görə) iş qrafikinə dəyişdirilməsi;
- İşçilərin işə gəlmə və getmə vaxtlarına, işə gecikməsi və ya işdə olmaması məsələlərinə nəzarət etməli və bu barədə rəhbərini məlumatlandırmalıdır;
- Əməkdaşların iş yerində olmaması səbəblərini bilməli və barədə hüquqi sənədlərin rəsmiləşdirilməsinə nəzarət etməlidir;
- Bayram günləri, istirahət günləri və iş günü olmayan digər günlərdə əmrlərin hazırlanması üçün əməkdaşların siyahısını hazırlamalıdır.

İş vaxtının uçotunun aparılmasında standart kağız vərəqələrdən istifadə olunur. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, bu vərəqələr iş vaxtı necə istifadə olunmasını tam şəkildə əks etdirmir. Həmçinin qeyd edək ki, vəzifəli şəxslər işçilərin iş vaxtından necə istifadə etməsinə nəzarət etmirlər. Onların funksiyasına işdə olmama faktının araşdırılması daxildir.

Ümumiyyətlə iş vaxtının istifadəsinin təhlili dedikdə aşağıdakılar nəzərdə tutulur:

- İş vaxtının balans üzrə istifadəsinin təhlili;
- Növbə daxili vaxt istifadəsinin təhlili;

- Vaxt itkisinin səbəblərinin müəyyən olunması;
- Vaxt itkisinin məhsul buraxılına təsirinin qiymətləndirilməsi;
- İş vaxtı üzrə yeni ehtiyatların müəyyən edilməsi.

Məlumdur ki, iş vaxtının tam və səmərəli istifadə olunması - istehsalın səmərəliliyinin və əmək məhsuldarlığının artımının başlıca mənbəyidir. Maddi istehsal artdıqca iş vaxtına qənaət edilməsinin əhəmiyyəti də daha çox artır. Faktiki iş vaxtının təhlil üçün təkə iş vaxtının bütün fondunun (İVF) istifadə göstəricilərindən deyil, həm də bir işçinin bir gündə və bir saatda gördüyü işin göstəricilərindən istifadə olunur. Belə təhlil işçilərin hər bir kateqoriyası, hər bir istehsal şöbəsi və bütövlükdə müəssisə üzrə aparılır.

Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.9.) “Paşa inşaat” şirkətində iş vaxtının istifadəsinin təhlil məlumatları göstərilib.

Cədvəl 2.9.

Iş vaxtının istifadəsinin təhlili üçün göstəricilər

Göstəricilərin	2010	2012	2014	Dəyişmələr		
				2010 ilin 2012 ilə nisbəti	2012 ilin 2014 ilə nisbəti	2014 ilin 2010 ilə nisbəti
İşçilərin orta sayı	294	309	268	15	-41	-26
Bir işçinin il ərzində işlədiyi günlərin sayı	184,89	184,42	180,75	-0,47	-3,67	-4,14
Bir işçinin il ərzində işlədiyi saatların sayı	1473,76	1467,82	1441,73	-5,94	-26,09	-32,03
İş gününün orta davam müddəti	7,97	7,95	7,96	-0,01	0,02	0,01
İşçilər tərəfindən işlənmiş adam-iş göstəricisi	433285,15	453557,	386383,36	20272,2	-67174,07	-46901,

İş vaxtının ümumi fondu (İVÜF) işçilərin sayından (N), il ərzində bir işçinin işlədiyi günlərin orta sayından (İG) və iş gününün orta davam etmə müddətindən (İGM) asılıdır. Bu asılılığı aşağıdakı kimi ifadə etmək olar:

$$İVÜF = N \times İG \times İGM - (2.1.)$$

Burada, İVÜF- İş vaxtının ümumi fondu, N – işçilərin sayı,

İG – il ərzində bir işçinin işlədiyi günlərin orta sayı,

İGM - iş gününün orta davametmə müddəti.

Cədvəldən (cədvəl 2.9) görüldüyü kimi şirkətdə 2012-ci ildə il iş vaxtı fondu faktiki olaraq 20272,29 adam-saat artıb. 2014-cü ildə isə bu göstərici 67174,07 adam-saat azalıb.

İndi isə 2014-cü ildə bu azalmanın səbəblərini üzə araşdıraraq. Fərqli kəmiyyətlər üzrə amillərin təsirini hesablayaq:

1. İşçilərin sayının dəyişməsinə görə:

$$\Delta \text{İVÜF} = (N_{2012} - N_{2011}) \times \text{İG}_{2011} \times \text{GM}_{2011} = (268 - 309) \times 184,42 \times 7,95 = -60180,76 \text{ adam-saat.}$$

İşçilərin sayının 41 nəfər ixtisar olunması iş vaxtı fondunun 60180,76 adam-saat azalmasına gətirib çıxarmışdır.

2. İndi isə bu göstəricini bir işçinin il ərzində işlədiyi günlərin sayının dəyişməsinə görə hesablayaq:

$$\Delta \text{İVÜF} = N_{2012} \times (\text{İG}_{2012} - \text{İG}_{2011}) \times \text{GM}_{2012} = 268 \times (180,75 - 184,42) \times 7,96 = -7828,28 \text{ adam-saat.}$$

Bir işçinin il ərzində işlədiyi günlərin sayının 3,67 azalması nəticəsində iş vaxtı fondu 7828,28 adam-saat azalmışdır.

3. İndi də iş gününün orta davametmə müddətinin dəyişməsinə görə iş vaxtı fondunu hesablayaq:

$$\Delta \text{İVÜF} = N_{2012} \times \text{İG}_{2012} \times (\text{GM}_{2012} - \text{GM}_{2011}) = 268 \times 180,75 \times (7,96 - 7,95) = 834,67 \text{ adam-saat.}$$

İş gününün orta davametmə müddətinin 0,01 saat artması iş vaxtı fondunun 834,67 adam-saat artmasına gətirib çıxartmışdır.

Bundan əlavə yuxarıdakı cədvəldən məlum olur ki, 2014-cü ildə şirkət mövcud əmək resurslarından az istifadə etmişdir. Belə ki, 2014-cü ildə bir işçinin il ərzində işlədiyi günlərin sayı 180,75 olmuşdur. Bu 2012-ci ildəki göstəricidən azdır.

Gündəlik və növbə daxili iş vaxtı itkisinin səbəblərini araşdırmaq üçün iş vaxtı balansının faktiki və plan göstəriciləri müqayisə edilir (cədvəl 2.10)

Cədvəl 2.10.

Iş vaxtının istifadəsinin əsas göstəriciləri

Göstəricilər	2010	2012	2014	Artım tempi %-lə		
				2010 ilin 2012 ilə nisbəti	2012 ilin 2014 ilə nisbəti	2010 ilin 2014 ilə nisbəti
Təqvim üzrə günlər O cümlədən:	366	365	365	99,73	100	99,73
– bayram və istirahət günləri	116	116	116	100	100	100
-İş vaxtının nominal fondu (günlə)	250	249	249	99,6	100	99,6
Işə gəlməmələr (günlə) O cümlədən:	65,11	64,58	68,25	99,18	105,68	104,82
-əlavə məzuniyyətlərin verilməsi	33,11	31,44	33,56	94,96	106,74	101,34
-təhsillə bağlı məzuniyyətlər	1,31	1,45	1,52	110,687	104,828	116,031
-xəstəliklə bağlı gəlməmələr	17,44	22,12	19,42	126,835	87,7939	111,353
-qanuna uyğun işə gəlməmələr	0,25	0,15	0,21	60	140	84
-rəhbərliyin icazəsilə məzuniyyət	8	7,42	7,54	92,75	101,617	94,25
-özbaşına işə gəlməmələr	5	2	6	40	300	120
Gündəlik dayanmaların sayı (günlə)	12,45	13,13	11,47	105,462	87,3572	92,1285
Iş vaxtının fondu (günlə)	172,44	171,29	169,28	99,3331	98,8266	98,1675
Iş vaxtının büdcəsi (saatla)	1379,52	1370,32	1354,24	99,3331	98,8266	98,1675
Növbə daxili dayanmalar	5	7	4	140	57,1429	80
Iş vaxtının illik faydalı fondu (saatla)	1374,52	1363,32	1350,24	99,1852	99,0406	98,2336
Iş gününün orta davam etmə müddəti (saatla)	7,97	7,96	7,98	99,8511	100,217	100,067
İl ərzində bir işçinin işlədiyi günlərin sayı	184,89	184,42	180,75	99,7458	98,01	97,7608
İl ərzində bir işçinin işlədiyi saatların sayı	1473,759	1467,823	1441,729	99,5972	98,2222	97,8266

İş vaxtının faktiki və plan göstəricilərinin (cədvəl 2.10) təhlili göstərir ki, 2012-ci ildə gün ərzində işə gəlməmələrin miqdarı 0,18 faiz azalıb. Bu, əlavə məzuniyyətlərin və qanuni işdən qalmaların sayının azalması hesabına belə olub. 2014-cü ildə isə bu göstərici artıb, çünki bütün səbəblərdən işdən yayınmaların miqdarı artıb. Yalnız xəstəliklə bağlı işə gəlməyənlərin sayı azalıb.

İşə gəlməmələrin ümumi strukturunda əlavə məzuniyyətlərə görə işdən qalmaların payı yüksək olub, 49,17% təşkil edir. Müəssisə bu göstəriciyə heç bir təsir göstərə bilməz. İşə gəlməmələrin ümumi strukturunda pay hesabı ilə ikinci yeri xəstəlik səbəbindən işdən qalmalar tutur və onun payı 28,45% təşkil edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu göstərici aşağı düşməyə meyilli olmasına baxmayaraq kifayət qədər yüksəkdir. Bu göstəricini işçilərin sağlamlıq vəziyyətinin yaxşılaşdırılması istiqamətində tədbirlər hazırlamaqla azaltmaq mümkündür.

Rəhbərliyin icazəsilə verilən məzuniyyət xüsusi çəkisinə görə ümumi strukturda üçüncü yeri tutur və 11,05% təşkil edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu göstəriciyə də şirkətin təsir imkanı yoxdur.

