

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

Yusifli Sonya Sarvan qızı

“Müəssisədə Əməyin Səmərəliliyinin Yüksəldilməsi İstiqamətləri”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYASI

İstiqamətin Şifri və adı
İxtisaslaşma

060404 “ İqtisadiyyat ”
“ Əməyin İqtisadiyyatı ”

Elmi rəhbər
(A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)
i.e.n., dos. Z.İ.Mustafayeva

Magistr proqramının rəhbəri
(A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)
i.f.d.,dos. Z.A.Malayev

Kafedra müdiri
(A.S.A., elmi dərəcə və elmi ad)
Prof T.Ə.Quliyev

MÜNDƏRİCAT

Giriş.....	3
FƏSİL I.ƏMƏYİN SƏMƏRƏLİLİYİNİN NƏZƏRİ ƏSASLARI.....	6
1.1 Əməyin səmərəliliyinin nəzəri aspektləri.....	6
1.2 Əməyin səmərəliliyi məsələsinə elmi yanaşmalar.....	13
1.3 Əmək məhsuldarlığı əməyin səmərəliliyinin ən mühüm amili kimi.....	19
FƏSİL II.AZƏRBAYCANDA SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN SƏMƏRƏLİLİYİ İLƏ BAĞLI MƏSƏLƏLƏRİN ARAŞDIRILMASI.....	28
2.1 Əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində əməyin təşkili rolu.....	28
2.2 Əmək məhsuldarlığı əsas göstərici kimi.....	36
2.3 Əməyin stimullaşdırılma mexanizminin əməyin təşkilində tətbiqi.....	45
III FƏSİL ƏMƏYİN STIMULLAŞDIRILMASININ ARTIRILMASININ ƏSAS YOLLARI.....	53
3.1 Müasir müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılması istiqamətləri.....	53
3.2 Əməyin səmərəliliyinin yüksəlməsi baxımından əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi.....	61
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	68
İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	71
Summary.....	73
PE3HOMÉ.....	75
Referat.....	77

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Əməyin səmərəliliyi olduqca çox mühüm bir problem kimi meydana çıxaraq, hər şeydən əvvəl elmi texniki tərəqqinin xüsusiyyətləri, istehsalda baş verən proseslər, təsərrüfatçılıq sistemində və eləcə də burada çalışan mütəxəssislərin peşə hazırlığı səviyyəsi kimi xüsusiyyətlərdən asılıdır. Bu xüsusiyyətlər isə öz növbəsində birbaşa olaraq əmək prosesində və əmək fəaliyyətində əməyin səmərəli formada təşkili və eləcə də əməyin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin yüksəldilməsi kimi məsələləri daha da aktual edir. Müasir dövrdə insanın əmək fəaliyyəti, əməyin səmərəliliyi ilə əlaqədar elmi yanaşmalar bu məsələlərin gələcək dövrdə daha uğurlu həll olunmasının təminatçısı şəklində çıxış edir. İqtisadiyyatın səmərəlilik meyarı müxtəlif iqtisadi sistemlərdə müxtəlif cür qiymətləndirilir. Bazar iqtisadiyyatında səmərəlilik konsepsiyası bazarların resursları nə qədər yaxşı yerləşdirməsinin qiymətləndirmə meyarı kimi istifadə olunur. İqtisadiyyatın bütün sahələrində səmərəliliyin uçotunun proqnozlaşdırılması üçün istifadə oluna bilən mənfəət, rentabellik, fondtutumluluq və s. kimi göstəricilərdən hər biri səmərəliliyin səviyyəsi və dinamikasını qiymətləndirmək üçün istifadə oluna bilməz. İstənilən sistem ayrı-ayrı elementlərin vaciblik dərəcəsinə bölgüsünün, tabeliliyini və onlar arasında səbəb-nəticə əlaqələrinin olmasını nəzərdə tutur. Bu, bütövlükdə səmərəlilik göstəriciləri sistemə də aiddir. onların tabeçilikdə olanlara çatdırılmasına daha çox diqqət yönəldir.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəli formada təşkili və səmərəlilik sisteminin bir sıra başqa prinsiplərə əsaslanan və Siqma sistemə aid edilir. Bu sistemin məzmunu ondan ibarətdir ki, onun vasitəsilə istehlak edənlər üçün xüsusi çıxış parametrlərində cəmləşən biznes proseslərindəki xətalara və bu xətalara səbəblərini axtaraq, onları kənarlaşdırmaq vasitəsilə müəssisələrin daha səmərəli fəaliyyətinə nail olunur. Bu sistemdən dünyada ötən yüzilliyin 80-ci illərindən

etibarən istifadə edilmişdir. Xüsusilə də müəssisə və təşkilatların ixtisaslaşdığını istehsal sferası üzrə keyfiyyətinin daha da yaxşılaşdırılması nöqtəyi nəzərdən, təşkilatın bütün işçilərini əhatə edən genişmiqyaslı dəyişikliklər proqramına qədər uzun bir yol keçmişdir. Lakin bu sistemdə idarəetmədən daha çox keyfiyyətə nəzarət istiqamətlənir ki, bu da o səmərəli idarəetmə prosesində mühüm rol oynayır.

Bütün bu amillərə müvafiq olaraq qeyd edə bilərik ki, tədqiqat işi olduqca aktual hesab edilir.

Tədqiqatın məqsədi və qarşıya qoyulan vəzifələr. Tədqiqat işinin məqsədini əməyin səmərəliliyi məsələlərinin tədqiq edilməsi və ölkəmizdə əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində əməyin təşkili istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi təşkil edir. Sadaladığımız bu məqsədlərə uyğun müəyyən vəzifələrin yerinə yetirilməsi zərurəti yaranır ki, bunlar aşağıdakılardan ibarətdir :

- əməyin səmərəliliyinin nəzəri əsaslarının müəyyənləşdirilməsi ;
- ölkəmizdə əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində, əməyin təşkilinin rolunun qiymətləndirilməsi ;
- əmək məhsuldarlığının əməyin səmərəliliyində rolu ;
- əməyin təşkilində əməyin stimullaşdırılması mexanizminin tətbiqi ;
- müasir dövrdə olan müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılması istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi ;
- əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi baxımından əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi ;

Tədqiqatın obyektini və predmeti. Tədqiqat işinin obyektini ümumilikdə müəssisə və təşkilatlarda, əməyin səmərəliliyi məsələlərinin tədqiq edilməsi predmetini isə müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi və bu istiqamətdə fəaliyyəti təkmilləşdirilməsi yolları təşkil edir.

Tədqiqatın nəzəri-metodoloji əsası. Tədqiqat işinin nəzəri metodoloji əsasını ümumilikdə əməyin səmərəliliyi əlaqədar müxtəlif elmi tədqiqat işləri, proqramlar, həmçinin ölkəmizdə fəaliyyət göstərən müəssisələrin bu sahədə müəyyənləşdirdiyi qaydalar təşkil edir. Dissertasiya işinin tədqiq edilməsi zamanı ümumiləşdirmə, statistik təhlil, müqayisə , analiz və bir sıra metodlardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya mənbəyi. Mövzuya uyğun olaraq müxtəlif ədəbiyyatlardan (rus, türk) , statistik göstəricilərdən, , internet saytlarından və digər vəsaitlərdən istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqat işində bir sıra məsələlər təhlil edilmiş və buna müvafiq olaraq müxtəlif yanaşmaları şərh edilmişdir ki ki, bunları elmi yenilik kimi nəzərə almaq məqsədəuyğun hesab edilərdi. Bunlara nəzər salaq ;

-Tədqiqat işində müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi istiqamətləri və bu fəaliyyətin təkmilləşdirilməsi mexanizmləri öz əksini tapmışdır ;

-əmək məhsuldarlığının əməyin səmərəliliyinin mühüm amili kimi müəssisələrdə əməyin səmərəliliyi, prosesinə təsiri şərh edilmişdir ;

-əməyin stimullaşdırılması mexanizminin əməyin təşkilində tətbiqi istiqamətləri göstərilmişdir. ;

Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti.Tədqiqat işinin praktiki əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, tədqiqat işində əks olunan məsələlər ölkəmizdə müxtəlif sferaları üzrə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əməyin səmərəliliyi məsələlərində istifadə oluna bilər.

Dissertasiyanın quruluşu və həcmi. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, 8 paragraf, nəticə və təklif, ədəbiyyat siyahısı, istinad edilən mənbələrdən ibarətdir.

I FƏSİL. ƏMƏYİN SƏMƏRƏLİLİYİNİN NƏZƏRİ ƏSASLARI

1.1. Əməyin səmərəliliyinin nəzəri aspektləri

Əməyin səmərəliliyinin nəzəri aspektlərindən bəhs edərkən qeyd etməliyik ki, hər bir ölkənin iqtisadiyyatının inkişafında, əhalinin maddi rifahının yaxşılaşdırılmasında mühüm rol oynayan, müəssisə və təşkilatlarda, onların ixtisaslaşdığı istehsal sferası üzrə səmərəliliyin yüksəldilməsi, çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, səmərəliliyi yüksəltmədən müəssisə və təşkilatlar daxilində ümumilikdə ölkənin qarşısında duran iqtisadi və sosial problemləri həll etmək qeyri mümkündür. Əməyin səmərəliliyinin təşkili məsələləri, müasir dövrdə hər bir təsərrüfatın iqtisadi inkişafının ən mühüm tərkib hissəsi hesab edilir. Hər bir ölkədə fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatların məqsədi ixtisaslaşdığı istehsal sferası üzrə cəmiyyətin və özünün sosial iqtisadi inkişafı üçün mövcud ehtiyacın əmək məhsulları və xidmətlərlə təmin etməkdən ibarətdir. Bu məqsədə çatmaq isə hər şeydən əvvəl, müəssisələrdə istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi və bunun vasitəsilə də cəmiyyətin malik olduğu müxtəlif milli sərvət və iqtisadi potensiallardan tam istifadə etmək mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İqtisadiyyatın səmərəliliyi isə öz növbəsində, əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinin, digər tərəfdən isə əməyin məzmununa təsir göstərir.

Səmərə istehsal prosesində icra edilən hər hansı bir fəaliyyətin nəticəsi kimi meydana çıxır. Bununla yanaşı qeyd etməliyik ki, səmərə öz özlüyündən ictimai istehsalın səmərəliliyi ilə əlaqədar fikir formalaşdırmaq iqtidarına malik deyil. Səmərədən səmərəliliyə meyardan göstəriciyə keçid etmək üçün isə səmərə ilə xərclər mütləq şəkildə müqayisə edilməli və burada bu 2 anlayış arasında fərq və qarşılıqlı əlaqə diqqət mərkəzində saxlanmalıdır. Belə ki, səmərəlilik nisbi göstərici olub, səmərənin yaranmasına səbəb olan xərclərlə müqayisə olunur.

Müəssisədə istehsal fəaliyyətinin son nəticəsi kimi çıxış edən bu meyar müəssisə və təşkilatların istehsal münasibətlərinin forması və inkişaf səviyyəsindən aslı olmayaraq müxtəlif dövrlər ərzində bir sıra iqtisadçıların diqqətini cəlb etmiş və səmərəlilik, həmçinin əməyin səmərəliliyinin nəzəri aspektləri müəyyən edilmişdir.

Buna misal olaraq qeyd edə bilərik ki, L.İ.Abalkin əməyin səmərəliliyinin və ümumilikdə isə səmərəlilik isə əlaqədar apardığı tədqiqatlar zamanı belə nəticəyə gəlmişdir ki, bu anlayış iqtisadi inkişaf prosesinin nəticəsi kimi meydana çıxır. Ona görə isə, səmərəlilik əldə edilən nəticələrin sərf edilən məsrəflər və ehtiyatda olanlara nisbətidir. Heyətin idarəedilməsi prosesində isə əməyin səmərəliliyinin diqqət mərkəzində saxlanması və səmərəli təşkil eləyən minimum səviyyədə məsrəflər qarşılığında mümkün qədər daha çox nəticəyə malik olmaq və daha çox mənfəət əldə etməyə istiqamətlənir.

V.A.Tixanov isə səmərəlilik iqtisadi kateqoriya kimi dəyərləndirərək, onun müəssisələrdə və ümumilikdə təsərrüfat subyektlərində iqtisadi münasibətlər prosesinin nəticəsi kimi qəbul edilməsinin daha doğru olduğunu qeyd etmişdir. O, həmçinin səmərəliliyi, təsərrüfat subyektlərinin öz istehsal fəaliyyətindən, qarşılarına qoyduqları məqsədlərə nail olmaq üçün bir iqtisadi vasitə kimi şərh etmişdir.

L.Drekserler və rus alimi A.S.Tolqaçeva isə səmərəliliyi xarakterizə edərkən onun tərkib hissəsi hesab edilən ümumiləşdirici göstəricilər sistemində müəyyən etmişlər ki, bunlar aşağıdakılardan ibarətdir :¹

- Canlı əməkdən istifadə ;
- Elmi texniki tərəqqi ;
- Material resurslarından istifadə ;
- Rentabellik ;

¹ Hüseynov R.Ə "Erqonomika və əməyin təşkili", Bakı 2004, səh 88

-Spesifik texniki iqtisadi göstəricilər ;

Bu göstəriciləri ümumilikdə, müəssisələrdə əməyin səmərəli formada təşkili və istehsalın səmərəliliyin hesablanması prosesində iqtisadiyyatın inkişaf səviyyəsi, dövrüyyə vəsaitinin geniş təkrar istehsal , işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı kimi amillərlə paralel formada Drekser və Tolqaçeva tərəfindən şərh edilmişdir.

L.A.Şepotki, Maykl Teysi və bir sıra digər iqtisadçılar isə səmərəliliyi təyin edərkən, əmək məhsuldarlığı səviyyəsini əsas götürürdülər. Xüsusilə İ.Popova qeyd edirdi ki, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin ən əsas göstəricisi əmək vahidinə düşən məhsul istehsalının miqdarının artmasıdır. Belə olduqda isə istehsal xərclərinin azalması prosesi baş verir. Bu da öz növbəsində müxtəlif sferalar üzrə istehsalın səmərəliliyinin müəyyənləşdirilməsi və eləcə də bu heyətin idarə edilməsi prosesində əməyin səmərəli təşkilinə təsir edən göstəricilər sistemindən istifadəni məsləhət görərək belə bir nəticəyə gəlir ki, məhz səmərəliliyin son göstəricisi yalnız rentabellik səviyyəsi ola bilər.

Səmərəlilik və ümumilikdə əməyin səmərəliyinə dair nəzəri fikirlərinin inkişaf etdirilməsində L.V.Kantaroviç, V.S.Nemçinov, S.Q.Strumil və bir sıra alimlərində mühüm xidmətləri olmuşdur. Xüsusilə kənd təsərrüfatı sferası üzrə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin təşkilini və eləcə də ictimai istehsal anlayışı kimi onlar bir hektar torpaq ərazisindən minimal xərclərlə maksimum məhsulu əldə etmək kimi xarakterizə etmiş və bunun vasitəsilə də cəmiyyətin tələbatının maksimum şəkildə ödənilməsinə və bunun vasitəsilə əldə edilən xalis məhsulun isə səmərəlilik kimi qəbul edilməsini təklif etmişlər. Müəyyən qrup iqtisadçılar isə səmərəliliyi əldə edilmiş nəticələrin xərclərə nisbəti kimi hesab etmişlər. Digərləri isə bu anlayışı əmək məhsuldarlığına görə, şərh etmişlər.

K.P.Obolonske isə səmərəlilik anlayışını şərh edərkən qeyd etmişdir ki, xüsusilə kənd təsərrüfatı sferası üzrə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə torpaq sahəsi vahidinə düşən məhsulun həcmnin artırılması, sadəcə, istehsalın

intensivləşmə səviyyəsinə təsir göstərir və bu zaman bu göstərici istehsalın iqtisadi səmərəliliyinin əsas meyarı kimi hesab edilə bilməz.

P.İqnetoviski fikrincə isə iqtisadi səmərəliliyi müəyyən edərkən müəssisənin hər manatı hesabı ilə məhsulun artımı, ümumi və xalis gəlir, mənfəət, əmək məhsuldarlığı artırmaq kimi göstəricilər də istifadə edilməlidir.

Bununla yanaşı o qeyd edir ki bu göstəricilərdən istifadə səmərəliliyinin aşkara çıxarılmasına tam olaraq imkan verir bununla yanaşı məhsulun maya dəyəri, fond tutumu, material tutumunu və kapital qoyuluşunun ödəmə müddəti və digər göstəricilər də paralel olaraq tətbiq edilməlidir.

V.A.Svobodin, İ.S.Sandu və digər alimlərin səmərəliliklə əlaqədar söylədiyi fikirlər və apardığı tədqiqatlar İqnatovskinin fikirləri ilə demək olar ki, üst üstə düşür. Yeganə fərq ondan ibarətdir ki, İqnatovskidən fərqli olaraq iqtisadçılar isə müəyyən təsir edən göstəricilərin daha sistemli formada verilməsini məqbul hesab etmişlər.

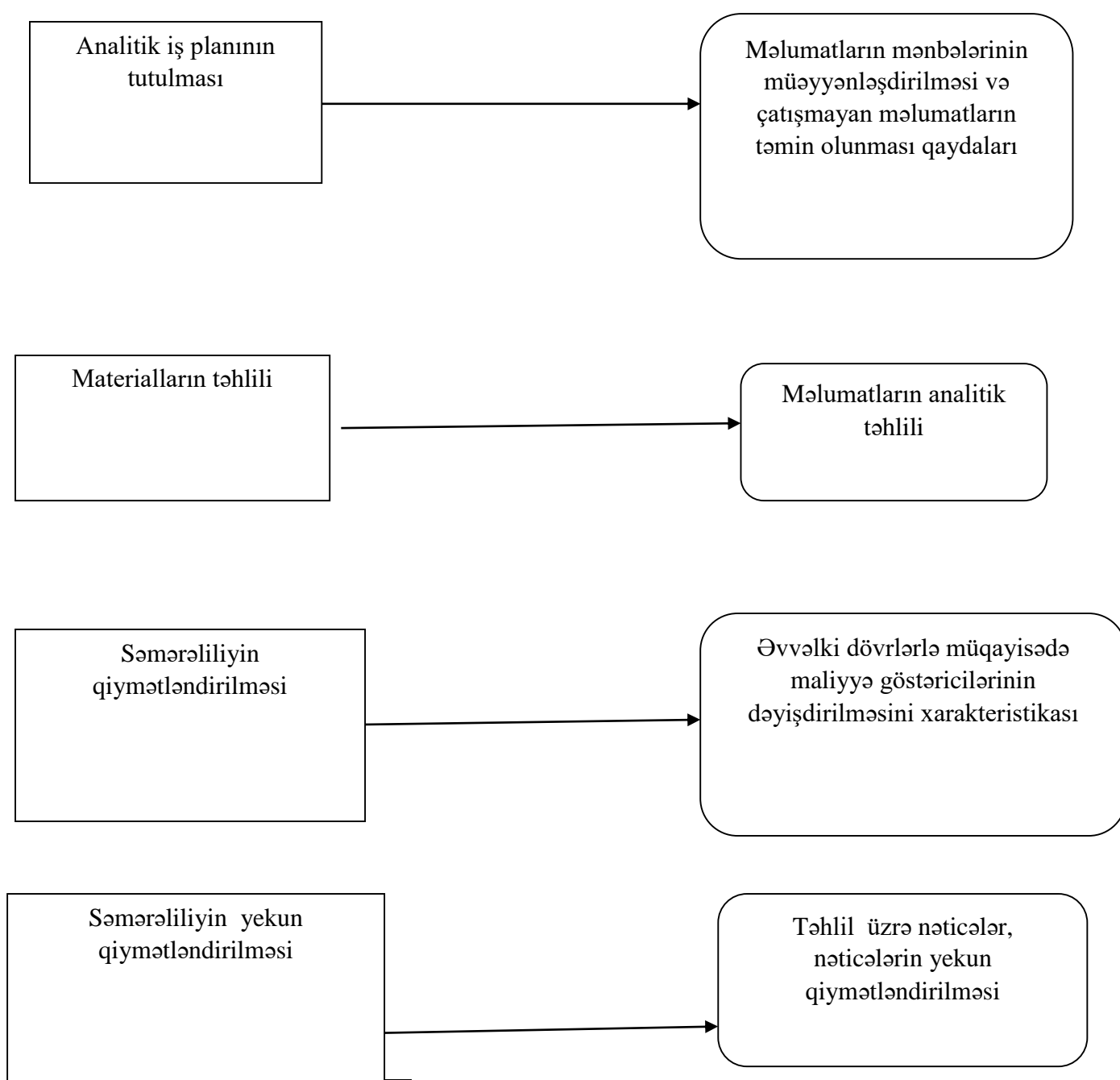
Professor T.Ə.Quliyev,İ.Ş.Qarayevə görə isə səmərəlilik anlayışı özünü daha çox iqtisadi və sosial səmərəlilik formalarında əks etdirir. Heyətin idarəedilməsi prosesində əməyin səmərəli təşkili müəssisələrdə səmərəliliyin sosial formasından onun əsas göstəricilərinin tətbiq edilməsindən asılı olaraq dəyişir. Belə ki işçilərin real gəlirlərinin səviyyəsi, əmək haqqı səviyyəsi, bir nəfərin cari istehlakı, bir nəfər hesabı ilə pullu xidmətlərin həcmi və ümumilikdə real gəlirlə yaşayış səbəti arasındakı nisbət və bir sıra göstəricilər əməyin səmərəliyi prosesinə öz təsirini göstərir.

Ölkə iqtisadiyyatından bazar münasibətlərinə keçid müəssisələrdən istehsal resurslarının bölüşdürülməsini tələb edir ki, bu zaman mühüm resurslardan istifadə etməklə tələbatların maksimum ödənilməsini təmin etmək mümkün olsun. Məhdud istehsal resurslarından səmərəli istifadə isə onların düzgün formada bölgüsünə qənaətlə istifadə vasitəsilə əldə olunur. Bu bir tərəfdən istehsal resurslarından səmərəli istifadəni nəzərdə tutursa, digər tərəfdən, bu, istehsal

prosesinin reallaşdırılması, zamanla ona çəkilən xərclərin aşağı salınması məqsədi ilə səmərəli və obyektiv qiymətləndirilməsi və həmçinin xərclərin nisbətinin düzgün müəyyənləşdirilməsi kimi məsələləri də. diqqət mərkəzində saxlayır.

Müəssisələrdə heyətin idarə edilməsi prosesində əməyin səmərəli formada təşkil edilməsi prosesində yerinə yetirilən işlərin əsas mərhələlərinə nəzər yetirək(bax sxem 1.1) :

Sxem 1.1.Əməyin səmərəli təşkili prosesində yerinə yetirilən işimin əsas mərhələ²



² Yusifova T.Q. "Əmək göstəricilərinin təhlili", Bakı, 1995, səh 116

Heyətin idarə edilməsində, əməyin səmərəli təşkili zamanı xüsusilə iqtisadi səmərəliyi xarakterizə edən göstəricilər sisteminin müəyyən edilməsi bir sıra iqtisadçılar tərəfindən tədqiq edilmişdir. Belə ki, V.V.Venediktov və N.İ.Averyanova görə bu göstəricilər aşağıdakılardan ibarətdir :

1. canlı əməkdən istifadə ;
2. əsas istehsal fondlarından istifadə;
3. kapital qoyuluşundan istifadə ;
4. rentabellik ;
5. material resurslarından istifadə ;

Onlara görə bu göstəricilərin quruluşu və ümumilikdə iqtisadiyyatın və təsərrüfat subyektlərinin ayrı-ayrı sahələrinin səmərəliliyinin düzgün müəyyən edilməsində mühüm rol oynayır. Lakin burada diqqət etmək lazımdır ki, məhz müəssisə və təşkilatların əsas məqsədi yüksək mənfəət əldə etməkdir. Belə olduqda isə rentabellik göstəricisi digər göstəricilərə nisbətən daha üstün hesab edilir. Mənfəət həcminin az olması təsərrüfatın özünümaliyyələşdirmə prinsipi əsasında fəaliyyət göstərməsinə imkan vermədiyi üçün sosial iqtisadi inkişafa mane olur.

