

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏR İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

Aynur Arzu qızı Mikayılova

**“Müəssisənin resurs potensialının qiymətləndirilməsi
metodologiyası”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404İqtisadiyyat
İxtisaslaşma: Qiymətləndirmə
Elmi rəhbər: Magistr proqramının rəhbəri:
i.ü.f.d. I.Q. Quliyev

“Qiymət və qiymətləndirmə”

kafedrasının müdiri:

prof. X.H.Kazımlı

Bakı – 2018

Mündəricat

GİRİŞ	3
FƏSİL I MÜƏSSISƏNİN RESURS POTENSIALININ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNİN NƏZƏRİ – METODOLOJİ ƏSASLARI.	
1.1. Müəssisənin resurs potensialının tərkibi və quruluşu	8
1.2. Müəssisənin istehsal xərclərinin təsnifatı prinsipləri.....	14
1.3. Müəssisənin maliyyə təminatını müəyyən edən amillər.....	25
FƏSİL II. RESURS POTENSIALININ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNƏ ANALİTİK YANAŞMALARIN KOMPLEKS TƏHLİLİ.	
2.1. Müəssisənin kadr potensialının qiymətləndirilməsi metodlarının təhlili.....	35
2.2 . Müəssisənin iqtisadi gücünün müəyyən edilməsi üsulları	45
2.3 . Müəssisənin ehtiyatlarının qiymətləndirilməsi prosedurları	49
FƏSİL III. MÜƏSSISƏNİN RESURLARINDAN İSTİFADƏ SƏMƏRƏLİLİYİNİN YÜKSƏLDİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ.	
3.1. Müəssisənin təsərrüfat fəaliyyəti göstəricilərinin yüksəldilməsi yolları.....	54
3.2. Resurslardan istifadənin GZİT təhlilinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri....	62
3.3. Müəssisənin inkişaf strategiyası və qiymətləndirilməsinin təkmilləşdirilməsi mexanizmi.....	71
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	75
İSTİFADƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT.....	76
PE3IOME.....	79
SUMMARY.....	80

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Praktiki baxımdan qiymətləndirmə fəaliyyətinin obyektlərindən biri müəssisədir. Nəzəri və qanunvericilik baxımından müəssisə qiymətləndirmə obyektləri siyahısına daxil edilməsə də təcrübədə fərqli vəziyyət müşahidə olunur. Əslində elmi-təcrübi baxımdan yanaşmadır. Ona görə ki, müəssisə bütün qiymətləndirmə obyektlərini özündə birləşdirir. Başqa sözlə, o, əmlak kompleksi olaraq torpaq və digər daşınmaz əmlak obyektlərindən, maşın və avadanlıqlardan, qeyri-maddi aktivlərdən və s. ibarətdir. Bu fiziki və ya texniki cəhətdən belə olsa da qiymətləndirmə presedurunun tələblərinə uyğun deyil. Ona görə ki, qiymətləndirmə obyektı olan müəssisənin dəyəri onun konstruktiv elementlərinin cəmi deyil, üzərindəki ötürülən hüquqların və iqtisadi parametrlərinin uçotundan irəli gələn aqreqat göstəricidir. Ona görə də qiymətləndirmə nöqtəyi nəzərindən müəssisəyə konkret yanaşmalar fərqləndirilir. Daha dəqiq desək, fəaliyyətdə olan, yenidən qurulan investisiyalasdırılan, antiböhranlı idarəeyməyə verilən (ləğv edilən yaxud həmin ərəfədə olan) müəssisələrin qiymətləndirilməsi metodları, həmçinin alınan nəticələrin razılaşdırılması qaydaları müxtəlifdir. Qeyd etdiyimiz kimi, müəssisə yalnız müxtəlif təyinatlı əmlak obyektlərindən ibarət deyil, o, həmçinin istehsal-təsərrüfat fəaliyyətinin həyata keçirmək üçün zəruri olan resursları əhatə edir. Artıq burada diqqət əmlak kompleksinin deyil, biznes yaxud sahibkarlıq subyektinin qiymətləndirmə yönəldilir. Belə qurumların malik olduqları resurslar nəzəri baxımdan fərqli qaydada reallaşdırılır.

İqtisadi ədəbiyyatda yer almış fikirlərin ümumiləşdirilməsi nəticəsində belə qənaətə gəlmək olar ki, müəssisənin resurslarının istehsal vasitələri, pul vasitələri, infrastruktur obyektləri, qeyri-maddi aktivlər, kadr(ınsan) resursları yaxud müxtəlif səviyyəli fondlar şəklində təsnifləşdirilməsi qiymətləndirmə xidmətlərinin mürəkkəbliyini və məsuliyyətini heç də azalmır. Ona görə heç bir resurs növünün dəyərinin müəyyən edilməsi üzrə əməliyyatlar digərini təkrarlamır. Daha doğrusu, istənilən halda konkret resursun cəlb olunması mənbəyi araşdırmalı, onun satış bazarının inkişafı meylləri öyrənilməli, vaxt baxımından resursun əldə olunmasına

çəkilən xərclər və onun istifadəsindən daxil olan gəlirlər qiymətləndirilməlidir. Bütün bu əməliyyatların ardıcılıqla yerinə yetirilməsi və onların nəticələrinin obyektivliyi dərin nəzəri biliklərin, təcrübə və səriştənin nəticəsi kimi özünü büruzə verir. Təkcə onu xatırlatmaq kifəyətdir ki, müəssisədə kadr potensialının (insan kapitalının) dəyərləndirilməsi yanaşmaları, metodları və alqoritmi özünəməxsus xarakter daşıyır. Başqa sözlə, bu metodologiyanın digər resurslar üçün tətbiqi real nəticə verə bilməz. Eyni ifadələri müəssisənin malik olduğu qeyri-maddi aktivlər, o cümlədən, intellektual mülkiyyət obyektləri üçün də söyləmək olar. Göründüyü kimi, müəssisənin resursların dəyərinin müəyyən edilməsi qiymətləndirici ekspertdən çox böyük bilik, təcrübə və bacarıq tələb edir. Bu prosesi uğurla başa çatdırmaq üçün ekspertlərin bütün əmlak növlərinin qiymətləndirilməsi metodlarını və qanunvericilik bazasını dərinlən öyrənməsi vacibdir.

Yerinə yetirilən magistr dissertasiyasının bilavasitə bu qəbildən olan məsələlərin araşdırılmasına yönəldilməsi onun mövzusunun aktuallığını sübut edir.

Preblemin öyrənilməsi səviyyəsi. Respublikamızda qiymətləndirmə fəaliyyətinin yaranması və inkişafı tarixi qısamüddətli dövrü əhatə edir. Qeyd olunan dövr ərzində müvafiq fəaliyyət növünün elmi-metodoloji, praktiki və qanunvericilik bazasının formalaşdırılması istiqamətində mühüm işlər görülmüşdür. Lakin bu proses əsasən daşınmaz əmlak obyektlərinin dəyərinin müəyyən edilməsi sferasını əhatə etmişdir. Ona görə də müəssisənin resurslarının qiymətləndirilməsi resurslarını araşdırarkən daha çox xarici ölkələrin alim və ekspertlərinin elmi-metodiki əsərlərinə istinad olunur. Onlar arasında – Mete Gorbon, Erol Eren, Lütfighak Alpkan biznesin, şirkətin, müəssisənin dəyərinin qiymətləndirilməsi üzrə elmi axtarışları və elmi əsərləri diqqəti cəlb edir.

Yuxarıda qeyd olunanlar heç də ölkəmizdə müəssisənin və onun resurslarının qiymətləndirilməsi elmi əsərlərin və tədqiqat işlərinin olmamasını ifadə etmir. Respublikamızın tanınmış iqtisadi alimlərindən T.Ə.Hüseynovun, X.H.Kazımlının müəllifliyi və rəhbərliyi ilə yerinə-yetirilən elmi-tədqiqat işləri, işıq üzə görən dərslik və dərs vəsaitləri müxtəlif resursların qiymətləndirilməsi metodlarının

dərindən şərh edilməsinə yönəldilmişdir. Hazırda Q.S.Bayramov, B.C.Sadıqov, Ə.V.Panalıyev, İ.Q.Quliyev və başqaları tərəfindən bu istiqamətdə axtarışlar aparılır.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Təqdim olunan magistr dissertasiyasının tədqiqat obyektı istehsal-təsərrüfat fəaliyyəti göstərən və fəaliyyətdə olan konkret müəssisədir. Tədqiqatın predmeti isə sənayenin müxtəlif sahələrində fəaliyyət göstərən müəssisəyə məxsus olan müxtəlif təyinatlı resurslardır.

Tədqiqatın məqsədi və vəzifələri. Dissertasiya mövzusu ilə əlaqədar aparılan tədqiqatın məqsədi müəssisənin istehsal-təsərrüfat fəaliyyətində istifadə olunan resursların mənbələrinin və satış bazarlarının təhlili, onların qiymətləndirilməsinin müasir metodları standartlarının tətbiqi əsasında bazar dəyərinin müəyyən edilməsindən ibarətdir. Qarşıya qoyulan məqsəd öz növbəsində aşağıdakı vəzifələrində yerinə yetirilməsini zəruri edir:

- Müəssisə resurs potensialının qiymətləndirilməsinin nəzəri-metodoloji əsaslarının öyrənilməsi;
- Müəssisənin resurs potensialının tərkibi və quruluşunun araşdırılması;
- Müəssisənin xərcləri və maliyyə tərkibini müəyyən edən amillərin tədqiqi;
- Resurs potensialının qiymətləndirilməsinə analitik yanaşmaların kompleks təhlili;
- Kadr potensialının və ehtiyatların qiymətləndirilməsi prosedurlarına metodoloji yanaşmaların qarşılıqlı təhlili;
- Resurslardan istifadənin GZİT təhlilinin təkmilləşdirilməsi mexanizminin əsaslandırılması;
- Müəssisənin inkişaf strategiyasına uyğun olaraq qiymətləndirmə fəaliyyətinin təsnifləşdirilməsi üzrə təklif və tövsiyələrin hazırlanması;

Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasları respublika və xarici ölkələrin iqtisadçı alimlərinin müəssisələrin iqtisadiyyatı, idarə olunması və qiymətləndirilməsi üzrə əsərlərindən, elmi-tədqiqat işlərindən, müvafiq qanunlardan, o cümlədən, Nazirlər Kabinetinin aidiyyatı fərman, qərar və sərəncamlarından ibarətdir.

Tədqiqat işinin yerinə yetirilməsi zamanı iqtisadi təhlil və ümumiləşdirmə, statistik qruplaşdırma, sistemli yanaşma və ekonometrik metodlardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası. Dövlət Əmlakının İdarə Olunması və Statistika Komitələrinin, İqtisadiyyat Nazirliyinin illik hesabat materialları, Bakı şəhərində fəaliyyət göstərən qiymətləndirmə şirkətlərinin məlumatları və internet resurslarından ibarətdir.

Tədqiqat işinin elmi yeniliyi. Dissertasiya işinin elmi yenilikləri aşağıdakı kimi ümumiləşdirilə bilər:

- müəssisənin resurs potensialının tərkibi və quruluşunun qiymətləndirmə baxımından dəqiqləşdirilməsi;
- müəssisənin istehsal xərclərinin, zərərsizliyin və gəlirlərinin uzlaşdırılması;
- müəssisənin maliyyə təminatı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi metodologiyasının ümumiləşdirilməsi;
- müəssisənin kadr potensialının qiymətləndirilməsi üzrə yanaşmaların əsaslandırılması;
- müəssisənin iqtisadi gücünün və ehtiyatlarının qiymətləndirilməsi prosedurlarının təkmilləşdirilməsi mexanizminin əsaslandırılması;
- resurs potensialından istifadənin qiymətləndirilməsində GZİT təhlilin tətbiqinin təkmilləşdirilməsi variantlarının verilməsi;
- müəssisənin inkişaf strategiyasının və qiymətləndirilməsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətlərinin əsaslandırılması.

Tədqiqat işinin nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. Dissertasiya işinin nəzəri əhəmiyyəti müəssisələrin iqtisadi inkişafının amillərinin öyrənilməsi, onların resurslarla təminatının cari səviyyəsinin qiymətləndirilməsi və yaxşılaşdırılması üzrə aparılmış araşdırmalarda, eləcə də müəssisənin inkişaf strategiyasının əsaslandırılmasında özünü büruzə verir.

İşin yerinə yetirilməsi zamanı əldə olunan nəticələr müəssisənin və onun konstruktiv elementlərinin bazar dəyərinin müəyyən olunmasında, eləcə də resurs təminatının və potensialının qiymətləndirilməsində, rəqabət

stratejiyalarının işlənməsində istifadə oluna bilər. Eyni zamanda verilmiş praktiki əhəmiyyət kəsb edən konkret təkliflərdən müəssisələrin iqtisadiyyatı və qiymətləndirilməsi problemlərinin tədqiqi ilə məşğul olan tədqiqatçılar, ali məktəblərin bakalavr və magistrantları istifadə edə bilərlər.

Dissertasiyanın həcmi və quruluşu: Magistr dissertasiyası giriş, üç fəsil, nəticə, istifadə olunan ədəbiyyat siyahısından ibarət olmaqla 80 səhifə həcmindədir. İşdə 8 cədvəl və 2 şəkil öz əksini tapmışdır.

FƏSİL I. MÜƏSSISƏNİN RESURS POTENSIALININ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNİN NƏZƏRİ –METODOLOJİ ƏSASLARI.

1.1.Müəssisənin resurs potensialının tərkibi və quruluşu.

İqtisadi ədəbiyyatda və qanunvericilikdə müəssisənin təsərrüfat subyekti olaraq mahiyyətinə fərqli yanaşmalara təsadüf olunur. Bununla belə ümumi şəkildə demək olar ki, müəssisəəhalinin və sənayenin yələbatına uyğun olaraq məhsullar istehsal edən, xidmətlər göstərən və bununla da mənfəət əldə edilməsi məqsədini reallaşdıran qurumdur, O, istehsal amillərindən məqsədli, sistemli və davamlı istifadə etməklə fəaliyyət göstərir. Qeyd olunduğu kimi, müəssisələr öz istehsal funksiyasını yerinə yetirən zaman cəmiyyətin ehtiyacı olan əmtəələrin(xidmətlərin) istehsal və istehlakçılara çatdırılmasını təmin edirlər.

Müəssisələrin təşkilinin fərdi, ortaqlıq və cəmiyyətlər kimi üç fərqli forması vardır. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsində göstərilir ki,

müəssisə təşkil etməklə (iş qurmaqla) gəlir əldə etmək sahibkarlıq fəaliyyəti hesab olunur. Sahibkarlıq fəaliyyəti şəxsin müstəqil surətdə həyata keçirdiyi, əsas məqsədi əmlak istifadəsindən, əmtəə satışından, işlər görülməsindən və ya xidmətlər göstərilməsindən mənfəət götürülməsi olan fəaliyyətdir. (*Mülki Məcəllə, maddə 13*)

Başqa prizmadan yanaşdıqda demək olar ki, müəssisəsahibkarlıq fəaliyyətinin təşkilati strukturudur. Bu da ardıcıl olaraq fiziki və hüquqi şəxslərin yaradılmasına dəlalət edir.Mülki Məcəlləyə görə hüquqi şəxs qanunvericiliyə uyğun qaydada dövlət qeydiyyatından keçən və aşağıdakı hüquqlara malik olan qurumdur:

- mülkiyyətində ayrıca əmlakın olması;
- öz öhdəliklərinə əmlakı ilə cavabdeh olması;
- öz adından əmlak və şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarının əldə olunması və ötürülməsi;

- məhkəmədə iddiaçı olmaq və ya cavabdehlik daşımaq.
- müstəqil balansə malik olmaq. (*Mülki Məcəllə, maddə 43*)

Hüquqi şəxslərin fəaliyyətində əsas məqsəd normal mənfəətin əldə olunmasından (kommersiya hüquqi şəxsləri) və mənfəət götürməmək kimi variantlar mümkündür. İkinci hal qazanılmış mənfəəti iştirakçılarçıları arasında bölüşdürməyən (qeyri-kommersiya hüquqi şəxsləri) qurumlara xasdır.

Azərbaycan Respublikasının mövcud qanunvericiliyi ilə kommersiya hüquqi şəxslərinin intəsərrüfat ortaqlıqları və cəmiyyətləri formasında təşkilinə yol verilir.

Nəzərə alma lazımdır ki, fərdi müəssisələrin tam ortaqlıq və məhdud məsulyyətli müəssisə (dövlət müəssisəsi, bələdiyyə müəssisəsi və s.) kimi yaradılması məqsədə uyğundur.

Müəssisənin fəaliyyəti ilə bağlı təşkilati məsələlərin həlli zamanı hər şeydən əvvəl qarşıya qoyulan məqsədə nail olunması istiqamətləri də nəzərə alınmalıdır. Bu məsələ kompleks şəkildə onun idarə olunması mexanizmini ifadə edir. Dəna doğrusu, qarşıya qoyulan məqsədə nail olunması öz növbəsində müəssisənin idarə olunması sisteminin işlənilməsini tələb edir. Bu məsələnin uğurla həll edilməsi üçün müəssisənin fəaliyyətinin bütün elementlərinə məqsədyönlü təsir göstərilməlidir. Əldə olunan yekun qənaət isə bilavasitə səmərəlilik və məhsuldarlığın arzuolunan səviyyəsinin təmin olunmasından ibarət olmalıdır.

Yuxarıda göstərilənlərlə bərabər müəssisənin səmərəli idarə olunması aşağıdakı mühüm məsələlərin həllinə də istiqamətləndirilməlidir:

- ✓ müəssisənin bazar mövqeyinin möhkəmləndirilməsi;
- ✓ dəyişən tələbatlara uyğun yeniliklərin tətbiqi;
- ✓ müəssisənin maliyyə vəziyyətinin yaxşılaşdırılması;
- ✓ məhsuldarlığın artırılması,
- ✓ mənfəətlilik səviyyəsinin yüksəldilməsi;
- ✓ menecer işinin gücləndirilməsi;
- ✓ işçilər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi;

Göründüyü kimi, bu işlərin yerinə yetirilməsi bir sıra ardıcıl qərarların qəbulunu və icrasını tələb edir. Qərarların qəbul edilməsi prinsipcə qarşıda duran məqsədlər naminə konkret fəaliyyət planının və tədbirlərin icrasına sərəncam verilməsini xarakterizə edir.

Müəssisənin idarə olunması ilə bağlı olan qərarlar qısa, orta və uzunmüddətli ola bilərlər. Lakin, planlaşdırma səviyyələrində yaxud mərhələlərindən asılı olaraq onlar operativ, cari və strateji qərarlar kimi təsnifləşdirilirlər.

Müəssisələr, pul, qiymətli kağızlar, material, vəsait, xammal, personal kimi faktorları sistemə şəkildə, şüurlu bir araya gətirərək yaradılır və fəaliyyət göstərilir. Müəssisənin mövcud olması və inkişaf etməsi üçün lazım olan bu faktorlara müəssisənin aktivləri deyilir.

Aktivlər müəssisəyə təsisçilər tərəfindən təqdim edilir. Müəssisənin mövcudluğu üçün ilk növbədə şəxslər, sonra isə həmin şəxslərin verdikləri aktivlər lazımdır. Müəssisənin mənbəyi müəssisənin aktivlərinin təmin edildiyi yer sayılır. Biznes müəssisələrində aktivləri əsasən həmin müəssisənin təsisçiləri verir, lakin bəzən isə üçüncü şəxslərdən və ya təşkilatlardan borc alınır. Müəssisənin təsisçisi tərəfindən təqdim edilən aktivlər daxili mənbə aktivləri, üçüncü tərəflərdən alınan borclara isə xarici mənbə deyilir.

Əgər aktivlər müəssisənin daxili resurs mənbəyi sayılırsa o zaman buna müəssisənin kapitalı, üçüncü şəxs tərəfindən verilibsə yəni müəssisənin xarici aktivdirsə onda müəssisənin borcu deyilir.

Aktivləri, kapital və borcları aşağıdakı kimi izah edək:

- Aktivlər, müəssisənin mövcud olması üçün sahib olduqları iqtisadi dəyərlərdir. Pul, qiymətli kağızlar, mal və ya alacaq aktivlərə misal ola bilər.
- Kapital: Müəssisə təsisçilərinin müəssisə aktivləri üzərindəki haqqlarıdır.
- Borclar, geri qaytarmaq şərtlilə iqtisadi dəyərə malik aktivlərdir, üçüncü şəxslərin müəssisə aktivləri üzərindəki haqqlarına deyilir.

Aktiv və ehtiyatların növ və dəyər cəhətdən quruluşu, müəssisənin maliyyə strukturunu və gücünü göstərir. Fəaliyyət zamanı onun aktivləri strukturu və

dəyəri həmçinin sahib olduğu ehtiyatlar davamlı olaraq dəyişə bilər. Beləcə müəssisənin maliyyə quruluş və gücü də fəaliyyət müddətində dəyişir.

Fəaliyyəti nəticəsində müəssisə aktivləri artarsa müəssisə sahiblərinin hüquqları da artmış sayılır və bu artıma mənfəət deyilir. Əgər artım yerinə azalış reallaşarsa bu azalmaya isə zərər deyilir.

Müəssisələrdə istifadə olunan resurslar ödəmə strukturuna görə qısa, orta və uzun müddətli olaraq qruplara ayrılır. Başqa sözlə desək ölkələrdəki orta müddətli resurslar İEO-dəki uzun müddətli resursların funksiyalarını reallaşdırır və bu resursları bir işi davam etdirmək üçün lazım olan insanlar, fond, materiallar və digər şeylərdir və bu resurslara aşağıda göstərilənləri daxil edə bilərik:

- İnsan resursları
- Obyektlər: binalar, telefon xətləri, elektrik enerjisi ötürülməsi xətləri.
- Proqram təminatı, maşınlar
- Xammal
- Səhm, avadanlıqlar və s.

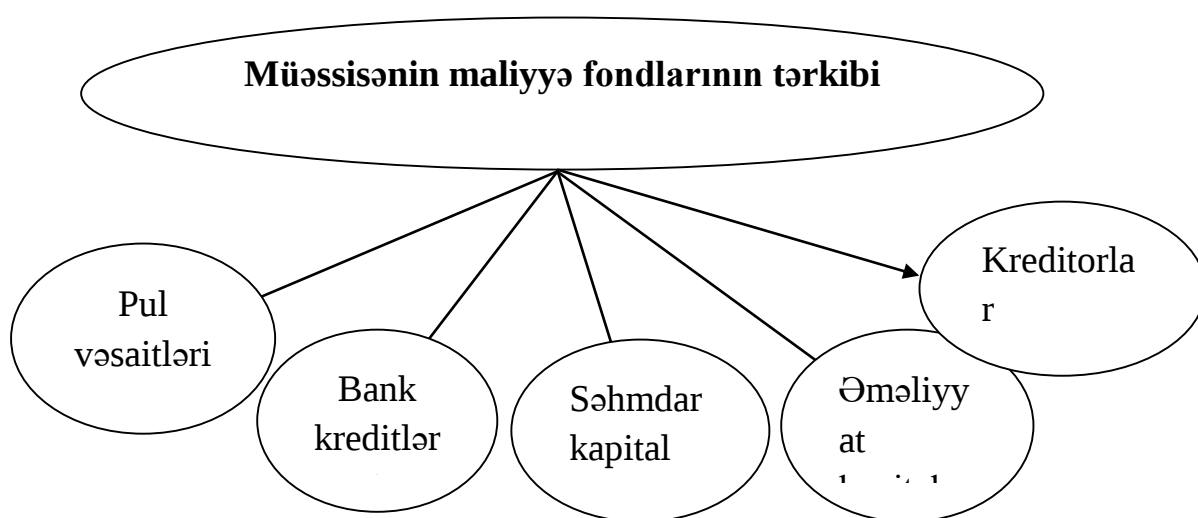
Və bu resurslar aşağıda qeyd olunan qrupların tərkibinə daxildir:

- Maliyyə resursları
- İnsan resursları
- Fiziki resurslar

Hər bir müəssisə pul vəsaitlərinə olan ehtiyaclarını ödəmək və investisiya layihələrini maliyyələşdirmək üçün müxtəlif mənbələrdən istifadə edə bilər. Fəaliyyəti zamanı əsasən özünün sahib olduğu kapitaldan yada digər müəssisə və təşkilatlardan borclanaraq maliyyələşdirilməsi mümkün, müəssisələr ümumiyyətlə hər iki mənbəni dəyişən nisbətlərdə istifadə edir.

