

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

Məmmədova Turan Şahin qızı

(MAGİSTRANTIN A.S.A)

**“ Əmək bazarının tələbləri və əmək fəaliyyətinin motivasiyası ”
mövzusunda**

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İxtisasın şifri və adı 060404 “İqtisadiyyat”

İxtisaslaşma “Əməyin iqtisadiyyatı”

Elmi rəhbər:

dos. A.B.Məmmədov

Magistr proqramının rəhbəri:

dos. S.Ə.Qurbanova

Kafedra müdiri

Prof. T.Ə.Quliyev

BAKİ - 2017

MÜNDƏRİCAT

Əmək bazarının tələbləri və əmək fəaliyyətinin motivasiyası

1. Giriş.....	3
I Fəsil. Əmək bazarının mahiyyəti və digər xarakterik xüsusiyyətləri, icra mexanizmi.....	6
1.1 Əmək bazarının mahiyyəti və digər xarakterik xüsusiyyətləri, icra mexanizmi.....	6
1.2 Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri, iqtisadi fəal əhali.....	15
II Fəsil. Əmək bazarının sosial – iqtisadi göstəriciləri və onların təhlili.....	20
2.1. Əhəlinin sayının dinamika, cins üzrə dinamika, iqtisadiyyata məşğul olan əhəli və iqtisadi fəal əhəli.....	20
2.2. Əmək bazarında əməkdaşların rəqabət qabiliyyətlərinin təmin edilməsi. Təhsil və biliklərinin artırılması.....	26
III Fəsil. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası.....	40
3.1. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası və stimullaşdırılması.....	40
3.2. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında tələbat və mənafeələrin rolu.....	54
Nəticə və təkliflər.....	73
İstifadə olunmuş ədəbiyyatlar.....	81

Giriş

Dissertasiya işində əmək bazarının mahiyyəti, əsas vəzifələri, təşkili əmək qabiliyyətli əmək yaşında olan əmək ehtiyatlarının işlə bazarlardan fərqləndirici xüsusiyyətləri, infrastrukturu, tənzimləmə mexanizmi və sairə tədqiq edilmişdir. Əmək bazarı dedikdə 1-ci növbədə muzzdlu əməyin təşkili, yəni onun alqısı və satqısı, 2- ci isə işə düzəlməyin sferası və 3- cü işverənlə muzzdlu işi arasında əməyin şəraitini və qiymətini təmin edən mexanizmin məzmun başa düşülür.

Əmək bazarı ilə əlaqədar olan bütün məsələlər dissertasiya işində ətraflı verilmişdir. Hazırkı şəraitdə əmək bazarının səmərəli fəaliyyət göstərməsi və əmək qabiliyyətli əmək yaşında olan işçilərin rəqabət qabiliyyətinin artırılmasında çox böyük əhəmiyyəti vardır. Odur ki, işi çox aktual bir problemə həsr olunmuşdur. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, 7 cədvəl, 6 sxem, 6 paraqraf nəticə və təkliflərdən ibarətdir. Birinci fəsildə əmək bazarının fəaliyyətini təşkil edən məsələlər: Əmək bazarının mahiyyəti, əsas vəzifələri, funksiyaları, ünsürləri, özünə məxsus xüsusiyyətləri, infrastrukturu, fəaliyyət mexanizmi tələb və təklif arasındakı nisbət və s. geniş verilmişdir. Bu fəsildə əmək bazarındakı mövcud vəziyyət, sosial – iqtisadi göstəricilər, müxtəlif qrup əmək ehtiyatlarının dinamikası və istifadəsi, o cümlədən onların tərkibində kişilər və qadınlar üzrə statistika komitəsinin son məlumatları üzrə informasiyalara əsaslanmaqla təhlil aparmışdır. Bu məsələlərlə əlaqədar 1 sxem, 6 – cı cədvəl verilmişdir. 2.2 paraqrafda isə əmək yaşında əmək qabiliyyətli əməkdaşların rəqabət qabiliyyətlərinin artırılması məsələlərindən bəhs olunmuşdur. Bu tələbin təmin olunmasının əsas yolu işçilərin təhsilləndirilməsi və peşələr üzrə biliklərin artırılmasıdır. Burada işçi qüvvəsinin təklifi və işçi qüvvəsinə olan tələbatə təsir edən amillərin nəzərə alınması vacibdir. Peşənin inkişafı işçinin ümumi intellektual inkişafını təmin edir, onun dünya görüşünü artırır, özünə etibarını möhkəmləndirir. Müəssisə daxili peşələrin inkişafından bütövlükdə cəmiyyət yararlanır. Cəmiyyət yüksək ixtisaslı işçilərə malik olduqda əlavə sərvəyyət olmadan ictimai əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi təmin olunur.

Müasir dövrdə təşkilatda peşə təhsili kompleks fasiləsiz bir prosesi əhatə edir. Bu da aşağıdakı mərhələləri əhatə edir.

1. Peşənin inkişafına tələbatın müəyyən edilməsi;
2. Təhsilin büdcəsinin formalaşdırılması;
3. Təhsilin məqsədinin müəyyənləşdirilməsi;
4. Təhsilin proqramının hazırlanması;
5. Kompleks təhvil metodunun seçilməsi;
6. Təhsilin aparılması prosesi;
7. Alınmış peşə yenilikləri və bilik;
8. Təhsilin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.

Əmək resursları üzrə şöbə təhsilin proqramının, məqsədini işləyib hazırlayır. Peşə təhsilində məqsəd aşağıdakıları nəzərə almağı tələb edir:

- Konkretlik və spesifiklik
- Təcrübi yeniliklərin stimullaşdırılması
- Qiymətləndirmənin (ölçmənin) mümkünlüyü.

Proqramın hazırlanmasına daha çox diqqət verilməlidir. Nəzərə almaq lazımdır ki, proqramın hazırlanmasında qarşıya qoyulmuş məqsəd əsas götürülməlidir. Məqsəd isə təşkilatda konkret peşə təhsilinə olan tələbatı əhatə edir. Aparılan tədqiqatlar nəticəsində məlum olmuşdur ki, təhsil proqramının müvəffəqiyyətlə həyata keçməsinin 80% - i onun hazırlanmasından 20% - i isə təhsil alanların istəkləri və qabiliyyətlərindən asılı olur. Peşə təhsili proqramının hazırlanmasında əməkdaşların aktiv iştirak etməsini aşağıda amillər motivləşdirə bilər:

- İşini saxlamağa çalışanlar, öz vəzifəsində qalmaq istəyi;
- Yüksək vəzifə almaq və digər vəzifəyə keçmək arzusu;
- Əmək haqqının artırılmasında maraqlı olanlar;
- Yeniliklərə yiyələnmək, yeni biliklərin alınmasında maraqlı olanlar;
- Proqramı digər iştirakçıları ilə əlaqə yaratmaq istəyi.

Hər bir işçidən səmərəli istifadə olunması həmin işçinin tələb olunan funksiyanın yerinə yetirilməsi qabiliyyətindən asılıdır. Burada işçinin

motivləşdirilməsi mühüm rol oynayır. Bu zaman işçinin qabiliyyəti aşağıdakı amillərlə motivləşdirilir:

- Peşə yeniliyi;
- Fiziki gücün miqdarı;
- İşləməyə davamlılıq
- İşləmək bacarığı;
- Fikirləşmək qabiliyyəti;
- Ümumi mədəniyyət.

Təhsil aldıqdan sonra əməkdaşın bilik və yenilikləri mənimsəmə səviyyəsi müxtəlif üsullarla ölçülür. Ölçmə üsulları dissertasiyada ətraflı verilmişdir. Dissertasiya işinin III fəslində əmək fəaliyyətinin motivlərindən, motivləşdirmədən, motivləşdirmənin stimullaşdırılmasından, idarə edilməsindən, müxtəlif motivləşdirmə nəzəriyyələrindən, əməyin keyfiyyətinin və səmərəliliyinin yüksəldilməsində motivləşdirmənin rolundan bəhs edilir. Eyni zamanda bu bölmədə əməyin motivləşdirilməsində tələbat və mənafehlərin, eləcə də dəyərlərin rolu verilmişdir. Burada əmək davranışının tənzimlənməsində sosial nəzarətin roluda da öz əksini tapmışdır. Dissertasiya işinin sonunda tədqiqat işinin nəticələri verilir və bunlarla əlaqədar təkliflər irəli sürülmüşdür.

I Fəsil. Əmək bazarının mahiyyəti və digər xarakterik xüsusiyyətləri, icra mexanizmi və sosial – iqtisadi göstəriciləri.

1.1. Əmək bazarının mahiyyəti və digər xarakterik xüsusiyyətləri, icra mexanizmi.

Əmək bazarı dedikdə 1- ci növbədə maddəli əməyin təklifi, yəni onun alqısı və satqısı, 2 – ci işə düzəlmənin sferası, 3 – cü işverənlə maddəli işçi arasında əməyin şəraitini və qiymətini təmin edən mexanizmin məcmusu başa düşülür. Əmək bazarının ən başlıca vəzifəsi tələb və təklifin daha tez təmin olunması, işçilərin mobilliyinin həyata keçirilməsindən ibarətdir. Bu vəzifənin həyata keçirilməsi üçün əmək bazarının funksiyalarından istifadə olunur. Bu funksiyalar aşağıdakılardır:

1. Əməyi satan və alanların görüşünün təşkil edilməsi
2. Hər bir tərəf üçün konkret əlverişli mühitə təmin olunması;
3. Bərabər səviyyəli əmək haqqı stavkasının (əmək haqqının kəmiyyəti) müəyyən edilməsi;
4. Əhəlinin məşğulluğunun həllinin təminatı;
5. İşçilərin sosial müdafiəsinin həyata keçirilməsi.

Yaxşı təşkil olunmuş və səmərəli fəaliyyət göstərən əmək bazarı cəmiyyətin əmək potensialından daha məqsədyönlü istifadə olunmasını təmin edir. Əmək bazarının vəziyyəti və səmərəliliyi cəmiyyətin inkişafının və iqtisadiyyatın mühüm makroiqtisadi amili hesab edilir. Əmək bazarı yaxşı təşkil edildikdə daha da effektiv olur. Əmək bazarının səmərəli təşkili bir başa onun hansı üsullardan ibarət olmasından asılı olur. Eyni zamanda burada hər bir üsulların necə fəaliyyət göstərməsi də nəzərə alınır.

Əmək bazarının üsulları aşağıdakılardır:

- 1) Əmək bazarının subyektləri: İşəgötürənlər və ya onların nümayəndələri və iş axtaran adamlardır;
- 2) Əmək bazarının konyukturası - əməyə tələb və təklif arasındakı nisbət. Bu müsbət konkret əmək növünə əmək haqqının kəmiyyətini və əhəlinin məşğulluq səviyyəsini müəyyən edir;

3) Əmək bazarında subyektlərin münasibətlərini rəqlamentləşdirən hüquq normaları;

4) Əhaliyə məşğulluq xidmətləri;

5) Əmək bazarının infrastrukturunu: peşəərentasiyası; işçilərin hazırlanması və yenidən hazırlanması; məşğulluq fondları; reklam firmaları;

6) Məşğulluğun müvəqqəti təmin olunması formasının alternativləri; ictimai işlər; evdə əmək sərfi; mövsümü işlər və s.

7) İstehsaldan azad olunmuş yeni iş yerinə keçirilmiş işsizlərə verilən sosial ödəmələr;

8) Məşğulluq siyasətinin və əhalinin qulluq xidmətlərinin maliyyələşdirilməsi sistemi.

Əmək bazarı dedikdə, azad razılaşma əsasında işçi qüvvəsinin alqı – satqısı ilə bağlı olan sövdələşmə yeri, məkan başa düşülür. Burada başlıca məsələlərdən biri işçi qüvvəsinə tələb və işçi qüvvəsinin təklifi, habelə işçi qüvvəsinin dəyəri olan əmək haqqının müəyyən edilməsidir.

Əmək bazarı digər bazarlardan fərqli olaraq müəyyən xüsusiyyətlərə malikdir. Bu xüsusiyyətlər əməyin, iş qüvvəsinin öz təbiətindən irəli gəlir. Həmin xüsusiyyətlər aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Əmək bazarında digər bazarlardan fərqli olaraq əmtəə kimi çıxış edən iş qüvvəsinin alqı-satqısı, mövcud sövdələşmə prosesi bir anda baş vermir. Bu proses müəyyən dövrü əhatə edir.

2. İş qüvvəsi əmtəəsinin istehlakı iş qüvvəsinin psixofizioloji sərfi ilə müşayiət olunur.

3. İş qüvvəsi əmtəəsinin alqı-satqısında o bazar münasibətlərinin sosial-iqtisadi daşıyıcısı kimi çıxış edir.

4. Əmək bazarı üçün mikroiklim, əmək münasibətləri səciyyəvidir.

5. Əmək bazarına məşğulluq problemləri və əmək qanunvericiliyi xasdır.

Əmək bazarının spəsəfək cəhəti kimi iş qüvvəsinin təklifinin iş qüvvəsinə olan

tələbi müntəzəm şəkildə üstələməsini qeyd etmək olar.

Əmək bazarının subyektlərinin maraqları biri-birindən fərqlidir. Bu maraqlar aşağıdakıları əhatə edir:

1. İşəgötürənlər əsasən yüksək ixtisaslı və təcrübəli işçilərə böyük ehtiyac duyurlar. Bu meyar üzrə iki yanaşma mövcuddur:

- birinci yanaşma işçilərin spesifik sərişələrini tələb edir, yəni onların spesifik funksional və şəxsi sərişələri;

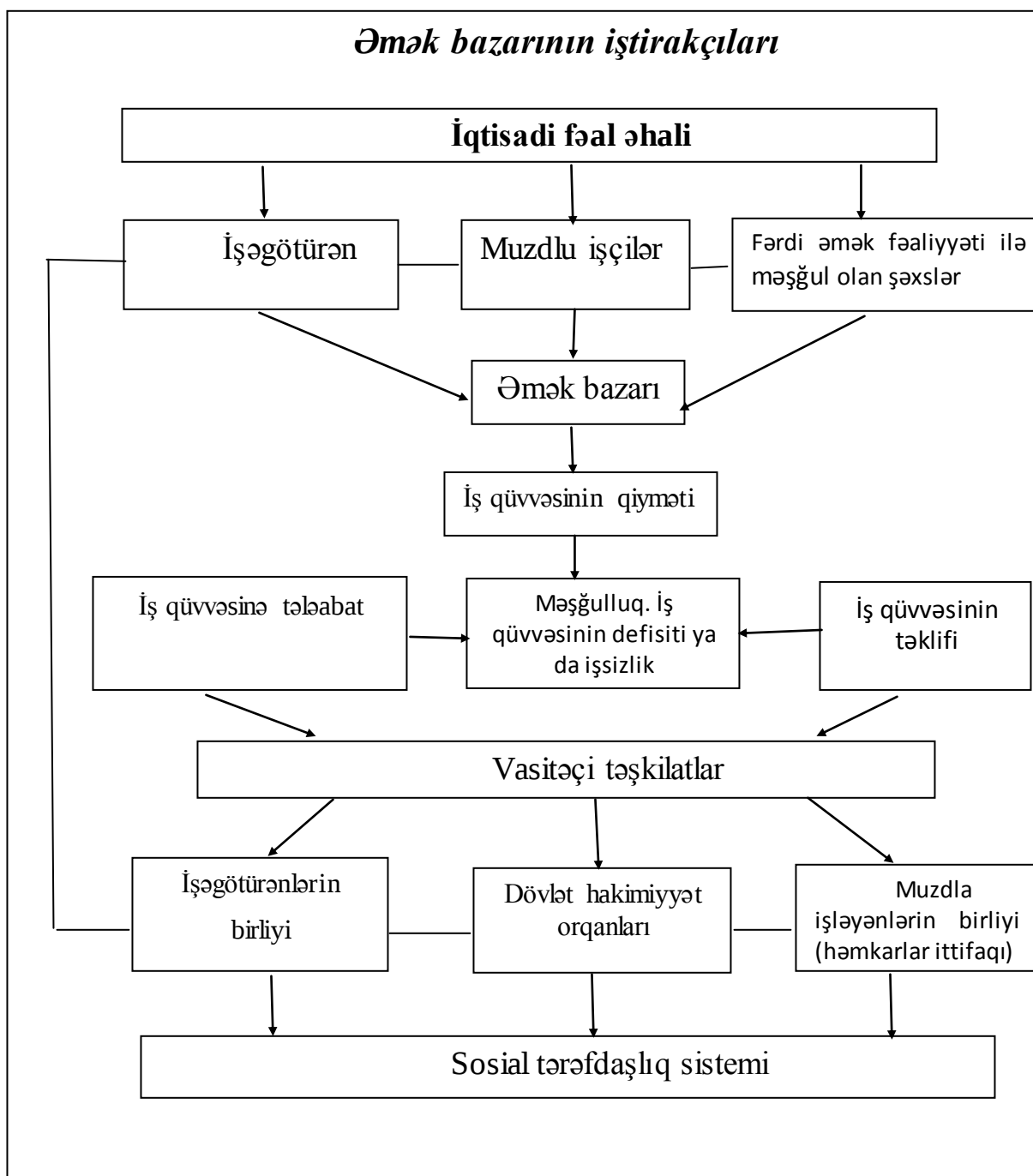
- ikinci yanaşma əməyin intellektual məzmununun artırılması ilə bağlıdır ki, bu yanaşmaya əsasən işçilərin inkişafına qoyulan vəsaitlər müəssisənin səmərəli fəaliyyətinə və müsbət dəyişikliklərə yönəldilən investisiyalar kimi qiymətləndirilir.

2. Muzdlu işçilər öz bacarığına, peşə və ixtisasına uyğun işlə təmin olunmaq və onun nəticəsində əsas tələbatlarını ödəmək üçün müvafiq əmək haqqı əldə etmək arzusundadırlar.

3. Həmkarlar İttifaqı işçilərin məşğul olduqları əməklə bağlı müvafiq sərişələrinin artırılmasında, həmçinin əhalinin sosial cəhətdən zəif təbəqələrinin müdafiəsində və sosial bərabərliyin yaradılmasında maraqlıdırlar.

4. Cəmiyyət o vətəndaşlara tələbat hiss edir ki, onlar ictimai əməklə məşğuliyyətə qadirdir, iqtisadi artımı təmin edə bilirlər və bunun da əsasında demokratiya yolu ilə bəşəriyyətin sosial və mədəni ənənələrini davam etdirməyə nail olurlar.

5. Dövlət ölkədə yüksək iqtisadi və sosial inkişaf, sosial sülh və əminamanlıq, əhalinin bütün nümayəndələrinin sabit həyyat səviyyəsini təmin etmək üçün məşğulluğun genişləndirilməsi və əmək bazarının proporsional qaydada təkmilləşdirilməsi vəzifələrini həll edir.



Əmək bazarında tələb və təklifə təsir edən amillərin tədqiqinin mühüm əhəmiyyəti var. Bu amillərin sırasında yalnız iş qüvvəsinin qiyməti deyil, işəgötürən firmanın məhsuluna olan tələbat, istehsalın həcmi, texnikanın tətbiqi dərəcəsi, məşğulluğun artması və azalmasına təsir edən sair amillər də nəzərə alınmalıdır.

İş qüvvəsinin təklifi müəyyən vaxt ərzində müəyyən qiymətə alına biləcək əməyin kəmiyyətidir.

İş qüvvəsinin təklifi muzzla iş axtaran əmək qabiliyyətli əhalinin sayını, tərkibini və strukturunu (cins, təhsil, peşə, ixtisas) səciyyələndirir. Başqa sözlə, iş qüvvəsinin təklifini ödənişli əmək fəaliyyətilə məşğul olmağa hazır olan işsiz əhali təşkil edir, hansına ki, aşağıdakı kateqoriyalar aiddir:

- 1) əmək fəaliyyətilə məşğul olmayan iş axtaranlar;
- 2) məşğul, lakin iş yerlərini dəyişmək arzusunda olanlar;
- 3) işdən və yaxud təhsildən kənar, asudə vaxtdan əlavə işləmək arzusunda olanlar.

İş qüvvəsinin təklifini müəyyən edən göstəricilər:

- 1) əhalinin ümumi sayı;
- 2) iqtisadi fəal əhalinin payı;
- 3) bir işçi tərəfindən il ərzində işlənmiş saatların orta miqdarı;
- 4) əməyin kəmiyyəti, keyfiyyəti və ixtisaslaşması.

İşçi qüvvəsinin təklifinin artmasına təsir edən amillərin sırasına daxildir:

- əmək ehtiyatlarının sayını müəyyən edən demoqrafik amillər;
- əmək ehtiyatlarına daxil olan müxtəlif demoqrafik və etnik qrupların iqtisadi fəallıq səviyyəsi;
- əmək qabiliyyətli əhalinin immiqrasiyası;
- məşğuliyyət növünün dəyişilməsində mobillik.

İşçi qüvvəsinə tələb iqtisadiyyatın tələbatına müvafiq olaraq mal və xidmətlərin istehsalı üçün işəgötürənlərin zəruri sayda işçilərə olan tələbatından ibarətdir.

İşçi qüvvəsinə tələbat bərabər şərait daxilində ictimai əmək bölgüsü, konkret iş yerləri ilə müəyyən edilir. İşçi qüvvəsinə tələbatın strukturuna daxildir: yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə, orta ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə, aşağı ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə, ixtisasız işçi qüvvəsinə tələbat. Tələbatda həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət tərəfləri nəzərə alınmalıdır.

İşçi qüvvəsinə olan tələbatə təsir edən amilləri aşağıdakı kimi göstərmək olar:

- işçilərin istehsal etdiyi əmtəə və xidmətlərə olan tələbatın həcmi, çünki

işçi qüvvəsinə olan tələbat nemətlərə olan tələbatın əsasında formalaşır;

- əmək haqqının səviyyəsi;
- istehsal prosesində texniki vasitələrin və işçi qüvvəsinin bir-birini əvəz etmə dərəcəsi;
- iqtisadi tsiklin fazası: yüksəliş fazasında işçi qüvvəsinə tələb artır, enmə fazasında - azalır;
- ETT və s.

İşçi qüvvəsinə tələbat əmək bazarının konyunkturasının mürəkkəb, dəyişkən səciyyəsidir, hansının ki, hərəkəti aşağıdakı amillərlə müəyyən olunur:

- 1) iqtisadiyyatın struktur dəyişiklikləri ilə əlaqədar;
- 2) iqtisadiyyatda yaranan müxtəlif mülkiyyət formaları ilə bağlı;
- 3) ölkənin dünya təsərrüfatına daxil olması ilə bağlı.

İş qüvvəsinin təklifi və ona olan tələb arasındakı nisbət konkret sosial-iqtisadi şəraitdən, iş qüvvəsinin dəyəri və qiymətindən, əmək bazarının konyunkturasından, əmək bazarının tutumundan, işçi qüvvəsinin potensialından, elmi – texniki tərəqqisinin səviyyəsindən, demoqrafik və miqrasiya proseslərindən asılıdır.

Əmək bazarının infrastrukturu və fəaliyyət göstərmə mexanizmləri işçilərin işə cəlb edilməsində rəqabət qabiliyyətinin artırılmasında çox mühüm rola malikdirlər.

Əmək bazarının infrastrukturu dedikdə işçi qüvvəsinin hərəkəti, əmək bazarının fəaliyyəti, problemləri ilə birbaşa məşğul olan idarə və təşkilatlar başa düşülür. Əmək bazarının infrastrukturunun bir sıra funksiyaları vardır, bunlar aşağıdakılardır:

1. İşə götürən işçilərə tələb və təklifin vəziyyəti, şəhər və regionlar üzrə bu göstəricilər arasındakı nisbət, kadr təminatı, əmək potensialı, sahələr üzrə peşə - ixtisas dəyişiklikləri haqqında ətraflı məlumat verir;

- Əmək bazarı üzrə məcmu məlumatlar, onların təhlili üzrə informasiyalar, proqnozlar həyata keçirilir;

- Əhalinin məşğulluğunun genişləndirilməsi imkanı müəyyənləşdirilir;

- İşsiz əhalinin sosial, maddi təminatının təmin edilməsi;
- Yeni iş yerlərinin açılmasına təsir göstərmək
- Peşəyönümlü işlərin artırılması, kadr hazırlığının təşkili, ixtisasın artırılması.

Qeyd olunanlar məşğulluq xidməti, baş iş yerləri, yarmarkalar, əmək bazası ilə sıx əlaqədardır. Bunlar iş axtaranlarla işə qəbul edənləri biri – birinə yaxınlaşdırmaq üçün çox mühüm vasitələrdir. Əmək bazarının peşə, məkan, zaman və sosial cəhətdən aşağıdakı formaları vardır. Burada özünəməxsus muzzdlu əmək sövdələşmələri həyata keçirilir.

Əmək bazarının aşağıdakı formaları vardır:

1. Milli.
2. Beynəlxalq əmək bazarı.
3. Kənd əmək bazarı.
4. Şəhər əmək bazarı, Lokal əmək bazarı.
5. Əmək bazarı.
6. Yerli bölgə əmək bazarı.
7. Sosial qruplar üzrə əmək bazarları.
8. Peşələr üzrə əmək bazası.
9. Fəhlə kadrları bazarı.
10. Mütəxəsis kadrları bazarı.
11. Qadın əmək bazarı.
12. Gənclər əmək bazarı.
13. Uşaq əmək bazarı.
14. Mütəşəkkil və qeyri – mütəşəkil əmək bazarı.
15. Pensiyaçıların faktiki əmək bazarı.