Fransız iqtisadçısı Marşal isə əsas səmərəlilik göstəriciləri kimi torpaq, əmək göstəriciləri, istehsalda kapitalı üstün hesab etmişdir. O qeyd etmişdir ki, bu amillərin qarşılıqlı formada düzgün şəkildə tədqiq edilməsi hər bir təsərrüfat subyektində mənfəətin formalaşmasına və məsrəflərin düzgün bölüşdürülməsinə şərait yaradır. Belə ki, həmin təsərrüfat subyektlərində texnika və texnologiyanın istehsalata tətbiqi, məhsul istehsalının artmasına, xərclərin aşağı düşməsinə, məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına şərait yaradır.

1.2 Əməyin səmərəliliyi məsələsinə elmi yanaşmalar

Yüksək keyfiyyət və səmərəlilik vasitəsi kimi maddi istehsalın inkişafı cəmiyyətin uzunmüddətli iqtisadi inkişafına və sabit vəziyyətinə şərait yaradır. Əməyin səmərəliliyi olduqca çox mühüm bir problem kimi meydana çıxaraq, hər şeydən əvvəl elmi texniki tərəqqinin xüsusiyyətləri, istehsalda baş verən proseslər, təsərrüfatçılıq sistemində və eləcə də burada çalışan mütəxəssislərini peşə hazırlığı səviyyəsi kimi xüsusiyyətlərdən asılıdır. Bu xüsusiyyətlər isə öz növbəsində birbaşa olaraq əmək prosesində və əmək fəaliyyətində əməyin səmərəli formada təşkili və eləcə də əməyin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin yüksəldilməsi kimi məsələləri daha da aktual edir. Müasir dövrdə insanın əmək fəaliyyəti, əməyin səmərəliliyi ilə əlaqədar elmi yanaşmalar bu məsələlərin gələcək dövrdə daha uğurlu həll olunmasının təminatçısı şəklində çıxış edir.

Həm iqtisadi, həm də bir sosial hadisə olmaqla, əməyin əsasını psixi və fizioloji proseslər təşkil edir. Məhz elə buna görə də əmək prosesində insanların fəaliyyətinin öyrənilməsi ilə yanaşı, elm sahələri və həmçinin əmək məhsuldarlığının artırılması ilə bağlı məsələlər çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Elmi texniki tərəqqinin daha da inkişaf etməsi və ümumilikdə istehsalın inkişafına müvafiq olaraq, insanın əmək fəaliyyətinin təşkili metodları da dəyişir və bu prosesdə insanın rolu da müəyyən dəyişikliklərə məruz qalır. Buna misal olaraq qeyd edə bilərik ki, keçmişdə əməyin üstünlük təşkil etdiyi proseslərə daha çox önəm verildiyi üçün bu dövrdə əməyin fiziologiyası ilə bağlı elmi yanaşmalar tədqiqatlar üçün daha xarakterik idi. Bu elm sahəsi əsasən, insanların iş qabiliyyətini, əmək qabiliyyətini və ya ümumilikdə əmək fəaliyyəti zamanı baş verən proseslərin qanunauyğunluqlarını öyrənir.

Əməyin səmərəliliyinə dair müxtəlif dövrlər ərzində elmi yanaşmalara nəzər salmazdan əvvəl səmərə anlayışına diqqət yetirək. Səmərə ümumi şəkildə hər hansı bir fəaliyyətin nəticəsi və yekunudur. Başqa sözlə, səmərə məqsədi olan şüurlu fəaliyyət və bu fəaliyyətin yekunu kimi formalaşır. Müvafiq şəkildə qeyd edə

bilərik ki, səmərəliliyinin əldə olunması, qarşılıqlı əvəz olunan mütləq kəmiyyətlə ifadə edilən nəticə və səmərə anlayışları arasındakı əlaqələrdən asılıdır. Səmərəliliyin müəyyən olunmasının fəlsəfi yanaşmasının baxılması bu nəticəyə gətirib çıxarır ki, səmərəlilik “münaqişə”, “optimal”, “təkmil”, “faydalı” anlayışlarla sıx şəkildə əlaqəlidir. Buna müvafiq olaraq qeyd etməliyik ki, səmərə və səmərəlilik anlayışlarının konkretləşdirilməsi bu kateqoriyalarda olan fəaliyyət zamanı xüsusilə, əməyin səmərəli fəaliyyətinin nəticələrinin müəyyənləşdirilməsinə imkan verir. Səmərəlilik həmişə müsbət kəmiyyətdir və ona nail olma vasitələri ilə müqayisədə nəticənin artımını ifadə edir.

Səmərəlilik anlayışı iqtisad elminin vacib kateqoriyalarından olub, bu anlayış ümumilikdə bir sıra iqtisadçılar tərəfindən şərh edilmişdir. E.Dolan, İ.Saidi, V.Draqaqaysov, L.Dreksel, V.Paretti və başqaları səmərəlilik anlayışı, əməyin səmərəliliyi və ümumilikdə isə resurslarının məhdud olduğu bir şəraitdə cəmiyyət üzvlərinin tələbatının ödənilməsi kimi məsələləri şərh etmişdir. Bu iqtisadçılara görə təsərrüfat fəaliyyəti zamanı əməyin səmərəliliyinin təmin edilməsi ilə əlaqədar həyata keçirilən tədbirlər ayrı-ayrı kateqoriyaların tələbatlarının ödənilməsi səviyyəsinin yüksəldilməsinə xidmət etmədiyi bir şəraitdə onların vəziyyətinin pisləşməsinə səbəb olmamalıdır. Bu iqtisadiyyatda Paretti müəyyənliyi kimi xarakterizə olunur və “əgər öz vəziyyətini yaxşılaşdırmaq üçün imkan varsa, başqalarına ziyan vurmamaq” ideyasına əsaslanır.³

Səmərəliliyin aşkar edilməsi texnologiyası uzun dövrlərdir ki, inkişaf edir. Belə ki, hələ 50 il əvvəl Amerikalı iqtisadçı Piter Druker səmərəlilik anlayışı olan və ya bunu istinadən ümumilikdən və idarəetmənin səmərəliliyi həmçinin idarəetmənin metodikası və təşkilatlardan səmərəliliyin balanslaşdırılmış göstəricilər sistemində uyğun öz elmi yanaşmasını ortaya qoyulmuşdur. Əməyin səmərəliliyinin balanslaşdırılmış göstəricilər sistemi vasitəsilə qurulması strategiyası yalnız təşkilatların maliyyə imkanlarını deyil, həm də onun daxili biznes proseslərinin təşkilini əks etdirərək və ümumi vəziyyət haqqında təsəvvür formalaşdırır.

³ Quliyev T.Ə. "Əməyin sosiologiyası", Bakı 2003, s. 476

Səmərəli idarə edilməsi sisteminin mövcudluğu istənilən təşkilatda əmək məsrəflərin azaldılmasından , planlaşdırma işinin düzgün şəkildə təşkil olunması, icrası və nəzarət, həmçinin faydalı iş əmsalının maksimallaşdırılması kimi məsələləri həll etməyə imkan verir. Buna müvafiq olaraq qeyd etməliyik ki, məhz buna görə də təşkilatlarda əməyin səmərəliliyi məsələsinə və səmərəli idarə edilməsi sisteminə diqqət yetirir və bu hər bir müəssisədə mövcuddur. Demək olar ki, bütün kampaniyalarda heyətin və biznes proseslərin tələblərini özündə cəmləşdirir, buna müvafiq olaraq bütün menecerlər öz fəaliyyətlərini planlaşdırır, nəzarət edir və qiymətləndirirlər.

Müasir menecment, heyətin idarə edilməsində, əməyin səmərəli formada təşkili və səmərəli idarə edilməsinin bir neçə sistemi mövcuddur ki, bunlar xüsusilə də dünyanın tanınmış kompaniyaları tərəfindən istifadə edilirlər. Bu sistemlərə misal olaraq balanslaşdırılmış Göstəricilər Sistemi , Excellence Model, Six Sigma, Drukerin məqsədlər üzrə idarəetmə konsepsiyası və digərləri aid edilir.

P.Druker qeyd etmişdir ki, səmərəli idarəetmə müəssisənin məqsədlərinin qoyuluşu və ona nail olmağın əsas yollarından biridir. O qeyd etmişdir ki, əməyin səmərəli formada təşkili, müəssisələrdə yuxarı səviyyədən tutmuş aşağıya qədər hər bir rəhbərin daha yuxarıda olan rəhbərə qarşı bu formada fəaliyyətinin və məqsədlərin dəstəklənməsi vasitəsilə əldə oluna bilər. Onun ümumilikdə səmərəlilik və ya heyətin idarə edilməsi prosesində əməyi səmərəli təşkili ilə əlaqəli fikirlərini planlaşdırmaq və icra edilmə arasındakı uçurumları azaltmaq imkanına gətirib çıxartmaqla müəssisələrdən bir səviyyədən digərinə keçərkən qarşıya qoyulmuş strateji məqsədlərə nail olmaq kimi məsələləri özündə cəmləşdirir. Belə olduqda menecment məqsədlər sistemi işlənib hazırlanmasına və onların tabeçilikdə olanlara çatdırılmasına daha çox diqqət yönəldir.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəli formada təşkili və səmərəlilik sisteminin bir sıra başqa prinsiplərə əsaslanan Siqma sisteminə aid edilir. Bu sistemin məzmunu ondan ibarətdir ki, onun vasitəsilə istehlak edənlər üçün xüsusi çıxış parametrlərində cəmləşən biznes proseslərindəki xətalara və bu xətalara

səbəblərini axtaraq, onları kənarlaşdırmaq vasitəsilə müəssisələrin daha səmərəli fəaliyyətinə nail olunur. Bu sistemdən dünyada ötən yüzilliyin 80-ci illərindən etibarən istifadə edilmişdir. Xüsusilə də müəssisə və təşkilatların ixtisaslaşdığı istehsal sferası üzrə keyfiyyətinin daha da yaxşılaşdırılması nöqtəyi nəzərdən, təşkilatın bütün işçilərini əhatə edən genişmiqyaslı dəyişikliklər proqramına qədər uzun bir yol keçmişdir. Lakin bu sistemdə idarəetmədən daha çox keyfiyyətə nəzarət istiqamətlənir ki, bu da o səmərəli idarəetmə prosesində mühüm rol oynayır.

Müasir dövrdə müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəli idarə edilməsi üçün istifadə edilən sistemlərdən biri idarəetmənin Avropa Təşkilatı adlanan EFQM Sistemidir. Bu sistem də öz növbəsində bir sıra xüsusiyyətlərinə görə SS sistemindən yaxındır. Sistemin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, həmin müəssisə və təşkilatları öz fəaliyyətini həyata keçirir ki, onun nəticələri yalnız maraqlanan tərəflərin gözlədiklərinə uyğun gəlmir, bununla yanaşı, onlardan üstün olduğu üçün bu modeli digər sistemlərdən daha mükəmməl hesab etmək olar. Səmərəli idarəetmə prosesi zamanı əgər təkmilləşdirmək, bütün maraqlanan tərəfləri təmin edən nəticələrə nail olmaq kimi baxılırsa, onda bu sistemi heyətin idarə edilməsi prosesində daha səmərəli idarəetmə sisteminə aid etmək olar.

Hər bir müəssisədə əməyin səmərəli formada təşkili və inkişafı səmərənin miqyası özündən bir sıra problemlərin həll olunmasına və mühüm nəticələrin əldə edilməsinə gətirib çıxarır. Əməyin səmərəli formada təşkilinə nail olmaqla müəssisələrdə məqsədli yüksəliş , məhsulun həcmi hesablanmış sabit məsrəfləri azalır.

Heyətin idarəedilməsinin səmərəliliyə nail olmaq üçün bir sıra keyfiyyət və kəmiyyət göstəricilərindən istifadə olunur. Bu göstəricilərə, aşağıdakılar aiddir;

-əməyin səmərəli təşkilinə və heyətin öyrədilməsini və inkişafına çəkilən xərcin məbləği ;

- istehsal prosesinin təkmilləşdirilməsi məqsədilə rəhbər işçilər, mütəxəssislər tərəfindən hazırlanan təklif və tövsiyələrini sayı ;
- əməkhaqqının səviyyəsi ilə digər müəssisələrdəki işçilərin əmək haqqı səviyyəsi arasında nisbət ;
- əmək məhsuldarlığından əmək haqqı az olan işçilərin sayı ;
- işçilər tərəfindən istifadə edilən yeni iş yerlərinin sayı ;
- test yolu ilə işə qəbul olan əməkdaşların sayı ;
- attestasiya olunan işçilərin xüsusi çəkisi ;
- ali, orta ixtisas təhsilli mütəxəssislərin nisbəti ;
- müəssisə tərəfindən həyata keçirilən treninqlərdə iştirak edən işçilərin sayı ;
- müəssisədə vəzifəsi üzrə il ərzində irəliləyən işçilərin sayı ;
- işin nəticələrinə əsasən, mükafatlandırılan işçilərin sayı ;
- bir xətti rəhbərə tabe olan struktur bölmənin sayı ;

Azərbaycanın digər tanınmış iqtisadçı alimləri içərisində T.Ə.Quliyev əməyin reduksiyasının həsr edilmiş monoqrafiyasında və əməyin səmərəli təşkili və əməyin səmərəliliyi ilə əlaqədar elmi yanaşması olduqca aktual hesab edilir. Burada göstərilmişdir ki müəssisə və təşkilatlarda, iqtisadi və sosial səmərəliliyə nail olunması və qiymətləndirilməsi baxımından yeni iqtisadi şəraitə uyğun olaraq, heyətin idarə edilməsi sistemində bir sıra elementləri öz əksini tapmamışdır. Buna müvafiq olaraq o qeyd etmişdir ki, əməyin səmərəliliyi təşkilinə nail olmaq üçün. müxtəlif iqtisadçılar tərəfindən tətbiq edilən edilən metodiki yanaşmalar aşağıdakı suallara cavab verməlidir.

- ✓ Heyətin idarəedilməsi sistemi hansı səviyyədə inkişaf etdirilmişdir ;
- ✓ Sistemin inkişafı üçün hansı həcmdə vəsait tələb olunur ;
- ✓ Heyətin idarəedilməsi sistemi nə dərəcədə səmərəlidir ;

Qeyd edilən suallara cavab vermək və elmi yanaşmalarda mövcud çatışmazlıqları aradan qaldırmaq üçün V.V Dubenkonun yanaşmasına diqqət yetirək. O, heyətin idarəedilməsi prosesində əməyin səmərəli təşkilinin bir sıra sosial və iqtisadi göstəricilərinin təsnifləşdirmişdi. Təsnif edilən göstəricilər sisteminin ən üstün xüsusiyyəti bundan ibarətdir ki, onlar daha çox bazar sisteminin xüsusiyyətlərini özündə əks etdir. “Müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəliliyini xarakterizə edən göstəricilər sistemi” aşağıdakılardan ibarətdir:

Cədvəl 1.1.⁴

İqtisadi səmərəlilik göstəriciləri	Əmək məhsuldarlığı	Bir işçiyə düşən satışın həcmi və onun dinamikası Vergi ödənişindən əvvəl bir işçiyə düşən mənfəətin həcmi və dinamikası
	Müəssisədə heyətin saxlanmasına çəkilən xərc	İl ərzində heyətə sərf edilən ümumi xərc Satışın həcmində heyətə çəkilən xərcin xüsusi çəkisi, onun dinamikası
	Emal məhsullarının keyfiyyət	Məhsulun keyfiyyətinə göndərilən reklamasiyanın sayı onun dinamikası Aşağı keyfiyyətli emal məhsulunun xüsusi çəkisi
	İdarəetmə proqramından səmərəliliyi	İdarəetmə işçilərinin hər birinə proqram istiqamətləri üzrə çəkilən xərc
	Kadr tərkibinin komplektləşdirilməsi	iş yerlərin sayına müvafiq işçilərin sayına uyğunluğu
Sosial səmərəlilik göstəriciləri	Sosial psixoloji göstəricilər	Rəhbər işçi ilə qarşılıqlı münasibət Müştərilərlə qarşılıq münasibət Heyətin motivləşmə səviyyəsi
	Heyətin tələbatının ödənilməsi səviyyəsi	Müəssisədə işdən razı qalma səviyyəsi Heyətin axıcılığı əmsalı və onun dinamikliyi Üzürsüz səbəblərdən işə çıxmayanların sayı

Rus iqtisadçılardan İ.N.Qerçikova, v.Rayzberq və digərləri müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəli təşkilinə ümumilikdə 3 aspektdən yanaşılmasını

⁴ Akif Can Nazim oğlu “Sənaye müəssisələrində heyətin idarə edilməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri”, iq.el.fə.do.də.al.üç.dis,Bakı, 2016 səh 46

təklif etmişlər. Onlar ümumilikdə, istehsal prosesinin funksional, təşkilati və iqtisadi yarım sistemlərin məcmusundan ibarət olduğunu qeyd edərək istehsal prosesində hər bir yarım sistemə uyğun fəaliyyətin səmərəliliyini xarakterizə etmişlər. Funksional və təşkilati yarım sistem müəssisə və təşkilatlarda istehsal prosesinin məzmununu, iqtisadi yarım sistemlər isə daha çox təsərrüfat fəaliyyətinin səmərəliliyini xarakterizə edir. Bu funksiyaları yarım sistem amillərin iqtisadi yarım sistem, pul dəyər amillərini təşkilati yarım sistem, aid edə bilərik. Buna müvafiq olaraq isə səmərəlilik texnoloji, iqtisadi və sosial olmaqla, 3 kateqoriyada təsnif edilir.

Sosial səmərəliliyi daha çox kənd təsərrüfatı istehsalı üzrə ixtisaslaşan müəssisələrdə işçilərin əməyin səmərəli təşkili ilə əlaqədar gəlirlərinin minimum istehlak büdcəsinə uyğunluq dərəcəsini əks etdirir.

Texnoloji səmərəli istehsal resurslarından istifadənin iqtisadi səmərəliliyi məhsul istehsalı nəticələrinin gəlir əldə edilməsi və gələcəkdə geniş təkrar istehsalı həyata keçirilmək məsələlərini özünə aid edir. Kənd təsərrüfatı məhsulları istehsalı üzrə ixtisaslaşan müəssisələrdə texnoloji səmərəliliyə bir sıra amillər təsir edir ki, bunlar aşağıdakılardan ibarətdir :

- Bitkiçilik məhsulları istehsalı və saxlanması baxımından torpaqdan istifadə səviyyəsi , maşın avadanlıqların mövcud vəziyyəti ;
- Heyvandarlıq məhsullarının saxlanması baxımından mal qaranın mövcud vəziyyəti, baytarlıq tədbirləri ;
- Kənd təsərrüfatı məhsulları istehsalı üzrə ixtisaslaşan müəssisələrdə iqtisadi amillər sistemə uyğun olaraq sahibkarların maliyyə vəziyyəti. – büdcə ödəmələri vergi sığorta ödəmələri və.s ;

1.3 Əmək məhsuldarlığı əməyin səmərəliliyinin ən mühüm amili kimi

Hər şeydən öncə qeyd etməliyik ki, müxtəlif iqtisadi ədəbiyyatlarda iqtisadi ehtiyatlar əsasən 4 hissəyə bölünmüşdür. Bunlar müvafiq olaraq, torpaq, əmək, kapital və sahibkarlıq bacarığıdır. Əmək də öz növbəsində bir iqtisadi ehtiyat kimi işçilərin sayına, onların ixtisasına istehsal funksiyasının icra edilmə müddəti və intensivliyi ilə bağlı məsələləri özündə əks etdirir.

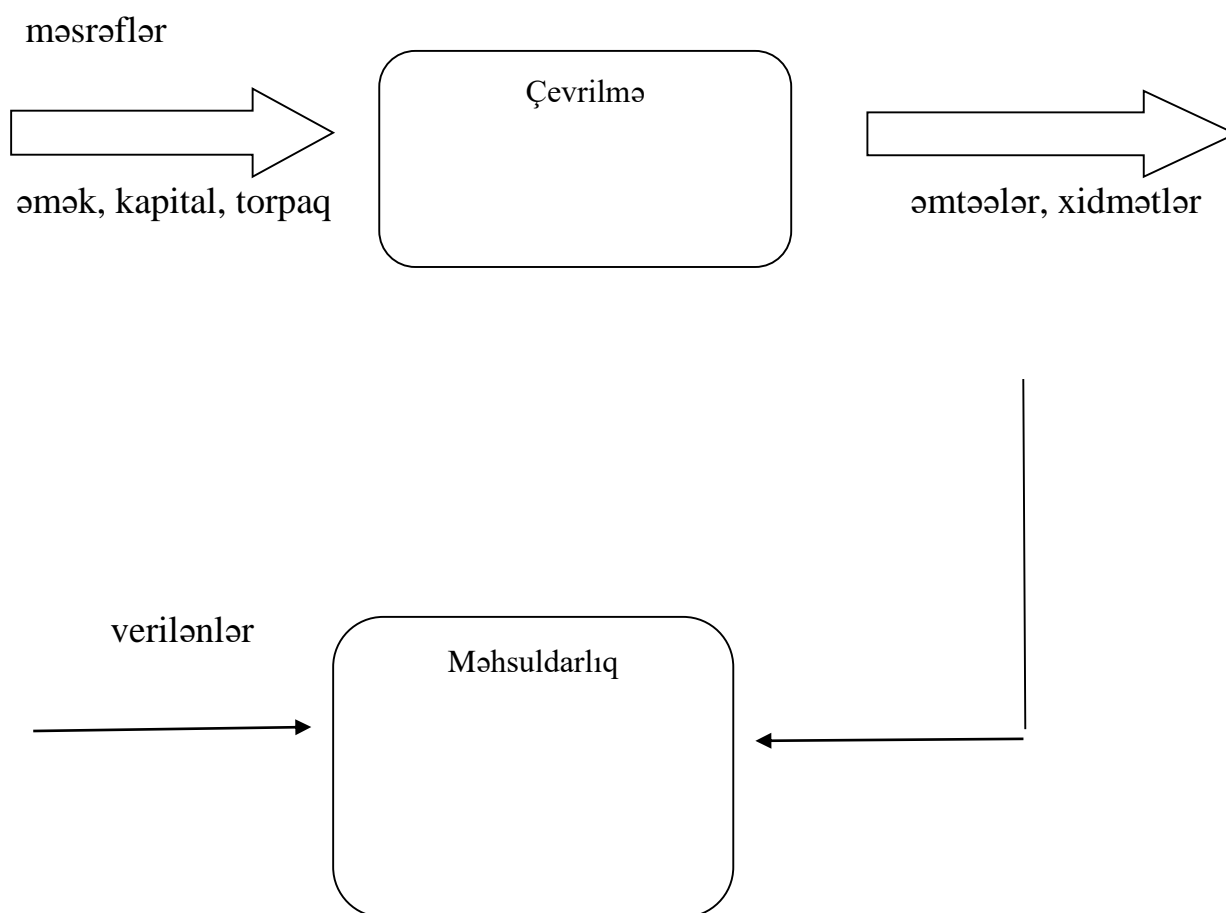
Əmək məhsuldarlığı anlayışından bəhs etməzdən əvvəl müasir iqtisadi fikirlərə əsasən, məhsuldarlıq anlayışını izah edək. Bu anlayışı Amerika iqtisadçısı Skott Sink daha uyğun formada xarakterizə edərək qeyd etmişdir ki, məhsuldarlıq sadə dildə sistem tərəfindən istehsal olunan məhsula həmin məhsulun istehsalına çəkilən məsrəflər arasındakı nisbətdir. Bu zaman isə iqtisadi sistemə məsrəflər əməyi şəkildə, kapital şəkildə, enerji şəkildə daxil edilir. Məhz buna görə də məhsuldarlığın verilmiş vaxtda verilmiş sistem tərəfindən istehsal olunmuş məhsulun miqdarının həmin müddət ərzində onların yaradılmasına və istehsalına sərf edilən ehtiyatlara nisbəti kimi şərh edilir.

Digər bir iqtisadçı alim Qreyson isə məhsuldarlığın məsrəflərin əvəzində alınan məhsul formasında xarakterizə etmiş və eyni zamanda, qeyd etmişdir ki, bu anlayışa fiziki şəkildə olan kapitalı, insan kapitalı və əmək ehtiyatlarını da aid etmək olar. Bununla yanaşı, o qeyd etmişdir ki, məhsuldarlıq anlayışı universal olub həm bazar iqtisadiyyatı ölkələrinin, həm planlı iqtisadiyyata malik ölkələrin təşkilatları və ümumilikdə ayrı arı təsərrüfat subyektlərini özündə əks etdirir. O, həmçinin səmərə və səmərəlilik anlayışlarını da məhsuldarlıq anlayışı ilə birləşdirərək, istehsalın səmərəli səviyyəsini əks etdirən bir sıra göstəricilərlə əlaqəsini şərh etmişdir.