Səhmlər vasitəsilə maliyyələşdirmə; Şirkətlərin özünün daxili mənbələrinə nəzər yetirilməsini (bölüşdürülməmiş mənfəət, daxili resursların sərmayəyə əlavəsi) yada xarici maliyyə mənbələri ilə təmin edilməsini (səhmlərin emissiyası vasitəsilə maliyyələşdirmə) ifadə edir.

Maliyyə resurslarına olan tələbat müəssisə tərəfindən seçilmiş bu və ya digər strategiyanın maliyyələşdirilməsi zərurətindən irəli gəlir. Göstərmək olar ki, yeni məhsulların istehsalı və paylanması, istehsalat potensialının və müəssisənin kapitalının artırılması strategiyası çox böyük investisiya tələb etməklə, maliyyələşmə məsələsində də məsuliyyətliyi yüksəldir. Belə strategiyanın maliyyə təminatı araşdırılan halda aşağıdakı mövcud maliyyə fondlarının vəziyyətini qiymətləndirmək lazım gəlir:



Şəkil 1.1. Müəssisənin maliyyə fondlarının tərkibi.

Bazarda uğurlu fəaliyyət göstərən müəssisələr mövcud vəziyyəti qiymətləndirməklə yanaşı əldə olan vəsaitləri artırmaq barədə qəti tədbirlər görməlidirlər. Müvafiq prosesdə müəssisənin hüquqi statusu, imici və gücü, tərəfdaş olduğu investorlarla və digər kreditörlerle qarşılıqlı münasibətlər, müəssisənin fəaliyyət göstərdiyi bazarın cəlbediciliyi, həmçinin onun birjalarda iştirakı imkanları mühüm əhəmiyyət daşıyır.

Müəssisənin malik olduğu resurslar arasında insan resurslarının xüsusi yeri vardır. Əgər mövcud reallıqlardan çıxış etsək, insan məhsul və xidmət istehsalı ilə bağlı məqsədlərin reallaşdırılması prosesində müəssisənin istifadə etmək məcburiyyətində olduğu resurslardan biridir. İnsan resurslarına iki aspektdən yanaşmaq olar: o, bir tərəfdən istehsal prosesinin ayrılmaz hissəsi, digər tərəfdən isə istehsalın nəticələrinin istifadəçisidir. İnsan resursları

tərkib etibarilə müəssisənin daxilidən və kənardan yararlanma biləcəyi potensial işçi qüvvəsini özündə birləşdirir.

Müəssisənin məhsul və xidmətlər istehsal etmək üçün istifadə etdiyi mənbələrdən biri kimi insan resurslarının iki mühüm qabiliyyətini fərqləndirmək olar:

- a) təşkilati bilik, təcrübə, bacarıq, qərar vermə və yaradıcılıq;
- b) müvafiq qabiliyyətlərin strukturlaşdırılması, mükafatlandırılması və təşkili.

Əslində insan resursları insanın özü deyil, onun güc və qabiliyyətlərindən istifadənin təşkili məqsədinə xidmət edən bir bölmədir.

Ümumiyyətlə, insan resursları anlayışı adı altında sahibkarlarla işçi və ya potensial işçilərin əlaqələrini tənzimləyən proses, eləcə də müəssisələrdə yaradılan eyniadlı bölmə başa düşülür. Nəticə etibarilə o, işçi heyətinin planlaşdırılması, işə qəbul, mükafatlandırma, sənaye - ticarət əlaqələrinin qurulması, müəssisənin idarə edilməsi, karyera menecmenti və təlim, işçi məmnunluğunun qiymətləndirilməsi, sosial və inzibati xidmətlərin təşviqi kimi zəruri məsələləri əhatə edir.

İnsan resursları (İR) iş üçün uyğun şəxslərin tapılması, yoxlanılması, işə götürülməsi və təlimləndirilməsi, motivasiyanın ən yüksək səviyyədə olması, işçilərin işdən çıxarılmasını və çıxma səbəblərini və pensiya kimi əməliyyatların qanun və prosedurlara uyğun bir şəkildə araşdırıb və tamamlaması ilə yanaşı, işçi-fayda proqramlarının idarə olunması ilə məsuliyyət daşıyan şirkət departamentidir. Şirkətlər rəqabət qabiliyyətini artırmaq üçün yenidən təşkil edildikdə, insan resursları şirkətlərin sürətlə dəyişən mühitlə məşğul olmasına və ixtisaslı işçilərə olan tələbatın ödənilməsində mühüm rol oynayır.

İnsan resursları qrupunun təməli biznesin bacarıq bazasıdır. Müəssisənin artıq sahib olduğu qabiliyyət nədir? Seçilən strategiyanın ehtiyaclarını ödəmək üçün bunlar kifayətdirmi? İnsan resurslarının auditi aşağıdakı amillərin qiymətləndirilməsini əhatə edir:

I.Mövcud kadr resursları

1.1. İşçilərin sayı, iş təcrübəsi, peşə-ixtisas səviyyəsi, funksiyaları və mükafatlandırılması.

1.2. kadrların kənara axını dərəcəsi

1.3. Ümumi və xüsusi təlim standartları

-1.4. Müəssisənin mövcud qeyri-maddi imkanları və ya intellektual kapitalı.

II. Fiziki resurslar

Fiziki resurslar kateqoriyası bir strategiya təqdim etmək üçün fiziki qabiliyyəti ilə əlaqəli geniş əməliyyat mənbələri əhatə edir. Bunlar daxildir:

2.1. İstehsalat obyektləri

- mövcud istehsal yerlərinin yeri; qabiliyyət; investisiya və istismar tələbləri
- Cari istehsal prosesi - keyfiyyət; metod və təşkilat
- Strategiyanın istehsal ehtiyacları mövcud olan obyektlər tərəfindən təmin edilə bilər

3. Marketing imkanları

- Marketingin idarə edilməsi prosesi
- Paylama (distribution) kanalları

4. İnformasiya texnologiyaları

- IT sistemləri - Müştərilər və təchizatçılar ilə inteqrasiya

1.2. Müəssisənin istehsal resursları və xərclərinin təsnifatı prinsipləri.

"Sahibkarlıq qabiliyyəti doğuşdan mövcuddurmu, yoxsa sonradan formalaşar?" Müzakirələr edilərkən insanın sahibkar(təşəbbüskar) kimi doğrulmadığı; var olan potensialın mədəni, sosioloji, psixoloji, sosial-psixoloji, siyasi və iqtisadi ətraf faktorları ilə fərdlərə kazandırıldığı inancı kimi yayılmışdır. Sosial və iqtisadi dəyərlər istehsal edə bilmək, müəssisələr yaradabilmək və inkişaf edərək, həm fərdi həm də ictimai fayda təmin edə bilmək üçün yaxşı bir təhsilə ehtiyacı vardır.

Biznes təhsilini təhlil edilərək iş həyatının tələblərinə uyğun olub-olmadığını müəyyən edə bilmək, həm alimlərin həm də müvəffəqiyyətli təşəbbüskar iş adamlarının dünyagörüşündən sahibkarlıq təhsilini qiymətləndirmək olduqca əhəmiyyətli görülmüşdür.

Bugünkü informasiya çağının sürətlə artdığı rəqabət şəraitdə davamlı inkişaf və mövcud olabilmək, cəmiyyətlərin iqtisadi inkişaf səviyyəsinə bağlıdır. Sivilizasiyanın inkişafı zamanı, xüsusilə sənaye cəmiyyətindən informasiya cəmiyyətinə keçməklə sahibkarlıq böyük əhəmiyyətə malik olmuşdur.

Sahibkarlıq ən sadə şəkildə desək, adamın öz işini qurmasıdır. Amma bu işi uğurlu, qazancılı nöqtəyə gətirmək üçün "sahibkar" deyilən şəxsə xass olan xüsusiyyətlərə sahib olması lazımdır. Demək olar ki, hər kəs öz işinin sahibi olmaq istər; ancaq qazanaqlar bu şəxslərin yalnız kiçik bir qismi olduğunu bilirik.

Ən bəyəndiyim sahibkarlıq şərtlərindən biri isə Apple tərəfindən edilmişdir; "Köhnə qaydaları, müasir yeniliklərlə şərh və idarə edən bacarıq."

Əslinə baxsaq sahibkarlıq fəaliyyəti üçün tam və dəqiq bir tərif demək mümkün deyil. Bu söz ilk dəfə orta əsrlərdə istifadə edilən və işlə məşğul olan mənəsi daşıyan "entreprenere" sözündən yarandığı bilinir. Risk alma, yenilikləri tutma, fərsətləri dəyərləndirə və bütün bunları həyata keçirə müddəti də sahibkarlıq sözü risk edən, yeniliklərə diqqət edən və yaranan fərsətləri dəyərləndirən mənəsi kimi müəyyən edilir.

Bəşəriyyət tarixi qədər köhnə bir tarixi olan sahibkarlıq anlayışı müxtəlif dövrlərdə müxtəlif xüsusiyyətləri əldə edərək bugünkü günə qədər gəlib çatmış və hazırda yəni informasiya cəmiyyətində isə tamamilə fərqli ölçülərdə qarşımıza çıxmışdır. İş dünyasında gedərək yüksələn və dəyərləndirilən bir konsepsiya olan sahibkarlıq, internet və texnologiyayla birlikdə inkişaf etdiyini deyə bilərik. Çünki yeni nəsil gənclərin, internet çağında yaşaması, bir-birindən fərqli layihələrin reallaşmasını asanlaşdırır. Əgər sahibkarlar yenilikçi, faydalı fikirlərə sahibdirlərsə, bu zaman onlar həm öz işlərinə sahib olarlar, həm də iqtisadiyyata əhəmiyyətli bir qatqı təmin edər. Bu məqsədlə, bu işdə ilk növbədə dünyada

sahibkarlığın inkişaf mərhələləri araşdırılmış və sonra ölkəmizdə bu günə qədər keçirdiyi mərhələlər diqqət mərkəzində olmuşdur.

Sosial bir vahid olan insan, daim olduğu cəmiyyətlə, qurumlarla qarşılıqlı əlaqə qurur. Bunun başlıca səbəbi başqalarına və onların istehsal etdiklərinə ehtiyacı olmasıdır. Məsələn, bir tələbə təhsil alabilmək üçün məktəb, dəftərxana ləvazimatı, məktəb forması, xidmət və ya avtobusa ehtiyacı olur . O, məktəb materiallarını, məktəb formasını, mağazaya çatdırmaq üçün lazım olan materialları və ya müəllimi olmayan mühitdə lazım olan materialları və təhsil xidmətlərini satın alacaq mağazanı təmin edə bilməyəcək. Belə bir vəziyyətdə başqalarının adından bu işi aparan vahidlərin olması lazımdır.

Sahibkar -Fiziki şəxslərin və ya müəssisələrin ehtiyaclarını, tələbatlarını ödəmək üçün istehsal amillərini biraraya gətirərək mal istehsal edən və ya xidmət göstərən, satan, maddi və mənəvi mənfəət əldə etməyə istiqamətlənən iqtisadi, texniki və hüquqi iqtisadi vahidlərdir.

İqtisadi mallar və xidmətlər istehsalat fəaliyyətinin sonunda əldə edilir. Çünki təbii aləmdə çox az sayda və ya miqdarda mal və ya xidmətlər insan ehtiyaclarını cari formada və heç bir əmək sərf etmədən təmin edir. İnsanlara lazım olan iqtisadi malların və xidmətlərin istehsalını həyata keçirən vahidlərə müəssisələr deyilir. Müəssisələr malların və xidmətlərin istehsalı ilə yanaşı əlavə olaraq, onların istehlakçılara çatması və ya satması üçün fəaliyyət də göstərirlər. Bu halda müəssisələr mal və xidmətlərin istehsalını və ya mal və xidmətlərin satışını həyata keçirən iqtisadi vahid hesab olunur.

Müəssisənin konsepsiyası; "Mənfəət və ya başqa ifadəylə desək fayda yaratmaq məqsədilə, ödəniş qarşılığında mal və ya xidmət istehsal edib satan, ya da fondlar təmin etmək üzrə qurulan, hüquqi və maliyyə xüsusiyyətlərinə sahib, davamlı olan bir təşkilat" olaraq təyin olunur. **Bu tərifə söykənərək müəssisənin xüsusiyyətlərini aşağıdakı qaydada sıralamaq olar:**

Müəssisə - vahid xalq təsərrüfatının əsas həlqəsi olub, iqtisadi potensialın inkişaf etdirilməsində, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq əhalinin müxtəlif məhsullara olan tələbatının ödənilməsi məhsul istehsal edib satan, xidmət göstərən,

qanuna uyğun yaradılan müstəqil təsərrüfatçılıq subyekti və əmək kollektivinin sosial-mədəni inkişafında başlıca rol oynayan iqtisadi vahiddir.

Bir ölkənin iqtisadiyyatının mühüm bir hissəsi müxtəlif sahələrdə fəaliyyət göstərən minlərlə kiçik və böyük, hətta on minlərlə müəssisədən ibarətdir. Necə ki bir ölkə iqtisadiyyatını bir insana, bir hüceyrə bənzədirsək, müəssisədə hüceyrə və ya hüceyrələr qrupu kimi yanaşa bilərik. Görürük ki, bu müəssisələrdən bəziləri yalnız məhsul istehsalında, bəzilərin xidmət istehsalında, bir hissəsi isə hər ikisinin (məhsul və xidmətlər) istehsalında fəaliyyət göstərir. Əsasən böyük müəssisələrin çoxu marketinq təşkilatları olduqları üçün həm malların istehsalını həm də marketinq xidmətlərinin fəaliyyətini əlaqələndirirlər.

Bu açıqlamalara əsasən, müəssisə "iqtisadi məhsul və xidmətlərin istehsalına və / və ya satış üçün fəaliyyət göstərən qurumlar" olaraq müəyyənləşdirilir. Ümumiyyətlə, müəssisələr istehsal etdikləri zaman mənfəət əldə etməyi güdürlər. Bu baxımdan da müəssisə "istehsal amillərini bir araya gətirərək mənfəət əldə etmək üçün istehsal fəaliyyətində olan iqtisadi birim" kimi təsvir edilə bilər.

Müxtəlif ədəbiyyatlarda müəssisəyə müxtəlif tərifləri verilsə də, lakin konsensusun ən ümumi tərifini aşağıdakı kimi olmalıdır: "Müəssisə insan ehtiyaclarını qarşılamaq və mənfəətini əldə etmək məqsədilə ödəmək üçün iqtisadi mal və xidmətlər istehsal etmək və ya satmaq üçün fəaliyyət göstərən bir təşkilatdır."

Müəssisə və təşkilat sözü adətən biznes anlayışı ilə eyni mənə daşıyır. Bu səbəbdən, praktikada müəssisə və biznes sözləri tez-tez əvəzləşdirilir.

Bəzən müəssisə və təşkilat arasındakı fərq yaranır və müəssisə fabrikdən daha böyük bir qurum sayılır. Bu yanaşmaya görə, biznes "texniki" bir vahiddir. Fabrika, atelye, ofis və mağaza. Müəssisə olduqda; hüquqi, iqtisadi və maliyyə birliyi, bir və ya daha çox müəssisəni quran və fəaliyyət göstərən bir təşkilatdır.

Məsələn, Sümerbank bir müəssisədir və buna bağlı iplik, yun, parça fabrikləri kimi bir çox əməliyyatlara sahibdir.

Müəssisə, istehsal amillərinin və bir qrup insanın qeyri-müntəzəm birləşməsi ilə təsis edilə bilməz. Bir şəxs və ya bir qrup insan, nə istehsal edəcəyinə, istehsal

edilən məhsulların kimə satılacağına, hansı işləri kimlər tərəfindən ediləcəyinə, gəlirlərin və məsrəflərin nə olacağına qərar verməli və resursları aktiv şəkildə səfərbər etməlidir. Bu funksiyaların yerinə yetirməsi sahibkarın və ya biznes menecerinin vəzifəsidir. Beləliklə, sahibkar mənfəət əldə etmək məqsədilə müəssisəni yaradan və ümumiyyətlə fəaliyyət başladan şəxsdir. Başqalarının ehtiyaclarını qarşılayacaq məhsul və xidmətlərin təqdim edilməsi üçün istehsal amillərinin təchizatını və bu amillərin istehsal prosesinə qoyulmasını təmin edən şəxsdir.

Müəssisənin yaradılmasından əlavə, sahibkarın iş funksiyaları çox genişdir. Sahibkar müəssisənin riskini üzərinə göterməsindən başqa, o, biznesin hər cür texniki cəhətlərini bilən, yeni məhsullar istehsal edən, yeni istehsal üsullarını tətbiq edən və məhsulları bazara çıxarıb satmaq bacarığı olan şəxsdir. Bu şəxslərin izahıyla, sahibkar "müəssisəni quran, malların və ya xidmətlərin istehsalını və / və ya satışı üçün istehsal amillərini biraraya gətirib birləşdirən, mənfəət əldə etmə məqsədi güdən və riskləri nəzərə alan şəxsdir". Sahibkar müəssisənin həm sahibi, həm də menecer ola bildiyi kimi, həm də menecer vəzifəsini başqalarına verə bilər. Adətən böyük müəssisələrdə təşəbbüskar və idarəçi heyəti birbirindən ayrılırmışdır.

Qloballaşmanın sürətlənməsi və konsentrasiyası həm dövlət, həm də özəl sektorda aktual informasiya, müasir tələblərə cavab verən ixtisaslı personal və menecerlərə ehtiyacı artırmışdır.

Menecer- "mənfəət və risk məsuliyyəti istisna olmaqla, mal və ya xidmət istehsalı üçün istehsal amillərini biraraya gətirib birləşdirən və biznesin idarə edilməsi məsuliyyətini daşıyan şəxsdir". Burdan başa düşüləcəyi kimi, menecerin sahibkardan fərqləndirici xüsusiyyəti menecerin müəssisənin mənfəətinə ortaq olmaması və ehtimal olunan zərərlərlə üzləşməməsidir. Menecer biznes funksiyalarını yerinə yetirməklə və rəhbərə qarşı məsuliyyət daşıyır. Menecer səmərəli qərarlar qəbul edir və istehsal amillərinin təchizatını və tənzimlənməsinin ən yaxşı yollarını tapır. İş fəaliyyətinin ən effektiv şəkildə təşkil edir, insan aktivlərini təşkil edir, onları nəzarət edir və işçiləri işə götürür.

Sahibkarlıqla birlikte yeni ideyalar istehsal faktorlarına təsir göstərib və bunun nəticəsində istehsal formlaşmışdır. İstehsala paralel olaraq iqtisadiyyatın inkişafı, məşğulluğun yaradılması və sosial inkişaf kimi sərvət qazandırılaraq cəmiyyətin rifah halının artması təmin edilir.

İnsanlar minlərlə il boyunca müxtəlif xüsusiyyətlərə və növlərə ehtiyacı olmuşdur. Bu ehtiyacların keyfiyyəti eyni qalsa da, onlara cavab vermək üsulları daim dəyişib. Məsələn, kommunikasiya ehtiyacının min il əvvəl fərqli metodlarla qarşılanarkən, bu gün fərqli üsullarla qarşılanmaqdadır. Dəyişməyən sadəcə bir şeylərə ehtiyacımızın olma hissidir. Ehtiyac; yoxluq hissi ilə başlayan, təmin edildiyində həzz və məmnuniyyət, razı olmadığı zaman ağrı və kədər hissi verən duyqudur. Ehtiyacların ortaya çıxması prosesi bütün insanlarda eynidir, ancaq ehtiyacın forması və şiddəti insandad-insana və şəxsin ictimai həyatına, yaşadığı coğrafi bölgəyə və zamana görə fərqlənir. İnsan ehtiyaclarının prioritetləri fərqlidir. İnsan; Yemək, içmə, sığınma, geyinmə kimi əsas ehtiyacları qarşıladıqdan sonra yaranan ehtiyaclarını daima yeniləməkdədir. Bu yenilənmənin ən vacib səbəbi ehtiyacdır.

İnsanın əsas və ikinci dərəcəli ehtiyaclarını qarşılaya biləcək bir çox sayda mal və xidmət vardır. Bunlardan yalnız kiçik bir hissəsi təbiətdə və ya ətraf mühitdə hazır şəkildə mövcuddur. Ehtiyacları qarşılaya bilən mal və xidmətlərin demək olar ki hamısı, insan əməyi (işçi qüvvəsi) və kapital kimi faktorların təbii ehtiyatlara (təbiət, xammal) tətbiqi nəticəsində yaranır. Burada təbii sərvətlərə kapital və insan əməyinin tətbiq edilməsi prosesi "istehsal" adlanır. Məsələn, ağac təbii resursdur və o bir çox hallarda insan ehtiyaclarını olduğu kimi qarşılaya bilməyəcək. Ancaq insan əməyi ağacı, bəzi maşın və köməkçi avadanlıqlarla emal edərək insan ehtiyacını yerinə yetirən stol, rəf, qapı və s. kimi məhsullara çevirə bilər. Yenə torpaq təbii bir qaynaqdır. Tək başına torpaq buğdanın yaranmasında kömək edə bilməz. Buğdanın əldə edilməsi üçün torpaqla yanaşı insan əməyinə, toxuma, müxtəlif dərmanlara və maşınlarına ehtiyac vardır.

Qidalanma, sığınma kimi əsas prioritet ehtiyacını qarşılamayan bir şəxsin, kinoya getməyə ehtiyacı olması əsasən gözlənilməz. Bununla əlaqədar olaraq,

insanların bəzi ehtiyacları məcburidir, digərləri təxirə salınma xüsusiyyətindədir. İnsanların bu kompleks ehtiyacları ümumiyyətlə iki hissədən ibarətdir:

- Birinci dərəcəli ehtiyaclar: yemək yemə, sığınma, geyinmək kimi əsas fizioloji ehtiyaclardır.
- İkinci dərəcəli ehtiyaclar: kinoya getmək, sənətilə əlaqəli beynəlxalq təşkilatlara üzv olmaq kimi ehtiyaclardır.

Sosiologiya mütəxəssisi İbrahim Maslow başqa bir ehtiyac təsnifatını vermişdir. Maslow'un "ehtiyacların iyeraxiyası" belədir:

1. Fizioloji ehtiyaclar- nəfəs almaq, yemək, yatmaq
2. Təhlükəsizlik- özünü, ailəsini, əhalini təhlükədən uzaq hiss etmək
3. Sevgi və aid olma-istənilmə, başqaları ilə ünsiyyətdə olma
4. Möhtərəmlik-nüfus qazanmaq, uğur əldə etmək
5. Özünü doğrultma-şəxsi potensialının ortaya çıxartmaq

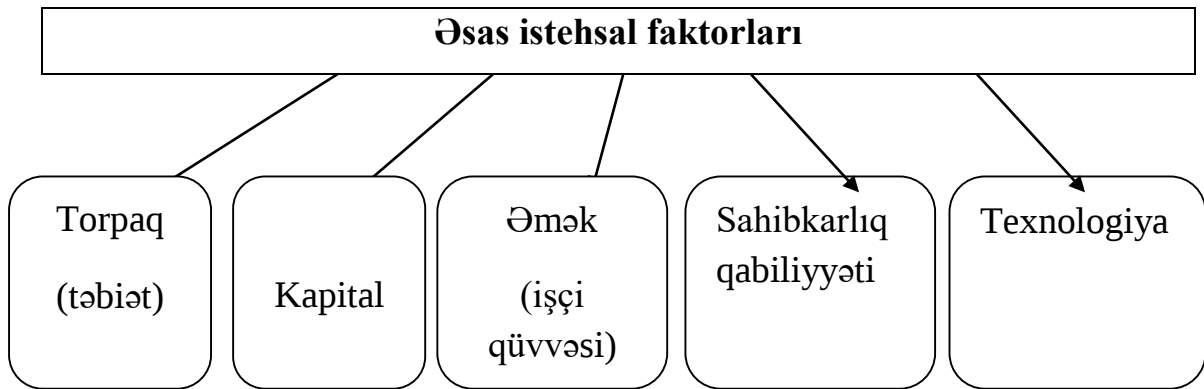
Maslow'un ehtiyaclar iyerarxiyasına görə birinci mərhələdə yerləşən fizioloji ehtiyacları ödəmədən üst pillədəki ehtiyaclarını qarşılamağı düşünməz. İyerarsiyanın en üst hissəsində fərdin özünü doğrultma, reallaşdırma ehtiyacı yerləşir.

