

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM və TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

UNEC BİZNES MƏKTƏBİ

“Azərbaycanda əməyin və əhəlinin sosial rifahının təşkili və idarə olunması”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ

Hacıyev Şamxal Yaşar

BAKİ – 2023 il

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

UNEC BİZNES MƏKTƏBİ

UNEC Biznes Məktəbinin direktoru

i.e.n., dosent Hacıyev Nazim Özbəy oğlu

_____ **imza**

“ ___ ” _____ **2023-ci il**

“Azərbaycanda əməyin və əhalinin sosial rifahının təşkili və idarə olunması”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ

İxtisasın şifri və adı: 060409_Biznesin idarə edilməsi

İxtisaslaşma: Qiymətli kağızlar

Qrup: A7/21

Magistrant: Hacıyev Şamxal Yaşar

Elmi rəhbər: Kazımlı Nəcməddin Əkbər

_____ **imza**

_____ **imza**

Program rəhbəri:

Kafedra müdiri:

i.f.d. Qasımov Fuad Həsən

i.e.n., dosent Məmmədova Sevər Mömin

_____ **imza**

_____ **imza**

BAKİ-2023

Xülasə

Tədqiqatın aktuallığı: Rifah və əməyin təşkili istiqamətində idarəetmənin - xidmətlərin tətbiqi insanın həyat fəaliyyətinin böhranlı dövrünü əks etdirir, öz predmetini (mövzunu) də müvafiq yönümdə istiqamətləndirir. Bu cəhətdən, onun obyektinə məhz cəmiyyətin sosial, iqtisadi və siyasi təsiri altında formalaşır. Cəmiyyətin bir institutu olaraq, son 100 ildə formalaşmış rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin məqsəd və hədəflərini fərdlərin, ailələrin və müxtəlif qrupların sosial problemlərinin həlli, onların normal həyat fəaliyyətinin təmin edilməsi, buna təhlükə yaradan vəziyyətlərin aradan qaldırılması təşkil edir. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi bir ixtisas sahəsi olaraq, hələ inkişaf və təşəkkül formasındadır. Buna baxmayaraq, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin geniş əhatə dairəsi, cəmiyyətdə ona yüksək tələbat mövcuddur. Sosial müdafiə kontekstində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi üç əsas formada – makro, mezo və mikro səviyyədə həyata keçirilir.

Tədqiqatın məqsədi. Dissertasiya işinin yazılmasında qarşıya qoyulmuş əsas məqsəd əməyin və rifahın təşkili kontekstində idarəetmə strukturlarının fəaliyyətinin səmərəli təşkilinin aktual sosial məsələlərini araşdırmaqdır.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Dissertasiya işini yazarkən analiz, müşahidə, müqayisə, sintez, təsnifat, qruplaşdırma, qrafik və statistik metodlarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqat işinin məlumat bazasını “Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası” və “Kommersiya sirri haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu”, yerli və xarici müəlliflərin araşdırmaları, jurnal məqalələri, bir sıra dərslilər və internet resursları təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Araşdırma zamanı əsaslı məhdudiyyət aşkar edilməmişdir. Bu da öz növbəsində, tədqiqat prosesinin səmərəliliyini artırır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin tarixinə qısa nəzər salsaq, onun anlayış, fəaliyyət istiqaməti olaraq, XIX əsrdə Qərbi Avropa və Amerikada meydana çıxdığını görürük. Bu sahənin müstəqil ixtisas və peşə sahəsi kimi formalaşması isə II Dünya müharibəsindən sonrakı dövrə təsadüf edir. Yaranmış kəskin qlobal problemlər qarşısında bu, dünya dövlətlərinin öz üzərlərinə götürdükləri öhdəliklərlə əlaqədardır. Nəticədə bütün bunlar rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin bir institut kimi, müstəqil və populyar elm sahəsi olaraq formalaşmasına şərait yaratmış, onu dünyada və Azərbaycanda sosial siyasətin mühüm tərkib hissəsinə çevirmişdir. Elm və fəaliyyət sahəsi olaraq, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin aşağıdakı qanunauyğunluqları diqqəti cəkir:

- Cəmiyyətdə, sosial siyasətdə və rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqində proseslərin, hadisələrin qarşılıqlı əlaqəsi;
- Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin məzmununun, forma və metodlarının qrupların, fərdlərin, ailələrin, icmaların həyat fəaliyyətlərinin müxtəlifliyi ilə şərtlənməsi;
- Sosial problemlərin şəxsi tələbat və kliyətlərin maraqları baxımından həll olunması;
- Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin nəticəsinin mütəxəssisin peşəkarlığından, dövlətin və cəmiyyətin sosial sisteminin imkanlarından asılılığı.

Açar sözlər: rifah, idarəetmə, əmək potensialı, sosial siyasət, xidmət, təşkilətmə və s.

Mündəricat

Giriş.....	5
I fəsil. Əməyin təşkili və sosial rifahın idarə olunmasının nəzəri-konseptual əsasları..	9
1.1. Əmək və rifah istiqamətində idarəetmənin səmərəli təşkilinə dair əsas konsepsiyalar.....	9
1.2. Rifahın Əmək müəssisələrində kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsində səmərəlilik prinsipləri.....	29
II fəsil. Sosial müdafiənin (rifahın) və əməyin təşkili istiqamətində dövlət siyasəti:	
Azərbaycan təcrübəsi.....	38
2.1 Cəmiyyətdə əməyin təşkili və sosial təhlükəsizliyin təmin olunmasında dövlətin rolu..	38
2.2 Sosial müdafiə kontekstində məşğulluğun təmin edilməsi	45
III fəsil. Azərbaycanda sosial müdafiə və əmək siyasətinin praktik istiqamətləri....	52
3.1. Sosial müdafiə (rifah) kontekstində vətəndaşların sosial təminatının təşkili və idarə olunması.....	52
3.2. Əmək təhlükəsizliyi kontekstində makrososial xidmətin idarə edilməsinin təşkili....	58
Nəticə.....	65
Ədəbiyyat siyahısı.....	73

Giriş

Mövzunun aktuallığı. İdarəetmə hər şeydən əvvəl insanın öz tələbatlarını reallaşdırmağa yönəlmiş məqsədyönlü fəaliyyətidir. Müasir şəraitdə - elmi-texniki tərəqqi dövründə müəyyən funksional idarəetmə proseslərinin texniki vasitələr, kompüterlər və s. tərəfindən getdikcə daha fəal və uğurla həyata keçirilməsi bir sıra alimlərdə belə bir təsəvvür yaradır ki, insan amili idarəetmədə öz əhəmiyyətini itirir. Elmi-texniki nailiyyətlər insanı idarəetmə sistemindən sıxışdırıb çıxarır. Lakin nəzərə almaq gərəkdir ki, idarəetmə öz mahiyyəti etibarilə qarşısına müəyyən məqsədlər qoyan və onları həyata keçirməyə çalışan insanların fəaliyyətindən başqa bir şey deyildir. Yəni elm sahəsində, ictimai həyatda hər hansı tərəqqi, nailiyyət insan fəaliyyətinin nəticəsidir. Obyektiv olaraq bir istiqamətdə öz rolunu itirən insan amili digər istiqamətdə daha qabarıq şəkildə üzə çıxır. Əməyin düzgün təşkili və səmərəli idarə olunması insanların sosial rifahını təmin edən mühüm, həlledici amillərdən biridir.

Bununla yanaşı, əhalinin sosial rifahında sosial xidmətlərin təşkil olunma və idarəetmə səviyyəsi də mühüm rol oynayır. Cəmiyyətdə sosial xidmətin təşkili və səmərəli həyata keçirilməsi dövlətin daxili siyasətinin başlıca hədəflərindəndir. Son yüz ildə bu məsələ daha aktual bir şəkildə gündəmə gəlmiş və sosial-siyasi həyatın mühüm prioritetinə çevrilmişdir. Sosial siyasət - sosial müdafiə və xidmətin uğurlu şəkildə təşkili, həyata keçirilməsi sosial xidmətin idarə edilməsinin makro səviyyəsi ilə əhəmiyyətli şəkildə bağlıdır. Belə ki, sosial xidmətin idarə edilməsi bilavasitə sosial problemlərin həllinə, geniş spektrdə sosial müdafiəyə və sosial himayəyə ehtiyacı olanların hüquqlarının qorunmasına, cəmiyyətdə müxtəlif risk qruplarını himayə etməklə, sosial tarazlığın bərqərar olmasına yönəlmişdir. Bu baxımdan, dünyanın əksər ölkələrində, o cümlədən, Azərbaycanda sosial siyasət əhalinin bütün sosial zümrələrin sosial hüquqlarının bərabər səviyyədə qorunmasını və təmin olunmasını nəzərdə tutur. II Dünya Müharibəsindən sonra meydana gəlmiş sosial problemlərin həlli məqsədilə bu sahədə fəaliyyət göstərən beynəlxalq təşkilatların fəaliyyəti

məsələn daha da aktuallaşdırmış, sistemli tədqiqatlara və konsepsiyaların işlənilməsinə zərurət meydana gəlmişdi. Artıq dünya “iqtisadi dövlət” modelindən “sosial dövlət” modelinə keçməyə çalışırdı. Bu zaman sivil dövlətlərin bütün diqqəti sosial sferada aktual problemlərin həllinə, eləcə də, digər önəmli sosial-siyasi məsələlərə - insan inkişafı, həyatın keyfiyyəti, əməyin mühafizəsi və s. bu kimi vacib problemlərə yönəldilmiş oldu. İnkişaf etmiş ölkələrin (İEO) zəngin təcrübəsi göstərir ki, sosial dövlət modellərində (xüsusən, Avropanın sosial dövlət modellərində) sosial siyasət əksər hallarda sosial xidmətlərin effektiv şəkildə tətbiqi və təşkilinə bərabər tutulur. Bu, sosial siyasətə yeni, mütərəqqi yanaşmadır və ötən əsrin 70-ci illərindən başlayaraq, sosial-siyasi sferada özünə möhkəm yer tutmuşdur. Qeyd etmək gərəkdir ki, XX əsrin 70-ci illərinə qədər dünyada, o cümlədən, həmin dövrdə SSRİ-nin tərkibində olan Azərbaycanda sosial siyasətin hədəfləri sırasında sosial rifah istiqamətində xidmətlərin təşkili bir qədər məhdud səviyyədə, ikinci, üçüncü dərəcəli məsələlər kimi qiymətləndirilirdi. Doğrudur, sosial müdafiəyə himayəsi olan şəxslərin təminatına - əlillərin, müharibə iştirakçılarının, mənzil-məişət şəraiti pis olanların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına müəyyən diqqət yetirilirdi. Buna baxmayaraq, Azərbaycanda həyata keçirilən sosial xidmət tədbirləri nisbətən məhdud, bir qədər ziddiyyətli xarakter daşıyırdı.

İnsanın, cəmiyyətin formalaşmasında və inkişafında əməyin rolu yetərincə böyük, əvəzsizdir. Yeni iqtisadi şəraitdə işçi qüvvəsi, əmək ehtiyatları, əmək sferasında rifahın təşkili və idarə edilməsi ilə bağlı bəzi müddəalar yenidən işlənilməli, yeni qaydalar, tələblər, prinsiplər hazırlanmalı, irəli sürülməlidir. Burada iqtisadiyyatın bazar modelinin zəruri tələbləri nəzərə alınmaqla, müvafiq üsul və mexanizmləri hərəkətə gətirmək məqsədəuyğundur. Hazırda əməklə bağlı mövcud çətinliklərə, problemlərə tam yeni, innovativ yanaşma önəmlidir. İqtisadi münasibətlər insan cəmiyyətinin və idarəetmə strukturunun əsasını təşkil edir. İnsan münasibətləri, eləcə də, insanla təbiət arasında mövcud təsir, əlaqə və uyğunluq səviyyəsi əmək potensialının inkişafına ciddi təsir göstərir. Bu, son nəticədə davamlı inkişafa rəvac verməklə rifah probleminin uğurlu həllini şərtləndirir. Müvafiq prosesdə sağlamlıq, təhsil, insanların peşəkarlığı çox önəmlidir. Belə olduqda, iqtisadiyyat dayanıqlı,

sistemli inkişaf yoluna qədəm qoyur. Əhalinin rifahı, gəlirləri artdıqda əməyin təşkili səviyyəsi yüksəlir, insanların, cəmiyyətin davamlı tərəqqisi baş verir. Təmiz, sağlam ekoloji mühit əmək təhlükəsizliyi və sosial rifah üçün mühüm, önəmli şərtlərdəndir. Mühitdə tarazlığın, sabitliyin pozulması, əmək bazarında strukturun dəyişməsi, bəzən işsizliyin ciddi sosial problemə çevrilməsi, yoxsulluq düşüncəsi, maddi sıxıntılardan, iqtisadi depressiyadan doğan pis vərdişlər insanın normal, müsbət inkişafının qarşısını alır, onun davamlı yüksəlişinə kəskin mənfi təsir göstərir. Əməyin mühafizəsi, rifahın təşkili və idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi əmək şərtlərinin yaxşılaşdırılması, onun keyfiyyətinin və səmərəliliyinin artırılmasının əsas prioritetlərindəndir. Ümumilikdə, əməyin, rifahın təşkili və idarə olunması müasir menecmentin xüsusi, özünəməxsus sahəsidir.

Əməyin, eləcə də rifahın idarə edilməsi - sosial obyektləri idarə etmək, böyük, qarışıq sistemlərin idarə olunması deməkdir. Onlar ona görə qarışıq sistem adlanırlar ki, onların üsürləri həm müəssisədən istehsalata qədər, həm də bütövlükdə cəmiyyət səviyyəsində insanlar, canlılar və cansız üsürlərdir. Cəmiyyət inkişaf etdikcə iqtisadi, sosial, siyasi və mənəvi proseslərin qarşılıqlı əlaqəsi daha sıx olur. Bu idarəetmə tiplərinin və növlərinin daha dərinə tədqiqini, onların qarşılıqlı şəkildə uzlaşdırılmasını tələb edir [1, s.7-8]. İnsan sosial sistemin başlıca üsürüdür. Sosial proseslər kompleks şəkildə götürüldükdə idarəetmənin çoxcəhətli obyektini kimi çıxış edir. O, eyni zamanda bərabər səviyyədə idarə edən və idarə olunan sistemə daxil olur. Nəyin necə və kim tərəfindən idarə olunmasından asılı olmayaraq, sosial münasibətlər zəminində həmişə insan idarə edir və idarə olunur. Əmək kollektivində adi fəhlə müəyyən vasitələri, mexanizmləri idarə edir, bir sıra hallarda idarəetməni funksional olaraq həyata keçirir. Bununla da idarəedən kimi çıxış edir [2, s.19-20].

Cəmiyyətdə çoxsaylı, peşəkar idarə edənlər vardır. Bu, əmək fəaliyyətinin ən müxtəlif sferalarına nüfuz edir. Bunlar istehsalın təşkilatçıları, dövlət qurumlarının, təsərrüfat orqanlarının məsul işçiləri, idarəetmə sayəsində peşəkar şəkildə ixtisaslaşanlardır. Başqa sözlə, sosial rifahın təşkili və idarə olunması əməyin xüsusi növüdür. Sosial rifah isə iqtisadi motivlərlə insan amilinə verilən xüsusi dəyərle bağlıdır. İxtisaslı idarəetmə mütəxəssisləri, müəssisədə idarəetmə fəaliyyətini təşkil

edənlər bu məqama istər-istəməz ciddi diqqət yetirməli olurlar. Onlar seçdikləri peşə və cəmiyyətin tələblərinə uyğun olaraq iqtisadi, sosial və mənəvi həyatın idarə edilməsi üzrə spesifik funksiyaları yerinə yetirirlər. Onlar xüsusi idarəetmə əməyi ilə məşğul olurlar. Lakin idarəetmə üzrə mütəxəssisin və idarəetmə əməyi ilə məşğul olan ictimaiyyətçinin işi arasında həddi müəyyənləşdirmək bir qədər çətinlik törədir. Bu idarəetmə kadrlarının elmi şəkildə seçilməsi, hazırlanması və rəasional şəkildə yerləşdirilməsi, istifadəsi problemi kimi meydana çıxır. Müasir idarəetmə praktikası idarəetmə texnologiyasının, sosial proqnozlaşdırma və layihələndirmənin optimallaşdırma prinsiplərinə uyğun yenidən işlənilməsini və təkmilləşdirilməsini tələb edir [17, s. 9-11].

Tədqiq olunan mövzunun aktuallığı yuxarıda qeyd olunanlarla yanaşı, əmək – rifah modeli müstəvisində sosial idarəetmənin elmi cəhətdən əsaslandırılmış şəkildə, rəasional və səmərəli təşkili zərurəti ilə şərtlənir. Digər tərəfdən, sosial idarəetmədə optimum axtarışı müvafiq nəzəri biliklərin və praktiki təcrübənin ümumiləşdirilməsini, sistemləşdirilməsini tələb edir. Eyni zamanda, cəmiyyətdə rifahın, əməyin təşkili və idarə olunması problemləri sırasında elələri vardır ki, onları həll etmədən digərlərini həll etmək mümkün deyildir.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Dissertasiya işinin obyektı kimi, cəmiyyətdə əməyin və rifahın təşkili müstəvisində ən müxtəlif səviyyələrdə idarəetmə ilə bağlı meydana çıxan aktual sosial məsələlər götürülmüşdür. Əmək və rifahın sitimullaşdırılması istiqamətində sosial idarəetmə strukturlarının fəaliyyətinin səmərəli təşkilinin kompleks-sistemli tədqiqi dissertasiya işinin birbaşa mövzusunu, predmetini əhatə edir.

Mövzunun işlənilmə dərəcəsi. Mövzu işlənilərkən əməyin və rifahın təşkili müstəvisində idarəetmə nəzəriyyəsi klassiklərinin yaradıcılığına - A.Fayolun, H.Saymonun, F.Teylorun [43, 38] əsərlərinə xüsusi diqqət yetirilmişdir. Menecment məktəbinin müasirlərindən olan Piter Doylun, İ.N.Qerçikovanın, R.N.Osbornun, X.Vissemanın, V.N.Şeynovun, L.N.Zudinanın, A.İ.Naumovun, O.S.Vixanskinin [28, 27, 53, 24, 47, 31, 20, 19] və digər müəlliflərin yaradıcılığı da diqqət mərkəzində olmuş, onlara istinadən idarəetmənin strateji problemləri sosial idarəetmədə

“optimum” axtarışının tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilmişdir. Bu sırada sovet dövrü tədqiqatçılarından D.M.Qvişianinin, S.S.Frolovun [26, 44] və başqalarının adını çəkmək olar. Azərbaycanlı müəlliflərdən prof. İzzət Rüstəmovun, Fazil Vahidovun, Qızılgül Abbasovanın, Tahir Ağayevin, Əbülhəsən Abbasovun və T.Ə.Quliyevin [16, 15, 3, 18, 1, 2, 17] əsərlərinə istinad olunmuşdur. Bundan əlavə, mövzu işlənildikən çoxsaylı metodik vəsaitdən, “Sosioloqiçeskoe issledovanie”, “Vestnik” (55, 56) və s. elmi jurnalların müxtəlif nəşrlərindən geniş istifadə edilmişdir. Əmək qabiliyyətli əhalinin məşğulluğu və rifahının təmin edilməsi, müvafiq prosesin səmərəli idarə olunması - istehsal prosesində insanın rolunun müəyyənləşdirilməsi XX əsrin ortalarından başlayaraq həmişə aktual problem kimi özünü göstərmişdir. Bu istiqamətdə tədqiqatlar əsasən işçi qüvvəsi - əmək ehtiyatları- Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması- insan potensialı istiqamətində, ardıcılıqla bir çox iqtisadçı alimlər tərəfindən aparılmışdır.