C.Kendrik isə əmək məhsuldarlığı problemini bir sıra iqtisadçıların qəbul etdiyi və şərh etdiyi kimi, məsrəflərlə nəticə məhsul arasındakı nisbət formasında xarakterizə etmişdir.

Skott Sinkin məhsuldarlıq yanaşmasına sxematik şəkildə nəzər yetirək.

Sxem 1.2. Məhsuldarlığın ümumi anlayışı ⁵



Əmək məhsuldarlığı anlayışı və onun xüsusiyyətlərini isə ilk dəfə F.Kene xarakterizə etmişdir. Belə ki, onun fikirlərinə əsasən istehsal xərclərindən yuxarı olan xalis məhsulun mənbəyini torpaq və yaxud başqa sözlə, təbiətin gücü təşkil edir. Kenenin fiziokratlar məktəbinin nümayəndəsi olmağını nəzərə alaraq qeyd edə bilərik ki, ona görə həm də xalis məhsulu yaradan yalnız əməkdir.

⁵ Hüseyinov Azər Məmməd o "Əmək məhsuldarlığının artırılmasının maddi stimullaşdırılması", i.e.üz.fə.do.də.al.üç.dis, Bakı, 2002, səh 21

Adam Smit bu anlayışa başqa bir mövqedən yanaşaraq, sərvətin artırılmasının mənbəyini maddi nemətlərin istehsalı üzrə ictimai faydalı əməkdə görürdü. O, yalnız bu cür əməyi məhsuldar hesab edirdi.

Obyektiv iqtisadi kateqoriya olan əmək məhsuldarlığı müəyyən bir dövr ərzində istehsal sferalarında fəaliyyət göstərən işçilərin məqsədəuyğun fəaliyyətinin səmərəlilik dərəcəsini ifadə edən, istehsalın səmərəliliyinin əsas göstəricisi kimi çıxış edir. Bununla yanaşı o, kapital qoyuluşunun səmərəliliyi, əmək haqqının real gəliri və digər iqtisadi kateqoriyalarla qarşılıqlı və sıx əlaqədədir. Onun məzmunun dəqiq müəyyənləşdirilməsi və müxtəlif sferalar üzrə əmək məhsuldarlığı göstəricilərinin hesablanması da çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Ümumilikdə, qeyd etməliyik ki, əmək məhsuldarlığının artım sürətini səviyyəsi, iqtisadi, sosial və mədəni inkişafının əsasını təşkil edir.

Müasir dövrdə işçinin əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, insan cəmiyyətinin inkişafının əsas həll edilməli hesab edilən məsələlərdəndir. Bir sıra iqtisadçılar əmək məhsuldarlığı anlayışı ilə əməyin səmərəliliyi anlayışlarını qarşılıqlı formada şərh etmişlər. Əməyin səmərəliliyinin mühüm bir amili kimi çıxış edən əmək məhsuldarlığı haqqında V.P.Tkaçenko qeyd etmişdir ki, əmək məhsuldarlığı, əməyin səmərəliliyinin nəticəsini əks etdirir və əmək səmərəliyinə bütövlükdə işçi qüvvəsindən istifadə dərəcəsi, həmçinin, istehsal vasitələrini nə qədər məhsuldar tətbiq etməsi kimi məsələlər aid edilir. Başqa sözlə, əməyin səmərəli dedikdə, yalnız işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə başa düşülür.

Q.N.Çerkosa görə isə, əməyin səmərəliliyi onun məhsuldarlığına nisbətən kiçik mahiyyətlidir. Bununla yanaşı o, bu haqda söylədiyi fikirlər də ifadə edir ki, işçinin əmək məhsuldarlığı, əməyin səmərəliliyi və intensivliyi göstəriciləri vasitəsilə müəyyən edilir.

Bununla yanaşı, bir sıra iqtisadçılar, əməyin səmərəliliyi anlayışından məhsuldarlığı nisbətən daha geniş məzmunla malik olduğunu qeyd etmişlər. Belə ki, Kostin söyləmişdir ki, əməyin səmərəliliyi maddi istehsala eyni zamanda

insanın əmək fəaliyyətinin müxtəlif sferalarına aid olub, həm iqtisadi, həm də sosial siyasi nəticə ilə müəyyən olunur. Məhz buna görə də bu anlayış əmək məhsuldarlığından fərqli olaraq, məcmu ictimai əmək məsrəfini, kəmiyyət və keyfiyyət xüsusiyyətləri, eləcə də fasiləsiz əmək fəaliyyətinin ölçülməsi üsulları ilə əlaqədar mühüm xüsusiyyətləri özündə əks etdirir. Bu xüsusiyyətlər isə aşağıdakılardan ibarətdir :

- əməyi ictimai normal, sosial iqtisadi xüsusiyyətlərinin saxlanılması ;
- istehsal, qeyri-istehsal sferaları üzrə əmək ehtiyatlarından istifadə dərəcəsinin müəyyənləşdirilməsi ;
- istehsal xərclərinin azaldılması vasitəsilə yüksək keyfiyyətli məhsul istehsalının yerinə yetirilməsi ;

Əməyin səmərəlilik dərəcəsi, xüsusilə də kapitalist ölkələrdə qarşıya qoyulan vəzifələrin icra edilməsi səviyyəsi ilə qarşılıqlı əlaqədə olaraq müəyyən edilir. Belə ki, qarşıya qoyulan məqsədə, vəzifəyə hansı formada nail olunursa, istehsalın və əməyin səmərəlilik dərəcəsi də bir o qədər yüksək qiymətləndirilir. Əldə edilən mənfəətin nə qədər yüksək olsa, səməli dərəcəsi də bir o qədər yüksək hesab edilir.

Əmək məhsuldarlığı hər şeydən əvvəl, əməyin kəmiyyətinin dəyişilməsi və eləcə də pul formasında istehlak dəyəri istehsalın həcmi ilə əlaqədardır. İri müəssisələrdə məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsi ilə əlaqədar məsrəflərin daha da çoxaldılması, əmək məhsuldarlığının azalmasına səbəb olan əsas amildir. Bunun əksinə olaraq isə keyfiyyəti nisbətən aşağı olan məhsul istehsalı, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsini əks etdirir. Bu onunla izah edilir ki, əməyin keyfiyyətinə edilən qənaət məhsulun miqdarının artırılmasına istiqamətlənir və belə olduqda da keyfiyyətsiz məhsul bazarın tələblərinə cavab vermirsə, bu, birbaşa olaraq, əmək məhsullarının artım tempinə təsir göstərmir və edə də bilməz.

Məhsuldarlıq dedikdə konkret, canlı əməyin faydalılığı başa düşülür. Konkret əmək hər hansı bir məhsulun hazırlanmasına sərf edilən əməkdir.

Əməyin səmərəliliyinin mühüm amili hesab edilən əmək məhsuldarlığı və ümumilikdə bu anlayışları şərh edən V.V.Novojilov qeyd etmişdir ki, əməyin səmərəli anlayışından təkəcə məhsulun miqdarı deyil, həmçinin bir sıra göstəriciləri ölçüyə gəlməyən xalq təsərrüfatının səmərəliliyi, əmək elementləri nəzərə alınır. Bu yanaşmaya müvafiq olaraq isə Novojilov qeyd etmişdir ki, qeyri istehsal sferası üzrə əmək məhsuldarlığından bəhs etmək daha məqsədəuyğun hesab edilir. Onun yanaşmasına əsasən maddi istehsal sferasında əmək məhsuldarlığından kənar əməyin səmərəliyi formalaşa bilməz. Son illərdə əmək fəaliyyətinin məqsədəuyğun zəruri səviyyəyə çatmasına və əmək məhsuldarlığının artımına da o formada müəyyən etmək olar ki, orada əmək vasitələri və cisimlərə qənaətbəxş hesab edilir.

Əmək məhsuldarlığına anlayışının və məhsuldarlıq səviyyəsini daha düzgün müəyyənləşdirilməsi üçün müxtəlif göstəricilər sistemindən istifadə edilir. Əmək məhsuldarlığı səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi ilə əlaqədar C.Qreyson tərəfindən əmək məhsuldarlığının aşağıdakı göstəriciləri təsnifləşdirilmişdir:

1. əmək məhsuldarlığının səviyyəsi və artım tempi ;
2. tendensiyalar ;
3. keyfiyyət ;
4. valyutaların dəyişmə kursları ;
5. müxtəlif təsərrüfat sektorları və sahələri ;

Bu anlayışlara nəzər yetirsək, qeyd edə bilərik ki, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi və artım tempi, müəyyən müddət ərzində onun vəziyyətini xarakterizə edir və inkişaf templərini əks etdirir. Artım tempi isə müəyyən bir period ərzində əmək məhsuldarlığı səviyyəsinin dəyişməsini əks etdirən əsas göstəricilərdən hesab edilir.

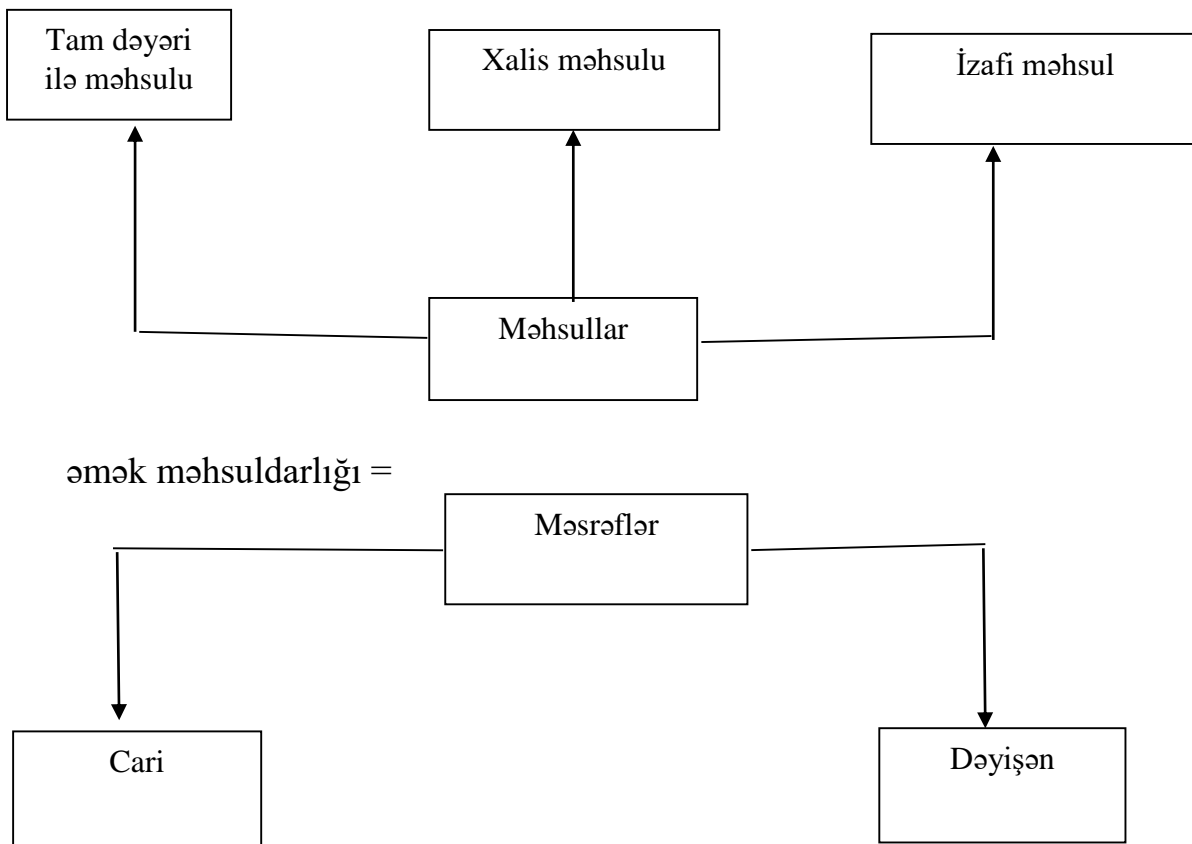
Tendensiyalar isə uzunmüddətli dövr ərzində əmək məhsuldarlığı templərində ki, dəyişiklikləri ifadə edir.

Valyutaların dəyişmə kursları göstəricisi isə müxtəlif valyutaların bir-birinə nisbətini əks etdirən kəmiyyət formasında aşağıdakı şəkildə ifadə edilir.

1. Bazar kursları ;
2. Alıcılıq qabiliyyəti göstəricisi ;

Əmək məhsuldarlığının göstəriciləri ilə yanaşı, onun səviyyəsinin ölçülməsi və bununla bağlı məsələlər də çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Sadəcə, əmək məhsuldarlığı deyil, ümumilikdə ölçmə hər hansı bir obyektin vəziyyətini daha dəqiq təhlil etməyə imkan verir. Bunu xüsusilə də əmək məhsuldarlığının zəruri səmərəlilik göstəricisi olduğunu nəzərə alsaq, ölçmə prosesinin həyata keçirilməsinin əmək məhsuldarlığı səviyyəsinə və onun real vəziyyətinə təsirini diqqət mərkəzində saxlamaq lazımdır. Məhz bu baxımdan da əmək məhsuldarlığı səviyyəsini daha dəqiq müəyyənləşdirmək üçün əmək məhsuldarlığının ümumi ölçülməsi sxeminə nəzər salmaq.(bax sxem 1.3)

Sxem 1.3. Əmək məhsuldarlığının ümumi ölçülməsi sxemi ⁶



⁶ T.Ə.Quliyev "Əmək göstəricilərinin təhlili", Bakı, 1995

Kapitalist ölkələrində əmək məhsuldarlığına olan mövcud yanaşma müəyyən dövr ərzində xarakterik olan konkret mübarizənin xüsusiyyətləri ilə əlaqədar olmuşdur. Buna misal olaraq qeyd edə bilərik ki, əgər XX əsrdə əmək məhsuldarlığının artırılmasına, xərclərə qənaət edilməsi vasitəsi kimi baxılırdısa müasir dövrdə bu anlayışa sahibkarların, işçilərin və alıcıların tələbatının ödənilməsi şəklində xarakterizə olunan rəqabət aparıcı xüsusiyyəti kimi yanaşılır. Bu formada əmək məhsuldarlığının mahiyyətinin anlaşılmasına əməyin, istehsalın sosial iqtisadi səmərəliliyinin məzmunu ilə daha da yaxınlaşır. Müasir dövrdə əmək məhsuldarlığı səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçün satılmış məhsul göstəricisindən istifadə edilməsi və bu zaman müəssisə kollektivləri tərəfindən əməyin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi zamanı göstəricilərin nəzərə alınması mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Ümumilikdə, qeyd etməliyik ki, əmək fəaliyyətinin səmərəliliyində vaxtı dəqiqləşdirmək zəruri hesab edilir. Bu zaman əmək məhsuldarlığının və eləcə də müəssisənin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi prosesində vaxt mühüm rol oynayır. Əməyin səmərəlilik dərəcəsinin hər hansı bir fəaliyyət növü vasitəsilə qazanılan mənfəətin müvafiq əmək məsrəfi dəyərinə nisbəti kimi müəyyən edilməsinin həm nəzəri, həm də praktiki əhəmiyyəti vardır. Novojilov bu anlayışı əmək rentabelliği adlandırmış və bu göstəricini əməyin ödənilməsinə, həm məsrəflər və ya heyətə məcmu məsrəflər vasitəsilə müəyyən etməyin məqsədəuyğun olduğunu qeyd etmişdir.

Əməyin səmərəli imkanlarının müəyyən edilməsi üçün bir sıra iqtisadi ədəbiyyatlardan, müxtəlif anlayışlardan istifadə edilir ki bunlar əmək potensialının komponentləri vasitəsi ilə xarakterizə olunur. Əmək potensialının komponentlərinə isə aşağıdakılar aid edilir:

- davranışın səmərəliliyi ;
- normal sosial əlaqə xüsusiyyətləri ;
- əmək bazarında təklif ;

- yeni ideyaları metodları yaratmaq bacarıqları ;
- sağlamlıq ;
- fəallıq ;
- peşəkarlıq ;
- təhsil ;
- kollektivlə işləmək bacarığı ;

Əmək məhsuldarlığını yüksəltmək, hər şeydən əvvəl, istehsalın məzmununu təşkil edən elementlərin qarşılıqlı fəaliyyəti kimi əmək prosesini inkişaf etdirməyi özündə əks etdirir. Elmi texniki tərəqqinin inkişaf etdiyi bir dövrdə istehsal prosesinin avtomatlaşdırılmasının fasiləsiz olaraq həyata keçirilməsi məhz əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amillərinin xüsusi qrupunu təşkil edir. Bunlar isə istehsalın inkişafının və əməyin təşkilinin, maddi texniki amilləri kimi təsnif edə bilərik. Müvafiq olaraq, maddi texniki amillərə aşağıdakılar aid edilir;

- Yeni texnikanın tətbiqi və mövcud avadanlıqların modernləşdirilməsi ;
- İstehsalın mexanikləşdirilməsi, avtomatlaşdırılması ;
- Yeni texnoloji proseslərin yaradılması və tətbiqi ;
- Mövcud avadanlıqların modernləşdirilməsi, həmçinin, konstruksiyanın və digər parametrlərin dəyişdirilməsi ;

Təşkilati iqtisadi amillər isə öz növbəsində xüsusən, iqtisadi əlaqələrin formalaşdırılması ilə bağlı olub, digər tərəfdən, daha məhsuldar qüvvələrin fasiləsiz olaraq əmək prosesində təşkilini özündə əks etdirir. Bu amillərə əməyin elmi təşkilinin müxtəlif istiqamətlərinin təkmilləşdirilməsi və buna müvafiq olaraq, istehsalın təşkili, idarəetmə, köməkçi işlərin səmərəli təşkili, əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasının təkmilləşdirilməsi, istehsalın ixtisaslaşdırılması və bir sıra məsələləri aid edirlər. Sosial iqtisadi amillərə isə aşağıdakılar aiddir ;

1. əmək intizamının möhkəmləndirilməsi ;

2. qabaqcıl təcrübənin ümumiləşdirilməsi ;
3. əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması ;
4. işçilərin yaradıcılıq təşəbbüsünün yüksəldilməsi ;

Müasir dövrdə əmək məhsuldarlığının artırılmasının və ya ümumilikdə onun səviyyəsinin dünya səviyyəsinə çatdırılması məqsədi ilə bazar iqtisadiyyatının imkanlarından tam formada istifadə etmək zəruri hesab edilir. Planlı təsərrüfatdan fərqli olaraq bazar iqtisadiyyatı insanların fəaliyyəti üçün geniş imkanlar yaradır.

Əmək məhsuldarlığının artırılması amili canlı əməyə qənaət prosesinin hərəkətverici qüvvəsi hesab edilir. Bir sıra iqtisadçılar amil və şərait anlayışını eyniləşdirir və yaxud bir birinə qarşı qoyurlar. Lakin bu 2 anlayış bir-bir ilə qarşılıqlı əlaqədə olub, bəzən onların biri digərinə çevrilir. Şərait dedikdə onun daxilində baş verən hər hansı bir fəaliyyət prosesi başa düşülür. Amil isə hərəkətverici qüvvə olmaqla konkret şərait daxilində fəaliyyət göstərir. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amilləri ən müxtəlif iqtisadi vaxtlarda əmək prosesində yaranan xüsusiyyətlərə, sosial təbiətli istiqamətlərə və bazar iqtisadiyyatı dövründə əmək potensialını müvafiq formada təsnifləşdirilir. Xüsusilə də insanın əmək məhsuldarlığına təsiri və onun tədqiqi iqtisad elmi üçün əhəmiyyətli hesab edilir. İqtisadi proseslərdə insanların iştirak etməsi isə adətən insan kapitalı və iş qüvvəsi anlayışları formasında şərh edilir. İş qüvvəsi dedikdə isə məhz insanın əmək qabiliyyəti və istehsal prosesində iştirak edərkən fəaliyyət göstərdiyi, fiziki və mənəvi xüsusiyyətlərin məcmusu başa düşülür. İnsan kapitalı isə əmək məhsuldarlığını müəyyən edir, beləcə müəssisə ailə və ümumilikdə gəlir mənbəyi ola biləcək keyfiyyətlər məcmusunu özündə əks etdirir. Təhsil, sağlamlıq, peşəkarlıq və bir sıra xüsusiyyətlər də məhz insan kapitalına daxildir. Bu xüsusiyyətlərdən hər biri zəruri hesab edilir, insanın əmək qabiliyyətinin və əmək bacarığını müəyyən edən əsas fiziki keyfiyyət olaraq çıxış edir.

II FƏSİL. AZƏRBAYCAN SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN SƏMƏRƏLİLİYİ İLƏ BAĞLI MƏSƏLƏLƏRİN ARAŞDIRILMASI

2.1. Əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində əməyin təşkili rolu

Müasir şəraitdə, müəssisə və şirkətlərdə əməyin təşkili, istehsalın bütün həlqələrində texniki və texnoloji bazasının təşkilinin təkmilləşdirilməsi, eləcə də idarəetmənin səmərələşdirilməsi ilə birlikdə yerinə yetirilir. Əməyin səmərəliliyin yüksəldilməsində, əməyin təşkili rolunun müəyyən edilməsi müəssisə və təşkilatlarda əməyin təşkili problemlərinin həll edilməsindən asılı olaraq dəyişilir. Buna müvafiq olaraq əməyin təşkilinin əsas istiqamətlərinin tətbiq edilməsi və işçilərin əmək şəraitinin, əmək üsullarının, işçilərin mədəni texniki səviyyəsinin və yaradıcılıq fəaliyyətinin, eləcə də əməyin təşkili səviyyəsinin yüksəldilməsində, maddi və mənəvi həvəsləndirmə tətbiqi zəruri hesab edilir. Əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində, əməyin təşkili rolu təhlil edilərkən, əməyin təşkili səviyyəsini xarakterizə edən xüsusi göstəricilərin müəyyən edilməsi vacibdir. Əməyin səmərəli təşkili, müəssisə və təşkilatlardan, iş fondundan daha səmərəli istifadə olunması yollarını göstərməklə yanaşı, istehsalın iqtisadi səmərəliliyinin yüksəldilməsini təmin etməlidir. Xüsusilə də bu prosesdə istehsalın hərtərəfli inkişafının təmin edilməsi, əməyin təşkili, istehsalın digər tərəfləri ilə birlikdə kompleks şəkildə həll edilməlidir.

Müəssisə özündə sosial iqtisadi sistem olmaqla bir sıra ünsürlərdən ibarətdir. Bunlara misal olaraq, iqtisadi və sosial, texniki, texnoloji və əməyin təşkili, idarəetmə ünsürlərini göstərə bilərik. Müəssisə və təşkilatlarda əməyin təşkili bir biri ilə qarşılıqlı əlaqədə olan vəzifələrin təmin olunmasına xidmət edir. Bu vəzifələrdən ən əsası əməyin təşkilinin sadə problemləri ilə əlaqədardır. Belə ki, əməyin təşkili, bir tərəfdən keçmiş və əmək məsrəflərindən texniki xammalın materialdan daha tam istifadə edilməsinə səbəb olmalı, digər tərəfdən, əməyin

səmərəliliyinin artırılmasını təmin etməlidir. Əməyin təşkilinin digər vəzifəsi isə onun sosial problemlərinin düzgün şəkildə icra edilməsi və sosial amillərin ön plana çəkilməsini özündə əks etdirir. Sonuncu vəzifəsi isə psixofizioloji xarakter kəsb edərək cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi və eləcə də işçilərin əmək prosesində iş qabiliyyətinin qorunmasını təmin edən məsələləri özündə əks etdirir.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin təşkilinə təsir edən amillərin təhlili hər şeydən öncə burada işlərin müəyyən ardıcılıqla mərhələ üzrə aparılmasını tələb edir. Bu mərhələlərə Delta MMC şirkəti nəzdində nəzər salaq. Bir müəssisədə əməyin səmərəliliyinin artırılması ilə əlaqədar əməyin təşkili məsələləri aşağıdakı mərhələlər üzrə həyata keçirilir;

-əməyin təşkilinin həqiqi səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi ilə əlaqədar məlumatların toplanması və emalı. Bu mərhələdə özü də 1. müəssisənin hesabat materiallarının məlumatlarının, 2. xüsusi müşahidə nəticəsində əldə edilən materiallardan ibarətdir.