Əmək bazarının təşkilində onun fəaliyyət mexanizmi mühüm rola malikdir. Əmək bazarının fəaliyyət mexanizmini geniş mənada əmək bazarının modeli xarakterizə edir.

Əmək bazarının mahiyyətinə diqqət yetirdikdə müxtəlif ölkələrdə məşğulluq siyasətinin həyata keçirilməsinə böyük diqqət yetirdikləri məlum

olur. Burada əmək bazarının milli modelini müəyyənləşdirən hər hansı bir amili müəyyən etmək mümkün deyildir. Əməyin bazarının modeli aşağıdakıları özündə birləşdirir: kadr hazırlığı, yenidən hazırlığı sistemi, işçilərin ixtisasının artırılması, boş iş yerlərinin tutulması sistemi və həmkarların iştirakı ilə əmək münasibətlərinin nizamlanması qaydası. Bu müəssisələrin kombinasiyası və həlli yaranır. ABŞ və Şvedsiya və digər ölkələrin əmək bazarı modelləri bir – birindən fərqlənir.

Yaponiya modeli. Bu model üçün əsas xarakterik xüsusiyyət ondan ibarətdir ki, bazada işçilərin işə götürülməsində əsas prinsip “ömrü müddətində işləmək”-dir. (bir müəssisədə). Bu zaman işçi 55-60 yaşa çatana qədər ona müəssisədə işləmək üçün şərait yaradılır. İşçinin əmək haqqı və sosial ödəmələrin kəmiyyəti işçinin işlədiyi illərin sayından asılı olur. İşçi ciddi plan əsasında ixtisasını artırır, firmadaxili xidmətdə yeni iş yerinə keçməklə fəaliyyətini davam etdirir. Bu siyasət firmanın fəhlələrində öz məhsuliyətini yerinə yetirdikdə işçidə yaradıcı münasibət formalaşdırır, məhsulun keyfiyyətini yüksəldir, firmanın nüfuzunun artması üçün işçilər qayğı göstərirlər. Sahibkar tələb əsasında istehsalı azaldıqda, bu problemi heyətin işdən çıxarılması yolu ilə həll etmir. İş vaxtının davamını qısaldır, digər müəssisə ilə razılaşmaqla işçilərin bir hissəsini həmin müəssisədə işləmək üçün göndərir.

ABŞ modeli. Burada əsas xarakterik cəhət ondan ibarətdir ki, məşğulluq qanunları ilə işsizlərə kömək mərkəzləşdirilməmiş formada həyata keçirilir. Bu məsələlərin həlli üçün qanunlar və digər sənədlər ABŞ-nın hər bir ştatı üzrə ayrılıqda qəbul edilir. Müəssisədə işçiyə qarşı ciddi münasibət göstərilir. Tətbiq olunan əməyin həcmi azaldıqda və ya istehsalın həcmi azaldıqda lazım gəldikdə işçi işdən çıxarılır. Bir işçinin iş vaxtının davamı dəyişilmir. İşçinin işdən çıxardıqda əvvəlcədən xəbərdarlıq edilmir. Kollektiv müqavilə yalnız işçilərin dördtdə birini əhatə edir. Firma daxili kadr hazırlığına lazımı diqqət verilmir. Xidmət üzrə işçinin irəli çəkilməsi ixtisasın artırılması ilə əlaqədar yox, işçinin başqa işə keçirilməsi ilə əlaqədardır. ABŞ-da işsizlərin sayı digər inkişaf etmiş ölkələrə nisbətən çoxdur.

Şvedsiya modelinin xarakterik cəhəti ondan ibarətdir ki, dövlət məşğulluqla əlaqədar aktiv siyasət həyata keçirir. Bunun nəticəsidir ki, bu ölkədə işsizlərin sayı minimum həddədir. Əmək bazarında aparılan siyasətin başlıca istiqaməti işsizləri vaxtında xəbərdar etmək, işini itirən işçilərə köməklik göstərməməkdir.

Tam məşğulluğun həyata keçirilməsi üçün aşağıdakı tədbirlər həyata keçirilir:

1. Həyata keçirilən siyasət vasitəsi ilə az gəlirli müəssisələrə köməklik göstərmək, yüksək gəlirli müəssisələrin gəlirini dayandırmaq. Bunun vasitəsilə əmək haqqını yüksəldən firmalar arasında inflyasiya rəqabətini azaltmaq mümkün olur;

2. Bu və ya digər firmanın maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq bərabər əməyə bərabər haqq verilməsinin təmin edilməsi;

3. Əmək bazarında zəif rəqabət qabiliyyətli işçilər müdafiə etmək məqsədi ilə aktiv siyasət həyata keçirmək;

4. Dövlət sektorunda məşğul olanlardan fəaliyyətində aşağı nəticə əldə edənlərin, lakin sosial vəzifələri həll edənlərin müdafiə edilməsi.

Göstərilən milli əmək bazarının modelləri standart və dəyişilməz deyildir. Onlar daxili və xarici qaydada olan çoxlu vəziyyətlərdən asılıdır. Bu sahədə müvəffəqiyyət və ya çatışmamazlıqlar ölkənin iqtisadiyyatında baş verən yeni yaranmış dəyişikliklərə uyğunlaşmaq qabiliyyətinə təsir göstərir.

Əmək bazarında işçi qüvvəsinin təklif və tələbi arasında uyğunsuzluğu aradan qaldırmaq üçün ölkənin milli əmək bazarı modelində nəzərdə tutulmuş məsələlərin həlli öz vaxtında və düzgün həyata keçirilməlidir. Bura daxildir: kadr hazırlığı, yenidən hazırlıq sistemi, işçilərin ixtisasının artırılması, boş iş yerlərinin tutulması sistemi və həmkarların iştirakı ilə əmək münasibətlərinin nizamlanması qaydası, kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi. Bizim fikrimizcə Yaponiya və Şvedsiyanın əmək bazarının modeli mükəmməldir. Azərbaycanda milli əmək bazarı modelini işləyib hazırladıqda onlardan istifadə etmək məqsədə uyğundur.

1.2. Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri, iqtisadi fəal əhali.

Əmək bazarında mövcud olan sosial – iqtisadi vəziyyəti bir sıra göstəricilər sistemi xarakterizə edir. Bu göstəricilər sistemi aşağıda verilmiş 1.1. sayılı cədvəldə dinamik formada bir necə illər üzrə verilmişdir. Burada əhalinin orta illik sayı 2005- ci ildəki 8500,3 min nəfərlər 2015- ci ildə 9649,3 min nəfərə qədər artmışdır.

1.1. Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Əhalinin orta illik sayı min nəfər	8500,3	9054,3	9173,1	9295,8	9416,8	9535,1	9649,3
İqtisadi fəal əhalinin sayı min nəfər	4380,1	4587,4	4626,1	4688,4	4757,8	4840,7	4915,3
İqtisadiyyatda məşğul olanların sayı – min nəfər o cümlədən mülkiyyət formaları üzrə	4062,3	4329,1	4375,2	4445,3	4521,2	4602,9	4671,6
Dövlət	1229,8	1142,7	1143,2	1157,7	1169,4	1178,2	1176,1
Qeyri – dövlət	2832,5	3186,4	3232,0	3287,6	3351,8	3424,7	3495,5
İşsizlər, min nəfər	317,8	258,3	250,9	243,1	236,6	237,8	243,7
Məşğulluq xidmətləri orqanlarında rəsmi işsiz statusu alan şəxslər, nəfər	56343	38966	38330	36791	36206	28690	28877
Onlardan işsizliyə görə müavinət alanlar	2087	87	1002	934	636	1613	1543
İqtisadiyyatda məşğul olan qadınların sayı –	1957,6	2101,7	2125,2	2153,5	2183,7	2226,6	2263,4

min nəfər							
Muzdlu çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqı – manat	123,6	331,5	364,2	398,4	425,1	444,5	466,9
Müəssisə, idarə və təşkilatlarda peşə hazırlığı keçmiş kadrların sayı – nəfər	5254	4792	9178	7745	6849	6914	7453
İxtisaslarını artırmış rəhbər işçi və mütəxəssislərin sayı- nəfər	10368	22972	20974	20957	18317	15940	13480

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

İqtisadi fəal əhalinin sayı isə 4380, 1 min nəfərdən 4915,3 min nəfərə çatmışdır. İqtisadiyyatın məşğul olanların sayı min nəfərlə 2005- ci ildəki 4062,3- dən 2015 – ci ildə 4671, 6 çatmışdır. O cümlədən mülkiyyət formaları üzrə artım min nəfərlə aşağıdakı kimidir:

- dövlət 2005- ci ildəki 1229,8 – dən 2015- ci ildə 1176, 1 qədər azalmışdır.

- qeyri- dövlət 2832, 5 2005 – ci ildə olduğu halda 2015- ci ildə 3495, 5 olmuşdur. Rəqəmlərdən göründüyü kimi hər iki mülkiyyət formasında iqtisadiyyatın məşğul olan işçilərin sayında göstərilən illərdə dəyişiklik olmuşdur. Dövlət mülkiyyətində bu işçilərin sayı azalmışdır. Qeyri – dövlət mülkiyyətində isə bu işçilərin sayı artmışdır. Bunun əsas səbəbi göstərilən dövrdə sahibkarlığın inkişaf etdirilməsinə dövlətin daha çox diqqət yetirməsidir. 2005- ci ildə işsizlər 317, 8 min nəfər, 2015 – ci ildə isə 243,7 min nəfər olmuşdur. Bu illərdə işsizlərin sayı 74,1 min nəfər azalmışdır. Bunun əsas səbəbi Prezident İlham Əliyevin göstəricisi ilə ölkənin Sosial İqtisadi İnkişafı ilə əlaqədar bir sıra proqramların hazırlanması və icra edilməsidir. Məşğulluq xidməti orqanlarından rəsmi işsiz statusu alan şəxslər 2005 – ci ildə 56343 nəfər, 2015 – ci ildə isə 28877 nəfər olmuşdur. Rəqəmlərdən görünür ki, bu

işçilərin sayı azalmışdır. Göstərilən işsizlərdən işsizliyə görə müavinət alanlar. 2015- ci ildə 2087 nəfər, 2015 – ci ildə isə 1543 nəfər olmuşdur. Göstərilən rəqəmlərə əsasən demək olar ki, bu işçilərin sayı da azalmışdır. Yəni onlar işlə təmin olunmuşdur. İqtisadiyyatla məşğul olan qadınların sayı 2005- ci ildə 1957, 6 min nəfər 2015 – ci ildə 2263,4 min nəfər olmuşdur. Rəqəmlərdən görüldüyü kimi iqtisadiyyatla məşğul olan qadınların sayı artmışdır. İqtisadiyyatda maddə ilə işləyənlərin sayı 2005- ci ildə 1297, 1 min nəfər, 2015- ci ildə isə 1502,5 min nəfər olmuşdur. Yəni bu işçilərin sayı artmışdır. Maddəli çalışan işçilərin orta aylıq əmək haqqı 2005- ci ildə 123,6 manat, 2015- ci ildə isə 466,9 manat olmuşdur. Görüldüyü kimi bu işçilərin əmək haqqı əsaslı formada artmışdır. Müəssisə, idarə və təşkilatlarda peşə hazırlığı keçmiş işçilərin sayı 2005- ci ildə 5254 nəfər, 2015 – ci ildə isə 7453 nəfər olmuşdur. İxtisasını artırmış rəhbər işçilər və mütəxəssislərin sayı 2005- ci ildə 10368 nəfər olmuşdur 2015 – ci ildə isə bu işçilərin sayı 13480 nəfərə çatmışdır.

Əmək bazarının xarakterizə edən göstəricilərdən biridə iqtisadi fəal əhəlidir. İqtisadi fəal əhəlinin tərkibinə məşğul və işsiz əmək qabiliyyətli əhəlinin sayı daxildir. 15 və yuxarı yaşda məşğul olmayan və müəyyən dövr ərzində iş axtarmayan şəxslər iqtisadi qeyri – fəal əhəliyə aid edirlər.

1.7. cədvəlində iqtisadi fəal əhəlinin sayı kişi və qadınlar üzrə verilir. Bu işçilərin sayının dinamikası kişi və qadınlar üzrə göstərilir. 2005- ci ildə iqtisadi fəal əhəlinin sayı 4380,1 min nəfər olmuşdur, 2015 – ci ildə isə bu rəqəm 4915,3 min nəfər olmuşdur. Kişilər üzrə işsizlər 2005- ci ildə 164,1 min nəfər, 2015-də 102,6 min nəfər təşkil edir. Yəni kişilər üzrə işsizlərin sayı xeyli azalmışdır. Qadınlar üzrə işsizlərin sayı 2005- ci ildə 153,7 min nəfər, 2015 – ci ildə isə 141,1 min nəfər olmuşdur. Bunlardan məşğulluq xidməti orqanlarında işsizlik statusu alan şəxslər 2005- ci ildə 56343 nəfər olmuşdur. O cümlədən kişilər 2005- ci ildə 27265 nəfər, olmuşdur. Qadınlar isə 29078 nəfər təşkil etmişdir. 2015- ci ildə kişilərin sayı 17728 nəfər, qadınların sayı isə 11149 nəfər olmuşdur.

Onlardan işsizliyə görə müavinət alanlar kişilər 2005- ci ildə 1316 nəfər, 2015- ci ildə isə 1087 nəfər olmuşdur. Qadınlar işsizliyə görə müavinət alanlar 2015 – ci ildə 771 nəfər 2015 – ci ildə isə 436 nəfər olmuşdur. 2005- ci ildə iqtisadi fəal əhalinin sayı 4380,1 min nəfər, 2015 – ci ildə isə 4915,3 min nəfər olmuşdur. Bunlardan kişilər uyğun olaraq 2268,8 və 2510,8 min nəfər. Qadınlar yenədə uyğun olaraq 2111,3, 2404,5 nəfər olmuşdur.

1.7. İqtisadi fəal əhali

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
İqtisadi fəal əhalinin sayı- cəmi, min nəfər	4380,1	4587,4	4626,1	4688,4	4757,8	4840,7	4915,3
Kişilər	2268,8	2329,7	2354,7	2395,3	2436,0	2475,7	2510,8
Qadınlar	2111,3	2257,7	2271,4	2293,1	2321,8	2365,0	2404,5
İqtisadi fəal əhalinin ümumi sayından məşğul olanlar- cəmi, min manat	4062,3	4329,1	4375,2	4445,3	4521,2	4602,9	4671,6
Kişilər	2104,7	2227,4	2250,0	2291,8	2337,5	2376,1	2408,2
Qadınlar	1957,6	2001,7	2125,2	2153,5	2183,7	2226,8	2263,4
İşsizlər – cəmi, min nəfər	317,8	258,3	250,9	243,1	236,6	237,8	243,7
Kişilər	164,1	102,3	104,7	103,5	98,5	99,6	102,6
Qadınlar	153,7	156,0	146,2	139,6	138,1	138,2	141,1
Məşğulluq xidmətləri orqanlarında işsiz statusu alan şəxslər – cəmi, nəfər	56343	38966	38330	36791	36206	28690	28877
Kişilər	27265	21979	21851	21298	21188	17383	177728
Qadınlar	29078	16987	16479	15493	15018	11307	11149
İşsizliyə görə müavinət alanlar – cəmi, nəfər	2087	87	1002	934	636	1613	1543

Kişilər	1316	70	671	611	437	1122	1087
Qadınlar	771	17	331	323	199	491	456

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

Yuxarıda göstərilən rəqəmlər və istiqamətlər əmək bazarının daha da yüksək səviyyədə təşkil olunmasının təsir edən çox mühüm məsələlərdir. Əmək bazarının düzgün təşkili işsizliyin azalmasına və get gedə aradan çıxmasına əsaslı təminat yaradır. Odur ki, təhlil olunan məsələlər həmişə diqqət mərkəzində olmalıdır.

II Fəsil Əmək bazarının sosial – iqtisadi göstəriciləri və onların təhlili.

2.1. Əhalinin sayının dinamikası, cins üzrə dinamikası, iqtisadiyyatla

məşğul olan əhali və iqtisadi fəal əhali.

Əhalinin sayının dinamikası 1.2. sayılı cədvəldə verilmişdir. Bu cədvəldə əhalinin cəmi sayı min nəfərlə şəhər və kənd əhalisinə bölünməklə verilmişdir. Eyni zamanda əhalinin sayı yekuna nisbətən faizlədə göstərilmişdir. Cədvəldəki rəqəmlərdən aydın olur ki, Respublikanın əhalisinin sayı 1991- ci ilə nisbətən 2016 – ci ildə artmışdır. Yəni 7131,9 min nəfərdən 9705,6 min nəfərə qədər artmışdır. Yəni 7131,9 min nəfərdən 9705,6 min nəfərə qədər artmışdır. Buna uyğun olaraq o cümlədən şəhər əhalisi 3247,3 min nəfərdən 5152,4 min nəfərə çatmışdır. Kənd əhalisi isə 3284,6 min nəfərdən 4553,2 min nəfərə qədər artmışdır. Bütün əhaliyə nisbətən faizlə götürdükdə 1991 – ci ildə bütün əhaliyə görə şəhər əhalisinin sayı 53,6%, 2016 – cı ildə isə 53,1% olmuşdur, kənd əhalisinin bütün əhalinin sayına nisbətən 1991-ci ildə sayı 46,1%, 2016 – ci ildə isə 46,9% təşkil etmişdir.

Əhalinin cins üzrə sayı 1.4. sayılı cədvəldə verilmişdir. Bu cədvəldə əhalinin illər üzrə sayının dinamikası, o cümlədən kişilər və qadınlar üzrə məlumatlar, bütün əhaliyə nisbətən verilmiş məlumatlar faizlədə göstərilmişdir. 1990- cı ildə əhalinin sayı 7131,9 min nəfər olmuşdur, verilmiş dinamikanın sonunda isə, yəni 2016 – cı ildə göstərilən rəqəm 9705,6 min nəfərə çatmışdır.

1.2. Əhalinin sayının dinamikası

<i>İllər</i>	<i>Əhalinin sayı cəmi</i>	<i>O cümlədən</i>		<i>Bütün əhaliyə görə, faizlə</i>	
		<i>Şəhər əhalisi</i>	<i>Kənd əhalisi</i>	<i>Şəhər əhalisi</i>	<i>Kənd əhalisi</i>
1990	7131,9	3847,3	3284,6	53,9	46,1
1991	7218,5	3858,3	3360,2	53,5	46,5
1992	7324,1	3884,4	3439,7	53,0	47,0
1993	7440,0	3928,5	3511,	52,8	47,2

1994	7549,6	3970,9	3578,7	52,6	47,4
1995	7643,5	4005,6	3637,9	52,4	47,6
1996	7726,2	4034,5	3691,7	52,2	47,8
1997	7799,8	4057,8	3742,0	52,0	48,0
1998	7876,7	4082,5	3794,2	51,8	48,2
1999	7953,4	4064,3	3889,1	51,1	48,9
2000	8032,8	4107,3	3925,5	51,1	48,9
2001	8114,3	4149,1	3965,2	51,1	48,9
2002	8191,4	4192,6	3998,8	51,2	48,8
2003	8269,2	4237,6	4031,6	51,2	48,8
2004	8349,1	4358,4	3990,7	52,2	47,8
2005	8447,4	4423,4	4024,0	52,4	47,6
2006	8553,1	4502,	4050,7	52,6	47,4
2007	8666,1	4564	4101,9	52,7	47,3
2008	8779,9	4652,2	4127,7	53,0	47,0
2009	8922,4	4739,1	4183,3	53,1	46,9
2010	8997,6	4774,9	4222,7	53,1	46,9
2011	9111,1	4829,5	4281,6	53,0	47,0
2012	9235,1	4888,7	4346,4	52,9	47,1
2013	9356,5	4966,2	4390,3	53,1	46,9
2014	9477,1	5045,4	4431,7	53,2	46,8
2015	9593,0	5098,3	4494,7	53,1	46,9
2016	9705,6	5152,4	4553,2	53,1	46,9

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

1.4. Əhalinin cins üzrə sayı

İllər	Əhalinin sayı cəmi	O cümlədən		Bütün əhaliyə nisbətən, faizlə	
		Kişilər	Qadınlar	Kişilər	Qadınlar
1990	7131,9	3481,7	3650,2	48,8	51,2
1991	7218,5	3524,1	3694,4	48,8	51,2
1992	7324,1	3579,2	3744,9	48,9	51,1
1993	7440,0	3641,2	3798,8	48,9	51,1
1994	7549,6	3702,5	3847,1	49,0	51,0
1995	7643,5	3754,6	3888,9	49,1	50,9
1996	7726,2	3802,7	3923,5	49,2	50,8
1997	7799,8	3845,3	3954,5	49,3	50,7
1998	7876,7	3883,2	3993,5	49,3	50,7
1999	7953,4	3883,1	4070,3	48,8	51,2
2000	8032,8	3927,0	4105,8	48,9	51,1
2001	8114,3	3972,0	4142,3	49,0	51,0
2002	8191,4	4015,0	4176,4	49,0	51,0
2003	8269,2	4058,0	4211,2	49,1	50,9
2004	8349,1	4102,2	4246,9	49,1	50,9
2005	8447,4	4156,2	4291,2	49,2	50,8
2006	8553,1	4213,5	4339,6	49,3	50,7
2007	8666,1	4274,9	4391,2	49,3	50,7
2008	8779,9	4336,8	4443,1	49,4	50,6
2009	8922,4	4414,4	4508,0	49,5	50,5
2010	8997,6	4455,5	4542,1	49,5	50,5
2011	9111,1	4517,1	4594,0	49,6	50,4
2012	9235,1	4583,5	4651,6	49,6	50,4
2013	9356,5	4648,8	4707,7	49,7	50,3
2014	9477,1	4713,5	4763,6	49,7	50,3
2015	9593,0	4775,8	4817,2	49,8	50,2
2016	9705,6	4835,6	4870,0	49,8	50,2

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

1.6. İqtisadiyyatda məşğul olan əhəlinin sayı

<i>İllər</i>	<i>Məşğul əhəlinin sayı</i>
1940	998,8
1950	1049,5
1960	1523,2
1970	1756,3
1980	2299,5
1990	3703,4
2000	3855,5
2001	3891,4
2002	3931,1
2003	3972,6
2004	4016,9
2005	4062,3
2006	4110,8
2007	4162,2
2008	4215,5
2009	4271,7
2010	4329,1
2011	4375,2
2012	4445,3
2013	4521,2
2014	4602,9
2015	4671,6

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

Buradan görünür ki, əhəlinin sayı artmışdır. 1990- cı ildə kişilərin sayı 3481,7 min nəfər olmuşdur. Bu rəqəm 2016 – cı ildə 4835, 6 min nəfərə çatmışdır. Yəni bu işçilərin sayı artmışdır. 1990- cı ildə qadınların sayı 3650,2 min nəfər olmuşdur. 2016- cı ildə 4870 min nəfərə qədər artmışdır. Faizlə

hesabladıqda bütün əhaliyə nisbətən kişilərin sayı 1990- cı ildə 48,8% olmuşdur. 2016 – cı ildə isə bu faiz 49,8% - ə bərabər olmuşdur. 1990- cı ildə bütün işçilərə nisbətən qadınların sayı 51,2%, 2016- cı ildə isə 50,2% təşkil etmişdir.

İqtisadiyyatın məşğul olan əhalinin sayı 1.6. – cı sayılı cədvəldə verilmişdir. Burada iqtisadiyyatla məşğul olan əhalinin sayının dinamikası illər üzrə min nəfərlə verilmişdir. 1940- cı ildə əhalinin sayı 998,8 min nəfər, 2000- cı ildə 3855,5 min nəfər, 2010- cu ildə 4329,1 min nəfər, 2015 – ci ildə isə 4671,6 min nəfər olmuşdur. Dinamikaya diqqət yetirdikdə məlum olur ki, iqtisadiyyatda məşğul olan əhalinin sayı get – gedə artmışdır. Bu da müsbət keyfiyyəti xarakterizə edir. Əmək bazarının xarakterizə edən bir sıra mühüm göstəricilər 1.8. sayılı cədvəldə verilmişdir:

- 1) iqtisadi fəal əhali
- 2) onların tərkibində kişilər və qadınların xüsusi cəkisi;
- 3) iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında məşğul olanların sayı;
- 4) onlardan kişilərin və qadınların sayı;
- 5) işsizlərin sayı;
- 6) onlardan kişilər və qadınlar;
- 7) məşğulluq xidməti orqanlarında işsizlik statusu alan şəxslər;
- 8) onlardan kişilər və qadınlar.

Yuxarıda qeyd olunan göstəricilər faiz ilə 1.8. cədvəlində verilmişdir. Birinci iqtisadi fəal əhali 2005 100%; 2015 100%; o cümlədən kişilər 2005- də 100%; 2015- də 100%; qadınlar 2005- də 100%; 2015 – də 100%

Üçüncü iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında məşğul olanların xüsusi cəkisi 2005 – də 92,7%; 2015- də isə 95,0%; o cümlədən kişilər 2005 – də 92,8%; 2015- də isə 95,9%; qadınlar 2005- də 92,7%; 2015- də isə 94,1%. Bütün işsizlər 2005 – də 7,3%; 2015- də 5,0% o cümlədən kişilər 2005 – də 7,2%; 2015 – də isə 4,1% olmuşdur. Məşğulluq xidməti orqanlarında işsizlik statusu alan şəxslər cəmi 2005 – ci ildə 1,3%; 2015 – ci ildə isə 0,6% o cümlədən kişilər 2005- də 1,2%; 2015 – də isə 0,7%; Qadınlar 2005- də 1,4%; 2015 – də isə 0,5% olmuşdur.