Araşdırmanın məqsəd və vəzifələri. Dissertasiya işinin yazılmasında qarşıya qoyulmuş əsas məqsəd idarəetmə strukturlarının fəaliyyətinin səmərəli təşkilinin aktual sosial məsələlərini araşdırmaqdır. Bu məqsədə çatmaq üçün aşağıdakı vəzifələr müəyyənləşdirilmişdir:

- a) əməyin və sosial rifahın təşkili müstəvisində müvafiq idarəetmə strukturlarının fəaliyyətinin səmərəli təşkili səviyyəsini aydınlaşdırmaq;
- b) idarəetmənin səmərəli təşkilinə dair əsas konsepsiyaları nəzərdən keçirmək;
- c) idarəetmə strukturlarının optimallaşdırılmasının aktual sosial problemlərini öyrənmək;
- d) kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsində optimallıq prinsiplərini araşdırmaq;
- e) mövcud idarəetmə resurslarının rəasional bölünməsi və istifadəsi qaydalarını göstərmək;
- f) sosial metodların müasir əməyin təşkili, sosial rifah yönümlü idarəetmə strukturlarının fəaliyyətinin optimallaşdırılmasında tətbiqi xüsusiyyətlərini xarakterizə etməkdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Mövzu araşdırılarkən əmək və sosial rifah sahəsində idarəetmənin optimal təşkilinə dair müasir təcrübə, son elmi-praktik nailiyyətlər və

müvafiq tövsiyyələr ümumiləşdirilmişdir. Burada uyğun nəzəri fikirlər və idarəetmə təcrübəsi kompleks-sistemli, rəşional və məqsədli yanaşma halında sintez edilmişdir. Bu mənada tədqiqat idarəetmə nəzəriyyəsi sahəsindəki müasir problemlərin və sosial idarəetmənin optimal təşkil problemlərinin həllinə yönəlmişdir.

Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasları: Magistr dissertasiyası işinin nəzəri – metodoloji əsasını respublikamızın və xarici ölkələrin iqtisadçı alimlərinin tədqiqatları, bu sahədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin fərman və sərəncamları, Milli Məclisin qəbul etdiyi qanunlar, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin müvafiq hüquqi – normativ aktları təşkil edir. Dissertasiya işinin yerinə yetirilməsində iqtisadçı- statistik, təhlil müşahidə, ümumiləşdirmə üsullarından istifadə edilmişdir. Bununla yanaşı, dissertasiya işində mövzunun tədqiqi ilə bağlı iqtisadiyyatda və sosial idarəetmədə geniş tətbiq edilən kompleks-sistemli yanaşma metodu əsas götürülür. Bu yanaşma cəmiyyətdə idarəetmənin səmərəli təşkil məsələlərinin məqsədyönlü, sistemli şəkildə əlaqəndirilməsini nəzərdə tutur. Bununla yanaşı, sənədli mənbələrin (ədəbiyyatın) öyrənilməsi, məzmun təhlili (kontent-analiz), müqayisəli yanaşma, sosial analogiya, müşahidə metodlarından da istifadə edilmişdir.

Araşdırmanın empirik (təcrübi) bazası. Araşdırmanın empirik əsasını sosial idarəetmə ilə bağlı müxtəlif nəzəri, praktik, faktoloji yanaşmalar, idarəetmə ilə bağlı empirik sosioloji konsepsiyalar təşkil edir. Burada sosial idarəetmənin səmərəsi kadr və işçi potensialının idarə olunması ilə bağlı konkret tövsiyyələr, təlimatlara istinadən əsaslandırılır. İdarəetmənin nəzəri-sistemli modelləşdirilməsi ilə bağlı Qərb tədqiqatçılarının əsaslandırmaları, konkret təcrübi faktlar əsasında aparılan müqayisə, təhlil və ümumiləşdirmələr Dissertasiya işində geniş əksini tapmışdır.

Müdafiyyə çıxarılan müddəalar və nəticələr. Dissertasiya işində aşağıdakı əsas müddəalar və yekun mülahizələr müdafiyyə təqdim edilmişdir:

- 1) Sosial idarəetmədə səmərəlilik istənilən halda insan amili ilə bilavasitə bağlıdır;
- 2) Texnologiyanın, informasiya sisteminin inkişafı insanın sosial cəhətdən qarşılıqlı təsir imkanlarını artırır;

3) İdarəetmədə səmərəlilik anlayışı sistemlilik, optimallıq kateqoriyaları ilə bilavasitə əlaqədardır;

4) Kadrların seçilməsində rasionallıq, adekvatlıq, peşəkarlıq prinsiplərinin bərabər səviyyədə gözlənilməsi idarəetmənin səmərəsini və optimallığını əhəmiyyətli dərəcədə həll edir.

5) Sosial idarəetmənin effektinin artırılmasında mühüm, həlledici amillərdən biri düzgün, çevik, uğurlu ünsiyyət qurmaq bacarığıdır;

6) Qərarların qəbul edilməsi mexanizmi, məqsədyönlülük idarəetmənin effektinə, səmərəsini birbaşa təsir göstərir.

Araşdırmanın elmi-praktik əhəmiyyəti. Müvafiq dissertasiya işi ali təhsil müəssisələrinin bakalavr kurslarında metodik vəsait, əməyin və sosial rifah xidmətlərinin təşkili qurumlarının, müəssisə, firma və təşkilatların, makro və mikrosəviyyəli idarəetmə strukturlarının işinin optimal təşkili ilə bağlı elmi-metodik tövsiyələr toplusu kimi istifadə edilə bilər.

Tədqiqat işinin strukturu. Dissertasiya işi girişdən, hərəsi üç paragraf olmaqla üç fəsildən, nəticədən və ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

I fəsil. Əməyin təşkili və sosial rifahın idarə olunmasının nəzəri-konseptual əsasları

1.1. Əmək və rifah istiqamətində idarəetmənin səmərəli təşkilinə dair əsas konsepsiyalar

Qərbdə idarəetmənin optimalaşdırılması məsələləri menecmentin və riyaziyyatın qarşılıqlı əlaqəsi fonunda qiymətləndirilir. Bu, əslində, ümumi idarəetmə nəzəriyyəsinin mövcud vəziyyəti ilə izah edilə bilər. Elmi menecmentin yarandığı vaxtdan belə güman edilirdi ki, riyaziyyatsız keçinmək mümkün deyil. K.C.Bart yazırdı ki, F.Teylor onun qrupunda ən yaxşı riyaziyyatçı idi: “O, elmi menecmentin əsas qanununu kəşf etmiş və yük daşıyan fəhlənin tam gündəlik istehsal proqramını müəyyən etmişdir. O, müəyyən etmişdir ki, əməyin məhsuldarlığı təkcə vaxtdan deyil, həm də iş rejimindən və istirahətdən asılıdır” [57, s.86-87].

Məsələn, fəhlə Şmittin nümunəsində Teylor məhsuldarlığı təqribən 400 faiz artırmağa nail olmuşdur. Burada riyaziyyat heç də az rol oynamamışdır. Menecmentin yarandığı ilkin mərhələdə riyazi metodlardan riyazi statistikanın tətbiqi xətti ilə fəal şəkildə istifadə edilirdi. Eyni zamanda, əmək əməliyyatlarının xronometriyası və sosial-psixoloji tədqiqi zamanı bundan geniş istifadə olunurdu. Müəyyən dövrdən sonra isə iqtisadi menecmentə daha çox diqqət yetirilir. Burada Keynsin tədqiqatları mühüm rol oynamışdır. II Dünya Müharibəsinə qədər idarəetmə problematikasının “riyazi üsullarını” əks etdirən elmi istiqamətlər yaranmışdır [10, s.70-71]. Lakin idarəetmənin riyaziləşməsi bir qədər sonra baş vermişdir. Bu, müharibədən sonrakı illərə təsadüf edir və müəyyən pozitiv sintezlə ifadə olunur. Həmin dövrdə menecmentin ayrı - ayrı istiqamətlərinin kəsişməsi - onun məhz sosioloji, iqtisadi, mühəndis - texniki aspektlərinin yaxınlaşması ilə xarakterizə olunur. İdarəetmə sahəsində oyunlar nəzəriyyəsi, xətti proqramlaşdırma, balanslaşdırma metodları və iqtisadi ölçmə (ekonometriya) yaranır. Buna qədər riyazi sosiologiyada ölçmə və şkalalaşdırma metodları, sosial davranış modelləri işlənib hazırlanmışdır. [10, s.73-74]

Lakin əsrin ortalarına qədər idarəetmə proseslərinin tədqiqi əlaqələndirilmirdi. 1940-cı illərin sonunda Keynsin nəzəriyyəsi əsasında iqtisadi hadisələrini təhlil imkanları müəyyən edildi. Təqribən eyni vaxtda idarəetmə proseslərinin müxtəlif obyektlərdə ümumiliyi haqqında təsəvvürləri genişləndirən kibernetika meydana gəldi. Nəhayət, 1950-ci ildə ümumi idarəetmə nəzəriyyəsi yaranır. Bu idarəetmənin ayrı - ayrı sahələrində inteqrasiya meylinə əsaslanırdı. F.Xanika yazırdı ki, kibernetikanın və ümumi sistemlər nəzəriyyəsinin yaranması ilə menecment klassiklərinin fikirlərini nəzəri yönüm kimi tamamlamaq mümkün oldu. “...Nizamlama, davamlılıq, inkişaf, idarəetmənin qiymətləndirilməsi - bu tipli digər abstrakt anlayışlar yalnız texniki, bioloji və iqtisadi ideyaların bir- birinə nüfuz etməsi sayəsində öz mənasını tapdı" [46, s.38].

Qeyd etmək vacibdir ki, 1940-1950-ci illərdə idarəetmə sahəsində müxtəlif yanaşmaların sintezi sadəcə birləşmə deyildi. Bu zaman həm də müvafiq nəzəriyyələrin yenidən qurulması, ideyaların yenidən qiymətləndirilməsi, vəzifələrin genişləndirilməsi prosesi gedirdi [46, s.39-40].

1955-ci ildə Bellman və başqaları tədqiqatların dinamik proqramlaşdırılması nəticəsində idarəetmənin spesifik vəzifələrini müəyyən etdilər. Bu insanın idarəetmə prosesindən kənar edilməsi əvəzində özünü idarə edən sistemlərin qurulmasından, subyekt tərəfindən daha yüksək idarəedici təsirlərin axtarılmasından ibarət idi.

Dinamik sistemin özü bir qədər məhduddur. Onun parametrləri isə yalnız davranışın çoxsaylı parametrlərini cızmağa imkan verir. Bu zaman sistemin sintezi ön plana keçir [46, s.43-44].

Sistem ilkin təhlilin nəticələri əsasında qurulurdu. Vəzifələrin dəyişməsi ilə metod və vasitələr də dəyişdi. Bu, diferensial müqayisədən variasiyalı hesablamaya, sonra isə riyazi proqramlaşdırmaya keçidlə ifadə olunurdu. İnsan - texnika münasibətləri fonunda özünü təşkilatlandırma istiqamətində tədqiqatların inkişafı aşağıdakı suallara cavab tapmağa tələb edirdi. “Ən yaxşı variant hansıdır, bunu daha böyük və dəyişən formalizmə keçid kimi müəyyən etmək olarmı?” [47, s.21].

Beləliklə, ANN yeni yanaşma yolları üzərində diqqəti cəmləşdirərək ümumi elmi nəzəriyyə kimi formalaşır. İnkişaf edən sosial sistemlərlə bağlı olan elm kimi, S.V.Yemelyanov idarəetmənin əcas sahələri sırasına aşağıdakıları aid edir:

- 1) ehtiyatların bölüşdürülməsi vəzifələri;
- 2) planlaşdırma nəzəriyyəsi;
- 3) qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsi;
- 4) əməliyyatların araşdırılması nəzəriyyəsi;
- 5) təşkilati sistemin modelləri;
- 6) proqnozlaşdırma metodları [30, s.69].

Yuxarıda sadalanan nəzəriyyələrin bu sırası “management science” adını almışdır. Birinci iki istiqamət kompleks yanaşmanı ifadə edir. Əməliyyatların araşdırılması, qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsi, idarəetmənin statistik nəzəriyyəsi, eksperiment nəzəriyyəsi və imitasiyalı modelləşdirmə - bütün bu elmi istiqamətlər müxtəlif sistemlər fonunda yaranmışdır. Beşincisi, idarəetmənin qeyri-müəyyən olan vəzifələrinin həlli üçün vasitə sayılır. Bu şərtlər daxilində hipotezlərin irəli sürülməsi və sınaqdan keçirilməsi, qərarların qəbul edilməsi və yoxlanılması baş verir [30, s.71].

Hazırda təşkilati sistemin, eləcə də təşkilati davranışın optimal modellərinin qurulması açıq müzakirə mövzusu olaraq qalır. Sosial idarəetmədə bu məsələ hələ tam işlənilməmişdir. Müvafiq parametrlərin uçotu isə yalnız qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsi hüdudlarında, texnoloji cəhətlər nəzərə alınmaqla aparılır.

1960-cı illərdə, yuxarıda qeyd olunduğu kimi, “management science” - idarəetmə elmlərinin müvəffəqiyyəti menecment paradigmasının xarakterini əhəmiyyətli dərəcədə müəyyən etdi. Menecmentin təkamülünün üçüncü mərhələsi idarəetmə elmləri sahəsində yaranan böhranla xarakterizə olunur. 1976-cı ildə Con Argenti yazırdı: “Siz kibernetikani xatırlayırsınızmı? Bir anın içində menecment sayəsində inqilab etmək istəyirdi. Siz dinamik proqramlaşdırmanı, imitasiyalı modelləşdirməni, qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsinə, simvolik məntiqi və tələbat nəzəriyyəsinə xatırlayırsınızmı? Bütün bu yeni metodların aqibəti necə oldu?” [48, s.78-79]. Daha sonra o, xatırladır ki, on il əvvəl 1966-cı ildə o, digər müəliflərlə birlikdə idarəetmənin ayrı-ayrı sahələrində yeni metodların tətbiqi qaydaları haqqında qeydlərini dərc

etdirmişdi. Burada 60-70 yeni metodun tətbiqi qaydaları təsvir olunurdu. Bu metodlara maraq o qədər böyük idi ki, onu dərc etdirən jurnal 25 min oxucunun sorğusuna əsasən yenidən nəşr olunmuşdu. Sonra bu tövsiyələr ayrıca nəşr olundu və digər dillərə tərcümə edildi [48, s.81-82].

Mənfi münasibətin səbəbləri haqqında müəllif qeyd edir ki, əsas səbəb qeyri-müəyyənlik dairəsinin artması və menecerin fəaliyyətinin nəzərə alınmamasıdır. Məlum oldu ki, köhnə metodlar problemlərin artan qarşılıqlı asılılığı müqabilində səmərə vermir. [48, s.83].

Qeyd etmək lazımdır ki, qərarların qəbul edilməsi zamanı kollektiv rəyin, ümumi məqsədlərin nəzərə alınması, siyasi təsəvvürlərin qərarların qəbul edilməsi proseslərinə müncər edilməsi və digər uyğun cəhətlərin qiymətləndirilməsi səmərəni artırır, sistemin fəaliyyətini nizamlayır. İdarəetmə fəaliyyətində başlıca cəhət, ilk növbədə, onun sosial cəhətinin dərk olunması ilə əlaqədardır. C.Argenti bu barədə yazır ki, firma hər hansı bir layihənin optimal təşkilinə böyük qüvvə sərf edə bilər. Lakin bu planın, sadəcə, fəhlənin boykotu və ya tətili ilə sıradan çıxarılması da mümkündür [48, s.84]. Layihənin necə planlaşdırılması 60-cı illərin metodlarından irəli gələn sualdır. Mənfi təsirlərin, sosial amillərin nəzərə alınmaması artıq 1976-cı ildən meydana çıxan problemdir ki, indiyə qədər tam həll olunmayıb. Bu sıraya inflyasiyanı, siyasi problemləri və sairəni aid edirlər [2, s.10-11].

“Management science” - idarəetmə elmlərinin digər istiqamətdə tənqidi onunla əlaqələndirilir ki, onlar həddən artıq statik xarakter daşıyır və idarəetmə oriyentasiyasına aid edilən fəaliyyətin xüsusiyyətlərini nəzərə almır. Menecment bu mənada “xalis elmdən” fərqlənir. Belə ki, idarəetmə praktikasında elə vəzifələr ortaya çıxır ki, onların elmi həlli tapılmamışdır. Ancaq onlara uyğun şəkildə hərəkət etmək lazım gəlir. Burada yeganə çıxış yolu qeyri-formal təsəvvürlərin (rəy, mülahizə və s.) nəzərə alınmasıdır. Belə olduqda elə metodların işlənilməsi tələbatı yaranır ki, “davranış xüsusiyyətlərini” qərarların qəbul edilməsi modelinə daxil etmək mümkün olsun. Son dövrlərdə tətbiq olunan və meydana çıxan metodlar sırasında “yuyulmuş çoxluqlar” nəzəriyyəsi, katastroflar nəzəriyyəsi, spektral münasibətlər, məhdudiyyətlər konsepsiyası, məqsədli proqramlaşdırma, kənar təsirlərin təhlili və s.

diqqəti cəlb edir. L.Vord və digərləri optimistcəsinə yazırlar ki, son dövrlər insan davranışının başa düşülməsi istiqamətində çox işlər görülmüşdür [20, s.135-137]. Psixologiyada Kolgen, Sudfild, Vold; qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsində Edvardo, Tverskoy; motivasiyanın bioloji əsaslandırılması nəzəriyyəsində, Maklenson, Filips; yaradıcı intellekt sahəsində Feqenbaxt, Feldman, Rafael insan davranışı modelini formulə etmişlər [57, s.90-92]. Onların fikrincə, bu ünsürlər idarəetmə modelinə daxil edilməlidir. Yeni metodlar keyfiyyət əlamətlərinin daha çox nəzərə alınması, daha dəqiq və daha çevik olmaları ilə, modellərin formulə edilməsinə, əsaslandırılmasına yaradıcı yanaşma ilə fərqlənir. Bu, müəyyən mənada optimalaşdırmaya edilən cəhdədən kənarlaşma kimi də qiymətləndirilə bilər. D.A.Qelovani bununla bağlı yazır: “Mürəkkəb sosial-iqtisadi sistemlərin daxili təbiəti elədir ki, onların davranışını mütləq bir meyar ilə məhdudlaşdırmaya edilən cəhd kimi qiymətləndirmək olmaz. Bu mənada, mürəkkəb sistemlər haqqında təsəvvürlər qeyri-adekvat xarakter daşıyır. Həmin təsəvvürlər vacib parametrlərin – “həyat indikatorlarının” bütöv toplusu kimi qiymətləndirilir. Burada müvafiq indikatorları müəyyən çərçivəyə salmaq cəhdi özünü göstərir. Elə bu səbəbdən idarəetmənin vəzifələri bu cür sistemdə optimalaşdırmanın vəzifələri kimi qiymətləndirilə bilməz. Bu, sadəcə, münasib trayektoriyanın qurulması deməkdir” [45, s.79].