-ilkin məlumatların təhlilinin aparılması . Bu mərhələyə isə hadisələrin qarşılıqlı əlaqəsini səciyyələndirən analitik cədvəllərin tərtibi və əməyin təşkili amillərinin kompleks şəkildə təhlil edilməsi aid edilir.

-əməyin təşkilinin təhlili üzrə olan məlumatlarının ümumiləşdirilməsi və nəticələrə əsasən, təkliflərin verilməsi

-əməyin elmi təşkilinin tətbiqi və elmi cəhətdən əsaslandırılmış təkliflərin tətbiqinin həyata keçirilməsi

Bu mərhələlərin nəzərə alınaraq təhlil edilməsi yalnız Delta MMC şirkəti üzrə deyil, bir sıra müəssisələr çərçivəsində əməyin təşkili məsələsinin praktiki olaraq araşdırılması və beləliklə də bu prosesə təsir göstərən amillərin hazırkı vəziyyətini qiymətləndirərək, mövcud çatışmazlıqların müəyyən edilməsinə şərait yaradır.

Əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində əməyin təşkilinin əsas istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Buna müvafiq olaraq əməyin təşkilinin əsas istiqamətlərinə nəzər salaq. Belə ki:

- əmək bölgüsü və kooperasiya formalarının təkmilləşməsi əsasında iş yerlərinin müəyyən edilməsi, kollektiv iş formalarının tətbiqi, eləcə də peşə və vəzifələrin qovuşmasını inkişafı ;
- kadrların hazırlanması və ixtisasının yüksəldilməsi metodlarının təkmilləşdirilməsi ;
- maddi və mənəvi maraqlandırmanın səmərəli forma və sistemlərinin tətbiqi ;
- iş yerlərinin təşkili və ona xidmətin yaxşılaşdırılması ;
- müəssisələrdə əməyin normalaşdırılmasının tətbiqi dairəsinin genişləndirilməsi.

Lakin bu istiqamətlərin düzgün formada tətbiqi müəssisələrdə əməyin təşkilində yüksək effektivliyinə nail olmağa şərait yaradır. Sadaladığımız bu istiqamətlərin bir biri ilə qarşılıqlı şəkildə əlaqələndirilməsi isə öz növbəsində, əməyin təşkili prosesində yüksək səmərəyə nail olmağa gətirib çıxarır.

Belə bir qənaətə gəlmək olar ki, əməyin təşkili müəssisə və təşkilatlardan, işçi qüvvəsindən istifadə və onun bölüşdürülməsi və təkrar istehsaldan da aslı olaraq dəyişilir. Əməyin səmərəliliyinin artırılması və istehsal prosesində əməyin səmərəli təşkili, əmək vəsaitləri ilə insanların iş qüvvəsinin qarşılıqlı şəkildə fəaliyyət göstərməsi hesabına əldə edilir. Belə ki, əməyin təşkili, müəssisə və təşkilatlardan daha konkret mahiyyət kəsb edərək əmək alətlərinin inkişaf səviyyəsi və əmək cisimlərinin xassələri ilə müəyyən edilir. Əməyin təşkili, həm də ona sistemli yanaşmağı tələb edir ki, sistem ümumilikdə obyektiv həqiqətin sistem üzərində bütövlük və daxilindəki ünsürlərin qarşılıqlı əlaqəsi və fəaliyyəti nəticəsində əməyin səmərəli təşkilini özündə əks etdirir.

Əməyin təşkilinin əsas ünsürləri aşağıdakılardan ibarətdir :

1. işçi qüvvəsinin təkrar istehsalın təkmilləşdirilməsi ;
2. əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası variantlarının seçilməsi ;
3. iş vaxtından düzgün istifadə olunması ilə bağlı müəssisə və təşkilatlarında bir sıra kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi ;
4. əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə uyğun ödənilməsinin təşkili ;

Müasir dövrdə əməyin təşkilinin postindustrial modeli istehsal sferasının ən yeni uğurlarından hesab edilir. Xüsusilə, sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə elmi texniki tərəqqi nəticəsində, avtomatik çevik istehsal sistemlərinin yaranması ilə əməyin təşkilinin yeni formaları tətbiq olunmağa başlanmışdır. Bu sistemlərin əsas xüsusiyyəti isə texnoloji biliyin artması, əməyin intellektual bazasının möhkəmləndirilməsi, əməyin humanistləşdirilməsi və peşəkarlaşma zəruriyyətindən meydana gələn məsələlərin həlli ilə əlaqəlidir. Xüsusilə də müasir dövrdə əmək funksiyalarının inteqrasiyasına, bir sıra peşələrin qovuşması və buna müvafiq olaraq, geniş profilli fəhlə kadrların hazırlanması kimi məsələlər əməyin təşkilinə çox ciddi təsir göstərir. E.Vilxovçenko əməyin təşkili ilə əlaqədar apardığı tədqiqatlarda əməyin təşkilinin yeni modelini müxtəlif firma və müəssisələrin ümumi inkişafı ilə əlaqələndirmişdir. Elmi texniki tərəqqinin yüksək inkişaf etdiyi ölkələrdə əməyin təşkili zamanı müəssisə və təşkilatların bu prosesinə innovasiya qaydasında yanaşmaqla, yenidənqurma işlərini sosial struktur baxımından təkmilləşdirmələr aparması zəruri hala çevrilmişdir.

A.Zubkova, V.Brilev bu prosesə çoxamilli qaydada yanaşaraq əmək normalarının mütərəqqi səviyyəsi ilə əməyin təşkilini əlaqələndirmişlər. Bununla yanaşı, onlar öz tədqiqatlarında əməyin təşkilinə daha geniş miqyasda yanaşmağa işi onun mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq, əməkhaqqı sisteminin sahibkarlığın səmərəli fəaliyyətinin əsas amili hesab etmişlər.

Qeyd etmək olar ki, əməyin səmərəliyinin yüksəldilməsində, əməyin təşkili xüsusiyyətinin əsas məzmunu bundan ibarətdir ki, bu istiqamətdə həyata keçirilən işlərin mərkəzində insan bu cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi kimi dayanar. Belə olduqda isə əməyin təşkili ilə bağlı mövcud vəziyyət, təhlili insan fəaliyyəti

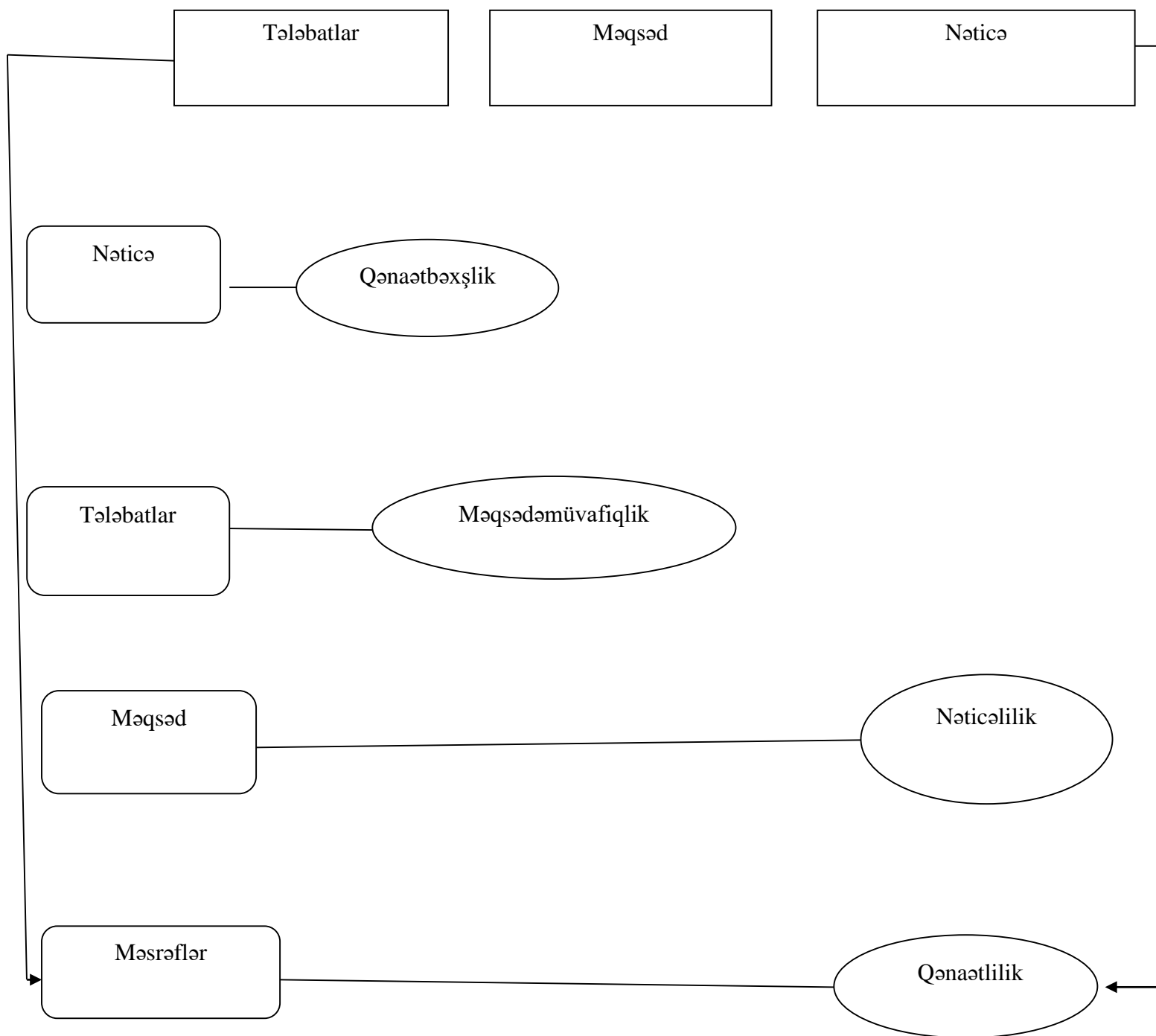
və onun qarşılıqlı münasibətləri ilə əlaqədar məsələlərə aid edilir. Müasir dövrdə əməyin təşkili səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçün hər şeydən əvvəl onun kəmiyyət və keyfiyyət üsullarının istifadəsi və tətbiqi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əməyin təşkili səviyyəsinin təhlili və qiymətləndirilməsi, müxtəlif aspektli olmaqla yanaşı, çoxşaxəli xarakter daşıyır. Əməyin təşkili zamanı onun texniki, texnoloji, iqtisadi, sosioloji əsasları bir-birilə qarşılıqlı şəkildə təhlil edilməlidir. Müəssisə və təşkilatlarda əməyin təşkilinin yaxşılaşdırılması, hər bir işçiyə öz ixtisasını artırmaq, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq, işdən kənarında asudə vaxtdan səmərəli istifadə etmək və digər məsələlərdə əlverişli şərait yaratmalıdır. Bütün bunlar da öz növbəsində bu müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəliliyinin artırılmasına gətirib çıxarır.

Əməyin səmərəsiz formada təşkili, müəssisələrdə həddindən artıq boşdayanma hallarından səbəb ola bilər. Bu isə müəssisənin fəaliyyəti başda olmaqla, ümumilikdə, burada işləyən kollektivin iş fəaliyyətinə və onların həyat, iş şəraitinin pisləşməsinə səbəb olur. Məhz buna görə də hər bir kollektivdə normal əmək şəraiti yaratmaq və fasiləsiz planlaşdırma dispetçer metodunu tətbiq etmək hər bir işçinin vəzifəsini düzgün şəkildə bölüşdürmək lazımdır.

Müəssisə və təşkilatlarda istehsalat rəhbərlərinə cari məsələlərlə yanaşı, bir sıra məsələlərə də diqqət yetirməlidirlər. Çünki istehsalat rəhbərləri ancaq cari məsələlərlə məşğul olarsa, gənc kadrların istehsalat təlimi və əməyin düzgün təşkili ilə əlaqədar problemlərin həllinə iş vaxtı çatmaz. Buna müvafiq olaraq qeyd edə bilərik ki, əməyin normal təşkili, müəssisə və təşkilatlarda, sanitar gigiyena tədbirlərini həyata keçirməyə, əməyin düzgün bölüşdürülməsinə və normallaşdırılmasına şərait yaratmalıdır.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi, tədqiqatın məqsədindən asılı olaraq müəssisənin fəaliyyətinin qiymətləndirməsi variantlarından da asılı olaraq dəyişir. Buna müvafiq olaraq. Delta MMC şirkətin nəzdində müəssisənin fəaliyyətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi variantların amma diqqət yetirək. (bax sxem 2.1)

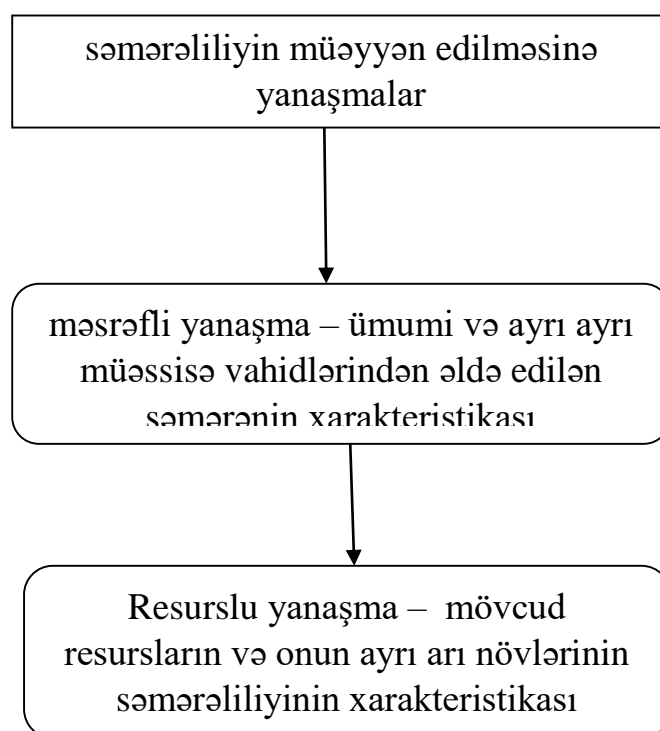
Sxem 2.1. Delta MMC şirkətinin fəaliyyətində səmərəliliyin qiymətləndirilməsi variantları



Səmərəliliyin yüksəldilməsi, iqtisadi artım imkanlarının genişləndirilməsi, və əhalinin rifah səviyyəsinin yüksəldilməsinə şərait yaradır. Bununla yanaşı qeyd

etməliyi ki, müəssisələrin fəaliyyətində səmərəliliyinin müəyyən olunmasından və onun qiymətləndirilməsi göstəricilərinin müəyyən olunmasına başlamaq daha məqsədəuyğun hesab edilir. Müasir iqtisadiyyatda istehsal ən yaxşı nəticəyə nail olmaq məqsədilə istehsal amillərindən səmərəli istifadə etməsi üzrə fəaliyyət kimi şərh edilir. Əgər resurs məlumdursa, bu zaman nəticə maksimallaşdırılır, əgər nəticə məlumdursa, o zaman resurs minimumlaşdırılır. Hər 2 halda söhbət istehsalın səmərəliliyindən gedir. Səmərəliliyinin yüksəldilməsi və bu prosesdə əməyin təşkilinin onun qiymətləndirilməsinə isə kompleks şəkildə yanaşmaq lazımdır. İqtisadi ədəbiyyatlarda əməyin qiymətləndirilməsinin 2 yanaşmasına rast gəlinir. (bax sxem 2.2)

Sxem 2.2. Müəssisənin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinə olan yanaşmalar



Məsrəfli yanaşmas məsrəfin hər vahidinə əldə edilən səmərəni xarakterizə edir.

Resurslu yanaşma müəssisənin malik olduğu bütün resurslardan istifadənin səmərəliliyini xarakterizə edir.

Bu yanaşmaların istifadə edilməsi, müəssisələrin fəaliyyətində səmərəliliyin yüksəldilməsi ehtiyatlarının müəyyənləşdirilməsinə şərait yaradır. Bu məsələlərin müxtəlif istiqamətlərinin tədqiqi ilə məşğul olan iqtisadçı alimlərin işlərinin araşdırılması səmərəli növlərini və onların təsnifləşdirilməsinə dair vahid yanaşma olmadığı nəticəsinə gəlməyə imkan verir. Belə olduqda isə bu istiqamətdə göstərişlərin vahid elmi təsnifatının mövcud olmaması səmərəli optimal kriteriyasını seçilməsi istiqamətində müəyyən çətinliklər törədir.

Səmərəliliyi qeyd edilən ümumiləşdirmə prinsiplərinə əsaslanaraq müəssisənin fəaliyyətinin səmərəliliyini xarakterizə edən göstəriciləri müxtəlif əlamətlər üzrə də təsnifləşdirə bilərik. Bu göstəricilər aşağıdakılardan ibarətdir :

- resursların növlərinə görə əsas kapital və dövriyyə kapitalı ;
- resursların qiymətləndirilməsi yanaşmasından asılı olaraq tətbiq və istehlak edilən resursların səmərəliliyi ;
- iqtisadi məzmununa görə dəyər və natural ;
- riyazi formalarına görə kəmiyyət və keyfiyyət ;
- göstəricilərin tərkibinə görə bir ünsürlü və çox ünsürlü ;
- müəssisəyə görə, daxili və xarici ;
- əhatəlilik və ümumiləşdirmə səviyyəsinə görə, ümumi və xüsusi ;
- fəaliyyət növünə görə təsərrüfat, iqtisadi və maliyyə fəaliyyətinin səmərəliliyi

Müəssisələrin fəaliyyətində səmərəli qiymətləndirməsi 3 əsas mərhələyə hazırlıq, əsas və son mərhələyə ayırırlar.

Hazırlıq mərhələsinin gedişatında tədqiqatı həyata keçirmə məqsədilə müəyyən vəzifələri yerinə yetirməyi zəruri hesab edilir. Bunlar qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olmağa kömək edir. Qarşıya qoyulmuş vəzifələrə uyğun olaraq tədqiqatın gedişində istifadə edilən qayda və üsullar seçilməsinin müəyyənləşdirmək lazımdır.

2.2. Əmək məhsuldarlığı əsas göstərici kimi

“Məhsuldarlıq tarixi və ya məhsulun məsrəflərə münasibəti mahiyyət etibarilə insanın səfalətdən qurtarması cəhdlərinin səlnaməsidir”(49,с.13).

Buna görə də əmək məhsuldarlığı və onun artımı ilə bağlı nəzəri məsələlərə keçməzdən əvvəl əmək məhsuldarlığının tarixi aspektdən araşdırılmasına həsr edilmiş tədqiqatlarla müxtəsər tanışlıq əhəmiyyətsiz olmazdı.

ABŞ iqtisadçısı Ç.Qreyson “Amerikanskiy menedjment na poroqe XXI veka” kitabında yazır ki, bir çoxları belə hesab edirlər ki,məhsuldarlıq təxminən eramızdan 8 min il əvvəl,insanlığ köçəri həyat tərzindən imtina etdikdən sonra yüksək tempə artmış, e.ə. 4500-ci ildə isə dəmir alətlərin kəşfindən sonra bu artım olduqca sürətli olmuşdur.Bu fikri səhv hesab edən müəllif təxminən 10 min il ərzində - XVIII əsrə qədər əmək məhsuldarlığının səviyyəsində ciddi dəyişmələr olmadığını qeyd edir.Qədim dövrlərdə varlı dövlətlərin sərvətinin əsasən işğalçı müharibə və primitiv ticarət hesabına əldə olunduğunu söyləyən Qreyson bu artım tempinin aşağı səviyyəsinin texnoloji gerilikdə deyil, ideoloji doktrinalar, mülkiyyət hüquqlarının qorunmamasında və hakimiyyət balansında görür.Müəllifin iddia etdiyinə görə 1500-1700-ci illər arasında 200 il ərzində əhalinin gəlirləri adambaşına 216 dollardan cəmisi 265 dollaradək artmışdır.

Buna görə də ümumi ölkə iqtisadiyyatı miqyasında istər Qərb, istərsə keçmiş sosialist ölkələrində bu çıxış formulunun- məhsul/məsrəflər=əmək məhsuldarlığı formulunun istifadəsi təbiidir.

Beləliklə,bəzi mübahisələrə baxmayaraq, müasir iqtisadiyyat elmində qəbul olunduğu kimi bütövlükdə əmək məhsuldarlığına iqtisadi sistemin istehsal etdiyi

məhsullarla məsrəflər arasında münasibət və ya daha doğrusu nisbət kimi baxmaq olar.

məhsul

Əmək məhsuldarlığı =

məsrəflər

Əmək məhsuldarlığı anlayışının və ümumiyyətlə, əmək məhsuldarlığı ilə bağlı müxtəlif məsələlərin araşdırılmasına diqqət hər şeydən əvvəl əmək məhsuldarlığının səviyyəsini yüksəltməklə və ya əmək məhsuldarlığının artımına necə nail olmaqla bağlıdır. Gələcək suallarda bu məsələ ətraflı aydınlaşdırılacaq. Lakin hər şeydən əvvəl əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin və onun tsiklik artımının xüsusi asılı olduğu məsələni – mülkiyyət məsələsini ayrılıqda qeyd etmək lazımdır. A.Smit əməyin məhsuldar qüvvəsinin inkişafında böyük müvəffəqiyyəti əmək bölgüsünün nəticəsi kimi yox, insan təbiətinin mübadilə, ticarətə olan meylinin nəticəsi kimi xarakterizə edirdi. Bu meylin insanın əsas xüsusiyyətlərindən olub, olmaması məsələsinə toxunmayan Smit bütövlükdə hamıya məxsus bir keyfiyyət olduğunu qeyd edir və həmçinin yalnız insana məxsusluğundan söhbət açır : “hələ heç kim görməmişdir ki, hər hansı heyvan jestlərlə və ya çağırıtı ilə digərinə göstərsin : bu mənimdir, o sənindir, mən birini digərinin əvəzində sənə verirəm”. Smit həmçinin yazır ki, mübadilə imkanı əmək bölgüsünə gətirir və əmək bölgüsü bazarının özünün yaranmasına səbəb olur. F.Xayekin dediyi kimi , fərdlərin və qrupların malik olduqları müxtəlif bilgilər və vərdişlərdən asılı olaraq öz xüsusi məqsədlərinə uyğun hərəkət etmək azadlığı – təkcə ayrı-ayrı şəxslərə müxtəlif istehsal vasitələrinin nəzarətinə verilməsi deyil, həmçinin birincidən ayrılmaz olan digər bir qayda ilə mümkündür: “sınaqdan çıxarılmış vasitələrlə bu nəzarətin verilməsinin qanuniliyinin tanınması”.

İstər Smitin ,istər də Xayekin fikirlərindən irəli gələn həqiqət budur ki, ictimai münasibətlərin evolyusiyası prosesində yaranan xüsusi mülkiyyət institutu “tərəqqinin əsas şərtidir” (F.Xayek) və cəmiyyətdə mənəvi normaların əsasını təşkil edir.Son illərdə iqtisadiyyat elmində bu məsələyə xüsusi mülkiyyət və əsasən onun qorunması məsələsinə xüsusən diqqət artmışdır.Baxmayaraq ki, bu məsələ klassik siyasi iqtisadın da diqqətindən kənarında olmamışdır.Adam Smitin söykəndiyi fəlsəfi fikir əsasən D.Yumun fəlsəfəsi olmuşdur.Yum isə mülkiyyətin stabilliyi , axırının razılıq əsasında digərinə verilməsini və vədlərin yerinə yetirilməsini üç əsas təbii qanun adlandırır.