İşə gəlməmə səbəbləri içərisində xüsusi çəkisinə görə növbəti yeri özbaşına işə gəlməmələr tutur və onların payı 8,79% təşkil edir. Şirkət bu göstəriciyə nizam-intizamın artırılması və işçilərin stimullaşdırılması üzrə müvafiq tədbirlər sistemini işləyib hazırlamaqla təsir göstərmək imkanına malikdir. Beləliklə həmin istiqamət üzrə iş vaxtı itkilərinin azaldılması mümkündür. İşə gəlməmə səbəbləri içərisində xüsusi çəkisinə görə ən aşağı yeri təhsillə bağlı verilən məzuniyyətlər və qanuna uyğun işə gəlməmələr (0,31%) tutur. Bu göstəricilərə də müəssisənin hər hansı bir təsir imkanı yoxdur, çünki bu məsələ qanunvericilik yolu ilə təsbit edilmişdir. Bu səbəblərə görə iş vaxtının itkilərinin azaldılması mümkün deyil.

Yaxşı işçilərin iş təcrübəsini yaymaq məqsədilə onların iş vaxtı şəkilləri çəkilir. Bu şəkillərin köməyi ilə aşağıdakı istiqamətlər üzrə iş vaxtının istifadəsi öyrənilir:

- İş növbəsinə uyğun xüsusi qruplar (kateqoriya) üzrə iş vaxtının daha səmərəli bölüşdürülməsinin layihəsi hazırlanır;

- İş vaxtı itkiləri təhlil edilir və onları doğuran təşkilati-texniki səbəblərin aradan qaldırılması məqsədilə tədbirlər işlənib hazırlanır;

- Maşın və avadanlıqlara xidmət edən işçilərin sayı müəyyən edilir, yəni xidmət normaları təyin edilir;

- Məhsul istehsalının faktiki olaraq buraxılış tempi nəzərə alınır.

Bir növbə ərzində iş vaxtı çəkilmiş fotosəkillər fasiləsiz müşahidəsi iş vaxtı itkilərini qeydə almağa imkan verir. Bu baxımdan verilmiş məlumatlar əsasında kran operatorunun iş vaxtı itkilərinin təhlilini həyata keçirəcəyik (cədvəl 2.11.). Çəkilmiş fotosəkillər əsasında eyni adlı iş vaxtı itkilərinin ümumi cədvəli tərtib edilir. Bu cədvəl iş vaxtının faktiki balansını ifadə edir və yükqaldıran mexanizmlərin istifadəsinin təhlilinə şərait yaradır. Bu zaman təhlil obyektini kimi kran işçilərinin iş vaxtının istifadəsi seçilmişdir. İtkilərin öyrənilməsi üç gün ərzində həyata keçirilmişdir. Bu təhlilin nəticələri aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.11.) göstərilmişdir.

Cədvəl 2.11.

Kran operatorlarının işinin müşahidəsi nəticəsində əldə olunan göstəricilər

Göstəricilər	İşçilər					
	Vaxt (dəqiqə lərlə)	%	Vaxt (dəqiqə lərlə)	%	Vaxt (dəqiqə lərlə)	%
İş vaxtı o cümlədən:	1122	77,92	1074	74,58	1128	78,33
Hazırlıq-yekunlaşdırma vaxtı(VHY)	33	2,29	36,00	2,50	48	3,33
Operativ vaxt (VOP)	1032	71,67	987,00	68,54	1041	72,29
Xidmət vaxtı (VX)	24	1,67	24,00	1,67	24	1,67
Şəxsi tələbatlara və istirahətə sərf edilən vaxt (VİS)	33	2,29	27,00	1,88	15	1,04
Cəmi itkilər: o cümlədən	318	22,08	366	25,42	312	21,67
Təşkilati-texniki səbəblərdən dayanmalar (DTT)	90	6,25	84,00	5,83	93	6,46
Əmək intizamının pozulması səbəbindən dayanmalar (DƏİP)	228	15,83	282,00	19,58	219	15,21
Cəmi	1440	100	1440	100	1440	100,00

Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2.12.) iş gününün forşəkillərinin təhlili nəticəsində yüklərin qaldırılması sahəsində kran sürücülərinin iş vaxtının balansı verilmişdir.

Cədvəl 2.12.

Yüklərin qaldırılması ilə məşğul olan kran sürücülərinin iş vaxtının sərfinin balansı

Göstəricilər	Plan göstəriciləri	Bütün kran sürücüləri iş vaxtının istifadəsinin faktiki göstəriciləri	artıqlıq (+), çatışmamazlıq (-)	İş vaxtının sərfinin xüsusi çəkisi
Hazırlıq-yekunlaşdırma vaxtı(VHY)	108	117	9	2,71
Operativ vaxt (VOP)	3915	3060	-855	70,83
Xidmət vaxtı (VX)	72	72	0	1,67
Şəxsi tələbatlara və istirahətə sərf edilən vaxt (VİS)	90	75	-15	1,74
Təşkilati-texniki səbəblərdən dayanmalar (DTT)	135	267	132	6,18
Əmək intizamının pozulması səbəbindən dayanmalar (DƏİP)	0	729	729	16,88
Yekun	4320	4320	0	100

Yuxarıdakı cədvəlin (Cədvəl 2.12.) göstəricilərindən məlum olur ki, iş vaxtının sərfinin ümumi strukturunda ən çox xüsusi çəkiyə operativ vaxt (70,83%) malikdir. Lakin operativ vaxt üzrə faktiki göstərici plan göstəricisindən azdır. Bu azlığa səbəb isə əmək intizamının pozulması nəticəsində yaranan dayanmalardır. Belə dayanmaların xüsusi çəkisi isə 16,88% təşkil edir.

Apardığımız təhlilə nəticəsində məlum olur ki, bütün kran sürücüləri üçün operativ vaxt üzrə faktiki göstərici plan göstəricisindən 855 dəqiqə azdır. Hazırlıq-yekunlaşdırma vaxtı və xidmət vaxtı üzrə faktiki göstəricilər isə plan göstəriciləri ilə demək olar ki, eynidir. İstirahətə və şəxsi ehtiyaclara sərf edilən vaxt planlaşdırılmış göstəricidən 15 dəqiqə az, təşkilati-texniki səbəblərdən dayanmalar vaxtı isə planlaşdırılmış göstəricidən 132 dəqiqə çoxdur. Qeyd etmək lazımdır ki, heç bir müəssisədə əmək intizamının pozulması səbəbindən dayanmalar planlaşdırılmır. Amma bu səbəbdən dayanmalara 729 dəqiqə vaxt sərf edilmişdir.

Bütün bunlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, üç kran sürücüsünün işlədiyi tikintidə 3060 dəqiqə səmərəli istifadə edilir, 1260 dəqiqə vaxt isə itkilərə gedir.

Yuxarıda qeyd olunmuş cədvəllər iş vaxtı fondundan istifadənin aşağıdakı göstəricilərini müəyyənləşdirməyə imkan verir:

1. Cədvəllərdən görünür ki, iş vaxtı sərfinin 79,95% -i istehsal ehtiyacları üçün sərf olunur.
2. Təşkilati - texniki səbəblərdən dayanmalara iş vaxtının 6,2% -i sərf olunur.
3. Əmək intizamının pozulması səbəbindən dayanmalara isə iş vaxtının 16,875% -i sərf edilir.
4. Təhlillərdən məlum olur ki, bir növbə üzrə iş vaxtının 76,95% səmərəli istifadə olunur, iş vaxtı üzrə itkilər isə 23,05% təşkil edir.
5. Cədvəllərdən görünür ki, avadanlığa xidmət edilməsinə də kifayət qədər vaxt sərf olunur. Bu vaxtın çoxunu avadanlığın istismarı üzrə texniki təhlükəsizlik qaydalarına riayət edilməsi aparır.

Fəslin sonunda tədqiqatın nəticələrinə görə yekun vuraq. Bu fəsildə aparılmış tədqiqatlar nəticəsində məlum olmuşdur ki, “Paşa inşaat” şirkətində iş vaxtı əmək intizamı pozuntularının aradan qaldırılması üzrə tədbirlərin işlənilib hazırlanması yolu ilə vaxt itkilərini azaltmaq mümkündür. Cədvəl 2.10.-dan görmək olar ki, işdən yayınmaların təxminən 9%-i özbaşına işdən qalmalardır. Bu isə əmək intizamının pozulması faktını göstərir. Həmçinin iş gününün çəkilməmiş fotosəkillərinin təhlili nəticəsində məlum olmuşdur ki, iş vaxtı pozuntuların 8,3% -i əmək intizamının (şəxsi söhbətlər, icazəsiz tənəffüslər və s) pozulması səbəbindən yaranmışdır. Beləliklə, tədqiqatlardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, “Paşa inşaat” şirkətində əmək intizamının pozulması nəticəsində iş vaxtı itkilərinin azaldılması üzrə müvafiq tövsiyələrin hazırlanması aktualdır.

FƏSİL 3. İŞ VAXTI İTKİLƏRİNİN AZALDILMASI ÜZRƏ TÖVSIYYƏLƏRİN HAZIRLANMASI

3.1. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasının artırılması istiqamətində tədbirlərin hazırlanması

Müəssisədə iş vaxtının idarə edilməsi müəyyən stimül və vasitələrin köməyi ilə həyata keçirilməlidir. Bu stimül və vasitələrə təkcə bu və ya digər pozuntulara yol verən işçilərin qarşısının alınması və cəzalandırılması ilə bağlı tədbirlər deyil, həmçinin pozuntuların olmaması üçün qabaqlayıcı profilaktik xarakterli və iş vaxtının istifadəsini stimullaşdıran tədbirlər daxildir.

Heyətin səmərəli motivasiyası – rəhbərlər və sahibkarlar üçün ən vacib məsələlərdən biridir. Çünki yalnız motivləşdirilmiş əməkdaşlar müəssisəyə qazanc gətirirlər, qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olunmasına kömək edirlər və şirkətin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi və inkişafı üçün əsas potensial hesab olunurlar. Məhz insanlar - təşkilatların ən dəyərli intellektual resursu hesab olunurlar və bazarda rəqabət üstünlüyünə imkan verən əsas kapitaldırlar.