E.Yanç idarəetməyə proses kimi yanaşmanın tərəfdarıdır. O, güman edir ki, idarəetmə (eyni zamanda, planlaşdırma) təkamülə uğrayan anlayışdır. İdarəetmənin məqsədi qeyri-müəyyənliyin azaldılması deyildir. Əksinə, sosial idarəetmə sistemlərinin təkamülü prosesində qeyri-müəyyənliklərin sayı kəskin şəkildə artır (Müəllif hesab edir ki, burada mütləq şəkildə rəşional seçim edilə bilməz, çünki idarəetmə çoxsəviyyəlidir.). Davranış oriyentasiyası, məqsədlər birbaşa fəaliyyət prosesində yaranır. Buna görə də məqsəd bizi yolun axırında gözləmir. O, immanent olaraq, inkişaf prosesinin özündə mövcuddur. Bu mövqedən çıxış edən E.Yanç qərarların qəbul edilməsi nəzəriyyəsini tənqid edir. Ona görə ki, bu nəzəriyyə nəyin pis, nəyin yaxşı olması sualına cavab axtarır: “İnkişafın dinamik etikası ziddiyyətləri kəskin şəkildə ayırmır. O daha çox ziddiyyətlərin dialektik vəhdətinə üstünlük verir” [54, s.459-468]. Etiraf etmək lazımdır ki, E.Yanç burada qərarların qəbul edilməsinin

dialektik nəzəriyyəsini təklif edir. Onun mövqeyi ənənəvi “management science” məktəbinə tənqidi yanaşmanı ifadə edir.

İdarəetmənin sosial və davranış aspektlərinin vacibliyinin etirafı ilə idarəetmənin formal metodları ilə işləyən mütəxəssislərin məsuliyyəti problemi meydana çıxır. Bu, iki amilin nəzərə alınmasını tələb edir. Birincisi, formal metodların tətbiqinə nəzarət zəruridir (İlk növbədə, EHM və digər kibernetik vasitələrin tətbiqinə nəzarətdən söhbət gedir.). N.Viner yazır ki, “texnikaya uyğunlaşmaq cəhdi müəyyən dövrdə hər hansı riskli qərara görə şəxsi məsuliyyətdən qaçmaq niyyəti ilə bağlı idi” [25, s.33-36]. Lakin belə bir cəhdə o zamana qədər göz yummaq olurdu ki, mümkün səhvlərin idarəetmə fəaliyyətinə təsiri mühüm əhəmiyyət kəsb etmirdi. Əksər tədqiqatçıların gəldiyi qənaət isə bundan ibarət idi ki, vacib qərarların qəbul edilməsini sosial dəyərlərdən məhrum olan kibernetik maşına həvalə etmək olmaz. Bu səbəbdən sosial tədqiqatçı N.Viner maraqlı bir təkliflə çıxış edir: “Əks əlaqəni elə qurmaq lazımdır ki, qəraların qəbulu kibernetik maşının vasitəsi ilə deyil, bizim iştirakımızla reallaşsın. Lakin sosial məsuliyyətə bu cür ümumi yanaşma indiki səviyyədə məqbul sayıla bilməz” [25, s.31].

H.Henderson yazır ki, biz səhiyyənin səmərəli fəaliyyət göstərən kibernetik modelini qurmuşuq: “Lakin bu səmərənin kimin üçün olduğu məlum deyil” [50, s.317-324]. Burada biz insan-texnika münasibətləri həddindən kənara çıxırıq. Digər tərəfdən, insan amilinə diqqət yetirərkən elmi çərçivədən uzaqlaşmaq lazım gəlir. İstənilən konkret şəraitdə münasibətlərin formulə edilməsi zərurəti menecmentdə xalis və ya “kobud” məqsədlərin qeyri-müəyyən qalmasına gətirib çıxarır. Bu mənada E.Meyonun dedikləri ilə razılaşmaq mümkündür. “Yaddan çıxarmaq lazım deyil ki, bizim qabiliyyətlərimiz mürəkkəb sistemləri adekvat olaraq əks etdirir... Buna görə də, biz təhlükəli yaradıcılığa imkan verməməliyik” [37, s.48].

Menecmentin və riyaziyyatın qarşılıqlı əlaqəsinin müasir mərhələsi müəyyən tənqidi şəraitin xarakteri ilə ifadə edilir. Bu humanitar mədəniyyətin kəskin inkişafı ilə xarakterizə olunur. Həm də idarəetmənin sosial və siyasi aspektinin həlledici xarakterinin etiraf edilməsi ilə bağlıdır. Əvvəllər belə bir təsəvvür geniş yayılmışdı ki, kibernetika idarəetmənin ümumi qanunlarını kəşf etmişdir. Lakin indi daha çox belə

bir münasibət ifadə olunur ki, kibernetika idarəetmənin və ictimai həyatın abstraklaşdırılmasından başqa bir şey deyildir. Sözsüz ki, bu fikir mütləq şəkildə qəbul edilə bilməz. Bu cür metodoloji yanaşma digər sosial nəzəriyyələrin yaranmasına əsas verir [37, s.50-51]. Hazırda idarəetmənin sosial aspektlərinin nəzərə alınması və idarəetmə proseslərinin modelləşdirilməsi vəzifələri tam həll edilməmiş qalır. Belə vəziyyət sosial idarəetmə sahəsində yeni bir istiqamətin - innovasion-strateji idarəetmə nəzəriyyəsinin formalaşmasına təkan vermişdir. Strateji idarəetmə termini elmi dövriyyəyə 1970-ci illərin sonlarına doğru daxil edilmişdir. Elmi menecment məktəbinin müasirləri idarəetmədə innovasion yanaşmanı strateji yanaşma ilə sintez etməyə çalışırlar. Qeyd edək ki, innovasion yanaşma idarəetmə strategiyasının bir növü olsa da, statik və mühafizəkar idarəetmə sistemi çərçivəsində əksər hallarda mənfə qarşılanır. Bunu dəf etməkdən ötrü strateji idarəetmənin strukturu nəzərə alınmalıdır [37, s.53]. Bu aşağıdakı üsürləri özündə ifadə edir: - stratejiyanın seçilməsi, mühitin təhlili, məqsəd və missiyanın müəyyənəndirilməsi, stratejiyanın həyata keçirilməsi, onun həyata keçirilməsi prosesinə nəzarət edilməsi və qiymətləndirilməsi [20, s.186].

Müasir idarəetmə təcrübəsi cəmiyyətin optimal səviyyədə, səmərəli idarə olunması problemlərinə innovasion-strateji yanaşmanın vacibliyini sübuta yetirir. İqtisadiyyat və menecment elmləri üçün əhəmiyyətli olaraq, iş qüvvəsinin insanın əmək məhsuldarlığının yüksəlməsinə təsiri problemi həmişə diqqət mərkəzində olmuşdur. İnsanın iqtisadi prosesləri təsiri imkanını müəyyən etmək üçün əsasən “işçi qüvvəsi”, “Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması”, “insan potensialı” kimi anlayışlardan istifadə edilmişdir. Bu anlayışlar əmək sferasında idarəetmənin təşkilində, sosial rifahın təmin olunmasında mühüm yer tutur. Əlverişli şərtlərlə, bərabər əmək şəraitinin yaradılması iş qabiliyyəti olan əhəlinin tam məşğulluğunun təminatında həlledici amildir. İnsan istehsal fəaliyyətini təşkil və təmin edən əsas subyektdir. İstehsal prosesinə insanın birbaşa təsirinin müəyyənəndirilməsində “əmək ehtiyatları”, “iqtisadi cəhətdən fəal olan əhali” anlayışlarından da istifadə edilir. “İş qüvvəsi” anlayışı – insanın əmək prosesində sərf etdiyi fiziki və əqli gücün vəhdətini cəmləşdirir. Burada fiziki güclə yanaşı, insanı həm zehni qüvvəsi, həm də

psixofizioloji enerjisi toplanır. Ümumilikdə, zəruri bilik, vərdiş, bacarıq və əmək qabiliyyətinin məcmusu iş qüvvəsini təşkil edir.

Müasir dövrdə əməyin səmərəli təşkili və idarə olunması sosial inkişafın sabitliyini, davamlılığını gerçəkləşdirmək səylərilə bağlıdır. Cəmiyyətdə rifahın bərqərar olması üçün klassik iqtisadçıların təklif etdikləri çoxsaylı yanaşmalar, modellər mövcuddur. Rifah cəmiyyəti ideyası tarixən çox mütəfəkkirlərin diqqətini cəlb edən məsələlərdəndir. Cəmiyyətdə rifahın qurulması və ya təminatı bir sıra vacib amillərlə əlaqələndirilir. Əhalinin kütləvi rifahının təmin olunması müasir Qərb cəmiyyətləri üçün aktualdır. Hazırda bəzi populyar rifah modellərinin tətbiqi ilə problemin qismən həll olunduğunu söyləmək mümkündür.

Sosioloqların bir qisminin yekun qənaəti belədir ki, indi inkişaf etmiş Qərb cəmiyyətlərinin əsas hədəfi əslində, heç də sosial rifah deyil. Onların fikrincə, üzde görünməyən və ya açıq etiraf edilməyən məqsəd – müəyyən zümrələrin, maraq qruplarının maksimum varlanmasıdır. Bu məhdud zümrənin varlanması çoxluğun yoxsullaşması, kasıblaşması hesabına baş verir. Belə vəziyyət özlüyündə sosial təcəqələşməni daha dərinləşdirir, yoxsullarla varlılar arasında imkanlar fərqi daha çox artırmış olur. Rus sosioloqları buna nümunə olaraq, Rusiyada xammalın, resursların dövlətin əlində cəmləşməsinin xalqın sosial rifahına çox da müsbət göstərmədiyini vurğulayırlar. Onların fikrincə, ümumilikdə, dövlətin resurslara ciddi nəzarəti, bundan qazanması, sərvət sahibi olması müsbət haldır, lakin xalq bundan faydalanmırsa, dövlət – cəmiyyət münasibətlərində bir boşluq, inamsızlıq yaranır.

Çoxluğun və ya kütlənin həyat tərzinin yaxşılaşması, rifahının yüksəlməsi müəyyən qanunauyğunluğa konkret sosial-iqtisadi şərtlərə bağlıdır. Əməyin yüksək təşkilinə, rifaha üstünlük verən ölkələrdə, məsələn, Yaponiyada bunun müsbət təmayüllərini müşahidə etmək mümkündür. Sosial rifah ideyasının beşiyi sayılan Fransada isə son dövrlər tam fərqli, korporativ inhisarlaşmaya yönələn əks təmayül müşahidə olunur. Bu ölkələrin hər ikisi əmək potensialı, inkişaf və rifah göstəricilərinə görə, dünyada eyni sıralarda olsalar da, insan rifahına həssas münasibətdə Yaponiya Fransadan öndə gəlir. Öz vətəndaşlarına “böyük rifah, geniş imkanlar” vəd edən ABŞ-da da vəziyyət çox da ürəkaçan deyil. Burada çalışanların kiçik, məhdud qismi aldığı

məvacibdən, əmək haqqından məmnundur. Əksəriyyət bu ölkədə çəkilən zəhmətin layiqincə qiymətləndirilmədiyi qənaətindədirlər. Ölkədə - ABŞ-da müəyyən məhdud kəsim əksəriyyətin hesabına yüksək maaş alır daha çox qazanırlar. Əslində, bu kəsimin əmək məhsudları heç də yüksək deyil, aldıklarından azdır. Bu, birbaşa Amerika iqtisadçılarının üzə çıxardığı və Qərb sosioloqlarının elmi araşdırmalar, təhlillər əsasında sübuta yetirdiyi faktlardır.

Sosial rifah iqtisadi kateqoriya kimi, insanların həyat səviyyəsi ilə bağlı etik meyarların necə hazırlanmasını özündə ehtiva edir. Həmin meyarlar yetərincə obyektiv, hətta bir qədər mürəkkəbdir; bu səbəbdən onların həqiqiliyini və ya yalan olmasını birmənalı şəkildə müəyyənləşdirmək çətindir. Ümumilikdə, rifah hədəflərini təyin edərkən nəyin real, arzuolunan, gerçək, eləcə də, nəyin yanlış, həqiqətdən uzaq olmasını aydınlaşdırmaq xeyli vaxt, zaman aparır. Bəzən buna lazım olduğundan daha artıq vaxt ayırmalı, uzun zaman sərf etməli oluruq. Rifah iqtisadiyyatının davamlı inkişaf, sosial sahibkarlıq prinsipləri çərçivəsində qiymətləndirilməsi bu cəhətdən işimizi bir qədər asanlaşdırır. Tətbiq olunan – sosial məsuliyyəti ifadə edən yeni şərtlər və qaydalar rifahı və əmək təhlükəsizliyini təmin etmək üçün dövlətin birbaşa iştirakını – zəruri müdaxiləsini qaçılmaz edir. Çox vaxt bunu iqtisadiyyatın dövlət sektoru da adlandırırlar. Şəffaf idarəetmə prinsiplərinin tətbiqiylə rifahı yaxşılaşdırmaq cəhdləri müxtəlif ölkələrin iqtisadi həyatına müsbət təsirini göstərir. Bu mənada, dünyada rifah iqtisadiyyatına keçid – sosial yönümlü dövlət modelinin geniş tətbiqi aktualdır. Digər tərəfdən, bu, həm də “davranış rifahı”na keçid deməkdir. Davranış rifahı – iqtisadi idarəetmədə fəaliyyətə və davranışa yönəlmə; iqtisadi rifah modelindən şəxsiyyət yönümlü rifah modelinə keçid sayıla bilər.

Müxtəlif iqtisadi və sosioloji ədəbiyyatda rifah sosial razılığın, həmrəyliyin göstəricisi kimi dəyərləndirilir. Empirik və məntiqi biliklərə əsaslanaraq, əmək yönümlü rifahın təşkili və adekvat idarə olunması müvafiq razılıq və həmrəyliyin əldə olunmasından əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır. Bununla birlikdə, məntiqə və empirik biliklərə əsaslanmaqla, sosial-etik idarəetmənin meyarlarını təyin və inkişaf etdirmək mümkündür. Həmin meyarlar sosial uzlaşma və ya razılığın “məqbul səviyyəsi” olaraq, qəbul edilə bilər. Hazırda rifah iqtisadiyyatı

(və ya sosial rifah) — iqtisadi sabitliyi, firavanlığı, idarəetmədə optimallığı (səmərəliliyi) təmin edən əsas amillərdən sayılır. Əməyin və rifahın birlikdə - ümumi iqtisadi hədəflər səviyyəsində qiymətləndirilməsi makroiqtisadi yanaşma ilə mikroiqtisadi göstəricilərin uzlaşdırılması zərurətini qarşıya qoyur. Rifah – son nəticədə iqtisadi inkişafın və səmərəliliyin təmin olunması deməkdir. Burada klassik sosial-iqtisadi modellərdən ümumi tarazlıq sxeminə istinad edən Vilfredo Pareto və “görünməz əl” ideyası ilə tarixə düşmüş Adam Smitin yanaşmaları diqqəti çəkir. Hər iki müəllifin tədqiqatlarında “faydaların yekun, uğurlu bölgüsü” sosial tarazlıq, həmrəylik yaradan xüsusi amil kimi dəyərləndirilir. Bu mənada, Pareto üçün əməyin idarə edilməsində azadlıq, sərbəstlik, bazar rəqabəti əsasdır. Onun fikrincə, bazarda gerçəkləşən, azad – sərbəst rəqabət burada mühüm, həlledici şərtədir. İkinci vacib şərt əlavə məhdudiyyətlərlə əlaqədardır. Paretonun yanaşmasında səmərəlilik amili bazar rəqabətinin nəticəsi olaraq, qəbul edilir. Müəllifin fikrincə, yekunda bütün bunlar sosial tarazlığı və əmək bərabərliyini reallığa çevirir. Beləliklə, rifahın sosial funksiyası bazarda gerçəkləşən rəqabətli ticarətdə öz əksini tapır. Rifah iqtisadiyyatını çox vaxt sosial seçim nəzəriyyəsilə əlaqələndirməyə, bu əlaqəni Errou teoremi (üçüncü əsas teorem) vasitəsilə izah etməyə çalışırlar.

Aparılan tədqiqatlar bir daha təsdiqləyir ki, “əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması” kimi anlayışlar XX əsrin ikinci yarısından etibarən sosial-iqtisadi ədəbiyyatda ardıcıl, geniş şəkildə istifadə edilir. “Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması” ifadəsi birbaşa “əmək ehtiyatları” anlayışı ilə əlaqədardır. Ümumilikdə, “əmək qabiliyyətli əhali” anlayışını da bu kateqoriyalar sırasına əlavə etmək olar. Bu anlayışlar yaxın, oxşar mənalı terminlər kimi qiymətləndirilsə də, hər birinin fərqli, spesifik xüsusiyyətləri vardır. Müəlliflərin bir qrupu “Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması” dedikdə, şəxsi inkişaf potensialı ilə əmək qabiliyyətini əlaqələndirməyə çalışırlar. Onlar hesab edirlər ki, burada bütövlükdə, insan amili – onun sosial təzahürləri əsas götürülməlidir. Rus tədqiqatçısı V.S.Bulanov bununla bağlı yazır ki, “... Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması ayrılıqda bir fərdin - insanın, bütövlükdə isə cəmiyyətin müxtəlif zümrələrini əhatə edən işçi qruplarının ümumi əmək potensialının məcmusudur” (38.səh.12). Tədqiqatlara əsaslanaraq, bu qənaətə gəlmək

mümkündür ki, əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması sosial-iqtisadi, təşkilati, intellektual, psixofizioloji potensialın məcmusunu kompleks-sistemli şəkildə nəzərdən keçirməyə, bu istiqamətdə əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərini müəyyən, təyin etməyə imkan verir.

“İnsan potensialı” anlayışı və ya termini XX əsrin axırlarına – sonlarına doğru elmi dövriyyəyə gətirilən, iqtisadi ədəbiyyatda tədricən daha çox işlədilən kateqoriyalardandır. Azərbaycan tədqiqatçısı, professor S.Muradov bununla bağlı yazır: “İnsan potensialı indi cəmiyyətin əsas sərvəti, iqtisadi artım prosesinin mühüm, başlıca hərəkətverici qüvvəsi sayılır. Əməyin təşkili və mədəni səviyyəsi, onun məhsuldarlığı, hər şeydən öncə, insan potensialının kəmiyyəti və keyfiyyətinə bağlıdır. Sosial-iqtisadi cəhətdən, öndə gedən ölkələrdə iqtisadi intibah və yüksəlişə rifahı təmin edən, insan potensialının ahəngdar şəkildə gerçəkləşməsinə zəmin yaradan, mühüm vasitə - sosiallaşdırıcı mexanizm kimi baxılır” (6.səh.206-207).

“İnsan kapitalı” anlayışı XX əsrin axırlarına – sonlarına doğru tədricən populyarlıq qazanmışdır bə indi geniş istifadə edilir. İnkişaf etmiş dünya ölkələrində artıq başa düşürlər ki, istənilən fəaliyyət istiqamətində əsas, həlledici kapital – insanın özü, kadr resurslarıdır. Belə olduqda insanların rifahı və yüksək təminatı həm dövlətin, həm də cəmiyyətin fərqli zümrələrinin marağında olur. İnsan kapitalı – cəmiyyətdə hər bir insanın dəyərini, yerini bilmək, biliyə, bacarığa, yüksək hazırlığa, intellektə önəm verməkdir. Peşə hazırlığının hərtərəfli olması zərurəti, çevik və cəld olan işçilərə artan tələbat istər-istəməz korporativ qrupların insana yanaşmasını, münasibətini dəyişir.

İnsan kapitalı konsepsiyasının əsası məşhur iqtisadçılar Q.Bekker və T.Sults tərəfindən qoyulmuşdur. Hər ikisi Amerika tədqiqatçısıdır. Ötən əsrin sonlarında yaranan bu nəzəriyyə onları Nobel mükafatının sahibi etmişdir. Q.Bekkerə görə, insan kapitalı hər kəsin pula çevrilə biləcək şəxsi keyfiyyətləri ilə bağlıdır. İqtisadi mənbələr şəxsi keyfiyyətləri kapital yaradan amillərdən yalnız biri kimi vurğulayır.

İnsan kapitalı müasir dövrdə bütün ölkələrin inkişaf səviyyəsini fərqləndirən əsas əlamətlərdən birinə çevrilmişdir. Ölkələrdə innovativ inkişaf müqabilində intellektual dəyərin artması – bu istiqamətdə yönələn sərmayələr, məhz insan

kapitalının cəmlənməsi və yenilikçilik (innovasiya) fəaliyyəti sayəsində gerçəkləşmişdir.