Beləliklə,əmək məhsuldarlığı ilə mülkiyyət münasibətləri arasındakı asılılıq dəqiq görünür.Xüsusi mülkiyyətin yaranması bazarı ,bu öz növbəsində əmək böllgüsünü yaradır və bu şəkildə məhsuldarlığın yüksəldilməsi baş verir.Bunu olduqca gözəl görən C.St.Mill “istehsal faktorlarının məhsuldarlığını şərtləndirən” ikinci səbəblər içərisində ən vacib təhlükəsizliyi adlandırır.Milli təhlükəsizliyi cəmiyyət tərəfindən onun vəzifələrinin hərtərəfli qorunmasında , o cümlədən ən zəruri olan “dövlət tərəfindən” və “dövlətin özündən” qorunmasında görür.Milli mülkiyyət təhlükəsizliyi ilə iqtisadi tərəqqinin bir başa bağlılığı belə açıqlayır: “Hardasa nə isə qiymətli bir şeyə malik olan insandan onun malik olduğunu əlindən almaq fikri özünə yer taparsa, bu şəxs tiran gücünün bütün vasitələri ilə acgöz hakimiyyətin məmurlarının onu mülkiyyətdən məhrum etməyindən daim qorxsas,orada çətin ki, öz gündəlik təlabatından artıq istehsal etmək həvəsində olanlar çox olsun.Asiyanın bir vaxtlar varlı və sıx əhaliyə malik məhsuldar rayonlarının dilənçi vəziyyətinin izahi bundadır”

Əmək məhsuldarlığının tədqiqində zəruri olan məsələlərdən biri də bu göstəricinin ölçülməsidir. Təkcə əmək məhsuldarlığının deyil, ümumilikdə ölçmə hər hansı bir obyektin vəziyyətini tədqiq və təhlil etməyə, ona təsir etməyə və.s imkan verir. Əmək məhsuldarlığının iqtisadiyyatın zəruri səmərəlilik göstəricilərindən biri olduğunu nəzərə aldıqda istər bütövlükdə ölkə iqtisadiyyatı,

istərsə də müəssisə və.s də əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin, onun artım templərinin dəqiq müəyyənləşməsinin əhəmiyyəti öz-özlüyündə aydınlaşır.

Görünür ki, əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin ölçülməsi ilə bağlı məsələlərə keçməzdən öncə, ümumiyyətlə, “ölçmə” anlayışını aydınlaşdırmaq lazımdır. Bütövlükdə hamıya aydın görünən bu anlayış Sinkin dediyi kimi, çox da aydın deyil: “Biz ölçmə sistemlərinə onların nə olduğu haqda düşünmədən əsaslanırıq”.

Zuhovun miqdar informasiyasının əldə edilməsi haqda fikirləri də bu cəhətdən maraqlıdır:

- 1) Obyekti kifayət qədər tam təsvir edən və məqsədi onun inkişafını da nəzərə almaq olan məhdud miqdarda əlamətlərin müəyyən edilməsi.
- 2) Ayrılan əlamətlərin ölçülməsi.
- 3) Bu ölçmələr nəticəsində obyektin real halının müəyyən edilməsi.
- 4) Real halın müəyyən edilməsi əsasında idarəetmə qərarlarının hazırlanıb həyata keçirilməsi.

Şübhəsiz ki, axırını iki həll qarşısındakı suallarda daha çox aşkarlanacaqdır. Lakin məsələnin daha asan başa düşülməsi üçün Azərbaycan iqtisadiyyatı timsalında bu mərhələləri bir daha göstərmək məqsədəuyğundur. Belə ki, ilk olaraq qəbul edirik ki, ümumi iqtisadi miqyasda əmək məhsuldarlığının səviyyəsi (obyekt) ÜDM-in (ümumi daxili məhsul) işləyənlərin sayına nisbət ilə ölçülə bilər. Azərbaycanda bu göstərici 1993-cü il üçün 1509 dollar olmuşdur. Bu obyektin mövcud halını göstərir. Digər ölkələrlə müqayisədə bu hal əmək məhsuldarlığının səviyyəsini daha da aydınlaşdırır. Məsələn, həmin il üçün Azərbaycanda əmək məhsuldarlığının səviyyəsi ABŞ-ın uyğun səviyyəsinin 3,7 faizini təşkil edir. Bu halın səbəbləri aydınlaşmalı, yüksək ehtiyatların mövcudluğu etiraf olunmalıdır və onu yüksəltmək üçün idarəetmə məsələləri həyata keçirilməlidir. Əlbəttə, bu misal olduqca sxematik şəkildə prosesi təsvir etdirir.

Məhsuldarlıq səviyyəsinin ölçülməsi ilə bağlı məsələlər ilk əvvəl onun çıxış formulunun- məhsul/məsrəflərin özündən irəli gəlir. Yəni eyni zamanda məhsulun ölçülməsi və məsrəflərin ölçülməsi ilə əlaqədar məsələlər həll olunmalıdır.

İstər məhsulun dəyəri ilə , istər məsrəflərlə bağlı bəzi məsələlər birinci sualda müəyyən qədər araşdırıldığına görə bu işin üzərində dayanmağa ehtiyac yoxdur. Ona görə də ümumiyyətlə, ölçmənin nə olduğunu və əmək məhsuldarlığının ölçülməsi ilə baxışda olduqca sadə görünür. Lakin sadə görünən bu məsələ bir çox hallarda olduqca çətin olur. Məsələn, sahəsində bir çox hallarda məhsuldarlığın ölçülməsi məsələsi və ümumiyyətlə , məhsulun özünün ölçülməsi çox böyük çətinlik yaradır. Səhivə bu problemlə əlaqədar olaraq soruşur. Məsələn, mehmanxananın məhsulunu xidmət olunan müştərilərin sayını, pul dövriyyəsini yoxsa mənfəəti hesab etməli.

Əvvəldə qeyd etdiyimiz kimi əmək məhsuldarlığı anlayışının iş yerlərindən başlayaraq bütövlükdə ölkə iqtisadiyyatına qədər geniş bir sferanı əhatə etdiyini , üstəlik əmək məhsuldarlığı səviyyəsinin ölçülməsi ilə əlaqədar olan bəzi çətinlikləri nəzərə aldıqda bu məsələnin əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin müəyyənlişməsi məsələsinin çox da sadə bir üsulla həllinin mümkün olmadığı aşkarlanır. Ölçmənin səhivə üsullarla aparılması obyektin konkret halda əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin real vəziyyətinin təhrif olunmuş təsvirinə səbəb ola bilər və bu da sonrakı mərhələlərdə ardıcıl səhivələrə gətirə bilər. Bu baxımdan əmək məhsuldarlığı səviyyəsini dəqiq müəyyənlişdirmək baxımından bir çox hallarda göstəricilər sistemindən istifadə edilir.

Əmək məhsuldarlığının artım faktorlarını araşdırmazdan əvvəl əmək məhsuldarlığının nə olduğuna nəzər salmaq məqsədəuyğun olardı. Y.Şumpeter inkişafın – biz bunu həm də əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin yüksəlməsi kimi qəbul edirik – forma və məzmunu yeni kombinasiyaların həyata keçirilməsində görür, bu da öz növbəsində aşağıdakıları əhatə edir.

- 1) Yeni- istehsalçılara tanış olmayan nemətlərin bu və ya digər yeni keyfiyyətdə hazırlanması.
- 2) Əsasında yeni elmi inkişafın olması o qədər zəruri olmayan və uyğun məhsulun yeni kommersiya istifadəsini naməlum istehsal metodunun tətbiqi.
- 3) Əvvəldən bu bazarın mövcud olub-olmamasından asılı olmayaraq verilmiş ölkənin müəyyən sənaye sahəsinin hələ iştirak etmədiyi yeni satış bazarına çıxış.
- 4) Yerdəyişmənin o vaxta qədər qeyri-mümkünlüyündən , əvvəldən mövcud olması və ya diqqət yetirməməsindən asılı olmayaraq yeni xammal və yarımfabrikat mənbələrin yaranması.
- 5) Uyğun reorqanizasiyanın həyata keçirilməsi. Məsələn, monopoliya vəziyyətin təmin olunması və ya monopol halın pozulması.

Şumpeter “yeni kombinasiyalar” adlandırdığı bu tədbirlər müasir Amerika iqtisadçısı Skott Sinkin məhsuldarlığı yüksəltmək adlandırdığı şərtlərə gətirib çıxarır. Məhsuldarlıq Sinkə görə bu şərtlər daxilində yüksəlir.

- 1) Məhsul artır, məsrəflər azalır. $Q \uparrow / C \downarrow$
Q- məhsul, C- məsrəflər
- 2) Məhsul artır, məsrəflər dəyişməz qalır $Q \uparrow / C$ (dəyişmir)
- 3) Məhsul da, məsrəflər də artır. Lakin məhsul daha yüksək tempə artır $Q \uparrow / C \uparrow$
- 4) Məhsul dəyişməz qalır, məsrəflər azalır. Q (dəyişmir) / $C \downarrow$
- 5) Məhsul da, məsrəflər də azalır. Lakin məsrəflər daha yüksək tempə azalır. $Q \downarrow / C \downarrow$

Beləliklə, məhsuldarlığın yüksəlməsi – məsrəflərin məhsula çevrilməsi prosesinə müxtəlif amillərin (istər məqsədyönlü, istər sanli öz-özünə) təsirinin nəticəsidir.

Bəs bu amillər hansılardır? Adam Smit yazır: “ Əməyin məhsuldar qüvvəsi ya maşın və avadanlıqların təkmilləşməsi və artması nəticəsində və ya əməyin daha məqsədyönlü bölgüsü və paylanması nəticəsində yüksələ bilər”.

C.St.Mill öz kitabında bir neçə başlığı istehsal faktorlarının məhsuldarlıq səviyyəsinin nədən asılı olmasına həsr edir. Klassik siyasi iqtisada məxsus olan digər baxışlar kimi , Mill də ən əsas faktoru təbii üstünlüklərdə görür.Düzdür , digər faktorların təhlilinə keçdikdə Mill qeyd edir ki, nə indi , nə də keçmiş zamanlarda məhsuldar torpaqlara və yaxşı iqlimə malik ölkələr nə ən varlı, nə də ən qüdrətli deyildilər. Buna görə də Mill əmək məhsuldarlığının ikinci böyük səbəbini yüksək əmək enerjisində görür.

Millə görə, cəmiyyətin əmək məhsuldarlığının üçüncü əsas elementi onun istifadəsində olan ustalıq və biliklərdir.Mill əmək məhsuldarlığına təsir edən faktorları araşdırarkən bəlkə də klassik iqtisadi fikirdə ilk dəfə xalqın təhsil səviyyəsi ilə onun əməyinin məhsuldarlıq səviyyəsi arasındakı əlaqələri çox əhatəli qeyd etmişdir.Mill mühəndis Eşerin hesabatına əsaslanıb göstərir: “Daha təhsilli fəhlələr, həmçinin bütün münasibətlər nöqtəyi-nəzərindən daha çox mənəvi üstünlükləri ilə fərqlənirlər”. Bundan başqa əməyin kombinə edilməsi və kooperasiyasının da əmək məhsuldarlığını yüksəldən mühüm bir amil olduğu Millin kitabında göstərilir.Bunları araşdırarkən Mill daha çox Adam Smitə əsaslanır.Smit əmək bölgüsü əsasında “əməyin miqdarının yüksəlməsi”ni üç şərtlə əsaslandırır.Birinci, ayrılıqda götürülmüş hər bir işçinin cəldliyinin artması, ikinci, əməyin bir növündən digər növünə keçid zamanı itirilən vaxta qənaət olunması və üçüncü, bir adama bir neçə adamın əvəzində işləməyə imkan verən və əməyə qənaət edən çoxlu sayda maşınların ixtirası.İqtisadi nəzəriyyənin bu tanınmış simalarının nəzəri irsi sonralar istər sovet, istərsə də qərb iqtisadçlarına məhsuldarlıq artımının daha konkret yollarını tapmağa imkan verdi.

Sovet iqtisadçılarından Knyazevski faktorları birbaşa və bilavasitə amillərə, Frenkel tənzimlənən, zəif tənzimlənən və tənzimlənməyən amillərə ayırmağı təklif edir. L.A.Kostin isə faktorları aşağıdakı qaydada təsnifləşdirir.

-Texniki-texnoloji, yeni texnika texnologiyanın tətbiqi və bununla bağlı amilləri birləşdirir.

-Sosial-iqtisadi. Bu qrup faktorlarda ümumitəhsil, mədəni-texniki, professional və.s amilləri birləşdirilir.

-Təbii iqlim faktorları.

-Təşkilati. Əmək şəraiti, ixtisaslaşma, kompleksləşmə və.s əhatə edir.

-Struktur.

Nazarov da faktorları 4 qrupa bölməyi təklif edir.texniki-texnoloji, sosial-iqtisadi, maddi-xammal, təşkilati-idarəetmə.

Bazar iqtisadiyyatının ən mühim atributu rəqabətdir və o əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə birbaşa təsir edir. Doğrudur, rəqabət indiyə qədər əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi amili kimi tədqiq edilməmişdir, amma bazar iqtisadiyyatı şəraitində onun rolunu qeyd etməmək olmaz. İqtisadiyyatın sürətli inkişafına şərait yaradan bazar münasibətlərinin mühüm ünsürü kimi rəqabət uzun illər sosialist siyasi iqtisadiyyatının nümayəndələri tərəfindən inkar olunmuş , onun planlı təsərrüfat sistemi ilə bir araya sığmadığı təbliğ edilmişdir. Artıq rəqabətin respublikanın iqtisadiyyatı üçün zəruriliyi qəbul edilmişdir və sabitliyini itirmiş təsərrüfatın nizamlanmasında onun rolu müsbət qiymətləndirilir.Rəqabət mühitinin olmadığı indiki şəraitdə biz güclə iqtisadiyyatımıza bazar elementlərini tətbiq etmək istəyirik.Məhz rəqabət mexanizminin fəaliyyət göstərməməsi üzündən iqtisadi böhranın, xüsusilə inflyasiyanın aradan qaldırılması məqsədi ilə görülən tədbirlər lazimi nəticəni vermir.

Respublikamızın metallurgiya sənayesinin inkişafı on illərlə üç başlıca prioritet üstündə qurulub: təmərküzləşmə, kooperasiyalaşma və ixtisaslaşma.

İqtisadiyyatımızda, o cümlədən metallurgiya sənayesində təşkilati-texnoloji cəhətdən inhisarlaşdırılmış maddi istehsal bazarı yaradılmışdır.Mülkiyyətin demək olar ki hamısının dövlətin əlində cəmlənməsi vəziyyəti daha da gərginləşdirir. Bu

gün həqiqi mənada dəyişilməsi , yenidən qurulması zəruri olan obyekt məhz budur, onun inhisarçı mahiyyətidir.

Rəqabət təkrar istehsalın bütün mərhələlərində , bütün həlqələrində və bütün səviyyələrində fəaliyyət göstərən mexanizmdir. Əmtəə və kapitalların bazar rəqabəti ilə sıx əlaqədə mülkiyyət növlərinin , strukturlarının və idarəetmə üsullarının rəqabəti də həmişə mövcuddur və fəaliyyət göstərir.

Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində sosial münasibətlər özünəməxsus rol oynayır. Sosial amillərin fəaliyyəti müstəqil sosial münasibətlərin mövcudluğu ilə birbaşa əlaqədardır. Onuda qeyd etmək lazımdır ki, elmi ədəbiyyatlarda “sosial münasibətlər” anlayışı eyni cür qiymətləndirilmir. “ Sosial” anlayışın mahiyyəti sözün dar və geniş mənasında işlədilir. Geniş mənada o təbiidən fərqli “cəmiyyət”, “ictimai” kimi işlədilir. Bu mövqedən cəmiyyətdəki bütün münasibətlər sosial adlanır. Dar mənada “sosial” anlayışı ictimaiyyət daxilində iqtisadi , siyasi kimi xüsusi anlayışlar sırasında işlədilir. “Sosial” anlayış sözün dar mənasında o vaxt istifadə edilir ki, o zaman söhbət bütün münasibətlər məcmusunun bir tərəfi kimi sosial münasibətlərdən – sosial siyasətdən, iqtisadi problemlər cərgəsində sosial problemin həll edilməsindən gedir. Sosial münasibətlərə bütün münasibətlər kompleksində xüsusi sahə, geniş və nisbi müstəqil həyat sahəsi kimi baxılır. Bununla bərabər, onlar iqtisadi, siyasi və ideoloji münasibətlərdən ayrılıqda deyil, onlarla sıx qarşılıqlı əlaqədə mövcuddur və bütün bu münasibətlərin vacib tərəfi hesab olunur.

Metallurgiya sənayesində əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin sosial amillərindən səmərəli istifadə hər şeydən əvvəl , məhsuldar qüvvələrin şəxsi elementinin , yəni istehsalın subyektiv amilinin daimi inkişafı və təkmilləşməsində , məhsuldar qüvvələrin şəxsi və maddi elementləri arasında tam uyğunluğa nail olunmasında , eləcədə onların birləşməsi və qarşılıqlı fəaliyyəti üçün daha əlverişli sosial mühit yaradılmasında özünü göstərir. “ Sosial amillər öz təsirini insanların fəaliyyəti vasitəsi ilə cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi və yeni məcmu ictimai və fərdi münasibətlərin daşıyıcısı kimi yeni tip işçilərin formalaşmasında göstərir.

Özlərinin təhsilləri və mədəni-texniki səviyyələrinə , əməyə münasibətlərinə görə işçilərin inkişafı nəinki istehsalın maddi-texniki bazasının inkişaf səviyyəsinə uyğun olmalıdır, həm də onu bir qədər qabaqlamalıdır. Məhsuldar qüvvələrin inkişafının təsiri altında əməyin funksional məzmununun dəyişməsi , eləcə də işçilərin çalışdığı və öz iş qabiliyyətlərini bərpa etdiyi şəraitin təsiri altında onların cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi kimi formalaşması prosesi baş verir. Buradan belə çıxır ki, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin sosial amillərini iki qrupa bölmək olar.

- 1) İşçilərin başlıca məhsuldar qüvvə kimi formalaşması ilə bağlı amillər
- 2) Şəxsiyyətin formalaşması ilə bağlı amillər

2.3. Əməyin stimullaşdırma mexanizmi əməyin təşkilində tətbiqi

Əməyin stimullaşdırılması, əmək səmərəliyinin və texnologiya tələblərin müqayisəsinə əsaslanmış istehsalda işçilərin iştirakına görə onların həvəsləndirmə üsuludur. Əməyin stimullaşdırılması anlayışına həm geniş, həm də dar mənada nəzər salmaq. Sözü geniş mənada əməyin stimullaşdırılması işçilərin əmək fəaliyyətində onların davranışlarına uyğun şəkildə müxtəlif tələbat, mənafe motivləşdirmə və bir sıra məsələləri, özünə aid edir.

Stimullaşdırma və onunla bağlı olan kəmiyyət və keyfiyyət xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması və qiymətləndirilməsi, sosioloji tədqiqatların mühüm obyektinə hesab edilir. Belə ki, burada maddi maraqla yanaşı, əmək haqqının dinamikasında və ailələrin ümumi gəlirinə də onun xüsusi çəkisi də mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin stimullaşdırma vasitələrinin optimal variantlarının seçilməsində, kollektiv rəhbərliyi maraqlı olmalıdır. Belə ki, burada rəhbərlər stimullaşdırma vasitələrindən iqtisadi metod kimi istifadə edərək, müəssisədə işçilərin tələbatlarının reallaşmasına xidmət edirlər. İşçilərin əməyinin son uğurlu nəticələri, onların bu işə olan marağının güclənməsi, stimullaşdırma

tədbirlərindən asılı olaraq dəyişilir. Bu nöqtəyi nəzərdən, stimullaşdırma işçinin əmək fəaliyyəti və davranışının tənzimlənməsi sistemində çox mühüm yer tutur.

Əməyin stimullaşdırılmasında başlıca məqsəd insanın əmək davranışının fəallaşdırılmasından və kollektivlərdə işçilər arasında müsbət emosiyalar və yüksək əmək fəaliyyəti formalaşdırmaqdan ibarətdir.

Stimullaşdırma çoxcəhətli bir proses olub, istehsal fəaliyyətinin bütün istiqamətləri ilə əlaqədar olan bir sıra funksiyaları əhatə edir. Bu funksiyalar aşağıdakılardan ibarətdir :

1. İqtisadi funksiya ;
2. Sosial funksiya ;
3. Sosial psixoloji funksiya ;

İqtisadi funksiya istehsalın səmərəliliyinin artmasına, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə xidmət edir.

Sosial funksiya isə əmək kollektivlərində işçilər arasındakı sosial iqtisadi vəziyyəti və ümumilikdə sosial proseslərlə bağlı tədbirlər və vasitələr qaydasında təsir etmək və bununla bağlı olan məsələləri əhatə edir.

Sosial psixoloji funksiya isə stimullaşdırmaq sistemində işçilərin daxili və psixoloji vəziyyətlərinə uyğun onların əmək münasibətlərinə təsirini əks etdirir. Bu funksiya, həmçinin mənəvi tərbiyəvi funksiya ilə üzvi şəkildə əlaqəlidir.

Müəssisə və təşkilatlarda, istehsalın idarə edilməsi istiqamətində ciddi problem əməkhaqqının artım tempinə uyğun olaraq dəyişir. Xüsusilə də əmək haqqının stimullaşdırıcı gücü olan müəssisələrdə əməyin stimullaşdırılması istiqamətində daha çox mühüm rol oynayır. Belə ki, ödənişsiz əmək insanlarda müdafiə hissi yaratmalı və onların əmək fəaliyyəti üçün motivasiyasını təsir etməlidir. Buna müvafiq olaraq əmək haqqının strukturuna nəzər salmaq. Əmək haqqının strukturuna aşağıdakılar aid edilir:

-Baza maaşları ;

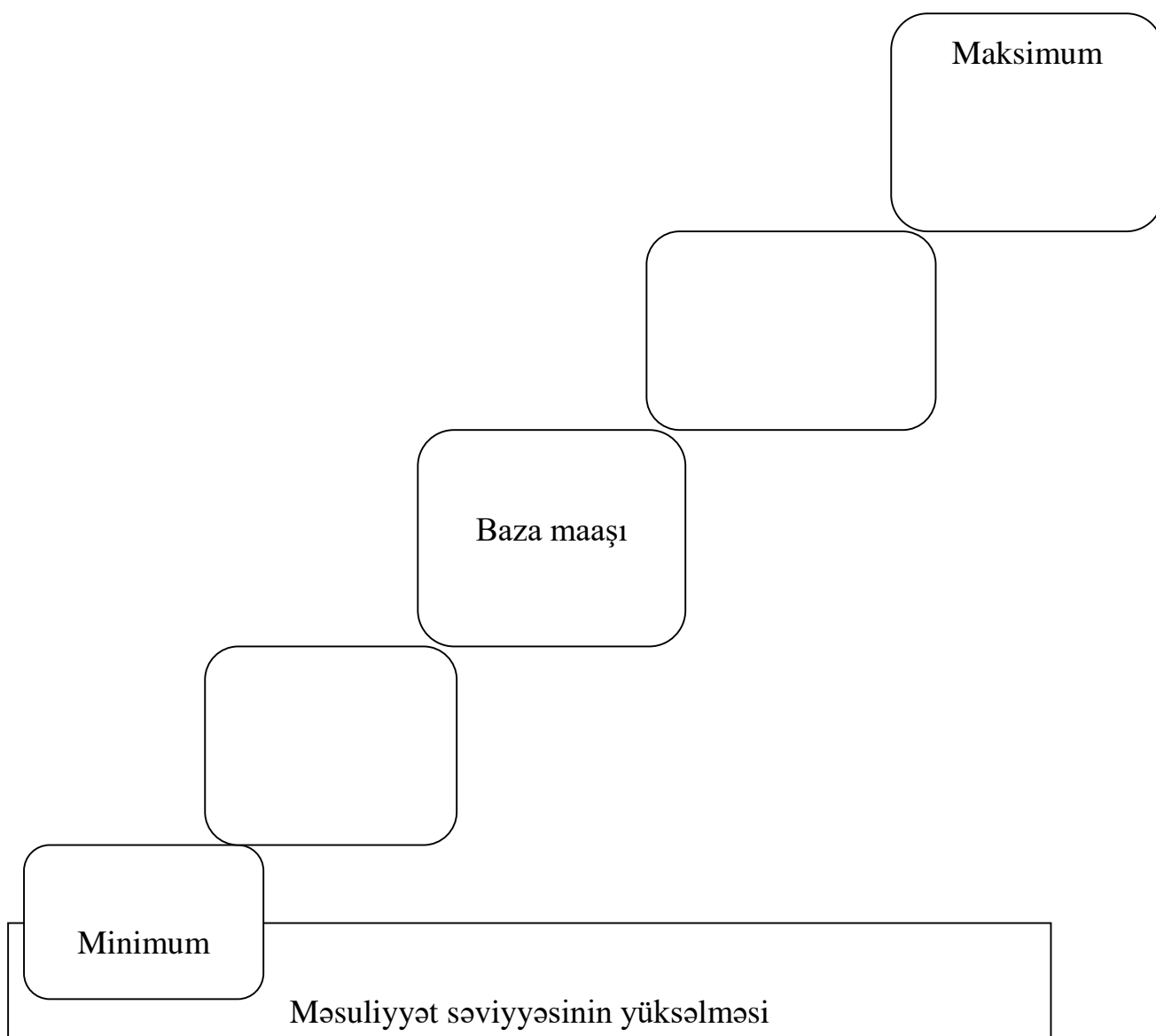
-Pul mükafatları;

-Sosial proqramlar ;

Hər bir firma lazımlı ixtisaslı kadrların cəlb olunması üçün baza ödənişindən lazımı qədər müəyyən etməlidir. Belə ki, bu ödəniş işçinin əldə etdiyi ümumi gəlirinin 70-90%-ni keçməməlidir. Əmək haqqının artması müəssisələrdə məhsuldarlığın yüksəlməsinə səbəb olan əsas amil hesab edilir. Baza maaşının miqdarı müəssisələrdə olan işçilərin məsuliyyəti eyni səmərəlik səviyyəsi qədər olmalıdır. Fərdi maaş isə baza maaşından 80-dən 120 %-ə qədər hissəsi arasında tərəddüd edə bilər.