1.8. İqtisadi fəal əhali

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
İqtisadi fəal əhali	100	100	100	100	100	100	100
Kişilər	100	100	100	100	100	100	100
Qadınlar	100	100	100	100	100	100	100
İqtisadi fəal əhəlinin ümumi sayından məşğul olanlar	92,7	94,4	94,6	94,8	95,0	95,1	95,0
Kişilər	92,8	95,6	95,6	95,7	96,0	96,0	95,9
Qadınlar	92,7	93,1	93,6	93,9	94,1	94,2	94,1
İşsizlər	7,3	5,6	5,4	5,2	5,0	4,9	5,0
Kişilər	7,2	4,4	4,4	4,3	4,0	4,0	4,1
Qadınlar	7,3	6,9	6,4	6,1	5,9	5,8	5,9
Məşğulluq xidmətləri orqanlarında işsiz statusu alan şəxslər	1,3	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6
Kişilər	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,7
Qadınlar	1,4	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

2.2. Əmək bazarında əməkdaşların rəqabət qabiliyyətinin təmin edilməsi. Təhsil və peşə biliklərinin artırılması.

Əmək bazarında tələb və təklifə təsir edən amillərin tədqiqinin mühüm əhəmiyyəti var. Bu amillərin sırasında yalnız iş qüvvəsinin qiyməti deyil işəgötürən firmanın məhsuluna olan tələbat, istehsalın həcmi, texnikanın tətbiqi dərəcəsi, məşğulluğun artması və azalmasına təsir edən sair amillər də nəzərə alınmalıdır.

İş qüvvəsinin təklifi müəyyən vaxt ərzində müəyyən qiymətə alına biləcək əməyin kəmiyyətidir.

İş qüvvəsinin təklifi maddə ilə iş axtaran əmək qabiliyyətli əhəlinin sayını, tərkibini və strukturunu (cins, təhsil, peşə, ixtisas) səciyyələndirir. Başqa sözlə, iş qüvvəsinin təklifini ödənişli əmək fəaliyyətilə məşğul olmağa hazır olan işsiz əhəli təşkil edir, hansına ki, aşağıdakı kateqoriyalar aiddir:

- 1) əmək fəaliyyətilə məşğul olmayan iş axtaranlar;
- 2) məşğul, lakin iş yerlərini dəyişmək arzusunda olanlar;
- 3) işdən və yaxud təhsildən kənar, asudə vaxtdan əlavə işləmək arzusunda olanlar.

İş qüvvəsinin təklifini müəyyən edən göstəricilər:

- 1) əhəlinin ümumi sayı;
- 2) iqtisadi fəal əhəlinin payı;
- 3) bir işçi tərəfindən il ərzində işlənmiş saatların orta miqdarı;
- 4) əməyin kəmiyyəti, keyfiyyəti və ixtisaslaşması.

İşçi qüvvəsinin təklifinin artmasına təsir edən amillərin sırasına daxildir:

- əmək ehtiyatlarının sayını müəyyən edən demoqrafik amillər;
- əmək ehtiyatlarına daxil olan müxtəlif demoqrafik və etnik qrupların iqtisadi fəallıq səviyyəsi;
- əmək qabiliyyətli əhəlinin immiqrasiyası;
- məşğuliyyət növünün dəyişilməsində mobillik.

İşçi qüvvəsinə tələb iqtisadiyyatın tələbatına müvafiq olaraq mal və xidmətlərin istehsalı üçün işəgötürənlərin zəruri sayda işçilərə olan tələbatından ibarətdir.

İşçi qüvvəsinə tələbat bərabər şərait daxilində ictimai əmək bölgüsü, konkret iş yerləri ilə müəyyən edilir. İşçi qüvvəsinə tələbatın strukturuna daxildir: yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə, orta ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə, aşağı ixtisas səviyyəli işçi qüvvəsinə, ixtisasız işçi qüvvəsinə tələbat.

Tələbatda həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət tərəfləri nəzərə alınmalıdır. İşçi qüvvəsinə olan tələbatə təsir edən amilləri aşağıdakı kimi göstərmək olar:

- işçilərin istehsal etdiyi əmtəə və xidmətlərə olan tələbatın həcmi, çünki işçi qüvvəsinə olan tələbat nemətlərə olan tələbatın əsasında formalaşır;

- əmək haqqının səviyyəsi;

- istehsal prosesində texniki vasitələrin və işçi qüvvəsinin bir-birini əvəz etmə dərəcəsi;

- iqtisadi tsiklin fazası: yüksəliş fazasında işçi qüvvəsinə tələb artır, enmə fazasında - azalır;

- ETTİ və s.

İşçi qüvvəsinə tələbat əmək bazarının konyunkturasının mürəkkəb, dəyişkən səciyyəsidir, hansının ki, hərəkəti aşağıdakı amillərlə müəyyən olunur;

- 1) iqtisadiyyatın struktur dəyişiklikləri ilə əlaqədar;

- 2) iqtisadiyyatda yaranan müxtəlif mülkiyyət formaları ilə bağlı;

- 3) ölkənin dünya təsərrüfatına daxil olması ilə bağlı.

İş qüvvəsinin təklifi və ona olan tələb arasındakı nisbət konkret sosial-iqtisadi şəraitdən iş qüvvəsinin dəyəri və qiymətindən, əmək bazarının konyunkturasından, əmək bazarının tutumundan, işçi qüvvəsinin potensialından, ETT, demoqrafiya və miqrasiya proseslərindən asılıdır.

Əmək bazarında tarazlığa o zaman nail olmaq mümkündür ki, işçi qüvvəsinə tələb təklifə bərabər olsun.

Əhalinin gəlirlərinin səviyyəsi və dinamikası səmərəli məşğulluğun həyata keçirilməsilə birbaşa əlaqədardır. Əhalinin əksər hissəsinin gəlirləri əmək fəaliyyəti nəticəsində əldə olunur. Buna görə də əmək qabiliyyətli əhalinin onun bacarığına, peşəsinə, ixtisasına və maraqlarına uyğun işlə təmin olunması onların gəlir əldə etməsinin əsas şərtidir. Məhz, bu baxımdan cəmiyyətin sosial - iqtisadi inkişafında məşğulluqla bağlı məsələlər mühüm yer tutur.

Məşğulluq dedikdə, insanların mal və xidmətlərin istehsalı ilə bağlı, gəlir gətirən qanuni fəaliyyəti başa düşülür. Məşğulluq potensial əməyin və əmək qabiliyyətinin reallaşmasını, insanın konkret əmək kooperasiyasında iştirakını əks etdirir.

Azərbaycanda son illərdə məşğulluq sahəsində dəyişilməz bir tendensiya nəzərə çarpır: iqtisadiyyatda məşğul olanların sayı ildən-ilə yüksələn artım əmsali ilə dəyişilir. Deməli, əmək ehtiyatlarının artan hissəsinin əksəriyyəti ictimai istehsalatda iştirak edir və müvafiq yeni iş yerlərinin açılmasını tələb edir.

Cədvəl 1.

Məşğulluq sahəsində əsas sosial – iqtisadi göstəricilər.

	2004	2005	2006	2008	2012
Əhalinin ümumi sayı, min nəfər	83473	8436,4	8532,7	8629,9	9004,9
İqtisadi fəal əhalinin sayı, min nəfər	3865,0	3906,5	4264,2	4295,2	4318,2
İqtisadiyyatda məşğul olanların ortaillik sayı, min nəfər	3809,1	3850,2	3973,0	4014,1	4056,0

Rəsmi Qeydiyyatdan keçmiş işsizlərin sayı nəfər	55945	56343	53862	50651	44481
---	-------	-------	-------	-------	-------

Mənbə: <http://www.stat.gov.az/>

Cədvəldən göründüyü kimi, iqtisadi fəal əhalinin və iqtisadiyyatda məşğul olanların sayı ildən-ilə artmışdır. Belə ki, 2008-ci ildə 2004-cü illə müqayisədə iqtisadi fəal əhalinin sayı 11,7%, iqtisadiyyatda məşğul olanların sayı isə 6,5% artmışdır. Öz növbəsində rəsmi qeydiyyatdan keçmiş işsizlərin sayı 2004-cü ildə mövcud analoji göstəriciyə əsasən 2012-ci ildə 29,5% təşkil etmişdir, rəsmi qeydiyyatdan keçmiş işsizlərin sayında nəzərə çarpacaq dərəcədə azalma müşahidə olunmuşdur. Bu da ölkədə məşğulluq sahəsində dövlətin apardığı siyasətin bariz nümunəsidir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində məşğulluq sahəsində sosial müdafiə tədbirlərinin sırasında özündən asılı olmayan səbəblərdən işini və qazancını itirənlərin, həmçinin əmək bazarında rəqabət aparmaq qabiliyyəti olmayanların minimum maddi təminatına zəmanət verən sosial sığorta sisteminin inkişafı mühüm yer tutur. Sosial müdafiə və sosial sığorta yetkin olmadıqda onun nəticələri əmək bazarında işçi qüvvəsi təklifini artıran və bununla da məşğulluq sahəsində gərginliyi gücləndirən amilə çevrilir. Məsələn, pensiyaçılar, azyaşlı uşağa qulluq edən qadınlar və təhsil alanlar dövlətin sosial müdafiə sistemi hesabına öz maddi ehtiyaclarını ödəmədiyi təqdirdə, onlar iş axtarmağa məcbur olurlar ki, bu da əmək bazarında gərginliyi artırır.

Eyni zamanda, məşğulluğa mənfi təsir göstərən amillər də mövcuddur və bu amilləri aşağıdakı kimi müəyyən etmək olar:

- biznes qurumları tərəfindən işəgötürülənlərə qarşı təşkilatı təzyiqlər;
- işə qəbul olmaq istəyənlərə təşkilati, psixoloji və sosioloji təsirlər;
- işsizlərin müəyyən hissəsinin müvafiq texniki bacarıqlarının olmaması;
- qeyri - neft sektoru məhsullarının rəqabət bilik baxımından müxtəlif

olması və onun bu sahədə məşğul olanların gəlirlərində əks olunması;

- iqtisadi qərarlar verilən zaman şəffaflığın olmaması və bununla bağlı əhalinin, o cümlədən iş axtaranların tam məlumatlandırılmaması;

- məşğulluq xidməti işçilərinin müəssisələrdən tam informasiya olmaması.

- işəgötürən onlara təsir etmə imkanlarının olmaması və s.

Son illər məşğulluq sahəsində narahatlıq doğuran problemlərdən biri də əmək bazarında xarici işçi qüvvəsinin iştirakı ilə əlaqədardır. Ötən dövr ərzində 3 minə yaxın əcnəbi üçün fərdi icazə alınmışdır, bu isə onların faktiki sayından aşağıdır. Bu da əmək bazarında yerli işçi qüvvəsinə öz ixtisasına uyğun iş tapmaqda çətinlik törədən səbəblərdən biridir.

Yuxarıda göstərilən maneələrin aradan qaldırılması məşğulluğun səmərəliliyinin artırılmasına səbəb olar ki, bu da öz növbəsində əhalinin gəlirlərinin formalaşmasına müsbət təsir göstərir. Bununla bağlı aşağıdakı tədbirləri həyata keçirmək məqsədəuyğundur:

1. Yeni iş yerlərinin yaradılması və səmərəliliyi aşağı olan iş yerlərinin yeniləşdirilməsi vasitəsilə işsizliyi və yarım - məşğuluğu azaltmaq;

2. Yeni iş yerlərinin yaradılmasında əsas rol oynayan iqtisadi fəaliyyətin həyata keçirilməsinə imkan yarada biləcək səmərəli biznes - mühiti formalaşdırmaq;

İş axtaranla (iş qüvvəsinin təklifi) işəgötürən (işçi qüvvəsinə tələb) arasındakı münasibətlərin hər iki tərəf üçün sərfəli olmasını təmin etmək;

3. Dövlətin məşğulluq strategiyasını bütövlüklə həyata keçirmək.

Dövlətin məşğulluq siyasətinin mahiyyəti işçinin və onun ailəsinin həyat və inkişafı üçün kifayət qədər əmək haqqının əldə edilməsinə imkan verən səmərəli və optimal məşğulluğun təmin edilməsi ilə xarakterizə olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu siyasətin məqsədi tək səmərəli məşğulluğun ümumi səviyyəsinin saxlanılması deyil, həmçinin cəmiyyətin iqtisadi və sosial vəzifələrinin həll edilməsi, ilk növbədə əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsini, insanların sağlamlığının, təhsilinin və peşə hazırlığının

təkmilləşdirilməsini də nəzərdə tutur.

Peşənin inkişafı dedikdə əməkdaşın yeni istehsalat funksiyasının və vəzifənin yerinə yetirilməsinə, yeni məsələnin həll edilməsinə hazırlanması prosesi başa düşülür. Təşkilat peşənin inkişafı üçün yeni metodlar və idarə etmə sistemi yaradır. Məsələn, peşə təhsilinin idarə edilməsi, rəhbər işçilər üçün kadr ehtiyatının yaradılması, karyeranın inkişafı, İri çoxpilləli korporasiyalarda peşənin inkişafı şöbəsi fəaliyyət göstərir. Şöbəyə rəhbərliyi direktor və ya vitse-prezident həyata keçirir. Aparıcı kompaniyalarda peşənin inkişafına əmək haqqı fondunun 2%-n - 10%-ə qədər vəsait sərf edilir. "General Motors" kimi kompaniyalar bir ildə peşənin inkişafına bir milyard amerika dollarından çox vəsait xərcləyirlər. Bu vəsaiti kompaniya öz əməkdaşlarının inkişafına sərf edir. Əməkdaşlar isə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, gəlirin artmasına səy göstərir. Hər bir əməkdaş təşkilatın qarşıya qoyduğu məqsədə çatması üçün öz fəaliyyətlərini - əmək sərfini artırırırlar.

Peşənin inkişafı ilə əlaqədar kapital qoyuluşu təşkilatın maliyyə nəticəsinə bir başa təsirdən əlavə təşkilatda əlverişli istehsal mühitinin yaramasına, əməkdaşların əmək motivlərinin yüksəlməsinə, onların müəssisəyə bağlılığına müsbət təsir göstərir, eyni zamanda bunlarla yanaşı idarə etmədə yerdəyışməni təmin edir.

Peşənin inkişafı əməkdaşın özünədə təsir göstərir. İxtisası artırmaqla əməkdaş yeni bilik və yenilikləri mənimsəyir, əmək bazarında rəqabət qabiliyyətini artırır, öz müəssisəsində və eləcədə kənarda peşəkarlığını artırmaq üçün əlavə imkanlara malik olur. Buda müasir dövrdə peşə biliklərinin tez bir zaman daxilində köhnəlməsi ilə əlaqədar çox zəruridir.

Peşənin inkişafı işçinin ümumi intellektual inkişafını təmin edir, onun dünya görüşünü artırır, özünə etibarını möhkəmlədir. Müəssisə daxili peşələrin inkişafından bütövlükdə cəmiyyət faydalanır. Cəmiyyət yüksək ixtisaslı işçilərə malik olduqda əlavə sərfiyyat olmadan ictimai əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi təmin olunur.

Peşənin inkişafının əsas vasitələrindən biri peşə təhsilidir. Peşə təhsilində müəssisənin əməkdaşı peşə yeniliklərini və biliyi bilavasitə öyrənir. Aşağıdakıları buna misal göstərmək olar: kompüterdə yeni proqramın mənimsənilməsi üzrə kurs; satış üzrə proqramın satış agentləri tərəfindən öyrənilməsi; kompaniyanın yüksək rəhbərliyi üçün maliyyə kursu. Formal olaraq peşənin inkişafı peşə təhsilindən genişdir. Ona görə ki, peşənin inkişafı peşə təhsilini özündə birləşdirir, lakin bunun hər ikisinin məqsədi eynidir. Yəni təşkilatın qarşısında duran vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün onun heyətinin hazırlanması. Bir sıra hallarda belə hesab edilərkə peşə təhsili bu günün vəzifələrinə istiqamətləndirilir, peşənin inkişafı isə təşkilatına gələcək tələbatına xidmət edir, lakin bu cür şərtləndirmə şərti xarakter daşıyır.

Müasir dövrdə təşkilatda peşə təhsili kompleks fasiləsiz bir prosesi əhatə edir. Bu proses bir neçə mərhələdən ibarətdir:

1. Peşənin inkişafına tələbatın müəyyən edilməsi;
2. Təhsilin büdcəsinin formalaşdırılması;
3. Təhsilin məqsədinin müəyyənəndirilməsi;
4. Təhsilin proqramının hazırlanması;
5. Konkret təhsil metodunun seçilməsi;
6. Təhsilin aparılması prosesi;
7. Alınmış peşə yenilikləri və bilik;
8. Təhsilin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.

Təhlil əsasında müəyyən edilmiş tələbat üzrə əmək resursları şəbəkə təhsil proqramının məqsədini müəyyənəndirməlidir. Peşə təhsili üzrə məqsədi aşağıdakıları nəzərə alınmalıdır:

- * konkret və spesifikasiya;
- * təcrübə yeniliklərinin mənimsənilməsinin stimullaşdırılması;
- * qiymətləndirmənin (ölçmənin) mümkünlüyü.

Təhsilin məqsədini müəyyənəndirdikdə peşə təhsili ilə təhsillənmənin arasındakı fərqi nəzərə almaq lazımdır. Birincisi, təşkilata lazım olan konkret yenilik və biliyi formalaşdırır, ikincisi isə müəyyən bilik sferasında ümumi

inkışafa istiqamətləndirilir.

Təhsil proqramının səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi müasir kompaniyalarda peşə təhsilinin idarə edilməsinin ən zəruri momenti hesab edilir. Peşə təhsilinə çəkilən xərc təşkilatın heyətinin inkışafına kapital qoyuluşunu təşkil edir. Bu investisiya təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi formasında həmdə gəlir verməlidir. Odur ki, əksər kompaniyalar peşə təhsilində əlavə gəlir gözləyirlər. Korporasiya peşə təhsilinə qoyulmuş kapitalın 10%-i miqdarında gəlir əldə etməyi nəzərdə tutur. Korporasiya peşə təhsilinə 100 mln dollar sərf etmişdir. Odur ki, 10 min dollar əlavə gəlir götürür (kapital qoyuluşunun 10%-i).

Bu formada hər bir proqramın səmərəliliyini qiymətləndirmək çətin olur. Odur ki, səmərəliliyi proqramda qoyulmuş məqsədə hansı yolla və səviyyədə çatmaqla da qiymətləndirmək olar.

Bəzi təhsil proqramları kompleks peşə yeniliklərinin öyrənilməsi məqsədi ilə yaradılır. Bu proqram üçün xarakter xüsusiyyət ondan ibarətdir ki, o heyətin peşəkarlığının inkışafına istiqamətləndirilir. Belə proqramların səmərəliliyini birbaşa ölçmək çox çətinidir. Ona görə ki, bu proqram uzun müddəti əhatə edir və dəqiq ölçülməsi mümkün olmayan işçilərin davranış və fikirləri ilə əlaqədardır. Belə vəziyyətdə səmərəliliyi dolayı metodlarla ölçmək məqsədə uyğundur:

- * təhsildən əvvəl və sonra keçirilmiş testlərin nəticəsi. Bu testlər alınan təhsil zamanı biliyin həcmnin nə qədər genişləndiyini göstərir;
- * iş yerində təhsil almış əməkdaşın davranışının müşahidə edilməsi;
- * proqramın yerinə yetirilməsində təhsil alan əməkdaşın reaksiyasının müşahidə edilməsi;
- * anketləşdirmə və açıq müzakirə vasitəsilə təhsil alan tərəfindən proqram səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.

İstənilən halda qiymətləndirmə kriteriaları (ölçüsü) təhsilə qədər

müəyyənləşdirilməli və təhsilə çatdırılmalıdır.

Təhsil başa çatdıqdan sonra onun nəticəsi qiymətləndirilir və insan resursları şöbəsinə çatdırılır. Şöbə də həmin məlumatı əməkdaşa və onun rəhbərinə çatdırır.

Bu məlumatdan gələcəkdə peşəkarlığın inkişafı planlaşdırıldıqda istifadə olunur.

Peşə təhsilinə tələbatı müəyyənləşdirdikdən, təhsilə ayrılan vəsait alındıqdan, effektivliyinin kriteriyalarının müəyyənləşdirdikdən, təhsilin müxtəlif metodları ilə tanış olduqdan sonra təşkilatın peşə hazırlığı şöbəsi təhsil proqramının hazırlanmasına başlayır. Proqramın işlənməsi onun məzmununun müəyyənləşdirilməsi və peşə təhsilinin metodlarının seçilməsini əhatə edir.

Proqramın məzmunu birinci növbədə onun qarşısında duran məqsədlə müəyyən edilir. Bu məqsəd isə təşkilatda konkret peşə təhsilinə olan tələbatı əhatə edir. Yəni həmin tələbat ödənilməlidir.

Aparılan tədqiqat nəticəsində məlum olmuşdur ki, təhsil proqramının müvəfəqiyyətlə həyata keçməsinin 80%-i onun hazırlanmasından, 20%-isə təhsil alanların istəklərindən və qabiliyyətlərindən asılı olur. Peşə təhsil proqramının hazırlanmasında əməkdaşların aktiv iştirak etməsini aşağıdakı amillər motivləşdirə bilər:

- İşini saxlamağa çalışmaq, öz vəzifəsində qalmaq istəyi;
- Yüksək vəzifə almaq və digər vəzifəyə keçmək arzusu;
- Əmək haqqının artırılmasında maraqlı olmaq;
- Yeniliklərə yiyələnməkvə yeni biliklərin alınmasında maraqlı olmaq;
- Proqramın digər iştirakçıları ilə əlaqə yaratmaq istəyi.

Əməkdaşın peşə təhsili kursunda iştirak etmək qabiliyyətinin müəyyən edilməsi çox zəruridir, yəni onun hazırlıq səviyyəsi ölçülməlidir. Dolayısı yolla bunu təhsil səviyyəsi, peşə təcrübəsi və attestasiyanın nəticəsi əsasında müəyyən etmək olar. Əksər hallarda əməkdaşın kursda iştirak etməsini test keçirməklə müəyyənləşdirirlər.

Təhsillə məşğul olan mütəxəssislərin fikrincə təhsil almağın vahid metodu yoxdur. İllər bir metodun müsbət və mənfi cəhətləri vardır. Odur ki, müasir təhsil sistemi öyrədilən materialların verilməsində müxtəlif üsulların əlaqələndirilməsi - mühazirə, görünüş filmləri, işgüzar oyunlar, modelləşdirmə və s. məqsəduyğundur. Peşə hazırlığı şöbəsinin işçiləri hər bir metodun güclü və zəif tərəflərini daha yaxşı bilməlidirlər və bunu nəzərə almaqla proqram işləyib hazırlamaladırlar. Təşkilatın inkişafında ən mühüm yeri onun strateji potensialının düzgün qiymətləndirilməsi, planlaşdırılması və inkişafı əsas yer tutur. Ümumi formada insan resurslarının idarə olunması tələb olunan istehsalat funksiyalarının yerinə yetirilməsi məqsədilə təşkilata lazım olan sayda işçilərlə təmin olunmasının həyata keçirilməsi səviyyəsi ilə müəyyən edilir.

Hər bir işçidən səmərəli istifadə olunması həmin işçinin tələb olunan funksiyanın yerinə yetirilməsi qabiliyyətindən asılıdır. Burada işçinin motivləşdirilməsində mühüm rol oynayır. Bu zaman işçinin qabiliyyəti aşağıdakı amillərlə müəyyənləşdirilir:

- a) peşə yeniliyi;
- b) fiziki gücün miqdarı;
- c) işləməyə davamlılığı;
- d) fikirləşmək bacarığı;
- e) ümumi mədəniyyəti.

Təşkilatın məqsədinin həyata keçirilməsinin təmin edilməsində peşə öhdəçiliyinin yerinə yetirilməsini bacarmaq kifayət deyildir. Bununla yanaşı əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində işçinin yüksək ixtisas səviyyəsi ilə yanaşı, onun əməyinin motivləşdirilməsi, işləmək istəyi də əsas yer tutur. Hər iki amilin birgə təsiri nəticəsində effektiv nəticə əldə olunur.