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

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

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

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

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

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

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

1.2.Əmək müəssisələrində kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsində səmərəlilik prinsipləri

Əməyin təşkili istiqamətində idarəetmənin səmərəliliyi, idarəetmə kadrlarının seçilməsinin və yerləşdirilməsinin keyfiyyətindən əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır. İqtisadiyyatın və sosial həyatın inkişafının müasir mərhələsində idarəetmə kadrlarına olan tələblər ölçüyəgəlməz dərəcədə artır. İndi təkcə yüksək işgüzar keyfiyyətlər deyil, sosial-iqtisadi təfəkkürün genişliyi, uzaqgörənlik, müəssisənin inkişaf perspektivini görmə bacarığı, ünsiyyətin səmərəli formalarını seçməyə imkan verən psixoloji keyfiyyətlər daha böyük əhəmiyyət kəsb edir [2, s.21-22].

İctimai təkrar istehsalın mühüm tərkib hissəsi olan işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesi eyni zamanda insanların həyat fəaliyyətinin təşəkkül tapması, formalaşması, qorunub saxlanılması, təkmilləşməsi və adamların əmək qabiliyyətinin istifadə olunması ilə bağlıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, insanların əmək qabiliyyətlərindən başqa digər vacib qabiliyyətləri də mövcuddur: - Adamların nəslə artırmaq qabiliyyətləri; - İnsanların əmək və ictimai münasibətlərdə təzahür edən ünsiyyət qurmaq qabiliyyətləri; - Maddi və mənəvi nemətlərin istehlakı qabiliyyəti; - İnsanların sərbəst iş vaxtlarından istifadə edə bilmək qabiliyyətləri və s. Nəticə etibarlı ilə işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesi nəinki iş qüvvəsinin, itirdiyi fiziki və zehni enerjisinin, əmək qabiliyyətinin təkrar istehsalı prosesidir, həmçinin onun daşıyıcısının təkrar istehsalı prosesi kimi təzahür edir. Odur ki, burada iş qüvvəsinin

təkrar istehsalı funksiyası işçinin, şəxsiyyətin hərtərəfli inkişafın ilə birbaşa əlaqədar olur. Əmək qabiliyyəti insanların işlə təmin olunması əsasən aşağıdakı göstərilən qanunlarla bağlıdır: tələb və təklif qanunu; proporsional inkişaf qanunu; məşğulluq potensialı; əhali sakinliyi qanunu; işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı qanunu və s. İnsanın məqsədəuyğun fəaliyyəti; yəni əmək işçinin iş qüvvəsinin sərf olunması olduğu üçün işçi qüvvəsi təkmilləşmədən əməkdə təkmilləşə bilməz. İnsanların daha məsuliyyətli və mürəkkəb işləri yerinə yetirmək imkanı əldə etmələri baxımından işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində onların yüksək təhsil almaq, bilik vərdiş və təcrübə toplanmaları zəruridir. Həmçinin insanlar işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində zəruri bilik, vərdiş, təcrübə və s. yiyələnməklə mükəmməl, mütərəqqi, təkmilləşmiş texnoloji prosesləri yarada bilmək, əmək və istehsal prosesində onlardan istifadə edə bilmək imkanı qazanırlar. İstehsal prosesində insanların əmək fəaliyyəti gedişində zehni, fiziki əməyin üzvü sürətdə əlaqələndirilməsi işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində formalaşır.

Geniş təkrar istehsalın mühüm tərkib hissəsi olan işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesində insan ən əsas məhsuldar qüvvə olmaqla daima təkmilləşməlidir. Əmək fəaliyyəti prosesində və iqtisadiyyatın inkişafının müvafiq səviyyəsinə uyğun olaraq işçi qüvvəsinin ümumi təhsil səviyyəsi, peşəkarlığı, ixtisas hazırlığı yüksəlir, o təbii, texniki, ictimai və sosial elmlərin əsasını mənimsəyir. Eyni zamanda əmək prosesi gedişində işçi qüvvəsinin geniş elmi, siyasi, texniki – texnoloji, mədəni və ümumi dünyayagörüşü formalaşır və təkmilləşir. Davamlı və mütəmadi gedən bu proseslər daima müxtəlif sosial – iqtisadi psixofizioloji proseslərlə əlaqədar baş verir və inkişaf edir. Bu o deməkdir ki, nəticədə iş qüvvəsinin sahibi və daşıyıcısı olan insanlar baş verən ictimai- iqtisadi hadisələrə ictimai istehsal proseslərinə aktiv təsir etmək imkanı əldə edir.

Yeni keyfiyyətli işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı ixtisassız və az ixtisaslı, sadə yaradıcı olmayan əmək funksiyalarından azad olunması prosesinə və əməyin həyatın birinci tələbatına çevrilməsinə imkan yaradır. Eyni zamanda fiziki əməklə məşğul olan işçilərin elmi – mədəni – texniki səviyyəsinin artması insanların çevik olaraq digər peşə və ixtisaslara keçmək imkanı yaradır. Həm əmək fəaliyyəti prosesi, həm də əmək

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

Elmi iqtisadi ədəbiyyatlarda “əmək potensialı” və “intellektual potensial anlayışları” da mübahisə predmitinə cevrilmişdir. Bəzi müəlliflər isə əksinə intellektual potensialdan geniş anlayış olduğunu bilirlər, digər müəlliflər isə əksinə intellektual potensialın əmək potensialından geniş olduğunu yazırlar. Prof T.Ə.Quliyev bu barədə belə yazır: “Əmək potensialı ilə intellektual potensial arasındakı fərqə işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, təkmilləşməsi baxımından yanaşmaq lazımdır, çünki sırf ənənəvi komponentlər baxımından əmək potensialı intellektual potensial arasında prinsipial fərqlər yoxdur”⁵ (13.səh.115) Eyni zamanda “İnsan potensialının inkişafı indeksi” və “İntellektual potensial indeksi anlayışları” münasibətdə də müəyyən fikir ayrılığı mövcuddur. Bu məsələdə fikir ayrılığı olsada, bütövlükdə “İntellektual potensial indeksi” və “insan potensialının inkişafı indeksi” bir – birilə integrativ əlaqədədir və bunlar birlikdə integral intellektual əmək potensialını formalaşdırır. Müasir iqtisadi münasibətlər şəraitində intellektual əmək potensialı olmadan normal, elmi cəhətdən əsaslandırılmış innovasiyalı, kreativ əmək fəaliyyətinin təsəvvür etmək mümkün deyildir. Belə ki, həyatın keyfiyyəti amilləri, insanın fiziki potensialı, sağlamlıq, təhsil və elmi potensial, innovativ potensial və s. hamısı birlikdə bilavasitə integral intellektual əmək potensialını formalaşdırır. Burada təhsil də, bilikdə, fəaliyyət də, fəaliyyətin nəticəsi də innovasiyalı və kreativ olmalıdır. Əmək bazarında rəqabətin yüksək olması əmək potensialının da daima, mütəmadi olaraq yüksəlməsini zəruri edir. Əmtəələt, xidmətlər keyfiyyətsiz və aşağı keyfiyyətli olduqda bazara qalxa bilmədiyi kimi iş qüvvəsinin keyfiyyət səviyyəsi aşağı olanda, əmək potensialı tələbata cavab verməyəndə, əmək bazarı onları qəbul edə bilmir. Bu baxımdan əmək potensialı bir tərəfdən istehsal amilinin əsas ünsürü kimi, ikinci tərəfdən iş qüvvəsinin əmək bazasına çıxışının ilkin şərti kimi sosial –

iqtisadi sistemlərin ən vacib nöqtəsidir. Burada həm də istifadə edilən texnika və texnologiyaların ciddi şəkildə yeniləşməsi də vacib amildir.

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

Kadrların seçilməsi işçilərin lazımlılıq dərəcəsinin müəyyən edilməsi və daha hazırlıqlı olanlara müəyyən vəzifələr üzrə səlahiyyətlərin həyata keçirilməsinin həvalə edilməsini ifadə edir [1, s.14-15].

Kadrların yerləşdirilməsi - işçilərin struktur bölmələri və vəzifələri üzrə onların tələb olunan hazırlıq səviyyəsi, profili, iş təcrübəsi və şəxsi keyfiyyətlərinə görə əsaslandırılmış məqsədyönlü bölgüsüdür [12, s.18].

Beləliklə, kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi qarşılıqlı şəkildə bağlı olan iki problemi həll edir. Birincisi, vəzifəyə daha çox uyğun gələn işçilərin təyin edilməsidir. İkincisi isə, onların hər birinə daha çox uyğun gələn əmək fəaliyyəti sferasının müəyyən edilməsidir. Bu vəzifələrin həlli vəzifə səlahiyyətlərinin təkcə keyfiyyət baxımından reallaşdırılmasına deyil, həm də işçinin yaradıcı potensialının inkişafına təsir göstərir [17, s.144]. Təşkilatda və müəssisədə kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsinə görə, məsuliyyəti onun rəhbəri daşıyır. Bu funksiyaları isə bölmə rəhbərləri ilə birlikdə kadr xidməti reallaşdırır. Ona görə də onlar istehsalın maraqları strategiyasından çıxış etməlidirlər. Burada işçinin ixtisasına və peşəsinə uyğun olaraq, tam istifadəsi imkanları nəzərdən keçirməlidir, onun şəxsi və işgüzar keyfiyyətləri, peşə biliyi və təcrübəsi, fəaliyyət xarakteri real qiymətləndirilməlidir [36, s.62-64].

Kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsi bir sıra prosedur qaydaların ardıcıl olaraq həyata keçirməsini tələb edir:

1) vəzifə səlahiyyətlərinin icrasından ötrü işçiyə qarşı irəli sürülən daha vacib tələblərin müəyyən edilməsi;

2) iddiaçıların şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi, onlar haqqında məlumatların toplanması və şəxsi xarakteristikanın müəyyən edilməsi;

3) namizədlərin şəxsi keyfiyyətlərinin müvafiq vəzifə üçün zəruri olan keyfiyyət parametrləri ilə müqayisə edilməsi;

4) ayrı-ayrı namizədlər barədə məlumatların müqayisəsi və vəzifəyə daha çox uyğun gələn namizədin seçilməsi;

5) seçilmiş namizədin vəzifəyə təyin edilməsi [36, s.65-67].

İşçiyə qarşı irəli sürülən tələblərin müəyyən edilməsi. Son illər işlənmiş tövsiyələrə müvafiq olaraq, peşəkar tələblər işin məzmununun spesifik xüsusiyyətlərinin öyrənilməsinə əsaslanmalıdır. Burada işin mürəkkəblik dərəcəsinin qiymətləndirilməsi, işçinin xüsusi hazırlıq səviyyəsinin, zəruri istehsalat təcrübəsinin yoxlanılması həlledici məna kəsb edir. Sadalanan peşəkar tələblərdən əlavə, şəxsi keyfiyyətlərə verilən tələbləri də müəyyən etmək lazımdır. Bu, işçinin funksional vəzifələri icra etməsi üçün zəruri olan keyfiyyətlərdir [35, s.57-58]. Şəxsi keyfiyyətlər:

a) qabiliyyətləri (təşkilati, texniki, tədqiqat xarakterli və s.);

b) xarakter xüsusiyyətlərini (intizamlılıq, ünsiyyətçilik, təşəbbüskarlıq, məqsədyönlülük, prinsiplilik və s.);

c) sosial cəhətdən şərtləndirilmiş keyfiyyətləri (əxlaqi keyfiyyətlər, əməyə, tabe olanlara və iş yoldaşlarına (kolleqalara) münasibət);

d) hazırlıq səviyyəsini (peşəkar biliklərin məcmusu, praktik iş təcrübəsi);

e) fizioloji mənada fərdi xüsusiyyətləri (diqqətlilik, tənqidi təfəkkür, analitik xüsusiyyətlər, bədii yaradıcılıq, intizamlılıq, qətiyyətlilik, iradə) ifadə edir [31, s.109].

Şəxsi keyfiyyətlərə verilən tələblər, hər şeydən əvvəl, bu və ya digər vəzifə üzrə işin məzmunu və xarakteri ilə müəyyən edilir.

Tələblərin müəyyənləşdirilməsi zamanı onların əsaslandırılması çox vacibdir. Buna görə də professional və şəxsi tələbləri işləyərkən müxtəlif növ normativ

sənədlərdən, sosioloqların, psixoloqların, fizioloqların tövsiyyələrindən istifadə edilməsi, xüsusi tədqiqatların keçirilməsi məqsəduyğundur.

Biliklərə, vərdişlərə, xüsusi hazırlıq səviyyəsinə tələblərin müəyyən edilməsi zamanı normativ sənəd kimi, “Rəhbərlərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların vəzifələrinin təsnifatı qaydası” çıxış edir [36, s.68-70].

Qeyd etmək lazımdır ki, şəxsi keyfiyyətlər üzrə irəli sürülən tələblər indiki dövrdə bir çox müəssisələrdə təcrübi yolla müəyyən edilir. Bu tələblərin işlənilməsi mərkəzləşdirilmiş qaydada, elmi cəhətdən əsaslandırılmış şəkildə həyata keçirilməlidir. Bu tələblərin işlənilməsinin elmi əsası kimi, professioqramlar çıxış edirlər. Onlarda ayrı-ayrı peşələr və vəzifələr üçün tələb olunan keyfiyyət xüsusiyyətləri öz əksini tapır. Professioqramların işlənilməsi ilə xüsusi olaraq yaradılmış institutlar, firmalar məşğul olur [12, s.35].

İddiaçı işə başlayarkən və ya onun başqa vəzifəyə keçirilməsi zamanı o, rəsmi sənəd - ərizə, əmək kitabçası, diplom və ya təhsil haqqında sənəd təqdim edir. Lakin təkcə bu sənədlərin əsasında insanın işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri barədə tam təsəvvür yaratmaq mümkün deyil. İddiaçıların obyektiv qiymətləndirilməsi və keyfiyyətli seçimi üçün müxtəlif əldə oluna bilən əlavə məlumatlar zəruridir. Bizim müəssisələrdə ümumi söhbət metodikasına üstünlük verilir. Bu insanın bəzi xüsusiyyətlərini müəyyən etməyə, onun intellektini, peşəkar erudisiyasını, təfəkkür məntiqini, taktikasını, peşə biliyini qiymətləndirməyə imkan verir. Belə söhbətin mütəxəssislər tərəfindən, əvvəlcədən hazırlanmış sual kitabçasına uyğun olaraq aparılması tövsiyə edilir [35, s.114-116].

Şəxsiyyətin intellekt, təşkilati xüsusiyyətlərini müəyyən etmək üçün müvafiq testlərdən istifadə etmək tövsiyə olunur. Psixoloji xüsusiyyətlər müvafiq aparatura metodik proseduralar vasitəsilə tətbiq olunur [44, s.127].

Söhbəti aparən şəxs işçinin fəaliyyət sferası barəsində geniş təsəvvürə malik olmalıdır. Namizədlərin verilən suallara cavabını əsaslandırılmış şəkildə izah etməyi bacarmalıdır. Başqa sözlə, söhbəti işi yaxşı bilən, peşəkar şəxs aparmalıdır [44, s.133].

Lakin söhbətin necə yaxşı təşkil edilməsindən və aparılmasından asılı olmayaraq, kadrların qiymətləndirilməsi zamanı subyektivlik faktorunu aradan

qaldırmaq çətinidir. İdarəetmə əhəmiyyətinin artdığı bir şəraitdə kadrların seçilməsi üzrə işə, onların qiymətləndirilməsinə daha ciddi tələblər verir. Bu iş obyektiv surətdə və müxtəlif cəhətləri nəzərə alınaraq həyata keçirilməlidir. Geniş praktikada tətbiq olunan və yeni tələblərə cavab verən müasir metodlardan bir neçəsini xarakterizə edək. Bunlardan biri böyük maraq doğuran matris metodudur. O, bir neçə iddiaçının keyfiyyətlərini qiymətləndirərkən əhəmiyyətlidir [44, s.137-138].

Vəzifəyə iddiası olan namizəd üçün müvafiq cədvəl - matris işlənib hazırlanır. Burada onun bütün işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri sadalanır (müvafiq vəzifədə müvəffəqiyyətli fəaliyyət üçün zəruri olan keyfiyyətlər). Cədvələ namizədlərin soyadı daxil edilir və hər bir parametreyə uyğun olaraq, onlar müvafiq keyfiyyət balı ilə qiymətləndirilir. Qiymətləndirmə xüsusi təyin edilmiş ekspertlər və ekspert qrupları tərəfindən aparılır. Hər bir keyfiyyət üçün çəki göstəricisi daxil edilir. Bu və ya digər vəzifə səlahiyyətlərinin icrasının əhəmiyyətini xarakterizə edir. Nüfuzun qiymətləndirilməsi meyarı kimi, vahid şəkildə götürülən keyfiyyət parametrlərdən biri çıxış edə bilər [47, s.113-114].

Müasir şəraitdə kadrların seçilməsi və xüsusən onların yerləşdirilməsi zamanı işgüzar oyunlar metodu geniş tətbiq edilir. Mütəxəssislərin fikrincə, işgüzar keyfiyyətlərin üzə çıxarılması üçün bu, nəzərəcarpacaq dərəcədə səmərəli metoddur. Müvafiq metod işçinin qabiliyyətlərini üzə çıxarmağa, eyni zamanda, daha optimal idarəetmə qərarları axtarışı vərdişinə yiyələnməyə kömək edir [47, s.59]. İşgüzar oyunların mahiyyəti ondadır ki, vəzifəyə iddiası olan şəxsə reallığa yaxın olan şəraitdə hər hansı vəzifənin həll edilməsi tapşırığı verilir. Ancaq onun həllinin daha yüksək variantının axtarışı bu şəxsin qabiliyyətlərindən asılıdır. İşgüzar oyunlar hər şeydən əvvəl mütəxəssislər və rəhbərlər tərəfindən, kadrların seçilməsində və yerləşdirilməsində istifadə olunur. Bu, kifayət qədər baha başa gələn metoddur. İşgüzar oyunu yüksək kvalifikasiyalı mütəxəssislər məqsədli şəkildə hazırlayır və qərarların qiymətləndirilməsində ekspert kimi çıxış edirlər. Ona görə, bu metodun tətbiqinin məqsədəuyğunluğu hər bir konkret şəraitdə təsdiq oluna bilməz. İşgüzar oyunlar idarəetmə kadrlarının təsnifatı sisteminin hazırlanmasında və yüksəldilməsində geniş şəkildə istifadə olunur [47, s.62-65].

Anketləşdirmə metodu da bu mənada getdikcə daha çox əhəmiyyət kəsb edir. Onun mahiyyəti belədir ki, bütün işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərin sadalandığı anket tərtib olunub, anketçi kimi ayrı-ayrı şəxslər və ya qruplar çıxış edir (tabelikdə olan kolleqalar, daha yüksək rəndə duran rəhbərlər və s.) [17, s.42]. Bu metodu işgüzar və şəxsi keyfiyyətin qiymətləndirilməsi üçün istifadə etmək məqsədəuyğundur. Ondan əsasən, rəhbərlərin və aparıcı mütəxəssislərin attestasiyası, eyni zamanda, ehtiyat namizədlərin seçilməsi zamanı geniş istifadə edilir. Anketin suallarının forma və məzmunu fərqli ola bilər. Fəaliyyətin müxtəlif istiqamətlərindən asılı olaraq, suallar açıq və qapalı xarakterli ola bilər [44, s.153-154].