İş vaxtının idarə edilməsində tətbiq edilən iqtisadi alətlərə əməkdə yüksək nəticələrə nail olmağa təsir edən və tənbeh tədbirlərini özündə birləşdirən işçilərin stimullaşdırılması aiddir. Onlardan ən çox əhəmiyyətli iş vaxtının daha səmərəli istifadə olunması üçün tətbiq edilən maddi və mənəvi həvəsləndirmə tədbirləridir. Məlumdur ki, hüquqi tənzipləmə istehsal prosesində iştirak edən insanların davranışına təsir göstərən hüquq normalarının tətbiqini nəzərdə tutur. Uçot-nəzarət alətlərinə isə iş vaxtının istifadəsi üzərində nəzarət edilməsini və avtomatlaşdırılmış nəzarət qurğularının (harada ki, mümkündür) tətbiqini nəzərdə tutur.

İş vaxtının idarə edilməsində tətbiq edilən stimulları maddi və mənəvi olaraq iki qrupa bölmək olar.

Belə maddi və mənəvi stimullara aşağıdakılar aiddir:

- İşin yekunlarına görə mükafatların ödənilməsi;
- Qiymətli hədiyyələr, və fəxri fərmanlarla təltif etmə;

- İşçinin səklinin Şərəf Lövhasinə vurulması və s.

Qeyd etmək istərdim ki, tətbiq edilən stimullaşdırma üsullarının təsir gücü getdikcə azalır. Buna görə də daim stimullaşdırma alətlərini təkmilləşdirmək və yeni formalarını axtarıb tapmaq vacibdir. Həmçinin yadda saxlamaq lazımdır ki, vicdanlı əməyə görə mükafatlandırmanın müxtəlif formalarını geniş tətbiq etməklə yanaşı, eyni zamanda əmək intizamının pozulmasına qarşı da mübarizə aparmaq vacibdir.

İş vaxtının idarə edilməsində əsas məsələ bu sahədə ehtiyatların aşkar edilməsi, iş vaxtı itkilərinin sosial-iqtisadi qiymətləndirilməsi və bu itkilərin istehsalın səmərəliliyinə necə təsir göstərməsini müəyyən etməkdir.

İş vaxtının idarə edilməsi sisteminin formalaşdırılması üçün müvafiq iqtisadi şərait və xüsusi mexanizm olmalıdır. Bu mexanizm iş vaxtına məsuliyyətlə yanaşmanı, əmək nəticələrinə qarşı marağı, mükafatlandırma və cəzalandırma tədbirlərini (stimullaşdırma sistemini) özündə birləşdirməlidir. Stimullaşdırma sisteminin təsir gücünün artırılmasının vacib şərti mükafatlandırma cəzalandırılmanın birgə tətbiqidir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, mükafatlandırma və cəzalandırmada eyni metodların tətbiqi səmərəli deyil. Əksinə, fərqli metodların tətbiqi daha səmərəlidir. Bu fərqlilik isə əmək və istehsal xüsusiyyətlərinin maksimum dərəcədə nəzərə alınmasını tələb edir. Bununla yanaşı, bəzən təcrübədə eyni bir xəyata görə fərqli cəzaların tətbiqinin də şahidi oluruq.

İkinci fəsildə “Paşa inşaat” şirkətinin göstərciləri əsasında apardığımız təhlillərdən məlum olub ki, əksər müəssisələrdə yüksək faizdə əmək intizamının pozuntusu mövcuddur və işçinin şəxsi maraqlandırılmasına istiqamətlənmiş müvafiq sistemin işlənməsi (tədbirlərin) yolu ilə bu faktları azaltmaq mümkündür.

Belə sistemin (tədbirlərin) əsas məqsədi müxtəlif kateqoriyalı işçilərin əməyə münasibətini dəyişməkdir, əsas aləti isə əmək haqqının səviyyəsi hesab olunur.

Belə sistemin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- Alınan əmək haqqının məbləğinə təsir göstərən göstəricilər sisteminin işlənilib hazırlanması;
- Son nəticədə işçilərin şəxsi marağının təmin olunması;

- Müəssisənin fəaliyyətinin ümumi nəticələri üzrə işçinin əməyini əks etdirən göstəricilər sisteminin işlənilməsi hazırlanması.

“Paşa inşaat” şirkətində işçilərin əməyinin ödənilməsi Haqqında Əsasnamənin təhlilindən məlum olmuşdur ki, mükafatların ödənilməsi sistemi müxtəlif kateqoriyalı işçilərin şirkətin ümumi fəaliyyətinə verdikləri töhfələri nəzərə almır. Bu səbəbdən də bir çox kateqoriyadan olan işçilər əmək məhsuldarlığının artırılmasında maraqlı deyillər. Buna görə də tövsiyyə edirik ki, əksər şirkətlərdə SSRİ-nin iqtisadiyyatında geniş istifadə edilən əməkdə iştirak əmsalının tətbiqini həyata keçirsinlər. Fikrimizcə, əməkdə iştirak əmsalının tətbiqi yuxarıda qoyulmuş məqsəd və vəzifələrin həyata keçirilməsinə böyük kömək olacaqdır. Əməkdə iştirak əmsalı (ƏİƏ) - hər bir işçinin şəxsi əmək fəaliyyətini kəmiyyətə qiymətləndirməyə imkan verir. Son nəticədə isə bütün müəssisənin və ya bir kollektivin də əmək fəaliyyətini də qiymətləndirmək mümkündür. Çünki hər bir müəssisənin ümumi işi, öz aralarında bir-biri ilə sıx qarşılıqlı əlaqədə olan bölmələrin və əməkdaşların fəaliyyətindən asılıdır. Buna görə də əməkdə iştirak əmsalı kollektivin əmək haqqlarının ödənilməsində əsas göstərici hesab olunacaq.

Beləliklə, əməkdə iştirak əmsalının tətbiqi əmək məhsuldarlığına, əmək intizamının gözlənilməsinə, əməkdaşların ixtisas səviyyələrinə, xidməti vəzifələrin icrasına nəzarət etməyə imkan verir.

Əmək haqqları haqqındakı əsasnaməyə əsasən xüsusi faiz dərəcələri təyin edilməlidir. Baza mükafatın məbləği də bu faiz dərəcələrinə (ƏİƏ) vurulmaqla təyin olunmalıdır. Bu zaman aşağıdakılar hökmən nəzərə alınmalıdır:

- Faktiki işlənmiş vaxt ərzində hesablanmış vəzifə maaşı (tarif dərəcəsi) əsas götürülür;

- Faktiki işlənmiş vaxta görə Azərbaycan Respublikasının mövcud qanunvericiliyinə və müəssisənin lokal normativ aktlarına uyğun olaraq əlavə ödənişlərin dərəcələri nəzərə alınır. Bu zaman işçinin bayram və ya istirahət günlərində və ya gecə smenində işləməsinin əhəmiyyəti vardır.

Yadda saxlamaq lazımdır ki, əməkdə iştirak əmsalının Əmək haqqlarının ödənilməsi haqqında olan əsasnaməyə daxil edilməsi zəruridir. Belə ki, istənilən

tikinti təşkilatında əməkdə iştirak əmsalının (ƏİƏ) əsasnaməyə tətbiqi həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmalıdır.

Əməkdə iştirak əmsalı rəhbərlərin, mütəxəssislərin, digər qulluqçuların əmək fəaliyyətlərinin ümumiləşdirilmiş kəmiyyət qiymətləndirilməsini aparmağa imkan verir. Bu qiymətləndirmə isə əmək haqlarının ödənilməsində xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Qeyd etmək lazımdır ki, iş vaxtına və işçilərin dərəcələrinə uyğun əmək haqlarının briqadalar arasındakı bölgüsü zamanı yerinə yetirilən işlərin keyfiyyəti, istehsal-texnoloji və əmək intizamına riayət olunması kimi məsələlər nəzərə alınmır. Həmçinin xətti rəhbərlərin, şöbə rəislərinin, mütəxəssislərin və digər qulluqçuların əmək fəaliyyətlərinin nəticələrinin konkretləşdirilməsinə ehtiyac yaranır.

İşçilərin əməyinin qiymətləndirilməsi və kollektivdə əmək haqlarının bölgüsündə əməkdə iştirak əmsalının (ƏİƏ) tətbiqi işçilərin əmək nəticələrindən asılılıq dərəcəsini kifayət qədər artırır.

Əməkdə iştirak əmsalının (ƏİƏ) hesablanması metodikası.

ƏİƏ bir briqadaya daxil olan işçilərin əmək haqlarının bölgüsü zamanı tətbiq edilir. Belə ki, ilin yekunlarına görə mükafatların verilməsində, istehsal nəticələrinə görə əlavə əmək haqlarının verilməsində bu əmsaldan geniş istifadə olunur.

Briqadanın əldə etdiyi qazancın tarif hissəsi işlənmiş vaxta və saat hesabı tarif dərəcələrinə uyğun briqada üzvləri arasında bölüşdürülür. Bu zaman hər bir işçiyə məxsus əməkdə iştirak əmsalı nəzərə alınmır.

Yadda saxlamaq lazımdır ki, aşağıdakı gəlirlər kollektiv qazanc hesab olunmur və buna görə də bu məbləğin bölüşdürülməsində əməkdə iştirak əmsalı nəzərə alınmır:

- İstirahət və bayram günlərində, gecə saatlarında işləməyə görə, həmçinin ağır və zərərli əmək şəraiti ilə bağlı verilən əlavə ödənişlər;
- Peşəkarlığa və iş stajına görə verilən əlavə ödənişlər;
- Dövlət və ictimai vəzifələrinin yerinə yetirilməsi zamanı verilən əlavələr;

- İxtira və səmərələşdirici təkliflərə görə verilən mükafatlar;
- Müvəqqəti əlilliyə, hamiləliyə, doğuşa görə verilən müavinətlər və digər fərdi ödənilən ödənişlər.

Əməkdə iştirak əmsalının baza göstəricisi kimi vahid (1,0) qəbul edilir. Bu, işçilərin əməyinin qiymətləndirilməsində orta qiymət hesab olunur və verilmiş tapşırıqları vaxtında yerinə yetirən, əmək intizamına, əməyin mühafizəsi və istehsal texnologiyası üzrə təlimat və vəzifə öhdəliklərinə riayət edən kollektiv üzvləri üçün tətbiq edilir.