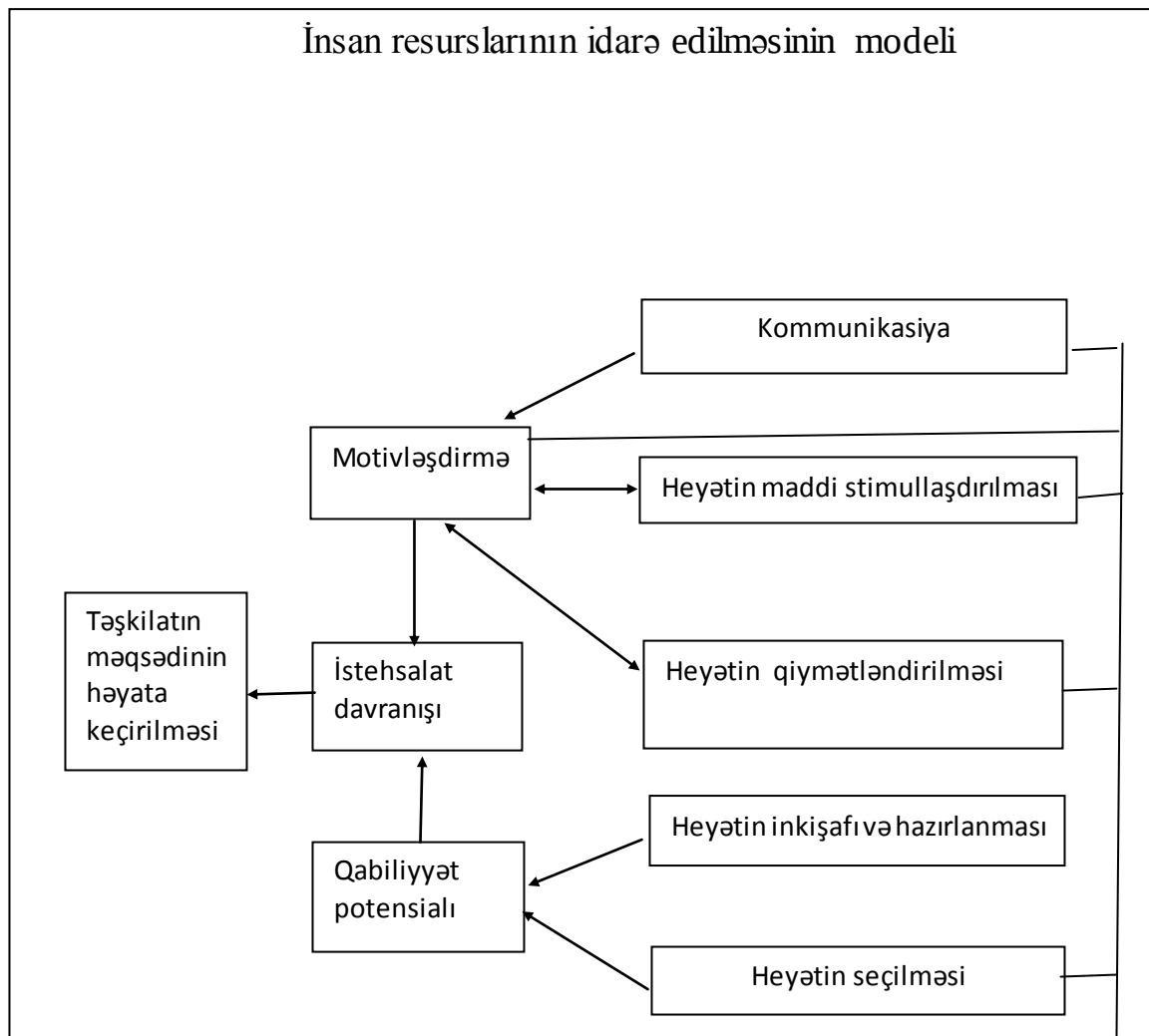
Son illər icra olunan işə və vəzifəyə yararlılıq terminə geniş yayılmışdır. Yararlılıq dedikdə müəyyən istehsalat funksiyasının yerinə yetirilməsi qabiliyyəti nəzərdə tutulur. Yararlılıq işçinin qabiliyyətini, motivləşdirilməsini və istehsalat davranışını özündə birləşdirir. Əməkdaşın motivləşdirilməsində bir sıra amillər təsir göstərir: əməkdaşın həvəsləndirilməsi, fəaliyyətinin

qiymətləndirilməsi, peşəsinin inkişafı, peşə qabiliyyətinin artmasının perspektivi, ümumi mədəniyyətinin səviyyəsi.

Əməkdaşın peşə öhdəçiliyinin yerinə yetirilməsi qabiliyyətinə daxildir:

- təşkilata daxil olduğu vaxtda onun malik olduğu potensialı;
- təşkilatda onun aldığı peşə təhsili;
- onun bir sıra amillərdən, o cümlədən maddi ödənişlərin kəmiyyətindən asılı olan fiziki və mənəvi vəziyyəti;
- attestasiya və ya rəhbər tərəfindən gündəlik qeyd əsasında təşkilatın əməkdaşının qiymətləndirilməsi.

Beləliklə, göstərmək olar ki, insan resurslarının idarə edilməsinə daxildir: təşkilatın tələb etdiyi heyətin seçilməsi və saxlanması; onun peşə təhsili və inkişafı; təşkilatın məqsədinin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar hər bir əməkdaşın fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi; əməkdaşın davranışının dəqiqləşdirilməsi; heyətin xidmətlərinə görə onların həvəsləndirilməsi, maddi təminatlarının daim yaxşılaşdırılması. Qeyd olunanlar aşağıdakı sxemdə - insan resurslarının idarə edilməsi modelində verilmişdir:



Müasir cəmiyyətdə fəaliyyət göstərən müxtəlif təşkilatlarda —insan resurslarının idarəedilməsində özünün spesifik fəaliyyətinə baxmayaraq eyni əsas vəzifəni həyata keçirirlər:

1. Hər bir təşkilat öz məqsədini həyata keçirmək üçün insan resurslarını işə cəlb edir. Əməkdaşların seçilməsi təşkilatın fəaliyyətinin şəraitindən və xarakterindən asılı olur;
2. Bütün təşkilatlar öz əməkdaşının təhsilinin artırılmasını həyata keçirir. Ona görə ki, əməkdaşın qarşısında qoyulmuş vəzifəni həyata keçirilməsi müəyyən yeniliklər və bacarıq qabiliyyətinə malik olmağı tələb edir;
3. Təşkilatın məqsədinin həyata keçirilməsində hər bir əməkdaşın

iştirakının qiymətləndirilməsi təşkilat tərəfindən həyata keçirilir;

4. Hər bir təşkilat bu və ya başqa formada öz əməkdaşının maddi cəhətdən vəsaitlə təmin edir (əməyin ödənilməsi, əmək haqqı və digər ödəmələr).

Yəni işçinin təşkilatın məqsədinin həyata keçirilməsində sərf etdiyi əməyin, enerjinin, intellektin və yeniliklərin ödənilməsi təmin edilir. İşçinin əməyinin ödənilməsində ən çox yayılmış pul formasında verilən vəsait və əmək haqqı əsas yer tutur. Lakin əməyin ödənilməsində digər formalar da istifadə olunur. Məsələn, natural formada məhsullar və xidmətlər bura daxildir.

Təşkilatın müvəffəqiyyətlə inkişaf etməsi məqsədilə kadrların seçilməsi, təhsilləndirilməsi, qiymətləndirilməsi, əməyin ödənilməsi və kommunikasiya səmərəli idarə olunmalıdır. Təşkilat bu prosesləri həyata keçirmək və təkmilləşdirmək üçün xüsusi metodlar, təlimatlar, proqramlar işləyib hazırlamalıdır. Hazırlanmış metodlar, təlimatlar, qaydalar və proqramlar birlikdə insan resurslarının idarəedilməsi sistemini təşkil edir. Ənənəvi olaraq insan resurslarının idarə edilməsinin əsas funksiyasına uyğun olan dörd əsas sistemi xüsusilə qeyd etmək lazımdır: heyətin seçilməsi; heyətin təhsilləndirilməsi və inkişafı; heyətin qiymətləndirilməsi; heyətin əməyinin ödənilməsi.

İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyasına əsasən və onun həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə təşkilati - texniki tədbirlər planı işləyib hazırlayırlar. Bu planda konkret fəaliyyət, strategiyanın reallaşdırılmasının vaxtı və metodları, insan, material və maliyyə resurslarına tələbat göstərilir.

Ölkənin sosial-iqtisadi tərəqqisində ən mühüm yeri ölkə miqyasında əhəlinin bilik səviyyəsi, təhsili, yeni iş metodlarının öyrənilməsi və tətbiqi, təhsilin təkmilləşdirilməsi və stimullaşdırılması, investisiya qoyuluşunun daim artırılması, dəqiq nəzarətin həyata keçirilməsi ən zəruri məsləhətdir. Bilik və təhsilin inkişafı sosial-iqtisadi tərəqqinin təmin olunmasında başlıca vasitədir. Burada lazım olan optimal şəraitin yaxşılaşdırılması, çəkilən xərclərin artırılması, bu sahədə çalışan işçilərin əməyinin stimullaşdırılması, tədris üzrə seçilmiş yeni metodların təhlil vasitəsilə yoxlanılması, özünü doğrultmadıqda

dəyişdirilməsi, yəni tədrisin keyfiyyətini yüksəldən daha mükəmməl və mütərəqqi metodlarla əvəz olunması həyata keçirilməlidir, ölkə üzrə sosial-iqtisadi tərəqqinin həyata keçməsində ayrı - ayrı təşkilatların, kompaniyaların, firmaların və digər istehsal obyektlərinin daxilində işləyən əməkdaşların bilik və təhsil səviyyəsi, bu sahədə mövcud olan potensialın açılması həmin təşkilatların strateji potensialı vasitəsilə təmin olunur. Burada strateji potensialın düzgün qiymətləndirilməsi, planlaşdırılması və inkişafı əsas yer tutur. Təşkilatın heyətinin idarə olunmasının səmərəliliyi onun məqsədinin həyata keçirilməsi səviyyəsi ilə müəyyən edilir.

Təşkilatın strategiyasının yerinə yetirilməsində üç vəzifə vardır:

- rəhbərliyin qarşısında duran əsas vəzifənin müəyyən edilməsi.

Bu vəzifələrə daxildir: resursları necə bölüşdürmək; təşkilatı əlaqə və münasibətlərin yaradılması; informasiya, normativ-metodik, hüquq və digər yarım sistemlərin yaradılması;

- heyətin seçilmiş idarəedilməsi sistemi ilə heyətin daxili idarəetmə sistemi arasında uyğunluğun yaradılması;
- seçilmiş istiqamətlər heyətin idarəedilməsi strategiyasına və təşkilatın bütövlükdə, eləcədə onun bölmələrinin idarəedilməsində rəhbərlik üsuluna uyğun olmalıdır.

III Fəsil. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası.

3.1. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası və stimullaşdırılması

Cəmiyyət üzvlərinin əmək davranışı qarşılıqlı təsir göstərən müxtəlif daxili və xarici hərəkətverici qüvvələrin əsasında müəyyən edilir. Daxili hərəkətverici qüvvə dedikdə tələbat və mənafeələr, istək və səy göstərmək, dəyərlər və dəyərlər meylləri, ideallar və motivasiyalar nəzərdə tutulur. Bütün bunlar mürəkkəb sosial proseslərin, əmək fəaliyyəti motivlərinin quruluşunu təşkil edir. Motiv fransızca hərəkətə gətirən mənasında işlənir, şəxsiyyətin, sosial qrupların, insan birliklərinin müəyyən tələbatının ödənilməsinin həyata keçməsi üçün hərəkətverici qüvvədir.

İqtisadiyyatın yenidən qurulmasının mənası aşağıdakıları tələb edir. Əməkdaşların istehsalın potensialının təzələnməsində və gücünün artırılmasında uzunmüddətli maraqlandırılmasının formalaşdırılması, yığımla istehlakın arasında optimal nisbətin təmin olunması, istehsal prosesində tənzimləyici mexanizmlərin – norma və normativlərin eləcədə yeni qayda və qanunların işlənilib hazırlanması . Ən mühüm bəzilərdən biridə əmək motivlərinin məqsədyönlü qaydada formalaşdırılması və inkişaf etdirilməsidir. Güclü əmək motivasiyası formalaşdırmaq üçün elə etmək lazımdır ki, əməkdaşın tələbatının ödənilməsində əməyin mənasında əməkdaşın şəxsi maddi tələbatı kənarlaşdırılsın. Yəni nəzərə alınmasın. Əmək sferasında böhranlı vəziyyətin həll edilməsində elə qruplara rast gəlmək olar ki, onlar yalnız digər qrupların marağına zərər burmaqla yanaşı bütövlükdə cəmiyyətin marağına zərər vurmaqla öz maraqlarına həyata keçirməyə çalışırlar. Odur ki, cəmiyyət dövlət səviyyəsində yüksək məhsuldarlıqlı əməyin motivasiyalaşmasının inkişaf etdirməlidir. Dövlətin nizamlayıcı rolu olmadan böhranlı vəziyyətdən çıxmaq olmaz. Əmək fəaliyyətinin motivasiyalaşması insanların əməyə, ictimai istehsalı, birgə əməyə sövq edir. Motivasiyalar güclü təsir edərək insanların öz tələbatlarını ödəmək üçün bir vasitəyə çevrilir. Tələbat, əsasında maddi tələbat adamların davranışına güclü təsir edir. Tələbatlar, mənafeələr və dəyərlər sosial münasibətlərə təsir edərək onları istiqamətləndirir. Odur ki, tələbatlar, mənafeələr, dəyərlərin qarşılıqlı təsiri sosial münasibətlərə və

tədqiqatların aparılmasında xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Bu məsələlər iqtisadi münasibətlərlə əlaqədardır. Tələbat anlayışı öz mahiyyətinə, dinamikliyinə, real məzmununa onun öyrənən elmlər baxımından çoxaspektli kateqoriyadır. Əməkdaşların tələbatları çox müxtəlifdir, burada bir neçə tələbat birləşir. Sosial tədqiqatlar sübut etmişdir ki, əməkdaşın əmək fəaliyyətinə bütün kompleks insan aktları, hərəkətləri və normativləri əmək prosesində inteqrasiya durur və bütün bunlar davranış kateqoriyasına aid edilir. Bunlar insanın işi və həyat fəaliyyəti ilə bağlıdır. Əmək kollektivində insan amilinin istiqamətini, vektorunu müəyyən edir. Fəaliyyətin intensiv formada həyata keçirilməsinə şərait yaradır. Əməkdaşların əmək fəaliyyəti əmək kollektivlərinin ölçülərinə, meyllərinə hər bir tərəfin mənafeyi və şəxsi mənafeələrinə nə qədər uyğun gəlsə əmək davranışlarındakı mənfə hallar bir o qədər çox azalır, müsbət meyllər isə çoxalır. Əmək davranışının kompleks xarakteri subyektlərin və kommunikasiya amillərinin qarşılıqlı təsiri nəticəsində təzahür edən hərəkət və davranış tərzidir. Odur ki, qeyd edə bilərik ki, əmək davranışı əməkdaşların şüurlu seçilmiş fəaliyyət və davranışdır. Yəni işçilərin əmək davranışı, onun şəraitinin standart tələblərinə və reallığına uyğunlaşması prosesidir.

Yüksək məhsuldarlıqlı əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsi işçinin normal əmək fəaliyyətinin təmin edilməsi ilə yanaşı, əmək fəaliyyətinin quruluşunda sosial dəyərlərin artmasının, yeni əmək fəaliyyətinin və etikasının formalaşmasında təmin edir. Motivasiyalaşdırma əməkdaşa uzunmüddətli təsir göstərmək əsasında ona tapşırılmış dəyərlərin orientasiyasının və inkişaf marağının dəyişilməsi məqsədi ilə əlaqədar motivasiyalaşdırma özəyini və bu əsasda əmək potensialının inkişafının formalaşdırılmasıdır. Bu qarşılıqlı təsir motivasiyalaşdırma adlanır. Motivasiyalaşdırma nəzəriyyələri mürəkkəb olmaqla yanaşı bir mənalı deyildir, çoxaspektlidir. Motivasiyaya aid həddən artıq müxtəlif nəzəriyyələr vardır. Müasir nəzəriyyələrdən aşağıdakı müəlliflərin nəzəriyyələri fərqləndirilir. A.Maslonun və K.Alderfor tələbatın müxtəlif istiqamətdə dəyişilməsi nəzəriyyələrini vermişdilər. İki amil nəzəriyyəsini isə F.Qersberk vermişdir, D.Mak – Klelland qazanılmış tələbat nəzəriyyəsinin müəllifidir.

Motivasiya nəzəriyyələrinin məzmununda əsas diqqəti motivasiyasının əsasını təşkil edən amillərin təhlilinə verilir.

A.Maslonun nəzəriyyəsində tələbatın səviyyəsinin ödənilməsi aşağı səviyyədən başlayır, burada qeyd edilir ki, insanlar ilk dəfə özlərinə lazım olan ilk tələbatı ödəməlidirlər. Bundan sonra digər tələbatlar pillə - pillə qalxmaqla ödənməlidirlər.

K. Alderfor öz tədqiqatında A.Maslondan fərqli olaraq göstərir ki, tələbatın ödənilməsi hər iki tərəfə hərəkət etməlidir. Yəni daha dəqiqdən az dəqiqliyə doğru D.Mak-Klelland nəzəriyyəsində tələbat formada yerləşdirilmiş və bir – birini əvəz etmir. Onun tədqiqatında tələbatla yaşayış şəraiti, təcrübə, təhsilin nəticəsi kimi baxılır. Yeniliklər mənimsənilməlidir.

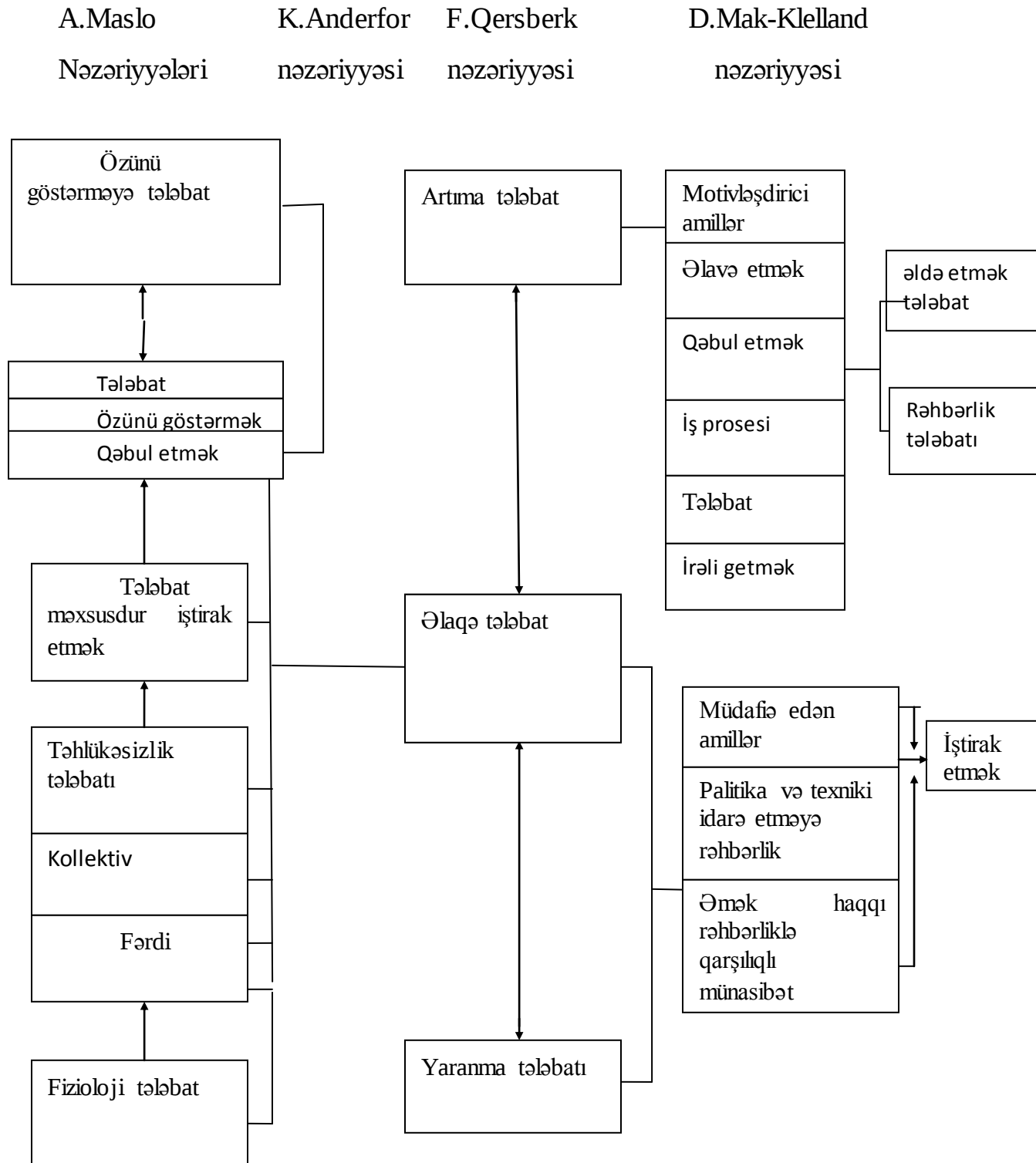
F.Qersterk öz tədqiqatında iki qrup tələbat irəli sürmüşdür: a) razıqalmaq; b) razıqalmamaq. Bunlar bir prosesin iki tərəfi deyildir, iki müxtəlif tərəflərə daxildir.

Əsas məzmunlu motivasiya nəzəriyyələri arasında qarşılıqlı əlaqələr 3- cü sxemdə verilmişdir. Motivasiyalaşma nəzəriyyələrindən A.Maslonun nəzəriyyəsi geniş yayılmışdır. O, sübut etmişdir ki, insanlar 1 – ci növbədə özlərinə ən vacib olan tələbatları ödəməyə can atırlar, sonra isə tələbatı ödəmə meylli pillələr üzrə artır. A. Maslonun bu ideyası dünya ədəbiyyatında geniş mövqeyi qazanmışdır. O, insan tələbatının motivlərinin beş səviyyəsini müəyyən etmişdir. Bunlar aşağıdakılardır:

1. Əsas fizioloji tələbat (qida, istirahət, mənzil və s.). O, pulu, əmək haqqını həmin tələbatların ödənilməsi vasitəsi hesab etmişdir;
2. Təhlükəsizliyə tələbat (həyatın qorunması, sağlamlıq, gələcəyə insan, təqaüd təminatlı və s.)
3. Sosial tələbat (kollektivdə işləmək, ünsiyyət olmaq, başqasına qayğı göstərmək, özünə diqqət yetirmək, birgə əmək fəaliyyətində iştirak etmək);
4. Hörmət və özünə hörmət tələbat (əməkdaşın müəssisəyə lazımlı olmasını hiss etməsi, sosial prestij, işçinin yüksək qiymətləndirilməsi);

5. Öz qabiliyyətini həyata keçirmək və təkmilləşdirmək (qabiliyyətini artırmağa səy göstərmək).

Sxem 3



Əsas məzmunlarına əsasən motivasiya nəzəriyyələri arasında qarşılıqlı əlaqələr.

Motivasiyalaşma prosesində daxili amil olan motivdən başqa xarici amildə təsir göstərir. Xarici amil dedikdə stimullaşdırma nəzərdə tutulur. Stimullaşdırma dedikdə işçinin əmək potensialından tam istifadə etmək məqsədi ilə işçinin dəyərlər meylinin və mənafeyinin quruluşunun faktiki idarə edilməsinin istiqamətləndirilməsi nəzərdə tutulur. İdarə etmə zamanı işçiyə həvəsləndirmə stimulları vasitəsilə təsir göstərilir. Bu zaman nəzərdə tutulmuş stimullaşdırma üzrə işçi vəsaiti müəyyən fəaliyyəti yerinə yetirdikdən sonra ala bilər.

Stimullaşdırma vasitəsilə işçinin fəaliyyətinin aktivləşməsi, səmərəsinin yüksəlməsi, fərdi qabiliyyətinin artması təmin olunur. Bu zaman işçinin motivlərinin quruluşunda dəyişilir. Motivləşdirmə çox mürəkkəb bir prosesdir. O, dəyərlərin dəyişilməsini tələb edir, həm də idarə etmə metodu kimi istifadə olunur. İşçinin motivlərinin quruluşu onun vəzifəsinin tələblərinə uyğun gəlmədikdə motivləşdirmə həyata keçirilir.

Motivləşdirmə stimullaşdırmadan əsaslı formada fərqlənir. Fərq ondan ibarətdir ki, stimullaşdırma motivləşdirmənin həyata keçirilməsi vasitələrindən biridir. Bu zaman təşkilatda korporativ mədəniyyət nə qədər yüksək olarsa burada adamların idarə edilməsində birinci növbədə stimullaşdırma motivləşdirmənin həyata keçirilməsi vasitələrindən biridir. Bu zaman təşkilatda korporativ mədəniyyət nə qədər yüksək olarsa burada adamların idarə edilməsində birinci növbədə stimullaşdırmadan istifadə edilir.

Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinin formalaşması sosial normaların və əmək davranışı qaydalarının işçi tərəfindən mənimsənilməsi prosesi vasitəsilə həyata keçir. İşçi əmək sferasında dəyərləri, davranış istiqamətlərini və normaları mənimsəyir. Burada müxtəlif amillər təsir göstərir:

a) əmək şərti sferasının seçilməsi;

b) tələbatın artması səviyyəsi;

c) gəlirin müxtəlifliyi və onun əldə edilməsi qabiliyyəti. Əməkdə iştirak etmək motivləşdirməyə bilavasitə təsir göstərmir. Burada əsas məsələ ondan ibarətdir ki, əmək fəaliyyətində hansı norma və qaydalardan istifadə olunmalıdır. Əməyin motivləşdirilməsi mexanizmi hazırlandıqda qeyd edilənlərlə yanaşı işçinin

ailəsinin, onun yaxın sosial əhatəsində rolu böyükdür. Onların həyat tərz, onun keyfiyyəti, səviyyəsi, nəzərə alındıqda təşkilatdakı norma və dəyərlər mikroiktisadi səviyyədə fəaliyyət göstərir. Cəmiyyətdə fəaliyyət göstərən normalar cəmiyyət üzvləri tərəfindən mənimsənilir.