İstehsal - insanların ehtiyaclarını təmin edən mal və xidmətlər əldə etmək üçün reallaşdırılan hər hansı bir fəaliyyət kimi müəyyən edilə bilər. İstehsalın məqsədi insan tələbatının və istəklərinin ödənilməsi, reallaşdırılmasıdır. Buna görə malların və xidmətlərin istehsalına əlavə olaraq, saxlanması, nəqli, tanıtılması və satışı da ehtiyacları ödənilməsi istiqamətində olduğundan istehsal fəaliyyəti sahəsinə daxil edilə bilər.

Malların və xidmətlərin təqdim edilməsi, qısaca desək, istehsalda mövcud ola bilmək üçün bir sıra resursların olması və bunların konbinə edilməsi lazımdır. Məsələn, buğdanı əldə etmək üçün tarla, yetişdirmək üçün traktor və traktoru istifadə etmək üçün insanlara və bir sıra maddələrə ehtiyac var. Bu maddələr "istehsal amilləri (maddələr)" adlanır.

İstehsalda iştirak etmək üçün istehsalın əsas amillər hansılardır? Biz bu problemin biznes və iqtisadiyyatdakı müxtəlif yollarla cavab verdiyini görə bilərik

İqtisadiyyat elminə əsasən, əsas istehsal faktorları aşağıdakılardır:



Şəkil 1.2. Müəssisənin əsas istehsal faktorları.

"Texnoloji" faktoru son illərin iqtisadi ədəbiyyatlarında yuxarıda göstərilən maddələrə əlavə edilmişdir.

Digər tərəfdən, biznes zəkası ədəbiyyatına görə, əsas istehsal faktorları aşağıdakılardır:

Əmək, Kapital, Sahibkar, Texnologiya (istehsal metodu).

Əslində, bir istehsalın reallaşması üçün əmək və təbiət amilləri ilə kifayətlənmək mümkündür. Hətta onların məhsuldarlığı aşağı olsa belə, bir istehsalın meydana gəlməsini təmin etdikləri üçün bu iki amili "əsas amillər" adlandırılabilir.

Təbiət: Torpaq və ya təbii ehtiyatlar adı verilən təbiət, yer üzündə yuxarıda və aşağıda olan bütün ehtiyatları əhatə edir. Məsələn, torpaq, su, mineral və minerallar, neft və meşə əhəmiyyətli təbii istehsal amilləridir.

Torpağın əhəmiyyətli bir xüsusiyyəti, bir istehsal faktorudur ki, tədarükü sabitdir. Beləliklə, torpağın məhsuldarlığı dəyişə bilər. Lakin, təbii ehtiyatların tədarükü sabit olsa da, bəzi dəyişikliklər zaman keçdikcə baş verə bilər, məsələn, meşələrin azalması, yeraltı sərvətin məhv edilməsi. Bundan əlavə, bəşəriyyət bu azalmalar qarşısında texnika inkişafı ilə təbii qaynaqlarda artımlı dəyişikliklər edə bildi. Məsələn, quraq torpaqlar suvarma, gübrələmə və digər proseslər vasitəsilə təbii ehtiyatların məhsuldarlığına öz töhfələrini vermişdir.

Bir istehsal faktoru olan torpağın əhəmiyyətli bir xüsusiyyəti, təchizatının sabit olmasıdır. Beləcə torpaq üzərində aparılan əməliyyatlar ilə məhsuldarlığı

dəyişdirilə bilər. Ancaq təbii ehtiyatların təchizatının sabit olmasına baxmayaraq zaman içində bəzi dəyişmələr ortaya çıxa bilər, məsələn, meşələrin azalması, yeraltı zənginliklərinin yox olması kimi. Bunun yanında insanoğlu bu azalmalar qarşısında texnikanın irəliləməsi ilə təbii qaynaqları artırıcı dəyişmələr yapabilmişdir. Məsələn quraq torpaqları suvarma, gübrələmə və digər əməliyyatlar ilə təbii ehtiyatların məhsuldarlığına qatqı edilmişdir.

Əmək, istehsalın özəyi olub, insan fəaliyyətinin istehsala yönələn məhsuldar fəaliyyətidir. İşçinin göstərdiyi xidmətlər qarşılığında əldə etdiyi qazanca isə "əmək haqqı" deyilir. İnsanın fiziki gücü və ya zehni qabiliyyətilə etdiyi işlərə görə əməyin məhsuldarlığı dəyişir. Buna görə əvvəlcə əmək iki hissəyə ayrılır:

- Fiziki əmək
- Zehni əmək

Həmçinin əmək elə bir istehsal amilidir ki, digər istehsal faktorlarının bir araya gətirilərək (lazımi miqdar və keyfiyyətdə) istehsala göndərilməsi də birbaşa əməyə bağlıdır. Və bütün iqtisadi fəaliyyətlərin (istehsal, bölüşdürmə, istehlak, investisiya və s.) tək məqsədi əmək faktorunun əsas olan insanın rifah və xoşbəxtliyinin təmin edilməsidir.

İşçi qüvvəsinin ixtisaslaşması istehsalatda əmək və texnologiyanın inkişafı ilə ön plana çıxmışdır. Müxtəlif malların yaradılması və xidmətlərin göstərilməsi müxtəlif bacarıq və biliklərin qazanılmasını lazımlı etmişdir. Avtomatlaşdırma ilə daha çox kapital artmış və intensiv olaraq istehsal malları istehsal edilmişdir. Və bunun nəticəsində, işçi qüvvəsi ixtisaslaşma sahələrinə yönəlmişdir.

Bu amillər uyğun şəraitdə bir araya gətirilərək mal və xidmətlərin yaradılmasını təmin edir.Məsələn, zeytun yağını əldə etmək üçün zeytunların yetişdirilməsi və bunların yığılıb emal edilərək yağa çevrilməsi üçün təbiət, əmək, kapital, texnologiya və sahibkar olaraq adlandırılan istehsal faktorlarına ehtiyac vardır.

İstehsalda məqsəd insan ehtiyaclarını ödəmək və ya təmin etməkdir. Buna görə mal və xidmətlərin istehsalı ilə yanaşı, saxlama, nəqliyyat və satış da insan ehtiyaclarının qarşılanmasına istiqamətli olduğu üçün, istehsal fəaliyyətinin

əhatəsinə daxil edilə bilər. Bu mənada istehsal "insan ehtiyaclarını təmin edən mal və xidmətlərə nail olmaq məqsədilə edilən hər hansı bir şey və ya fəaliyyət" olaraq da ifadə edilə bilər.

Malların və xidmətlərin təqdim edilməsi, qısaca desək, istehsalda mövcud ola bilmək üçün bir sıra resursların olması və bunların konbinə edilməsi lazımdır. Məsələn, buğdanı əldə etmək üçün tarla, yetişdirmək üçün traktor və traktoru istifadə etmək üçün insanlara və bir sıra maddələrə ehtiyac var. Bu maddələr "istehsal amilləri (maddələr)" adlanır.

İstehsalda iştirak etmək üçün istehsalın əsas amillər hansılardır? Biz bu problemin biznes və iqtisadiyyatdakı müxtəlif yollarla cavab verdiyini görə bilərik

İstehsalın idarəedilməsi, təşkilatın istehsal alt sistemində istifadə olunan resursların həmin təşkilatın siyasəti çərçivəsində birləşdirilməsi və eyni zamanda dəyər əlavə edilərək məhsul və ya xidmətlərə çevrilməsi prosesidir. İstehsal prosesinin reallaşmasına təsir edən bir çox amil var ki, bunlara misal olaraq istehsal texnologiyası, əmək, kapital, idarəetmə və s. qeyd edə bilərik. İstehsal, müəssisə strategiyasının formalaşmasında rol oynayan əlavə dəyər və yaradıcılıq fəaliyyətlərini özündə ehtiva edən saxlayan bir sahədir.

Ənənəvi istehsal idarəetmə modelləri iki ölçüdə ibarətdir; texniki ölçüsü və sosial ölçüsü. Texniki ölçü məhsul və xidmətlərlə nəticələnən fiziki avadanlıq, materiallar, proseslər və fəaliyyətlərə aiddir. Sosial ölçüsü biznes təşkilatına aiddir.

İstehsal, miqdar və ya axışa görə dörd növ sistemin varlığından söz edə bilərik. Bunlar layihə istehsalı, sifarişə görə istehsal, partiya istehsalı, ardıcıl istehsal və davamlı istehsal.

Kampaniyalar, mövsümə görə sıxlıq, tək səfərlik layihələr kimi müvəqqəti işlər, intensivliyin artması yəni bir artıb bir azalan sıxlıqda gələn işlər, tam ştatda işçilərə çox az qalan işlər və təcili olub da mövcud qrupda lazımlı səlahiyyətin olmadığı işlər xarici qaynaq istifadəsi ilə daimi xərc yaratmadan sürətlə həll ola bilər. Start-up layihələr və ya şirkətlər ehtiyac duyulan xidməti xarici imkan ilə təmin edilərək zamanla ehtiyac halına gəlməsi halında şirkət içində qrup qərarı da düşünə bilərlər.

Müəssisə rəhbərləri qiymətləndirmə məqsədinə görə və hədəflərini müəyyənləşdirmək üçün istehsal etdiyi məhsul və xidmətləri qiymətləndirməyə çalışır və bu son qərarlarına müxtəlif faktorlar təsir edir ki bunlara da aşağıdakılar aiddir:

- Malın və xidmətlərin alınması və istehsal edilməsi üçün sərf olunan xərclər və bunlara olan tələb.

- Rəqabət səviyyəsi.

- Bzar payının hədəflənmiş səviyyəsi.

- Bazarın əsas hissəsinə sahib olmaq və dərininə getmə strategiyası və s.

Məhsul və xidmətin qiymətləri minimum sərf olunan və olunacaq xərcləri qarşılayacaq səviyyədə olmalıdır. Qiymətləndirmə zamanı əsas xərclərə təsir edən amillər müəyyənləşdirilməlidir, bu amillərə daxildir:

- İnfilyasiya

- Məhsul və xidmətin xüsusiyyətlərinin dəyişməsi

- İstehsal həcmində meydana gələn dəyişmələr

- Texniki-texnoloji inkişaf və mənfəətlilik

Bir malı və ya xidməti formalaşdırmaq üçün qarşılamaşı lazım olan pula, dəyərə və bunun istehsalı üçün fabrik və zavod inşa edilməsinə sərf olunan məsrəflərdə daxil olmaqla bütün bu xərclərə istehsal xərci deyilir.

İstehsal xərcləri müəyyən xüsusiyyətlərinə görə təsnifləşdirilir və bu qruplaşmaya daxildir:

- Xarici və daxili xərclər

- Alternativ və ya fürsət xərcləri

- Sabit,dəyişən və ümumi xərclər

- Orta və son hədd xərcləri

İstehsal ilk öncə müəssisə səviyyəsində nəzər yetirilməlidir. Hər şeydən əvvəl hər bir müəssisə ele strategiya seçməlidir ki, daha az istehsal amilindən istifadə etsin, daha sərfəli,az vəsait sərf edib bazarda rəqabətə davamlı məhsul istehsal edib daha çox gəlir qazansın.

Sabit xərcləri müəssisənin dəyişməyən məsrəfləri kimi qısa izah edə bilərik. Maliyyə istiqamətində yanaşsaq iki şərt qoyula bilər:

Müəyyən hesabat dövründə və ya müəyən zaman kəsiyində istehsalın həcminə paralel dəyişməyən məsrəflərə sabit xərclər deyilir. Lakin müəyyən dövrdə istehsalın həcmi artıb və ya azlarsa sabit xərclərin həcmi azda olsa dəyişmə baş verir.

Məsələn buna belə izah qeyd edə bilərik, müəyyən istehsalın həcmi bir işçi ilə reallaşdırılırsa, istehsalın müəyyənləşdirilmiş səviyyəsi artığı halda daha çox işçiyə ehtiyac yaranır bu zaman isə sabit xərclərin həcmində dəyişir. Bu xərclər istehsalın həcminə yox istehsalın həyata keçməsinə təsir edir.

Sabit xərclərdən fərqli olaraq dəyişən xərclər hesabat dövründə və ya müəyyən zaman müddətində istehsalın həcminə uyğun olaraq artan və azalan xərclərdir. Buna misal kimi istehsalda istifadə olunan ilk material və avadanlığı qeyd edə bilərik. Bu amillərin istifadə olunma miqdarı həqiqətdə paralel olaraq istehsalın həcminə təsir edir. Dəyişən xərclər ilə istehsalın həcmi eyni istiqamətdə artıb ya azaldığı təqdirdə burada baş verən artma azalma səviyyələri eyni olmaya bilər.

1.3. Müəssisənin maliyyə resursları ilə təminatını müəyyən edən amillər.

Müəssisənin dəyərinə birbaşa təsir edən maliyyə qərarlarının prinsipləri istər böyük, istərsə də kiçik olsun, bütün müəssisələr üçün bu qərarlar dəyişmir.

Müəssisələrin zaman keçdikcə böyüməsi və onların təsirlərinin artması tərəfdaşlıq strukturunun şaxələndirilməsinə və tərəfdaşlıq sayının artmasına, idarəetmə və tərəfdaşlığın ayrılmasına, kommunikasiya və informasiya texnologiyalarında sürətlə inkişaf etməsi müəssisələrdə maliyyə idarəçiliyinin əhəmiyyətini artırdığı halda digər funksiyalarında yaranmasına gətirib çıxarır.

Maliyyə qərarları və bu qərarların səmərəliliyinin artırılması üçün səylərdən əvvəl sinonim kimi istifadə olunan maliyyə və maliyyə idarəçiliyi anlayışlarını

açıqlamaq uyğun olardı. Maliyyə, fərdi və ya təşkilatın faydalana biləcəyi iqtisadi amil: pul, fond, resurs və ya kapital deməkdir. Maliyyələşdirmə bu vəsaitlərin bir araya gətirilməsi yəni müəssisənin maliyyə ehtiyatlarının ödənilməsinin təmin edilməsinə deyildir. Maliyyə idarəçiləri isə fondların yığılmasından əlavə həmçinin pul vəsaitlərinin istifadəsinə əlavə olaraq verilən vəsaitlərin istifadəsini də əhatə edir.

Düşünün ki biz məzun olmuşuq və biznes qurmağı fikirləşirik. İlk öncə aşağıdakı suallara cavab verilməlidir:

- Hansı fəaliyyət növündə olacayıq? Bu fəaliyyət üçün hansı növ binalar, alətlər və avadanlıqlar lazımdır?
- Seçilən iş üçün resurs mənbəyini harada tapa bilərəm?
- Fəaliyyət boyunca qazandığım mənfəəti necə istifadə edəcəyəm? Heç bir fəaliyyət sosial məqsədli təşkilatlar istisna olmaqla zərər ilə davam edə bilməz. Sosial yönümlü müəssisələr mənfəət qazanmaq məqsədi güdməsə belə, uzun müddət zərərlə işləməyə davam edə bilməzlər. Buna görə mənfəət əldə edildikdə mənfəətin necə istifadə ediləcəyi sualı dadışünülməsi lazım olan məsələ olacaqdır.

Qeyd olunan suallara bənzər daha bir çox sual əlavə etmək mümkün olsada ancaq sualların əksəriyyəti investisiyalar və maliyyələşmə ilə əlaqəli olacaq. Maliyyə idarəetmə işləmə sahələri bu üç əsas suallara cavab tapmaqla bağlıdır. İstər yeni bir fəaliyyətə başlayan müəssisə olsun, istərsə fəaliyyətə davam edən müəssisə olsun daima bu suallara cavab axtarmağa, başqa sözlə desək müəssisənin siyasəti bu mövzularda inkişaf etdirməyə çalışacaq.

Dünyanın digər sahələrində olduğu kimi, maliyyə idarəetmə sahəsində də böyük dəyişiklik baş verir və daima inkişafda olur. Lakin, maliyyələşdirmə sahəsində daha çox dəyişiklik baş verir. Kiçik və iri müəssisələrdə bu dəyişiklik ardıcıl olaraq maliyyə idarəçiliyinin əhəmiyyətini artırmaqla yanaşı əlavə funksiyaların icrasını da qarşıya qoyur.

Müəssisələrin fəaliyyətə başlamaları, müvcudluğunu davam etdirə bilmələri, rəqabət üstünlüklərini qoruya bilmələri və böyüyəbilmələri üçün müxtəlif aktivlərə

ehtica vardır ki, bu aktivlərin də dəyəri , müxtəlifliliyi real olaraq müəssisənin xarakterindən asılı olaraq dəyişir. Bir İstehsal müəssisə ilə yalnız alım-satımla məşğul olan müəssisə məşğul olmaq üçün tələb edən aktivlər eyni olmayacaqdır. Yenə bir bank, xəstəxana, təhsil müəssisəsi, xidmət təminatçısı, avtomobil və ya ağ əşya istehsalçının ehtiyac olduğu mallar və xidmətlər dəyişəcək. İstehsal müəssisələri kommersiya müəssisələrə nisbətən daha çox investisiyaya ehtiyacı olur, əsasən də sabit aktiv investisiyalarına ehtiyac yaranır. İstehsal müəssisələri də kapital intensivliyi və işçi sıxlığı kimi təsnif edilə bilər.

Müəssisələr fəaliyyət xüsusiyyətlərinə əsasən sahib olduğu çox sayda qısamüddətli və uzunmüddətli real aktivləri investisiya etmək məcburiyyətindədir. Və müxtəlif variantlar arasından öz sistemində ən uyğun variantı seçərək resurslarını istifadə etməlidirlər. Kapital büdcəsi – Kapitalın uzunmüddətli aktivlərə yatırılması qərarına kapital büdcəsi deyilir. Müəssisənin inkişafına böyük təsir göstərən bu qərarların səbəbi uzunmüddətli, böyük miqyaslı kapitallaşma tələb edir. Bu investisiyalaşmanın faydaları gələcəklə bağlı olduğuna görə risklərin yaranması gözlənilə bilər və bu müddətin uzadıldığı risk də artır. Belə yatırımlar iqtisadi ömrü boyunca biznesə təqdim ediləcək real aktivlərin hərəkətinin indiki dəyərini müəyyənləşdirməklə qiymətləndirilir və bu zaman, sərmayə xərcləri, fürsət xərcləri kimi gözlənilən pul vəsaitlərinin daxilolma riski nəzərə alınır. Seçimlər arasında ən yüksək real dəyər qazandıran investisiya, müəssisənin dəyərini maksimallaşdıracaq. Buna görə investisiya qərarı sərmayələrdən gözlənilən pul vəsaitlərinin hərəkəti ilə onun daşdığı investisiya riski gözlənilərək aparılmalıdır. Müəssisələrin sabit aktivləri kimi texniki ekspertiza, patent, marka kimi qeyri - maddi aktivlər də buna oxşar qiymətləndiriləcək.

Ciddi tədqiqat və təhlillərin nəticəsində investisiya qərarlarının verilməsi lazımdır çünki müəssisənin uğurunda uzun müddətli investisiyanın təsirinin çox olması və bu qərarlardan imtina edilməsinin mənfi təsir göstərməməsi üçün önəmlidir. Texniki-iqtisadi işlərin aparılması lazımdır. Müasir dövrdə çox ölkələrdə böyük vəsait sərf edərək reallaşdırılan bir çox fəaliyyətin layihələşdirmə mərhələsində bəzi vacib olan hissələrin gözdən qaçması müəssisənin

uğursuzluğuna gətirib çıxarır. Maliyyəçilər bu tip problemlərin qarşısını almaq üçün layihələşdirmə mərhələsi başda olmaqla lazımi təhlilləri dəqiqliklə aparmalıdır. Müəssisələrdə uzun müddətli aktivlər yanaşı həmçinin əməliyyat kapitalı və ya cari aktiv adlandırılan qısa müddətli aktivlərlə əlaqəli qərarlar da mühümdür. Çünki müəssisə gündəlik fəaliyyətdə olması üçün bu aktivlərə ehtiyacı var.

Qısamüddətli aktivlər müəssisə lərin əsas ehtiyaclarından biridir və bunlara pul, qiymətli kağızlar, debitor borcları və ehtiyatları birbaşa daxildir. Gündəlik iş fəaliyyətini təmin etməklə bərabər həmçinin gözlənilməz pul vəsaitlərinin və fürsətlərinin qiymətləndirmək üçün sahib olduğu pul vəsaitlərinin müəyyən bir hissəsini və pulunu saxlamağa borcludurlar. Lakin hər əlavə əldə saxlanılan pulun fürsət xərci və ya alternative xərci var. Müəssisə həm likvidliyini qorumaq, həm də gəlir və sosial səmərə əldə etmək üçün öz fondlarını qiymətli kağızları əldə etməklə sərf edirlər. Müəssisələrin qısamüddətli fondunun mənfəətini qiymətləndirmək üçün investisiya qoyuluşunu reallaşdırırlar və bu investisiyaya qiymətli kağızlar daxildir. Satışlarında bir problemə, çatızmazlıqla qarşılaşmamaq üçün fəaliyyətlərinə uyğun səhmlərə yəni az və ya çox səhmlərə sahib olurlar.

Müəssisənin debitor borclarının maliyyələşdirilməsində səhmlərdən də istifadə oluna bilər. Bu ehtiyac ondan irəli gəlir ki, istehsal edilən məhsulların əvvəlcədən satılması tam həcmdə qeyri-mümkündür. Ona görə də real vəziyyətə istinad edərək bəzi müəssisələr mənsul satışını artırmaq üçün “gələcəkdə satış” taktikasını da seçirlər. Mənfəət marjasının azalması və rəqabətin güclənməsi şəraitində müəssisələr öz bazar payının qorunmaq və genişləndirilməyə üçün bu vasitədən istifadəyə üstünlük verirlər.

Öz dövrünə pul şəklində başlayıb, müəssisənin fəaliyyət istiqamətinə uyğun olaraq ən azı ildə bir dəfə bir formadan digər formaya (istehsalat ehtiyatları; bitməmiş istehsalat; hazır məhsul) çevrilən aktivlərə qısa müddətli aktivlər deyilir. Məsələn, nağd ödənilərək xammal alarsaq pul, nağd pul xammal ehtiyatları, xammal istifadə edilərək yarımfabrikat , yarımfabrikatlar istifadə edilərək məhsula dönəcəkdir. Gündəlik fəaliyyət zamanı və bəzi istisna hallarda istifadə olunacaq

pulun nə qədər olacağı, alış və satış siyasəti və nə qədər inventarlaşma olacaq kimi suallar maliyyə şöbəsinin cavablandırması lazım olan suallardır. Gündəlik fəaliyyət zamanı və bəzi istisna hallarda istifadə olunacaq pulun nə qədər olacağı, alış və satış siyasəti və nə qədər inventarlaşma olacaq kimi suallar maliyyə şöbəsinin cavablandırması lazım olan suallardır.