Əməkdə iştirak əmsalının baza göstəricisi kollektiv nəticə göstəricilərinə fərdi töhfələr verən işçilərin üçün arta və ya azala bilər. Belə nəticə göstəricilərinin siyahısı aşağıdakı cədvəllərdə (cədvəl 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.) göstərilmişdir.

Cədvəl 3.1-də işçinin əməkdə iştirak əmsalını aşağı salan göstəricilər verilib.

Cədvəl 3.1.

İşçinin əməkdə iştirak əmsalını aşağı salan göstəricilər

Göstəricilərin siyahısı	Əmsalın azalması (-) (hər bir fakta görə)
Aşağı keyfiyyətli işə görə (hər bir fakta görə)	0,1 / 1,0
İstehsal-texnoloji intizamın pozulmasına görə	0,1 / 0,5
Təhlükəsizlik və yanğından mühafizə qaydalarının pozulmasına görə	0,1 / 0,5
İstehsal mədəniyyətinin aşağı olması və iş yerlərinin natəmizliyinə görə	0,1 / 0,3
Rəhbərliyin sərəncamlarının vaxtında yerinə yetirilməməsi	0,1 / 0,5
Avadanlıq və ləvazimatların qeyri-qənaətbəxş olmasına görə	0,1 / 0,5
Əmək intizamının aşağı olmasına görə	0,1 / 1,0
Sərxoş vəziyyətdə işə gəlmə və ya iş vaxtı spirtli içkilərin istifadəsinə görə	1-3 ay müddətində "0-dək" azalır
İstehsal tarşırıqlarının işçinin günahı səbəbindən yerinə yetirilməməsi zamanı	0,1 / 0,5
Əmrlə intizam tənbehi elan edilmiş hallarda:	
– xəbərdarlıq	0,1
– töhmət	0,15
– işdən xaric etmə	0,5 / 1,0

Fikrimizcə yuxarıdakı cədvəldə (cədvəl 3.1.) verilmiş tədbirlər “Paşa inşaat” şirkətində əmək intizamının pozulması səviyyəsinə güclü təsir göstərməlidir. O cümlədən bu göstəricilər əməyin təhlükəsizlik texnikasına da müsbət təsir göstərməlidir. Bu isə şirkətdə işçilərin iş vaxtı travmalar alması faktını azaldacaq.

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, əməkdə iştirak əmsalının bir tərəfli olaraq ancaq azaldılması əməyin motivasiyasına və iş vaxtının istifadəsinə mənfi təsir göstərir və kadr axıcılığa səbəb olur. Buna görə də əmsalın azaldılması ilə yanaşı onun artırılması halları da tətbiq olunmalıdır. Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 3.2.) əməkdə iştirak əmsalını artıran göstəricilər verilmişdir.

Cədvəl 3.2.

İşçinin əməkdə iştirak əmsalını artıran göstəricilər

Göstəricilərin siyahısı	Əmsalın artması (+) (hər bir fakta görə)
İstehsal tapşırıqlarının vaxtından əvvəl yerinə yetirilməsi	0,1
Plandan kənar tapşırıqların yerinə yetirilməsi	0,1 / 0,3
Olmayan işçinin işinin yerinə yetirilməsi	0,1 / 0,3
Daha yüksək istehsalı təmin qabaqcıl əmək metodlarının tətbiqi	0,1
Briqada yoldaşına yardım etmə	0,1
Əmək və maddi ehtiyatlara qənaətə imkan verən təşəbbüsün göstərilməsi	0,1 / 0,5
İşin keyfiyyətinin yüksəldilməsində şəxsi tövhlərin verilməsi	0,1 / 0,3
İşin keyfiyyətinin və istehsalın səmərəliliyinin artırılması üçün:	
– verilmiş təklifə görə	0,1 / 0,3
– tətbiq edilmiş təklifə görə	0,2 / 0,5
Mənəvi həvəsləndirmə məqsədilə:	
– təşəkkür elan edilməsinə görə	0,1
– fərmanlarla təltifə görə	0,15
– Şərəf lövhəsində qeydiyyatata görə	0,2
– fəxri adların verilməsinə görə	0,25

Bizim fikrimizcə, bu göstəricilər sistemi şirkətdə əmək intizamının səviyyəsini yüksəldəcək, işçilər arasında təşəbbüskarlığı stimullaşdıracaqdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, təkcə adi işçilərə təsir etməklə yüksək nəticələr əldə etmək mümkün deyil. Buna görə də rəhbərləri, mütəxəssisləri və digər vəzifəli işçiləri də həvəsləndirmək lazımdır. Yəni onların da əmək haqlarının hesablanmasında əməkdə iştirak əmsalının tətbiqi vacibdir. Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 3.3.) rəhbərlərin, mütəxəssislərin və digər qulluqçuların fəaliyyətində əməkdə iştirak əmsalını aşağı salan göstəricilər verilmişdir.

**Rəhbərlərin, mütəxəssislərin və digər qulluqçuların əməkdə iştirak əmsalını
aşağı salan göstəricilər**

Göstəricilərin siyahısı	Əmsalın azalması (-) (hər bir fakta görə)
İş qrafiklərinə əməl edilməməsi və plan tapşırıqlarının yerinə yetirilməməsi	0,5
Şikayətlərin aradan qaldırılması üzrə götürülmüş zəmanət və öhdəliklərin vaxtında yerinə yetirilməməsi	0,2 / 0,5
Xidməti vəzifələrin və işlərin aşağı keyfiyyətdə yerinə yetirilməsi	0,1 / 0,5
Dövlət idarələrinin, Fövqaladi Hallar Nazirliyinin və digər nəzarət xidmətlərinin göstərişlərinin vaxtında yerinə yetirilməməsi.	0,1 / 0,5
İş növbəsinin təhvil verilməsində nöqsanların mövcudluğu	0,1 / 0,5
Təhlükəsizlik texnikası qaydalarının pozulması	0,1 / 0,5
Tapşırıqların və texniki sənədlərin icraçılara vaxtında çatdırılmaması	0,05 / 0,2
Rəhbərliyin əmr və sərəncamlarının vaxtında yerinə yetirilməməsi	0,1 / 0,3
İşdə dayanmalara yol verilməsi	0,1 / 0,5
Əmrlə tənbeh etmələr:	
– xəbərdarlıqlar	0,1
– təhmətlər	0,15
– işdən kənarlaşdırmalar	0,5 / 1,0

Fikrimizcə, yuxarıdakı cədvəldə qeyd olunan göstəricilər şirkətdə əmək məhsuldarlığının artırılmasına, nizam-intizamın lazımi səviyyədə saxlanılmasına və bütün sahələrdə dayanmaların qarşısının alınmasına kömək edəcəkdir. Bu göstəricilər rəhbərlərin, mütəxəssislərin və digər işçilərin şəxsi maraqlarına təsir edəcəkdir.

İndi isə rəhbərlərin, mütəxəssislərin və digər işçilərin əməkdə iştirak əmsalını artıran göstəricilər sisteminə nəzər salaq (cədvəl 3.4.)

Rəhbərlərin, mütəxəssislərin və digər işçilərin əməkdə iştirak əmsalını artıran göstəricilər

Göstəricilərin siyahısı	Əmsalın artması (+) (hər bir fakta görə)
Plan tapşırıqlarının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi	0,2
İşlərin vaxtından əvvəl yerinə yetirilməsi	0,1 / 0,5
"Əla" qiymətlə işlərin təhvil verilməsi	0,1 / 0,2
Səmərəli təkliflərin verilməsi	0,1 / 0,2
Əmək və material resurslarına qənaət etməyə imkan verən tədbirlərin həyata keçirilməsi	до 0,25
Əl əməyinin azaldılması, mexanikləşdirmənin səviyyəsinin yüksəldilməsi ilə bağlı təşəbbüslərin irəli sürülməsi	0,1 / 0,3
Digər işlərin və vəzifələrin müvəqqəti yerinə yetirilməsi	0,1 / 0,5
Tikintinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, mütərəqqi texnologiyaların tətbiqi	0,1 / 0,5
Mənəvi həvəsləndirilməsi halları:	
Təşəkkür elan edilən hallarda	0,1
Fərmanla təltif olunan zaman	0,15
Şərəf lövhəsində qeyd olunan zaman	0,2
Fəxri adların verilməsi hallarında	0,25
Medal və ordenlərlə təltif edilərkən	0,3

İndi isə Əməkdə iştirak əmsalının baza hissəsinin artırılması və azaldılması mexanizmlərini nəzərdən keçirək. Əgər işçinin əmək fəaliyyətində yuxarıda qeyd olunmuş (cədvəl 3.1. və 3.3.) neqativ hallar aşkarlanarsa, ƏİƏ- nin baza göstəricisi qeyd olunmuş miqdarda azalır, yəni vahiddən cədvəldə müvafiq neqativ hala uyğun qeyd olunmuş məbləğ çıxılır. Digər cədvəllərdə də (cədvəl 3.2. və 3.4.) əmsalın artırılması halları qeyd olunub. Əmsalın artırılması da analoji yolla aparılır. Yəni cədvəldə qeyd olunan hala uyğun nəzərdə tutulmuş məbləğ vahidlə toplanılır.

Əgər bir ay ərzində işçinin əmək fəaliyyətində bir neçə müsbət və ya mənfi hal aşkarlanıbsa, onda yekun ƏİƏ aşağıdakı düsturla müəyyən edilir:

$$\Theta I \Theta = 1 \pm \sum K \quad (3.1)$$

Burada: 1 – $\Theta I \Theta$ -nin baza göstəricisi; $\sum K$ – bir ay ərzində işçinin fəaliyyətində baş verən neqativ və müsbət hallara görə əmsalın artma və ya azalmasının cəmi məbləği.

Əməkdə iştirak əmsalının baza göstəricisinin sıfıra qədər düşməsi işçinin əlavə qazanc, mükafat və bonuslardan tam məhrum edilməsi deməkdir.

Kollektiv gəlirin bir aydan artıq müddətdə bölgüsü zamanı (rüblük və ya illik mükafatların bölgüsü zamanı) hər bir işçi üçün əməkdə iştirak əmsalının orta riyazi göstəricisi hesablanır və bu qiymət əsas kimi götürülür.