Əmək motivlərinin formalaşmasına bir sıra amillər təsir göstərir. Bu amillər aşağıdakı 4-cü sxemdə göstərilmişdir.

Sxem 4

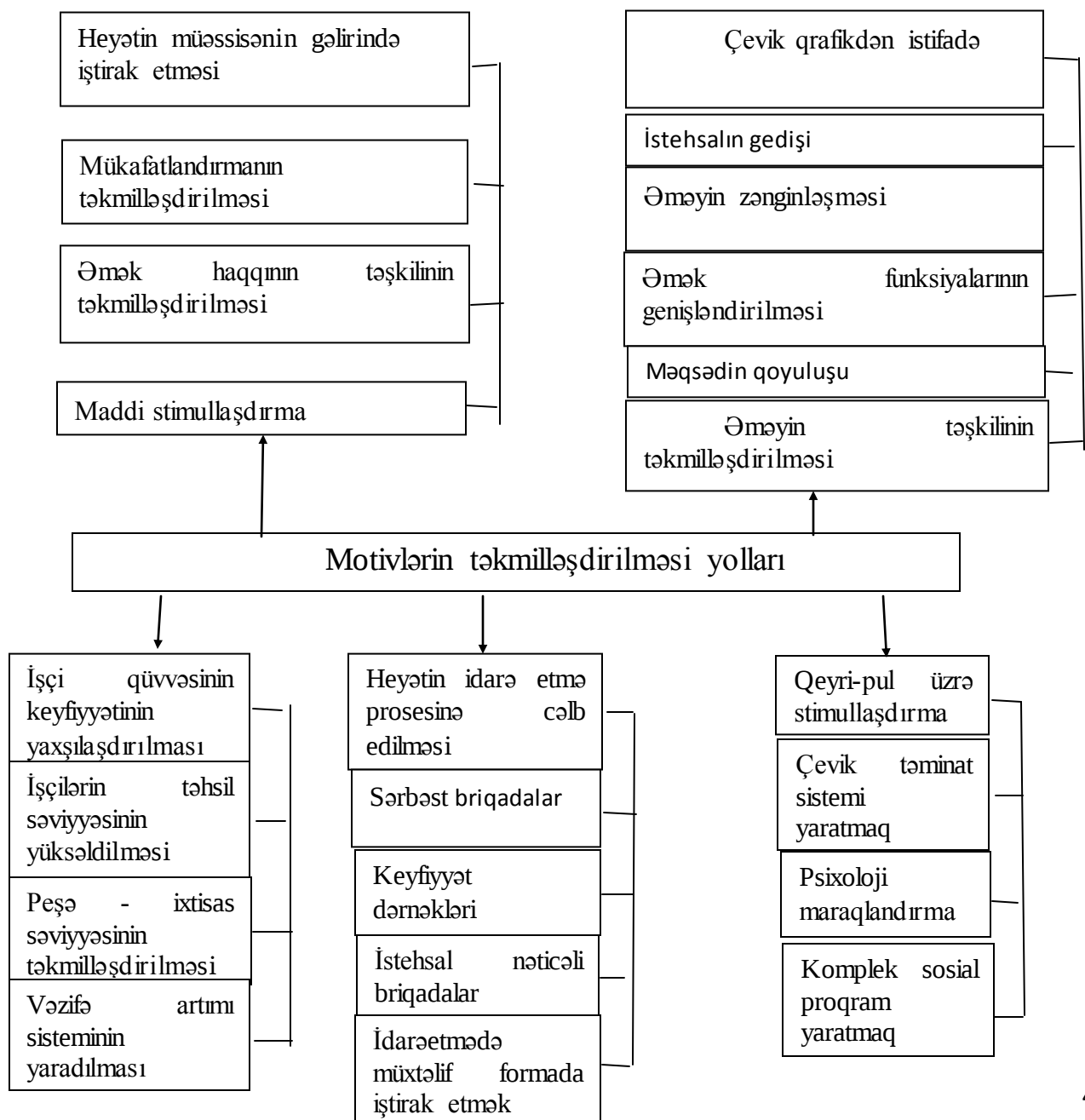
Əmək motivlərinin formalaşması şəraiti	
Formalaşdırır	Formalaşdırmır
1. Cəmiyyətin adamların tələbatının ödənilməsi üçün lazımi qədər vəsait vardır 2. Yaşayış vasitələrini almaq üçün işçi əmək sərf etməlidir. 3. Əmək sərfi bu vəsaitləri almaq üçün ən əsas vasitədir, nəinki, digər fəaliyyət növləri. 4. Məqsədə çatmaq üçün böyük imkanlar vardır. 5. Əgər əmək fəaliyyəti yaşayış vasitələrini əldə etmək üçün yeganə vasitə hesab edilmirsə də əsas vasitə hesab edilir.	1. Yaşayış vasitələrinin əldə edilməsi şəxsi güc tətbiq etdikdə və ya daha çətin əldə olunduqda, maksimum güc tətbiq etmək tələb olunur, yəni normadan çox 2. Əgər bölgü münasibətlərində status müxtəlifliyi olduqda, əmək stajı və ya hər hansı bir sosial qrupa məxsus olmaqla əlaqədar olduqda əmək motivlərinin formalaşması xidməti irəli çəkilməklə və dərəcəni artırmaqla həyata keçirilir. 3. İş qüvvəsinin bərpa edilməsi üçün şəraitin olmadığı yüksək əmək intensivliyi. İşçi əlavə yaşayış vasitələrini qazanmaq üçün öz sağlamlığını itirməklə əlaqədar daha gərgin işləyir; normadan artıq saatlarla işləməklə yüksəldilmiş əmək haqqı almaq və s.

Motivləşdirmə və stimullaşdırma əməyin idarə edilməsi metodu olmaqla istiqamətlərinə əsasən əks istiqamətlidir. Birinci istiqamət mövcud vəziyyətin dəyişilməsinə istiqamətləndirilir, ikinci isə onun dəyişilməsinin artırılmasını təmin edir. Bununla bərabər onlar bir – birinə qarşılıqlı təsir göstərir. Biz əmək motivlərini keyfiyyətə dəyişməyə böhran vəziyyətindən çıxma bilmərik. Stimullaşma işçinin tələbatına, mənafeyinə və qabiliyyətinə uyğun gəlməlidir. Yəni stimullaşmanın mexanizmi motivləşmənin mexanizminə adekvat olmalıdır.

Stimul və motivlərin qarşılıqlı təsiri mürəkkəb və çox amillidir. Bunların əsasında insanların tələbatları ödənilir. İstehsalın səmərəliliyi və keyfiyyəti yüksəlir. Digər tərəfdən işçilərin əməyə münasibəti, kollektivə və müəssisəyə münasibəti yaxşılaşır. Əməkdaşlar daha da həvəslə işləyirlər. Onlar öz məsuliyyətinə və öhdəliklərinə daha çox diqqət yetirirlər. Əməkdaşlar əmək prosesində fəallıq göstərirlər, öz tələbatlarını daha dolğun ödəyirlər. Bu proseslər müəssisənin daha yaxşı işləməsinə və əlavə gəlir əldə etməsinə şərait yaradır.

Əməkdaşların motivasiyasının yaxşılaşdırılmasının quruluşunun modeli aşağıdakı sxem 5- də verilmişdir.

Sxem 5



Əmək motivlərinin formalaşması üçün işçilər əmək normalarını, dəyərləri müəssisə daxili əmək intizamı qaydalarını mənimsəməlidirlər, real əmək şəraitinə, həyat tərzinə uyğunlaşmalıdırlar. Əməyin motivləşdirilməsi lazım olan tələbata cavab verdikdə, əməkdaş pozitiv dəyərləri daha dərinlən ona həvəslə meyl edir və düzgün istiqamətdə olur, öz potensialını işlək vəziyyətə gətirir, nəticədə öz potensialından istifadəni genişləndirir. Dəyərlərin spesifik xüsusiyyətlərindən biri də ictimai idealara və biliyə olan tələbatdır. İşçilər maddi nemətlərin düzgün bölgüsünə çox diqqət yetirirlər. Bu cəhətdən əmək haqqının düzgün təşkil olunub olunmadığı onları daha çox maraqlandırır. Odur ki, motivasiyaların düzgün formalaşdırılması və seçilməsində lazım olan istiqamətlərdən biri də müəssisədə fəaliyyət göstərən əmək haqqı sisteminin nə dərəcədə əsaslandırılmasıdır. Əmək haqqının əsaslandırılması onun təşkili prinsiplərinin və ünsürlərinin bütünn tələbləri öz əksini tapmalıdır. Stimullaşdırmanın da əsaslandırılmış formada həyata keçirilməsi motivasiyada çox mühüm əhəmiyyətə malikdir. Çalışmaq lazımdır ki, müəssisə də əməkdaşların əmək fəaliyyətində motivasiyanın düzgün, dəqiq və onu formalaşdıran amillərin nəzərə alınması üçün tələb olunan şərait yaradılsın. Müəssisədə fəaliyyət göstərən əməkdaşların əmək motivləri düzgün seçildikdə müəssisənin qarşıya qoyduğu məqsədi həyata keçirmək üçün irəli sürülmüş vəzifələri asanlıqla həyata keçirmək mümkün olur. Əmək bazarında müəssisənin rəqabət qabiliyyəti təmin edilir və yüksəlir. Burada müsbət təsir göstərən amillər aşağıdakılardır: Qeyd etdiyimiz şəraitdə əməkdaşların əməyə münasibəti yaxşılaşır; onların əmək fəallığı yüksəlir; icra etdikləri işə daha çox uyğunlaşırlar; işin keyfiyyəti və səmərəliliyi yüksəlir; əmək məhsuldarlığı artır; öz potensiallarından daha çox istifadə edirlər; əməkdaşlar əmək prosesində təkmilləşirlər. Odur ki, motivin formalaşmasında formalaşdırma amillərinə xüsusi diqqət verilməlidir. (4 – cü sxemdə amillər verilmişdir).

Əmək fəaliyyətinin motivasiyası onun quruluşunun modelidə (sxem 5) çox mühüm yer tutur. Burada maddi maraqlandırma və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi ən başlıca vasitələr kimi verilmişdir. Həqiqətən də əməyin təşkilində çatışmazlıqlar olduqda bu motivləşdirməyə mənfi təsir göstərir.

Çatışmazlıqlar işçinin aktiv və tam potensialı daxilində işləməsinə imkan vermir. Odur ki, əməyin təşkilinin tələb olunan səviyyədə olması üçün əməyin təşkili sisteminə daxil olan istiqamətlə üzüzə daimi nəzarət və təhlil işləri aparmaq zəruri məsələlərdəndir. Bu zaman yerinə yetirilən işlər üzrə dəqiq qrafiklərdən istehsalın gedişi üzrə məlumatlardan istifadə olunmalıdır. Əmək funksiyalarının genişlənməsi üzrə lazımi işlər aparılmalı, məqsəd düzgün qoyulmalı və əmək şəraiti yaxşılaşdırılmalıdır.

Əməkdaşlar əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına daha çox diqqət verirlər. Ona görə ki, əmək şəraiti qeyri – normal olduqda bu işçilər yaxşı işləyə bilmirlər və onların cəhətinə ziyan dəyir, müəyyən xəstəliklərə düçar olurlar. Əmək şəraitinin yaxşılaşması dedikdə əmək şəraitində mövcud olan zərərli, qeyri – normal ünsürlərin aradan qaldırılması nəzərdə tutulur. Yəni əmək şəraiti amilləri üzrə normativdə nəzərdə tutulmuş ölçülərə riayət etmək tələb olunur. Məsələn iş yerində həddən artıq istilik eləcədə həddən artıq yüksək soyuqluq olması qeyri – normaldır. Burada normal istiliyi təmin etmək üçün iş yerində istiliyi 18-23⁰ çatdırmaq kifayətdir. Eləcədə digər əmək şəraitə amilləri üçün normal ölçülər vardır. Əmək motivlərini aşağıdakı yollarla təkmilləşdirmək olar:

- 1) İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması;
- 2) Heyət üzvlərinin idarə etmə prosesində iştirakının təmin edilməsi;
- 3) Qeyri –pul formasında stimullaşdırma.

Birinci istiqamətdə işçilərin təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, peşə - ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi və vəzifə artırma sistemin yaradılması nəzərdə tutulur. 2 - ci istiqamətdə sərbəst istehsal briqadalarının yaradılmasını keyfiyyət dərnəklərinin fəaliyyət göstərməsi; istehsal nəticəli briqadaların fəaliyyət göstərməsini və idarə etmədə müxtəlif formada iştirak etməyi nəzərdə tutur. 3 - cü istiqamətdə çevik təminat sisteminin yaradılmasını, psixoloji maraqlandırma və kompleks sosial proqramın yaradılmasını özündə birləşdirir. Motivasiyada əsas amillərdən biri maddi vəsaitlərin əldə edilməsidir. Maddi yaşayış vasitələrinə aşağıdakılar daxildir: Əmək haqqı, inflyasiya ilə əlaqədar əmək haqqının indeksləşdirilməsi; gəlirdə iştirak etmək, maddi yardım, mənzil alınmasında

kreditləşdirmə, yeməxanada yeməklərin tam və ya bir hissəsinin ucuzlaşdırılması, ictimai nəqliyyatda ödənişin ödənilməsi, xüsusi nəqliyyat vasitələri olan işçilərə benzin almaq üçün ödəmə.

Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında əsas məqsəd işçilərin fəallığının, əməyə münasibətinin yaxşılaşdırılması, onun stimullaşdırılması, məsuliyyətinin artırılması, vicdanlı, qabiliyyətli və yaradıcı işlənməsini təmin etməkdir. Bu məqsədlə aşağıdakı məsələlərə diqqət yetirilməlidir:

1. Əmək haqqının əməyin kəmiyyət və keyfiyyətini nəzərə almaqla əldə olunmuş son nəticəyə əsaslanan prinsipinin tələbinin yerinə yetirilməsi;
2. Əməyin keyfiyyəti və mürəkkəbliyindən asılı olaraq əmək haqqının differensiallaşdırılmasının dərinləşdirilməsi;
3. Əmək şəraitinin təkmilləşdirilməsi və işçilərin sağlamlığının qorunması;
4. Əməyin ödənilməsində stimullaşdırmanın rolunun artırılması və onun təkmilləşdirilməsi;
5. Mükafatlandırma sisteminin təkmilləşdirilməsi, onun həcmnin artırılması;

Göstərilən bəndləri sistem halında qəbul etmək və bunlarla əlaqədar konkret işlər göstərmək və çatışmazlıqlara aradan qaldırmaq tələb olunur.

Bu paragrafda bəhs olunan bütün araşdırmalar əmək bazarının tələblərindən irəli gəlir.

Motivasiyanın təkmilləşdirilməsində mühüm istiqamətlərdən biridə əmək haqqının təşkilinin təkmilləşdirilməsidir. Burada ən mühüm məsələ fəaliyyət göstərən əmək haqqının obyektivliyinin təmin olunmasıdır. Bu obyektivliyi təmin etmək üçün əmək haqqının təşkilində bir sıra prinsiplər vardır onların tələblərinin əmək haqqının təşkilində nəzərə alınması çox zəruri məsələlərdəndir. Prinsiplərlə yanaşı əmək haqqının təşkili ünsürləridə vardır; 1) əmək haqqının təşkilində əməyin normalaşdırılması; 2) əmək haqqının tarif normalaşdırılması ; 3) Əmək haqqının forma və sistemləri. Bu ünsürlərin hər birinin əmək haqqının təşkilində konkret funksiyaları vardır. Əməyin normalaşdırılması vasitəsilə əmək haqqını müəyyən etmək üçün işin icrası ilə əlaqədar sərf olunan əməyin kəmiyyəti ölçülür.

Yəni normalaşdırmanın funksiyası sərf olunan əməyin kəmiyyətini müəyyənləşdirməkdir.

Tarif normalaşdırmasının funksiyası ondan ibarətdir ki, onun vasitəsilə sərf olunmuş əməyin keyfiyyət cəhətləri ölçülür.

Əmək haqqının kəmiyyətini müəyyən etmək üçün sərf olunmuş əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin müəyyənləşdirilməsi kifayət deyildir. Odur ki, əmək haqqının kəmiyyətini müəyyənləşdirməsi üçün üçüncü ünsürdən istifadə edilir.

Üçüncü ünsür vasitəsilə əmək haqqının kəmiyyətini müəyyən etmək məqsədilə konkret hesablamalar aparılır. Yəni müəyyən kəmiyyət və keyfiyyətdən olan əmək şərti əsas götürülməklə əmək haqqının forma və sistemləri vasitəsilə işçinin alacağı əmək haqqının tam məbləği hesablanır.

Əmək haqqının düzgün təşkili üçün əməyin normalaşdırılmasının çox böyük rolu vardır. Burada müəssisədə fəaliyyət göstərən əmək normalarının çox dəqiq olması tələb olunur. Normalar dəqiq olmaqda bunun əsasında hesablanmış əmək haqqında dəqiq olunur. Odur ki, əmək haqqının düzgün, dəqiq, obyektiv hesablanması müəssisədə əməyin normalaşdırılması sahəsində mövcud cəhətlərlə öz vaxtında aşkar edib aradan qaldırılması təmin olunmalıdır. Bu zaman əmək normalarının elmi cəhətdən əsaslandırılmasına da çox diqqət verilməlidir. Elmi cəhətdən əsaslandırılmış normaların hesablanmasına və tətbiqinə daha geniş yer verilməlidir. Bu məsələnin həlli maddi cəhətdən stimullaşdırılmalıdır.

Əmək haqqının düzgün təşkili məqsədi ilə tarif sistemi normativlərindən geniş istifadə olunur. Bu normativlər vasitəsilə əməyin keyfiyyəti cəhətləri nəzərə alınır: sadə, mürəkkəb əmək, xalq təsərrüfat sahəsinin fərqləndirilməsi, zərərli və əlverişsiz əmək şəraiti, gecə növbəsində iş, əmək şərtinin diferensiallaşdırılması, ucqar və dağlıq rayonların şəraitinin nəzərə alınması və s.

Tarif üzrə normativlərə daxildir; tarif dərəcəsi, tarif əmsalı, tarif maaşı, tarif – ixtisas sorğu kitabları, tarif kateqoriyaları, vəzifə maaşları, vəzifə kateqoriyaları, zərərli və ağır işlərin diferensiallaşdırılması, düzəldici əmsallar.

Əməyin motivasiyasının müxtəlif stimullar təsir göstərir:: İqtisadi normativlər və güzəştlər sistemi; əmək haqqının səviyyəsi və gəlirlərin ədalətli bölgüsü; əməyin məzmunu və şəraiti; ailəyə və kollektivə münasibət; əhatə dairəsi tərəfindən diqqətdə olmaq; karyera haqqında düşünmək: yaradıcı və maraqlı iş: özünü təsdiq etmək və daim risk; kobud xarici komanda və daxili mədəniyyət.

Özünü təsdiq etmək və göstərmək aşağıdakılarla xarakterizə olunur: işlə təmin olunmaq; müəssisənin müvəffəqiyyətlərində iştirak etmək; fərdi rahatlıq (kabinet, avtomobil, katibə, təyyarə və s.); imici olan fərdi klublarda iştirak etmək; müəssisənin zəruri problemlərinin həllində iştirak etmək; işin icrasında sürüşkən qrafikə malik olmaq; peşənin təkmilləşdirilməsi; xidməti pilləkəndə irəli çəkilmək; digər təşkilatlara göstəriş vermək funksiyasına malik olmaq; müəssisənin idarə edilməsində qərarların qəbulunda iştirak etmək. Bir sıra stimullar müxtəlif motivlərə eyni vaxtda istiqamətləndirilə bilər. Tədqiqatlar göstərirki, uzunmüddətli motivasiya özünü təsdiq etmə, sosial məsələlərdə və perspektivdə vəzifə üzrə irəli çəkilmə sferasında təkliflərin yaranmasına şərait yaradır. Motivasiyaların və stimulların sistemləri müəyyənləşdirilmiş əsaslara əsaslanmalıdır. Yəni əmək fəaliyyətinin normativ səviyyəsi burada əsas götürülür. Burada işçi əmək fəaliyyətinə başlayarkən əvvəlcədən işçinin alacağı təminatla onun yerinə yetirəcəyi öhdəciliyin həcmində müəyyən edilir. Burada stimullaşdırma tətbiq edilmir. Burada nəzarət sferası fəaliyyət göstərir. İşçi motivin yerinə yetirilməsində qorxu hissi ilə üzləşir. İşçi qorxur ki, ona tapşırılmış tələbləri yerinə yetirə bilməsə ona qarşı müəyyən tədbir tətbiq edilsin. Tədbir əsasında işi maddi təminatı itirə bilər. Burada iki variant vardır:

- 1) işçiyə veriləcək ödənilən məbləğin yalnız bir hissəsinin ödənilməsi;
- 2) əmək müqaviləsinin dayandırılması.

İşçi aşağıdakıları bilməlidir: işçiyə qarşı hansı tələblər qoyulur, onları danışıqsız yerinə yetirməlidir, tələblər pozulduqda işçiyə qarşı hansı cəzalar tətbiq edilir. İntizam həmişə özündə məcbur edici ünsürləri birləşdirir və davranışın seçilməsində məhdudiyyət qoyur. Lakin nəzarətedici və motivləşdirilmiş davranış arasındakı məhdudlaşdırma şərti və dəyişəndir. Ona görə ki, güclü motivasiyalı

əməkdaşın özü intizamlı olur. Həmin işçi tapşırılmış işin tələb olunan səviyyədə yerinə yetirməsinə adət edir və ona öz davranış norması kimi baxır. Əməyin stimullaşdırılması o zaman effektiv olur ki, idarə etmə orqanları yerinə yetirilən işin səviyyəsini ödəniş etdikləri səviyyədə saxlaya bilirlər.

Stimullaşdırmanın məqsədi əməkdaşda işləmək həvəsi yaratmaq deyil, əsas məqsəd işçinin əmək münasibətlərində nəzərdə tutulmuş tələblərdən daha yaxşı işləməyə həvəsləndirməkdir. İşçinin əmək fəaliyyəti öz təbiətinə görə əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar olduqda stimullaşdırma sosial problem kimi təzahür edir.

İşçilərin əmək davranışını idarə etmə vasitəsilə təsir göstərdikdə, eləcə də bunun vasitəsilə əmək motivlərinə təşkilati, iqtisadi, əxlaq – psixoloji tədbirlər sistemi vasitəsilə aşağıdakı istiqamətlər üzrə təsir göstərmək olar:

1. Əmək fəaliyyətini reqlamentləşdirən mütləq yerinə yetirilməsi zəruri olan tələbat normalarının müəyyən edilməsi. Kollektiv və fərdi kontraktla göstərilmiş bu tələbatın pozulması zamanı lazım gələn sanksiyanın tətbiq edilməsi həyat keçirilir. Hətta burada əmək münasibətləri dayandırıla bilər;
2. Əmək davranışına təsir davranışın stimullaşdırılması vasitəsilə həyata keçirilir və idarə etmə orqanlarının məqsədinin həyata keçirməsinə istiqamətləndirilir;
3. Davranışa təsir dəyərlərin etika norma və qaydalarının kütləvi formada mənimsənilməsinin təkrar istehsalı yolu ilə həyata keçirilir.

Birinci istiqamət əsasən təşkilati, inzibati metodla həyata keçirilir. İkinci stimullaşdırma vasitəsilə, üçüncü istiqamət isə işçilərin motivasiyası vasitəsilə tətbiq edilir. Ayrı – ayrı istiqamətlərin əmək davranışına təsirinin nisbəti onların hansı şəraitdə, hansı məqsədlə tətbiq olunmasından asılıdır. Burada idarə etmə orqanlarının məqsədinin işçilərin marağına nə dərəcədə uyğun gəlməsidə nəzərə alınır.

Motivasiya əmək məhsuldarlığına, buraxılan məhsulun keyfiyyətinə, işçilərin peşə - ixtisas tərkibinə müsbət təsir göstərir. Bunu əmək fəaliyyətinin

nəticəsinə, həm də sosial – psixoloji cəhətdən əməyə münasibəti xarakterizə edən əlamətlərə görə müəyyən etmək olar. Burada işçinin əmək fəaliyyətinə daxil olması, onun konkret əmək davranışı, onun əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üzrə ölçülmə meyarlarından mühüm bir metod kimi istifadə edilir. İşçinin fəaliyyəti qiymətləndirildikdə keyfiyyət və fəallıq qiymətləndirilir eləcə də qarışıq (kombinləşmiş) meyarlardan istifadə edilir və amillər üzrə təhlil aparılır. Burada əməyə münasibətin əmək fəallığına təsiri öyrənilir. Əmək fəaliyyətinin nəticələrini, məqsədin yekununu qiymətləndirmək üçün aşağıdakı göstəricilərdən istifadə edilir: işdə məhsuldarlıq, işin keyfiyyəti, əmək haqqının artması, vəzifə xidmətində irəliləyiş, kollektivdə nüfuzun artması, ailə gözləmələrinin həyata keçməsi, insanlara təcrübə kömək, öz qabiliyyətini və bacarığını təzahür etdirmək, rəhbərliyə münasibət.