Ardıcıl olaraq investisiya qərarları dedikdə bilavasitə investisiyalaşdırma ilə bağlı qərarlar nəzərdə tutulmur. Ona görə ki, istifadə olunan vəsaitlərin iqtisadi cəhətdən səmərəliliyinin təmin edilməsi hesabına fondlara qənaət edilməsi üzrə qərarlar qəbul oluna bilər. Bundan başqa başqa müəssisələrlə birləşmək, digər müəssisələri icarəyə götürmək yaxud xarici ölkələrdə birbaşa investisiyaların yönəldilməsi kimi strateji qərarlar uzunmüddətli investisiya qərarları qrupuna daxildir.

İstər qısamüddətli və ya uzunmüddətli aktivlərə investisiya qoyuluşu olsun, o qərarlar verilirərkən yarana biləcək risk və gəlir nəzərə alınaraq müəyyən risk səviyyəsində ən yüksək gəliri təmin edən seçimin müəyyənləşdirilməsi lazımdır. Və seçilmiş variantdan gələn gəlir qəbul edilmiş minimum gəlirdən yüksək olması lazımdır. Müəssisənin maliyyə imkanı və investisiya riskinə bağlı olaraq minimum gəlir müəyyənləşdirilir. Bu zaman risk nə qədər böyükdürsə, gözlənilən gəlir daha çox olmalıdır. Riskin artması müəssisənin ümumi ehtiyatlarına daxil olan aktivlərin artması zamanı baş verəcək.

Müəssisələrdə qısa və uzunmüddətli aktivlərin maliyyələşdirməsi formaları və mənbələri barədə qərarların qəbulu da məsuliyyətli məsələlərdən biridir. Adətən maliyyə menecerləri tərəfindən tələbat duyulan fondların təmin edilməsi üzrə qərarlar müəssisənin borc vəsaitlərinə ehtiyacı müəyyən edilən zaman qəbul olunur. İnvestisiya qərarlarına analoji qaydada maliyyə qərarlarının qəbul edilməsi məqsədi müəssisənin dəyərinin yüksəldilməsi və onun optimal maliyyə quruluşunun formalaşdırılmasından ibarətdir.

Müəssisələr sərmayə kapitalı iki mənbədən təmin edir, bunlara sahib olduğu şəxsi kapitalı və digər mənbə sayılan borc vasitəsilə. Maliyyələşdirmə zamanı nə qədərinin borc nə qədərinin öz vəsaiti ilə təmin ediləcəyi müəyyənləşdirilməlidir.

Kapitalın müəyyənləşdirilməsində həm xarici həm də daxili faktorlar təsir edir. Daxili faktorlara aşağıdakılar daxildir:

- Müəssisənin mülkiyyətində olan aktivlərin strukturu,
- Müəssisənin gəlirliliyi,
- Müəssisənin ölçüsü,
- Risk səviyyəsi,
- Müəssisənin likvidlik səviyyəsi,
- Borcun dəyəri,
- Vergi siyasəti və s amillər sayılır.

Xarici faktorla daxildir:

- Maliyyə bazarları ilə əlaqəli faktorlar.
- Makroiqtisadi faktorlar.

Sahib olduğu vəsaitləri ilə maliyyələşdirilən əməliyyatlar nəticəsində əldə olunan mənfəətin müəyyən hissəsi ya müəssisədə saxlanılır və ya yeni tərəfdaşlar qazanmaq üçün sərf edilir.

Səhmdarlar və ya ortaqlara məxsus olan səhmlərin xüsusi bir müddəti yoxdur. Səhmlər sonsuz maliyyə aktivləri kimi tanınır.

Aktivlər maddi və qeyri-maddi aktivlərə ayrılır. Öz növbəsində maddi varlıqlara əmlak, torpaq, bitki və avadanlıqlar, qeyri-maddi aktivlərə isə patentlər, ticarət nişanları (markaları), texniki məlumatlar kimi hüquqlar daxildir. Belə hüquqlar gələcəkdə qazanılan faydaların qanuni haqqının təmsil edir.

Debitor borcları və ya tərəfdaşlıq hüquqları verən qeyri-maddi aktivlər maliyyə aktivləri sayılır. Maliyyə aktivləri maliyyə təşkilatı ilə edilən müqaviləyə əsasən dəyər yaradan, gələcək gəlir və mülkiyyət hüquqlarını təmin edən və alətdir.

Müəssisənin sahib olduğu maliyyə aktivləri dəyərinə və malik olduğu xüsusiyyətlərə uyğun formalaşır və bu xüsusiyyətlərə aşağıdakılar aiddir:

Gəlir maliyyə aktivindən gələn dəyərlər müəyyən bir zaman kəsiyində həmin maliyyə aktivindən təmin ediləcək aktivin növü və ondan əldə ediləcək gəlirlərə görə dəyişən nağd daxilolmalarla hesablanır.

Risqlərin qiymətləndirilməsi təşkilatın sahib olduğu maliyyə aktivinin xüsusiyyətinə, hədəfinə, nəticəsinə uyğun dəyişəcəkdir. Məsələn, borc alətlərinin riski ilə səhm kimi səhmdar hüquqlarını verən aktivlərin riski ilə eyni deyil.

İstiqrazlara vəsait qoyan təssərrüfat sahibinin müəyyən tarixə qədər alacağı faiz və əsas ödənişləri istiqrazım pul axınlarını yaradır və burada gizlilik yoxdur və riskin səviyyəsi təxmin edilə bilər. Lakin səhmlərdən təmin ediləcək mənfəət payı və kapital mənfəəti üçün bunu söyləmək mümkün deyil. Dövlət qiymətli kağızları ilə özəl şirkətin sahib olduğu qiymətli kağızlar eyni risk səviyyəsində deyil, buna görə də bu aktivlərdən əldə olunacaq gəlirdə fərqlidir.

Likvidlik: Maliyyə aktivlərini pula çevirmək qabiliyyəti fərqlənir. Bəzi maliyyə aktivləri onların dəyərindən asan və əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir

Bu xüsusiyyətlərdən bəziləri azdır. Etibarlı şirkətin səhmlərinin və ya xəzinələrin likvidliyi səhmlərin və daha az etibarlı şirkətin xəzinələrindən daha yüksəkdir. Xəzinə istiqrazları ən sıx maliyyə aktivlərindəndir.

Qurucularından, ortaqlardan və digər əlaqəli tərəflərdən fərqli bir xüsusiyyətə malik olan müəssisənin fəaliyyət göstərməsi, inkişaf etməsi üçün pul, texnologiya və bina kimi bir çox aktivlərə sahib olması lazımdır. Müəssisənin maliyyə vəziyyətini onun sahib olduğu kapitalı və bu kapitalın əldə edilmə yerini göstərən daxili və xarici resurslar birlikdə formalaşdırır. Müəyyən zaman kəsiyində maliyyə vəziyyətindəki dəyişikliklər əldə edilir və bu məlumatlar qısa olaraq maliyyə cədvəllərində yerləşdirilərək lazımi şəxslərə təqdim edilir.

Maliyyənin idarəedilməsilə bağlı fəaliyyətinin effektiv yəni səmərəli yolla aparılması üçün ilk əvvəl müəssisənin məqsədlərinin aşkar edilməsi lazımdır. Müəssisələrdə əsasən istifadə olunan əsas məqsədlər aşağıdakılardır:

- Cəmiyyətin rifah halının artırmaq məqsədilə mal və xidmət istehsal etmək;
- Daimi məşğulluq səviyyəsini artırmaq;
- Müəssisənin daimi mövcudluğunu qorumaq;
- Səmərəli yolla istehsalı və satışı artırmaq;
- Müəssisənin böyüməsini və bazardakı payının artırılması;

- Müəssisənin dəyərinin və mənfəətini maksimallaşdırmaq;

Yuxarıda qeyd olunan ilk üç məqsəd sosial məqsədlər və bunlara misal olaraq yardım dərnəyi və s misal göstərə bilərik, qalan məqsədlər isə son iki məqsədə xidmət edir. Özəl müəssisələr üçün isə iqtisadi məqsədlər əsas olub, sosial məqsədlər isə ikinci dərəcəli məqsəd sayılır. Əvvəllər müəssisənin son məqsədi olan mənfəətin maksimallaşdırılması ifadəsi inkişaf edən və dəyişən iqtisadi şəraitə və dəyişən dəyərləndirmə qiymətlərinə cavab verməməkdə ya da rəşional olmayan qərarların verilməsinə səbəb olurdu. Lakin müasir dövrdə klassik “mənfəətin maksimallaşdırılması” yerinə indiki dövrün və bu məqsədin çatışmamazlıqlarını aradan qaldıran “müəssisənin dəyərini maksimum etmə” kimi ifadə edilən məqsəd müəssisənin son məqsədi olaraq qəbul edilir.

Hədəflədiyi məqsədlər istiqamətində fəaliyyətini davam etdirən müəssisələrdə maliyyə idarəçilərinin əsas və vacib funksiyası: müəssisənin müxtəlif zamanlarda müxtəlif səbəblərlə ehtiyac duyduğu resursları ehtiyac olan zamanda uyğun şərtlərlə təmin etmək və bununla yanaşı digər tərəfdən müəssisənin fəaliyyəti nəticəsində yaranan artıq fondları yada mənfəəti uyğun və qazanlı sahələrdə dəyərləndirmək yəni istifadə etməkdir. Bütün bu funksiyalar həmişə müəssisələrin və buna görə maliyyə menecerlərinin əsas işini formalaşdırır. Həç bir müəssisə həmişə mənfəət və ya nəğd pul qazana bilməz. Müxtəlif siniflərdə onların tərkibi həmişə sual altındadır. Məsələn, bir müəssisə bəzən hazır real fondları çox olur, bəzən isə anbarlarını satıb real nəğd pula çevirə bilmədi üçün ya da alacaqlarını yığa bilmədiyi üçün bəzi ödənişlərində müvəqqəti nəğd pul çətinliyi yaşaya bilər və ya ehtiyacı olduğu xammaddə almaq kimi bəzi xərcləmələr etmək üçün kifayət qədər resursu olmaya bilər . Bəzən isə müəssisə fəaliyyət göstərmək istədiyi resurs tapılmaya bilər. Bu sadalananların hamısı iş həyatının təbii bir hissəsidir.

Müəssisələrdə istifadə edilən qısamüddətli fondlara bir illik qısamüddətli borc və qiymətli kağızlar daxildir. Səhmlər və debitor borclarının maliyyələşdirilməsi üçün istifadə olunan qısamüddətli vəsaitlər bir il müddətində ödənilir. Bu kreditlər aşağıdakı kimi verilə bilər.

- bank kreditləri
- kommersiya kreditləri
- Maliyyələşdirmə ilə borc alan sənədlər
- Daxilolmaların büdcəyə köçürülməsi
- İxrac maliyyələşdirmə imkanları

Bir şox iqtisasçılar müəssisənin maliyyələşməsi, orada yaran problemləri araşdırıb həll yollarını müəyyənləşdirməyə çalışmış və bu kimi maliyyə istiqamətində təhlil aparılıb. Bu iqtisadçılara misal olaraq Türk iqtisadçısı Aynur Arslan Burşuku qeyd edə bilərəm. İqtisadçı kiçik müəssisələrin problemləri və həllil yollarının təhlil etmişdir. Və aşağıda qeyd olunan problemləri müəyyənləşdirib:

- Maliyyə problemi (kapital çatışmazlığı, kredit almaqda çətinliklər)
- Tədarük və təmir baxımından yaranan problemlər
- Texnoloji çatışmazlıq və rəqabət səviyyəsi
- İnsan resursları və cəmiyyətlə bağlı məsələlərdə yaranan problemlər
- Marketing və ixrac həmçinin qanunvericiliklə əlaqəli problemlər

Kapital çatışmazlığı - Ölkədə kiçik müəssisələr əsasən yaranan maliyyə ehtiyaclarını özünün sahib olduğu daxili resurslarından təmin edir və xarici maliyyələşdirmə alətlərdən yetəri qədər istifadə etmirlər. Bununla yanaşı, adambaşına düşən gəlirlərin aşağı səviyyədə olması qənaət tendensiyasını azaldır və investisiyaların maliyyələşdirilməsinə sərmayə demək olarki qoyulmur. Bazarda iqtisadi sabitliyin pozulması və sıxlıqlar müəssisənin ödəniş etməsində çətinlik yaradır hətta heç bir ödəniş edə bilmir. Bu zaman müəssisələr bahalı maliyyə mənbələrinə istiqamətlənəcək yəni əlavə borc götürməyə çalışacaq, ya da özünün qalan sərmayəsindən istifadə edəcək, bu isə öz kapitalının gedərək azalmasına səbəb olacaq.

kredit almaqda çətinliklər – Kiçik və orta müəssisələrin olduqca məhduddur. Ümumiyyətlə, müəssisələr başlanğıcda fərdi və xüsusi maliyyə mənbələrindən kapitalını formalaşdırır. Sahibkar tərəfindən məlumatın yetərsizliyi, kredit təşkilatlarına düzgün informasiyanın verilməməsi və bu işlərə sərf etmə vaxtı

məhdud olması kiçik və orta müəssisələrin maliyyələşdirilməsi problemini yaradır.

Kiçik və orta müəssisələrin kredit alabilməməsindəki ən mühüm faktor verilən kredit qarşılığında tələb olunan girovun xarakteri və digəri isə müəssisə-bank əlaqələrinin istismarı ilə kredit faiz səviyyəsinin xərclər üzərindəki mənfi təzyiqdir.

- İlk öncə uzun müddətli kreditlərdə daşınmaz əmlakdan başqa, heç bir aktiv üçün zəmanət ipotekası verilmir. Daşınmaz əmlak üçün verilən ipotekanın əvəzinə müəssisədəki texnika-texnologiya ilə təchizatın təmin olunması bu problemin əhəmiyyətli dərəcədə aradan qaldırılmasına səbəb ola bilər və ya layihənin kreditləşdirilməsi təklif edilə bilər.

FƏSİL II. RESURS POTENSIALININ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİNƏ ANALİTİK YANAŞMALARIN KOMPLEKS TƏHLİLİ.

2.1. Müəssisənin kadr potensialının qiymətləndirilməsi metodlarının təhlili.

Müəssisə fəaliyyətə başlamaq, bu yolda mövcud olmaq səbəbi, məqsədi və funksiyaları ayırd etməlidir. İlk öncə müəssisənin məqsədlərini təhlil edək yəni əsas istiqamət və hədəfi nədir? bu sahədə niyə vardır?

Müəssisənin təşkil edilməsi məqsədlərini ümumi və xüsusi kimi qruplara ayıra bilərik. Bir biznesin yaradılmasında istənilən əsas məqsədlərə daxildir:

Mənfəət qazanmağa nail olmaq – Dövlət müəssisələri ilə yanaşı özəl fəaliyyət, təşkilatın yaradılmasında ən əsas və birincil hədəf sahibkarlarına mənfəət qazanmasını təmin etməkdir. Burada mənfəət əsasən fəaliyyətin müəyyən dövrdə qazandığı gəlirinin xərclərindən artıq olan hissəsi sayılır. Bundan əlavə müəssisənin fəaliyyətini davam etdirmək və cəmiyyətə xidmət göstərmək kimi başqa məqsədləri də var. Lakin böyük hədəflərə çatmaqda əsas mənfəətin qazanmasından aslıdır. Bu ümumiyyətlə fəaliyyətin düzgün və səhv aparıldığını müəyyənləşdirən təcrübə göstəricidir. Müəssisənin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsindən başqa mənfəət həmçinin davamlılığın və onun inkişaf etdirilməsi üçün alət rolunu oynayır.

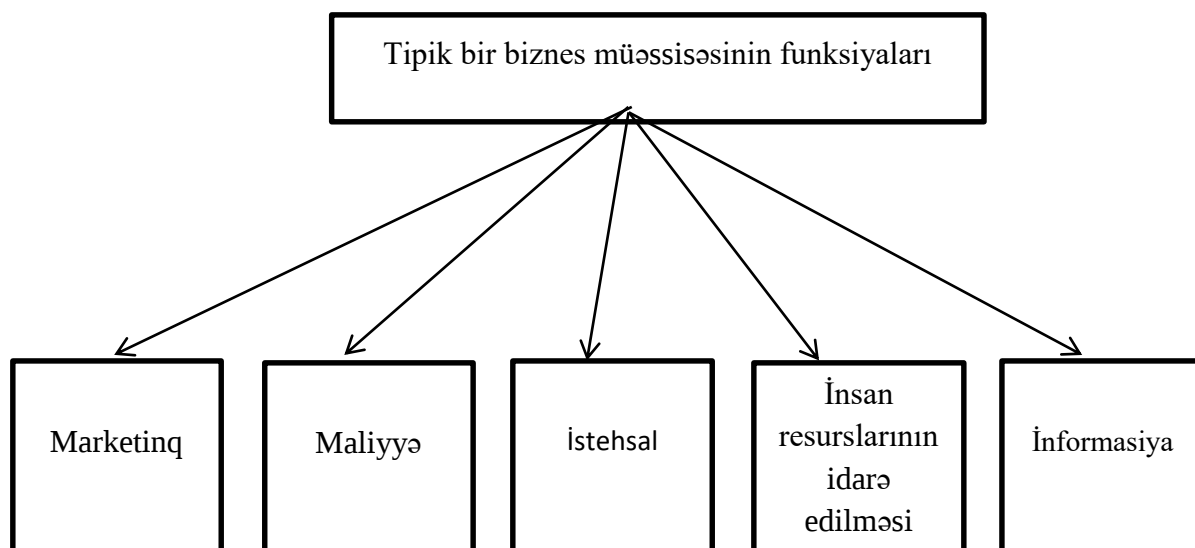
Cəmiyyətə xidmət – İstehsal edən, məhsul və xidmətlərini əhaliyə təqdim edən şəxslərin tələblərini qarşılamaqdır. Bu xidmət olmazsa uzun müddət aktivlərini saxlaya bilməyəcəyi və gəlir əldə etmələri gözlənilməməlidir.

Qeyd olunanlarla yanaşı hər bir müəssisənin xüsusi məqsədləri var:

1. Müstəqil işləmək istəyi – İş şəraiti ağır və az gəlirli olsadadırsa çox sahibkar başqa insanlardan asılı olaraq işləməyə razı olurlar.
2. Sosial imic
3. Hər tərəfli yaxşı olan mal və xidmət ilə təmin etmək, dövlətə xidmət və məşğulluğu davamlı etmək və bu kimi məqsədlər aiddir.

Təşkilatların təşkilati məqsədlərindən biri də istehsalını təşkil edən, məhsulu və xidmətlərini cəmiyyətə təqdim edən şəxslərin tələblərini ödəməkdir. Müəssisələrin kollektiv xidmət göstərmədən faydalanacağı və aktivlərini uzun müddət saxlaya biləcəyi gözlənilir.

Müəssisələr inkişaf etmək, informasiya ehtiyacını qarşılamaq üçün informasiya sistemlərindən istifadə edir və bununla yanaşı həmçinin yuxarıda qeyd olunan məqsədlərə nail olmaq üçün menecerlər tərəfindən müəyyən biznes funksiyalar yerinə yetirir və idarəetmə qərarları qəbul edilir. Biznes funksiyaları, fəaliyyət istiqaməti, əlavə olaraq idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsi prosesi bir müəssisədən digərinə dəyişir.



Şəkil 2.1 Tipik bir biznes müəssisəsinin funksiyaları.

İş fəaliyyətinin funksiyalarından hər biri, məsələn, xərclərin qəətlə sərf edilməsi, proseslərin səmərəliliyi, istehlakçılarla yaxşı ünsiyyətdə olunması, keyfiyyətə maksimum dərəcədə nəzarət edilməsi və s bu kimi məqsədlərə yönəldilməlidir. Menecer bu sadalananlara nail olmaq üçün məlumat, şəbəkə və xidmətə ehtiyacı yaranır və aşağıda xüsusi istinadla müzakirə edilir:

1. Marketing funksiyası və informasiya ehtiyacı.

Marketing baxmayaraq ki işin bir hissəsini özündə ehtiva edir, lakin informasiya sistem tərtibatçılarından ən az diqqət edilir. Bu funksiyanın

məhsuldarlığı müəyyən dərəcədə bazar qüvvələrinin dinamikasına və bazar məlumat sistemində bağlıdır..

Sürətlə dəyişən marketing şərtləri və menecerlərin şəxsi əlaqələri, qərarlaşdırma müddətindəki kəmiyyət amillərinə nisbətən daha keyfiyyətli amillərə çox inanırlar. Nəticədə İT infrastrukturundan gözlənilən aşağı olur.

Bəzi kəmiyyət məlumatları maliyyə və istehsal kimi digər departamentlər tərəfindən marketing menecerlərinə istiqamətləndirilir.

Daim dəyişən bazar dinamikası potensial alıcılarla fərdi ünsiyyətə şərait yaratmadı. Artan rəqabətlə məhsulların özəlləşdirilməsi və satışdan sonra xidmət zaman keçdikcə daha da əhəmiyyətli olmuşdur. Marketin departamentinin məhsul dizanı və istehsal tələbləri ilə bağlı məlumatlandırılması gözlənilir. Marketing rəhbərləri informasiya azlığını və İT infrastrukturuna olan yanaşmalarında tədricən dəyişikliklər oldu. İndi informasiya texnologiyası demək olar ki, bütün sahələrdə həmçinin də marketing fəaliyyətlərində onlara kömək edə bilər.

Effektiv bir İT infrastrukturunu marketing şöbəsinin bütün bu informasiya ehtiyaclarına cavab verməlidir.

Marketing departamentinin informasiya ehtiyacları aşağıdakılardan ibarətdir:

- İstehlakçıların əlaqə və təqdimat məlumatları
- Satış məlumatları
- Bazar araşdırma məlumatları
- Məhsul planlaması, qiymətləndirilməsi və inkişaf məlumatları
- Qiymətləndirmə məlumatları
- Büdcə nəzarət məlumatları

Potensial müştərilərlə əlaqələrin qurulması marketing prosesində ilk addımdır və bu isə bütün alqı-satqı prosesi zamanını qurulmalı və davamlılığı saxlanılmalıdır. Reklam və şəxsi satış istehlakçıları ilə əlaqə yaratmağın ümumi yoludur.

Biznes funksiyaları, fəaliyyəti və idarəetmə qərarlarının qəbul edilməsi prosesi bir müəssisədən digərinə görə fərqli ola bilər.

Müəssisə mürəkkəb sistem olan insan resursları ilə qarşılıqlı əlaqə və asılılıqda olmalıdır. Hər bir funksiyanın ehtiyacı olduğu obyektləri vardır məsələn maliyyə - şirkətin pul və ya kapital resursu, təchizat - material ehtiyatları, İT - informasiya resursu və s. İnsan resursların da obyekti şirkətin iş qüvvəsi və ya əmək resurslarıdır və o əsasən işçi qüvvəsinin və əmək ehtiyatlarının effektiv və səmərəli idarə edilməsinə istiqamətlənmişdir. İnsan resursları özünəməxsus funksiyalardan ibarətdir və ədəbiyyatlarda bu funksiyaların təsnifatlaşdırılmasında və adlandırılmasında müxtəlifliklər olsa da, məzmunu baxımdan eyni mənəni daşıyır. İnsan resursları sahəsində tanınan yazıçılardan olan Maykl Armstrong (Michael Armstrong), məşhur İR qurumlarından olan CIPD və s. qurumların özlərinə xass qruplaşdırma yanaşmaları vardır.

Rəqabətin qloballaşması, texniki-texnoloji yeniliklər, iqtisadi və sosial-mədəni tendesiylar və mövcud quruluş içərisində yeni nəsillərin artması və bu kimi səbəblərə görə müasir dövrün müəssisə, təşkilatlarının dəyişən ehtiyacları daima artmaqdadır. Məhz buna görə təşkilatın proaktiv yanaşma ilə rəqabət üstünlüyünü təmin edəcək təbii dəyişməsi də qaçılmazdır. Bu istiqamətdə müəssisənin əhəmiyyətli elementlərindən olan İR baxış və strategiyaları təməmilə fərqləndirilməsinə ehtiyac yaranır.