Əməkdə iştirak əmsalının müəyyənləşdirilməsi mexanizmi. Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 3.5.) əmsalın artırılması və ya azaldılması faktlarını qeydə almaq hüququ olan işçilərin siyahısı verilmişdir. Əmsalın artırılması və ya azaldılması barədə məlumatlar əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinə nəzarət edən icraçılar tərəfindən bir ay ərzində (xüsusi jurnalda və s) aparılır. Məsələn, əmsalın göstəricisini aşağı salan əmək və texnoloji intizamın pozulması, təhlükəsizlik texnikasına riayət edilməməsi kimi neqativ hallarla bağlı məlumatlar fakt aşkarlanan kimi xüsusi jurnalda qeyd olunur. Əmsalın göstəricisini artıran – planların vaxtında yerinə yetirilməsi və plandankənar tapşırıqların tez icra olunması kimi məsələlər isə ay bitdikdən sonra aktlaşdırılaraq jurnalda qeyd olunur.

Bir təqvim ayı başa çatdıqdan sonra rəhbər (mühəndis və ya iş icraçısı) müsbət və mənfi halları nəzərə alaraq hər bir işçi üçün əməkdə iştirak əmsalının göstəricisini müəyyən edir. Bu göstərici protokolda qeyd olunur, sonra briqada şurasının müzakirəsinə çıxarılır, sonda işçilər tərəfindən imza ilə təsdiq edilir. bunun əks etdirir. Bu göstəricinin təyin edilməsində aşağıdakı işçilər iştirak edə bilərlər: briqadir, usta (iş icraçısı), manqabaşçısı və digər qabaqcıl işçilər.

Əməkdə iştirak əmsalinin göstəricisini müəyyən etmək hüququ olan şəxslərin
siyahısı

İşçilərin kateqoriyası	Əmsalın artmasını və ya azalmasını müəyyən etmək hüququ olan şəxslər
Qabaqcıl işçilər	Briqadir, usta, iş icraçısı, sahə və sex rəisi, keyfiyyət nəzarət laboratoriyasının baş texnoloqu, texniki təhlükəsizlik xidmətinin işçiləri
Briqadir	Usta, iş icraçısı, sahə və sex rəisi, keyfiyyət nəzarət laboratoriyasının baş texnoloqu, texniki təhlükəsizlik xidmətinin rəhbəri, rəhbərin müavinləri, baş mühəndis, təşkilatın rəhbəri
Ustalar və iş icraçısı	Sahə və sex rəisi, rəhbərin müavinləri, baş mühəndis, laboratoriyanın rəhbəri, təhlükəsizlik texnikası xidmətinin işçiləri, təşkilatın şöbə rəisləri
Sahə və sex rəisi	Təşkilatın rəhbərinin müavinləri, şöbə müdirləri, baş mühəndis, təşkilatın rəhbəri
Təşkilatın idarəetmə aparatının və xidmət şöbələrinin rəhbərləri	Təşkilatın rəhbəri və baş mühəndis
Mütəxəssislər	Təşkilatın rəhbəri və baş mühəndis

Bir məsələni də xüsusilə qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv gəlirin bölgüsü zamanı ƏİƏ-nin tətbiq etdikdə istənilən kateqoriya işçi üçün əmək haqqının minimum məbləği, bir qayda olaraq, nəzərdə tutulmuş tarif dərəcələrindən (vəzifə maaşından) aşağı olmamalıdır. Yəni əməkdə iştirak əmsalı vəzifə maaşının əsasən azalmasını deyil, artımını nəzərdə tutur. Yalnız bəzi qeyri-adi hallarda vəzifə maaşı azaldıla bilər. Bu hallara aşağıdakılar aiddir:

1. Əgər işdə dayanmalar və ya zay məhsulun istehsalı işçinin təqsiri üzündən olmayıbsa, bu zaman ona verilən maaş nəzərdə tutulan () tarif dərəcəsinin üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır;
2. İşçinin təqsiri üzündən normalar yerinə yetirmədikdə ona edilən ödəniş (əmək haqqı) faktiki görülən işlərə uyğun aparılır;
3. İşçinin günahı səbəbindən iş tam dayanıbsa və ya zay məhsul istehsal olunubsa, bu zaman həmin işçiyə heç bir ödəniş (maaş) edilmir;
4. İşçinin təqsiri üzündən istehsal olunan məhsulda qismən nöqsan aşkarlanıbsa, bu zaman həmin işçiyə verilən maaş məhsulun yararlılıq dərəcəsi ilə asılı olaraq müəyyən edilir.

Bütün yuxarıda qeyd olunanları ümumiləşdirərək belə nəticəyə gəlmək olar ki, bu paraqrafda söhbət açdığımız maddi həvəsləndirmə sistemi (əməkdə iştirak əmsalının tətbiqi ilə əmək haqlarının ödənilməsi) bizim fikrimizcə son nəticədə bütün kateqoriyadan olan işçilərin şəxsi marağını artırmalıdır. Bunun nəticəsində isə əmək intizamının pozulması faktları azalmalı, əmək məhsuldarlığı isə yüksəlməlidir.

3.2. Xəstəliklə bağlı iş vaxtı itkilərinin azaldılması istiqamətində tədbirlərin işlənilib hazırlanması

İş vaxtının səmərəli istifadəsinə nail olmaq üçün, yuxarıda təqdim olunan tövsiyələr əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına və təhlükəsizliyin təmin edilməsinə istiqamətlənmiş sosial-iqtisadi xarakterli tədbirlərlə birgə həyata keçirilməlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, məhsul istehsalının göstəriciləri üzrə maddi həvəsləndirmənin tətbiqi işçilərin əmək təhlükəsizliyi məsələlərinə diqqətsiz yanaşmasına gətirib çıxarır. Ayrı-ayrı hallarda isə əlavə tapşırıqların yerinə yetirilməsi əməyin təhlükəsizliyi normalarının pozulmasına hesabına həyata keçirilir. Belə ki, bütün kateqoriyalı işçilərdə maddi maraq daim güclü təsir göstərən əsas amildir. Buna görə də maddi maraq amilini əməyin təhlükəsizlik məsələlərinə məsuliyyətlə yanaşmağın formalaşmasına doğru yönəltmək lazımdır.

Bu məsələnin yerinə yetirilməsi üçün işdə insanın rahatlığını və təhlükəsizliyini təmin edən şəraitin yaradılması zəruridir. Belə ki, köhnəlmiş texnologiya, ağır və zərərli əmək şəraiti, sanitariya-gigiyena vəziyyətinin aşağı səviyyədə olması işçilərin davranışına mənfi təsir göstərir və kollektivin əməyə qarşı həvəsini öldürür.

Travmaların qarşısının alınması və əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə işlərin təşkili formalarından biri əməyin mühafizəsinin daim təkmilləşdirilməsidir. Belə təkmilləşdirməni mədəniyyətin yüksəldilməsi və ətraf mühitin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üzrə müsabiqələrin keçirilməsi hesabına etmək olar.

Bununla yanaşı, xəstələnmə səviyyəsi də iş vaxtı itkilərini yaradan səbəblərdəndir. Belə ki, təşkilatda tibbi xidmətin keyfiyyətinin aşağı olması müvəqqəti iş qabiliyyətinin itirilməsinə səbəb ola bilər.

Buna görə də xəstəliklərə (peşə xəstəliklərinə və travmalara) səbəb olan əlverişsiz əmək şəraitinin və istehsal prosesinin hər bir xüsusiyyətlərini ayrı-ayrılıqda nəzərdən keçirmək daha məqsədəuyğundur.

Tədqiq etdiyimiz şirkətdə xəstəliklərlə bağlı işə gəlməmələrin faizi çox yüksəkdir. Sahənin xüsusiyyətlərini nəzərə alsaq, xəstəliyə görə işə gəlməmələrin böyük hissəsini travmaların yaranması tutur. Yadda saxlamaq lazımdır ki,

istehsalatda travmaların və peşə xəstəliklərinin çox olması müəssisənin texniki-iqtisadi göstəricilərini aşağı salır, insan ehtiyatlarının sayını azaldır, müəssisənin iqtisadi potensialına mənfi təsir edir.

Müxtəlif kateqoriyalı işçilərin xəstələnməsi səbəbindən müəssisə il ərzində külli miqdarda vəsait itirir. Hətta bir işçinin səhhətində xirda problemlərin yaranması müəssisə üçün əhəmiyyətli dərəcədə iqtisadi və sosial itkilərə gətirib çıxara bilər. Zərərin ümumi məbləği, müvafiq olaraq işçinin ixtisas səviyyəsindən və avadanlığın dəyərindən asılı olaraq artır.

Qəza və ya bədbəxt hadisə baş vermiş müəssisədə ziyanın qiymətləndirilməsində aşağıdakı göstəricilər nəzərə alınır:

- Heyətin əlilliyi zamanı texnoloji avadanlıqların dayanması səbəbindən olan itkilər;

- Məhsul buraxılışının həcmnin azalması səbəbindən müəssisənin gəlirinin itirilməsi;

- Zəy məhsul buraxılması nəticəsində istehsal xərclərinin artması;

- Zərər çəkmiş işçinin istehsala qayıtmasından sonra əmək məhsuldarlığının aşağı düşməsi səbəbindən yaranan itkilər ;

- Xəstələnmiş şəxsi əvəz edəcək işçinin öyrədilməsi ilə bağlı xərclər;

- Zərərçəkən şəxsi əvəz edəcək işçiyə əlavə ödənişlər;

- Zərərçəkənə işləmədiyi halda əmək haqqının ödənilməsi;

- Zərərçəkmiş şəxs sağlamlığı bərpa olunana və ya təqaüdə çıxana qədər daha yüngül işlə təmin olunmalıdır. Lakin bu zaman o, əvvəlki əmək haqqını almalıdır. Bu işə müəssisə üçün əlavə xərc yaradır;

- İşçi əlil olduqda və ya vəfat etdikdə onun ailəsinə müavinətlər ödənilir. Bu da müəssisə üçün əlavə xərcdir;

- Yüngül xəsarətlər almış zərərçəkənə və ya onun ailəsinə müəssisənin fondundan birdəfəlik müavinətin ödənilməsi.