Nümunə kimi, L.S.Korovina və L.D. Katayeva tərəfindən tərtib edilən anketləşdirmə metodikasını nəzərdən keçirək. Bu metodika orta rəndə aid olan rəhbərlərin işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini qiymətləndirmək üçün istifadə olunur. Anketlər işçi haqqında onunla birgə işləyən daimi işçilərin kollektiv rəyi əsasında tərtib edilir. Burada 5 qrupda birləşdirilə bilən 15 müxtəlif keyfiyyət əlamətləri göstərilir:

1) rəhbərlərin təsnifatının səviyyəsini müəyyən edən keyfiyyətlər (xüsusi biliklər, idarəetmənin iqtisadi və nəzəri əsaslarını bilmək);

2) istehsal təcrübəsinin təşkilati vərdişləri və öz əməyinin təşkili səviyyəsini müəyyən edən keyfiyyətlər (planın yerinə yetirilməsinin təşkili və kollektivin işinin koordinasiyası və planlaşdırılması, işin digər rəhbərlərlə razılaşdırılması, iş qabiliyyəti, iş vaxtına münasibət);

3) rəhbərin digər işçilərlə qarşılıqlı münasibətini, xarakterini ifadə edən keyfiyyətlər (yüksək rəndəli rəhbərlərlə, tabe olanlarla, iş yoldaşları ilə münasibət);

4) rəhbərin psixoloji keyfiyyətləri və xarakterik xüsusiyyətləri (müstəqillik, prinsiplilik, dözümlülük, məsuliyyət hissi, tənqidi təfəkkür, iradəli olmaq və s.);

5) rəhbərin ictimai fəallığını müəyyən edən keyfiyyətlər [31, s.111-119].

Müvafiq keyfiyyətləri referent (ekspert) qrupları qiymətləndirirlər. Ekspertin peşəkarlığından və prinsiplilikindən obyektiv qiymətləndirmə daha çox asılıdır. Metodika üç referent qrupunu nəzərdən keçirir. «YUXARI» referent qrup yüksək rəndəli rəhbərlər və ictimai təşkilatların təmsilçilərindən ibarətdir. «YANAŞI» referent

qrup qeyd olunan şəxsin iş yoldaşlarıdır. «AŞAĞI» referent qrup rəhbərin birbaşa tabeçiliyində olan işçilərdir. Ustaların işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi zamanı aşağıdan qiymətləndirməni ustanın rəhbərlik etdiyi sahənin (briqadanın) işçiləri həyata keçirir [51, s.101-103].

Attestasiya olunan rəhbər də öz işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini qiymətləndirmək üçün müvafiq anketi doldurur. Bu, referent qrupların rəylərinin müqayisəli təhlili və özünüqiymətləndirmədə meydana çıxan fərqlərin öyrənilməsi üçün əlavə mənbə kimi çıxış edir. Rəhbərin tutduğu vəzifəyə uyğunluq göstəricisi isə orta hesabı qiymətləndirmə ilə hesablanır. Bu bütün referent qruplar üzrə qiymətləndirilən keyfiyyətlərə uyğun olaraq, maksimal qiymətlə müəyyən edilir (5 bal). Buna uyğun olaraq, keçid balı müəyyənləşdirilir. Eksperimental olaraq, bu metodika tətbiq olunan müəssisələrdə o, 0,8 əmsalı ilə müəyyən edilmişdir. Göstəricilərin ayrı-ayrı keyfiyyət qruplarına müvafiq olaraq hesablanması attestasiya komissiyasına bu və ya digər rəhbərin işində çatışmazlıqların aradan qaldırılmasına dair tövsiyələri işləyib hazırlamağa imkan verir. Bu tövsiyələr, eyni zamanda, professional qabiliyyətlərinin yüksəldilməsini, tabeçilikdə olanlarla qarşılıqlı münasibətlərin yaxşılaşdırılmasını, bunun üçün dəqiq vaxtın müəyyən edilməsini əhatə edir. Əgər hesablanmış göstərici keçid göstəricisindən nəzərəcarpacaq dərəcədə kiçikdirsə, onda işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi barədə məsələ qaldırılması üçün əsas yaranır [43, s.147-149].

Uyğunluq göstəriciləri müxtəlif rəngli rəhbərlər tərəfindən (sex, bölmə rəisləri, ustalar) hazırlanmış cədvəldə əks olunur. Metodikanın müəllifləri kadr xidmətinə verilənləri rəhbərlərin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinin müqayisəli təhlili üçün, eyni zamanda, rəhbər kadrların formalaşdırılması, istifadəsi məqsədi ilə ardıcıl fəaliyyət massivinin yaradılmasını nəzərdə tutur. Göstərilən metodikanın müvafiq anket işlənildikdən sonra mütəxəssislərin işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini qiymətləndirmək üçün də istifadə etmək mümkündür.

Beləliklə, anketləşdirmə metodu işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərin çoxtərəfli və kompleks qiymətləndirilməsini həyata keçirməyə imkan verir. Bu zaman işçinin fəaliyyətinin mənfi və müsbət cəhətlərini üzə çıxarmaq, işçilərin mütəhərriqliyini və

xidməti irəliləməsi ehtiyatlarını etibarlı şəkildə müəyyən etmək olur. Qərb praktikasında işçilərin qiymətləndirməsinin uyğun tipik metodları geniş istifadə olunur (testləşdirmə, intervyü, reyting, «Komitə» metodu, azad qiymətləndirmə metodu və s.). Biz yalnız onlardan bir neçəsi üzərində dayanacağıq. Bu metodlardan orta rəngli menecerlərin qiymətləndirilməsi üçün istifadə edilir.

“Komitə” metodu namizədlərin kiçik qruplarda müzakirəsini ifadə edir və menecerlərin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi zamanı tətbiq olunur. Onların xidməti irəliləməsi (yüksəlişi) və ya potensial imkanların müəyyən edilməsi məsələsi həll edilərkən istifadə edilir. Qərarı ekspert qrupları verir. Onlar menecerin fəaliyyətinin təhlilini həyata keçirir, bu işə texniki məsələlər üzrə məsləhətçiləri cəlb edir və onlardan zəruri informasiyanı alırlar [18, s.238-240].

“Komitə” metodunun iş prosedurası menecerin fəaliyyətinin mühakiməsinin və qiymətləndirilməsinin aşağıdakı sxemi ilə eyniləşdirilir:

- menecerin fəaliyyəti müvafiq tərkib hissələrinə bölünür;
- hər bir tərkib hissəsinə müvəffəqiyyət qiyməti verilir;
- müvəffəqiyyətli və qeyri-kafi qiymətləndirilən fəaliyyət növlərinin siyahısı tərtib olunur;
- nəticə çıxarılır, qiymətləndirmə yekunlaşdırılır [19, s.304-307].

Komitənin fəaliyyətinin əsasında müvafiq kampaniyanın menecerə qarşı irəli sürülən tələblərinin siyahısı durur. Kampaniyalarda bu cür siyahılar hər bir peşəyə uyğun olaraq mövcuddur. Menecerlərə idarəetmə əməyi üçün ümumi olan vəzifələr tapşırılır (planlaşdırma, təşkilətmə, stimullaşdırma, nəzarət) [32, s.281-283].

Komitə təkcə nailiyyətləri və ya uğursuzluqları deyil, həm də «nailiyyətin dəyərini» də qiymətləndirir (qarşıya qoyan məqsədi necə, nə zaman və hansı səylərlə əldə edildiyi qiymətləndirilir). Nəzərdən keçirilən metod ABŞ-da menecerlərin qiymətləndirilməsi üçün istifadə olunur [32, s.284].

Qiymətləndirici intervyü metodu sosiologiyadan götürülmüşdür. Formasına görə o, söhbəti, məzmununa görə, qiymətləndirməni xatırladır. Vahid yanaşmanı təmin etməkdən ötrü xüsusi sorğu kitabçası hazırlanır. Sorğu keyfiyyət xüsusiyyətlərinə görə, tipik əlamətləri tam özündə əks etdirir. ABŞ-da dördölçülü

intervyü geniş yayılmışdır. Bu, şəxsiyyətin intellekt, motivasiya, temperament, şəxsi təcrübə əsasında qiymətləndirilməsini ifadə edir [44, s.56].

İntellektin xarakteristikası üçün təfəkkür fəaliyyəti (təfəkkürün tənqidiliyi, məntiqiliyi, yaradıcı təxəyyülü, məhsuldar yaddaşı və s.) nitqin qurulması, onun arqumentləşdirilməsi, problemin nüfuz etmə bacarığı üzə çıxarılır. Motivasiyanın qiymətləndirilməsi zamanı maraqların xarakteri, dəyərləndirmə oriyentasiyası izah edilir [44, s.58].

Temperamentin xarakteristikası üçün davamlılıq, qətiyyət, özünüidarə, intizamlılıq, eyni zamanda, digər psixoloji təzahürlər (ünsiyyətçilik, emosionallıq, qapalılıq və s.) izah edilir. Şəxsiyyətin təcrübəsi, təhsilin səviyyəsi, praktik iş təcrübəsi mövcud vərdislərlə qiymətləndirilir. Intervyünün aparılması üçün adətən, bir saat vaxt ayrılır. Mütəxəssislərin fikrincə, müvafiq intervü qiymətləndirilən şəxs haqqında kifayət qədər pragmatik təsəvvür yaradır. Amerikalı menecerləri dəfələrlə bu tipli intervülər vasitəsilə qiymətləndirirlər. Ancaq qiymətləndirmənin keyfiyyəti, praktikada geniş yayıldığı kimi, söhbəti aparmanın cavabları düzgün qeyd etmək və yönəltmək bacarığından asılıdır [47, s.160-162].

Sənaye cəhətdən inkişaf etmiş bir çox ölkələrdə qiymətləndirici mərkəziyyət metodundan geniş istifadə olunur. Bu metod bir sıra tədqiqatçılar tərəfindən insanın idarəedicilik qabiliyyətlərinin üzə çıxarılması üçün əsas vasitə hesab edilir. Bu tipli mərkəzlər iki vəzifəni həyata keçirir:

- 1) sınaqdan keçirilənlərin idarəçilik qabiliyyətlərini üzə çıxarır;
- 2) hər bir şəxs üçün fərdi olaraq üzə çıxarılan qabiliyyətlərin inkişaf etdirilməsi proqramını hazırlayır [41, s.27-28].

Qiymətləndirici mərkəzlərin metodik işinin hazırlanmasını Pitsburqda yerləşən müvafiq məsləhətçi firma həyata keçirir. O, müvafiq testləri, digər instrumentariləri hazırlayır və özünün sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdə yerləşən filiallarına göndərir. Qiymətləndirici mərkəzlər müvafiq testləri modifikasiya edir. İndiki dövrdə bu cür iş nəhəng firmaların qiymətləndirici mərkəzlərində aparılır. ABŞ-da 2000-dən çox firma funksional qiymətləndirmə mərkəzlərinin xidmətindən istifadə edir [52, s.73-81]. Qiymətləndirici mərkəziyyət metodunun əsas üstünlükləri aşağıdakılardır:

1) qiymətləndiricilər sınaqdan keçirilən işçilərlə hər hansı münasibət bağlılığına malik deyillər, buna görə də onların qiymətləndirməsi obyektivlik tendensiyasına malikdir;

2) qiymətləndiricilər sınaqdan keçiriləni xüsusi olaraq, modernləşdirilmiş şəraitdə müşahidə edirlər, bu işçilərin keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi üçün zəruridir;

3) test tapşırıqları standartlaşdırılmışdır, buna görə də hər kəsin yüksək nəticələr əldə etməyə bərabər şansı vardır;

4) qiymətləndirici işgüzar oyunlar menecerin konkret fəaliyyət aspektlərini əhatə edir, buna görə onun nəticələri tam şəkildə əsaslıdır;

5) təklif olunan testlər və tapşırıqlar sınaqdan keçirilənə öz qabiliyyətlərini tam üzə çıxarmağa imkan verir, real xidməti şəraitdə bu heç də həmişə mümkün deyildir [52, s.93-96].

Bu metodun istifadəsi zamanı obyektiv qiymətləndirməyə nail olmaqdan ötrü qiymətləndirici tapşırığı diqqətlə hazırlamaq zəruridir. Bununla yanaşı, test diaqnostikası metoduna istinad etmək tövsiyyə edilir. Bu və ya digər metodun köməyi ilə bütün namizədlərin keyfiyyətlərini qiymətləndirdikdən sonra nəticələri zəruri tələblərlə müqayisə edir və daha çox uyğun gələn şəxsi vəzifəyə təyin edirlər. Bu mərhələdə müvafiq bölmə rəhbərinin fəal iştirakı zəruridir. Çünki yeni işçi məhz onun üçün seçilir. Namizədin seçilməsindən sonra onu vəzifəyə təyin edirlər. İşçinin lazımlığının yoxlanılması üçün bir aydan üç ayadək davam edən sınaq müddəti təyin edilir. Bu dövrdə işçinin fəaliyyəti sistemli şəkildə müşahidə edilir, işinin nəticələri ümumiləşdirilir və qeydə alınır [52, s.98-99].

Attestasiya - rəhbərlərin və mütəxəssislərin fəaliyyətinin onların iş dövrü ərzində qiymətləndirilməsi metodudur. Onun məqsədi işçinin öz fəaliyyətinin nəticələrinə görə, şəxsi keyfiyyətlərinin peşə ixtisas xüsusiyyətlərinə görə müvafiq vəzifəyə uyğun gəlib gəlməməsini müəyyən etməkdir. Attestasiya müddətini müəssisənin rəhbəri müəyyən edir. Adətən bu, 3-6 aydan çox çəkmir. Daha iri müəssisələrdə bu, bir il və daha uzun müddətə qədər artırıla bilər. Attestasiyanın keçirilməsi qrafiki bölmə rəhbərləri ilə birlikdə kadrlar şöbəsi tərəfindən işlənir.

Qrafiklərdə attestasiya olunan şəxsin işlədiyi bölmə onun adı, soyadı, vəzifəsi, attestasiyanın aparılması tarixi, sənədlərin attestasiya komissiyasına təqdim edilmə vaxtı, eyni zamanda, məsul şəxsin soyadı göstərilir. Attestasiya olunan şəxsin fəaliyyətinin hərtərəfliliyi və tam şəkildə müzakirə edilməsi üçün bir iclasda 6-8 nəfər şəxsin attestasiyasının keçirilməsi məqsədəuyğundur [24, s.74-76].

Bununla yanaşı, əvvəlcə bölmələrin sırası işçilərini, daha sonra isə onun rəhbərinin attestasiyasını həyata keçirmək lazımdır. Attestasiya komissiyasının sayı və tərkibi attestasiya olunacaq işçilərin sayından və onun keçirilməsi vaxtından asılıdır [24, s.79].

Attestasiya olunan şəxsin işlədiyi bölmənin rəhbəri komissiyaya müvafiq xarakteristikanı (işçinin fəaliyyəti haqqında) təqdim edir. Bununla yanaşı, görülən işlərin tamlığı, keyfiyyəti, eyni zamanda, attestasiya olunan şəxsin yaradıcı fəallığı, təşəbbüskarlığı, müstəqillik dərəcəsi burada qeyd olunur. Komissiyalar peşə əlamətlərinə görə yaradıla bilər. Ayrı-ayrı rəhbərlik olan rəhbərlərin qiymətləndirilməsi üçün xüsusi komissiya yaratmaq məqsədəuyğundur. Bu məsələnin həlli müvafiq müəssisənin xüsusiyyətlərindən asılıdır. Attestasiya komissiyasına adətən, müəssisənin rəhbəri və onun müavini başçılıq edir, üzvlər və katiblər isə rəhbər işçilərin və aparıcı struktur bölmələrin mütəxəssislərinin sırasından seçilir. Xarakteristika attestasiya komissiyasını attestasiyanın başlanmasına iki həftə qalmış təqdim edilir. Bu müddət ərzində attestasiya olunan şəxs onunla tanış olmalıdır (ən azı, attestasiyaya bir həftə qalmış) [24, s.82-83].

Attestasiyanın aparılması zamanı komissiya müvafiq sənədləri nəzərdən keçirir. Bundan sonra attestasiya olunan şəxs ona verilən suallara cavab verir. Burada attestasiya olunan işçinin rəhbərinin iştirakı zəruridir. Müzakirələrdən sonra komissiya müvafiq xarakteristikanı, şəxsi keyfiyyətləri və vəzifə səlahiyyətlərinin icrasının təsirini nəzərə alaraq, işçinin fəaliyyətini qiymətləndirir. Qərar attestasiya olunan şəxsin iştirakı olmadan açıq səsvermə yolu ilə qəbul edilir. Qiymətləndirilmə adətən aşağıdakı şəkildə formulə edilir:

- 1) tutduğu vəzifəyə uyğundur;

2) tutduğu vəzifəyə komissiyanın tövsiyələrinin yerinə yetirilməsi və işin yaxşılaşdırılması şərti ilə uyğun gəlir (bir ildən sonra təkrar attestasiya tələb olunur);

3) tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmir [24, s.86-87].

Attestasiya komissiyasının çıxartdığı yekun nəticələrə görə, işçilərin xidməti vəzifədə yüksəldilməsi, vəzifə maaşlarının artırılması, işçilərin digər bölmələrə keçirilməsi, tutduğu vəzifədən azad edilmə, işin səmərəli təşkilinə dair tövsiyələr hazırlaya bilər [22, s.29-30].

Bununla yanaşı, attestasiyanın keçirilməsi praktikası təkmilləşdirilməlidir. Bu, hər şeydən əvvəl qiymətləndirilmənin kompleksliyi və obyektivliyi ilə şərtlənir. Attestasiyanın nəticələri işçinin peşə ixtisas yüksəlişində və kadr potensialının formalaşmasında əhəmiyyətli rol oynayır. Əgər attestasiya keyfiyyətli şəkildə aparılmışdırsa, qənaətbəxş nəticələrə ümid etmək olar. Bu, məsuliyyətin, yaradıcı fəallığın artırılması, peşə-ixtisas yüksəlişi və intizamın möhkəmləndirilməsi tələb edilən sahələrdə öz əksini tapır. Bununla rəhbərlər kadrları dərinlən öyrənmək, onların yerləşdirilməsi və istifadəsini səmərəli təşkili imkanı qazanırlar [22, s.32-33].

Vəzifə irəliləyişi idarəetmənin yüksək rəngləri səviyyəsində reallaşa bilər (usta sex rəisinin müavini vəzifəsinə, mütəxəssis bölmə rəhbəri vəzifəsinə təyin oluna bilər). İşçilərin xidməti irəliləyişin düzgün təşkili kadrlar sırasının sabitləşməsində, onların əməyinin səmərəliliyinin artmasında, mütəxəssisin potensial imkanlarının reallaşmasında mühüm əhəmiyyət kəsb edir [44, s.211-212]. Kadr ehtiyatları rəhbərlərdən, mütəxəssislərdən, digər qulluqçulardan, eyni zamanda, müvafiq hazırlıq keçən işçilərdən ibarətdir. Vəzifə strukturu və ehtiyatların sayı planlaşdırılmış dövrdə rəhbərlərə və mütəxəssislərə olan tələbatla müəyyən edilir. Kadr ehtiyatlarının formalaşması bir sıra mühüm amillərlə əlaqədardır və ehtiyatların tərkibinin və sayının müəyyənləşdirilməsini, namizədlərin seçilməsini, qiymətləndirilməsini, öyrənilməsini, namizədlərin hazırlanmasının təşkilini ifadə edir. Vəzifə strukturu idarəetmənin üç səviyyəsində qurulur:

- 1) yüksək (firma prezidenti, direktor, baş mühəndis, onun müavini);
- 2) orta (sex rəisləri, bölmə rəhbərləri, onların müavini);
- 3) aşağı (büro rəisi, sahə, növbə rəisləri, ustalar) [32, s.322-328].