Bəzi iqtisadçılar “işçi” ilə “ insan resursları” ifadəsini eyni mənada işlətsələrdə, digər iqtisadçılar isə əsas olaraq bu ifadələr arasında çox əhəmiyyətli mənə fərqi olmadığını lakin, müəssisədə yerinə yetirdiyi funksiyalar baxımından müxtəlifliyin olduğunu qeyd edirlər. ABŞ-da insan resurslarının idarə edilməsi yanaşması 1950-ci illərdə meydana gəlib, 1980-cı illərin ortalarında inkişaf etməyə başlayıb. Səbəb isə müəssisə rəhbərləri insan faktorunun müəssisənin bazardakı rəqabətcabiliyyətinin artmasında çox böyük təsir etdiyini fərqləndirəlmələridir. Daha bir səbəb isə müəssisədə baş verən müsbət dəyişikliklər zamanı işçi heyətinin tələb və gözləntilərinə dəyişikliklərin yaranmasıdır.

Klassik kadr idarə edilməsi müəssisələrdə işçilər haqqında qeydiyyat aparılması və əmək haqqı, əlavə ödənişlər, işçinin aldığı icazə, davamiyyətsizlik, gecikmələr kimi gəlirə təsir edən halların qeydiyyatının aparılması olduğu halda,

hal-hazırkı dövrdə isə insan resurslarının idarə edilməsinin inkişafı nəticəsində təkcə xərc amili olaraq qiymətləndirilmir. Müəssisənin insan resurslarının idarə edilməsi istehsal, mühasibat və marketinq qədər təsir edən bir proses olaraq müəssisədəki insan və digər resursları bütünlükdə idarə edir.

İnsan resurslarına qoyulan dəyər artdığı zaman həm görülən işlərin keyfiyyəti, həm də işçilərin məhsuldarlığı artır.

İşçi qüvvəsini və onun müvəffəqiyyətini, uğursuzluğunu qiymətləndirən zaman istifadə olunan performans dəyərləndirmə üsulunu bəzi mənbələrdə “səmərəliliyin qiymətləndirilməsi”, “işin dəyərləndirilməsi” kimi qeyd olunur.

Ümumiyyətlə performans qiymətləndirmə hər bir fərdin qabiliyyətini, potensial gücünü, təcrübələrini, hərəkətlərini və bu kimi xüsusiyyətlərini digər fərdlərlə müqayisə edərək reallaşdıran sisteməlik ölçmədir. Bu qiymətləndirmə işçinin edəcəyi işə və bu iş üçün malik olduğu gizli xüsusiyyətlərə görə fərdi olaraq təhlil edilməsi və təqdim edilən işi hansı səviyyədə edəcəyinin müəyyənləşdirilməsi prosesidir.

İnsan resurslarının qiymətləndirilməsi üsullarını belə sıralaya bilərik:

Fərdlərarası müqayisəyə əsaslanan metod:

Bu yanaşmada qiymətləndirmələr, işçilərin bir-birləri ilə müqayisəsi nəticəsində aparılır. Bir vəzifə artırılacaq və ya mükafatlandırılacaq işçinin müəyyənləşdirilməsi üçün iki və daha çox işçinin performanslarının qarşılaşdırılması lazım olduqda işə yararlı və istifadə olunan bu yanaşma müxtəlif metodları əhatə edir. Bunlara daxildir: bir-birini əvəz etmə və alternativ sıralama, ikili müqayisə və məcburi paylama metodu.

Ümumi performans meyarlarına və standartlarına əsaslanan metodlar. Bu üsul mühüm hadisələrin qiymətləndirilməsi, qrafik qiymətləndirmə miqyasları, nəzarət siyahısı, zəruri seçki metodu və kollektivə əsaslanan qiymətləndirmə metodu kimi müəyyənləşdirilir.

İşçi kollektivi strukturu baxımından bir bütünü təmsil edirlər lakin bunun qiymətləndirilməsi hər zaman asant olmur. Bu səbəbdən qrup işlərində həm qrupunun performansı həm də daxil olan hər bir fərdin ayrı-ayrı fəaliyyəti təhlil

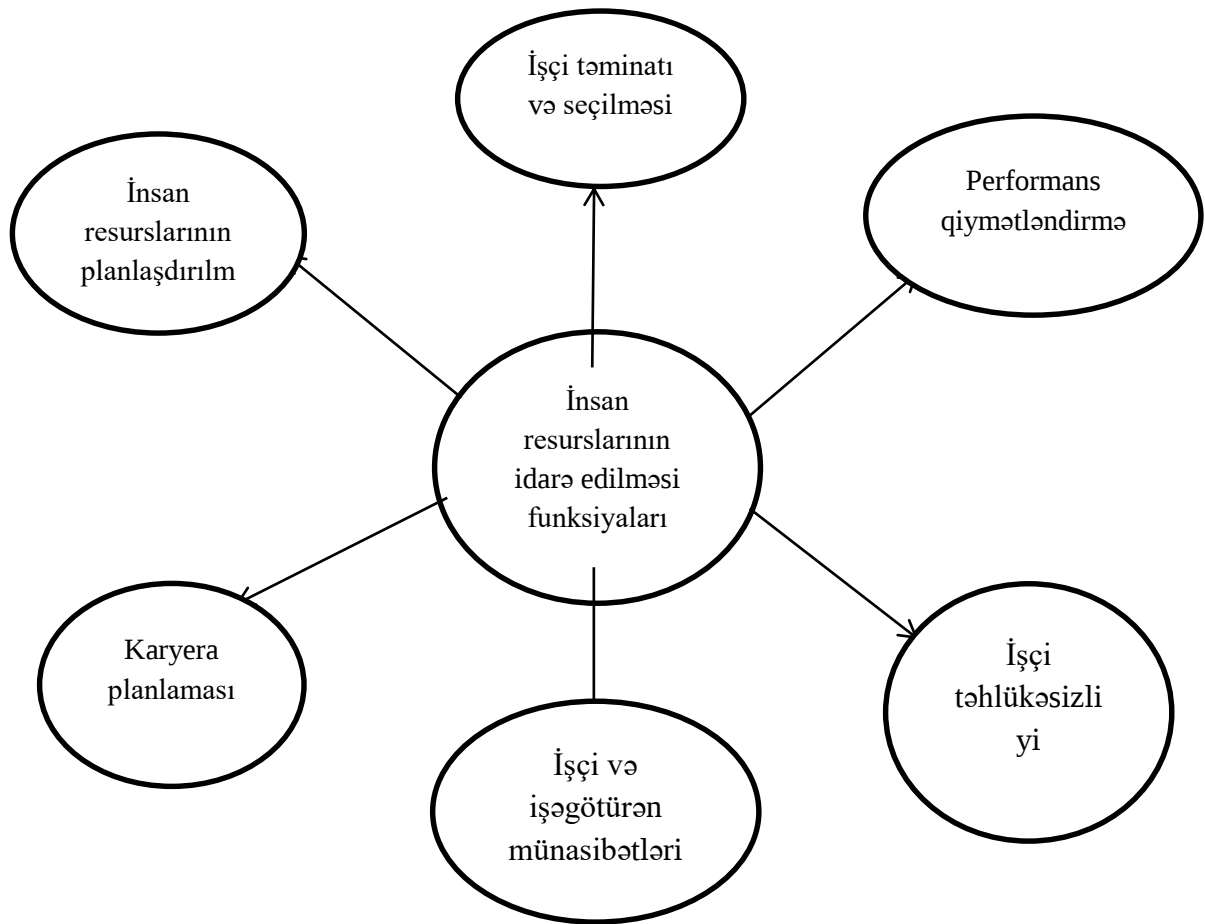
edilərək qiymətləndirilir. Bu zaman dəyərləndirilən göstəricilərin bir hissəsi birbaşa bizneslə əlaqəli olduğu halda bir hissəsi isə tədqiqatlarla bağlı faktorlardır.

III Fərdi performans kriteriyalarına və standartlarına əsaslanan metodlar – İş standartları yanaşması, hədəflərlə və birbaşa indeks idarə etmə , həmçinin mətn qiymətləndirməsi kimi tətbiq olunur.

360 dərəcə qiymətləndirmə metodu – Bu qiymətləndirmə üsulu innovative idarəetmə anlayışını özündə əks etdirən ən diqqət çəkən metodlardan biridir. İşçilərin uğur qazanmaları üçün işdəki məsuliyyətlərini daşıya biləcək bacarıqları, potensialı olmalıdır. Bu isə effektiv işləməyi və davamlı öyrənməyi tələb edir. Bu metodda iş yerinə adaptasiya, fərdlər və kollektivlərarası qarşılıqlı ünsiyyəti, təşkilati ehtiyaclarının və lazımi təhsilin müəyyənləşdirilməsi və bu i kimi mövzularda digər metodlara nisbətə daha çox üstünlüklər təmin edir. Bu yanaşma çərçivəsində mənimsənilən əsas idea faktiki işçilərin əsas sahə üzrə fəaliyyətinin çox iqtisamətli monitorinqidir. İstiqamətlərə liderlik, kommunikasiya, müxtəlifliklərə uyğunlaşma, insanlarla ünsiyyət, istehsal və onun nəticəsi, öhdəliklərin yerinə yetirilməsi, digərlərinin təhsilləndirilməsi və işçinin inkişaf etdirilməsi daxildir.

Başlıca məqsədi mükafatlandırma və inkişaf etdirmək olan insan resurslarının qiymətləndirməsinin bundan əlavə başqa məqsədləridə vardır. Bunlara dəyərləndirən rəhbər ilə qiymətləndirilən arasındakı yaxşı ünsiyyət, əməkdaşlıq və birlik daxildir. Bu qiymətləndirmə zamanı həmçinin işçilərin müəyyən dövrdə qazanacağı müvəffəqiyyətini və gələcəkdə yarana biləcək inkişaf potensialını müəyyənləşdirilir. Nəticədə işçilərə aid müxtəlif qərarların qəbul edilməsinə kömək edir.

İnsan resurslarının idarə edilməsi qarşıya qoyduğu məqsədlərinə nail olmaq üçün yerinə yetirəcəyi funksiyaları var və bunlara daxildir:



Şəkil 2.2. İnsan resurslarının idarə edilməsi funksiyaları.

Şəkildən görünür ki, insan resurslarının idarə olunmasının birinci funksiyası geniş mənada işçi qüvvəsinin planlaşdırılması, dar mənada isə əməyin təşkili və insan resurslarının planlaşdırılmasıdır.

İşçi qüvvəsinin planlaşdırılması funksiyası prinsip etibarilə digər funksiyaların infrastrukturunu sayıla bilər. Ona görə ki, o, özündə aşağıdakı məsələləri ardıcıl həllini ehtiva edir:

- əmək normalarının işlənilməsi;
- təşkilati layihələndirmə;
- vəzifə layihələndirilməsi,
- iş vaxtının və rejimlərinin idarə edilməsi;
- vəzifə təlimatlarının hazırlanması;
- səriştə və ixtisas səviyyəsinin müəyyən olunması.

Ştat cədvəlinin tərtib olunması əsasında gələcəkdə işçi qüvvəsinə olan ehtiyacın öyrənilməsi və eləcə də işçilərin optimal sayının müəyyən edilməsi

adı çəkilən funksiyanın başlıca məqsədidir. Onun təmin olunması işçi sayına olan gələcək tələbin müəyyənləşdirilməsi üçün müxtəlif tələb variantları və digər təhlillər aparılmalıdır.

İşçi sayının və sərf ediləcək əməyin həcmnin müəyyənləşdirilməsində diqqət edilməli məsələlər:

- 1 Aylıq iş müddətində yaranan dəyişikliklər
- 2 Faktiki işləyən işçi sayı ilə siyahıda göstərilən işçilər arasındakı fərq
- 3 İş dövrü
- 4 İşin səmərəliyindəki dəyişikliklər
- 5 Məhsul növündəki dəyişikliklər
- 6 İşin getmə tempi
- 7 Keyfiyyət səviyyəsi
- 8 Növbə üzrə yaranan təsir
- 9 Əlavə işçücünə ehtiyac
- 10 İşlərin müddətsizliyi

Bir ay ərzində iş günlərinin sayı müəyyən səbəblərdən aydan-aya dəyişir. Səbəb isə həftə sonu və digər tətil və ya bayram günlərinin olmasıdır. İllik kollektiv məzuniyyət əsasən yay fəslinə düşdüyünü fikirləşsək, normal iş gününün aylara görə dəyişməsi təbii hall sayılır. Qış fəslə daxil bəzi aylarda bayram günlərinin çox olmasına görə bir aylıq iş günlərinin sayı hətta 16 günə qədər azalır. Lazım olan istehsal miqdarı, iş günlərindəki bu dəyişiklikləri nəzərə alaraq aylara görə bölüşdürsək və ehtiyat kimi saxlasaq daha düzgün sayılar. Əks halda işçi qüvvəsinin sayının aydan aya nizamlanması zəruriliyi kimi təcrübədə olmayan bir halla qarşılaşa bilərik.

Fabriklərdə, əsasən ağır istehsal müəssisələrində davamlılıq heç bir zaman 100% ola bilməz. Ölkənin şərtlərinə əsasən işin ağırlığı və mövsümlə əlaqəli olaraq hər iş günü işçinin 4-10 %-i normal xəstəlik ya bir bəhanə gətirərək işə gəlmir. Fərdi illik icazələrin icazələrin artdığı yay aylarında gəlməyən işçi səviyyəsi 25% artır. Qış aylarında isə grip və bu kimi xəstəliklərin çox olması məzuniyyətə çıxan işçilərin sayını artırır. Əsasən bu hallar qadınların çox olduğu

fabrikələrdə məzuniyyətə çıxanların sayının çoxluğu görülür. Faktiki işçi sayının azalmasını aradan qaldırmaq üçün hesablama zamanı bəzi əlavələr və düzəlişlər edilməlidir.

Ölkənin işsizlik səviyyəsindən asılı olaraq, coğrafi mövqe, işin aparıldığı şəraitinə və insan resursları mütəxəssslərinin apardığı siyasətə əsasən işçinin bir hissəsi işdən ayrılır. Sənayeləşmənin sürətlənməsi və ya mövsümi əkinçilik ehtiyac olan bölgələrdə və ağır fiziki işlərdə əmək dövriyyəsinin səviyyəsi yüksək olur. Həmçinin pensiyaya çıxan işçilərdə nəzərə alınrlar. Ayrılan işçilərin əvəzinə yenisinin dərhal qəbul edilməsinə görə onlardan normal faydalılıq gözlənilmir. Bu səbəbdən yeni işçi sayının göstəriləndən daha az qəbul etmək və bunu real ehtiyaca əks etdirmək daha məqsədə uyğun olar.

Lazımi materialların tədarükündəki nöqsanlar, maşınların gözlənilmədən nasazlığının olması, işin gedişindəki sıxlıq bütün bunlar işin səmərəliliyində dəyişikliklərə gətirib çıxaracaq. Bu vəziyyət isə işçi qüvvəsinə daha çox ehtiyac yaranmasına səbəb olacaq.

İstehsalat proqramında yeni məhsullar alınması və onların xarakterik xüsusiyyətlərinin öyrənilməsinə görə vaxt itkilərinə səbəb olur. Davamlı istehsala daxil edilən yeni məhsulların öyrənmə əyrisinin xüsusiyyətlərini diqqətə alaraq, yeni məhsullar üçün hesablanan müddətə müəyyən əlavə miqdar əlavə edilməlidir.

Keyfiyyətin səviyyəsinin yaxşılaşdırılması və davamlı olaraq effektiv nəzarət edilməsi məhsulun ziyan olan hissəsini azaldar və daha çox məhsul bazasına sahiblənməyə gətirib çıxarar. Əksinə olarsa isə istehsalın növündən aslı olaraq yaranan itkilərin ümumi istehsaldakı payı 1 faizdən 10 faizə qədər və daha artıq ola bilər. Zədələnmiş və ya xarab olmuş məhsullar yaxşılaşdırmaq üçün yenidən istehsala göndərilir və ya birbaşa tullantıya çevrilir. Qeyd olunan hər iki halda da müəyyənləşdiriləndən artıq əmək qabiliyyətinə ehtiyac olunacağı realdır.

Kadrların isə qəbul edilməsi insan resurslarının növbəti funksiyalarından biridir. Müasir iqtisadi ədəbiyyatda onu bəzən işə qəbul və seçim funksiyası olaraq da şərh edirlər. Onun yerinə yetirilməsində əsas məqsəd işçilərə olan i

tələb planının təsdiq olunmasından və bundan sonra müəssisənin müvafiq struktur bölmələrinin real vakansiyalarına işçi ehtiyac blankında və ya vəzifə təlimatında göstərilən peşə-ixtisas səviyyəsinə malik olan işçi qüvvəsi ilə təmin olunmasından ibarətdir. Qeyd edilən funksiya özündə iki altfunksiyanı birləşdirir:

- a) namizədlərin cəlb edilməsi;
- b) kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi.

Bu funksiyalarla bağlı olan fəaliyyət istiqamətlərini dörd və ya altı R adı altında uyğun insan, vəzifə, vaxt və xərclər və s. kimi ifadə edirlər. Ümumiyyətlə, funksiyanın əsas hədəfi daxili və xarici mənbədən asılı olmayaraq, şirkətin uyğun kommunikasiya resursları vasitəsi ilə işçilərlə təmin olunmasından ibarətdir.

Əvvəllər təlim-inkişaf və ya tədris-təkmilləşdirmə kimi adlandırılan funksiya nın adı indi öyrənmə və inkişaf kimi ifadə edilir. O, işçilərin iş şəraitinə uyğunlaşması, müvafiq sərəştə boşluqlarının qiymətləndirilməsi əsasında onların maarifləndirilməsi, təlim proqramları əsasında karyera qurulması, davamlı planlaşdırılma və idarəetmə altfunksiyalarından ibarətdir. Daha dəqiq desək, bu funksiyanın reallaşdırılmasında məqsəd şirkətdə cəlb olunması səmərəliliyinin artırılmasından və onların əmək qabiliyyətinin maksimumlaşdırılmasının təmin edilməsindən ibarətdir.

Məssisələr ehtiyacı olanlara mal və xidmət təklif etmək üçün səy göstərərkən zəruri olan məhdud resurslar olaraq istehsal faktorlarını səmərəli və məhsuldar istifadə etməlidirlər. Müəssisənin capital və təbii resurslarından başqa ən aşağı dərəcədəki işçisindən ən üst dərəcədəki rəhbərinə qədər bütün işçiləri özündə birləşdirən ümumbəşəri faktorlar müəssisənin insan resurslarını formalaşdırır. İşlədiyi səviyyə və mövqedən asılı olmayaraq hər bir işçi qüvvəsi həmin müəssisənin ən vacib aktivisi sayılır. İstehsal resurslarının ən dəyərli və idarə edilməsi çox böyüz diqqət tələb edən insan faktoru müəssisənin müvəffəqiyyət qazanmasında əsas rola sahib olduğuna görə sahibkar ən çox investisiya qoyduğu sahələrdən birinə çevrilmişdir. Əvvəlcədən insan davranışlarını müəyyənləşdirmək

çətin olduğuna və bunun yaratdığı qeyri-müəyyənlik şəraiti müəssisənin fəaliyyətinə və inkişaf etməsinə çox böyük ölçüdə təsir etməkdədir.

Müasir dövrdə insan resurslarının müəssisə üçün əhəmiyyətli olmasına səbəb - insan elementi ixtisas səviyyəsinə uyğun iş mühitində yeni bir yer qazanması və yenidən qurulmuş biznes mühitində çoxtərəfli, yaradıcı, yüksək motivli bir aktiv olması və digər müəyyən dəyişikliklər səbəb olmuşdur.

2.2 . Müəssisənin istehsal potensialı və iqtisadi gücünün müəyyən edilməsi üsulları.

Müəssisədə iqtisadi hadisələr formalaşır ki, bunlar müəssisənin iqtisadi istiqamətini meydana gətirir. Fayda, mənfəət qazanmaq texniki hadisədir. Lakin nəyin, necə, nə vaxt, hansı məqsədlə istehsal ediləcəyi məsələlərində bəzi seçimlər edilərsə bu zaman texniki cəhətinə əlavə olaraq iqtisadi istiqaməti də yaranar. Əgər bir şeyin bir məqsədlə, tək metodla, tək məqsəd üçün istehsal edilməsi məsələ olsaydı və bütün bu sadalananlarla əlaqəli yollar, imkanlar və üsul(seçimlər) olmasaydı iqtisadi davranış, hadisə və proseslər formalaşmazdı. Bu səbəbdən məqsədlər, alətlər, vəsaitlər, üsul və imkanlar çox müxtəlif olduqlarına görə və bunlar arasında rəşionallıq, zaman, əmək haqqı, material və xərclər baxımından seçim etmə olarsa iqtisadi hadisə və proseslər meydana gəlir.

Müəssisənin iqtisadi xərclərinə onun sahib olduğu mühasibat xərcləri və fürsət xərclərini daxildir. Məsələn dondurulmuş pizza istehsalı ilə məşğul olan müəssisə götürsək yuxarıda qeyd olunan bütün mühasibat xərcləri və həmçinin istehsal dəyəri (bu mal əvəzinə dondurulmuş mantı istehsal edərək qazanacağı mənfəət daxil olmaqla) , (əgər mantı müəssisənin növbəti ən səmərəli istehsal malıdırsa) onun iqtisadi xərclərinə daxildir, müəssisənin iqtisadi mənfəəti isə onun qazandığı gəlirə bərabərdir. Müəssisələr mühasibat mənfəətindən çox iqtisadi mənfəətə əsasən qərar qəbul edirlər və onlar bunu maksimum dərəcədə artırmağa səy göstərirlər.

Ən az əmək sərf etməklə maksimum fayda əldə etməyə cəhd etmək mənasında olan rasionallıq prinsipi, iqtisadi səy və fəaliyyətin əsasıdır. Bu izahdan qısaca belə nəticəyə gələ bilərik: bir müəssisə nə qədər effektiv fəaliyyətdə olarsa və mənfəət qazanmaq məqsədinin olduğu halda, eyni zamanda rentabelliği nə qədər yüksək olarsa iqtisadi gücündə o qədərdir deyə bilərik.

Bundan əlavə səmərəlilik texniki üstünlük və qabiliyyətə bağlı olan maddi-fiziki termindir. Səmərəlilik əldə olan resurslardan optimal yolun tapılmasının təmin edilməsi, effektivlik isə sahib olduğu resursları ən düzgün şəkildə qiymətləndirərək mümkün olan ən yaxşı təsir edən nəticənin alınması mənasını ifadə edir. Daha çox plana nail olmaq effektivlikdirsə, məhsuldarlıq müəyyən bir məhsulu daha aşağı xərc sərf etməklə istehsal edilməsi, fəaliyyət isə giriş-çıxış mexanizmi ilə qarşıya qoyulan işləri düzgün edə bilmək qabiliyyəti kimi müəyyənləşdirilir. Lakin yüksək səmərəyə nail olmaq üçün müxtəlif texniki üsul, imkan və alətlərdə ən az xərc sərf ediləninə seçmə baxımında cəhdlər etmiş və tənzimlənmişsə bu iqtisadi davranış kimi qiymətləndirilir.

Müəssisənin müəyyənləşdirdiyi məqsədlərinin çoxluğu nəzərə alınan zaman hansı məqsədə görə səmərəliliyin müəyyənləşdiriləcəyi vacibdir. Effektivlik texniki və iqtisadi mənada ölçülməsi üçün aşağıda qeyd olunan göstəricilər geniş istifadə olunur:

a) İstehsal effekti = Həqiqi istehsal / gözlənilən (planlaşdırılan) istehsal

b) İqtisadi effektivlik = Reallaşan mənfəət / gözlənilən mənfəət

Məsələn , faktiki istehsal olunan məhsul miqdarı 85 ədəd, hədəflənmiş istehsal məhsulu miqdarı 100 ədəd olduğu halda:

Effektivlik = Hazır məhsul miqdarı / planlanan məhsul miqdarı = 85 ədəd/100ədəd= 85% olacaq.