Sosial təminat fondundan xərclərə aiddir:

- Bülletəndə vaxtı zərərçəkənə ödənişlərin verilməsi;

- Ambulator müalicənin dəyərinin ödənilməsi;

- Xəstəxanadakı müalicə dəyərinin ödənilməsi;
- Sanatoriya və kurortların müalicəsinin dəyərinin ödənilməsi;
- Mövcud qanunvericiliyə uyğun zərərçəkənə təqaüdlərin ödənişi;
- İlk tibbi yardım zamanı dərmanların dəyərinin ödənilməsi;
- Zərərçəkənə və ya onun ailəsinə, dəfn və ya protez qoymaq üçün üçün birdəfəlik müavinət xərcləri;
- Əlavə xərclər (məsələn zərərçəkən xəstəxanada və ya evdə olarkən onun ziyarət edilməsi və s).

Tədbirin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- İşəgötürən tərəfindən sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılmasını təmin edən iqtisadi və təşkilati prinsiplərin formalaşdırılması;
- Əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması hesabına zədələnmə, xəstəliklərin səviyyəsinin azalması;
- Əməyin mühafizəsi sahəsində tədrisin təşkilinin təkmilləşdirilməsi;

Bu tədbirlər aşağıdakı məqsədləri nəzərdə tutur:

- Sanitar-gigiyenik normalara cavab verməyən şəraitdə çalışan işçilərin sayının (faizinin) azalması (bütün işçilərə nisbətdə);
 - İstehsalatda xəsarət alanların və peşə xəstəliklərinə tutulanların sayının azalması;
 - İstehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkənlərin sayının azalması;
 - Zədə və bədən xəsarətləri ilə əlaqədar əlil olan işçinin əvəz olunan günlərinin sayının azaldılması;
 - İlk dəfə müəyyən edilmiş peşə xəstəliyi olan şəxslərin (insanların) sayı;
 - Zərərli, ağır və təhlükəli əmək şəraiti olan işlərdə çalışan işçilərin sayının azalması;
 - Attestasiyadan keçən iş yerlərinin sayının artırılması;
 - Sanitar-gigiyenik normalara cavab verməyən əmək şəraitində çalışan işçilərin xüsusi çəkisinin azaldılması;
 - Ağır fiziki əməklə məşğul olan işçilərin xüsusi çəkisinin azaldılması.

Tədbirlərin reallaşdırılmasından gözlənilən nəticələr aşağıdakılardır:

- Zədələnmə və xəstəliklərin azalması;
- İstehsalatda xəsarət alanların sayının azalması;
- Əlverişsiz əmək şəraiti olan iş yerlərinin xüsusi çəkisinin azalması;
- Əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması;
- İşçilərin zədələnmə və xəstələnmə hallarının qarşısının alınması üçün

həyata keçirilən profilaktik tədbirlərin səmərəliliyinin artırılması. Bu tədbirlər nəticəsində müəssisənin qeyri-istehsal xərclərini azaltmaq mümkündür.

Belə proqram tədbirlərin həyata keçirilməsinin sosial səmərəsi özünü peşə xəstəliklərinin və zədələnmələrin sayının azalmasında, əməyin təhlükəsizlik səviyyəsinin yüksəlməsində biruzə verir.

Belə proqram tədbirlərin həyata keçirilməsinin iqtisadi səmərəsi isə xəstəlik və xəsarətlərlə əlaqədar kompensasiyaların ödənilməsi ilə bağlı xərclərin azalmasında, əmək məhsuldarlığının yüksəlməsində, iş vaxtı itkilərinin ixtisar olunmasında əks olunur.

Müəssisənin ərazisində normal sanitar-epidemioloji şəraiti təmin etmək üçün insan orqanizminə zərərli amillərin təsirini azaldan aşağıdakı tədbirlər həyata keçirilməsi vacibdir:

- Temperaturun aşağı olduğu otaqlarda işilərə xüsusi isti paltar vermək, həmçinin qızınmaq üçün 2 - 3 əlavə fasilə vaxtını təşkil etmək;
- Hipertoniya və onkoloji xəstəliklərin erkən formalarının aşkarlanması üçün işçilərə məqsədli baxış keçirmək;
- Flüoqrafiya müayinəsinin köməyi ilə işçilərdə vərəmin erkən mərhələlərini aşkara çıxarmaq;
- Fərdi müdafiə vasitələrinin istifadəsinə nəzarət;
- Bütün növ zədələnmələrin uçotunu aparmaq;
- Bütün növ göstəriş vermələrin vaxtında həyata keçirilməsini təmin etmək;
- İş yerlərinin sanitar vəziyyətinə nəzarət etmək;
- Yeməxana, vanna otağı və digər məişət otaqlarının sanitar - epidemioloji vəziyyətinə nəzarət;
- İşçilərlə profilaktik söhbətlər, mühazirələr təşkil etmək;

- İstehsalat və məişət binalarının təmizlənməsi;
- İstirahət və yemək üçün xüsusi yerlərin müəyyən edilməsi;
- Əməyin təhlükəsizliyi üzrə təlimlərin keçirilməsi;
- İşçilərin dövrü olaraq tibbi müayinələrdən keçirilməsi;
- Fəhlə və qulluqçulara xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin pulsuz verilməsi;

- Lazım gəldikdə ilk ixtisaslı həkim yardımının göstərilməsi;
- Məzuniyyətə yeni günlərin əlavə edilməsi;
- İşçilərin səs-küydən, vibrasiyadan və digər təsirlərdən müdafiəsi;
- Səsli işıq siqnalizasiyasının qurulması;
- Təhlükəli zonanın hasara alınması;
- Yüksək gərginlikli elektrik cərəyanından müdafiənin təşkili;
- İstehsal və istehlak tullantılarının müvəqqəti saxlanıldığı yerlərin sanitariya vəziyyətinə nəzarət;

- Tullantıların müəssisənin ərazisindən vaxtında daşınması;
- Xammalın radiasiya vəziyyətinə nəzarət;
- Yanacaq-sürtkü materiallarının yerə tökülməsinin qarşısının alınması.

Təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək, xəsarətlərin sayını azaltmaq və qarşısını almaq üçün aşağıdakı tədbirləri həyata keçirmək lazımdır:

- Təhlükəsizlik texnikası üzrə təlimat və tələblərin yerinə yetirilməsinə nəzarəti yaxşılaşdırmaq;

- Fəhlələrlə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası üzrə təlim kurslarını təşkil etmək;

- Elektrik avadanlıqları və yük qaldırıcı maşınlarda işləyən heyətin təhlükəsizlik normaları üzrə bilik səviyyəsinin yoxlanılması;

- Avadanlıqlarda zədələnmələrə səbəb ola biləcək konstruktiv nöqsanların aradan qaldırılması;

- Texniki avadanlıqların qoruyucu etibarlılığının artırılması üzrə işlərin yerinə yetirilməsi;

- Ağır yük qaldıran maşınlar üçün məcburi sınaqları təşkil etmək;

- Elektrik avadanlıqlarının təmir qrafiklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək;

- Yerlə birləşdirilən qurğuların, avadanlıqların, aparatların, elektrik şəbəkəsinin vəziyyətinə və gərginliyinə nəzarət etmək və sənədləri texniki təhlükəsizlik qaydalarına uyğun tərtib etmək;

- Bütün aşkar olunmuş çatışmamazlıqlar barədə baş mühəndisə dərhal məlumat vermək və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlər görmək.

Yanğınların qarşısını almaq və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılması məqsədi ilə müəssisədə yanğın təhlükəsizliyi ilə bağlı tədbirlər həyata keçirmək lazımdır. Bu tədbirlər gələcəkdə fəvqaladə hallar yarandıqda işçiləri zədələnmədən qorumağa və onların həyatını xilas etməyə imkan verəcək. Belə tədbirlərə aşağıdakıları aid etmək olar:

- Yanğın baş verdiyi hallarda insanların binalardan evakuasiya edilməsinin təşkili üçün şərait təmin edilməsi;

- Yanğınla bağlı təhlükəli yarandıqda xəbərdarlıq etmək üçün avtomatik nəzarət və siqnalizasiya sisteminin tətbiq edilməsi;

- Müntəzəm olaraq yanğının söndürülməsi ilə bağlı təlimlərin keçirilməsi;

- İş yerlərinin yanğınsöndürmə vasitələri ilə təmin edilməsi.

Xəstəliyin azaldılması istiqamətində həyata keçirilən digər tədbirlərə zərərli və təhlükəli sahələrdə işləyən işçilərin ilkin və dövri olaraq tibbi müayinələrdən keçirilməsi aiddir.

Zərərli və təhlükəli sahələrdə çalışan işçilərin ilkin və dövri olaraq tibbi müayinələrdən keçirilməsinin məqsədi onlarda yarana biləcək xəstəliklərin vaxtında aşkar olunması və qarşısının alınmasıdır. Bu yolla işçilərin cansağlığını və iş qabiliyyətlərini qorunmaq, xəstə insanların işə vaxtında rehabilitasiyasını təmin etmək mümkündür. Bu tədbirlər aşağıdakıları həyata keçirməyə imkan verəcək:

- İşçilərin səhhəti üzərində dinamik müşahidə aparmaq;

- İşçilərin səhhəti üçün zərərli və təhlükəli olan istehsal amillərinin təsirini vaxtında aşkar etmək;

- Peşə xəstəliklərinin başlanğıc formalarını vaxtında müəyyən etmək;
- Zərərli və təhlükəli istehsal amillərinin təsirinin tibbi əks göstəriş hesab olunan xəstələrin erkən müəyyən edilməsi;
- Həkim ifadələrinə əsasən işçilərin işə yararlılıq ekspertizasını həyata keçirmək;
- İşçilərin sağlamlığının qorunması və əmək qabiliyyətinin bərpasına yönəldilmiş profilaktik və bərpa tədbirlərinin vaxtında həyata keçirilməsi.

Beləliklə, yuxarıda qeyd olunmuş tədbirləri kompleks şəkildə həyata keçirməklə xəstəliklər səbəbindən işə gəlməmələrin səviyyəsini azaltmaq mümkündür.