Müsbət emosiyalarla motivasiya və səmərəlilik arasında sıx əlaqə vardır. Emosional münasibətlər motivləşdirməni gücləndirir. Bu da işçinin əmək davranışına təsir göstərir. Odur ki, mənafehlərin, tələblərin motivə çevrilməsində emosiyaların mühüm rolu vardır.

3.2. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında tələbat və mənafelərin rolu.

Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında tələbat və mənafelər çox mühüm əhəmiyyətə malikdir. Motivlər tələbat və mənafeələrin əsasında formalaşır. Tələbat işçinin işləməyə məcbur edir. Bu zaman işçi motivlərə yiyələnir, motivlərin tələblərini yerinə yetirməklə əmək fəaliyyətinə qoşulur. Bu məqsədlə işçi konkret əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün müəyyən peşə biliklərinə yiyələnməklə kollektiv əməkdə iştirak etməklə öz tələbatını ödəyir. Tələbat mənafeələr, dəyərlərlə əlaqədar iqtisadi münasibətlərlə bilavasitə bağlıdır. Lakin nəticə etibarı ilə bütün bunlar işçilərin və bütün əhalinin, eləcədə müxtəlif sosial qrupların əhval ruhiyyəsinə, hissiyatına bütövlükdə onların həyat səviyyəsinə təsir göstərir. İnsanların varlığı, mövcudluğu tələbat və onun ödənilməsi ilə şərtlənir.

Məlumdur ki, istənilən fəaliyyət sferaları, ilk növbədə əmək fəaliyyəti hər hansı bir motiv olmadan həyata keçirilə bilməz. Ona görə ki, ayrı – ayrı fərdlərin, sosial qrupların, siyasi partiyaların fəaliyyəti müəyyən tələbatlar, sosial – iqtisadi mənafeələr sistemi ilə bağlıdır. Qeyd olunanlar işçilərin və sosial qrupların həyatında müxtəlif səviyyəli rola malikdirlər. Mühüm məsələlərdən biri ondan ibarətdir ki, konkret əmək situasiyalarında onlar arasında zəruri münasibətlər müəyyən edilməlidir. Əmək fəaliyyətinin başlanmasında və həyata keçirilməsində motivlər əsas mexanizmi, sövqedici və məcburedici vasitədir. Qeyd etmək lazımdır ki, motivlər işçinin əmək davranışının tənzimləyicisidir.

Əmək davranışının məqsədi və strategiyası hər bir fərdin, işçinin seçdiyi alternativlər toplusundan asılıdır. Bu alternativlər işçinin malik olduğu status çərçivəsində müəyyən maraqların təmin olunması arzusundan asılı olur. İşçinin əmək davranışı müəyyən şəraitindən asılı olaraq müxtəlif olur:

- 1) Predmet – məqsədli istiqamət;
- 2) Məkan – zaman perspektivli məqsədə nail olmaq istiqaməti;
- 3) Əmək davranışı xəttinin reallaşdırılması konteksti;
- 4) Subyektin nəzərdə tutulmuş məqsəd və fəaliyyətinə nail olmaq intensivliyi;

5) Konkret davranış taktikası və startegiyasının əsaslandırılması.

Göstərilən davranış formalarının özünə məxsus məzmunu və xüsusiyyətləri vardır. Predmet-məqsədli istiqamət müəyyən nəticənin əldə edilməsi ilə əlaqədardır. Bu da işçinin peşəsi ilə əlaqədar mənafeələr sisteminin təmin edilməsini nəzərdə tutur. Müəyyən məqsədə çatmağın məkan – zamanla bağlı əmək davranışı konkret məkan – zaman intervalı çərçivəsində olur. Əmək davranışının kompleks xarakteri və nisbətən sabit istehsal mühiti, subyektləri və kommunikasiya amillərinin qarşılıqlı təsiri nəticəsində təzahür edən hərəkət və davranış tərzidir. Göründüyü kimi əmək davranışı işçilərin şüurlu seçilmiş fəaliyyəti və davranışdır. Eyni zamanda bu işçilərin istehsal, əmək şəraitinin standart tələblərinə və reallığına uyğunlaşma formasıdır. Əmək davranışı dinamik xarakter daşıdığına görə ətraf mühitə təsir edir.

Əmək davranışının müxtəlif formaları vardır: Bunlar aşağıdakılardır:

1. Məqsədli, funksiyalı davranış. Yəni müvəqqəti məqsədlə əlaqədar seçilmiş iş yerində işçi konkret əmək funksiyasını yerinə yetirir;
2. İnnovasiyalı davranış. Dəyişilmiş və dəyişilməkdə olan sosial münasibətlər sistemində qeyri – standart qərarların qəbul edilməsi. Yəni davranışın təkmilləşdirilməsi, mükəmməlləşdirilməsi ilə əlaqədar vəsaitin xərclənməsi;
3. Uyğunlaşdırıcı davranış. Bu işçilərin peşə statusu ilə əlaqədar olan davranışdır. Burada işçi istehsala, yeni peşə mühitinə (şəraitinə) və əmək kollektivinə ilkin daxilolma fazasına uyğunlaşır;
4. Destruktiv davranış. Bu davranış işçinin rol strukturundan, səlahiyyətindən, əmək fəaliyyətindəki norma və qaydalardan kənara çıxmasını, intizama riayət etməməsini göstərir. Bu davranışı dağıdıcı adlandırırlar. Burada işçi öz vəzifəsini tələb olunan səviyyədə icra etmir, norma qaydaları pozur və qeyri peşəkarlıq göstərir;
5. Subordinasiya davranış. Bu davranış xidməti peşə və vəzifə etikasına və işgüzar fəaliyyətlə əlaqədə baş verir. Bu davranış forması həm də peşə və vəzifə təbəçiliyinə əsaslanır. Məsələn müəssisənin hər hansı şöbəsində

(əməyin təşkili və əmək haqqı şöbəsi) şöbədə işləyən işçilər şöbənin rəhbərinin göstəriş və tapşırıqlarına danışıqsız tabe olmalı və onları yerinə yetirilməlidir;

6. Xarakterli davranış. Bu davranış hər bir işçinin daha çox zahiri görünüşü, emosiyaları və əhval-rühiyyəsi ilə əlaqədardır. Bununla əlaqədar əmək kollektivlərində münaqişə situasiyaları yaranır.

Cəmiyyət üzvlərinin əmək davranışı qarşılıqlı təsirə malik daxili və xarici hərəkətverici qüvvələrin əsasında müəyyən edilir. Daxili hərəkət verici qüvvə dedikdə tələbat və mənafe, dəyərlər və dəyərlər meylləri, istək və səy göstərmək, ideallar və motivlər nəzərdə tutulur. Göstərilənlər mürəkkəb sosial proseslər, əmək fəaliyyəti motivasiyalarının quruluşunun təşkil edir.. Motivasiya özü cəmiyyətin, şəxsiyyətlərin, sosial qrupların, biliklərinin müəyyən tələblərinin ödənilməsinin həyata keçməsinə təmin edən qüvvədir. Motiv ilə motivləşdirməni fərqləndirmək lazımdır.

Motivasiya dedikdə motivin seçilməsində real əmək davranışının əsaslandırılmasına yönəldilmiş istiqamət nəzərdə tutulur. Motivasiya stimül, tələbat və mənafe daimi amili kimi təzahür edir. İnsanın tələbatı bir deyil, bir sıra tələbat sisteminin özündə birləşdirir. Tələbat dinamik xarakter daşıyır. İnsanın tələbatı bir bioloji sistem və orqanizm olmaqla ilk növbədə bioloji amillərlə şərtlənir. Burada insanların bioloji və sosial – tələbatları vəhdətlik təşkil edir və bir – birinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Göstərilən vəhdətlik onu göstərir ki, insanlar bir canlı orqanizm kimi müəyyən fizioloji parametrlər olmadan mövcud ola bilmədikləri kimi, sosial parametrlərsiz də fəaliyyətsiz qala bilərlər.

Əmək davranışının motivasiyasında mənafe çox mühüm rola malikdir. Mənafe dedikdə tələbatın konkret formada təzahürü başa düşülür. Tələbatdan fərqli olaraq mənafe işçilərin ehtiyatçının ödənilməsinə həyata keçirdən sosial münasibətlərə istiqamətləndirilir. Bunun vasitəsilə işçinin istənilən tələbatı ödənilir.

Mənafe maddi və qeyri – maddi formada olur. Maddi formada tələbat pul və ya maddi əşya formasında ödənilir. Bura daxildir: əmək haqqı, mükafat, təminat,

qeyri- normala əmək şəraiti üçün kompensasiya və s. Qeyri- maddi formaya daxildir: bilik almaq, elmə, incəsənətə, mədəniyyətə, ictimai – siyasi fəaliyyətə maraq. İstənilən tələbat müxtəlif çoxtərəfli mənafe yarada bilər. Məsələn, təhsilə tələbat peşə ustalığının yüksəlməsinə, yaradıcı, müxtəlif məzmunlu işlərin axtarılmasında, qabaqcıl təcrübə öyrənilməsi və yayılmasını təmin edən xüsusi ədəbiyyatların oxunmasına marağı artırır. Tələbat əsasında dəyərlər və dəyərlər meyli formalaşır. Bunun özündə əmək fəaliyyətinin motivasiyasında çox mümkün əhəmiyyətə malikdir. Əmək fəaliyyətinin motivasiyası ən mühüm ünsürlərindən birini dəyərlər və davranış normaları təşkil edir. Dəyərlər dedikdə subyektlərin, cəmiyyətin, siniflərin, sosial qrupların həyata və işləri üzrə ən mühüm və ən başlıca məqsədlərə və bu məqsədə çatmaq üçün əsas vasitələri tutulur. Şəxsiyyətin, kollektivin və cəmiyyətin qarşısında müsbət əhəmiyyət kəsb edən bütün əşyalar və təzahürlər dəyərlərə aid edilir. Cəmiyyətin tələbatı və mənafeyi müxtəlif olduğu kimi dünyadada dəyərlər çoxtərəfli və tükənməzdir.

Dəyərlər maddi, mənəvi, sosial, siyasi və s. formada olurlar. Onlar tələbat və mənafe əsasında formalaşırlar. Dəyərlərin tələbat və mənafe əsasında formalaşmasına, baxmayaraq onları təkrar etmir. Dəyərlər tələbat və mənafeələrə uyğun ola bilər, lakin bəzi hallarda uyğunsuzluqdan ola bilər.

Müxtəlif sosial qrupdan olan, əmək şəraiti və əməyin məzmunu, peşələri, ixtisaslara və digər sosial əlamətləri fərqlənən işçilərin eyni təzahürə qarşı müxtəlif yanaşmaları ola bilər. Məsələn, bir qrup işçilər üçün əmək davranışında başlıca yeri maddi cəhət təşkil etdiyi halda, digər qrup işçilər üçün başlıca şərt əməyin məzmunu, üçüncü qrup işçilər üçün isə ünsiyyətin mümkünlüyü təşkil edir.

Şəxsiyyətin, cəmiyyətin maddi, mənəvi və ya mədəni dəyərlərə istiqamətləndirilməsi dəyərlər meylini xarakterizə edir. Bu da insana davranışında ümumi meyllə xidmət edir. Bir sıra işçilər üçün əsas dəyərlər meylini əməyin yaradıcı xarakteri təşkil edir. Bunun xatirinə işçi əmək haqqının aşağı olması və əmək şəraitinin ağır olması haqqında düşünmür, işləməyə razılıq verir. Digər tərəfdən dəyərlər meylini maddi cəhət təşkil etdikdə, işçi əmək haqqının xatirinə digər dəyərlər haqqında düşünmür. Konkret əmək fəaliyyətində tələbatlar və

mənafelər bir – birilə müxtəlif formada görüşürlər. Bunlar işçinin dəyərlər meyli ilə bağlıdır. Nəticə etibarlı ilə dəyərlər mürəkkəb və əhəmiyyətli həyat situasiyalarında işçilərin əmək davranışının tənzimləyicisi rolunu yerinə yetirir. Dəyərlər meyli peşələrin seçilməsində, iş yerlərinin dəyişilməsində və digər məsələlərdə çox mühüm yer tutur. Peşənin seçilməsi heç bir səbəb olmadan baş vermir. Yəni müxtəlif tələblərdən peşələr seçilir:

- 1) fəaliyyət növünün yaradıcı xarakteri;
- 2) seçilmiş peşənin qazanc gətirmə səviyyəsi;
- 3) işçinin qabiliyyəti ilə peşə meyllərinin uyğunluğu;
- 4) seçilmiş peşə üzrə mütəxəssislərə tələbatın olması;
- 5) peşənin ictimai nüfuzu;
- 6) məcburiyyət əsasında həmin peşənin seçilməsi.

Göründüyü kimi peşə - ixtisas motivləri kompleks məsələlərlə sosial problemlərlə bağlıdır.

Tələbatın dərk edilməsi mənafelərə, o da motivlərə çevrilir. Motivlərsiz əmək fəaliyyəti baş vermir. Odur ki, motivlər insan fəaliyyətinin katalizatoru rolunu oynayır, daimi fəaliyyət göstərən amil kimi çıxış edir. Bununla yanaşı motivlər çeviklik xassəsinə də malik olurlar. Bu çeviklik ayrı-ayrı adamların, sosial qrupların konkret emosiyaları ilə bağlı olur, həm də konkret əmək fəaliyyətinin məzmunu ilə şərtlənir. Motivlər aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirilir:

1. Meyledici, istiqamətləndirici funksiya. Bu o deməkdir ki, motivlər müxtəlif əmək situasiyalarında işçiləri müxtəlif davranış formasını seçməyə istiqamətləndirilir. Ona görə ki, istiqamətin seçilməsi hər bir işçi və əmək kollektivi üçün həlledici və prinsipal əhəmiyyətə malikdir.

2. Əmək fəaliyyətinin məna yaradan, məna kəsb edən funksiyası. Burada motiv işçinin əmək fəaliyyətinin konkret məzmununu, mənasını və əhəmiyyətini müəyyənləşdirir.

3. Vəhdəçilik funksiyası. Bu funksiya insan fəaliyyətinin xarici və daxili səfərləredici vasitələrinin vəhdətliyini təmin edir, onların təsirini işçilərin davranış qaydaları ilə əlaqədardır.

4. Səfəredici funksiya. Bu funksiya motivlər, işçinin qabiliyyətinin həyata keçməsinə təmin edir. Motivlər dəyanətli, stimullaşdırıcı gücə malik olduqda işçinin qabiliyyətini səfərbər edə bilər.

5. Əsaslandırma, bəraətqazandırma funksiyası. Bu funksiya işçinin müəyyən davranış etalonu, normalaşdırılmış nümunə ilə bağlı olduğu əks etdirir. Burada real və mülahizə formasında irəli sürülən motivlərin bir – birindən ayırd edilməsinin böyük əhəmiyyəti vardır. Onların hər ikisi nəticədə əsaslandırılmalıdır.

Əmək motivləri müəyyən qaydada təsnifləşdirilir. Bu təsnifat aşağıdakı kimidir:

1. **İctimai tələbat motivi.** Bu motiv “Fərd-cəmiyyət” münasibətlərini əks etdirir. Hər bir işçinin şüurunda əmək yaşayış vasitəsi və cəmiyyətin inkişafının əsası kimi qəbul edilir. İctimai motiv zəhmətkeşlərin münasibətlərini özündə əks etdirir. Bu motiv eyni zamanda müəssisə planlarının yerinə yetirilməsində, ictimai hərəkətlərdə, qabaqcıl təcrübədə, kütləvi yarışlarda aktiv iştirak etməyə hazır olmağı nəzərdə tutur.

İctimai motiv təsərrüfatın əsas sahələri üzrə biliyə tələbat və onun inkişafı müəssisə və onun bölmələrinin perspektiv inkişafı ilə tanışlıqla sıx əlaqədardır.

2. **Məqsədə çatmaq motivi.** Bu motivdə öz zehni və fiziki qabiliyyətini inkişaf etdirmək, müəyyən məqsədə çatmaq üçün öz bilik və yeniliklərindən istifadə etməyə əsaslanır. Məqsədə çatmaq motivi işçinin ixtisasının və peşə hazırlığının artırılması üçün səy göstərməsini nəzərdə tutur. Burada işçinin qabiliyyətinə qarşı tələbatın artırılmasında öz əksini tapır. Məqsədə çatmaq motivi ilə əmək məhsuldarlığının artırılması motivin eyniləşdirilməsi olunur. Məqsədə çatmaq motivi işçinin nə üçün işlədiyini və öz qarşısında hansı məqsədi qoyduğunu müəyyənləşdirir. Məhsuldarlıq motivinin təhlili göstərir ki, burada konkret şərait daxilində işçinin nə üçün çox və ya az məhsul istehsal etməsi aydınlaşdırılır. Bu zaman məlum olur ki, maddi maraq burada çox güclü təsir göstərir.

3. **Əlaqə motivi.** Bu motiv koperasiya və birgə əmək fəaliyyətinə tələbatla əlaqədardır. Əlaqə motivi əmək fəaliyyəti sferasında əməkdaşlar arasında istehsal

əlaqəsi yaratmaqla qabiliyyətlərin yarışmasını təmin edir. Bu motiv üçün əsas xarakterik xüsusiyyət birgə əmək fəaliyyətinə tələbatdır.

4. Maddi təminat motivi. Əməkdaşlar işlədiyi vaxt onun sərf etdiyi əmək onun tələbatını ödəyir. Tələbatı yalnız maddi təminat ödəyə bilər. Sosioloji tədqiqatlar müəyyən etmişdir ki, işçilər yalnız pul qazanmaq deyil, eyni zamanda fəaliyyətdə olan əmək haqqı sisteminin ədalətli olmasını, onun başa düşülən formada təşkil edilməsini və ona nəzarətin mümkün formasını tətbiqini tələb edirlər. Yəni tətbiq olunan əmək haqqı sistemi sadə olmaqla yanaşı dəqiq formada əsaslandırılmalıdır. Bu tələbin təmin olunması məqsəd ilə ilk növbədə müəssisədə tətbiq olunan əmək normalarının keyfiyyətinə diqqət yetirmək bu sahədə olan çatışmazlıqları aradan qaldırmaq zəruri məqsədlərdən biridir. Çatışmazlıqlar aşağıda göstərilənlər ola bilər:

a) fəaliyyətdə olan əmək normalarının keyfiyyəti aşağı olmaqla, bu normalar istehsalın mövcud səviyyəsinə uyğun gəlmir. Qeyd etdiyimiz iki göstərici normalarda əks olunmuş texniki- təşkilati səviyyə istehsalda mövcud olan texniki- təşkilati səviyyədən fərqlənir. Bu fərqlənmə ləğv edilməlidir;

b) əmək normativlərinin köhnəlməsi;

c) əmək normalarına öz vaxtında baxılmaması, onun dəqiqləşdirilməməsi;

d) normalaşdırmanın müəssisə üzrə səviyyəsinin təhvil edilməməsi;

e) fəaliyyətdə olan əmək normalarının elmi cəhətdən əsaslandırılmaması.

Göstərilən çatışmazlıqlar mövcud olduqda əmək haqqının təşkili pozulur. Eyni zamanda əmək haqqının təşkilinin digər ünsürləri olan tarif sistemi və əmək haqqının forma və sistemlərinin tələblərindən də əmək haqqının təşkilində düzgün istifadə olunmalıdır. Əmək haqqının düzgün təşkilində onun təşkili prinsiplərinin tələbləri də öz əksini tapmalıdır. Əməkdaşların tələb etdikləri obyektiv formada əmək haqqının təşkili yuxarıda qeyd etdiyimiz məsələlər nəzərə alınmaqda təmin edilir. Əmək haqqının obyektiv təşkil edilməsi əməkdaşların tələblərinin ödənilməsi ilə yanaşı onların daha fəal fəaliyyət göstərməsi üçün lazım olan şəraiti yaradır. Bu zaman təminat motivinin fəaliyyəti üçün daha əlverişli şərait yaranır.

Qeyd etmək lazımdır ki, göstərdiyimiz motivlər bir – birilə sıx əlaqədə olmaqla işçinin əmək motivlərini göstərir.

Kompleks motivlər maddi və ideal motivlərə bölünə bilməz. Odur ki, maddi mükafatlandırma motivini göstərdiyimiz üç motivə qarşı qoymaq olmaz. Bütün kompleks motivlərdə maddi və ideal ünsürlər qarışıq formada vardır. Ona görə də hər bir işçi bilir ki, cəmiyyətin inkişafında iştirak etməkdə özünün daim artmaqda olan tələbatını ödəmək üçün lazım olan şəraiti yaradır. Məqsədə çatmaq motivi eyni zamanda maddi cəhəti əks etdirir. Ona görə ki, peşə və ixtisas hazırlığının artması əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi ilə nəticələnir. Əlaqə motivi ilə məqsədə çatmaq motivinin birləşməsi vasitəsi ilə də maddi ünsürlər təzahür edir. Əmək sferası mürəkkəb konkret və real sosial situasiyalarla bağlıdır. Həm də burada baş verən sosial proseslərin gedişi və təzahür etməsi son dərəcə müxtəlif və çox cəhətlidir. Göstərmək lazımdır ki, bütün sosial proseslər və münasibətlər bir – birilə qarşılıqlı əlaqə və sistem formada da bağlı olur. Bu proseslərin qaydalılığının, buradakı istehsal amillərinin vəhdətliliyinin və məqsədyönlülüüyünün təmin edilməsi ən mühüm vəzifə kimi qarşıya qoyulur. Burada sosial nəzarətin çox böyük rolu vardır. Eyni zamanda işçilərin davranışının formalaşdırılmasında və tənzimlənməsində sosial nəzarət funksiyalarının düzgün həyata keçirilməsi mühüm rola malikdir. Sosial nəzarətin aşağıdakı funksiyaları vardır:

1. Qiymətləndirmə intusiyası. Bu funksiyası vasitəsilə işçinin əmək davranışı öyrənilir və qiymətləndirilir. Qiymətləndirmə zamanı işçinin əmək fəaliyyətindəki faktiki davranışı öyrənilir və bu kollektivdə fəaliyyət göstərən etalon davranış normaları ilə müqayisə edilir. Müqayisə nəticəsində alınmış məlumatlar əsas götürülməklə işçinin bütün hərəkətlərinə obyektiv qiymət verilir. Qiymətləndirmə pozitiv – yəni stimullaşdırıcı və ya neqativ – çatışmazlıqların mövcud olması ilə əlaqədar olur. Hər iki istiqamətdə rəhbərlik tərəfindən tədbir hazırlanır, və tətbiq edilir.

2. Stimullaşdırma funksiyası. Bu funksiya pozitiv və neqativ davranışdan asılı olaraq əmək fəaliyyətində işçinin əmək hərəkətlərinin normalaşdırılması ilə əlaqədar həyata keçirilən tədbirləri nəzərdə tutur.

3. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi funksiyası. Bu funksiya yüksək əmək intizamını təmin edən yüksək səviyyəli istehsal sistemini, şəraitinin yaradılması ilə əlaqədardır. Yəni yüksək səviyyəli əmək intizamının təmin edilməsi, onun pozulması hallarının aradan qaldırılmasını özündə əks etdirən istehsal şəraiti yaradılmalıdır.

Əmək intizamı aşağıdakıları əhatə edir: yüksək məhsuldarlıqlı və keyfiyyətli işləmək, əmək fəallığı və təcrübəsi, ümumi işdə müvəffəqiyyət qazanmaq, sərbəstlik və tələbkərlilik və digər məsələlər. Əmək intizamı əməyə münasibətin tərkib hissəsidir və onun ölçüsü son nəticənin səmərəliliyidir. Sosial tədqiqatların əsasında müəyyən edilmişdir ki, əmək intizamı fəaliyyətdə olan normativ aktlarının, müəssisə daxili qaydaların düşünülmüş, şüurlu və könüllü yerinə yetirilməsini xarakterizə edir. Aşağıdakı məsələlərdə əmək intizamına təsir edir. İstehsalın və əməyin təşkili; tətbiq olunan əmək haqqı sistemi; texniki səviyyə; əmək şəraiti; işçinin sosial-demoqrafik xarakteristikası. Əmək intizamının möhkəmləndirilməsi ilə əlaqədar müsbət (stimullaşdırıcı) və mənfi (cəza) tədbirləri həyata keçirilir.