Rentabelilik bazarın mövcud vəziyyəti ilə bağlı olduğu üçün iqtisadi termindir və o iqtisadi xarici imkanları müəssisənin ən yaxşı şəkildə istifadə etdiyini bildirir. Və bu səbəbdən müəssisənin səmərəlilik göstəricisi onun xarici əlaqələrinin effektivlik səviyyəsini müəyyənləşdirən maddi bir anlayışdır.

Müəssisə öz daxilində apardığı siyasətlə iqtisadi gücünü artırma bildiyi kimi həmçinin kənar təsirlər nəticəsində də öz potensialını davamlı olaraq artırma bilər. Xarici təsirlə digər müəssisələr ilə əməkdaşlıq və dövlətin müəssisələrə dəstəyi nəticəsində iqtisadi gücü artmasına yol açma bilər.

Açar rolunu yerinə yetirən insan resursları bölməsinin idarəçisi (rəhbəri) proses zamanı digər sahələrin rəhbərlərinə öz funksiyası ilə əlaqəli insan amili ilə əlaqəli bütün mövzularda tövsiyə etmə və yaranan problemlərin həlli üçün köməklik göstərmə bilər

Müxtəlif bölmələrdə yerinə yetirməli işlər üçün lazımi işçi qüvvəsinin seçilməsi, işə adaptasiya, təlimləndirmə, işdən azad edilməsi, kompensasiya ödənilməsi və başqa fəaliyyətlərdə insan resursları rəhbəri aktiv fəaliyyət göstərir. İnsan resurslarının idarə edilməsi fəaliyyət mühitində olan işçi qüvvəsinin təşkilat daxilində yeri və funksiyaları ilə məşğul olur. Bir tərəfdən işçi qüvvəsini və mənbəyini ən səmərəli və məhsuldar qaydada istifadə etmək, digər tərəfdən isə müəssisənin müəyyənləşdirdiyi məqsədlərə nail olmaq üçün bu fəaliyyətlə bərabər işçilərdəki maddi və mənəvi məmnunluğunu və inkişafını təmin etmək diqqət mərkəzində olmalıdır. İşçilərin potensial qabiliyyətlərindən, təhsil və təcrübəsindən müəssisəyə maksimum fayda ilə təmin etməyi şəkildə istifadə etmək, həmçinin onların rifah halının yüksəldilməsi istiqamətində səylər göstərir. Həm fərdi qabiliyyətin inkişaf etdirilməsi, həm də işçinin gündəlik həyatının əsas hissəsini əhatə etmə şəxsi bacarıqların inkişafı və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və qorunması insan resurslarının idarə edilməsi funksiyasının əsas vəzifə və istiqamətləri sırasına daxildir.

İki istiqamətdə insan resursları idarə edilir – personal və strateji

Personal idarəetmə istiqaməti lazımi işçilərin axdırılması, seçimi, ixtisasına uyğun işlərdə yerləşdirilmələri və vəzifənin yüksəldilməsi kimi funksiyaları əhatə edir. Strateji istiqamət isə insan resursları ilə əlaqəli siyasət, plan, təhsil və onunla əlaqəli inkişaf, ekoloji və təşkilati inkişaf qarşısında heyətin status kimi daha geniş strategiyaları nəzərdə tutan strateji baxışdır. İnsan resursları idarə etməsinin funksiyaları qeyd olunanlardır:

- İnsan resurslarının planlaşdırılması
- İşçi tapmaq və seçmək
- Təhsil və inkişaf
- Penformansın qiymətləndirilməsi
- Əmək haqqının idarə edilməsi
- Səhiyyə və təhlükəsizlik

Bugünkü dövrdə müəssisələr üçün pul qazanmaq, istehsal və satışa çıxartmaq üçün şərait hər gün daha da çətinləşir. Qloballaşma sərhədləri aradan qaldırılır və müəssisələri düzgün olmayan rəqabət mühitünə itələyir. Müəssisə sahibləri fəaliyyətlərini davam etdirmək və inkişaf üçün istənilən sahədə rəqabət aparmaq məcburiyyətindədirlər. Əgər müəssisə yüksək texnologiya və informasiya dövründə rəqabətə davamlı olmaq istəyirsə ətraf mühitü düzgün təhlil etməli, lazımi informasiyanı tez zamanda əldə etməli və paylaşmalıdır.

Sıx rəqabət şəraitinə uyğunlaşmaqda insan ən vacib və yaradıcı faktordur. İstehsal amillərinə daxil olan pul, maşın, qurğu və avadanlıq, xammal kimi amillər insanın zehni və fiziki əməyi nəticəsində yaranır. İnsan həm agent üçün, həm də biznes üçün vasitə rolunu oynayır. O, həm lazımi ehtiyacları müəyyənləşdirər, maliyyə vəsaitləri tapar, formalaşdırar, satar, istehlak edər və yenidən formalaşdırar.

Rəqabət gücü böyük tanınan və iri müəssisələr etiraf edirlər ki, bu mövqeyə sahib olmaqda lazımi güc insanlara qoyulan investisiyalardan formalaşır. Bu müəssisələrin insan resursları profilinə baxsaq ən yaxşı təhsil almış, ətraf aləmi təhlil edəbilən, araşdıran, daima öyrənən və öyrədən, gələcəyi görmə qabiliyyətinə sahib olan, tez bir zamanda dəyişiklərə uyğunlaşan xüsusiyyətli olduğunu görə bilərik. Təcrübəli işçi qüvvəsinə sahib olmaq və bunula yanaşı doğru zamanda, doğru yerdə və düzgün şəkildə istifadə olunması müəssisənin rəqabətə davamlı olması üçün əsas şərtidir.

Qeyd olunan şərt və səbəblər insan resurslarının idarə edilməsi və menecerlərini bugünkü dövrdə zəruri hala gətirir. İnsan resurslarının idarə edilməsinin əsas məqsədi isə səmərəli və müsbət düşünən, xoş əhvalruhiyəli olan işçiləri formalaşdırmaqdır.

İnsan resurslarının idarə olunması bu gün bir çox özəl şirkət üçün mühüm bir idarəetmə prosesidir. Performans idarəetmə anlayışının tarixinə baxdığımızda, həyatın ilk ictimai təşkilatlarına girdiyini görürük. Lakin dünyadakı və Türkiyədəki ilk nümunələri bu istiqamətdə olsa da, performans rəhbərliyinin indiki vaxtda xüsusi şirkətlər üçün daha prioritetli və kemikleşmiş bir müddət halına gəldiyini söyləyə bilərik.

Kadr resurslarının idarə edilməsinin ən vacib vasitəsi sayılan kadr potensialının qiymətləndirməsi – işçinin müəssisədə imkanlarının, potensialının, davranış və bunlara əlaqəli olaraq nailiyyətinin ölçülməsi mənasına gəlir. Həm işçiyə istiqamətli mükafat, bonus, fasilə, təhsil verilməsi və işin sonlandırılması kimi prosesin düzgün şəkildə aparılması, həm də müəssisədəki iş gücünün düzgün yerləşdirilməsi və maksimum mənfəət qazanması baxımından insan resurslarının qiymətləndirilməsi mühüm bir prosesdir.

İnsan resurslarının idarə edilməsində personal planlaşdırılması, motivasiya, ödəniş, təlim komponentləri kimi performansın qiymətləndirilməsinin çox böyük əhəmiyyəti var. Əməyin qiymətləndirilməsi insan resurslarının idarə edilməsində yol göstərici sistemdir.

2.3. Müəssisənin ehtiyatlarının qiymətləndirilməsi prosedurları.

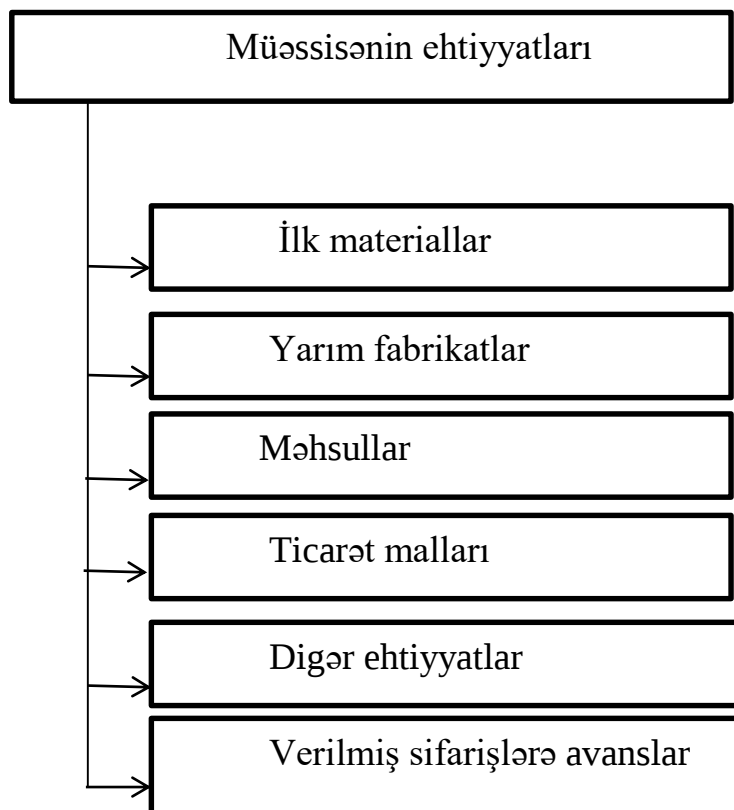
Sahibkarların müəssisə yaratmasında məqsədləri mənfəət əldə etməkdir və buna nail olmaq və dolayısı ilə fəaliyyətlərini davam etdirmələri üçün bəzi iqtisadi dəyərlərə sahib olmaları və hər an istifadəyə hazır tutmaları lazımdır. İqtisadi dəyəri olan resurs və mallara ehtiyat deyilir. Bunların daha effektiv idarə edilməsi ilə şirkət məhsuldarlığı və gəlirliliyini artırma bilməsi üçün inventarlaşdırma düzgün aparılmalıdır. Ehtiyatların idarə edilməsi – müəssisə üçün alınan vəsaitlərin alıcıya hazır məhsul kimi satılmasına qədər olan dövrü əhatə edir.

Ehtiyatlar – tədarük edilərək və ya istehsal edilərək qazanılan, istifadə olunmadan və alıcıya təklif edilmədən müəyyən bir müddət saxlanılan mal miqdarına deyilir.

Zərərlər müəssisələr tərəfindən istehsalat əsaslı hissələrinin çıxarılması məqsədilə saxlanılan dəyərlərdir. İlk materiallar və materiallar müxtəlif qiymətləndirmə metodları ilə qiymətləndirilir. Müəssisələr həmçinin səhmlərin effektivliyini təmin etmək üçün inventarın dəyərini və biznes strukturunun dəyərini nəzərə almalıdırlar. Bu qiyməti minimuma endirmək üçün müvafiq qiymətləndirmə metodundan istifadə etməlidir.

Ehtiyatlar müəssisələrin istehsalat əsaslı zərərlərini aradan qaldırmaq üçün saxlanılan qiymətlilərdir.

Sahibkarlar ticarət etmək üçün əldə etdiyi və ya istehsal etdiyi iqtisadi aktivlərin (malların) dövr sonuna qədər hələ satılmamış qalıq ilə istehsala yönəldilməmiş ilk maddə və materiallar müəssisə anbarlarını formalaşdırır. Biznesin sahib olduğu ehtiyatlar hər an satıla bilən və ya istehsala yönəldilən vəsaitlərdən formalaşdığı üçün ancaq balans aktivlərinə daxil edilir.



Şəkil 2.3. Müəssisənin ehtiyatlarının tərkibi.

Material rezervlərinin fiziki maya dəyərinə onların işlənib hazırlanmasına , əldə edilməsinə, həmçinin müəyyən zaman müddətində kredit yolu ilə əldə edilən zaman yaranan faizlərin geri ödənilməsi, gömrük vergiləri və s. daxil edilir.

Təsisçilər tərəfindən maddi-istehsal qaynaqlarının fiziki maya dəyəri nizamnamə kapitallaşması kimi daxil edilməkdədir, nizamnamə sənədlərində bildirilən və təsisçilərlə qərarlaşdırılan pulun dəyərləndirilməsi yolu ilə müəyyənləşdirilir. Bu zaman qalan balans və digər dəyərlərdən biri tətbiq edilir. Maddi-istehsal rezervləri təşkilat özü tərəfindən əvəzsiz alınmazsa, onun daxil edilmə vaxtına qiymətləndirilməsi bazar dəyərilə reallaşdırılır.

Maddi olan istehsal ehtiyatlarının dəyərləndirilməsinin onların buraxılışı zamanı aşağıda qeyd edilən metodlardan istifadə edilə olar:

- ilk tədarükün zamana görə maya dəyəri;
- son alışların zamana görə maya dəyəri;
- orta maya dəyəri.

Maddi hesab edilən istehsal ehtiyatlarının dəyərləndirilməsinin seçilən metoduna müvafiq olaraq satış maya dəyəri ilə qiymətləndirilir. Daima artan qiymətlər vəziyyətində birinci metoddan istifadəsi zamanı satılmış əmtəənin maya dəyəri aşağı düşür, ehtiyat qalığı və mənfəət artır. ikinci metoddan istifadə olunan zaman maya dəyəri yüksəlir, mənfəət, ehtiyat qalığı aşağı düşür. ikinci metoddan istifadə aradan götürülmüşdür.

Tez köhnələn və aşağı qiymətdə olan əşyaların qiymətləndirilməsi bu və ya digər məmulatların bu qrupa uyğun aid edilməsinin nəzarət edilməsini tələb edir. Bu qrupa istifadə müddəti 1 ildən artıq olmayan, həmçinin dəyəri normativ həddi aşmayan əşyalar daxil edilir.

Azqiymətli və tez köhnələn əşyaların köhnəlməsinin qiymətləndirilməsi metodları	Köhnəlmənin hesablanması metodlarının tipik xüsusiyyətləri
Xətti üsulu	Köhnəlmə daxil olma tarixinə faktiki

	mayə dəyəri və tam istifadə müddəti əsasında hesablanmış amortizasiya norması əsasında hesablanır.
Köhnəlmənin hesablanması prosedurasından kənarlaşma	Dəyəri müəyyən edilmiş limitin 1/20-ni aşmırsa, birbaşa mayə dəyərində silinir.
Faiz üsul	Köhnəlmə azqıymətli və tez köhnələn əşyaların istifadəsi zamanı onun 50%-i və azqıymətli və tez köhnələn əşyaların sıradan çıxmasının yerdə qalan 50%-i həcmində hesablanır. O həm də istifadəyə verilən zaman 100% həcmində də hesablanı bilər.
Məhsulun (işin) həcmində uyğun olaraq dəyərin ödənilməsi üsulu	Köhnəlmə verilmiş əşyadan istifadə ilə istehsal olunmuş məhsulun miqdarından və onun faktiki mayə dəyərinin bütün faydalı fəaliyyəti müddətində nəzərdə tutulan məhsulun həcmində nisbətindən çıxış edərək hesablanır.

Köhnəlmiş əşyadan istifadəylə istehsal olunmuş məhsulun miqdarından və onun faktiki mayə dəyərinin bütün faydalı fəaliyyəti müddətində nəzərdə tutulan məhsulun (işin) həcmində nisbətindən çıxış edərək hesablanır.

Şirkət fəaliyyət müəyyən dövrün yekununda aparılmış qeydlərinə əsasən inventarlaşdırmanı müəyyənləşdirir. İstehsal istiqamətli müəssisələrdə inventar qeyd aparılan istehsal kitablarına əsasən müəyyənləşdirilir. Və həmin dövrün sonunda müəssisə ehtiyatlarının faktiki inventarı çıxarılır və kitabda qeyd olunanlar ilə uzlaşdırılır. Əgər bu müqayisədə uyğunsuzluq baş verərsə qeydiyyatdakı faktiki inventar səviyyəsinə gətirilir. Qiymətləndirmə zamanında bu

əməliyyat nəzərə alınır. Bu prosesin sonunda çatışmamazlığın səbəbi araşdırılır və dövrün sonunda müəyyənləşdirilərsə, zəruri düzəliş qeyd edilir.

İnventarlaşdırma qüsusunun səbəbləri ola bilər:

- Tullantılar
- Oğurluq halları
- Təbii fəlakətlər
- Fakturasız satış etmək
- İstehsal müəssisələrində qüsurlu məhsulların istehsala daxil edilməsi
- Təqdimat və ya hədiyyə, xeyriyyə məqsədilə verilən malların qeydiyyatının aparılmaması

FƏSİL III. MÜƏSSISƏNİN RESURLARINDAN İSTİFADƏ SƏMƏRƏLİLİYİNİN YÜKSƏLDİLMƏSİ İSTIQAMƏTLƏRİ.

3.1. Müəssisənin təsərrüfat fəaliyyəti göstəricilərinin yüksəldilməsi yolları.

Bu gün müəssisə səviyyəsini də aşaraq ölkə səviyyəsində ələ alınan ən əhəmiyyətli mövzuların başında məhsuldarlıq və insan qaynaqlarının şüurlu istifadə edilməsi gəlməkdədir. Ölkələrin rifah yarışına girdikləri bu dövrdə, iqtisadi irəliləyişlə inkişaf arasındakı fərqlərin təməlini qaynaqların məhsuldar istifadə edilməsinə bağlanır. İnkişaf etmiş ölkələrdə ən böyük problem olan məhsuldarlıq inkişaf etməkdə olan ölkələrdən daha vacibdir. İnkişaf etmiş ölkələr ölkə standartlarını daha da artırmaq, olduqları iqtisadi vəziyyəti qorumaq, gələcəklərini zəmanət altına almaq üçün məhsuldarlıq artımına əhəmiyyət verirlər.

Məhsuldarlığın artırılmasının ən təsirli üsulu, məhsuldarlığı mahiyyətini bilməkdir. Müəssisələrin, hətta milli iqtisadiyyatın sağlam bir inkişaf içində olub olmadığını, qarşılaşdırılmalı məhsuldarlıq ölçülərinə baxılaraq qərar verilə bilər. Məhsuldarlıq səviyyəsində artımlar böyümə sürəti, həyat standartı, inflyasiya, ödəniş balansı kimi amillərə müsbət təsir göstərir.

1. Müəssisələrdə səmərəliliyin əhəmiyyəti və məqsədləri.

Müəssisələr məhsuldarlığa, istehsal prosesində istifadə edilən ilk maddə və vəsait, əmək, torpaq, bina, maşın, avadanlıq və enerji kimi qaynaqların nə dərəcədə təsirli istifadə edildiyini təyin edən bir göstərici olaraq baxırlar. İstehsal prosesində işçi qüvvəsinin yanında başqa istehsal daxilolmaları da istifadə edilməkdədir. Bu vəsaitlərin tək-tək ya da kollektiv istehsal səviyyəsi ilə yaxın əlaqəsi vardır. İş gücünün yanında digər vəsaitlərin istehsalla əlaqələrini təyin edən öz məhsuldarlıq dərəcələrinin bilinməsi və bunların müxtəlif şərtlər altında meyllərinin izlənilməsi, lazım olduqunda xüsusiyyətlərini dəyişdirib ən yaxşı tərkibi ilə ən yüksək istehsal səviyyəsinə çatmasına imkan yaratmaqdadır.

2. Ölkə iqtisadiyyatı baxımından səmərəliliyini əhəmiyyəti.

Bütün inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrdə məhsuldarlıq insan resurslarının keyfiyyətinin, rəşional istifadəsinin və işçi qüvvəsinin təhsil səviyyəsinin əsasını təşkil edir. Bütün tədqiqatlar və təhlillər təhsilin təsirinin əhəmiyyətli olduğunu ortaya qoymaqda, işçi qüvvəsinin təhsil yolu ilə keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması gəlir artımlarının da ən əsas şərti sayılmaqdadır.

3. İnsan resurslarının rəşional istifadəsi və məhsuldarlıq.

Müəssisələrdə istehsal ehtiyatlarının israf edilmədən ən rəşional şəkildə istifadə edilməsi məhsuldarlığı artırmanın əsas şərtidir. Başqa sözlə, müəssisələr məhsuldarlıq artımı əldə etmək üçün əllərindəki istehsal qaynaqlarını daha məntiqli bir şəkildə istifadə etmək məcburiyyətindədirlər. Bu vəziyyətdə nəzərdə tutulan əldəki mənbələrdən daha çox istehsal etmək yaxud eyni istehsal miqdarına daha az xərcləyərək çatmaqdır. İstehsalatın dizaynı və tərkibi hər zaman eyni qalmır, nəzərdən keçirilir və bir sıra dəyişikliklər həyata keçirilir. Bu dəyişikliklər istehsalı asanlaşdırarsa, xərcləri azaldar, istehsal axını sürətlənərsə, məhsuldarlıq artar. Məhsuldarlıqla keyfiyyət arasında çox yaxın bir əlaqə vardır.

İstehsal prosesinin müxtəlif mərhələlərində istifadə edilən vəsaitlərin keyfiyyətinin aşağı olması, istehsalda yavaşlamalara, dayanmalara və əvvəldən təyin olunmuş standartlardan kənara çıxmalara yol açaraq məhsuldarlığı mənfə istiqamətdə təsir edəcəkdir. Eyni şəkildə istehsalda istifadə edilən vəsaitlərin ən əhəmiyyətli olan işçi qüvvəsinin keyfiyyəti də məhsuldarlığı birbaşa təsir edən faktordur. Yaxşı öyrədilmiş, iş qəzalarından qorunan, müxtəlif problemlərini həll edə bilən işçi qüvvəsinin daha məhsuldar olduğu görülmüşdür. Onların səmərəliliyini artırmaq üçün aşağıdakı fiziki resurslar rəşional istifadə edilməlidir.

3.1 İş həyatının keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması.

İş həyatının keyfiyyətinin inkişaf etdirilməsi anlayışından ümumiyyətlə, işin, qoyulan tələblərinin və iş ətrafının insana uyğunlaşdırılması, işçilərin iqtisadi, psixoloji, ictimai tələb və istəklərinin qarşılınması, iş həyatından qaynaqlanan problemlərin azaldılması səyləri anlaşımaqdadır. Ölkəmizdə iş

həyatının keyfiyyətinə lazımi keyfiyyətlər verildiyini söyləmək çətindir. Bu laqeydliyin səbəblərini ölkəmizin sosial-iqtisadi şərtlərindən qaynaqlanan mənfiliklərdə axtarmaq doğru olar. Bu mənfiliyin ən vacib səbəblərindən biri, təhsildə çatışmazlıqla əlaqədar fiziki və ruhi sağlamlılıqlarını qoruma şüuruna çatmamış olması səbəbi ilə bu mövzuda hər hansı bir istəklərinin olmaması, digər tərəfdən əsas ehtiyaclarını tam olaraq qarşılaya bilməyən işçilərin, pul istəklər yanında digər istəklərinin əhəmiyyətini itirməsi gəlməkdədir.

3.2 Komanda işi.

Əvvəlcə, yalnız insanların bir araya gələrək toplanması bir qrupu formalaşdırmayacağına diqqət edilməlidir. Bir qrupu yaratmaq üçün aşağıdakı əsas qaydaların reallaşması lazımdır:

a) Bir qrup ancaq məhdud sayda qurula bilər. Qrupda iştirak edəcək işçilərin sayı layihə böyüklüyü və mürəkkəbliyindən asılı olaraq 3 - 12 adam arasında dəyişə bilər.

b) Layihədə iştirak edəcək mütəxəssislər verilən hədəfə çatmaq üçün əməkdaşlıq etməlidirlər.

c) Bütün işçilər fərqli bir təcrübəyə və ixtisasa sahib olmalı, bir-birini tamamlayıcı xüsusiyyətdə olmalarıdır.

d) Qrup əvvəldən təyin olunmuş bir zaman çərçivəsi altında işləməlidirlər. Qrup işçiləri müddət bitdikdən sonra firmadakı daha əvvəl davam etdirdikləri işlərinə dönməli və yeni bir layihəyə təyin edilməlidirlər.