3.3. Tədbirlərin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi

İş vaxtının səmərəli istifadə olunması hesabına əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları bir çox nöqsanların mövcudluğundan azala bilər. Bu nöqsanlara əməyin və istehsalın qeyri-düzgün təşkili, nizam-intizamın zəif olması, əməyin mühafizəsinin qeyri qənaətbəxş olması və s. aiddir. Bu göstərilən nöqsanların aradan qaldırılması hesabına əmək məhsuldarlığı da yüksəlir.

Əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatlarını müəyyən etmək üçün bir işçiyə düşən iş vaxtının faktiki göstəricilərini planlaşdırılmış göstəricilər ilə müqayisə etmək lazımdır. Bu yolla planlaşdırılmış göstəricilərdən kənarlaşmanı müəyyən etmək mümkündür. Bunun üçün iş vaxtı balansını tərtib edək və bu balansda itkilərin, yəni xəstəliklər səbəbindən işdən yayınma hallarının olmadığını (yuxarıda qeyd olunmuş tədbirlərin həyata keçirilməsi nəticəsində) nəzərə alaq.

Aşağıdakı cədvəldə planlaşdırılmış və faktiki göstəricilər əsasında iş vaxtı balansını tərtib edəcəyik.

Cədvəl 3.6.

Planlaşdırılmış və faktiki göstəricilər əsasında iş vaxtı balansı

Göstəricilər	Tədbirlərə qədər	Tədbirləri həyata keçirdikdən sonra	Dəyişmələr
Təqvim üzrə günlər (o cümlədən):	365	365	-
– bayram və istirahət günləri	116	116	-
İş vaxtının nominal fondu (günlə)	249	249	-
İşə gəlməmələr (günlə) O cümlədən:	68,25	42,83	-25,42
Növbəli və növbədən kənar məzuniyyətlər	33,56	33,56	-
Təhsillə bağlı məzuniyyətlər	1,52	1,52	-
Xəstəliklə bağlı	19,42	0	-19,42
Qanuna uyğun işdən qalmalar (dövlət vəzifələrinin yerinə yetirilməsi)	0,21	0,21	-
Rəhbərliyin icazəsi ilə məzuniyyətlər	7,54	7,54	-
Özbaşına işdən yayınmalar	6	-	-6
İş vaxtının səmərəli fondu (günlə)	169,28	194,70	25,42
İş vaxtının büdcəsi (saatla)	1354,24	1557,60	203,36
İş vaxtının illik faydalı fondu (saatla)	1350,24	1553,60	203,36
İş gününün orta davam etmə müddəti (saatla)	7,98	7,98	-

Yuxarıdakı cədvələ əsasən demək olar ki, nəzərdə tutulmuş dövrdə xəstəliklər səbəbindən iş vaxtının itkisi olmadığı üçün iş vaxtının əsas fondunun 25,42 gün, iş vaxtının səmərəli fondunun isə 203 saat artımı planlaşdırılır. Digər göstəricilər isə dəyişməyərək əvvəlki səviyyədə qalacaqdır.

İqtisadi səmərəliliyi müəyyən etmək üçün əmək məhsuldarlığı deyilən göstəricidən istifadə edəcəyik.

İş vaxtının növbə daxili itkilərinin azalması halında əmək məhsuldarlığının artımı ($\Theta M\%$) aşağıdakı düsturla (3.1.) müəyyən olunur.

$$\Theta M\% = (1 - (68,25/42,83)) \times 100 = 59,35 \quad \text{-----} \quad (3.1.)$$

Apardığımız hesablamalar əsasında demək olar ki, iş vaxtının növbə daxili itkilərinin 25,42 gün azalması hesabına bir işçinin əmək məhsuldarlığı 59,35% artacaqdır.

İş vaxtının səmərəli fondunun artması hesabına əmək məhsuldarlığının dəyişməsinə ($\Delta\Theta M$) aşağıdakı düsturla (3.2.) hesablamaq olar.

$$\Delta\Theta M = (\dot{I}VSF_{pg} / \dot{I}VSF_{hdg}) \times 100 = (194,70/169,28) \times 100 = 115 \quad (+15\%) \text{----} \\ (3.2.)$$

Burada, $\dot{I}VSF_{pg}$ - iş vaxtının səmərəli fondunun planlaşdırılmış göstəricisi, $\dot{I}VSF_{hdg}$ – iş vaxtının səmərəli fondunun hesabat dövründəki göstəricisidir.

Hesablamadan belə məlum olur ki, iş vaxtının səmərəli istifadəsi hesabına əmək məhsuldarlığı 15% artacaqdır.

Bu hesablamalardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, əmək məhsuldarlığını artırmaqla işçilərin sayını ixtisar etmək mümkündür.

Belə ki, aşağıdakı düsturla (3.3.) işçilərin ixtisar sayını ($\dot{I}İS$) təyin edək.

$$\dot{I}İS = ((\dot{I}VSF_{pg} / \dot{I}VSF_{hdg}) - 1) \times \dot{I}s = ((194,70/169,28) - 1) \times 268 = 40,24 \quad \text{---} \\ (3.3.)$$

Burada, İİS- işçilərin ixtisar sayı, İS- işçilərin ümumi sayıdır.

Bütün yuxarıda apardığımız hesablamalardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, iş vaxtında səmərəli istifadə olunması hesabına əmək məhsuldarlığı yüksəltmək mümkündür. Əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi hesabına isə 40 nəfər işçini ixtisara salmaq olar. İşçilərin ixtisarı isə şirkətə maliyyə vəsaitlərinə qənaət etmək imkanı verir.

Son nəticə kimi onu deyə bilərik ki, tədqiq etdiyimiz şirkətdə xəstəliklərlə və əmək intizamının pozulması ilə bağlı iş vaxtının itkilərinin xüsusi çəkisi böyükdür. Bu itkilərin azalması üçün yuxarıda qeyd etdiyimiz tədbirlərin həyata keçirilməsini tövsiyyə edirik. Yalnız bu tədbirlər hesabına iş vaxtı itkilərinin qarşısını almaqla əmək məhsuldarlığını yüksəltmək və maliyyə vəsaitlərinə qənaət etmək mümkündür.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİF

İstehsalın təşkilinin yeni formalarının tətbiqi, iqtisadi əlaqələrin genişlənməsi əlavə ehtiyatların tapılmasını tələb edir. Belə ehtiyatlardan biri də iş vaxtından düzgün istifadə səviyyəsinin artırılmasıdır. Araşdırmalar nəticəsində məlum olmuşdur ki, istehsalın səmərəliliyi iş vaxtından düzgün istifadə səviyyəsindən çox asılıdır. Buna görə də bu problemin nəzəriyyəsi və təcrübəsinin müxtəlif aspektlərinin dərinlən öyrənilməsi vacibdir.

Məlum olmuşdur ki, iş vaxtının itkiləri əmək məhsuldarlığına mənfi təsir göstərir. Bir çox iqtisadi ədəbiyyatlarda qeyd olunur ki, iş vaxtının itkilərinin aradan qaldırılması əmək məhsuldarlığının artmasına təkan verir. Digər alimlərin fikrincə iş vaxtı itkilərinin azaldılması iş vaxtına qənaət edilməsi demək deyil. Belə ki, itkilərin azaldılması hesabına faktiki istehsala sərf olunan vaxt onsuzda artır.

Əməyin planlaşdırılması və təhlili nəticəsində istifadə olunmamış ehtiyatları müəyyən edən zaman iş vaxtı və onun itkilərinin xüsusi əhəmiyyət kəsb etdiyi məlum olur. Buna görə də iş saati və onun itkilərinin dəqiq təsnifatının hazırlanması vacibdir. Bu sahədəki mövcud ədəbiyyatların öyrənilməsi və istehsalatda apardığımız təhlilər nəticəsində iş vaxtının itkilərinin növləri və onların yaranması və kadr axıcılığını formalaşdıran səbəblər aydınlaşdırılmış və bu sahədə dəqiq təsnifat işlənib hazırlanmışdır.

Araşdırmalar nəticəsində məlum olmuşdur ki, perspektivdə iş vaxtının səmərəli istifadə olunması üçün təşkilatda informasiya bazası yaxşılaşdırılmalı, mühasibat, statistika və əməliyyat uçotu təkmilləşdirilməlidir. Bu məqsədlə iş vaxtının itirilməsinin səbəbləri dəqiq müəyyən edilmiş, bu sahədə informasiya toplamaq üçün xüsusi metodlardan (müşahidə etmə, iş gününün foto və videosunun çəkilişi) istifadə olunmuş, iş vaxtının faktiki və plan göstəriciləri müqayisəli təhlil edilmişdir. .

Tədqiqatlardan məlum olmuşdur ki, təşkilatlarda iş vaxtının itkisi iki amilin – subyektiv (şəxsi) və obyektiv amillərin təsiri altında yaranır. Bunlara istehsal və qeyri-istehsal amilləri kimi də yanaşmaq olar. İş vaxtının günlük və növbə daxili itkilərinin təhlili nəticəsində məlum olmuşdur ki, bu itkilər rəhbərlikdən və ya

işçilərdən asılı olaraq və yaxud da digər səbəblərdən (istehsal şəraitindən) yarana bilər. Bu səbəblərin bəzilərini aradan qaldırmaq olur, digərlərinə isə təsir etmək mümkün deyil.

Tədqiqat işində iş vaxtının istifadə olunmasının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri də öyrənilmişdir. Fikrimizcə, bu istiqamətlərdən ən önəmlisi əməkdə iştirak əmsalının tətbiqi ilə mükafatlandırma tədbirlərinin həyata keçirilməsidir. Məhz belə tədbirlər təşkilatda əmək intizamının yaxşılaşmasına gətirib çıxarır. O cümlədən bu tədbirlər şirkətdə işçilərin xəstələnməsi və xəsarət alması faktlarının azalmasına səbəb olur.