Baza maaşının məsuliyyət səviyyəsi ilə nisbəti, pilləli xarakter daşıyır. Buna aşağıdakı sxemindən daha geniş nəzər salmaq. (bax sxem 2.3)

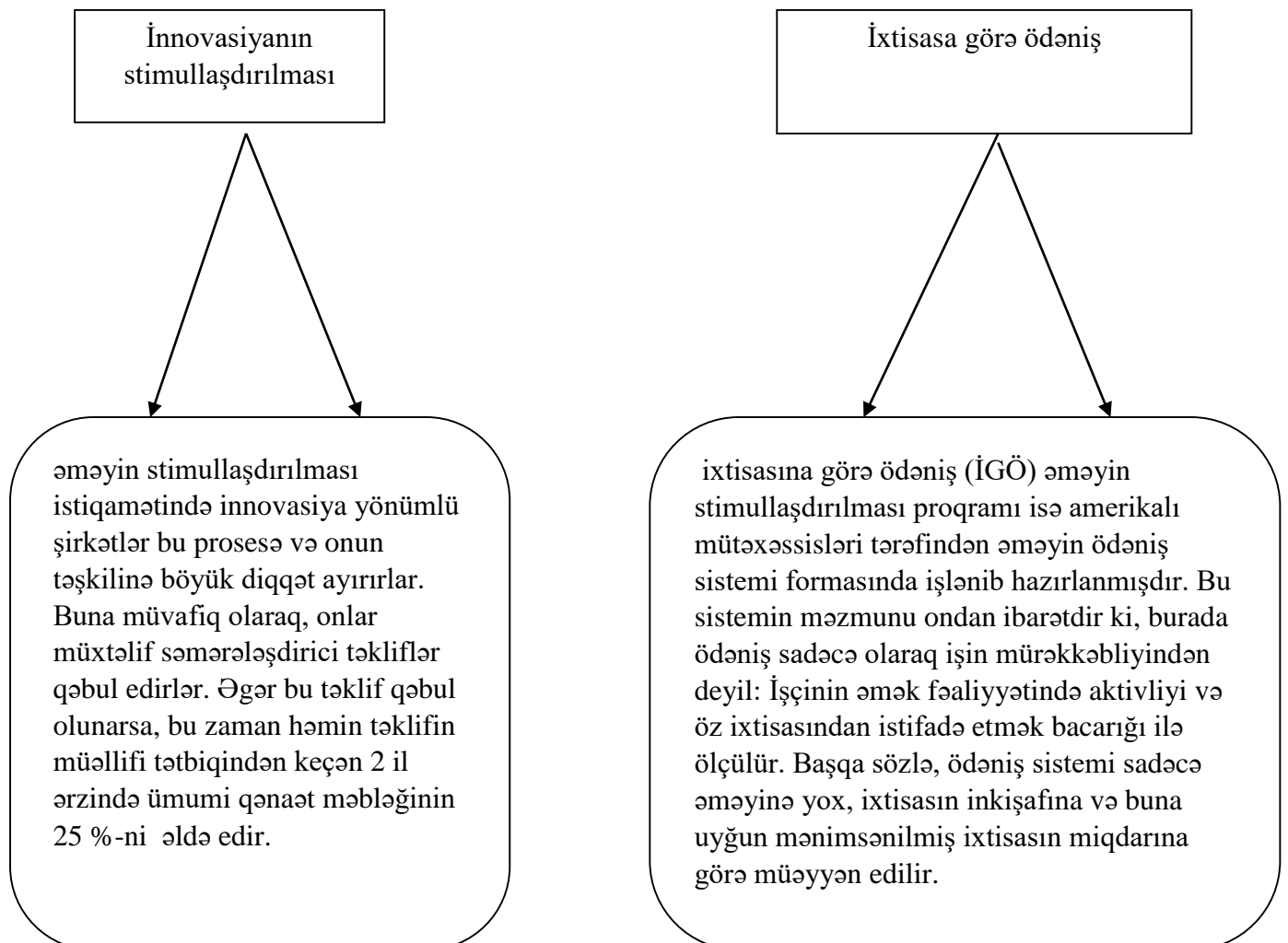
Sxem 2.3. Baza maaşını məsuliyyət səviyyəsi



Əmək kollektivlərində, əməyin stimullaşdırılması çərçivəsində maddi həvəsləndirmə tədbirləri müəyyən edilmiş tələblər çərçivəsində işçilərin fəaliyyətinə uyğun şəkildə təyin edilir. Əmək kollektivlərində, bu statistika təxmini olaraq ümumi sayından 60%-ə yaxını bu işçilər tələbləri ötüb keçən təxminən 10 %, sadəcə tələbləri keçən işçilər isə 20% kimi müəyyən edilir. Müəssisə və təşkilatlarda maddi həvəsləndirmə ilə əlaqədar təyin edilən tələbləri yerinə yetirməyən işçilər isə həvəsləndirilmir.

Əməyin stimullaşdırılması çərçivəsində müəssisə və təşkilatlarda bu stimullaşdırma proqramına daxil edilmiş məqsədlərdən çıxış edilərək bir sıra tədbirlər həyata keçirilir ki, bunlar aşağıdakılardan ibarətdir.(bax sxem 2.4)

Sxem 2.4 Əməyin stimullaşdırma proqramına daxil edilmiş məqsədlər



Müasir dövrdə ixtisasına görə ödəniş sisteminin tətbiqi çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu sistemin tətbiqi, müəssisə və təşkilatlardan, müdiriyyət və həmkarlar ittifaqı, eləcə də, briqada üzvlərinin qarşılıqlı razılığı əsasında müəyyən edilir. Bunun tətbiq edilməməsi, müəssisə və təşkilatlarda, nəinki sosial gərginliyin çoxalmasına, eləcə də istehsalın səmərəliliyinin azalmasına gətirib çıxarır. Bu sistemin özündə əlavə işin yerinə yetirilməsi və ya ixtisasa görə ödənişə əsasən, hər yeni ixtisas mənimsəyərkən əməkhaqqına əlavə artım formasında müəyyən edilir və bu artımın biliyin, bacarığın, vərdişlərin məcmusunu özündə əks etdirən ixtisas vahidi anlayışını ifadə edir.

Lakin bununla yanaşı, ümumi məlumatlar əsasən o ixtisasa görə ödəniş sistemini tətbiq edən müəssisə və təşkilatlarda işçi heyətinin bilik və bacarıqlarının artırılmasına və bu istiqamətdə müəyyən edilmiş təlimlərə xərclər də kəskin şəkildə artır. Artan xərclərlə yanaşı, bu təlimlər iş vaxtında yerinə yetirildiyi üçün bu zaman iş vaxtı itkisi də müvafiq olaraq çoxalır. Bununla belə mütəxəssislər qeyd edirlər ki, işçi qüvvəsi xərclərə, əmək məhsuldarlığının artımı və istehsalı, xərclərin azaldılması ilə kompensasiya olunur.

Ümumilikdə, bu sistemin bütün xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirərək əsas üstünlüklərini qeyd edə bilərik. Bu üstünlüklər aşağıdakılardan ibarətdir :

- əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi ;
- müəssisə və təşkilatların kadr potensialının yüksəldilməsi və kadr axınının səviyyəsinin aşağı düşməsi ;
- iş yerlərinin rotasiyası sayəsində müəssisələr daxilində işçi qüvvəsinin hərəkət etmə qabiliyyətinin təmin olunması ;
- məhsul keyfiyyətinin artımı;
- iş vaxtı itkisinin ixtisarı;
- əməyindən böyük məmnunluq;

Bununla yanaşı qeyd edə bilərik ki, bu sistem bəzi mənfi xüsusiyyətlərinə baxmayaraq, perspektivli və olduqca səmərəli hesab edilir. Sadaladığımız bu elementlərin hər birinə nəzər salsaq, əvvəlcə, qeyd etməliyik ki, kadr hazırlığına xərclərin artmasının qeyri istehsal xərclərinin artması kimi yox, daha çox insan resurslarının inkişafına investisiya yatırımı kimi hesab edilməlidir. Əmək kollektivlərində işçilər bu sistemi ədalətli hesab edərək ödənişi sistemin ən böyük məmnunluqla istifadə edirlər. Çünki bu sistem sadəcə olaraq, kadr və stajdan asılı olmayaraq əmək kollektivlərində, işçilərin birbaşa olaraq əmək qabiliyyətindən, məqsəd,istəklərindən aslı olaraq təyin edilir.

Mənfəətdə işçilərin iştirakı. Bu sistemdə, əmək kollektivlərində əmək stimullaşdırma proqramı çərçivəsində əmək məhsuldarlığının və keyfiyyətinin yüksəldilməsi vasitəsi ilə əlavə mənfəətin işçilər arasında bölünməsinə əsaslanır. Bununla yanaşı müəssisə və təşkilatlarda kollektivin daha effektiv fəaliyyət göstərməsi baxımından işçilərin mükafatlandırılmasına daha çox diqqət yetirilir.

Skenol sistem. Bu sistem isə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi nəticəsində əmək haqqının artımının işçilər arasında bölüşdürülməsinə əsaslanır. Bu zamanı əvvəlcədən müəyyənləşdirilmiş məhsulun həcmi K0 dəyərində əmək haqqı fondunun payı üzrə təyin edilir. Burada əgər əməkhaqqının payı məhsulun dəyərində planlaşdırılmış və nəzərdə tutulan paydan az olarsa, o zaman deyilməli olan qənaətin məbləği faktiki xərclərdən normativlər üzrə hesablanmış əməkhaqqı fondu arasında fərq kimi müəyyənləşdirilir.

İproşer sistem. Bu sistemin məzmunu ondan ibarətdir ki, burada məhsulun hazırlanmasına sərf olunan iş vaxtı sərfinə edilən qənaətə əsasən, işçilərin mükafatlandırılması həyata keçirilir. Digər sistemlərdən fərqli olaraq bu sistemin əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi hesabına əldə edilmiş mənfəətin işçilər arasında bölüşdürülməsi vasitəsi kimi məzmunundan ibarət olan sistemlərdən olduqca fərqlənir. Bu zaman ilkin olaraq normativlər bazası onun istehsalı üçün lazım olan vaxtdan adam saatla miqdarı müəyyən edilir. Əgər adam saatı faktiki miqdarı normativlər bazasından azdırsa, o işçiyə mükafat verilir. Bu sistemin

tətbiqi zamanı onu qeyd etmək lazımdır ki, müəyyən normativlər bazası istehsalın əldə olunmuş texniki səviyyəsi ilə müəyyənləşdirilir. Müəssisə və təşkilatlarda texniki yenilənmə ilə əlaqədar hər hansı tədbirlər görülmə zaman bu normativlərə yenidən baxılması tələb olunur.

Sadaladığımız sistemlərin bir- birindən fərqliliyinə baxmayaraq, ümumilikdə onlar əməyin stimullaşdırılması proqramına xidmət edərək bir sıra xarakterik xüsusiyyətlərə malikdir. Bu xüsusiyyətləri aşağıdakılardan ibarətdir ;

1. müəssisə və təşkilatlardan mənfəətdə iştirak sistemini və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin tətbiqi prosesindən qalan mənfəətin bölgüsündə işçilər mütləq iştirak etməlidirlər. ;
2. mükafatın miqdarının müəyyən edilməsi, işçilərin əmək fəaliyyətində göstərdiyi əmək qabiliyyətinə, ixtisasa uyğun formada olan və istehsal sahələrində nəyə təsir göstərə, nəyi nəzarətdə saxlaya bildiklərini əsaslanmalıdır.
3. istehsalın təkmilləşdirilməsi vasitəsilə işçilərin idarəçilik qərarlarının qəbulu prosesindən və istehsal zamandan mövcud problemlərin həllinin axtarışına cəlb olunması ilə tamamlanmırsa, onların mənfəətdə iştirakı səmərəli hesab edilmir.

Sosial proqramlar. Sosial proqramlar vasitəsilə əməyin stimullaşdırılması tədbirlərinin həyata keçirilməsini özündə əks etdirir. Güzəştlərin və ödənişlərin rolu işçilərin gəlirinin tərkib hissəsi kimi son illərdə müəssisə və təşkilatlarda nəzərə çarpacaq dərəcədə artmışdır. Buna müvafiq olaraq mütəxəssislər qeyd edirlər ki, bu sosial proqramlar çərçivəsində güzəştlər ödənişlər artıq müvəqqəti xarakter daşımayıb, işçilərin həm özlərinin, həm də ailələrinin həyatı tələbatına çevrilmişdir. Sosial proqramlar çərçivəsində işçilərin təqdim olunan güzəştlərin əhatə dairəsi geniş olub aşağıdakılardan ibarətdir :

- mənfəət bölgüsündə iştirak ;
- ödənişli bayram günləri ;

- müəssisədə tibbi sığorta ;
- bədbəxt hadisələrdən sığorta ;
- işçilərin səhmlərə alması;
- ödənişli məzuniyyət ;
- müvəqqəti əmək qabiliyyətinin olmamasına görə ödənişlər ;
- təhsilin yüksəldilməsi və peşəkarların hazırlanması istiqamətində müəssisə və təşkilatlar tərəfindən köməklik göstərilməsi ;
- uzun müddət ərzində əmək qabiliyyətlərini itirmişlərin sığortalanması;

Müəssisə və təşkilatlarda həmkarların və işçilərin təzyiq vasitəsi ilə sosial proqramlar çərçivəsində güzəştlər və ödənişlər sisteminin artması ümumilikdə onların çəkilən xərclərin də artırılmasına səbəb olur. Bu zaman isə artan xərclərə görə həyəcan signalı və nəzarətin obyektiv zərurət kimi, çevik güzəştləri adlanan sosial ödənişlərin yeni növlərinin meydana gəlməsinə səbəb olur. Bu yeni növlərin məzmunu isə ondan ibarətdir ki, burada ödənişlərin geniş toplusu işçilərə hər konkret şəraitdə cari ehtiyacları altında eyni güzəştlərə uyğun gələn və onları daha çox qane edən seçməyə imkan yaradır bu isə müəssisə və təşkilatlarda hər 2 tərəfi razı salır.

motivasiyanın qeyri ənənəvi üsulları. Əməyin stimullaşdırılmasının tərkib hissəsi hesab edilən motivasiya vasitəsi olaraq sadəcə olaraq, pul yox, insanda özünə hörmət hissini gücləndirən hər bir namizəd çıxış edə bilər. Bu zaman stimullaşdırma strategiyası çərçivəsində müəyyən edilən nəticələr müəssisədə işçilərin vətənpərvərlik hissi onların ümumi fəaliyyətinin tərkib hissəsi hesab edilərsə, bu müəssisənin fəaliyyətinə və işçi heyətinin daha düzgün formada iş qabiliyyətinə təsir göstərir. Xüsusilə də yüksək keyfiyyətli məhsul buraxılışı ilə seçilən firmalarda işçilərin öz məhsullarının satışının daha çox yetirməsi və bu istiqamətdə təkliflərinin dəstəklənməsi kimi motivasiya tədbirləri həyata keçirə bilər.

Əməyin stimullaşdırılması strategiyasının müvəffəqiyyətinin çox vacib şərti isə müəssisə və təşkilatlarda rəhbər və işçilər arasında münasibətlərdən, səmimiyyətin və qarşılıqlı etibarın olmasından irəli gəlir.

III FƏSİL ƏMƏYİN STIMULLAŞDIRILMASININ ARTIRILMASININ ƏSAS YOLLARI

3.1 Müasir müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılması istiqamətləri

Bazar iqtisadiyyatı müəssisə və təşkilatların fəaliyyət göstərməsi üçün kifayət qədər kəskin rəqabət şəraiti yaradır. Belə olduqda isə açıq rəqabət şəraitində olan ölkədə fəaliyyət göstərən müəssisələrə, əmtəə və xidmətlərin keyfiyyət və xüsusiyyətlərinə daha çox diqqət yetirməyə başlayarlar. Buna müvafiq olaraq, belə bazarda o müəssisələr uğur əldə edirlər ki, onlar istehsal məsrəflərini aşağı həddə saxlaya bilsinlər. İstehsal məsrəflərini azaltmaq məqsədilə müxtəlif amillərdən istifadə olunur ki, onların içərisində əsas yeri də məhz əməyin səmərəli təşkili tutur. Müasir dövrdə müəssisələr, əməyin səmərəli təşkili vasitəsi ilə əmək səmərəliyinin artırılması istiqamətində bir sıra tədbirlər həyata keçirirlər. Əməyin səmərəli təşkili, əmək kollektivlərindən bir sıra məsələlərin həll olunmasında çox mühüm rol oynayır. Buna misal olaraq heyətin sabit saxlanması, kadr axıcılığının qarşısını almaq, sosial problemlərin həll olunması kimi məsələləri qeyd edə bilərik. Əməyin səmərəli baxımından müəssisələr qarşısında duran vacib məsələlər sırasında işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə problemi daha mühüm hesab edilir. Bu məsələyə sadəcə olaraq, müəssisə və təşkilatların deyil, eləcə də ölkə iqtisadiyyatında iqtisadi inkişafa təsir göstərən əsas amillərdən hesab edilir. Bununla əlaqədar olaraq müəssisə və təşkilatlarda, işin keyfiyyətinə diqqətin artırılması, heyətin ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi və maksimum səmərəli istifadə kimi məsələlər ardıcıl olaraq həll edilir.

Xüsusilə müəssisə və təşkilatlarda, işçi qüvvəsindən düzgün istifadənin və bununla bağlı problemlərin əməyi səmərəliyinin artırılmasına təsiri olduqca böyükdür. Buna müvafiq olaraq bir sıra sahələr üzrə işçi qüvvəsindən istifadə zamanı qarşıya çıxan problemlərə nəzər salaq. Bunlar aşağıdakılardan ibarətdir:

- ixtisaslı işçilərin çatışmazlığı ;
- əmək haqqı ;
- heyətin ixtisar olunması ;
- işin keyfiyyəti ;
- əmək məhsuldarlığı ;
- işçi qüvvəsinin çıxması ;
- müəssisələrin sayı ;

Cədvəl 3.1 Müxtəlif sahələr üzrə işçi qüvvəsindən istifadə zamanı qarşıya çıxan problemlər

	müəssisələrin sayı	Ixtisaslı işçilərin çatışmazlığı	əmək haqqı	İşin keyfiyyəti	Heyətin ixtisar olunması
Xam neft və qaz hasilat	30	6	7	-	7
Tütün məmulatları istehsalı	4	-	-	-	-
Neftayırma məhsullarının istehsalı	5	4	-	-	-
Qida məhsulları və içkilərin emalı	16	-	20	-	-
Kimyəvi maddə və məhsulların istehsalı	28	4	29	-	-
Geyim istehsalı xəzin bəzənməsi	14	7	15	-	4
Mədən çıxarma sənayesi	30	-	-	-	-
Nəşriyyat işi poliqrafiya sənayesi	28	-	-	-	-

Qurbanova, Samirə Ələddin “İş yerlərində əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi və onun sosial iqtisadi səmərəsi” iq.üz.al. də.al.üc.tə.ed.dis, Bakı, 2007

Cədvələ əsasən qeyd edə bilərik ki, sənayenin müxtəlif sahələrində işçi qüvvəsindən istifadənin əsas problemləri qeyd edilmişdir. Belə ki, xam neft və təbii qaz hasilatı üzrə ixtisaslaşan müəssisələrdə bu problem demək olar ki yoxdur. Lakin ümumi şəkildə cədvəl üzrə aparılan təhlilə əsasən qeyd edə bilərik ki, işçi

qüvvəsindən istifadə üzrə mövcud problemləri, sənayenin bir sıra sahələrində hələ də mövcuddur. Bu problemlərin aradan qaldırılması isə müəssisə və təşkilatlarda əmək səmərəliliyinin artırılmasının başlıca şərtidir. Onunla yanaşı, ayrı sənaye sahələri üzrə əməyin aşağı səmərəliliyi faktı da mövcuddur. Əməyin aşağı səmərəliliyinin əsas səbəbləri isə aşağıdakılardan ibarətdir :

- əmək şəraitinin yaxşı olmaması ;
- idarəetmədə mövcud olan səriştəsizliyi ;
- yuxarı təşkilatlardan asılılıq ;
- məhsulun realizə edilməsində çətinlik ;
- qeyri müntəzəm göndərmə ;
- pis avadanlıq ;
- aşağı ixtisas ;

Aşağı səmərəliliyə səbəb olan bu problemlərin aradan qaldırılması və əmək səmərəliliyini artırmaq üçün qəbul edilmiş tədbirlər müasir dövrdə bir çox istehsal sahələrində tətbiq edilir. Bunlara misal olaraq, kadrların yenidən hazırlanması, mükafatlandırma sisteminin təkmilləşdirilməsi, yeni texnologiyanın tətbiqi, yeni məhsul buraxılışını göstərə bilərik. Lakin bu tədbirlərin həyata keçirilməsi müxtəlif sferalar üzrə dəyişir. Məsələn, mədənçıxarma sənayesi üzrə bu tədbirlər daha çox yeni texnologiyanın tətbiqinə istiqamətlənir, sənaye, toxuculuq sənayesində daha çox yeni məhsul buraxılışı, avtomobil qoşqu və kağız istehsalında əmək haqqının artırılması əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi üzrə görülən tədbirlərə aid edilir.

Sadaladığımız məsələlərlə əlaqədar ümumilikdə, səmərəliliyin artırılmasına aid qəbul edilmiş tədbirlərə də nəzər salaq.

- Yeni məhsulun buraxılması qaydaya salınmışdır.
- əməyin ödənişi artırılmışdır.
- mükafatlandırma tədbirləri təkmilləşdirilmişdir.
- iş yenidən təşkil edilmişdir və.s

Cədvəl 3.2. Sadaladığımız bu tədbirlərin müxtəlif sənaye sahələri üzrə tətbiqinə nəzər salmaq.

	əməyin ödənişi artırılmışdır.	Mükafatlandırma tədbirləri tətbiq edilmişdir.	Yeni texnologiya tətbiq edilmişdir.	İş yenidən təşkil edilmişdir.	Yeni məhsulun buraxılması qaydaya salınmışdır.
Toxuculuq məmulatları istehsalı	-	-	10	11	100
Rezin və plastik kütlə məmulatların istehsalı	-	-			
Avtomobil qoşqu və yarımqoşqular istehsal	25	-	25		
Qida məhsulları və içkilərin emalı	22	-	100		34
Mebel istehsalı	-	-			50
əsas materialların istehsalı	-		100		
Mədən çıxarma sənayesi	23	-			
Nəşriyyat işi poliqrafiya sənayesi	100	-			
Kimyəvi maddə və məhsulların istehsalı	-			50	

Bu tədbirlərlə yanaşı, ümumilikdə, qeyd edə bilərik ki, əməyin səmərəliliyinin artırılması və əməyin elmi təşkilinin tətbiqi ilə əlaqədar qabaqcıl müəssisələrin, iş təcrübəsi göstərir ki, iş yerlərinin düzgün təşkili, müəssisə və təşkilatlarda kifayət qədər maddi məsrəflər tələb etmədən əmək məhsuldarlığının artmasına təsir göstərir. Müəssisə və təşkilatların bölmələrində işin keyfiyyəti iş yerində yoxlanıldığına görə, iş yerinin təşkilinin səmərəliliyi bütövlükdə müəssisədə istehsalın və əməyin təşkilinin əsas göstəricisinə çevrilir. Elmi texniki tərəqqinin nailiyyətlərindən istifadə edərək yeni texnikanın tətbiq edilməsi öz növbəsində bu

müəssisələrdə çalışan işçilərin mədəni texniki səviyyəsinin yüksəlməsini tələb edir. Avtomatlaşdırılmış istehsalda fəhlələrin əmək fəaliyyətində fiziki əməyə xüsusi çəkisi getdikcə azalar. Bu zaman işçilər maşın və avadanlıqların işləmə mexanizmini öyrənmək üçün mühəndis texniki biliyə yiyələnməli olur ki, bu da onların əməyini mühəndis texniki əməyə daha da yaxınlaşdırır. Burdan isə belə qənaətə gələ bilərik ki, əmək kollektivlərinin hərtərəfli inkişafı və bunun vasitəsilə əmək səmərəliliyinin artırılması üçün yeni texnologiya zəruriyyət kimi meydana çıxır.