Komanda işi, fərdlərin təkbaşına həll edilə bilməyəcək işlərini həll edilməsi imkanını ortaya qoyur. Birtərəfli baxış prizmasından xilas olmaqla məsələlər çox yönlü dünyagörüşlə həll olunur. İşin sonunda əldə olunan qazanc fərdlərin öz işləri ilə əldə etdikləri məhsuldarlıqdan daha çoxdur. Bununla birlikdə qrup çalışması çox zaman tələb edə bilər. Qrup böyük olarsa işlər normadan daha uzun müddət davam edə bilər. Bundan əlavə, qrupdakı insanlar arasında qarşıdurmalar onların işində gecikmələrə səbəb ola bilər.

3.3 Daxili münasibətlər.

İşçi ilə rəhbər arasındakı əlaqələrin müsbət və konstruktiv qarşılıq içində olması, dinc bir iş həyatının ön şərtidir. Təşkilatlarda idarəçi seçkisinə həssas davranılmalıdır. Texniki məlumatı və xüsusiyyətləri, idarəçilik qabiliyyəti olan şəxslərin idarəçi olaraq seçilməsinə diqqət göstərilməlidir. İdarəçi işçilərin məlumatını kafi görmədiyi zaman, özündə olan məlumatları işçilərə yönəltməlidir. İşçilər arasında birlik, bərabərlik və həmrəylik duyğusunun inkişafına kömək etməlidir. Beləliklə, idarəçi ilə işçi arasında və ya işgörenlərin öz aralarındakı bütün müsbət əlaqələr, iş həyatındakı müəyyən bir iyerarxiya nizamı pozmadan, qarşılıqlı hörmət və anlayışı içində reallaşdırılmalıdır.

3.4. İş yerinin fiziki şəraiti.

İş mühitinin fiziki şərtləri də işgörenlərin məhsuldarlıqlarına müsbət və ya mənfi istiqamətdə təsir etməkdədir. Bu fiziki şərtlər və məhsuldarlıq əlaqəsini belə sıralaya bilərik:

3.4.1. havalandırma.

3.4.2. İşıqlandırma.

3.4.3. Səs və gürultu.

4. Müəssisələrin effektivliyinə təsir edən faktorlar və nümunə.

4.1. Tədqiqatın məqsədi

İnsan resurslarının şüurlu istifadəsi, iş şərtləri və işçinin haqqının məhsuldarlığına təsiri necədir? İşçi özünü hansı hallarda məhsuldar hiss edir? Bu məhsuldarlığın müəssisəyə faydası nədir? İşçi işə və istismara motivasiya etmək və onun fiziki, zehni gücündən istifadə etməyin yolları nələrdir? Bütün bunların ortaya çıxarılması üçün araşdırma edilmişdir.

4.2. Tədqiqatın əhatə dairəsi və məhdudiyyətləri.

Araşdırma toxuculuq istiqamətində fəaliyyət göstərən Ereğli Tekstil Sanayi və Ticarət A.Ş-də aparılmışdır. Araşdırma həmin müəssisədə çalışan işçiləri əhatə edir.

4.3. Əsas kütlə nümunələri.

Konya Ereğli'de fəaliyyət göstərən Ereğli Tekstil San.ve Tic.A.Ş -də çalışan 300 nəfər arasından təsadüfi seçilən 60 adamla sorğu üz-üzə anket metodu həyata keçirilmişdir. Tekstilə ən çox işçiyə sahib bir müəssisədə, aparıcı kütləni təmsil etdiyinə inandığımız 60 adam üzərində tətbiq olunmuşdur.

4.4. Məlumatların toplanmasının təhlili və üsulları.

Aparılan araşdırmada məlumat toplama üsullarından "Anket metodu" istifadə edilmişdir. Anket 60 nəfərdən artıq işçi heyəti ilə üz-üzə görüşərək edilmişdir. Anket ümumi 18 sualdan ibarətdir. Bu sualların ilk 3 ədədi işçinin demografik xüsusiyyətlərinə, digər 15 sual isə məhsuldarlığa təsir edən faktorlar və personalın məhsuldarlığını ölçməyə istiqamətli olub əlavədə təqdim edilmişdir. Anket analizlərində SPSS proqramı istifadə edilmiş olub, frekans analizlər və cross cədvəllərdən istifadə olunmuşdur. Müvafiq sorğu aparılmışdır. Daha dəqiq məlumatlar birbaşa sorğu aparmaqla əldə edilmişdir.

Verilənlərin analizində, SPSS metodu ilə çarpaz tablolar istifadə edilmişdir. Personalın yaşı, cinsiyyəti və xidmət müddəti ilə əlaqədar olaraq qiymətləndirmə aparılmışdır. Sorğuda iştirak edən heyətin yaş dövriyyəsi aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 3.1: İşçilərin yaşı

Yaş	Sayı	Faiz
20-24	7	12
25-40	44	73
41 yuxarı	9	15
Cəmi	60	100

Cədvəl 3. 1. araşdırıldığında personalın əhəmiyyətli bir qisiminin 26-40 yaş qrupunda sıxlaşdığı görülməkdədir. Yaş-ödəniş-məhsuldarlıq əlaqəsi irəlidə cross hesabatlarında göstərilmişdir.

Sorğuda iştirak edən personalın gender tərkibi aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 3.2: Heyətin cins tərkibi.

Cinsi	Sayı	Faiz
Qadın	9	15
Kişi	51	85
Cəmi	60	100

Cədvəl 3.2-də göstəriləndiyi kimi, sorğu edilən işçilərin əksəriyyəti kişilərdir. Cins ilə məhsuldarlıq əlaqəsi irəlidə cross hesabatlarında göstərilmişdir.

Personalın xidmət müddətinə görə ibarət olan nəticələr cədvəl 3.3-də göstərilmişdir.

Cədvəl 3.3: Xidmət müddəti.

Xidmət müddəti, il	Sayı, nəfər	Xüsusi çəkisi, %
1-2	12	20
3-4	44	74
5 və daha çox	4	6
Cəmi	60	100

Cədvəl 3.3-də göstəriləndiyi kimi, sorğuda iştirak edən heyətin əksəriyyəti 3-4 il ərzində xidmətdə olanlardır. Xidmət müddəti ilə məhsuldarlıq əlaqəsi cross hesabatlarında göstərilmişdir.

Əmək haqqı - səmərəlilik nisbətləri alınan əmək haqqının işçilərin məhsuldarlığına və həvəslərinə təsiri mövqeyindən araşdırılır. Əmək haqqının məhsuldarlığa təsiri olan paylama aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 3.4: Əmək haqqının məhsuldarlığa təsiri.

Təsir dərəcəsi	Sayı	Xüsusi çəki, faiz
heç	7	12
qismən	26	43
tamamilə	27	45
Cəmi	60	100

Cədvəl 3.4-də göstəriləndiyi kimi, personalın 45 faizinin aldığı ödənişin məhsuldarlığa tamamilə təsirli olduğu açıqca görülməkdədir. Qalan 43 faiz işçilər ödənişin məhsuldarlığa qismən təsiri olduğunu iddia edirlər. Personalın 12 faizi aldıkları ödənişin məhsuldarlığa heç bir təsiri olmadığını söyləyirlər.

İş yerinin fiziki şəraitinə görə kadrların səmərəliliyinin qiymətləndirildiyi paylama aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir.

Cədvəl 3.5. İş yerinin fiziki şəraitinə görə məhsuldarlığın qiymətləndirilməsi.

Dərəcə	Sayı	Faiz
çox məhsuldar	36	60
səmərəsiz	-	
qismən	24	40
çox səmərəsiz	-	
Cəmi	60	100

Cədvəl 3.5-də göstərilən kadrların 60 faizi çox məhsuldar, qalan hissəsi isə qismən məhsuldardır. Heyət hər şeyə baxmayaraq effektiv olduğunu düşünür.

Yaş kateqoriyaları üzrə müqayisədə kadrların məhsuldarlığı cədvəl 3.6-da göstərilir.

Cədvəl 3.6: Yaşa görə məhsuldarlığın qiymətləndirilməsi,

Yaşlar	Çox məhsuldar	Səmərəsiz	Qismən	Çox səmərəsiz
20-24	4	-	3	-
25-40	27	-	17	-
41 və yuxarı	5	-	4	-

Cədvəl 3. 6-da göstərildiyi kimi 25-40 yaş grubundakilər əksəriyyətlə 73% nisbətən məhsuldar olduqlarını ifadə etmişlər. Eyni yaş qrupunda təcrübəlik sayının 61% -i çox məhsuldar olduğunu, 39%-i isə qismən məhsuldar olduqlarını ifadə etmişlər.

4.5.2.4. Cins müqayisəsi

Personal məhsuldarlığının cinsiyyətə görə qarşılaşdırılması ilə ortaya çıxan nəticə cədvəl 3.7-də göstərilmişdir.

Cədvəl 3.7: Məhsuldarlığın cinsiyyətə görə bölünməsi

Cins	Çox məhsuldar	Səmərəsiz	Qismən səmərəli	Çox səmərəsiz
kişi	31	-	20	-
qadın	5	-	4	-

Cədvəldə göstərildiyi kimi, kişilərin qadınlardan daha məhsuldar olduqları bildirilir. Rəyi soruşulanların 61 faizi kişilərin çox məhsuldar, təqribən 16 faizi isə qismən məhsuldar olduqlarını söyləmişlər.

4.5.2.5. Xidmət müddətini görə müqayisəsi

Məhsuldarlığın xidmət müddətinə görə müqayisə cədvəl 3.8-də göstərilmişdir.

Cədvəl 3.8. Xidmət müddətinə görə məhsuldarlıq müqayisəsi.

Xidmət müddəti	Çox məhsuldar	Səmərəsiz	Qismən	Çox səmərəsiz
1-2 il	7	-	5	-
3-4 il	27	-	17	-
5 il və yuxarı	2	-	2	-

Cədvəldə göstərildiyi kimi, 3-4 illik xidmət göstərənlər əsasən məhsuldar idi. Bu xidmət müddətində olanların 61 faizi çox məhsuldar, qalan 39 faizinin isə qismən məhsuldar olduqlarını ifadə etmişlər. Yəni xidmət müddəti çox olanlar özlərini daha çox məhsuldar hiss etməkdədirlər.

3.2. Resurslardan istifadənin GZİT təhlilinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri.

Hər bir müəssisə öz fəaliyyətində onun mövcud durumuna və gələcək inkişafına əhəmiyyətli təsir göstə bilən mühit amillərinin təsiri ilə üzləşir. Məlum olduğu kimi, müəssisənin fəaliyyət göstərdiyi mühit daim dəyişir, fasiləsiz şəkildə dəyişiklərə məruz qalır. Ona görə də xarici mühitdə baş verən dəyişikliklərə uyğun olaraq, müəssisədə də müəyyən dəyişikliklərin baş verməsi yaxud aparılması labüd olur. İstənilən müəssisə inkişaf meyillidir və bu zaman müəssisənin fəaliyyət göstərdiyi mühitdə baş verən və verəcək dəyişikliklər onun məqsəd və hədəflərini də dəyişir. O, da məlumdur ki, uzunmüddətli məqsəd və hədəflərin müəyyən edildiyi şəraitdə müəssisənin inkişafı daha dinamik olur. Ətraf (biznes) mühitdə baş verən dəyişiklər nəzərə alınmaqla müəssisənin inkişaf məqsədlərinin müəyyən olunması və onlara nail olunması yollarının müəyyən edilməsi müəssisənin inkişafına strateji yanaşmanı zərurətə çevirir. Bu da öz növbəsində müəssisələrdə qərarların qəbulu problemini yaradır. Başqa sözlə, xarici mühitin dəyişməsi zamanı qarşıya qoyulan məqsəddə

nail olmaqdan ötrü mümkün alternativ variantlar arasından müəssisə üçün ən səmərəli olanı seçmək məqsəduyğundur.

Belə nəticəyə gəlmək olar ki, dinamik xarici mühit dəyişiklikləri və rəqabət şəraitində müəssisələrin uzunmüddətli dövrdə uğurlu fəaliyyətini və səmərəliliyini şərtləndirən əsas amil onların inkişaf strategiyalarının düzgün işlənilməsidir.

Müəssisənin fəaliyyətinin strateji planlaşdırılmasında strateji məqsəd və hədəflər müəyyən olunduqdan sonra qarşıda duran növbəti məsələ həmin məqsəd və hədəflərə nail olunması yollarının əsaslandırılmasıdır. Bunlan ötrü hər şeydən əvvəl, qoyulan məqsəd və hədəflərin təmin olunmasının mümkün alternativ variantları müəyyənləşdirilir və onun əsasında da müvafiq strategiya işlənilir.

Strategiyanın işlənilməsi mərhələsinin ilk addımında strateji planlaşdırmanın əvvəlki mərhələsində aparılan təhlil məlumatları əsasında müəssisənin rəqabət üstünlükləri, güclü və zəif tərəfləri, imkanları və fəaliyyətinə olan təhdidlər qiymətləndirilir. Bundan sonra həmin məlumatların bazasında müvafiq strategiya seçilir.

Müəssisənin inkişaf amillərinin kompleks qiymətləndirilməsi nəzəri və praktiki cəhətdən GZİT təhlili metodundan istifadə etməklə aparılır. Amillərin kompleks qiymətləndirilməsi qarşıdakı dövrdə gözlənilən dəyişikliklərə uyğun olaraq, müəssisənin öz güclü tərəflərini bilməsi və ondan yararlanması zərurətindən irəli gəlir. Bununla yanaşı hər bir müəssisə öz zəif tərəflərinin aradan qaldırılması və ya mümkün mənfi təsirlərin azaldılması üzrə qərarlar qəbul etməlidir.

Ümumiyyətlə, müəssisə xarici mühitdə baş verəcək dəyişikliklərin ona hansı əlavə imkanlar yaratdığını vaxtında qiymətləndirməklə yerinə yetiriləcək tədbirlər barədə barədə qərarlar qəbul etməlidir. Bundan əlavə müəssisə xarici mühit dəyişikliklərinin yarada biləcəyi təhdidləri və onların mənfi təsirlərini qiymətləndirməli, belə təsirlərin azaldılması və ya aradan qaldırılmasını sürətləndirməlidir. Məhz belə qiymətləndirmə əsasında müəssisə qarşıya qoyulan

məqsədə nail olunması strategiyasını müəyyən edə bilər. Müəssisənin fəaliyyəti mühitinin kompleks təhlili və qiymətləndirilməsi zamanı GZİT təhlili metodundan və ona aid olan üsullardan istifadə edilir.

GZİT təhlili anlayışı ilk dəfə 1963-cü ildə Amerikanın Harvard Universitetində keçirilən biznes siyasəti problemləri üzrə beynəlxalq konfransda professor Kennet Endryu tərəfindən səsləndirilmiş və onun matrisi təqdim olunmuşdur. Bu anlayış onun ifadə etdiyi sözlərin baş hərflərindən – akronim kimi formalaşmışdır. Həmin vaxtdan etibarən GZİT təhlil anlayışından elmi araşdırmalarda və praktikada mühüm qiymətləndirmə aləti kimi geniş istifadə olunur. Əslində GZİT təhlil modelinin təklif olunması nəticəsində analitiklər öz elmi-praktiki işlərinin reallaşdırılması üçün dəyərli bir vasitə qazandılar. Adı çəkilən onlara müəssisə və onun rəqabət imkanları barədə pərakəndə və sistemsiz təsəvvürlərin güclü və zəif tərəflərin, imkan və təhdidlərin qarşılıqlı təsirlərinin məntiqi sxemi kimi təqdim etmələri üçün şərait yaratdı..

Təhlil alətlərindən istifadənin ilkin vaxtlarında onlar əsasən mövcud vəziyyətin və dəyişmə meyllərinin barəsində olan biliklərin qruplaşdırılması məqsədilə tətbiq olunurdu. Lakin zaman keçdikcə ondan müxtəlif strategiyaların işlənilməsində də istifadə olunmağa başlandı. GZİT təhlil metodundan hazırkı dövrdə müxtəlif məqsədlərlə aparılan analitik araşdırmalarda istifadə edilir. Səri dövrdə kommersiya təşkilatları, dövlət və bələdiyyə orqanları, ictimai birliklər və mərkəzlər, universitet və tədqiqat mərkəzlərinin fəaliyyətinin strateji planlaşdırılmasında GZİT təhlildən geniş istifadə olunur.

Əvvəldə qeyd olunduğu kimi, GZİT təhlil modelinin tətbiqi müəssisənin güclü və zəif tərəflərinin, həmçinin xarici mühitdə yaranacaq potensial imkanların və təhdidlərin aşkar olunmasına, onların sistemləşdirilməsinə və strukturlaşdırılmasına imkan yaradır. Bu da son nəticədə müəssisənin inkişaf strategiyasını işlənilməsinə və reallaşdırılmasına zəmin yaratmış olur. GZİT təhlil eyni zamanda müəssisənin perspektiv inkişafı istiqamətlərinin,

eləcə də onun fəaliyyətində xarici və daxili mühit amillərinin təhlili ilə ortaya çıxarılmış faktların məqsədyönlü şəkildə sistemləşdirilməsi əsasında müəssisənin inkişaf strategiyasının seçilməsinin əsasını təşkil edir.

Beləliklə, müəssisənin inkişaf strategiyasının işlənməsində GZİT təhlili matrisinin tərəfləri arasındakı ortaq bölmələrdə aşağıdakı suallara cavab axtarılır.

	İmkanlar (İ)	Təhdidlər (T)
Güclü tərəflər (G)	güclü tərəflər potensial imkanlardan yararlanmaqla qarşıya qoyulan məqsədə çatmağa yetərlidirmi?	güclü tərəflər qarşıya qoyulan məqsədə doğru fəaliyyət zamanı gözlənilən təhlükələri aradan qaldırmağa yetərlidirmi?
Zəif tərəflər (Z)	bu zəif tərəflər qarşıya qoyulan məqsədə doğru fəaliyyət zamanı potensial imkanlardan faydalanmağa mane olurmu?	bu zəif tərəflər qarşıya qoyulan məqsədə doğru fəaliyyət zamanı gözlənilən təhlükələrdən yan keçməyə mane olurmu?

GZİT təhlili modelini tətbiq edərkən bəzi qaydalara əməl olunmalıdır. Onlar aşağıdakılardır:

1. GZİT təhlilin məqsədinin və əhatə dairəsinin müəyyən edilməsi. Təhlilin məqsədinin konkretləşdirilməsi daha real nəticələrin ələdə olunmasını təmin edir. Onu da nəzərə alq lazımdır ki eyni bir müəssisədə fərqli məqsədlər üzrə aparılan GZİT təhlillərin nəticələrində də fərqlilik müşahidə olunur.

2. GZİT təhlili matrisinin elementləri arasında olan fərqləri dəqiqləşdirilməsi. Qeyd etməliyik ki, güclü və zəif tərəflər müəssisənin daxili göstəriciləridir. Ona görə də onlara müəssisə tərəfindən nəzarət olunması mümkündür. Lakin, imkan və təhdidlərin müəssisənin xarici mühiti

göstəriciləri olması onların müəssisənin birbaşa təsirindən kənarda qalmasını şərtləndirir.

3. Güclü və zəif tərəflərin bilavasitə alıcılar və rəqiblər tərəfindən belə qəbul olunması. Daha dəqiq desək, güclü və zəif tərəflər rəqiblərin fəaliyyəti ilə müqayisədə aşkar olunmalıdır.

4. GZİT təhlilin obyektivliyi, dolğun və etibarlı informasiyaya əsaslanması.

5. GZİT təhlilin tətbiqində əsassız və çoxmənalı şərhlərə yol verilməməsi. Bu, istehlakçılar və rəqiblər üçün əhəmiyyətli sayılmayan amillərin təhlilə daxil edilməsinin nəticəyə xələl gətirəcəyi təsəvvüründən irəli gəlir.

Müəssisədə GZİT təhlilin tətbiqi alqoritmi aşağıdakı ardıcıl mərhələlərdən ibarətdir:

1. Təhlilin məqsədinin və əhatə dairəsinin müəyyən olunması;
2. Güclü və zəif tərəflərin, imkan və təhlükələrin müəyyən edilərək əhəmiyyətinə görə sıralanması;
3. GZİT təhlil matrisinin tərtibi;
4. İnkişaf strategiyasının əsas meyarlarının seçilməsi;
5. Seçilmiş strategiyanın reallaşdırılması xərclərinin qiymətləndirilməsi;
6. Strategiyanın təsdiqi.

GZİT təhlili nəticəsində müəssisənin güclü və zəif tərəfləri, imkan və təhdidlər barədə ümumi xarakterli nümunə.

Güclü tərəflər	Zəif tərəflər
• <i>güclü ticarət nişanı və brendi;</i> • <i>dəqiq müəyyən edilmiş səlahiyyətlər;</i>	• <i>vəzifə səlahiyyətlərində dəqiqliyin olmaması;</i> • <i>məhdud maliyyə imkanları;</i>

• <i>sabit və dayanıqlı maliyə vəziyyəti;</i> • <i>innovasiyaya meyllilik;</i> • <i>müştərilərlə davranış səriştəsi;</i> • <i>istehsal miqyasından qənaət;</i> • <i>səriştəli reklam kampaniyası;</i> • <i>bacarıqlı və təcrübəli kadrlar</i> • <i>menecerlərin idarəetmə səriştəsi;</i>	• <i>rəqiblərlə müqayisədə istehsal xəclərinin çox olması;</i> • <i>idarəetmə qərarlarının qəbulunda çevikliyin olmaması.</i> • <i>alıcılar barəsində analitik informasiyanın yoxluğu;</i> • <i>innovasiya təcrübəsinin yoxluğu;</i> • <i>zəif satış şəbəkəsi;</i> • <i>köhnəlməmiş avadanlıq və texnologiya parkı.</i>
İmkanlar	Təhdidlər
• <i>əhəlinin alıcılıq qabiliyyətinin yüksəlməsi;</i> • <i>yeni bazarlara çıxış imkanlarının yaranması;</i> • <i>müəssisələrin innovasiya fəaliyyətinin dövlət tərəfindən stimullaşdırılması;</i> • <i>rəqblərin xoş niyyəti;</i> • <i>investisiya, vergi və kredit mexanizminin təkmil olması.</i>	• <i>əvəzedici məhsulların satışının artması;</i> • <i>sahədə rəqabətin kəskinləşməsi;</i> • <i>tədarük şərtlərinin ağırlaşması.</i> • <i>istehlakçıların alıcılıq qabiliyyətinin aşağı düşməsi;</i> • <i>sahəyə dövlət müdaxiləsinin güclənməsi</i> • <i>kredit faizi dərəcələrinin yüksəlməsi</i>

GZİT təhlili matrisinin qurulması və strategiyanın işlənilməsi üçün bu əlamətlər əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə sıralanır və onlardan üç ən vacibi seçilir.

Hər bir müəssisə öz fəaliyyətində rəqabət üstünlüyünə nail olmağa çalışır. . Rəqabət üstünlüyü adətən müəssisənin konkret biznes üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən aktivləri və malik olduğu xüsusi səriştələr hesabına təmin

edilir. Burada məhsul istehsalı xərcləri üzrə liderliyə nail olunması da əsas şərtlərdən biridir.

Xərclərin minimumlaşdırılması strategiyası rəqiblərlə müqayisədə məhsulun istehsal xərclərinin daha aşağı səviyyəsinin təmin olunmasına xidmət edir. Bu təmin olunduğu halda məhsulun rəqiblərlə müqayisədə daha aşağı yaxud da müqayisəli qiymətlərlə satılması imkanı yaranır. Bu strategiyanın tətbiqi müəssisənin məcmu orta xərclərinin rəqibin müvafiq göstəricisindən daha az olması şəraitində özünü doğruldur. Xərc liderliyi daha çox iri partiyalarla və ya seriyalarla məhsul istehsal edən müəssisələrdə toplanmış təcrübə əsasında maya dəyərinin azaldılmasını, xərclərə davamlı və ciddi nəzarət olunmasını, xırda müştərilərin sifarişlərindən kənarlaşdırılmasını, həmçinin təkmilləşdirmə, servis, satış və reklam xərclərinin minimuma endirilməsi tələbini qarşıya qoyur. Bu strategiyaya üstünlük verən şirkətlər iri partiyalarla məhsul istehsal edərək, xırda partiyalarla məhsul istehsal edən şirkətlərlə müqayisədə daha aşağı qiymətlər təklif edirlər.