Əmək intizamının formalaşması mürəkkəb bir prosesdir. Bu proses ailədən, məktəbdən, peşədən, peşə meyllərindən, peşəyə həvəsdən, peşə mənafeindən, kollektivli işçiye münasibətindən asılıdır. Eyni zamanda burada insan amili, insan gündəlik davranışı, sosial normalar əmək norma və normativləri və əməyə münasibətdə mühüm rola malikdir. Bu cəhətdən əmək intizamı insanlar arasında ictimai əlaqələrinin zəruri şərti olduğu üçün bir sıra normalarla – istehsal - əmək, mənəvi, əxlaq, etik, inzibati, hüquq - əlaqədərdir. Odur ki, normalarla əmək intizamı arasında oxşarlıq vardır. Hər ikisi müəyyən qayda və davranış prinsiplərinin gözlənilməsini tələb edir. Sosial normalar əmək davranışının idarə edilməsində və onun tənzimlənməsində ən təsirli vasitədir. Digər normalardan fərqli olaraq bu normalar bilavasitə insan fəaliyyəti ilə bağlı olmaqla əmək

kollektivlərinin sosial təşkilində çox mühüm yer tutur. Kollektivin dəyərlər meylinə əsaslanmaqla məcbureddici və qiymətləndirici funksiyaları yerinə yetirir. Məcbureddici dedikdə normada nəzərdə tutulmuş qaydaların mütləq yerinə yetirilməsi təmin olunmalıdır. Qiymətləndirmə müəyyən davranış qaydaları ilə əlaqədərdir. Bu normalar məqsəd, vəzifə, ictimai münasibətə münasibət, iş yoldaşla ilə münasibət və s. üzrə də fərqlənirlər. Sosial normalar aşağıdakı əlamətlərə görə təsnifləşdirilir.

1. Məzmununa əsasən. Bu əlamətə əsasən normalar bölünür:

- 1) Kollektivin məqsəd və vəzifələrinə aid olan normalar;
- 2) ictimai mülkiyyətə aid olan normalar;
- 3) rəhbərliyin fəaliyyətinə aid olan normalar;
- 4) əmək prosesində iş yoldaşları ilə münasibətə aid olan normalar;
- 5) işçinin öz təşəbbüsünə aid olan normalar.

2. Tətbiqi sferasına əsasən. Bu əlamətə əsasən normalar bölünür:

1) tələb edici normalar. Bu normalar cəmiyyət və əmək kollektivləri tərəfindən bəyənilmiş etolon normalardır. Bu normaların nəzərdə tutduğu tələblər mütləq yerinə yetirilməlidir;

2) real fəaliyyətdə olan adi normalardır. Bu normalar əmək kollektivlərinin ənənəvi davranışına uyğun normalardır. Adi normaların tələblərini kollektiv üzvləri öz faktiki davranışları ilə nizamlayırlar.

3. Müəyyən olunması qaydasına əsasən. Bu əlamətə əsasən əmək davranışı normaları bölünür: 1) hüquq normaları – hüquq sənədləri, qanunvericilik üzrə normalardır; 2) peşə - vəzifə normaları. Bu normalar peşə - vəzifə üzrə normalara, vəzifə məlumatlarını və digər bu kimi sənədləri özündə əks etdirir. Bu normalar konkret işçinin əmək fəaliyyətinin nizamlanmasında istifadə edilir. Sosial norma və normativlər müxtəlif qrupların, insanların, kollektivlərin mənafeylərini əks etdirir. Odur ki, sosial norma və normativlərin işlənilib hazırlanması prosesinə çox ciddi yanaşmaq, bu sənədlərin dəqiqliyinə ciddi diqqət yetirmək tələb olunur. Bu məqsədlə norma və normativlərin hazırlanması prosesində orada fəaliyyət göstərən amillər düzgün seçilməli, hər bir amilin təsir dərəcəsi dəqiqləşdirilməlidir. Eyni

zamanda norma və normativlərin hesablanması üzrə toplanmış ilkin materiallar obyektiv, dəqiq və əsaslandırılmış məlumatlar olmalıdır. Əks halda norma və normativlərdə əmək davranışının tənzimlənməsini təmin edən tələblər real təsir gücünə malik olmayacaq. Digər tərəfdən sosial norma və normativlər müəyyən müddətdən bir yoxlanıb dəqiqləşdirilməlidir. Hesablama dövründə, yəni norma və normativləri işləyib hazırladıqda onları mütləq elmi cəhətdən əsaslandırmaq birinci dərəcəli vəzifədir.

Norma və normativlərin həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət tərəfləri, onların obyektiv məzmunu vardır. Onlar keyfiyyətsiz olduqda, təsir gücünə malik olunurlar və öz xassələrini itirirlər. Sosial normalar yalnız müəyyən qayda və normativ məcmuəsi deyildir, o ayrı – ayrı adamların, sosial qrupların davranışının tənzimləyicisidir. Bu normalar adamlara və sosial qruplara qarşı nəzərdə tutulmuş keyfiyyət xarakteristikasıdır.

Sosial normativlərə aşağıdakıları aid etmək olar:

- 1) sosial - əmək normativləri;
- 2) bölgü normativləri;
- 3) qiymətlə bağlı normativlər;
- 4) istehlak normativləri;
- 5) demoqrafik siyasətlə bağlı normativlər;
- 6) ekoloji normativlər.

Sosial normativlərin öz tətbiqi sahələri və onlardan irəli gələn xarakterik xüsusiyyətləri vardır. Bu normativlər müvafiq, uyğun, mütləq və nisbi kəmiyyətlər, cədvəllər, sxemlər, qrafiklər və s. vasitələrlə ifadə olunur, istifadə qaydası göstərilir. Sosial normativlərin hazırlanmasında aşağıdakı prinsiplərin tələbləri əsas götürülür:

- 1) sistemlilik prinsipi;
- 2) komplekslik;
- 3) normativlərin reallığı;
- 4) diferensiaslaşdırma.

Əmək davranışının tənzimlənməsində mənəvi normalarında böyük əhəmiyyəti vardır. Mənəvi normaların özünün obyektiv əsasları və motivləri vardır. Mənəvi normalar dəyərlər meyli, məqsədə çatmaq motivi, özünü qiymətləndirmə, mənəvi fəaliyyət davranışı ilə sıx əlaqədardır. Mənəvi normalar işçilərin davranışını tənzimləmə cəhətdən aşağıdakı xüsusiyyətlərə malikdirlər:

- 1) qadağan edici;
- 2) məcbur edici;
- 3) icazə verici;
- 4) şirnikləşdirici.

Mənəvi normaların tətbiq olunması şəraitindən asılı olaraq bu xüsusiyyətlər yerini dəyişə bilər.

Mənəvi tənzimləmə, onun həddləri və imkanları məsələsi elmi – nəzəri problem olmaqdan böyük təcrübü əhəmiyyətə malikdir. Mənəvi normalara və dəyərlərə əməl olunmaması halları mənəvi tənzimləmə mexanizminin səmərəsinin azalmasına səbəb olur. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində mənəvi nizamlayıcıların dəyərlər – normativ məzmununu artırmaq tələb olunur. Mənəvi normaların dəyərlər – istiqamətverici funksiyasının rolunun artırılması məqsədə uyğundur.

Əməkdaşların davranışının tənzimlənməsində, əmək fəaliyyətinin yüksəldilməsində, əmək şərtinin keyfiyyətinin artırılmasında, bazar iqtisadiyyatı şəraitində istehsal daxili ehtiyatların aşkar olunmasında və müəssisənin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsində (istehsal olunmuş məhsulların əmək tutumunun azaldılması yolu ilə) əmək normalarının çox böyük əhəmiyyəti vardır. Müəssisədə fəaliyyət göstərən əmək normaları onların hesablanmasına qarışı qoyulan tələblər əsasında hesablanır və elmi cəhətdən əsaslandırılır. Hazırda müəssisələrdə belə normaların tətbiqinin həyata keçirilməsi ən mühüm vəzifə kimi müəssisələrin rəhbərlərinin qarşısında qoyulur.

Elmi əsaslandırılmış normalar müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətində çox mühüm rola malikdir. Eyni zamanda bu normalar qanun xarakteri daşıyır. Yəni bu normaların tətbiqi müdiriyyət və həm də əməkdaşlar üçün qanundur. Məlumdur ki, normalarla əlaqədar müdiriyyətin, həm də əməkdaşların maraqları vardır. Yəni

müdiriyyət üçün normal vəziyyətə nisbətən gərginliyi yüksək olan normaların tətbiqi sərfəlidir, əməkdaşlar üçün normal vəziyyətə nisbətən gərginliyi aşağı olan normaların tətbiqi əlverişlidir. Ona görə ki, normalar bir başa əmək haqqı ilə əlaqədardır. Belə vəziyyət mövcud olduqda müəssisədə münaqişələr baş verə bilər. Qeyd etdiyimiz münaqişələrin baş verməməsi üçün normaların qanun xarakteri daşması dövlət sənədlərində göstərilmişdir. Yəni normalar tələb olunan səviyyədə hesablandıqda və elmi cəhətdən əsaslandırdıqda onun tətbiqi ilə əlaqədar müdiriyyətin və eləcə də işçilərin heç bir iradə ola bilməz. Müdiriyyət həmin normaların tətbiqi üçün lazım olan şəraiti, yəni normada göstərilmiş texniki – təşkilatı iş şəraiti yerində yaratmalıdır. Əməkdaşlar isə həmin norma əsasında istəməklə verilmiş tapşırığı yerinə yetirməlidirlər.

Əmək normalarının tətbiqindən sonra müdiriyyətin normada nəzərdə tutulmuş faktiki texniki - təşkilatı şəraitdə heç bir dəyişiklik olmadığı halda normada göstərilmiş vaxt şərtinin kəmiyyətini azaltmağa səlahiyyəti yoxdur. Əgər faktiki texniki – təşkilatı şəraitdə hər hansı bir dəyişiklik olarsa ona uyğun olaraq normanı dəyişdirmək olar.

Əməyin normalaşdırılmasının qarşısında duran ən başlıca vəzifə müəssisədə fəaliyyət göstərən əmək normalarının dəqiqliyinin təmin edilməsidir. Buna nail olmaq üçün dövrü olaraq normaların keyfiyyəti üzrə təhlil işi aparmaq, bunu nəticəsində aşkar edilmiş çatışmazlıqların aradan qaldırması məqsədi ilə tədbirlər görmək lazımdır. Normaların dəqiqliyini təmin etmək üçün hansı normalara planlı qaydada yenidən baxmaq və onları dəqiqləşdirmək ən mühüm vasitələrdən biridir. Normalara yenidən baxmaq üçün hazırlanan təqvim planı müəssisədə illik fəaliyyəti əhatə edən texniki – təşkilatı tədbirlər planı və əmək tutumunun aşağı salınması planı ilə əlaqələndirilməlidir.

Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsində tələbat və mənafehlərin çox böyük rolu vardır. Birinci növbədə əməkdaşların tələbat və mənafehləri onların öz peşə və ixtisas üzrə biliklərinin və yeniliklərinin artırılmasını əsas vasitə kimi qarşıya qoyur. Əməkdaşlar öz tələbatını dolğun ödəmək üçün yüksək keyfiyyət tələblərini

yerinə yetirmək qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Yəni yerinə yetirdikləri işi qoyulmuş tələblər səviyyəsində təhvil verməlidirlər. Odur ki, əmək bazarında kadrların rəqabətə davam göstərməsi üçün peşə təhsili və ixtisasın artırılması ən başlıca vasitələrdəndir. Azərbaycan respublikasının təhsil haqqında qanununda qeyd edilir: “Təhsil sisteminin başlıca vasitəsi dərin və hərtərəfli biliyə, bacarığa, praktiki hazırlığa, yüksək mədəniyyətə, məsuliyyət hissinə, mütərəqqi dünyagörüşünə malik olan və onu dərin inkişaf etdirməyə çalışan şəxsiyyət formalaşdırmaq və yüksək, əxlaq, mənəvi keyfiyyətinə, demokratikliyinə dünyanın ən qabaqcıl ölkələrinin vətəndaşları səviyyəsində dura bilən sağlam yurddaşlar hazırlamaq və bununla yüksək sivilizasiyalı cəmiyyət yaratmağa, Azərbaycanı dünyanın ən inkişaf etmiş demokratik dövlətlərindən birinə çevrilməyə qadir olan insan tərbiyə etməkdir”. Bu vəzifə kadr hazırlığının keyfiyyətinin yüksəldilməsini, ixtisasın artırılması, elmi-texniki tərəqqi ilə əlaqədar kadrların bilik, təhsil, yeniliklərə yiyələnmək qabiliyyəti, bir sözlə intellektual səviyyələrini daim artırılmalıdır. Bu sahədə mövcud potensialın açılması ən zəruri məsələlərdəndir. Bununla əlaqədar bu sahəyə investisiya qoyuluşunu əsaslı formada artırmaq lazım gəlir.

Təşkilatın heyətinin ixtisas, bilik, bacarıq, yeniliklərə yiyələnmək qabiliyyəti müasir tələblərə cavab vermədikdə bu təşkilatın fəaliyyətinin nəticəsinə çox pis təsir göstərir. Ona görə də inkişaf etmiş ölkələr bu məsələyə daim diqqət verirlər. Bu sahəyə böyük maliyyə vəsaiti xərcləyirlər. Bunun nəticəsində təhsilə investisiya qoyuluşunu artırmaqla çoxlu miqdarda gəlir əldə edirlər.

Peşə təhsilinin inkişaf etdirilməsinə son illər daha çox diqqət verilir. Aparıcı təşkilatlar öz əməkdaşlarının ixtisasının tənzimlənməsini öz üzərlərinə götürərək investisiya qoymaqla bunu həyata keçirirlər. Amerikanın “Motorola”, “General Motors” müəssisələri öz əməkdaşlarının peşə inkişafı və təhsilləndirilməsi üçün hər il milyardlarla dollar vəsait xərcləyirlər. Bir sıra hallarda bu məqsədlə universitetlər və institutlar da yaradılır.

İxtisasın artırılması üzrə daim fəaliyyət göstərən korporativ proqram əsasında işləyən universitetlər içərisində “Simens” xüsusi yer tutur. Digər kompaniyalardan fərqli olaraq universitet “Simens” yüksək gəlirlə işləyir.

Bir ilin 10 ayı müddətində öz kompaniyasına 11 milyon dollardan çox gəlir gətirmişdir.

Almaniyanın çox millətli “Simens” kompaniyası keçən əsrin 70-ci illərində yaradılmışdır. Hazırda burada mobil telefonlar, yarım keçiricilər, məişət texnikası, qazma avadanlıqları və digər məhsullar istehsal edilir. İl ərzində “Simens” kompaniyası 65 milyard dollarlıq məhsul istehsalat edir. Bu konserin universiteti onun 400000 işçisinin əməyinin səmərəliliyini yüksəldir. Onun işçiləri dünyanın 190 ölkəsində işləyir. Təhsilini artıranlar əsasən orta səviyyəli rəhbər işçilərdən və texniki mütəxəssislərdən ibarət olur. Tələbələr 5-6 nəfərdən ibarət qruplarda təhsil alırlar. Bu qruplardan hər biri müəssisənin konkret bölməsində real problemlərin həll edilməsi üzrə tapşırıq alırlar. 1998-ci ildə ABŞ-da xüsusi kompaniyalar peşə təhsilinə 100 milyard dollar vəsait xərcləmişdir.

Müasir təşkilatlar da peşə təhsili kompleks fasiləsiz bir prosesi əhatə edir. Bu da aşağıdakı mərhələləri özündə birləşdirir:

- 1) Tələbatın müəyyən edilməsi;
- 2) Təhsilin büdcəsinin formalaşdırılması;
- 3) Təhsilin məqsədinin müəyyənləşdirilməsi;
- 4) Proqramın məzmununun müəyyən edilməsi;
- 5) Təhsil metodunun seçilməsi;
- 6) Bilavasitə təhsil almaq;
- 7) Peşə yenilikləri və bilik;
- 8) Təhsilin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.

İstehsal tapşırığının yerinə yetirilməsi üzrə tələbat bölmələrin rəhbərlərin sifarişi və işçilərin özlərinin səyi əsasında rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin sorğusu (anket paylamaq) əsasında müəyyən olunur. Eyni zamanda burada təşkilatın işinin nəticəsinin təhlili və əməkdaşlarının testdən keçirilməsi üzrə məlumatlardan da istifadə edilir.

Təhsil əsasında müəyyən edilmiş tələbat üzrə əmək resursları şöbəsi təhsil proqramının məqsədini müəyyənləşdirməlidir. Peşə təhsili üzrə məqsədlər aşağıdakıları nəzərə alınmalıdır:

- Konkret və spesifik;
- Təcrübi yeniliklərin mənimsənilməsinin stimullaşdırılması;
- Qiymətləndirmənin (ölçmənin) mümkünlüyü.

Təhsilin məqsədini müəyyənləşdirdikdə peşə təhsili ilə təhsillənmənin arasındakı fərqi nəzərə almaq lazımdır. Birincisi, təşkilata lazım olan konkret yenilik və biliyi formalaşdırır, ikincisi isə müəyyən bilik sferasında ümumi inkişafa istiqamətləndirilir.

Təhsil proqramının səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi müasir kompaniyalarda peşə təhsilinin idarə edilməsinin ən zəruri momenti hesab edilir. Peşə təhsilinə çəkilən xərc təşkilatın heyətinin inkişafına kapital qoyuluşunu təşkil edir. Bu investisiya təşkilatın fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi formasında həm də gəlir verməlidir. Odur ki, əksər kompaniyalar peşə təhsilində əlavə gəlir gözləyirlər. Korporasiya x peşə təhsilinə qoyuluş kapitalın 10%-i miqdarında gəlir əldə etməyi nəzərdə tutur. Korporasiya peşə təhsilinə 100 min dollar sərf etmişdir. Odur ki, 10 min dollar əlavə gəlir götürür (kapital qoyuluşunun 10%-i).

Bu formada hər bir proqramın səmərəliliyini qiymətləndirmək çətin olur. Odur ki, səmərəliliyi proqramda qoyulmuş məqsədə hansı yolla və səviyyədə çatmaqla da qiymətləndirmək olar.

Bəzi təhsil proqramları kompleks peşə yeniliklərin öyrənilməsi məqsədi ilə deyil, müəyyən tip davranış və fikir yürütmək məqsədi ilə yaradılır. Bu proqram üçün xarakterik xüsusiyyət ondan ibarətdir ki, o heyətin peşəkarlığının inkişafına istiqamətləndirilir. Belə proqramların səmərəliliyini birbaşa ölçmək çox çətindir. Ona görə ki, bu işçilərin davranış və fikirləri ilə əlaqədardır. Belə vəziyyətdə səmərəliliyi dolayı metodlarla ölçmək məqsədə uyğundur:

- Təhsildən əvvəl və sonra keçirilmiş testlərin nəticəsi. Bu testlər alınan təhsil zamanı bilikin həcmının nə qədər genişləndiyini göstərir;

- İş yerində təhsil almış əməkdaşın davranışının müşahidə edilməsi;
- Proqramın yerinə yetirilməsində təhsil alan əməkdaşın reaksiyasının müşahidə edilməsi;
- Anketləşdirmə və açıq müzakirə vasitəsilə təhsil alan tərəfindən proqramın səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.

İstənilən halda qiymətləndirmə kriteriaları (ölçüsü) təhsilə qədər müəyyənləşdirilməli və təhsil alana çatdırılmalıdır.

Təhsil başa çatdıqdan sonra onun nəticəsi qiymətləndirilir və insan resursları şöbəsinə çatdırılır. Şöbə də həmin məlumatı əməkdaşa və onun rəhbərinə çatdırır. Bu məlumatdan gələcək peşəkarlığın inkişafı planlaşdırıldıqda istifadə olunur.

Peşə təhsilinə tələbatı müəyyənləşdirdikdən təhsilə ayrılan vəsait alındıqdan, effektivliyin kriteriyalarını müəyyənləşdirdikdən, təhsilin müxtəlif metodları ilə tanış olduqdan sonra təşkilatın peşə hazırlığı şöbəsi təhsil proqramının hazırlanmasına başlayır. Proqramın işlənməsi onun məzmununun müəyyənləşdirilməsi və peşə təhsilinin metodlarının seçilməsini əhatə edir

Proqramın məzmunu birinci növbədə onun qarşısında duran məqsədlə müəyyən edilir. Bu məqsəd isə təşkilatda konkret peşə təhsilinə olan tələbatı əhatə edir. Yəni həmin tələbat ödənilməlidir.

Aparılan tədqiqat nəticəsində məlum olmuşdur ki, təhsil proqramının müvəffəqiyyətlə həyata keçməsinin 80%-i onun hazırlanmasından, 20%-i isə təhsil alanların istəklərindən və qabiliyyətlərindən asılı olur. Peşə təhsil proqramının hazırlanmasında əməkdaşların aktiv iştirak etməsini aşağıdakı amillər motivləşdirə bilər:

- İşini saxlamağa çalışmaq, öz vəzifəsində qalmaq istəyi;
- Yüksək vəzifə almaq və digər vəzifəyə keçmək arzusu;
- Əmək haqqının artırılmasında maraqlı olmaq;
- Yeniliklərə yiyələnmək və yeni biliklərin alınmasında maraqlı olmaq;
- Proqramın digər iştirakçıları da əlaqə yaratmaq istəyi.

Əməkdaşın peşə təhsili kursunda iştirak etmək qabiliyyətinin müəyyən edilməsi çox zəruridir, yəni onun hazırlıq səviyyəsi ölçülməlidir. Dolayı yolla bunu təhsil səviyyəsi, peşə təcrübəsi və attestasiyanın nəticəsi əsasında müəyyən etmək olar. Əksər hallarda əməkdaşın kursda iştirak etməsini test keçirməklə müəyyənləşdirirlər.

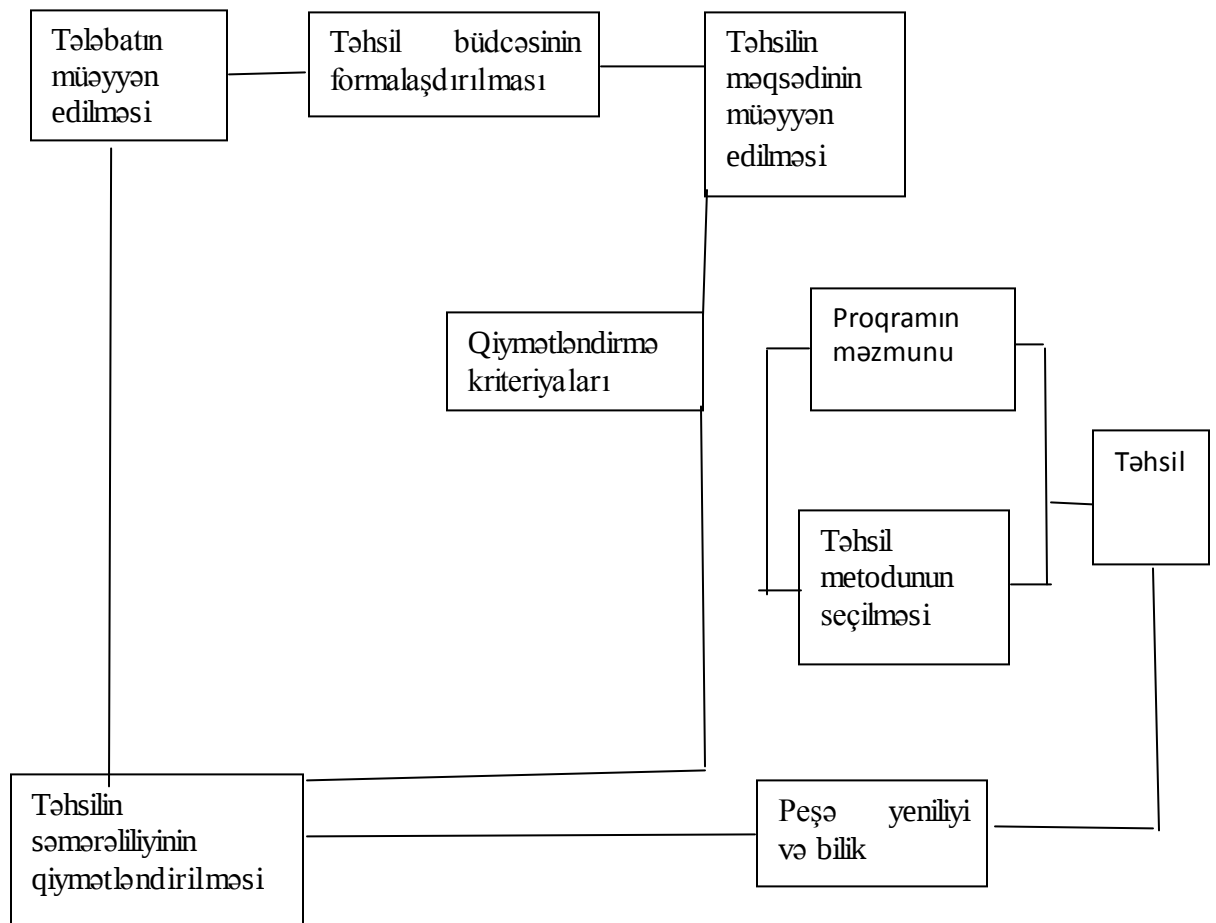
Təhsillə məşğul olan mütəxəssislərin fikrincə təhsil almağın vahid metodu yoxdur. Hər bir metodun müsbət və mənfi cəhətləri vardır. Odur ki, müasir təhsil sistemi öyrədilən materialların verilməsində müxtəlif üsulların əlaqələndirilməsi - mühazirə, görünüş filmləri, işgüzar oyunlar, modelləşdirmə və s. məqsədəuyğundur. Peşə hazırlığı şöbəsinin işçiləri hər bir metodun güclü və zəif tərəflərini daha yaxşı bilməlidirlər və bunu nəzərə almaqla proqram işləyib hazırlamalıdırlar.

Amerika kompaniyalarına “maliyyə ilə məşğul olmayan” rəhbərlər üçün beş günlük kursun proqramı aşağıdakıları əhatə edir: mühazirə (vaxtın 50%-i); fərdi tapşırıq və onun təlimatçısı ilə araşdırılması (vaxtın 20 %-i); qrup üzrə işgüzar oyun (vaxtın 30%-i).