Sonda onu qeyd etmək lazımdır ki, tərəfimizdən hazırlanmış iş vaxtının səmərəliliyinin artırılmasının uğurlu inkişaf tədbirləri sistemi “Paşa inşaat” şirkətində mövcud insan resurslarından daha səmərəli istifadə etməyə imkan verəcək və bunun nəticəsində şirkətdə əmək məhsuldarlığı yüksələcəkdir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. K. A. Şahbazov, M. H. Məmmədov, H. S. Həsənov – Menecment, dərslik. Bakı, 2005
2. K. A. Şahbazov, M. H. Məmmədov, H. S. Həsənov – Antiböhranlı idarəetmə: müflisləşmə, iflas və sanasiya. Bakı, 1997
3. H. S. Həsənov – İri sahibkarlıq strukturları. Bakı, 2007
4. Y.İ.Hacızalov, Y.R.Kərimova və L.N.Hüseynova – Ekonometrika, dərslik, Bakı, 2010
5. A.H.Əliyev – Riyazi proqramlaşdırma. Bakı, 2010
6. Y.İ.Hacızalov – Ticarət-iqtisadi proseslərin modelləşdirilməsi. Bakı,1984
7. Y.İ.Hacızalov, M.Y.Zeynalov – İdarəetmə sistemlərinin qurulması. Bakı, 1995
8. Ə.M.Mirzəyev, S.M.Əbdürəhmanov – Optimallaşdırma üsulları. Bakı,1984
9. A.Musayev, A.Q.Qəhrəmanov - İqtisadiyyatda riyazi modelləşdirmə və proqnozlaşdırma. Bakı,2000
10. “PAŞA HOLDİNG”in statistik məlumatları.
11. Абрович А.А., Мутиныщина А.М. Повышение производительности труда: темпы, факторы и резервы. – М.: «Рассвет», 2007. – 108 с.
12. Аблокатов Э.М. Совершенствование формы организации и оплаты труда на возделывании хлопчатника и уборке урожая хлопка-сырца в Узбекистане. – Ташкент, УзНИИНТИ, 2009. – 36 с.
13. Абрютинa М.С. Экономика предприятия: Учебник. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. – 528 с.
14. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда – М.: «Финстатинформ», 2009 г. – 301 с.
15. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Уч-к для ВУЗов, – М.: ЮНИТИ, 2009 г. – 407 с

16. Апухтина Л.И. Классификация затрат рабочего времени, 2006.
17. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. Пособие. /Под общ. ред. Л.Л. Ермолович. – Мн.: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003. – 576 с.
18. Артеменко В.Г., Белендир М.В. Финансовый анализ: Учебное пособие. – 2-е издание переработанное и дополненное. – М.: Дело и сервис; Новосибирск: Издательский дом Сибирское соглашение, 2003.-160 с.
19. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. – СПб.: Питер, 2005. – 254 с.
20. Бабенко Б.З., Идиатулина М.Х., Хомич В.К. Пути совершенствования системы управления себестоимостью. – СПб, Восток 2009. – 52 с.
21. Бакуленко И.А. Ревизия и контроль в промышленности. – М., Финансы и статистика, 2009. Новосибирск: ИнфоСибирь – 293 с.
22. Базылева М.Н. Мотивация труда и трудовые отношения: системный анализ.: Монография, – Мн.: БГЭУ, 2001 г. – 168 с
23. Бородина В.В. нормирование труда: Учебно-практическое пособие / В.В. Бородина. – М.: «Гордец – издат», 2005
24. Бронникова С.А., Танцай О.Г., Чупемир А.З. Экономический анализ эффективности работы предприятий и объединений. – Свердловск: Издательство МРО2010. – 101 с.
25. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА – М, 2008.
26. Быгин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда на предприятии. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2003. – 269 с.
27. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: «Элит-2000», 2001.
28. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
29. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2003.

30. Гамидуллаев Б.Н. Экономия времени и показатели ее оценки в процессах управления предприятием. – Пенза, 2000.
31. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: ЮНИТИ, Банки и биржи, 2004.
32. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии: Учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2007
33. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. Уч. пос. /Под ред. Рофе А.И., – М.: Из-во «МИК», 2000 г. – 160 с.
34. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. – М.: Логос, 2001.
35. Забродская Н.Г. Экономика и статистика предприятия: Учебное пособие-М.: Издательство деловой и учебной литературы, 2005.-352 с.
36. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках: советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. – М.: Интерэксперт, 2006.-168с
37. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА-М, 2005.
38. Кокшарова В.В. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2003.
39. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ хозяйственного состояния предприятия М.: Центр экономики и маркетинга, 2004. – 216 с.
40. Костюков Н.И. Организация, нормирование и оплата труда. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 569 с.
41. Корнеева С. Нормирование труда и управление производством // Человек и труд. – №10. – 2000. – с. 34.
42. Крупанин А.А. Организация, нормирование и стимулирование труда. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 367 с.
43. Лебедева С.Н., Мисникова Л.В. Экономика и организация труда: У-к для студентов ВУЗов по специальности «Экономика и управление на предприятии», – Мн.: Мисанта, 2002 г. – 166 с.

44. Организация, нормирование и оплата труда: Учебное пособие/ А.С. Головачев, Н.С. Березина и др.; Под ред. А.С. Головачева. – М.: Новое знание, 2004.
45. Пашуто В.Т. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: КноРус, 2008.
46. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей. Уч-к 2-ое изд., перераб. и доп., – М.: Финансы и статистика, 2009 г. – 208 с.
47. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии.: Уч. пос. – 2-ое изд., испр. и доп., – Мн.: Новое знание, 2002 г. – 319 с.
48. Пожидаева Т.А. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2007. – 320 с
49. Поляков И.А, Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду. М.: Экономика, 2009. – 982 с.
50. Рожнова В.В. Управление производительностью труда. М., 2007.
51. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2003.
52. Сербиновский Б.Ю. и Чуланова В.А. Экономика труда и социология труда, – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2009 г. – 512 с.
53. Шеремет А.Д., Ионова А.Ф. Финансы предприятий: менеджмент и анализ. – М: ИНФРА-М, 2004. – 538 с.
54. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. -3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с.
55. Сергеев И.В. Экономика предприятия. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.
56. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник.-М.: ИНФРА-М, 2006. – 528 с.
57. Шушкина Ж.В. Научная организация труда: Учебное пособие: ТГУ, 2007.
58. Экономика и статистика фирм / под ред Адамова В.Е., Ильенковой С.Д. – М.: Финансы и статистика, 2001 г. – 288 с.

59. Экономика и управление предприятием. Учебник/ Еленева Ю.А, Зуева Т.С; под ред. Соломинцева Ю.М. – М.: Высшая школа, 2005. – 624 с.
60. Экономика предприятия. Учебное пособие/ А.И. Ильин, В.И. Станкевич и др.; под общ. Ред. А.И. Ильина. – М.: Новое знание, 2005. – 698 с.
61. Экономика предприятия. Учебник для вузов. – 4-е изд./ под ред. Акад. В.М. Семенова – СПб: Питер, 2006. – 384 с.
62. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/ под ред. проф. Волкова О.И., доц. О.В. Девяткина. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.:ИНФРА-М, 2005. -601 с. – (Высшее образование)
63. Эффективное управление фирмой: Современная теория и практика. Бондарь Н.П. и др. – СПб., 2006 – 392 с.
64. Размещено на Allbest.ru

X Ü L A S Ə

Magistr Əkbərli Seyidağa Zülfiqar oğlunun “Müəssisədə iş vaxtının idarə edilməsi” mövzusunda yazdığı magistr dissertasiyasının qısa xülasəsi

Dissertasiya giriş, 3 fəsil nəticə və istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

Girişdə mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, tədqiqatın predmeti, obyektı və informasiya bazası göstərilmişdir.

Birinci fəsil “İş vaxtının təhlilinin nəzəri-metodoloji aspektləri” adlanır. Burada iş vaxtına bir sosial-iqtisadi kateqoriya kimi baxılır, iş vaxtından istifadənin səmərəliliyinin təhlilinin nəzəri əsasları və iş vaxtının istifadəsinə təsir edən amillərin təsnifatı öyrənilir.

“İş vaxtından istifadənin təhlili” adlanan ikinci fəsildə “PAŞA İNŞAAT” şirkətinin xarakteristikası verilir, əmək resursları ilə təminatın təhlili və işçilər tərəfindən iş vaxtının necə istifadə edilməsinin təhlili həyata keçirilir.

Üçüncü fəsil “İş vaxtı itkilərinin azaldılması üzrə tövsiyələrin hazırlanması” adlanır. Bu fəsildə əmək fəaliyyətinin motivasiyasının artırılması istiqamətində tədbirlərin hazırlanması, xəstəliklə bağlı iş vaxtı itkilərinin azaldılması istiqamətində tədbirlərin işlənilib hazırlanması, tədbirlərin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi öz əksini tapmışdır.

Резюме

магистерской диссертации Акберли Сейидага Зулфигар оглы на тему «Управление на предприятии рабочего времени»

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

Первая глава называется "Теоретическо-методологические аспекты анализа рабочего времени". Здесь рабочее время рассматривается как одна категория социальной экономики, изучается эффективность рабочего времени и дается классификация факторов действующие на рабочего времени.

Во второй главе под названием "Анализ использования рабочего времени" дается характеристика обеспечения трудовыми ресурсами компанией "ПАША ИНШААТ" и осуществляется анализ обеспечение и использование работниками рабочего времени.

Третий раздел называется "Разработка рекомендаций по сокращению потерь рабочего времени". В этом разделе изучаются мероприятия направленные на повышение трудовой деятельности, разработаны меры по сокращению потерь во время работы в связи с заболеванием, в том числе нашли свое отражение оценка экономической эффективности мер.

Summary

Master's thesis of Akberli Seyyaga Zulfigar oglu on the theme "Management at the enterprise of working time"

The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion and a list of literature.

The first chapter is called "Theoretical and methodological aspects of the analysis of working time". Here, working time is regarded as one category of the social economy, the effectiveness of working time is studied and the classification of factors acting on working time is given.

The second chapter, entitled "Analysis of the use of working time", gives a description of the provision of labor resources by PASHA INSHAAT and analyzes the provision and use by workers of working time.

The third section is called "Developing recommendations to reduce the loss of working time." This section examines activities aimed at increasing work activity, developed measures to reduce losses during work in connection with the disease, including the assessment of the economic effectiveness of measures