Aşağı maya dəyərinə malik məhsullar istehsal etmək üçün müəssisə aşağıdakı imkan və vasitələrdən istifadə etməlidir:

- daha ucuz xammal və materiallar əldə etmək;
- məhsul vahidinə düşən sabit xərclərin daha da azaldılması üçün istehsal həcmnin artırılması;
- daha yüksək əmək məhsuldarlığına malik olmaq;
- bazar payının artırılması və daha çox müştərilərin cəlb olunması.

Müəssisədə məhsulun, heyətin, servisin və imicin fərqliliyinə istinadən differensiallaşdırma strategiyasının müxtəlif növləri tətbiq olunur. İstənilən halda bu strategiyanın başlıca məqsədi məhsula alıcını qane edən, onun zövqünü oxşayan və onu rəqib məhsullarından daha keyfiyyətli edən fərqli xüsusiyyətlərin verilməsindən, həmçinin rəqiblərlə müqayisədə daha yüksək səviyyəli xidmətlərin göstərilməsindən, müştərilərlə daha səmərəli işləyən heyətin formalaşdırılmasından, müəssisənin imicinin, yüksəldilməsindən ibarətdir.

Differensiallaşdırma strategiyasını tətbiq edən müəssisə rəqib məhsulları ilə müqayisədə öz məhsulunun üstünlüyünə nail olmaq hesabına daha çox alıcı cəlb etməyə çalışır. Bir çox hallarda bu strategiya müəssisə üçün fərqliliyi təmin edən xərclərin yüksək olması ilə nəticələnir. Lakin, bu zaman müəssisənin məhsulunun əvəzedicisi olmadığına görə müştərilər qiymətə bir o qədər həssaslıq göstərmirlər.

Differensiallaşdırma strategiyasının tətbiqi aşağıdakı hallarda uğurlu ola bilər:

- Müştəri təklif edilən fərqliliyin özünün əlavə xərcləri baxımından səmərəli olmasını hiss etməlidir;
- Müştərilər təklif edilən əmtəə və xidmətin rəqiblərindən fərqli olduğunu başa düşməlidirlər;
- Müəssisə mənfəətliyi təmin edə biləcək miqdarı, qiymət və xərcləri nəzərə almaqla məhsul istehsal etməlidir;
- Differensiallıq rəqiblər tərəfindən təqlid olunmamalı və davamlı olaraq təkmilləşdirilməlidir.

Müəssisədə innovasiya strategiyasının tətbiqiyeni məhsulların və ya texnologiyanın yaradılması, mövcud tələbatların yeni üsullarla ödənilməsi yolu ilə rəqabət üstünlüklərinin əldə edilməsinə yönəldilir. Əgər enililiklərin tətbiqində gecikmələrə yol verilərsə müəssisə bazar payını itirə bilər. Bununla bərabər innovasiyanın tətbiqinin şirkəti xilas edəcəyini də söyləmək olmaz, çünki innovasiyaların uğursuz tətbiqi müəssisəni iflasa uğrada bilər. Burada vacib məqamlardan biri də məqsədlərə rəqiblərdən daha yaxşı nail olunmasından, yeniliyin texnoloji və iqtisadi potensiallarının optimal uzlaşdırılmasının təmin edilməsindən ibarətdir.

Xarici mühitdə baş verən dəyişikliklərə müəssisənin çevik reaksiya verməsi üçün operativ reaksiya strategiyası həyata keçirilir. Onun seçilməsi ilə müəssisə baş verən dəyişikliklərə qısa müddət ərzində reaksiya vermək üçün bütün səylərini birləşdirir. Bunu rəqiblərindən daha tez etməyi bacaran

müəssisə rəqiblər bazara daxil olanadək əlavə mənfəət əldə etmək imkanını təmin etmiş olur .

Xərclərin minimumlaşdırılması müstəvisində qiymət liderliyi strategiyasını həyat keçirən müəssisələr öz rəqibləri ilə müqayisədə nisbətən aşağı qiymətlərlə daha çox alıcı cəlb etmək istəyini reallaşdırırlar.

GZİT təhlili metodunun nəticələrinə əsaslanan strateji yanaşma daha sadə və geniş tətbiq olunan yanaşmalardan biridir. . Bu yanaşmadan istifadə şəraitində GZİT-matrisin zonaları üzrə müəssisənin strateji inkişaf alternativləri formalaşdırılır.

Resurslardan istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi məqsədilə aparılan monitoring və qiymətləndirmə prosesində aşağıdakı göstəricilərin uçota məqsədəuyğun hesab olunur:

- Proqramın icrasına və tədbirlərə sərf olunmuş pul vəsaitlərinin və digər resursların həcmi səciyyələndirən məsrəf göstəriciləri. Bu göstəricilər iqtisadi xərc maddələri (məsələn, əməyin ödənilməsi, məhsul və xidmətlərin, dərmanların, ərzaq mallarının alınması xərcləri və s.) üzrə ayrılan və istifadə olunan vəsaitlərin məbləğini, konkret fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsi zamanı sərf olunan maliyyə və digər resursların həcmi (məsələn, konkret fəaliyyətin yerinə yetirilməsində iştirak edən işçilərin sayı, iş günlərinin sayı, yükdaşınmaya cəlb edilən avtomobillərin sayı, sərf olunan yanacağın həcmi və s.) əks etdirir. Məsrəf göstəriciləri planlaşdırılan və faktiki göstəricilərə bölünür.
- Prosesin və ya tədbirlərin reallaşdırılması sayəsində əldə edilmiş iş və xidmətlərin həcmi və keyfiyyətini, ümumiyyətlə, görülmə işləri səciyyələndirən birbaşa nəticə göstəriciləri. Bu göstəricilər yerinə yetirilmiş işlərin həm kəmiyyət və həm də keyfiyyət tərəflərini xarakterizə edir.
- Əldə olunmuş birbaşa yaxud son nəticələrin hər vahidinə sərf edilən resursların (xərclərin) həcmi dəyər və natural ifadədə səciyyələndirən resurslardan istifadənin effektivlik göstəriciləri.

- İstifadə olunmuş resursların dəyərini qiymətləndirməyə imkan verən və resurs vahidinin dəyərində ifadə olunan qənaətlilik göstəriciləri. Bunlara misal olaraq, əmək haqqının orta ölçüsü göstərilə bilər. Qənaətlilik göstəriciləri dəyər ifadəsində müəyyən edilir.
- Konkret dövr ərzində nəzərdə tutulmuş, məhsul istehsal və xidmətlərin göstərilməsi ilə qarşıya qoyulan məqsədə nail olunması səviyyəsini əks etdirən nəticəlilik göstəriciləri.
- Əldə edilmiş son nəticələrin onların əldə olunmasına sərf edilmiş pul vəsaitlərinə nisbəti kimi hesablanan xərclərin səmərəliliyi göstəriciləri. Bu göstərici istisnasız olaraq dəyər ifadəsində müəyyən olunur.

3.3. Müəssisənin inkişaf strategiyası və qiymətləndirilməsinin təkmilləşdirilməsi mexanizmi.

İndiki vaxtda şirkətlər üçün strategiyaların məqsədi, qeyri-müəyyənlik şəraitində təşkilatın istənilən nəticələrə çatmasını təmin etmək kimi ifadə edilməkdədir. Çünki, strategiya, bir müəssisənin məqsədi istiqamətində fürsətçi olmasına imkan təmin etməkdədir. Bu opportunistik biznesdə yaşanan sıx rəqabət mühiti ilə müqayisəli üstünlük təmin edir.

Bu strategiya uzun müddətli seçkilərlə əlaqədardır. Strateji düşüncəni həyata keçirən planlar isə, müəssisədəki yoxlamanın əhatəsini, məqsədini, qaynaqlarını və müddətini əhatə edir. Bu, məqsədlərin və hədəflərin sistemli şəkildə formalaşdırılması ilə istifadə ediləcək vasitələrin göstəricisidir. Strategiya və plan arasındakı bu yaxın əlaqələr müasir idarəetmədə strateji idarəetmənin geniş yayılmasına gətirib çıxardı. Strategiyanın mənası; bir müəssisənin məqsədlərini həyata keçirmək qabiliyyəti üzərində uzun dövrdə təsir yaratması nəzərdə tutulan bir qərar və ya bir-birini izləyən qərarlar bütünüdür.

Müəssisələrin ən vacib problemlərindən biri məhsuldarlığı artırmaqdır. Məhsuldarlığı artırıcı tədbirlərin alınması və tətbiq olunması müəssisələrin təməl vəzifələrindən biridir. Məhsuldarlığı birbaşa təsir edən istehsal faktorlarının

yanında işçi qüvvəsinin yeri də çox əhəmiyyətlidir. İşçi qüvvəsinin motivasiyası ondan ibarətdir ki, əmək haqqı kifayət qədər səviyyədədir və iş yerinin fiziki mühiti işğalın işləyə biləcəyi şəkildə təşkil olunur. İş qəzalarından qorunan və sağlam mühitdə işləyən əmək haqqından razı olan işçilər daha səmərəli hesab edilirlər.

Müəssisələr öz istehsal resurslarını sərf etmədən rəşional şəkildə istifadə etmək və ən az xərcə çıxış yolu ilə əldə etmək olar. Qiymətləndirmə təcrübəsində müəssisə bütövlükdə əmlak kompleksi kimi, həm də ona məxsus olan komponentlərlə qiymətləndirilir. O, bir fiziki əmlak, digər tərəfdən isə biznes obyektı kimi qiymətləndirməyə cəlb olunur. Biznes variantda o, torpaq sahəsindən, bina, avadanlıq və qurğulardan, həmçinin nəqliyyat vasitələrindən ibarətdir. Biznes obyektı kimi müəssisə ona aid olan fiziki əmlakdan istifadə etməklə, gəlir gətirən, daxili və xarici bazarda onu tanıda bilən resursların, o cümlədən qeyri-maddi aktivlərin məcmusudur. Buradan belə nəticəyə gəlmək olar ki, müəssisənin qiymətləndirilməsi resurs-texnoloji avadanlıqla bir çox əməliyyatların yerinə yetirilməsini tələb edir.

Bazarda müəssisənin mövqeyi və fəaliyyətinin uzunmüddətliyi onun resurs potensialından birbaşa asılıdır. Bəzən müəssisənin resurs potensialı dedikdə, sadəcə olaraq maliyyə resursları və ya onlarla təminatın mövcud və perspektiv vəziyyəti başa düşülür. Nəzərə almaq lazımdır ki, müəssisənin fəaliyyəti uğurları və bazar dəyəri onun resurs potensialına istinad edir.

Potensial növlərinin hər birinin özünəməxsus qiymətləndirmə imkanları və metodları vardır. Təkcə bir faktı qeyd etmək lazımdır ki, müəssisənin kadr potensialının qiymətləndirilməsi mənəvi yanaşmalardan əlavə ekspert yanaşmasının da tətbiqini tələb edir.

Qeyd etmək olar ki, hazırda Azərbaycanda müəssisənin və onun ayrı-ayrı resurslar üzrə potensialının qiymətləndirilməsi metodologiyası bir qədər məhdud çərçivədə tətbiq olunur. Ona görə ki, Avropa və beynəlxalq bazarda, öz ticarət nişanı və brendi ilə tanınan, həmçinin əmlakının tərkibində intellektual mülkiyyət obyektlərinin dəyəri yüksək olan istehsal müəssisəsi yoxdur. Bu baxımdan

müəssisənin qiymətləndirilməsi əsasən xırda kommersiya obyektlərinin və intellektual səxlərinin dəyərinin müəyyən edilməsi ilə məhdudlaşır. Düşünürük ki, yeni istehsal və xidmət müəssisələrinin yaradılması ilə gələcəkdə qiymətləndirmə metodologiyasına yenidən baxmaq lazım gələcəkdir. Bu halda aşağıdakı vacib amillərin aşkar olunması və qiymətləndirilməsi məqsədə uyğun sayılır:

- a) Müəssisədə istehsal xərclərinin və maya dəyərinin aşağı salınması imkanlarının qiymətləndirilməsi;
- b) Müəssisənin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi amillərinin qiymətləndirilməsi;
- c) Müəssisənin xüsusi vasitələrlə təminatı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi;
- ç) Müəssisənin investisiya cəlbədiciliyinin qiymətləndirilməsi;
- d) Müəssisədə kadrların seçilməsi, qəbulu və mükafatlandırılması sisteminin qiymətləndirilməsi;
- e) Müəssisənin fəaliyyətinə təhdid yaradan amillər və potensialın qiymətləndirilməsi.

Beləliklə, müəssisəni təşkil edən fiziki əmlak növlərinin bazar dəyəri ilə bərabər göstərilən amillərin və potensialın qiymətləndirilməsi də daha obyektiv nəticələrin əldə olunmasını təmin edə bilər.

İqtisadi ədəbiyyatda yer almış fikirlərin ümumiləşdirilməsi nəticəsində belə qənaətə gəlmək olar ki, müəssisənin resurslarının istehsal vasitələri, pul vasitələri, infrastruktur obyektləri, qeyri-maddi aktivlər, kadr(insan) resursları yaxud müxtəlif səviyyəli fondlar şəklində təsnifləşdirilməsi qiymətləndirmə xidmətlərinin mürəkkəbliyini və məsuliyyətini heç də azalmır. Ona görə heç bir resurs növünün dəyərinin müəyyən edilməsi üzrə əməliyyatlar digərini təkrarlamır. Daha doğrusu, istənilən halda konkret resursun cəlb olunması mənbəyi araşdırmalı, onun satış bazarının inkişafı meylləri öyrənilməli, vaxt baxımından resursun əldə olunmasına çəkilən xərclər və onun istifadəsindən daxil olan gəlirlər qiymətləndirilməlidir. Bütün bu əməliyyatların ardıcılıqla yerinə yetirilməsi və onların nəticələrinin obyektivliyi dərin nəzəri biliklərin, təcrübə və səriştənin nəticəsi kimi özünü büruzə verir. Təkcə onu xatırlatmaq kifəyətdir ki, müəssisədə kadr potensialının

(insan kapitalının) dəyərləndirilməsi yanaşmaları, metodları və alqoritmi özünəməxsus xarakter daşıyır. Başqa sözlə, bu metodologiyanın digər resurslar üçün tətbiqi real nəticə verə bilməz. Eyni ifadələri müəssisənin malik olduğu qeyri-maddi aktivlər, o cümlədən, intellektual mülkiyyət obyektləri üçün də söyləmək olar. Göründüyü kimi, müəssisənin resursların dəyərinin müəyyən edilməsi qiymətləndirici ekspertdən çox böyük bilik, təcrübə və bacarıq tələb edir. Bu prosesi uğurla başa çatdırmaq üçün ekspertlərin bütün əmlak növlərinin qiymətləndirilməsi metodlarını və qanunvericilik bazasını dərinlən öyrənməsi vacibdir.

Nəticə və təkliflər.

Qiymətləndirmə təcrübəsində müəssisə bütövlükdə əmlak kompleksi kimi, həm də ona məxsus olan komponentlərlə qiymətləndirilir. O, bir fiziki əmlak, digər tərəfdən isə biznes obyektini kimi qiymətləndirməyə cəlb olunur. Biznes variantda o, torpaq sahəsindən, bina, avadanlıq və qurğulardan, həmçinin nəqliyyat vasitələrindən ibarətdir. Biznes obyektini kimi müəssisə ona aid olan fiziki əmlakdan istifadə etməklə, gəlir gətirən, daxili və xarici bazarda onu tanıda bilən resursların, o cümlədən qeyri-maddi aktivlərin məcmusudur. Buradan belə nəticəyə gəlmək olar ki, müəssisənin qiymətləndirilməsi resurs-texnoloji avadanlıqla bir çox əməliyyatların yerinə yetirilməsini tələb edir.

Bazarda müəssisənin mövqeyi və fəaliyyətinin uzunmüddətliyi onun resurs potensialından birbaşa asılıdır. Bəzən müəssisənin resurs potensialı dedikdə, sadəcə olaraq maliyyə resursları və ya onlarla təminatın mövcud və perspektiv vəziyyəti başa düşülür. Nəzərə almaq lazımdır ki, müəssisənin fəaliyyəti uğurları və bazar dəyəri əsasən aşağıdakı resurs potensialına istinad edir:

1. İnsan (kadr) potensialı;
2. Maliyyə resursları;
3. Texnoloji potensial;
4. Rəqabətlik potensialı;
5. Xərclərə və qiymətlərə nəzarət imkanları.

Göstərilən potensial növlərinin hər birinin özünəməxsus qiymətləndirmə imkanları və metodları vardır. Təkcə bir faktı qeyd etmək lazımdır ki, müəssisənin kadr potensialının qiymətləndirilməsi mənəvi yanaşmalardan əlavə ekspert yanaşmasının da tətbiqini tələb edir.

Qeyd etmək olar ki, hazırda Azərbaycanda müəssisənin və onun ayrı-ayrı resurslar üzrə potensialının qiymətləndirilməsi metodologiyası bir qədər məhdud çərçivədə tətbiq olunur. Ona görə ki, Avropa və beynəlxalq bazarda,

öz ticarət nişanı və brendi ilə tanınan, həmçinin əmlakının tərkibində intellektual mülkiyyət obyektlərinin dəyəri yüksək olan istehsal müəssisəsi yoxdur. Bu baxımdan müəssisənin qiymətləndirilməsi əsasən xırda kommersiya obyektlərinin və intellektual sexlərinin dəyərinin müəyyən edilməsi ilə məhdudlaşır. Düşünürük ki, yeni istehsal və xidmət müəssisələrinin yaradılması ilə gələcəkdə qiymətləndirmə metodologiyasına yenidən baxmaq lazım gələcəkdir. Bu halda aşağıdakı vacib amillərin aşkar olunması və qiymətləndirilməsi məqsədə uyğun sayılır:

- d) Müəssisədə istehsal xərclərinin və maya dəyərinin aşağı salınması imkanlarının qiymətləndirilməsi;
- e) Müəssisənin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi amillərinin qiymətləndirilməsi;
- f) Müəssisənin xüsusi vasitələrlə təminatı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi;
- ç) Müəssisənin investisiya cəlbəediciliyinin qiymətləndirilməsi;
- d) Müəssisədə kadrların seçilməsi, qəbulu və mükafatlandırılması sisteminin qiymətləndirilməsi;
- e) Müəssisənin fəaliyyətinə təhdid yaradan amillər və potensialın qiymətləndirilməsi.

Beləliklə, müəssisəni təşkil edən fiziki əmlak növlərinin bazar dəyəri ilə bərabər göstərilən amillərin və potensialın qiymətləndirilməsi də daha obyektiv nəticələrin əldə olunmasını təmin edə bilər.

İstifadə olunan ədəbiyyat.

1. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi, Bakı 2009.
2. Şirket Değerleme Yöntemleri – Mete Gorbon – 2012
3. X.H.Kazımlı, “Qiymətləndirmənin əsasları”, Bakı 2008.
4. GRANT, R. M., (2010). Contemporary Strategy Analysis, Blackwell Publishers, 7.Edition, USA.
5. X.H.Kazımlı, Ş.A.Ağabəyov, Ə.X.Kazımova “Əmlakın qiymətləndirilməsi”, Bakı 2011.
6. PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİNİŞLETME VERİMLİLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ VE ÖRNEKBİR UYGULAMA - Trakya Üniversitesi - E. Ferhat YILMAZ, Yrd. Doç. Dr. Sinan ÜNSAR.
7. X.H.Kazımlı, İ.Q.Quliyev “İqtisadi risklərin qiymətləndirilməsi və idarə edilməsi” Bakı 2011
8. Y.Z.Beydiyeva “Daşınmaz əmlakın qiymətləndirilməsinin nəzəri-metodoloji məsələləri” Bakı 2011
9. A.B.Abbasov və başqaları “Biznesin təşkili və idarə edilməsi”, Bakı 2011.
10. А.И.Зимин. «Оценка имущества». Москва 2007.
11. İ.Q.Quliyev, S.İ.Hümbətova. Biznesin (müəssisənin) qiymətləndirilməsi, metodik vəsait, Bakı 2015.
12. М.В.Акулич «Оценка стоимости бизнеса», Питер Пресс 2009.
13. Н.Е.Симонова, «Оценка стоимости предприятия»(бизнеса), Москва 2010.
14. В.А.Щербаков, «Оценка стоимости предприятия»(бизнеса), Москва 2012.
15. С.В.Валдайцев «Оценка бизнеса», учебник, М:ТК Велди: Проспект, 2008.
16. Козырь Ю.В. «Стоимость компании: оценка и управленческие решения», М: Альфа-Пресс, 2004.

17. Ечерев И.А. «Стоимость бизнеса: искусство управления», М. Дело, 2003.
18. Есипов В.Е и др., «Оценка бизнеса», СПб: Питер, 2011.
19. М.А.Федотова, В.Ю.Рослов, О.Н.Щербакова, А.И.Мышанов. «Оценка для целей залога». Москва «Финансы и статистика», 2008
20. Фридман Дж, Ордуэй Ник. Анализ и оценка приносящей доход недвижимости. Пер. с англ. М.: «Дело Лтд.». 2015.

Методология оценки ресурсного потенциала предприятия.

РЕЗЮМЕ.

Для организации и реализации своей хозяйственной деятельности каждая предприятия должна иметь нужные ресурсы и источники их роста. Ресурсный потенциал предприятия как основа хозяйственной деятельности является объектом оценки. Такая оценка имеет специфические методы и условия их применения. Они определяют актуальность темы исследования.

Представленная магистерская диссертация посвящена к решению указанных проблем и состоит из введений, трех глав, заключения, также списка использованной литературы.

Во введении обосновано актуальность темы, изученность темы, дана общая информация о методологии, объекта и предмета, также информационном базы и научной повизны работы.

В первой главе магистерской диссертации изучается теоретико-методологические основы оценки ресурсного потенциала предприятия. Для этого прежде всего определен состав и структура ресурсов предприятия, также принципы их оценки. Во второй главе работы в основным уделено особое внимание к методологическим вопросам оценки разных видов ресурсов, в том числе кадрового и финансового потенциала.

В третьей главе обоснованы пути совершенствования оценки ресурсного потенциала на основе применения SWOT-анализа.

В заключении магистерской диссертации дано обобщающие выводы и предложения имеющие практическое значение.

Aynur Arzu Mikayılova

Estimation of the resource potential of the enterprise.

SUMMARY.

To organize and realize their economic activities, each enterprise must have the necessary resources and sources of their growth. The resource potential of an enterprise as the basis of economic activity is subject to evaluation. Such an assessment has specific methods and conditions for their application. They determine the relevance of the research topic.

The presented master's thesis is devoted to solving these problems and consists of introductions, three chapters, conclusion, and a list of used literature.

The introduction substantiates the relevance of the topic, the study of the topic, gives general information on the methodology, object and subject, as well as the information base and scientific povizny work.

In the first chapter of the master's thesis, the theoretical and methodological bases of the assessment of the enterprise's resource potential are studied. For this purpose, the composition and structure of the enterprise resources, as well as the principles for their evaluation, are determined first of all. The second chapter of the work focuses on the methodological issue of assessing different types of resources, including human and financial capacity.

The third chapter substantiates ways to improve the assessment of the resource potential based on the application of SWOT analysis.

In the conclusion of the master's thesis, general conclusions and proposals of practical importance are given.

Magistrant

A.A,Mikayılova

Rəhbər

i.ü.f.d. İ.Q.Quliyev