Sadaladığımız bütün məsələlər isə əməyin daha səmərəli elmi əsaslarla təşkili baxımından olduqca mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bununla yanaşı qeyd etməliyik ki, məhz müasir avadanlıqlara qulluq etmək və onların tez bir zamanda köhnəlməsinin qarşısını almaq, qorumaq, yüksək ixtisas dərəcəsi tələb edir. Yeni müəssisələrdə, xüsusilə də regionlarda xidmət zamanı işçilərə qəza və avadanlıqlarda vaxtından əvvəl baş verən nasazlıq haqqında məlumat verməlidir. Bunun üçün isə müasir avadanlığın hissələrinin sökülməsi və yığılması, ardıcılığın və qaydalarına bələd olmalıdır. Ayrı-ayrı detalların hissələrə və ümumi ikin dəzgaha verilməsi tələbinin onların çevrilmə dərəcəsindən və onların texnoloji əməliyyat yerinə yetirmək üçün tənzimləmə və tarazlıq metodlarını bilməlidir.

Müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılması istiqamətləri, əməyin təşkili xüsusiyyətindən asılı olaraq dəyişir. Əməyin təşkilinin əsas xüsusiyyəti bu istiqamətdə həyata keçiriləcək, işin mərkəzində insanın əsas məhsuldar qüvvə kimi durmasıdır. Buna əsasən qeyd edə bilərik ki, insanın fəaliyyəti və onun qarşılıqlı əlaqələri, əməyin təşkili səviyyəsinin və onun digər üzvlərinin müsbət və mənfi tərəflərinin aşkar edilməsi, eləcə də müəssisə və təşkilatlarda, fəhlələrin iş sağlamlığına, onların fiziki və əqli inkişafına təsir göstərən əsas amil hesab edilir. Əməyin səmərəsiz təşkil edilməsi isə müəssisələrdə həddindən artıq boşdayanma hallarına səbəb olur. Ümumilikdə qeyd edə bilərik ki, əməyin təşkili səviyyəsinin qiymətləndirilməsini kəmiyyət və keyfiyyət xüsusiyyətlərindən asılıdır.

Müəssisələrdə əmək səmərəliliyinin artırılması, hər bir işçinin öz ixtisasını artırmaq və kollektivdə qarşılıqlı yoldaşlıq münasibətlərinin təmin edilməsi, eləcə də asudə vaxtdan səmərəli istifadə üçün şərait yaradılması və bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsi vasitəsilə əməyin səmərəsinin artırılmasına nail olmaq olar.

Əməyin təşkili işçi qüvvəsindən, texnoloji, texniki və istehsalının təşkili səviyyəsində planlı surətdə istifadə edilməsi ilə əlaqədar bir sıra tədbirlərin məcmusunu özündə birləşdirir. Müəssisə və təşkilatlarda işçi qüvvəsinin axını o zaman yaranır ki, burada çalışan işçilər materiallarla, dəzgah və avadanlıqlarla təmin edilir və avadanlıqdan səmərəsiz istifadə edilir. Belə hallar baş verdikdə isə bu, ümumilikdə iş prosesinə təsir edir, işçilərin əmək haqqı aşağı düşür və onlar da işini dəyişdirmək istəyi yaradır, iş prosesin ahəngdar olması da ümumi əmək şəraitinə təsir göstərir. Sadaladığımız məsələlərlə əlaqədar hər bir əmək kollektivindən, onun əmək ritmini yaratmaq və hər bir işçinin vəzifəsini düzgün bölüşdürmək lazımdır.

Hal-hazırda əl əməyinin xüsusi çəkisinin azalması, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin əsas üsullarından biri də iş yerlərinin attestasiya olunmasıdır. İş yerlərinin attestasiya olunmasında əsas məqsədi isə elmi texniki tərəqqinin tələblərinə uyğun müəssisələrdə səviyyənin qorunub saxlanması, eləcə də ağır fiziki əməyin azaldılması vasitəsilə əməyin məzmununu və cazibədarlığını artırması vasitəsilə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsindən ibarətdir. Bu zaman yeni iş yerlərinin sayı ilə işçilər arasında optimal nisbət formalaşır.

İşçilərinin attestasiyası prosesində ən qabaqcıl təcrübədən, normativ metodik vasitələrdən istifadə edilir. Bununla yanaşı, müəssisə və təşkilatların texniki təhlükəsizliyinin cari vəziyyəti və əmək şəraiti müəyyən edilir. Sadaladığımız bu məsələlər müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılmasında mühüm rol oynayır.

Xüsusilə müəssisələrdə istehsalın intensivləşdirilməsi vasitəsilə ixtisasız əməyin azaldılması bu gün əsas problem kimi meydana çıxır. Bu problem isə birbaşa olaraq əmək məhsuldarlığının sürətlə artması və elmi texniki tərəqqinin

inkışafı ilə əlaqədardır. Belə olduqda isə əl əməyinin xüsusi çəkisinin aşağı salınması və istehsalın intensivləşdirilməsi, mövcud avadanlıqların modernləşməsi zərurətindən də irəli gəlir.

Bazar iqtisadiyyatına keçid mövcud əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadəni və bununla bağlı bütün imkanların nəzərə alınmasını tələb edir. Bu problemlərin həlli ilə əlaqədar olaraq müəssisə və təşkilatlardan xüsusi iş aparılmalıdır. İş yerlərinin attestasiyası və bunun vasitəsilə səmərələşdirilməsi də məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsinə, əmək məhsuldarlığının artmasına, iş yerlərinin işçi qüvvəsilə təmin edilməsinə təsir göstərən əsas amillər hesab edilir. Ümumilikdə qeyd edə bilərik ki, iş yerlərinin səmərəli təşkilində əsas məqsədi istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi, əmək kollektivlərində mövcud kadrlardan düzgün və səmərəli istifadəsi ilə əlaqədardır. Bu prosesin qiymətləndirilməsi zamanı onun xarici ölkələrin və qabaq üçün müəssisələrin təcrübəsindən də istifadə etmək mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bununla yanaşı, müəssisələrdə, iş yerlərində əməyin təşkilində tipik xəritələrindən, sanitar gigiyenik norma və qaydaların tələblərindən də istifadə edilməlidir.

İş yerlərini texniki cəhətdən qiymətləndirərkən aşağıdakı göstəricilər nəzərə alınar:

- iş yerlərinin texnoloji tərtibatı ;
- Texnoloji proseslərin mütərəqqiliyi ;
- modernləşmiş avadanlıqlardan tətbiqi vasitəsilə yüksək keyfiyyətli yem məhsulu istehsalına müvəffəq olunması ;
- avadanlıqların məhsuldarlıq səviyyəsi ;
- əməyin təşkili normalarının vəziyyəti ;
- işçilərin ixtisas səviyyəsi ;
- növbəlilik əmsalı ;
- əmək normalarının, kəmiyyəti və keyfiyyəti ;
- əməyin təşkilinin briqada formasını tətbiq i ;

- avadanlıqlardan vaxta görə istifadə ;

İş yerlərini əmək şəraiti baxımından dəyərləndirərkən isə aşağıdakı göstəricilər nəzərə alınmalıdır:

1. əl əməyinin ağır fiziki əməyinin həcmi ;
2. sanitar gigiyenik normaların tələblərinə uyğunluğu ;
3. işçilərin müəssisələrdə xüsusi geyim və müdafiə vasitələri ilə təmin olunma səviyyəsi ;
4. əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğunluğunun müəyyənləşdirilməsi ;

3.2 Əməyin səmərəliliyinin yüksəlməsi baxımından əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi

Müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsi baxımından əməyin təşkilinin yüksəldilməsi, bir sıra amillərdən asılı olaraq dəyişilir. Hər şeydən öncə qeyd etməliyik ki, bu, ilk öncə yeni əmək şəraitinin yaradılmasından asılıdır. Əmək şəraiti bir sıra istehsal, texniki və ictimai iqtisadi amilləri özündə birləşdirən bir anlayışdır. Bura bir sıra elementlərə aid edilir ki, bunlar aşağıdakılardan ibarətdir;

- istehsal prosesində işçilərin qarşılıqlı münasibətləri ;
- istehsalatdan təmizlik məişət xidmətləri ;
- iş qaydası və iş gününün uzunluğu ;
- əməyin texnika ilə silahlanmasının mövcud vəziyyəti ;
- xarici mühitin sanitar gigiyenik amilləri ;

Müəssisələrdə əməyin təşkili səviyyəsinin yüksəldilməsi baxımından əmək şəraiti, iş yerinin təşkilinin mühüm amili kimi, əmək prosesinin baş verdiyi şəraiti xarakterizə edir. Əmək şəraitinin xarakteri isə müəssisələrdə istehsal prosesinin texnoloji xüsusiyyətləri və işin planlaşdırılmasına müvafiq olaraq dəyişilir. Belə

olduqda işin sürətinə və gedişatına da bir sıra amillər təsir göstərir. Bu amillərə misal olaraq, fiziki yük işçinin mövcud vəziyyəti, iş prosesində xüsusi qoruyucu qurğulardan istifadəsi kimi amilləri aid edə bilərik.

Əməyin səmərəliliyinin artırılması nöqtəyi nəzərdən əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi, əmək intensivliyi ilə də birbaşa əlaqəlidir. Bu məsələyə əməyin səmərəliliyinin nöqtəyi nəzərində bir neçə mövqedən yanaşa bilərik. Həm iş vaxtından istifadə, həm enerji sərfi, işin çevikliyi və əməyinin ağırlığı, əməyin intensivliyi prosesinə təsir göstərir. Bununla yanaşı, müəssisə və təşkilatlarda işçi heyətinin səmərəli fəaliyyətinin təşkil edilməsində onların mənafeələrinin qorunması və bunun sosial tərəfdaş adlanan əməkdaşlıq formasının tətbiq edilməsi çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əmək səmərəliliyinin artırılmasında və buna müvafiq olaraq əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsində, əməyin təşkili ünsürlərini də nəzərdən keçirtmək lazımdır. Buna müvafiq olaraq əməyin təşkilini əsas ünsürləri aşağıdakılardan ibarətdir :

- işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı və onun təkmilləşdirilməsi
- səmərəli əmək bölgüsü və əmək kooperasiyası variantlarının seçilməsi
- iş vaxtından düzgün istifadə ilə əlaqədar müəssisə və təşkilatlarda tədbirlər kompleksinin icrası
- əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinə uyğun olaraq ödənilməsinin təşkil edilməsi

Əmək sərfinin səmərəliliyinin artırılması, müvafiq olaraq əmək prosesləri ardıcıl şəkildə təhlil edilməli və işçilərin əmək fəaliyyəti sistemli olaraq tədqiq edilərək bu fəaliyyət zamanı iri müəssisələrin fəaliyyətinə uyğun hərəkətlər aradan qaldırılmalıdır. Bununla yanaşı, iş yerlərində boş dayanmaların aradan qaldırılması, bu prosesə çox böyük təsir göstərir. İş yerlərində işin məqsədəuyğun formada qurulması, standartlaşdırılması və əməyin təşkili ünsürlərinin əlaqələndirilməsinin əsas məqsədi işçilərin məhsuldar işləməsinə şərait yaratmaqdan ibarətdir. Belə olduqda isə iş yerlərinin düzgün təşkilində bir sıra tələblərinin və təcrübəvi xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması zərurəti yaranır. Bu isə

öz növbəsində, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, həm də işin keyfiyyətinin yaxşılaşmasından və iş hərəkətlərinin sinxronlaşmasına səbəb olur. Bu formada məqsədyönlü quruluş istəyən müəssisələrdən lazımsız hərəkətlərin ixtisarına, fiziki yükün azalmasına gətirib çıxarır.

Əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi işinin düzgün təşkilinin məqsədəuyğun qurulmuş olan müəssisələrdə maddi texniki vasitələrin, eləcə də təşkilati texnika, avadanlıq və ləvazimatların iş yeri zonasında nə dərəcədə səmərəli yerləşməsi və bir sıra amillərdən asılı olaraq dəyişilir. Bu zaman əməyin təşkilinin tərkib ünsürlərinin müəyyənləşdirilməsi, bu prosesdə mühüm rol oynayır.

İş yerinin quruluşu, onun ixtisaslaşması, planlaşdırılmasında, müəssisənin ümumi fəaliyyətindən və ondan mütərəqqi xidmət sisteminin məqsədəuyğun şəkildə formalaşmasına kömək edir. Müəssisə və təşkilatlarda fasiləsiz xidmətin təşkili, maddi və mənəvi vasitələrdən səmərəli istifadə əsas məsələdir. Sadaladığımız xidmət sisteminə mane olan situasiyaların aradan qaldırılması isə əməyin düzgün təşkili üçün başlıca şərt hesab edilir. Digər məqsəd və vəzifəyə görə isə, xidmətin təşkili, istehsal prosesində işin fasiləsizliyini və bütövlükdə iş vaxtı itkisini hər hansı tərəfdən aradan qaldırmaq, işdə rahatlığı formalaşdırmaq, qeyri normal halların və hadisələrin qarşısını almaqdan ibarətdir.

Əmək prosesinin düzgün təşkili, hər bir müəssisədə elə istehsal şəraitinin formalaşdırılmasını zəruri edir ki, bu zaman işçinin əmək fəaliyyəti məhsuldar olsun. Bu, əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsinin və iş yerinin təşkilinin əsas vəzifələrindən hesab edilir. Bu zaman işçilərin yoruculuq, onun azaldılması və ağır işləri yerinə yetirərkən fiziki yüklənmənin azaldılması və bununla bağlı neqativ nəticələrin aradan qaldırılması çox mühüm hesab edilir. Sadaladığımız məsələlərin müəssisələrdə diqqət mərkəzində saxlanılmasına, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə və işin keyfiyyətinə müsbət təsir göstərir. Bu isə öz növbəsində iş yerlərinin düzgün təşkili üçün şərait yaradır.

Müəssisələrdə əməyin təşkili prosesində əmək normaların keyfiyyətinin yüksəldilməsi, əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsinə təsir edən əsas amillərdəndir. Əməyin normalaşdırılmasının təşkilində iş vaxtından səmərəli istifadəni və əmək intensivliyinin normal həddə saxlanması kimi məsələlər, əməyin səmərəliliyinin artırılması və idarə edilməsinin tərkib hissəsi hesab edilir.

Müəssisələrdə əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi üzrə kompleks işin əsas hissəsini iş yerlərinin təşkili və ona xidmətin yaxşılaşdırılması təşkil edir. Bunun başlıca səbəblərindən biri ondan ibarətdir ki, işçilər istehsal prosesinin ilkin həlqəsidir. Məhz bu özündə istehsal prosesinin 3 əsas elementini birləşdirir. Bu həlqəyə daxil olan əsas elementlərə əmək predmeti , əmək vasitəsi və əməyin özünün birləşməsi ilə yeni tələbinin dəyərinin yaranması aid olunur.

Əməyin səmərəli formada təşkili baxımından əmək amillərindən və iş fəaliyyətindən hərəkətləri maksimum qənaət edilməsi, işin yerinə yetirilərkən, mövcud narahatlıq vəziyyətinin operativ şəkildə aradan qaldırılması daxildir. Təşkilati amillər dedikdə isə ondan çox iş yerlərinin bütün ünsürlərini əlaqələndirmək istəyən optimal əmək bölgüsü və ya müəssisələrin iş baxımından zəruri vasitələri ilə vaxtında təchiz olunması kimi məsələlər aid edilir. Müəssisələrdə sadaladığımız bu amillərə diqqət yetirilməsi, iş yerlərində əməyin təşkilinin tətbiq olunması üçün mühüm şərtidir.

Əməyin səmərəliliyinin artırılması ilə əlaqədar əməyin düzgün təşkili və bununla bağlı əmək bölgüsü məsələlərini, eləcə də fiziki əməyə əsaslanan texnoloji prosesinin ləğv olunma istiqamətləri müəyyənləşdirilir. Bu baxımından bir sıra sahələrdə mexanikləşdirmə tətbiq edilərkən bununla yanaşı, ixtisaslı, az ixtisaslı ağır və yüngül əməyin məzmununun aydınlaşdırılması kimi vacib məsələlər öz həllini tapmalıdır. Bu məsələlərlə yanaşı, əməyin mexanikləşmə işinin və hər hansı peşələrin və ixtisasların əvəz edilməsini və bununla yanaşı, başqa əməktutumlu proseslərin mexanikləşmə ardıcılığının müəyyənləşdirilməsi də olduqca zəruri hesab edilir.

Müasir dövrdə isə əmək proseslərinin mexanikləşməsinin yüksək səviyyəsi, istehsalın avtomatlaşdırılmasıdır. Avtomatlaşma, mexanikləşmə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi və istehsalın məcmu məsrəflərinin aşağı salınmasına şərait yaradır.

Müəssisələrdə əməyin təşkilinin ictimai iqtisadi prinsiplərinə riayət olunması da onun düzgün təşkilinə və səmərəliliyinin artırılmasına səbəb olur.

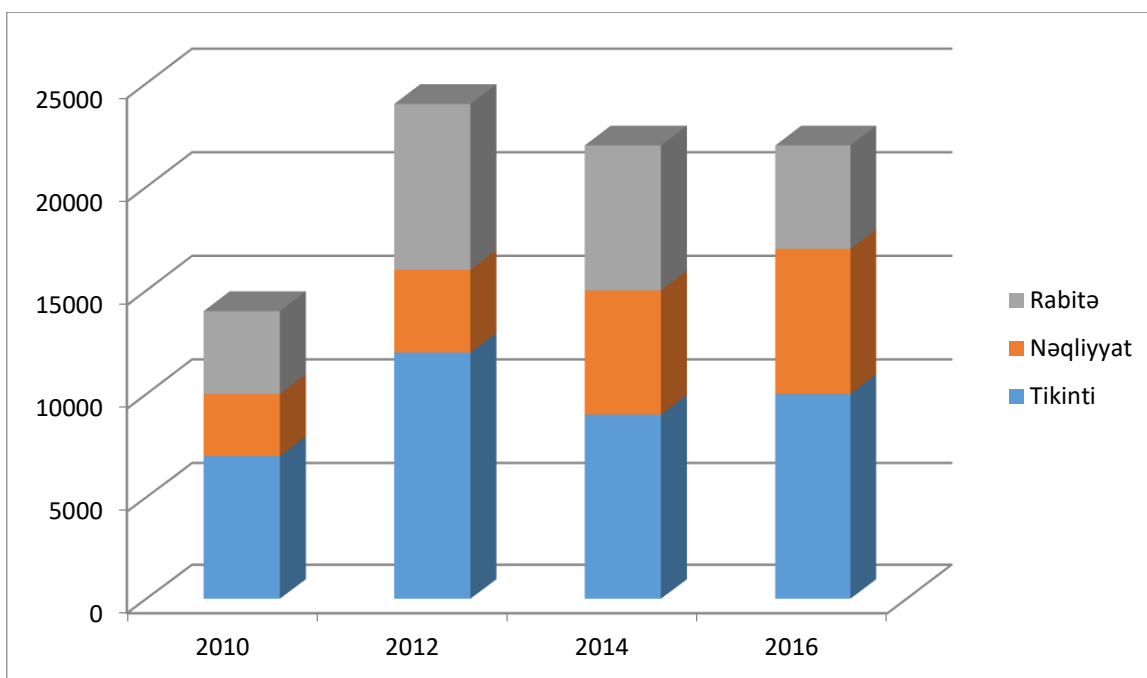
Bütün bunlarla yanaşı qeyd etməliyik ki, əlverişsiz əmək şəraiti, əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi prosesinə mane olan əsas amillərə aid edilir. Xüsusilə də sanitar gigiyenik normalara cavab verməyən və zərərli əmək şəraitində çalışan işçilər də mövcuddur. Ümumilikdə, əlverişsiz əmək şəraitində çalışan işçilər, onlara təsir edən amillərin növləri üzrə bölgüsünə diqqət yetirək.

Cədvəl 3.3 “müxtəlif sahələr üzrə əmək şəraitində çalışan işçilərin istehsala təsir edən mühüm amillərin növlərinə görə bölgüsü” (2017ci il üzrə)

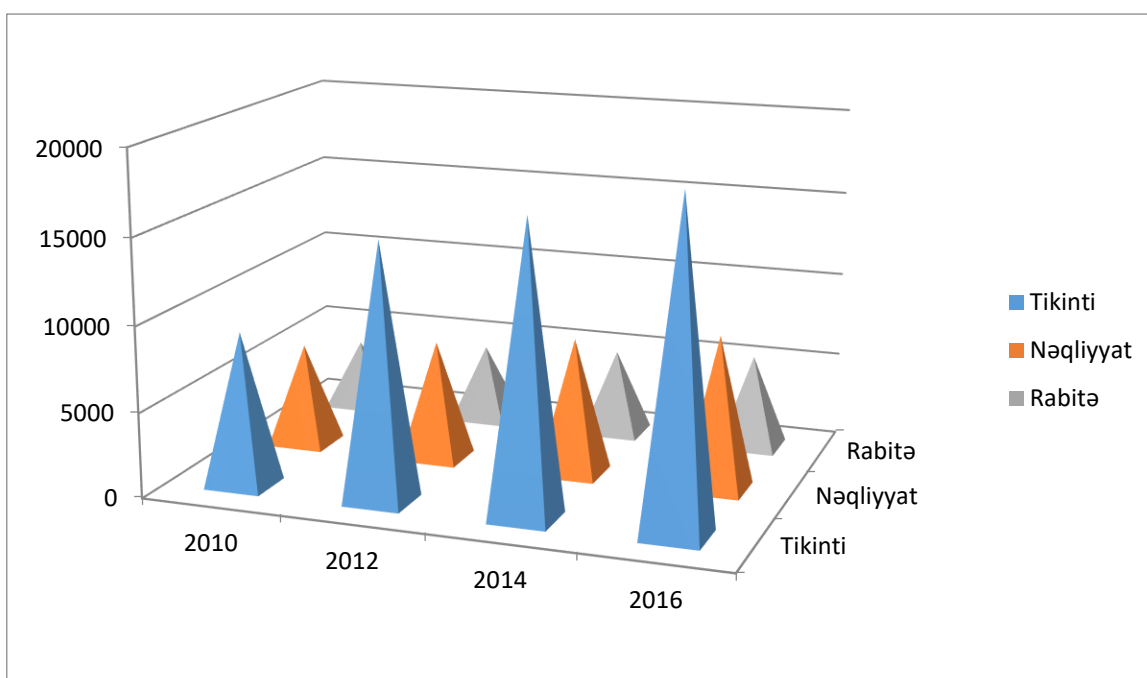
	Sanitar-gigiyena normalarına cavab verməyən şəraitdə.	Səs küyün çox olduğu şəraitdə.	Titrəyişin çox olduğu şərait	Iş zonasında havanın yolveriləndən artıq tozla və qazla dolması şəraitində
Mədən çıxarma sənayesi	10869	4321	1609	4201
Sənaye	20470	10228	2506	6290
Emal sənayesi	6030	3946	16	
Şaxta və karxanalarda enerji istehsalı üçün materialların çıxarılması				
Koksun, neftayırma və nüvə yanacağı məhsullarının istehsalı				1448
Kimyəvi maddələrin kimyəvi məhsulların və kimyəvi liflərin istehsalı.	3396	2389		997

Bunun üçün digər sahələr üzrə sanitar gigiyena normalarına cavab verməyən şəraitdə işləyənlərin sayına nəzər salmaq.

Diqram 3.1.Rabitə, nəqliyyat və tikinti üzrə sanitar gigiyena normalarına cavab verməyən şəraitdə işləyənlərin sayı (2010-2016-cı illər üzrə)



Diqram 3.2.Rabitə, nəqliyyat və tikinti üzrə fiziki əməklə məşğul olanlar (2010-2016-cı illər üzrə)



Bütün müəssisələrdə əməyin tətbiqinin təkmilləşdirilməsi, müvafiq olaraq əmək şəraitinin məzmununa aid olan ünsürlərin yaxşılaşdırması üzrə tədbirlərə aşağıdakılar aid edilir;

- normal işıqlandırma səviyyəsinin təmin edilməsi ;
- istehsal binaları və əlverişli iqlim şəraitinin yaradılması ;
- tikililərin və avadanlıqların zövqlə rənglənməsi .