Həmin kompaniyada əmək mühafizəsi üzrə üç günlük proqram: görünüş filmi (vaxtın 10%-i); təlimatçıların mühazirələri (vaxtın 10%-i); fərdi tapşırıq (vaxtın 20%-i); qrup formasında məsələ (vaxtın 20%-i); yekun oyunlar (vaxtın 40%-i) təşkil edir. Peşə təhsilinin həyata keçirilməsi prosesi 6 – ci sxemdə verilmişdir.

SXEM 6

Peşə təhsilinin həyata keçməsi prosesi aşağıdakı sxemdə verilmişdir.



Nəticə və təkliflər

Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, 6 paragraf, 7 cədvəldən və 6 sxemdən ibarətdir. Birinci fəsildə əmək bazarının mahiyyəti, vəzifələri və spesifik xüsusiyyətləri verilmişdir. Burada qeyd olunmuşdur ki, digər bazarlara nisbətən əmək bazarında alqı – satqı prosesi çox mürəkkəbdir. Alqı – satqı müqaviləsi dövrüyyə sferasında baş verir, müqavilənin şərtləri isə əmək müqaviləsi bağlandıqdan sonra həyata keçir. Bazarın normal fəaliyyətini tələb və təklif iqtisadi qanunu nizamlayır. Bu qanunun tələblərinin gözlənilməsi bazar müqavilələrinin gözlənilməsində, həyata keçməsində ən başlıca şərtədir. Burada 4 əsas şərt gözlənilməlidir, bu şərtlər dissertasiya işində verilmişdir. Əmək bazarının səmərəli fəaliyyət göstərməsinin təmin edilməsində bu şərtlərin yerinə yetirilməsi tələb olunur. Əmək bazarında tələb və təklifin kəmiyyətini müəyyənləşdirdikdə əməyə təsir edən əsas və 2 – ci dərəcəli amillərdə nəzərə almaq lazımdır.

Əmək bazarının fəaliyyət mexanizmi geniş mənada əmək bazarının dərin xarakterizə edir. Əmək bazarının modeli dedikdə təzahür və proseslərin yazılması və ya qurulması qrafiki başa düşülür. Bu model kadrların peşə - ixtisas hazırlığı ilə əlaqədar olan ən zəruri məsələləri – kadr hazırlığı və yenidən hazırlığı sistemi, işçilərin ixtisasının artırılması, boş iş yerlərinin tutulması sistemi və əmək münasibətlərinin nizamlanmasını özündə əks etdirir. Odur ki, əmək bazarındakı kadrlar dərin bilik, bacarıq, təcrübə hazırlığa, yüksək mədəniyyətə, məsuliyyət hissinə, yenilikləri mənimsəmək qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Yəni bu kadrlar müasir istehsalın tələblərini yerinə yetirmək qabiliyyətinə malik olmalıdırlar, onu bacarmalıdırlar. Odur ki, bazarı yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanmasını ən mühüm vəzifə kimi qarşıya qoyur.

Respublikanın sosial-iqtisadi tərəqqisində ən mühüm ən əsas vasitə ölkə miqyasında əhəlinin bilik səviyyəsi, təhsili, yeni iş metodlarının öyrənilməsi və tətbiqi, təhsilin təkmilləşdirilməsi və stimullaşdırılması, bu məsələlərə diqqətə qayğı, investisiya qoyuluşunun daim artırılması, dəqiq nəzarətin həyata keçirilməsi ən zəruri məsələlərdir.

Bilik və təhsilin inkişafı sosial – iqtisadi tərəqqinin təmin olunmasında başlıca vasitədir. Burada əlverişli optimal şəraitin yaradılması, cəkilən xərclərin artırılması, bu sahədə çalışan əməkdaşların əməyinin stimullaşdırılması gücləndirilməsi, tədris üzrə seçilmiş yeni metodların təhlil vasitəsilə yoxlanılması, özünü doğrulmadıqda dəyişdirilməsi, yəni tədrisin keyfiyyətini yüksəldən daha mükəmməl və mütərəqqi metodlar əvəz olunması həyata keçirilməlidir.

Sosial – iqtisadi tərəqqinin həyata keçməsində müxtəlif istehsal obyektlərinin əməkdaşlarının bilik və təhsil səviyyəsi, bu istiqamətdə mövcud olan potensialının acılması həmin təşkilatların strateji potensialı vasitəsi ilə həyata keçir. Burada strateji potensialın düzgün qiymətləndirilməsi, planlaşdırılması və inkişaf əsas yer tutur.

Dissertasiya işinin ikinci fəslində əmək bazarının əsas sosial iqtisadi göstəriciləri verilir. Eyni zamanda bu göstəricilər son statistik məlumatlar əsasında təhlil edilir və müəyyən nəticə çıxarılır. Təhlil zamanı Dövlət Statistika Komitəsinin 2005 və 2015 – ci illəri əhatə edən müxtəlif istiqamətlər (göstəricilər) üzrə 8 cədvəli əhatə edən məlumatlarından istifadə olunmuşdur.

Bu göstəricilər əsasən aşağıdakılardır:

İqtisadiyyatda məşğul olan əhalinin sayı; İqtisadi fəal əhali, o cümlədən kişilər və qadınlar; iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında məşğul olanların sayı; o cümlədən kişilər və qadınlar; işsizlər; o cümlədən kişilər və qadınlar; işsiz statusu alan şəxslər; o cümlədən kişilər və qadınlar; onlardan işsizliyə görə müavinət alanlar. Eyni zamanda burada əhalinin sayının dinamikası, o cümlədən şəhər və kənd əhalisinin sayının dinamikası min nəfərlə və bütün əhaliyə görə faizlə verilmişdir. Burada əhalinin orta illik sayının dəyişilməsi min nəfərlə o cümlədən şəhər və kənd əhalisi üzrə faizlə göstərilmişdir.

Dissertasiya işinin 3 – cü fəslində əmək fəaliyyətinin motivasiyası, stimullaşdırılması və əmək davranışından geniş bəhs olunur. Eyni zamanda motivləşdirmədə tələbat və mənafehlərin rolundan burada verilir.

Əməkdaşın əmək fəaliyyətində motivasiyasının rolu, yeri, əmək fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsinə təsiri, ən mühüm motivasiya nəzəriyyələrinin

məzmunu və bu nəzəriyyələrin əsasını təşkil edən amillərin təhlili dissertasiya işində araşdırılır. Eyni zamanda bir sıra motivləşdirmə nəzəriyyələri arasında qarşılıqlı əlaqəni göstərən sxemdə 3 – cü fəsildə verilmişdir.

Motivləşdirmə prosesində daxili amil olan motivlə yanaşı xarici amil stimullaşdırmanın təsirində araşdırılır. Stimullaşdırma vasitəsilə işçinin fəaliyyətinin aktivləşməsi, səmərəsinin yüksəlməsi, fərdi qabiliyyətinin artması təmin olunur. Bu zaman işçinin motivlərinin quruluşu dəyişilir. Motivləşdirmə çox mürəkkəb bir prosesdir. O, dəyərlərin dəyişilməsini tələb edir, həm də idarə etmə metodu kimi istifadə edilir. İşçini motivlərinin quruluşu onun vəzifəsinin tələblərinə uyğun gəlmədikdə motivasiya həyata keçirilir. Motivasiya stimullaşdırmadan əsaslı formada fərqlənir. Fərq ondan ibarətdir ki, stimullaşdırma motivləşdirmənin həyata keçirilməsi vasitələrindən biridir.

Motivasiyanın formalaşması sosial normaların və əmək davranışı qaydalarının işçi tərəfindən mənimsənilməsi prosesi vasitəsilə həyata keçir. Əmək fəaliyyətinin formalaşdırılması bir sıra amillərin təsiri ilə həyata keçirilir. Bu amillər 3 – cü sxemdə verilmişdir. 4 – cü sxemdə isə əmək motivlərinin təkmilləşdirilməsi yolları göstərilmişdir.

Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında əsas məqsəd işçilərin fəaliyyətini, əməyə münasibətini yaxşılaşdırmaq, onun stimullaşdırılmasını, məsuliyyətini artırmaq, vicdanlı, qabiliyyətli və yaradıcı işləməsini təmin etməkdir. Bu məqsədi təmin etmək üçün aşağıdakı məsələlərə diqqət yetirilməlidir:

1. Əmək haqqının əməyin kəmiyyət və keyfiyyətini nəzərə almaqla əldə olunmuş son nəticəyə əsaslanan prinsipinin tələbinin yerinə yetirilməsi;
2. Əməyin keyfiyyəti və mürəkkəbliyindən asılı olaraq əmək haqqının differensiallaşdırılmasının dərinləşdirilməsi;
3. Əmək şəraitinin təkmilləşdirilməsi və işçinin sağlamlığını qorunması;
4. Əməyin ödənilməsində stimullaşdırmanın rolunun artırılması və onun təkmilləşdirilməsi.
5. Mükafatlandırma sisteminin təkmilləşdirilməsi, onun həcmi və səmərəliliyinin artırılması.

Göstərilən bəndləri sistem halında qəbul etmək, burada konkret işlər görmək və çatışmazlıqları aradan qaldırmaq tələb olunur.

Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında tələbat və mənafeələr çox mühüm əhəmiyyətə malikdir. Motivlər tələbat və mənafeələr əsasında formalaşır. Bu da işçini işləməyə məcbur edir. Hər bir işçi motivlərə yiyələnir, motivlərin tələblərini yerinə yetirilməklə əmək fəaliyyətinə qoşulur. Bu məqsədlə işçi konkret əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün müəyyən peşə biliklərinə yiyələnməklə kollektiv əməkdə iştirak edir və öz tələbatını ödəyir. Tələbat mənafeələr, dəyərlərlə əlaqədar olmaqla iqtisadi münasibətlərlə bilavasitə bağlıdır.

Əmək fəaliyyətinin başlanması və həyata keçirilməsində motivlər əsas mexanizmi, sövqedici və məcbureddici vasitədir. Eyni zamanda motivlər işçinin əmək davranışının tənzimləyicidir.

Motivasiyada dedikdə motivin seçilməsində real əmək davranışının əsaslandırılmasını yönəldilmiş istiqamət nəzərdə tutulur. Motivasiya, stimullaşdırma və tələbatın daimi amili kimi təzahür edir. İnsanın tələbatı bir deyil, bir sıra tələbat sistemi özündə birləşdirir. Tələbat bioloji və sosioloji amillərin vəhdətliyini tələb edir. Tələbat əsasında dəyərlər və dəyərlər meyli formalaşır. Bu da əmək fəaliyyətinin motivasiyasında çox mühüm əhəmiyyətə malikdir. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında ən mühüm ünsürlərindən birini dəyərlər və davranış formaları təşkil edir. Şəxsiyyətin, cəmiyyətin maddi, mənəvi və mədəni dəyərlərə istiqamətləndirilməsi dəyərlər meylini xarakterizə edir. Bunun əsasında işçilər əmək fəaliyyəti növünü seçirlər. Əmək fəaliyyətinin motivasiyasında müəssisədə tətbiq olunan əmək haqqı formasının düzgün, dəqiq əsaslandırılmasında zəruri məsələlərdən biridir. Sosial tədqiqatlar əsasında müəyyən edilmişdir ki, işçilər yalnız pul qazanmaq deyil, eyni zamanda fəaliyyətdə olan əmək haqqı sisteminin ədalətli olmasını, onun başa düşülən formada təşkilini (sadə olmasını) və əmək haqqına nəzarətin mümkün formasının tətbiqini tələb edirlər. Yəni tətbiq olunan əmək haqqı sistemi sadə olmaqla yanaşı dəqiq formada əsaslandırılmalıdır. Bu tələbin təmin olunması məqsədilə ilk növbədə müəssisədə tətbiq olunan əmək normalarının keyfiyyətinə diqqət yetirmək və bu sahədə olan çatışmazlıqları aradan

qaldırmaq tələb olunur. Bununla yanaşı tarif sistemi və əmək haqqının forma və sistemlərinin tələblərindən əmək haqqının təşkilində düzgün istifadə olunmalıdır.

Əmək haqqının düzgün təşkilində müəssisədə tətbiq olunan əmək normalarının dəqiq hesablanması çox mühüm yer tutur. Normaların dəqiqliyini təmin etmək üçün bu normaları elmi cəhətdən əsaslandırmaq tələb olunur. Normaların elmi cəhətdən əsaslandırılması dörd cəhətdən normaları əsaslandırmağı nəzərdə tutur. Yəni əmək normaları texniki, iqtisadi, sosioloji və psixi – fizioloji cəhətdən əsaslandırılmalıdır. Göstərilən dörd istiqamətdə normalar hesablandıqda bu normalara elmi cəhətdən əsaslandırılmış normalar deyilir.

Əmək normalarının texniki cəhətdən əsaslandırılması üçün avadanlığın pasport məlumatlarından istifadə etməklə, yeni işin icra olunduğu avadanlığın pasportundan kəsmə sürətini, dövrlər sayını, kəsicinin (alətin) markasını, alətin getdiyi yolun uzunluğunu, kəsmə dərinliyini və gedişlərin sayını seçməklə bu məlumatlar əsasında işin icra edilməsinin ən sərfəli iş rejimini seçirik və normanı texniki cəhətdən əsaslandırırıq. Bu məlumatlar əsasında verilmiş işin yerinə yetirilməsini sərf olunan əsas vaxtın kəmiyyətini hesablayırıq.

İqtisadi cəhətdən normanı əsaslandırdıqda norma hesablamaq üçün verilmiş əməliyyatın məzmununu və icra ardıcılığını dərinlən təhlil etməklə işin icrasının optimal variantını seçməklə onun məzmunu və ardıcılığını müəyyənləşdirdikdən sonra normanı hesablayırıq. Bu zaman işin icrasına sərf olunan vaxt ilkin varianta nisbətən azalır. Bu da normanın iqtisadi cəhətdən əsaslandırılmasını təmin edir.

Sosioloji cəhətdən normanı əsaslandırmaq üçün əsas diqqət işin məzmununa və yaradıcı ünsürlərinə verilir. Yəni iş yaratmamalıdır. Eyni zamanda icra zaman tapşırıq işçinin əmək intensivliyini yüksəltməməlidir. Yəni çox gərginlikli normaların tətbiqinə də icazə verilmir. Sosioloji əsaslandırma normal gərginliyi, işin məzmununun olmasını, yeknəsəkliyin aradan qaldırılmasını və əmək şəraitinin normal olmasını nəzərdə tutur.

Əmək normaları psixi – fizioloji cəhətdən əsaslandırmaqda işçinin əməyinin fizioloji cəhətlərini işçi orqanlarının funksiyaları xarakterizə edir. Yəni insanın beyninin, əsəblərinin, əzələlərinin, hiss orqanlarının və s-nin enerji sərfi baş verir.

Odur ki, əmək prosesi insan orqanizminin fizioloji qanunauyğunluğu daxilində baş verməlidir. Burada əsas vəzifələrdən biri işçinin iş qabiliyyətinin uzun müddət sabit saxlanmasıdır. İşin icra olunduğu istehsal şəraiti, işin xarakteri, sürəti işçinin istehsal imkanlarına uyğun olmalıdır. Burada işçilərin iş qabiliyyətini və sağlamlığını saxlamaq üçün normal fiziki, əsəb və psixi yüklənmə üçün şərait yaradılır. Eyni zamanda normal əmək şəraiti təmin edilməlidir.

Əmək fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsində tələbat və mənafeələr güclü təsir göstərirlər. Konkret əmək fəaliyyətində tələbatlar və mənafeələr bir – birilə müxtəlif formada qovuşurlar. Bunlar işçinin dəyərlər meyli ilə bağlıdır. Nəticə etibarilə işçinin dəyərlər müxtəlif və əhəmiyyətli əmək situasiyalarında işçilərin əmək davranışının tənzimləyicisi rolunu yerinə yetirirlər. Dəyərlər meyli peşələrin seçilməsində, iş yerlərinin dəyişilməsində və digər məsələlərdə çox mühüm yer tutur.

Tələbatın dərk edilməsi mənafeələrə, o da motivlərə çevrilir. Motivlərsiz əmək fəaliyyəti baş vermir. Odur ki, motivlər insan həyatının katalozatoru rolunu oynayır, daim fəaliyyət göstərən amil kimi çıxış edir. Bununla yanaşı motivlər çeviklik xassəsində malik olurlar. Bu çeviklik ayrı – ayrı adamların, sosial qrupların konkret emosiyaları ilə bağlı olur, həm də konkret əmək fəaliyyətinin məzmunu ilə şərtlənir. Motivlər müxtəlif funksiyaları yerinə yetirirlər.

Əmək sferası mürəkkəb, konkret və real situasiyalarla bağlıdır. Həm də burada baş verən sosial proseslərin gedişi və təzahür etməsi son dərəcə müxtəlif və coxcəhətlidir. Göstərmək lazımdır ki, bütün sosial proseslər və münasibətlər bir – birilə qarşılıqlı əlaqə və sistem formasında bağlı olur. Bu proseslərin qaydalılığının, buradakı istehsal amillərinin vəhdətliyinin və məqsədəuyğunluğunun təmin edilməsi ən mühüm vəzifə kimi qarşıya qoyulur. Bu vəzifənin həllində sosial nəzarətin həyata keçirilməsi mühüm rola malikdir.

Dissertasiya işinin məzmunu üzrə göstərdiyimiz tələblərinin həyata keçməsi və onun fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi, eləcə də kollektivlərdə fəaliyyət göstərən əməkdaşların motivasiyasının səmərəliliyinin yüksəldilməsi məqsədi ilə aşağıdakı təklifləri (irəli sürürük) veririk:

1. Əmək bazarının tələblərinin yerinə yetirilməsində ən başlıca vəzifə bazarın təşkil mexanizminin təkmilləşdirilməsi və işçilərin təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsidir. Odur ki, Respublika səviyyəsində əhəlinin bilik səviyyəsi, təhsili yeni iş metodlarının öyrənilməsi və tətbiqi; təhsilin təkmilləşdirilməsi və stimullaşdırılması, ona diqqət və qayğının artırılması; təhsilə investisiya qoyuluşu inkişaf etmiş ölkələrin səviyyəsinə çatdırılması daimi diqqət mərkəzində olmalıdır;

2. Təhsil sistemində istifadə olunan metodların təhlil vasitəsilə ətraflı yoxlanması, əvvəlki metodlarla müqayisə edilməsi həyata keçirilməlidir, özünü doğrulmayan, təhsil metodları, tədrisini keyfiyyətini yüksəldən yeni mükəmməl və mütərəqqi metodlarla əvəz olunmalıdır. Burada əsas kriteri tətbiq olunan metodlarla təhsil alanların obyektiv yekun göstəricilərinin müqayisəsi ola bilər.

3. Elmi – tədqiqatlar göstərir ki, əməkdaşların təhsil səviyyəsinin araşdırılmasında həyata keçirilən işlərin tərkibində təhsilin proqramının hazırlanması xüsusi yer tutur. Təhsilin həyata keçməsinin 80% - i proqramın əsaslandırılmasından, 20% - i isə təhsil alanların istəkləri və qabiliyyətlərindən asılı olur. Odur ki, təhsilin proqramının əsaslandırılmasına daha çox diqqət yetirmək tələb olunur.

4. Əmək bazarının tələblərindən biridə əmək bazarının modelinin mükəmməl olması və onun düzgün tərtib edilməsidir. Əmək bazarının fəaliyyət mexanizmini geniş mənada əmək bazarının modeli xarakterizə edir. Əmək bazarının modeli dedikdə təzahür və proseslərin yazılması və ya qurulması qrafiki başa düşülür. Bu model kadrların peşə - ixtisas hazırlığı ilə əlaqədar olan ən zəruri məsələləri – kadr hazırlığı və yenidən hazırlığı sistemi, işçilərin ixtisasının artırılması, boş iş yerlərinin tutulması sistemi, əmək münasibətlərinin nizamlanmasını – özündə əks etdirir.

5. İnkişaf etmiş ölkələrin əmək bazarını öyrənib təhlil etdikdə bizim fikrimizcə Yaponiyanın əmək bazarı modelindən Respublikamızda əmək bazarının modeli hazırlandıqda istifadə etmək məqsədə uyğundur.

6 Peşənin inkişafı işçinin ümumi intellektual inkişafını təmin edir, onun dünya görünüşünü artırır, özünə inamını möhkəmlədir. Müəssisə daxili peşələrin

inkişafından bütövlükdə cəmiyyət faydalanır. Cəmiyyət yüksək ixtisaslı işçilərə malik olduqda əlavə vəsait xərclənmədən ictimai əmək məhsuldarlığı yüksəlir. Əmək bazarının ən mühüm tələblərindən biri də peşənin inkişafını təmin edilməsidir;

7. Əməkdaşların əməyinin səmərəliliyinin yüksəldilməsində onların əmək fəaliyyətinin düzgün motivasiya olunması və bunun üçün lazım olan şəraitin yaradılması xüsusilə zəruri məsələlərdən biridir. Burada əsas məqsəd əmək fəaliyyətinin, əməyə münasibətin yaxşılaşdırılması, onun stimullaşdırılması, məhsuliyyətin artırılması, vicdanlı, qabiliyyətli və yaradıcı işləməyin təmin edilməsidir.. Motivasiyanın düzgün həyata keçirilməsi üçün aşağıdakılar təmin olunmalıdır: motivasiya amillərinin düzgün seçilməsi; stimullaşdırma daimi xarakter daşılmalıdır; əmək haqqı sistemi dəqiq əsaslandırılmalıdır; əmək haqqı obyektiv diferensiaslaşdırılmalıdır; əmək şəraiti təkmilləşdirməli; mükafatlandırma sistemi təkmilləşdirməli və onun səmərəliliyi artırılmalıdır. Qeyd olunan məsələlər rəhbərliyin daimi diqqət mərkəzində olmalıdır.

8. Təhsilin səviyyəsinin artırılması üzrə işçilərin lazım olan sayının müəyyənləşdirilməsində çox zəruri məsələlərdən biridir. Burada bir sıra məsələləri əsas götürmək lazım gəlir: müəssisənin işinin spesifik cəhətləri, işin mürəkkəbliyi, mövcud problemin həll edilməsi çətinlik törətdikdə və digər halları nəzərə almaqla təhsil almağa göndərilənlərin sayı müəyyənləşdirilir. Bu zaman şöbə və bölmələrin rəhbərləri tərəfindən anket sorğunu keçirilir və tələbat müəyyənləşdirilir. Eyni zamanda 2 – ci variantda vardır. Yəni müəssisənin əməkdaşlarda təhsil almaq üçün öz namizədliyini verə bilərlər. Ona görə ki, təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi müəssisəyə və həm də əməkdaşın özünə lazımdır, zəruri bir prosesdir.

Ədəbiyyat siyahısı

1. T.Ə.Quliyev. “İnsan resurslarının idarə edilməsi”. Bakı, 2014
2. T.Ə.Quliyev. “Menecmentin (idarəetmənin) əsasları”. Bakı, 2001
3. T.Ə.Quliyev. “Əməyin iqtisadiyyatı”. Bakı, 2003
4. T.Ə.Quliyev. “Əməyin sosialogiyası”. Bakı, 1998
5. A.B.Məmmədov. “ETT, əməyin təşkili və normalaşdırılması”. Bakı, 2006
6. Əzizova E.C., Mustafayeva Z.İ., Bayramova S.R., Əzizova A.Ə. “Əmək və insan resursları üzrə iqtisadçının lüğət – məlumat kitabçası”. Bakı “İqtisad Univeristetİ”, 2011.
7. Кулиев Т.А. Азизова Э.Д, Мустафаева З. И, Байрамова С.Р. и др., “Управление человеческими ресурсами. Учебник”. Баку, 2012
8. Исмаилзаде А.А. “Основы управления человеческими ресурсам”. Баку «Экономической Университети» 2012.
9. Исмаилзаде А.А. “Управление человеческими ресурсами”. Баку, 2013
10. Şahbazov K., və başqaları “Menecment”. Bakı, 2005
11. Майкл. Армстронг. Практика управления человеческими ресурсами 10- е издание, М, 2009
12. Экономика и социология труда, учебник, под редакцией д.э.н., А.Я. Кубанова, М, ИНФПА – М., 2007
13. А.П. Егоршин. Управление персоналом., Нижний Новгород., 1999
14. Х.Т.Грэхем, Р. Беннетт. Управление человеческими ресурсами., ЮНИТИ., М, 2003
15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда., М, 2007
16. Шапро. С. Основы управления персоналом в современных организациях., М, 2007
17. Шапиро С. Мастерство управления человеческими ресурсами. М., 2008

- 18.Ильина Л.О. рынок труда и управления человеческими ресурсами., М.2008
- 19.Щекшня С. В. Управление персоналом современной организации м., ЗАО «Бизнес - школа», Интел – Синтез, 2000
- 20.Azərbaycan Respublikasının Əmək məcəlləsi. Bakı 2000
- 21.Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistikası Komitəsi. Əmək Bazarı, statistik Məcmuə. Bakı – 2016 – cı il. Əmək bazarının əsas sosial – iqtisadi göstəriciləri., səh 15 - 21.

İstifadə edilmiş internet resursları

- 22.<http://www.stat.gov.az/>
- 23.<https://www.google.az/>
- 24.<https://www.wikipedia.org/>