Empirik materialların kompleks təhlili namizədlərin müavfiq tələblərə uyğunluq dərəcəsini müəyyənləşdirməyə imkan verir. Rəqabətin yaradılması məqsədi ilə hər bir vəzifəyə uyğun ehtiyatda 2-3 namizəd saxlamaq lazımdır. Daha obyektiv qiymətləndirmə, namizədlərin məqsədyönlü şəkildə seçilməsi üçün ekspert qiymətləndirilməsi metodundan istifadə edilir və ya (əgər ekspert qiymətləndirilməsi aparılmayıbsa), namizədlərlə xüsusi söhbətlər aparılan zaman tabe olanların rəhbərləri, qarşılıqlı bölmələrin əməkdaşlarının rəyi, anket sorğuları nəticəsində toplanan empirik materiallar nəzərə alınmalıdır [32, s.329-331].

Mütəxəssislərinin əməyinin tam istifadəsindən müəssisənin əmək potensialı, eyni zamanda, bir çox vacib sosial problemləri əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır.

İdarəetmə kadrlarının istifadəsi:

- əməyin kəmiyyəti, məşğul işçilərin ölçülən sayı;
- əmək fəaliyyətinin səmərəlilik dərəcəsi (fəaliyyət intensivliyi) ilə müəyyən edilir [21, s.39-40].

Bununla əlaqədar kadrlardan istifadənin ekstensiv və intensiv formalarını ayırmaq məqsəduyğundur. Birincisi, istifadənin kəmiyyət cəhətini, ikincisi onun keyfiyyət xarakterini fəaliyyətinin səmərəliyinin yüksəldilməsini ifadə edir. Bu meyarların kəsişməsi müxtəlif nəticələr verir. Bu, istehsalın inkişafın konkret şəraitindən müəssisədə kadr siyasətindən asılıdır. Fəaliyyət səmərəliyinin artırılması, kadr potensialından tam istifadə əməyin ekstensivlik göstəricisinin hüdudlarını müəyyən edir. Ardıcıl olaraq, idarəetmədə əmək məsrəfinin azaldılması, hər şeydən əvvəl, kadrlardan istifadənin yaxşılaşdırılması, kadr ehtiyatlarının intensiv şəkildə hərəkətə gətirilməsi ilə bağlıdır [32, s.333-334].

Kadrlarının istifadənin yaxşılaşdırılmasına təsir göstərən təşkilati amillər aşağıdakılardır:

- 1) idarəetmə kadrlarının peşə ixtisas vəzifə strukturunun rasionallaşması;
- 2) kadrların mobilliyinin yüksəldilməsi;
- 3) onların vaxtının irəli çəkilməsi;
- 4) rəhbərlərin və mütəxəssislərin rəqəmlər üzrə təsnifatının yüksəldilməsi [12, s.31-32].

Qeyd edildiyi kimi, peşə-ixtisas strukturunun rasionallaşması müvafiq sayda mütəxəssislərin işinin həcmi ilə müəyyən edilir. Rasional peşə-ixtisas strukturu kadrların ştat cədvəli əsasında onlara qarşı irəli sürülən tələbləri dəqiq müəyyən etməyə imkan verir. Mobillik idarəetmə kadrlarının istifadəsinə müsbət təsir göstərən amillərdən biridir. İdarəetmə kadrlarının mobilliyinin artırılmasının iki yolunu qeyd etmək olar:

1) vəzifələrin və vəzifə səlahiyyətlərini idarəetmənin bu və ya digər funksiyası daxilində eyniləşdirilməsi;

2) mütəxəssislərin hazırlıq səviyyəsinin artırılması [41, s.84-85].

Rasional vəzifə strukturun işlənilməsindən sonra orta təhsilli mütəxəssislərin vəzifələrdə iştirakını ağıllı şəkildə məhdudlaşdırmaq lazımdır. Əsas diqqət elektron hesablayıcı texnikanın fəal şəkildə tətbiqinə yönəldilməlidir. Əməyin yüksək dərəcədə ixtisaslaşması və təsnifatlaşdırılması şəraitində bu, zəruridir.

İdarəetmə əməyinin təşkili çərçivəsində birinci yol daha məqsədəuyğundur. O, kadrlardan səmərəli istifadəyə, işçilərin məşğulluq səviyyəsinin artırılmasına, sosial mövqeyin qüvvətləndirilməsinə müsbət təsir göstərir. Bununla yanaşı, birinci üsul rəhbər kadrlardan səmərəli istifadə əmsalını artırır, onların rəqlər üzrə düzgün təsnifatlaşdırılmasını şərtləndirir.

II fəsil. Sosial müdafiənin (rifahın) və əməyin təşkili istiqamətində dövlət siyasəti: Azərbaycan təcrübəsi

2.1 Cəmiyyətdə əməyin təşkili və sosial təhlükəsizliyin təmin olunmasında dövlətin rolu

Cəmiyyət həyatındakı müxtəlif obyektiv səbəblərdən insanlar dövlət tərəfindən əmək fəaliyyətinin və sosial təhlükəsizliyin təmin olunmasına ehtiyac duyurlar. Bu, işsizlik, yoxsulluq, əlillik, yaşlılıq və s. kimi amillərə diqqət yetirilməsinin məqsədəuyğunluğunu aşkara çıxarır. Əhaliinin rifahının, sosial təhlükəsizliyinin etibarlı bir şəkildə təmin olunması hər bir sivil, hüquqi dövlətin qarşıya qoyduğu əsas hədəflərdən sayılır.

Müasir cəmiyyətdə sosial müdafiənin səmərəli təşkili kifayət qədər aktualdır. Ehtiyacı olan şəxslərin dövlət tərəfindən sosial müdafiəsi bilavasitə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin tətbiqi və sosial xidmət siyasəti ilə həyata keçirilir. Burada qeyd etmək yerinə düşür ki, dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin fərqli modelləri, sosial xidmətə fərqli yanaşmalar mövcuddur. Əksər Avropa Birliyi ölkələrində (məsələn, Böyük Britaniya, Almaniya, Fransa, İsveç və s.) rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin üç (makro, mezo, mikro) əsas səviyyəsi fərqləndirilir. Bu zaman rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi sosial siyasətin mühüm komponenti (mühüm tərkib hissəsi) kimi götürülür, bir sıra hallarda isə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin makro səviyyəsi sosial siyasətin özü ilə eyniləşdirilir. ABŞ, Rusiya, Braziliya, Yaponiya kimi ölkələrdə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi sosial müdafiə siyasətinin praktik səviyyəsi sayılmaqla yanaşı, həm də sosial xidmətin əsasını təşkil edən fəaliyyət sahəsi kimi qiymətləndirilir. Türkiyədə sosial çalışmaçılıq rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin makro səviyyəsi kimi dəyərləndirilsə də, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi anlayışı əksər hallarda da sosial xidmət (sosyal hizmet) anlayışının sinonimi kimi götürülür. Azərbaycana gəldikdə burada rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi sosial xidmət praktikası ilə əlaqələndirilsə də, həm

qanunvericilikdə, həm də təcrübədə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi və sosial xidmətçi anlayışları ciddi şəkildə fərqləndirilir. Bununla yanaşı, sosial xidmət və rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi eyni qanunlarla, ortaq qanunvericilik bazası ilə tənzimlənir. Digər tərəfdən, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi və ya sosial xidmət siyasəti dedikdə bilavasitə sosial müdafiə siyasəti və ya makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi metodlarının tətbiqi, sosial xidmətin effektiv həyata keçirilməsi yolu ilə ehtiyacı olan insanların sosial təhlükəsizliyinin təmin edilməsi başa düşülür. Bir cəhəti də qeyd edək ki, Azərbaycanda rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi, sosial xidmət anlayışlarının son 28 ildə işlədilməsinə, tətbiq olunmasına başlanılmışdır.

Xatırladaq ki, uzun müddət 1930-cu illərdən 1970-ci illərə qədər digər yaxın sosial elm, fəaliyyət sahələri – sosiologiya, sosial psixologiya, iqtisadiyyat, politologiya da sovet məkanında, o cümlədən, Azərbaycanda ciddi məhdudiyyətlərlə, qadağalarla üzləşmişdi. Sosial proqnozlaşdırmanın, sosial xidmət siyasətinin formalaşdırılmasında mühüm rola malik olan bu elm sahələrinin adı ancaq tənqidi formada çəkilə bilirdi. Hər hansı fərqli yanaşma və ya kiçik müsbət təqdimat cəhdləri dərhal mənfi reaksiya doğurur, dövlətin inzibati qurumları tərəfindən sərt cəzalandırılırdı. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi anlayışının hər hansı formada işlədilməsi isə qeyri-rəsmi qaydada tam qadağan edilmişdi. Bununla yanaşı, inzibati-amirlik xarakterli sosial-siyasi tədbirlərdə və qərarlarda rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin müəyyən ünsürləri aşkar nəzərə çarpırdı.

Azərbaycan filantropiyanın geniş inkişaf etdiyi, xeyriyyəçiliyin dərin tarixi köklərə malik olduğu ölkələrdən biri hesab edilir. Burada 1918-1920-ci illərdə mövcud olmuş müstəqil Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti dönəmində həyata keçirilən sosial siyasət tədbirlərini, əhalinin sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılması, təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, ana dilində təhsilin həyata keçirilməsi ilə bağlı atılan addımları da xatırlatmaq gərəkdir. Buna qədər Çar Rusiyasının tərkibindən olduğu dövərdə Azərbaycanda mütərəqqi ziyalılar, sənayeçilər, sahibkarlar zümresi

də sosial yardımlaşmanı, təhsilin, elmin genişlənməsini təşviq edirdilər, ana dilində yerli mətbuatın formalaşmasına çalışırdılar.

Əlbəttə, o dövrdə bu kimi tədbirlər, aksiyalar nisbətən məhdud xarakter daşıyırdı. Müasir dövrdə isə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin və xidmətin yüksək səviyyədə təşkili dövlətin sosial siyasətinin başlıca hədəflərindəndir. Makro səviyyədə götürüldükdə bu gün Azərbaycanda sosial xidmət siyasətini ən müxtəlif səviyyələrdə həyata keçirən bir neçə dövlət qurumu fəaliyyət göstərir. Dünyada və Azərbaycanda rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi (sosyal hizmet) təcrübəsinin sosial siyasətin mühüm istiqaməti kimi formalaşması böyük tarixi prosesin nəticəsidir. Son 100 il ərzində bu məsələ daha aktual bir şəkildə gündəmə gəlmiş, sosial-siyasi həyatın mühüm prioritetinə çevrilmişdir. Hazırda sosial siyasətin başlıca məqsədi əhalinin sosial müdafiəsinin ən müxtəlif istiqamətlərdə uğurlu şəkildə təmin edilməsindən ibarətdir. Bu, həm minilliyin inkişaf hədəflərini əks etdirən davamlı inkişaf strategiyası, həm də rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin makro səviyyəsi ilə əhəmiyyətli dərəcədə bağlıdır.

Bəlli olduğu kimi, davamlı inkişafın başlıca prinsipi gələcək nəsillərin mövcudluq, inkişaf potensialına zərər vermədən mövcud ehtiyatlardan effektiv formada faydalanmaq, bəşəriyyətin, insanların ümumi rifahını təmin etməkdir. Burada iqtisadi, ekoloji şərtlərlə yanaşı, aktual sosial məsələləri də nəzərə almaq lazım gəlir. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqində bu məsələ ekoloji nəzəriyyə vasitəsilə əsaslandırılır. Digər tərəfdən, qloballaşma şəraitində istənilən sosial məsələ transmilli xarakter daşıyır, dövlətlərarası münasibətlərdə yetərinə mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Müvafiq aktual məsələlərin həlli bir sıra fəaliyyət istiqamətləri ilə, məsələn, sosial siyasətin dörd mühüm komponentindən biri kimi götürülən rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin nə dərəcədə geniş, adekvat şəkildə tətbiqindən asılıdır. Belə ki, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi bilavasitə sosial problemlərin həllinə, sosial müdafiəyə, sosial himayəyə ehtiyacı olanların hüquqlarının qorunmasına, cəmiyyətdə müxtəlif risk qruplarını himayə etməklə sosial tarazlığın bərqərar

olmasına istiqamətlənmişdir. Ölkəmizdə sosial müdafiə və sosial xidmət istiqamətində dövlət siyasətinin formalaşdırılması, həyata keçirilməsi bilavasitə müasir Azərbaycan dövlətçiliyinin formalaşdığı son 100 ili əhatə edir. Bu dövrə qədər Azərbaycanda mövcud olmuş dövlətçilik ənənəsinə xas olan filantropiyanın müxtəlif formalarında sosial siyasətin müəyyən elementləri özünü göstərsə də, əhalinin himayəsi ilə bağlı geniş sosial tədbirlər qərbi ölkələrində son 150 illik, ölkəmizdə isə 100 illik dövrü əhatə edir. Son 28 ildə - müstəqilliyimizin bərpasından sonra sosial siyasət prioritetləri Azərbaycanda sosial rifahın təmin olunmasına, yoxsulluğun tam şəkildə aradan qaldırılmasına, sosial-iqtisadi, mədəni, səhiyyə, hüquq, təhsil sferasında geniş islahatların həyata keçirilməsinə, Azərbaycanda sosial-hüquq dövlətinin formalaşdırılmasına, sosial-siyasi prioritetlərin zəruri sosial müdafiə tədbirləri istiqamətində genişləndirilməsinə yönəlmişdir.

Mövzu ilə bağlı məsələləri araşdırdıqda aydın olur ki, sosial müdafiə istiqamətində dövlət siyasətinin təşkili və həyata keçirilməsi ilə əlaqədar mənbələrin, ədəbiyyatın sırası kifayət qədər genişdir. Bu ədəbiyyat həm dünyada və Azərbaycanda mövcud sosial-siyasi prioritetləri, həm də sosial siyasət çərçivəsində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin sistemli şəkildə tətbiqini ifadə edir (**42, s.307-308**). Müvafiq mənbələri aşağıdakı şəkildə qruplaşdırmaq mümkündür:

- dünyada sosial siyasət, sosial müdafiə və rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin (xidmətin) həyata keçirilməsi ilə əlaqədar əsas konseptual yanaşmalar;
- postsovet məkanında, o cümlədən, Azərbaycanda sosial siyasətin təşkili və həyata keçirilməsi ilə bağlı spesifik tədqiqatlar;
- dünyada, regionda, Azərbaycanda həyata keçirilən qlobal və lokal sosial inkişaf proqramları, müvafiq nəzəri əsaslandırma.

Fikrimizcə, ölkənin sosial-iqtisadi sferada həyata keçirdiyi aşağıdakı tədbirlər cəmiyyətdə sosial təhlükəsizliyin təmin olunmasına, sosial müdafiə və xidmət siyasətinin səmərəli inkişaf etdirilməsinə əlverişli şərait yaradır.

2.2. Sosial müdafiə kontekstində məşğulluğun təmin edilməsi

Müasir dövrdə dünyada məşğulluq probleminin həll olunması dövlətin və cəmiyyətin qarşısında duran ümumi vəzifələrdən sayılır. Hazırda sosial müdafiə siyasətinin mühüm prioritetlərindən biri azad rəqabət şəraitində hər bir insanın məşğulluğunu əmək bazarının mənfi təsirindən müdafiəsinin təmin edilməsidir. Bu, bilavasitə dövlətin sosial xidmət siyasətinin mühüm tərkib hissəsidir. Məşğulluq ümumilikdə həm sosial, həm iqtisadi, həm də hüquqi kateqoriyadır, insanların iş yerləri ilə təmin edilməsi ilə və əmək fəaliyyəti ilə əlaqədar onların arasında yaranan münasibətlər sistemini ifadə edir (35, s.76).

Məşğulluq problemi cəmiyyətdə əhalinin sosial müdafiəyə ehtiyacı olan təbəqələri, xüsusən, cəmiyyətin ən fəal zümrəsi hesab edilən gənclər üçün hər zaman kifayət qədər aktualdır. Bu məqam nəzərə alınaraq, Azərbaycanda gənclərin problemlərini, onların məşğulluq məsələlərini operativ və səmərəli şəkildə həll etmək məqsədi ilə xüsusi dövlət qurumu – Gənclər və İdman Nazirliyi (GİN) fəaliyyət göstərir. Bununla əlaqədar məşğulluq sahəsində siyasəti əhatə edən Konvensiyada göstərilir ki, iqtisadi artımın və inkişafın təmin edilməsi, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi, işçi qüvvəsinə yaranan tələbatın ödənilməsi dövlətin sosial müdafiə siyasətinin mühüm hədəfləri sırasındadır. Bununla yanaşı konvensiyada xüsusi olaraq vurğulanır ki, təşkilatın üzvü olan hər bir dövlət tam, məhsuldar və sərbəst seçilmiş məşğuliyyətin təmin edilməsinə yardım göstərməli, bu istiqamətdə fəal siyasət yeritməyi özünün başlıca məqsədi kimi qiymətləndirməli və müvafiq sosial siyasəti həyata keçirməlidir. Bu baxımdan əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsi hər bir dövlətin sosial siyasətinin başlıca vəzifələri sırasına daxildir. Çünki insanların sosial problemlərinin həll edilməsi üçün ilk növbədə onların məşğulluğunun səmərəli şəkildə təmin edilməsi vacibdir, bu sonrakı mərhələdə digər sosial problemlərin həllinə də əlverişli zəmin yaradır. Bununla əlaqədar dövlət səviyyəsində Müvafiq dövlət proqramlarının effektiv səmərəli şəkildə həyata keçirilməsindən gözlənilən və əldə edilən nəticələr aşağıdakı kimidir:

- Məşğulluq siyasətinin optimal, səmərəli şəkildə gerçəkləşdirilməsi üçün əlverişli mühitin formalaşdırılması;
- Kadr hazırlığı sisteminin qüvvətləndirilməsinə xüsusi diqqət yetirilməsi, iqtisadi fəallığın artırılması və əmək ehtiyatlarının keyfiyyətinin yüksəldilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılması;
- Xüsusi peşə hazırlığı istiqamətindəki siyasətin sürətlə inkişaf edən əmək bazarının tələbinə uyğunlaşdırılması;
- Sosial müdafiə istiqamətində məqsədyünlü tədbirlərin qüvvətləndirilməsi, işsizlərə və iş axtaranlara sosial dəstək proqramlarının həyata keçirilməsi;
- Əmək bazarında sosial himayə tədbirlərinin qüvvətləndirilməsi tələb təklif arasında dinamik uyğunluğun optimallaşdırılması bu istiqamətdə institusional mühitin formalaşdırılması;
- Zəruri beynəlxalq standartlara uyğun yüksək işgüzarlıq mühitinin yaradılması;
- Sosial xidmət siyasəti və məşğulluğun artırılması istiqamətində struktur xarakterli islahatların genişləndirilməsi;
- İnsan kapitalına xüsusi diqqət yetirilməsi, bu istiqamətdə investisiya fəallığının artırılması, sosial məsələlərin həlli ilə bağlı insan kapitalının yüksək inkişaf göstəricilərinin təmin olunması.

Dövlətin məşğulluqla bağlı həyata keçirdiyi tədbirlər bilavasitə bu istiqamətdə mövcud problemlərin aradan qaldırılmasına yönəlmişdir. Məlumdur ki, müasir dövrdə dövlət və cəmiyyət səviyyəsində həyata keçirilən sosial-iqtisadi fəaliyyət transmilli məzmun və mahiyyət kəsb edir. Burada qloballaşma şəraitində getdikcə beynəlxalq məzmun kəsb edən rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi (sosyal xidmət) də istisna deyildir. Sosial xidmət siyasətinin hədəfləri müəyyənləşdirilərkən sosial-iqtisadi mühitin rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiə təsirini də nəzərə almaq məqsədəuyğundur. Bu mənada ötən əsrin 80-ci illərində yaşanan dərin iqtisadi böhran keçmiş sovet ölkələrində, o cümlədən, Azərbaycanda

sosial vəziyyətin pisləşməsinə, təsərrüfat fəaliyyətinin iflic olmasına gətirib çıxarmışdı. Cəmiyyətdə yaşanan müxtəlif iqtisadi-siyasi böhranlar əhalinin maddi vəziyyətini çətinləşdirmiş, bütün bunlar bazarda tələb və təklif arasında balansın pozulmasında, işçi qüvvəsinə olan tələbatın kəskin azalmasına və sosial müdafiə mexanizmlərinin nəzərə çarpacaq dərəcədə zəifləməsinə gətirib çıxarmışdı.