Sadaladığımız bu amillər əmək şəraitinin məzmununun düzgün müəyyən edilməsi, elm və eləcə də bu prosesin inkişafı ilə əlaqədar müntəzəm iş aparılmasına şərait yaradır. Belə ki, yüksək məhsuldar avadanlıqlarla və bu mexanizmlərlə işləmək, daha çox əsəb gərginliyi tələb edir. Belə olduqda isə istehsal mühitinin estetik səviyyəsinin yüksəldilməsi və bununla əlaqədar olaraq əmək şəraitinin təkmilləşdirilməsi, bütün məsələlər də diqqət mərkəzində olmalıdır.

Əməyin səmərəliliyin artırılması ilə əlaqədar əməyin təşkilinin əsas istiqamətləri isə aşağıdakılardan ibarətdir;

- işçilərin səmərəli ixtisaslaşdırılması ;
- iş yerlərində səmərəli xidmətin hazırlanması və tətbiqi ;
- iş yerlərinin təmizliyi ;
- fəhlələrin istehsal təlimi ;
- iş yerlərinin müasir avadanlıqlarla təchiz edilməsi ;
- əməyin normalaşdırılması və həvəsləndirməsi ilə bağlı işlərin təkmilləşdirilməsi ;

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Tədqiqat işinin müxtəlif bölmələrində müəssisələrdə əməyin səmərəliliyinin artırılması ilə bağlı məsələlər təhlil edilmiş və eləcədə əməyin səmərəliliyinin nəzəri aspektləri və bu prosesə təsir edən amillər təhlil edilərək ümumiləşdirilmiş nəticələr əldə edilmişdir. Müəssisələrdə əməyin səmərəli təşkili hər şeydən öncə, əmək intensivliyi sistemin optimallaşması və əməyin assosiativ formalarının təkmilləşdirilməsi baxımından çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Müasir dövrdə əməyin təşkilinin postindustrial modeli istehsal sferasının ən yeni uğurlarından hesab edilir. Xüsusilə, sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə elmi texniki tərəqqi nəticəsində avtomatik çevik istehsal sistemlərinin yaranması ilə əməyin təşkilinin yeni formaları tətbiq olunmağa başlanmışdır. Bu sistemlərin əsas xüsusiyyəti isə texnoloji biliyin artması, əməyin intellektual bazasının möhkəmləndirilməsi, əməyin humanistləşdirilməsi və peşəkarlaşma zəruriyyətindən meydana gələn məsələlərin həlli ilə əlaqəlidir. Xüsusilə də müasir dövrdə əmək funksiyalarının inteqrasiyasına, bir sıra peşələrin qovuşması və buna müvafiq olaraq, geniş profilli fəhlə kadrların hazırlanması kimi məsələlər əməyin təşkilinə çox ciddi təsir göstərir.

Əməyin səmərəliliyinin yüksəldilməsində, əməyin təşkili xüsusiyyətinin əsas məzmunu bundan ibarətdir ki, bu istiqamətdə həyata keçirilən işlərin mərkəzində insan bu cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvəsi kimi dayanar. Belə olduqda isə əməyin təşkili ilə bağlı mövcud vəziyyət, təhlili insan fəaliyyəti və onun qarşılıqlı münasibətləri ilə əlaqədar məsələlərə aid edilir. Müasir dövrdə əməyin təşkili səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçün hər şeydən əvvəl onun kəmiyyət və keyfiyyət üsullarının istifadəsi və tətbiqi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əməyin təşkili səviyyəsinin təhlili və qiymətləndirilməsi, müxtəlif aspektli olmaqla yanaşı, çoxşaxəli xarakter daşıyır. Əməyin təşkili, zamanı onun texniki, texnoloji, iqtisadi,

sosioloji əsaslarını, bir-birilə qarşılıqlı şəkildə təhlil edilməlidir. Müəssisə və təşkilatlarda əməyin təşkilinin yaxşılaşdırılması, hər bir işçiyə öz ixtisasını artırmaq, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq, işdən kənarında asudə vaxtdan səmərəli istifadə etmək və digər məsələlərdə əlverişli şərait yaratmalıdır. Bütün bunlar da öz növbəsində bu müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəliliyinin artırılmasına gətirib çıxarır.

Əməyin səmərəsiz formada təşkili, müəssisələrdə həddindən artıq boşdayanma hallarına səbəb ola bilər. Bu isə müəssisənin fəaliyyəti başda olmaqla, ümumilikdə, burada işləyən kollektivin iş fəaliyyətinə və onların həyat, iş şəraitinin pisləşməsinə səbəb olur. Məhz buna görə də hər bir kollektivdə normal əmək şəraiti yaratmaq və fasiləsiz planlaşdırma dispetçer metodunu tətbiq etmək hər bir işçinin vəzifəsini düzgün şəkildə bölüşdürmək lazımdır.

Müəssisələrin fəaliyyətində əməyin səmərəliliyinin artırılması, müvafiq olaraq səmərəliliyin yüksəldilməsi amilləri təhlil edilmişdir. Bu məsələlərin müxtəlif istiqamətlərinin tədqiqi ilə məşğul olan iqtisadçı alimlərin işlərinin araşdırılması səmərəliliyin növlərini və onların təsnifləşdirilməsinə dair vahid yanaşma olmadığı nəticəsinə gəlməyə imkan verir. Belə olduqda isə bu istiqamətdə göstərişlərin vahid elmi təsnifatının mövcud olmaması səmərəli optimal kriteriyasını seçilməsi istiqamətində müəyyən çətinliklər törədir.

Səmərəliliyin qeyd edilən ümumiləşdirmə prinsiplərinə əsaslanaraq müəssisənin fəaliyyətinin səmərəliyini xarakterizə edən göstəricilər müxtəlif əlamətlər üzrə də təsnifləşdirə bilərik. Bu göstəricilər aşağıdakılardan ibarətdir :

- resursların növlərinə görə əsas kapital və dövriyyə kapitalı ;
- resursların qiymətləndirilməsi yanaşmasından asılı olaraq tətbiq və istehlak edilən resursların səmərəliliyi ;
- iqtisadi məzmununa görə dəyər və natural ;
- riyazi formalarına görə kəmiyyət və keyfiyyət ;

-göstəricilərin tərkibinə görə bir ünsürlü və çox ünsürlü ;

-müəssisəyə görə, daxili və xarici ;

-əhatəlilik və ümumiləşdirmə səviyyəsinə görə, ümumi və xüsusi ;

-fəaliyyət növünə görə təsərrüfat, iqtisadi və maliyyə fəaliyyətinin səmərəliliyi \

Qeyd edilmiş məsələlər, tədqiqat işinin müxtəlif bölmələrdə təhlil edilmiş və bununla əlaqədar təkliflər əldə edilmişdir ki, bunlara nəzər salaq.

1. Müasir dövrdə əməyin səmərəli təşkili, eləcə də işçi qüvvəsinin səmərəliliyi, təlimatlandırılması, işin layihələndirilməsi və onun ünsürlərinin əlaqələndirilməsi ilə əlaqədar məsələlər və onların əmək və istehsal prosesində tətbiqi ilə bağlı məsələlər təhlil edilmiş və mövcud problemlərin həlli ilə əlaqədar təkliflər verilmişdir.
2. Bazar münasibətlərinə keçid istehsalın və əməyin təşkili, yeni prinsiplər və tələblər əsasında yanaşmağı zəruri edir. Bununla əlaqədar olaraq müəssisələrin fəaliyyətində əməyin səmərəli təşkili inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsinə əsaslanaraq idarəetmə aparatında əsaslı dəyişikliklərin həyata keçirilməsi istiqamətləri müəyyənləşdirilmişdir.
3. Müəssisələrin fəaliyyətində səmərəliliyin istehsal fəaliyyəti baxımından əmək məsələlərinə yenidən baxılması, yeni tədbirlər sisteminin hazırlanması ilə əlaqədar fikirlər səsləndirilmişdir.
4. Əməyi səmərəli formada təşkili əmək kollektivinin məcmu iş vaxtından səmərəli istifadə yollarını əks etdirməklə, bununla bağlı əmək məhsuldarlığının artırılmasına dair tədbirləri də zəruri edir. Buna müvafiq olaraq əmək məhsuldarlığı, əməyin səmərəliliyinin artırılmasına əsas göstəricisi kimi təhlil edilmiş və bu istiqamətdə çatışmazlıqlar əks edilmişdir.
5. İşçilərinin elmi təşkili prinsipləri, tətbiqi mexanizmlərinin işlənilməsi və hazırlanması ilə əlaqədar və eləcə də iş yerlərinin layihələndirilməsi və

təkmilləşdirilməsi ilə bağlı məsləhət tövsiyə xarakterli məsələlər öz əksini tapmışdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Azərbaycanın statistik göstəriciləri Bakı, 2015
2. Akın C.N “insan resurslarının idarəedilməsinin təşkilati metodik aspektləri”, Bakı, 2012
3. Ağayev M.V “Əməyin mühafizəsi” , Bakı, 1998
4. .Ə.Quliyev “Əməyin iqtisadiyyatı”, Bakı , 2003
5. Əliyev T.N və Dalqlicov E.A “Kadrlarla təminat marketinqinin təşkili və idarəedilməsi”, Bakı, 2006
6. Hüseynov R.A “Erqonomik və əməyin təşkili”, Bakı, 2004
7. Hüseynova R.Ə “əməyin mühafizəsi işinin təşkili problemləri və onların həlli yolları”, Bakı, 2003
8. Quliyev C.B “Əmək ehtiyatları və onlardan səmərəli istifadə olunması”, Bakı, 1194
9. Qurbanova S.Ə “İşçilərin əmək fəallığı əməkdə iştirakına sosial iqtisadi nəticələri. Azərbaycanda əhalinin sosial müdafiəsi problemləri Respublika elmi praktiki konfransın materialları. Bakı, 2002
10. Qurbanova S.Ə “İş yerlərinin attestasiyası, onun təkmilləşdirilməsi məsələləri”, Bakı, 2004
11. Qurbanova S.Ə “İş yerlərinin təşkili ünsürlərinin qarşılıqlı əlaqəsi”, Bakı, 2004
12. Qurbanova S.Ə “sənayenin iş yerlərində əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi” ,Bakı, 2007
13. Məmmədov Ə.İ “Yeni iqtisadi şəraitdə, əməyin keyfiyyəti və kadr hazırlığı”, Bakı, 2002

- 14.Т.Ə.Қулиев, Ə.İ.Мəммədov “Əмəyin iqtisadiyyatı və sosiologiyası” Bakı-2009
- 15.Т.Ə.Қулиев “Əмək göstəricilərinin təhlili”, Bakı, 1995
- 16.Т.Ə.Қулиев “Menecmentin əsasları”, Bakı, 2001
- 17.Т.Ү.Базаров, В.Л.Үеремин “Үеүətin İdarə Edilməsi”, Bakı, 2012
- 18.Үусуfova Т.Қ “İş yerlərinin attestasiyası” ,Bakı, 2007
19. Үусуfova Т.Қ “Əмəyin iqtisadiyyatının əsasları”, Bakı 2004
- 20.Т.Үсєynov-Сənayenin İqtisadiyyatı..Bakı 2009
- 21.Т.Үсєynov-Firmanın İqtisadiyyatı.Dərslik.Bakı 2009.
- 22.İsgəndərov R.Ə “Үеүətin idarə edilməsi”, Bakı, 2009
- 23.Қулиев Т.А. Регулируемая рыночная экономика. Баку, 2000
- 24.Қулиев Т.А., Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р. Управление человеческими ресурсами. Учебник. Баку, 2012
25. Баринoв В.А. «Антикризисное управление». Москва, 2002.
- 26.Бусыгин А.В. «Эффективный менеджмент». Москва, 2000.
- 27.Вершигора Е.Е. «Менеджмент». Москва, 2003. 28. Вестник В.Р. «Основы менеджмента» Москва, 2001
- 28.<https://www.stat.gov.az/>
- 29.<http://anl.az/new/>
- 30.<https://www.wikipedia.org/>

SUMMARY

Taking an important emerging as a problem rather than the efficiency of labor, first of all scientific and technical progress features in production processes, as well as the economic system dependent on the level of vocational training experts working here. These features, in turn, direct labor and employment activity in the form of labor organization effectively, as well as such issues as improving the efficiency and quality of labor is even more urgent. In modern times, a person's employment, labor productivity due to the scientific approaches in the form of a guarantee to settle these issues are more successful in the future. The criterion of economic efficiency measured in different ways in different economic systems. Efficient form of labor organization and efficiency of organizations, enterprises and a number of other principles are based on the Sigma system. The content of this system is that, for those who consume its output settings to their specific business processes to seek the causes of errors, and these errors, remove them, is achieved through the operation of the business more efficient. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance. For those who consume its output parameters specific to their business processes and to seek the causes of errors, and these errors, remove them, is achieved through the operation of the business more efficient. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on

quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance. For those who consume its output parameters specific to their business processes and to seek the causes of errors, and these errors, remove them, is achieved through the operation of the business more efficient. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance. This system has been used since the 80s of the last century. In particular, in the sphere of enterprise organizations and improve the quality of production in terms of qualification, which covers all employees of the organization of large-scale changes in the program has gone a long way. However, this system focuses on quality control rather than driving, and that it plays an important role in the process of good governance.

РЕЗЮМЕ

В современный период эффективность труда являясь важнейшей проблемой и её решение, а также особенности развития НТП, производственные процессы, уровень подготовленности работающих специалистов зависят от уровня профессиональной подготовленности и квалификации работающих специалистов, занятых в экономической системе. Все это в свою очередь

непосредственно повышает актуальность эффективной организации труда, а также вопросы повышения эффективности и качества труда.

В настоящее время трудовая деятельность индивида с позиции её эффективности имеет важное значение и выступает как обеспечение более успешного решения на основе современных научных подходов. Критерии эффективности экономики в различных экономических системах определяются на основе различных подходов.

Эффективная система организации труда и эффективности на предприятиях и организациях основана на ряде других принципов и системы Sigma. Содержание этой системы заключается в том, что она обеспечивает более эффективную работу предприятий с помощью настраиваемых параметров доступа для корпоративных потребителей, просматривая их бизнес-процессы и обнаруживая причины этих ошибок. Эта система использовалась в 80-х годах прошлого века в мире. В частности, предприятия и организации прошли долгий путь с точки зрения дальнейшего повышения качества производственной сферы, программы масштабных изменений, которые охватывают всех сотрудников организации. Однако эта система фокусируется на более качественном контроле, чем управление, которое играет важную роль в эффективном процессе управления.

Эффективная форма организации и развития каждого предприятия приводит к решению ряда проблем и достижению значительных результатов. Достижение целенаправленной формы труда является результатом целенаправленного роста предприятий и рассчитанных постоянных затрат на ассортимент продукции.

Для достижения производительности персонала используется ряд качественных и количественных показателей. Эти показатели включают:

- объем экономически эффективной организации и расходов на обучение и развитие персонала;
- количество предложений ведущих специалистов, экспертов в целях улучшения производственного процесса;
- соотношение между уровнем заработной платы и уровнем заработной платы других сотрудников;
- число работников с низкой заработной платой;

- количество новых работодателей, используемых работодателями;
- количество сотрудников, которые завербованы через тест;
- удельный вес сертифицированных сотрудников;

соотношение специалистов со средним специальным образованием;

- количество сотрудников, участвующих в тренингах, проводимых предприятием;
- количество сотрудников, работающих на протяжении многих лет в компании;

количество работников, вознагражденных по результатам работы;

- количество структурных подразделений, подлежащих линейной головке;

Другой известный экономист в Азербайджане посвящен сокращению трудозатрат, а научный подход к производительности труда и эффективности труда очень важен. Было указано, что на предприятиях и организациях в контексте достижения и оценки экономической и социальной эффективности новые элементы системы управления правами человека не нашли отражения в новых экономических условиях. В этой связи он отметил, что для достижения эффективности труда различные экономисты применяемые методологические подходы должны отвечать следующим вопросам: любой вид работы, выполняемой в процессе производства, может быть оспорен в результате деятельности

Однако следует отметить, что сама производительность не способна формировать идеи об эффективности государственного производства. Следует избегать эффективности и экономической эффективности, чтобы перейти от продукта к эталону, а различие между этими двумя концепциями должно быть сосредоточено. Таким образом, эффективность сопоставима с затратами, которые являются результатом относительной выгоды.

Этот критерий, как конечный результат производственной деятельности на предприятии, привлек внимание некоторых экономистов в разные периоды, независимо от формы и уровня развития производственных отношений предприятий и организаций.

REFERAT

Əməyin səmərəliliyi olduqca çox mühüm bir problem kimi meydana çıxaraq, hər şeydən əvvəl elmi texniki tərəqqinin xüsusiyyətləri, istehsalda baş verən proseslər, təsərrüfatçılıq sistemində və eləcə də burada çalışan mütəxəssislərini peşə hazırlığı səviyyəsi kimi xüsusiyyətlərdən asılıdır. Bu xüsusiyyətlər isə öz növbəsində birbaşa olaraq əmək prosesində və əmək fəaliyyətində əməyin səmərəli formada təşkili və eləcə də əməyin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin yüksəldilməsi kimi məsələləri daha da aktual edir. Müasir dövrdə insanın əmək fəaliyyəti, əməyin səmərəliliyi ilə əlaqədar elmi yanaşmalar bu məsələlərin gələcək dövrdə daha uğurlu həll olunmasının təminatçısı şəklində çıxış edir. İqtisadiyyatın səmərəlilik meyarı müxtəlif iqtisadi sistemlərdə müxtəlif cür qiymətləndirilir. Bazar iqtisadiyyatında səmərəlilik konsepsiyası bazarların resursları nə qədər yaxşı yerləşdirməsini qiymətləndirmə meyarı kimi istifadə olunur. İqtisadiyyatın bütün sahələrində səmərəliliyin uçotunun proqnozlaşdırılması üçün istifadə oluna bilən mənfəət, rentabellik, fondutumluluq və s. kimi göstəricilərdən hər biri səmərəliliyin səviyyəsi və dinamikasını qiymətləndirmək üçün istifadə oluna bilməz. İstənilən sistem ayrı-ayrı elementlərin vaciblik dərəcəsinə bölgüsünün, tabeliliyini və onlar arasında səbəb-nəticə əlaqələrinin olmasını nəzərdə tutur. Bu, bütövlükdə səmərəlilik göstəriciləri sistemində də aiddir.

Müəssisə və təşkilatlarda əməyin səmərəli formada təşkili və səmərəlilik sisteminin bir sıra başqa prinsiplərə əsaslanan və Siqma sistemində aid edilir. Bu sistemin məzmunu ondan ibarətdir ki, onun vasitəsilə istehlak edənlər üçün xüsusi çıxış parametrlərində cəmləşən biznes proseslərindəki xətalara və bu xətalara səbəblərini axtaraq, onları kənarlaşdırmaq vasitəsilə müəssisələrin daha səmərəli fəaliyyətinə nail olunur. Bu sistemdən dünyada ötən yüzilliyin 80-ci illərindən etibarən istifadə edilmişdir. Xüsusilə də müəssisə və təşkilatların ixtisaslaşdığını

istehsal sferası üzrə keyfiyyətinin daha da yaxşılaşdırılması nöqtəyi nəzərdən, təşkilatın bütün işçilərini əhatə edən genişmiqyaslı dəyişikliklər proqramına qədər uzun bir yol keçmişdir. Lakin bu sistemdə idarəetmədən daha çox keyfiyyətə nəzarət istiqamətlənir ki, bu da o səmərəli idarəetmə prosesində mühüm rol oynayır.

Hər bir müəssisədən əməyin səmərəli formada təşkilinə inkişafı səmərənin miqyası özündən bir sıra problemlərin həll olunmasına və mühüm nəticələrin əldə edilməsinə gətirib çıxarır. Əməyin səmərəli formada təşkilinə nail olmaqla müəssisələrdə məqsədli yüksəliş, məhsulun həcmi hesablanmış sabit məsrəfləri azalır.

Heyətin idarəedilməsinin səmərəliliyə nail olmaq üçün bir sıra keyfiyyət və kəmiyyət göstəricilərindən istifadə olunur. Bu göstəricilərə, aşağıdakılar aiddir

- əməyin səmərəli təşkilinə və heyətin öyrədilməsini və inkişafına çəkilən xərcin məbləği ;
- istehsal prosesinin təkmilləşdirilməsi məqsədilə rəhbər işçilər, mütəxəssislər tərəfindən hazırlanan təklif və tövsiyələrini sayı ;
- əməkhaqqının səviyyəsi ilə digər müəssisələrdəki işçilərin əmək haqqı səviyyəsi arasında nisbət ;
- əmək məhsuldarlığından əmək haqqı az olan işçilərin sayı ;
- işçilər tərəfindən istifadə edilən yeni iş yerlərinin sayı ;
- test yolu ilə işə qəbul olan əməkdaşların sayı ;
- attestasiya olunan işçilərin xüsusi çəkisi ;
- ali, orta ixtisas təhsilli mütəxəssislərin nisbəti ;
- müəssisə tərəfindən həyata keçirilən treninqlərdə iştirak edən işçilərin sayı ;
- müəssisədə vəzifəsi üzrə il ərzində irəliləyən işçilərin sayı ;
- işin nəticələrinə əsasən, mükafatlandırılan işçilərin sayı ;
- bir xətti rəhbərə tabe olan struktur bölmənin sayı ;

Azərbaycanın digər tanınmış iqtisadçı alimləri içərisində T.Ə.Quliyev əməyin reduksiyasının həsr edilmiş monoqrafiyasında və əməyin səmərəli təşkili və əməyin səmərəliliyi ilə əlaqədar elmi yanaşması olduqca aktual hesab edilir. Burada göstərilmişdir ki müəssisə və təşkilatlarda, iqtisadi və sosial səmərəliliyə nail olunması və qiymətləndirilməsi baxımından yeni iqtisadi şəraitə uyğun olaraq, heyətin idarə edilməsi sistemində bir sıra elementləri öz əksini tapmamışdır. Buna müvafiq olaraq o qeyd etmişdir ki, əməyin səmərəliliyi təşkilinə nail olmaq üçün müxtəlif iqtisadçılar tərəfindən tətbiq edilən edilən metodiki yanaşmalar aşağıdakı suallara cavab verməlidir.

Səmərə istehsal prosesində icra edilən hər hansı bir fəaliyyətin nəticəsi kimi meydana çıxır. Bununla yanaşı qeyd etməliyik ki, səmərə öz özlüyündən ictimai istehsalın səmərəliliyi ilə əlaqədar fikir formalaşdırmaq iqtidarına malik deyil. Səmərədən səmərəliliyə meyardan göstəriciyə keçid etmək üçün isə səmərə ilə xərclər mütləq şəkildə müqayisə edilməli və burada bu 2 anlayış arasında fərq və qarşılıqlı əlaqə diqqət mərkəzində saxlanmalıdır. Belə ki, səmərəlilik nisbi göstərici olub, səmərənin yaranmasına səbəb olan xərclərlə müqayisə olunur.

Müəssisədə istehsal fəaliyyətinin son nəticəsi kimi çıxış edən bu meyar müəssisə və təşkilatların istehsal münasibətlərinin forması və inkişaf səviyyəsindən aslı olmayaraq müxtəlif dövrlər ərzində bir sıra iqtisadçıların diqqətini cəlb etmiş və səmərəlilik, həmçinin əməyin səmərəliyinin nəzəri aspektləri müəyyən edilmişdir.

Buna misal olaraq qeyd edə bilərik ki, L.İ.Abalkin əməyin səmərəliliyinin və ümumilikdə isə səmərəlilik isə əlaqədar apardığı tədqiqatlar zamanı belə nəticəyə gəlmişdir ki, bu anlayış iqtisadi inkişaf prosesinin nəticəsi kimi meydana çıxır. Ona görə isə, səmərəlilik əldə edilən nəticələrin sərf edilən məsrəflər və ehtiyatda olanlara nisbətidir. Heyətin idarəedilməsi prosesində isə əməyin səmərəliliyinin diqqət mərkəzində saxlanması və səmərəli təşkil eləyən minimum səviyyədə məsrəflər qarşılığında mümkün qədər daha çox nəticəyə malik olmaq və daha çox mənfəət əldə etməyə istiqamətlənir.