Son 20 il ərzində həyata keçirilən məqsədyünlü islahatlar isə ölkədə iqtisadi-siyasi sabitliyin bərqərar olunması ilə nəticələnmiş, sosial inkişaf meyillərinin əhəmiyyətli dərəcədə genişlənməsinə səbəb olmuşdur. Son nəticədə ictimai fəaliyyətin, sosial həyatın bütün sahələrində ciddi müsbət dönüş yaranmış, əhalinin sosial-iqtisadi rifah halı əhəmiyyətli dərəcədə dəyişmişdir. Bununla yanaşı, qaçqınlar və məcburi köçkünlər probleminin qalması, ərazimizin bir hissəsinin hələ də işğal altında olması 1990-cı illərin birinci yarısı üçün səciyyəvi sayılan bir sıra sosial-iqtisadi problemlərin mənfi təsirinin bugünədək hiss edilməsinə səbəb olmuşdur. AR Prezidenti İlham Əliyevin təşəbbüsü ilə hazırlanan və həyata keçirilən müxtəlif sosial proqramlar bu müddət ərzində əhalinin sosial rifahını əhəmiyyətli dərəcədə artırmış, qlobal maliyyə problemlərindən effektiv sosial müdafiə tədbirlərinin gerçəkləşdirilməsi ilə nəticələnmişdir.

Müvafiq göstəricilərə görə, bu dövrdə qeyri-dövlət sektorunda çalışanların sayı 711.6 min nəfər sərbəst məşğul olan əhali kimi qiymətləndirilmişdir. Bu, ümumilikdə ölkə iqtisadiyyatında çalışanların 18.9 faizini əhatə edir. Digər tərəfdən, ölkədə torpaq islahatının həyata keçirilməsi kənd sakinlərinə geniş torpaq paylarının verilməsi əhalinin yeni təbəqəsini - torpaq sahibkarlarını yaratmış, bu da məşğulluğun inkişafına zəmin yaradan - kəndli-fermer təsərrüfatını formalaşdıran vacib amilə çevrilmişdir. Ümumilikdə, özəl sahənin inkişafı ilə bağlı görülən tədbirlər yeni iş yerlərinin sayını artırır və məşğulluq səviyyəsinin yüksəlməsinə səbəb olur. Məhz bunun nəticəsində ölkə iqtisadiyyatında qeyri-dövlət sektorunun xüsusi çəkisi əhəmiyyətli dərəcədə artmış, 75 faizədək yüksəlmişdir.

Ölkəmizin müxtəlif regionlarında əhalinin sosial-iqtisadi fəallığında müəyyən fərqlər nəzərə çarpır. Burada kənd və şəhərlər üzrə müqayisəli sosial təhlil apardıqda

maraqlı faktlar ortaya çıxır. Belə ki, regionlarda kənd yerlərində əhalinin iqtisadi fəallığı nəzərəcarpacaq dərəcədə yüksəkdir. Məsələn, konkret rəqəmlərlə müqayisə etdikdə müvafiq göstəricilər regionları əhatə edən şəhərlərdə 58.8, regionları əhatə edən kəndlərdə isə 68.2 faiz təşkil edir. Burada müqayisəli şəkildə tədqiqat apardıqda belə bir ortaq cəhət medana çıxır: istər şəhərdə, istərsə də kəndlərdə ən böyük sosial-iqtisadi fəallıq 20-44 yaşlı əhali arasında özünü göstərir. BƏT-in metodologiyası əsasında işsiz kimi qiymətləndirilən - yəni işi, gəliri, məşğuliyəti sıfır həddində olan insanların statistikasına bu istiqamətdə müəyyən uyğun nəticələr çıxarmağa imkan verir. Həmin metodologiya əsasında əmək bazarının öyrənilməsi ilə bəlli olmuşdur ki, Azərbaycanda fəal surətdə iş axtaran və dərhal işə başlamağa hazır şəxslərin sayı 400 mindən çoxdur. Bu isə əhalinin sosial-iqtisadi kateqoriyaları üzrə Azərbaycanın iqtisadi fəal əhalisinin 10 faizdən çoxunu təşkil edir. Bu rəqəmlər əsasən, 2004-2005-ci ilə qədər olan göstəriciləri əhatə edir. Belə ki, 2004-cü ildə yalnız 56 min nəfərdən bir qədər çox insan dövlət məşğulluq idarələrində işlə bağlı qeydiyyatdan keçmişlər. Son 13-14 ildə müvafiq qeydiyyatdan keçənlərin sayının artması ilə yanaşı məşğulluq səviyyəsinin əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlməsi, işsizliyin 5,2 faizə qədər azaldılması müşahidə olunur. Burada aktual məsələlərdən biri də əmək müqaviləsi, işçilərlə işə götürənlər arasında münasibətlərin sosial-hüquqi tənzimlənməsidir. Bu tənzimlənmə işçilərin sosial müdafiəsini təmin etmək üçün olduqca əhəmiyyətlidir.

Qadının həm evdə, həm də məişət səviyyəsində daha çox məşğulluğu istər-istəməz dəyişkən iş qrafiki tələb edir. Bəzən onlar natamam iş günü ərzində fəaliyyət göstərir. İş həftəsini öz məişətlərinə uyğunlaşdırmalı olurlar. Yüksək ödənişli və ciddi qrafikli işlərdə bu mümkün olmadığı üçün onlar nisbətən sadə və aşağı ödənişli işləri seçirlər. Digər tərəfdən, qadınlara iş seçimində müəyyən güzəştlər, sosial imtiyazlar nəzərdə tutulur ki, bu da onların sosial vəziyyətinə müsbət təsir göstərir. Beləliklə, dövlət tərəfindən həyata keçirilən sosial proqramlar və xidmətlər sayəsində əhali məşğulluğu sahəsində də problemlər həll olunur. Qadınlarla yanaşı, əhalinin digər həssas sosial qruplarının, xüsusilə gənclərin məşğulluğu sahəsində

mühüm tədbirlər həyata keçirilir. Məhz bu səbəbdən 15-29 yaşlı gənclər arasında işsizlik səviyyəsi 11,9 faizdən 9,6 faizədək azalmışdır.

Əmək bazarının miqrantlara və ya xarici işçilərə açıq olması məşğulluq sferasında rəqabəti əhəmiyyətli dərəcədə artırır. Bu istiqamətdə dövlət siyasətinin prioritet hədəflərindən biri ehtiyac olduğu halda xarici işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi ilə yanaşı, eyni istiqamətdə çalışan Azərbaycan vətəndaşlarının da əmək hüququnun və sosial təhlükəsizliyinin etibarlı şəkildə qorunmasıdır. Bununla yanaşı, burada miqrantların dövlət və cəmiyyət tərəfindən sosial müdafiəsi, hüquqlarının qorunması məsələsi də ortaya çıxır. Məqsədəuyğun addımlardan biri yüksək standartlara və əmək bazarının tələbinə uyğun şəkildə ixtisaslı yerli kadrların hazırlanmasıdır. Müasir şəraitdə iş təcrübəsinin əldə edilməsində müvafiq tədbirlərin sistemli şəkildə gerçəkləşdirilməsinə ehtiyac duyulur.

Sosial müdafiə (sosial xidmət və ya sosial rifahın təşkili) siyasətinin əsas hədəflərindən biri də işsizliyin aradan qaldırılması və işsizlərin sosial müdafiəsidir. Bu işləmək imkanı olduğu halda bunu obyektiv səbəblərdən reallığa bilməyən vətəndaşların qanunvericiliyə uyğun şəkildə işsiz statusunun təmin olunmasının şərtləndirir. Müvafiq Azərbaycan qanunvericiliyinə görə, işsiz vətəndaş dedikdə işi və ya qazancı olmayan lakin işə başlamağa hazır olan 16 yaşdan yuxarı əmək qabiliyyətli şəxs başa düşülür. Mövcud qanunvericilik işsizliyə işsiz şəxsin özünəuyğun və daha münasib iş axtarmaq imkanı kimi yanaşır. Bu Azərbaycan Respublikası konstitusiyasının tələblərinə uyğun gələn bir xüsusiyyətdir. Burada başlıca meyar kimi insan amili və insanların təbii sosial hüquqlarının müdafiəsi, möhkəmləndirilməsi götürülür. Getdikcə işsizlik statusu əldə etmək imkanı prosedur baxımında sadələşdirilməkdədir. Bu vətəndaşların əmək bazarında daha çox fəallığını və işgüzarlıq mühitinin qüvvətləndirilməsinə səbəb olur.

Burada bir sıra klassik sosial tədqiqatçıların cəmiyyətdə məşğulluq, xidmət, sosial müdafiə məsələlərinə orjinal yanaşmalarını xatırlatmaq yerinə düşür. Məsələn, ingilis iqtisadçısı Adam Smit “Xalqların sərvətinin təbiəti və səbəbləri haqqında tədqiqat” əsərində vurğulayırdı ki, əslində, insanların fəaliyyətləri,

istəkləri onların maraqları, şəxsi mənfəətləri ilə əlaqədardır. O, hesab edirdi ki, ayrılıqda götürüldükdə heç bir fərd cəmiyyətin mənafeyi naminə kömək göstərməyə cəhd etmir, yalnız özünün şəxsi mənfəəti barədə fikirləşir: “Bir çox digər məsələlərdə olduğu kimi, bu məsələdə də “görünməyən əl” onu elə nəticələrə gətirib çıxarır ki, həmin fərd əsla belə nəticələrə can atmır” (83. s.133).

Məşğulluq probleminin həlli ilə bağlı müxtəlif dövlət qurumlarının (xüsusən, ƏƏSMN nəzdində) müvafiq məşğulluq qurumları fəaliyyət göstərir. Bu strukturların əsas vəzifəsi əmək bazarı ilə mövcud işçi potensialı və kadrları arasında zəruri əlaqələri, tələb-təklif münasibətlərini uzlaşdırmaq, layiqli məşğulluğu təmin etməkdir. Bununla bağlı professor H.Rəcəbli qeyd edir ki, məşğulluq öz mahiyyəti etibarlı ilə, sosial problemdir. Onun fikrincə, dövlət özünün sosial siyasətində bilavasitə bu problemin həlli ilə məşğul olur (13, s.156-157).

Azərbaycan Konstitusiyasının 35.7 maddəsində göstərilir ki, işsiz vətəndaşlar dövlətdən sosial müavinət almaq hüququna malikdirlər. Bununla əlaqəli olaraq, dövlət büdcəsindən hər il zəruri məbləğ ayrılır. Cəmiyyətdə sosial-iqtisadi vəziyyətin getdikcə yaxşılaşması sosial təyinatlı ayırmaların həcmi getdikcə artırmağa imkan verir. Müvafiq büdcə göstəricilərini müqayisə etdikdə sosial ayırmaların həcminə görə, Azərbaycan Cənubi Qafqazda birinci yeri tutur, postsovet məkanını əhatə edən MDB ölkələri arasında ön sıralarda gedir.

Burada işsizliklə bağlı bir sıra aktual məsələləri vurğulamaq məqsəduyğundur. Belə ki, istər dünyada, istərsə də Azərbaycanda real işaxtaranların yalnız bir hissəsi işsizlik statusu əldə edə bilər. Digər tərəfdən, bütün işsizlərin və ya işaxtaranların heç də hamısı işsiz statusu almaq niyyətində olmurlar. Bunun obyektiv səbəbi insanların işlə bağlı problemlərinin özlərinin həll etmək istəkləri ilə bağlıdır. Digər bir qismi isə hesab edirlər ki, müəyyən vaxt itirib, işsiz kimi qeydiyyatdan keçməkdənsə, fəal şəkildə intensiv iş axtarmaq və mümkün olan fəaliyyət istiqamətlərində çalışmaq daha çox məqsəduyğundur. BƏT-in apardığı statistikaya görə, işsiz kimi qeydə alınmış insanların hər 7 nəfərindən biri 6 ay müddətində müavinət ala bilər. BƏT-in müvafiq konvensiyasına görə, işsizlərə

verilən müavinətin həcmi onun əmək haqqının 50 faizindən az ola bilməz. Azərbaycan BƏT-in üzvü olan dövlət kimi, müvafiq konvensiyanın tələblərinə ciddi şəkildə riayət edir. Bu da işsizlərin və məşğulluq problemləri olan insanların sosial problemlərinin həlli istiqamətində səmərəli tədbirlərin şaxələndirilməsini şərtləndirir.

Dünyada yaşanan qlobal sosial-iqtisadi böhran əmək bazarına mənfi təsir göstərməklə yanaşı, məşğulluqla bağlı müəyyən latent strukturların meydana çıxmasına yol açır. Bu da problemləli şəraitdə sosial müdafiə siyasətinin effektiv şəkildə həyata keçirilməsinə maneçilik törədir. Bu şərtlər daxilində məşğulluq siyasətinin düzgün, səmərəli şəkildə istiqamətləndirilməsi vacib məsələdir. Sosial xidmət siyasətinin adekvat şəkildə həyata keçirilməsi burada həm ölkədaxili, həm də xarici amillərdən əhəmiyyətli şəkildə asılıdır. Belə bir şəraitdə dövlətin əsas vəzifələrindən biri də kölgə iqtisadiyyatının mövcudluğunu əngəlləmək və qeyri-dövlət iş bazarında vətəndaşların əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısını almaqdır. Bununla bağlı açıq statistika olmasa da, bilavasitə hüquq pozuntusu kimi dəyərləndirilən belə hallar Daxili İşlər Nazirliyi və digər müvafiq dövlət qurumları tərəfindən ciddi nəzarətdə saxlanılır, xüsusi hesabatlar aparılır. Bu istiqamətdə həm dövlət orqanları həm də həmkarlar ittifaqı tərəfindən zəruri tədbirlər görülür.

Təkrar məşğulluq səviyyəsinin yüksək olması, insanların bir hissəsinin paralel olaraq bir neçə işdə çalışması, ölkəmizdə iş yerlərinin bolluğuna və qazanma imkanlarının genişliyinə dəlalət edir. Heç də təsadüfi deyilki, əvəzçilik və ya hər hansı digər üsullardan faydalanmaqla 2-3 yerdə çalışanların sayı yüksək qiymətləndirilir. Sözsüz ki, burda müəyyən sahələrdə əmək haqqı göstəricilərinin aşağı olması da insanları alternativ iş axtarışına və bir neçə paralel işdə çalışmağa sövq edən səbəblərdəndir.

Bir çox ölkələr, eləcə də Azərbaycan üçün xarakterik olan səbəblərdən biri də iş yerlərinin bir hissəsinin mövsümi xarakter daşmasıdır. Bu cür iş yerləri ilin müəyyən dövrünü və ya fəslini əhatə edir. Müvafiq işlərdə çalışanların əksəriyyəti ilin müəyyən hissəsində hər hansı bir işdə çalışır, digər hissəsində isə faktiki işsiz

olurlar. Bu sraya t serr fat sahəsində fəaliyyət g st r nl ri, turizm sferasında məşğul olanları və s. misal göstərmək mümkündür.

Burada istər-istəməz insan kapitalı amilini də əmək ehtiyatlarının müxtəlif b lg l r üzrə qeyri-bərabər paylanmasını,  h rl şm nin yaratdıėı aktual sosial problemləri qeyd etmək gərəkdir. Son illərdə Azərbaycanda sosial qanunvericiliyin inkişaf etdirilməsi əmək fəaliyyəti və əmək hüquqlarının qorunması ilə baėlı qəbul edilən qanunlar ölkəmizdə sosial müdafiə və məşğulluq siyasətini Avropa Sosial Xartiyasının standartlarına uyėun ger ekl şdirilm sin  əlverişli zəmin yaratmışdır. Müəyyən qarşılıqlı tənqidi qeydlərə baxmayaraq, Avropanın müxtəlif sosial – iqtisadi təşkilat və strukturalrı ilə sosial faydalı əməkdaşlıq ölkəmizin sosial müdafiə siyasətinin prioritetlərinin genişləndirilməsinə v  möhkəmləndirilməsinə xidmət edir. Bu baxımdan, sosial probleml  qruplarla baėlı Avropada həyata keçirilən sosial siyasətin əsaslarının öyrənilməsi müsbət təcrübəni Azərbaycanda geniş tətbiq olunması işçilərin əmək hüquqları ilə baėlı məsələlərin səmərəli həllinə ciddi fayda verir. Bu istiqamətdə kölgə əmək bazarının məhdudlaşdırılması, dövlət nəzarətinin səmərəsinin artması, effektiv sosial nəzarətin tətbiq olunması,  ffafılıėın artması, ikili m hasibatlıqla baėlı neqativ halların aradan qaldırılması, və s bu kimi amillər həlli vacib vəzifələr kimi qarşıya çıxır. Müvafiq məsələlər Məşğulluq strategiyasında da  z uyėun əksini tapmışdır. Həmin proqramın 2.4, 2.5, 2.6–cı bəndlərində göstərilir ki, vətəndaşların əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması və proqramda nəzərdə tutulan işlərin icrası müvafiq icra hakimiyyət orqanlarının üzərinə düşür.

Günümüz də saėlam insanların belə əmək sferasında qarşılaşdıqları problemlərə nəzər saldıqda əlillər  c n bu prosesin daha aėrılı olduėu məlumdur.  lill r m şğulluqdan əlavə hələ ilkin mərhələdə cəmiyyətə inteqrasiya ilə baėlı problemlər yaşamaqdadır. Cəmiyyətə uėurlu inteqrasiya olunmuş belə vətəndaşların sonrakı mərhələlərdə  z bacarıq və maraqlarına uyėun əmək prosesinə cəlb olunması həm dövlətin, həm də cəmiyyətin maraėında olan bir

məsələdir. Dövlətin bu sahədə dəstəkləyici fəaliyyəti, kvota sistemi bu prosesi daha uğurlu etməyə imkan verəcək.

Təəssüf ki, cəmiyyətimizdə bu məsələlər hələ kifayət dərəcədə həllini tapmamışdır. Həm əlillərin cəmiyyətə inteqrasiyasında, həm də cəmiyyətin əlilləri qəbul edəcək səviyyəyə gəlməsi ilə bağlı problemlər hələ də mövcuddur. Burada bir məqamı da qeyd etmək gərəkdir ki, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 38-ci maddəsi əlilliyə və əmək qabiliyyətinin itirilməsinə görə sosial təminat hüququnu müəyyənləşdirir. Bununla yanaşı, 1993-2023-cü illərdə bir sıra yeni qanunlar təsdiq edilib. Nazirlər Kabinetinin birbaşa göstərişləri, sərəncamları ilə bu istiqamətdə çoxşaxəli dəyişikliklər edilib, yeni əsasnamələr, qaydalar müəyyənləşdirilib.

Sosial təhlükəsizliyin təmin olunması zəminində dövlətin yoxsulluqla mübarizə siyasəti (işsizliyin və yoxsulluğun idarə edilməsi). Cəmiyyətdə sosial təhlükəsizliyin bərqarar edilməsi məhz elə ictimai əhəmiyyətli sosial təhlükələrin aradan qaldırılması ilə başlanmalıdır. Bunlardan ən zəruri əhəmiyyət kəsb edən isə nəinki Azərbaycanın, eləcə də bütün dünyanın qlobal problem sayılan yoxsulluqdur. Bu problem istər geniş yayılma spektri, istərsə də əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə həlli vacib sayılır. Belə ki, öz maddi rifahını təmin edə bilməyən vətəndaşlar sonrakı mərhələdə bir-birini izləyən digər problemlərlə üzləşir. Maddi rifahını təmin edə bilən vətəndaş öz güvən qazanır, qarşılaşdığı digər problemlərin öhdəsindən gəlmək üçün zəruri imkan və resurslara malik olur. Bu məsələnin həlli ilkin növbətə vətəndaşın öz üzürünə düşürsə, sonrakı mərhələdə dövlətin öhdəliyinə düşür. Belə ki, dövlətin vəzifəsi öz maddi rifahını təşkil etmək üçün vətəndaşlara şərait yaratmaq, bunu təmin edə bilməyən vətəndaşlara isə məqsədyönlü sosial yardım sistemini təşkil etməkdir.

Yoxsulluqla mübarizə şəraitində sosial təhlükəsizliyin təmin olunması üçün, ilk növbədə onun meydana gəlmə səbəblərindən başlanmalı, bu səbəblər hərtərəfli araşdırılmalı, onların aradan qaldırılması yolları təkmilləşdirilməli, qabaqlayıcı tədbirlər həyata keçirilməlidir. Bu mənada, insan kapitalının toplanılması, inkişaf

etdirilməsi, təhsil və peşəkar hazırlığın köməyi ilə insanları öz vərdişlərini təkmilləşdirməyə sövq edən strategiyanın aparılması iqtisadi vəziyyətin stabilliyinin əsas şərtidir.

Aztəminatlı ailələrin təhsil səviyyəsinin artırılması onların tək cə gəlirlərini artırmağa, iqtisadi bərabərsizliyi azaltmağa deyil, onlar tərəfindən daha məzmunlu yaradıcı iş formalaşdırmasına kömək edir. Peşəkar artım perspektivi və əməyin ödənilməsi baxımından iş yerlərinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması məşulluq siyasəti qarşısında duran ən əsas problemdir. Sosial yoxsulluqla mübarizə isə öz növbəsində gəlirlərin yenidən bölüşdürülməsini önə çəkir (16. s.2).

Qeyd edək ki, ölkədə həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi və yoxsulluğun azaldılması ilə bağlı siyasətin əsasını yaşayış minimumunun düzgün təyin edilməsi təşkil edir. Yaşayış minimumu minimum istehlak səbətinin dəyərini və icbari ödənişləri özündə birləşdirən xərclərin məcmusudur. Yəni, bu hədd yoxsulluğun müəyyən olunması üçün istifadə olunan əsas normadır və dövlətin yoxsulluqla mübarizə siyasəti ilə bağlı olan mühüm sosial normativ kimi qəbul edilir.

Beynəlxalq təcrübədən də aydın şəkildə görüldüyü kimi, iqtisadi sahədə müsbət dəyişikliklərin əldə olunması - regionların sosial-iqtisadi inkişafı, müxtəlif sahələrdə məşğulluğun və gəlir əldə etmə imkanlarının genişləndirilməsi ilə uzunmüddətli dövrdə yoxsulluğun azaldılmasına nail olmaq mümkündür. Lakin bu da bir reallıqdır ki, cəmiyyətdə hər zaman dövlətin sosial müdafiə sistemindən asılı olan insanlar mövcud olacaqdır. Bu cür əhali qruplarının səmərəli sosial müdafiəsinin təşkil edilməsi cəmiyyətdə sosial təhlükəsizliyin təmin edilməsi baxımından, dövlətin üzərinə düşən başlıca vəzifələrdəndir.

III fəsil. Azərbaycanada sosial müdafiə və əmək siyasətinin praktik istiqamətləri

3.1. Sosial müdafiə (rifah) kontekstində vətəndaşların sosial təminatının təşkili və idarə olunması

Sosial təminat və sosial müdafiə məsələlərinin uğurlu həlli hüquqi dövlət quruculuğunun əsas hədəflərindən biri hesab edilir. Bu baxımdan, Azərbaycanın əsas qanununda -Konstitusiyada əhalinin müxtəlif təbəqələrinin sosial himayəsi, sosial sığorta, sosial təminat məsələləri öz əksini geniş şəkildə tapmışdır. Konstitusiyanın 38-ci maddəsinə görə, Azərbaycanda hər bir vətəndaş sosial təminat hüququna malikdir və bu baxımdan hər bir insana dəstək olmaq, onları himayə etmək vəzifəsi ilk növbədə ailə üzvlərinin üzərinə düşür (3). Digər tərəfdən, hər bir vətəndaş bəlli şərtlər daxilində sosial təminat hüquqi əldə edən dövlətin və digər müvafiq qurumların sosial himayəsinə götürülə bilər. Müvafiq şərtlər yaş həddi, xəstəlik, ailə başçısını itirmək, məşğulluq və ya əmək qabiliyyətinin itirilməsi və qanunvericilik aktlarında öz əksini tapan meyarlarla müəyyənləşdirilir. Ümumiyyətlə, Azərbaycan Konstitusiyasının 50-dən artıq maddəsi bilavasitə sosial təyinatlıdır. Bu, Azərbaycanda hüquqi dövlət quruculuğunun əhalinin bütün təbəqələrinin maraqlarına uyğun şəkildə, sosial yönümlü olduğunu təsdiqləyir. Belə ki, Konstitusiyaya görə, əhalinin həm sosial təhlükəsizliyi, həm də mülkiyyət hüquqları ciddi şəkildə himayə edilir. Eyni zamanda, mülkiyyətin bütün qanuni formalarına bərabər şərait yaratmaqla yanaşı, hər hansı mülkiyyət formasına üstünlük verilmir. Dövlət tərəfindən xeyriyyəçilik fəaliyyətinin, sosial sığortanın, eləcə də sosial təminatın ən müxtəlif növlərinin fəal şəkildə himayə edilməsi Konstitusiyada bilavasitə əksini tapmışdır (3).

Cəmiyyətdə sosial təminat məsələləri xüsusi diqqət mərkəzində olduğundan geniş elmi tədqiqat mövzusu kimi, alimlər tərəfindən çoxtərəfli tədqiq və təhlil edilir. Müvafiq tədqiqatçılar sırasında rus iqtisadçıları və sosioloqları Buyanova, Kobzeva, Kondratyevanın adları daha çox çəkilir. Sosial təminat dedikdə sosial

əhəmiyyətli hesab edilən hallar baş verdikdə dövlət büdcəsinin və büdcədən kənar xüsusi fondların vəsaitlərinin dövlət tərəfindən müxtəlif vətəndaşların maddi təminatına yönəldilməsi başa düşülür. Həmin vətəndaşların sosial vəziyyətinin cəmiyyətin digər üzvlərinin vəziyyəti ilə bərabərləşdirmək səyləri adları çəkilən dövlətin sosial siyasətinin ifadə forması kimi göstərilmişdir. B.Jerebin və A.Romanov sosial təminatı dövlətin əsas funksiyası hesab edir, bu funksiyanın həyata keçirilməsinin istənilən şəraitdə zəruri olduğunu göstəririlər. Müəlliflər qeyd edirlər ki, əhalinin sosial müdafiəsinin təşkilində əsas yeri minimum sosial zəmanət, sosial standartlar və sosial sığorta, pensiya təminatı, aztəminatlı və sosial cəhətdən zəif əhali qruplarına yardım tutur (**45, s.131-133**).

T.V.Yuryeva hesab edir ki, əhalinin sosial müdafiəsi və təminatı bütün vətəndaşları müəyyən həyat səviyyəsi ilə təmin edən, ayrı-ayrı qrupların xüsusi dəstəklənməsinin həyata keçirilməsinə xidmət göstərən iqtisadi, sosial və hüquqi tədbirlər kompleksidir (**49, c.36**).

Elmi ədəbiyyatda əhalinin sosial təminatın iki əsas modeli qeyd olunur: sosial-demokratik yönlü və neoliberal yönlü sosial xidmət modelləri. Birinci model dövlətin yüksək rolu və ümummilli sosial idarəetmə mexanizmləri ilə səciyyələnirsə, neoliberal yönlü modeldə bunun əksinə olaraq, dövlət sosial-iqtisadi proseslərə daha az müdaxilə edir. Həmçinin sosial müdafiənin müxtəlif sistemləri fərqləndirilir ki, burada dövlət və fərdi olaraq iki sistemi göstərmək olar. Aydındır ki, birinci sistemdə dövlətin hər bir vətəndaşına yönələn qayğısı və dəstəyi əksini tapır, ikinci halda hər bir fərdin özünün və ailəsinin, uşaqlarının taleyinə görə daşdığı məsuliyyəti ifadə olunur (**27, 329-330**).

Rus tədqiqatçısı V.I.Levaşov sosial təminatı həm makroiqtisadi, həm də sosial problem hesab edir. Onun fikrincə, sosial təminat sisteminin formalaşması istiqamətində həyata keçirilən əsas tədbir gəlirlərin yenidən bölgüsüdür (**20, c.247**). Loevaşova görə, sosial müdafiə iqtisadi və sosial yoxsulluqdan müdafiəni nəzərdə tutur. O, hesab edir ki, əhalinin sosial müdafiəsi sistemi dövlətin ictimai sabitləşdirmə siyasətinin həyata keçirilməsinin nəticəsində yaradılır (**51, c.221**).

Sosial təminatın dövlət tərəfindən himayəsi olduqca mühüm, əhəmiyyətli məsələdir. Burada dövlət büdcəsinin nə dərəcədə sosial yönümlü olması, büdcədən, eləcə də büdcədən kənar fondlardan ayrılan müvafiq vəsaitlərdən necə istifadə olunması, onların hansı şərtlər daxilində bölünməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Azərbaycan alimlərinin araşdırmalarına görə, vətəndaşlar və onların ailə üzvləri yaşayış üçün zəruri vəsaitlərin, maliyyə mənbələrinin itirildiyi, minimum yaşayış imkanlarının olmadığı, tam məhdudlaşdığı şəraitdə ailələrə, fərdlərə, qruplara sosial yardımın göstərilməsi xüsusi peşəkarlıq hazırlıq tələb edir (27, s.24-25). Bu mənada, sosial əhəmiyyətli əlavə xərclərin yönəldilməsi və idarə olunması, sosial-tibbi himayənin təşkili və stimullaşdırılması, problemlə ailələr, uşaqlar və qrupların sosial müdafiəsi ilə bağlı ixtisaslaşmış xidmətlərin həyata keçirilməsi məhz peşəkar mütəxəssislərin, xüsusən, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiçilərin üzərinə düşən məsuliyyət, vəzifədir. Burada sosial müdafiə tədbirləri hüquqi istiqamətdə qanunvericilik mənbələrinin formalaşdırılması baxımından, peşəkar fəaliyyət tələb edir. Təcrübədə sosial təminatlı vəsaitlərin idarə olunması və bölüşdürülməsi həm ictimai münasibətlərin, həm də cəmiyyətdə sosial-hüquqi tənzimləmənin əsası kimi çıxış edir.

Burada Azərbaycan sosial qanunvericilik aktları ƏƏSMN-nin BƏT-lə imzaladığı əməkdaşlıq sazişinə uyğun olaraq, 1952-ci ildə qəbul edilmiş 102 sayılı Konvensiyaya əsasən tənzimlənilir. Qeyd etmək gərəkdir ki, sosial təminatın zəruri şərtlərini və ya minimum normalarını müəyyənləşdirən həmin konvensiya bilavasitə dövlətin prosesə nəzarət mexanizmi ilə bağlı imperativləri təyin edir. Burada vətəndaşla, eləcə də sahibkarlarla fəhlələrin birgə fəaliyyətinin nəticəsi olaraq müəyyənləşdirilən normalar önə çəkilir. Müvafiq konvensiyanın 6-cı maddəsində göstərilir ki, bu məsələ qeyd edilən normalara uyğun şəkildə formalaşdırılan sosial sığorta sistemlərinə bilavasitə aiddir. Burada sığortanın hansı şərtlər daxilində həyata keçirilməsi itkilərin obyektiv və ya subyektiv səbəblərdən baş verməsi ilə əhəmiyyətli dərəcədə əlaqədardır. Sığortanın ödənilməsi zamanı məsuliyyət bilavasitə işçilərlə işə götürənlər arasında bölüşdürülür. Bu zaman müəyyən vəsaitin

verilməsi yalnız qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş sosial sığorta hadisəsi baş verdikdə mümkün olur ki, onlara aşağıdakılar aiddir:

- pensiya yaşına çatmaq,
- sağlamlığın itirilməsi və ya əlilliyin baş verməsi,
- ailədə başcını itirmək,
- reproduktiv vəziyyət- hamiləlik və doğum, uşağın dünyaya göz açması, ona qulluq göstərilməsi,
- sanatoriya-kurort müalicəsinin həyata keçirilməsi,
- işsizliyin baş verməsi,
- vətəndaşın ölümü və ya dünyasını dəyişməsi.

Dövlət tərəfindən gerçəkləşdirilən sığorta sistemi əsasən, məcburi xarakter daşıyır. Müvafiq əsasnaməyə uyğun olaraq, DSMF-ə icra hakimiyyəti strukturu statusu verilmişdir. Əsasnamədə göstərilir ki, Fondun başlıca vəzifəsi bütün hüquqi və fiziki şəxslərdən icbari qaydada sosial sığortanın toplanılmasıdır. Burada həm hüquqi, həm də fiziki qaydada sahibkarlıqla məşğul olanlar, eləcə də əmək fəaliyyəti göstərənlər məcburi qaydada müəyyən edilmiş sığorta ödəmələrini ödəyirlər. Sosial sığorta sistemində məcburi ödəmələr aşağıdakı ödəmələri əhatə edir:

- Müvafiq qanunvericiliyə uyğun olaraq, Azərbaycanda müəyyən edilmiş qaydada ödənilən təqaüdlər,
- Dövlət pensiyalarına könüllü ödənişlər əsasında edilən əlavələr,
- Əmək imkanlarının, iş qabiliyyətinin məhdudlaşması və ya müvəqqəti itirilməsi səbəbindən ayrılan ödəmələr, müavinətlər,
- Hamiləlik vəziyyəti və övladın dünyaya gəlməsinə görə müavinət,
- Qanunvericilikdə müəyyənləşdirilmiş qaydada uşaq zəruri yaş həddinə çatanadək ona göstərilən qulluğa görə ayrılan vəsait,
- Vəfat etmiş şəxsin dəfn edilməsi üçün ayrılan məbləğlər,

- Müalicə və sosial tibbi profilaktika mərkəzində sığorta olunanlara ayrılan vəsait, onların çəkdiyi xərclərin tam və ya qismən ödənilməsi.

Sosial yardım sistemində sığorta-pensiya sisteminin fərqləndirilməsi və bir-birindən ayrılması sosial müdafiə siyasətinin zəruri tərkib hissələrindən biridir. Eyni zamanda, burada ödənilən sosial sığorta ilə müvafiq pensiya məbləği arasında optimal əlaqənin təyin olunması aktual məsələlərdən biri sayılır. Qeyd edilən konsepsiyada sosial müdafiə sistemi ilə bağlı problemlərin həlli üçün aşağıdakı mexanizmlərin yaradılması təklif olunur:

- Təqaüd, pensiya təminatı və sığorta sistemi ilə bağlı vahid dövlət qurumunun yaradılması, formalaşdırılması,
- Uçot sisteminin fərdi qaydada həyata keçirilməsi, tətbiq olunması.

Beynəlxalq təcrübədə müsbət cəhətdən özünü təsdiqləmiş 3 pilləli səviyyəyə malik pensiya sistemi 2006-cı ildən başlayaraq, ölkəmizdə bilavasitə tətbiq olunur. Müvafiq sığorta-pensiya sisteminin mahiyyəti onun 3 pilləli strukturu əhatə etməsi - baza, sığorta, yığım hissələrindən ibarət olmasıdır. Bu istiqamətdə əldə edilmiş təcrübə göstərir ki, yeni sistem sosiallıq baxımından, faydalıdır, yüksək səmərəyə malikdir. Ümumilikdə, təqaüdlərin artırılması ilə bağlı müəyyənləşdirilən yeni qaydalar hər bir vətəndaşa ödəmələri könüllü şəkildə artırmaqla təqaüd yaşına çatdıqda daha böyük məbləğdə pensiya almaq imkanı yaradır. Təqdirəlayiq məqamlardan biri də yeni sistemin tətbiqi ilə təqaüdlərin minimum məbləği eləcə də orta aylıq təqaüd məbləğinin nəzərəcarpacaq dərəcədə artması, yüksəlməsidir.

Pensiya sisteminin yaradılması və formalaşdırılması bir sıra mühüm sosial-təşkilati prinsiplərlə bağlıdır. Həmin prinsiplərdən birincisi nəsillərin həmrəyliyi ideyasıdır. Burada söhbət ondan gedir ki, işləyən nəsil öz ödəmələri ilə pensiya yaşına çatanları, təqaüdə çıxanları təmin edir. Bu baxımdan, mövcud təqaüdlər əsasən işləyənlər, eləcə də, sahibkarlar tərəfindən ödənilən icbari sosial sığorta vəsaitləri hesabına təmin edilir.

Sosial müavinət almaq hüququ olan şəxslər. Əmək pensiyası hüququ olmayan əlillər, sağlamlıq imkanları məhdud 18 yaşınadək uşaqlar, 62 yaşına çatmış qadınlar, 67 yaşına çatmış kişilər, 3 və daha çox uşaq dünyaya gətirib 8 yaşınadək tərbiyə edərək, 57 yaşına çatmış qadınlar, ana vəfat etdiyinə, yaxud analıq hüququndan məhrum edildiyinə görə, 3 və daha çox uşağı, və ya sağlamlıq imkanları məhdud övladını növbəti nikah bağlamadan təkbaşına 8 yaşınadək böyüdən 62 yaşına çatmış kişilər, vəfat etmiş şəxsin 18 yaşına çatmamış övladları (əyani təhsil alanlar təhsili bitirənədək, lakin 23 yaşdan çox olmamaqla), yaxud 18 yaşına çatanadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu müəyyən olunmuş 18 yaşından yuxarı əlil övladların qanunla müəyyən edilmiş şərtlər və qaydalar daxilində sosial müavinət almaq hüququ vardır. AR ərazisində daimi yaşayan, lakin vətəndaşlığı olmayan şəxslər və əcnəbilər, dövlət qulluqçuları üçün ömürlük müavinət istisna olmaqla, AR vətəndaşları üçün müəyyən edilmiş şərtlərlə aylıq və birdəfəlik müavinətlər alırlar.

Azərbaycanda dövlət qulluqçuları müvafiq qanuna uyğun olaraq, ömürlük müavinətlərlə təmin edilirlər. Mövcud qanunvericiliyə əsasən, Azərbaycanda sosial müavinətlərin iki əsas forması müəyyənləşdirilmişdir. Birinci əsas forma aylıq müavinətlər, ikinci forma isə birdəfəlik ödənilən müavinətlərdir.

Dövlət qulluqçularına ödənilən ömürlük müavinətlər. Həmin müavinətin məbləği dövlət qulluğu barədə qanuna əsasən müəyyənləşdirilir. Qanuna görə, dövlət qulluqçuları təqaüd yaşına çatdıqda və ya əlillik səbəbindən işini könüllü tərk etməli olduqda, eləcə də qulluqda xidmətlə bağlı minimum həddi tamamlamadıqda (5 il) təyin edilir. Bununla yanaşı, əgər dövlət qulluqçusu yenidən qulluğa qaytarılırsa, ona müavinətin ödənilməsi dayandırılır.

Ünvanlı sosial yardım. Sosial müdafiə siyasətinin mühüm istiqamətlərindən biri də dövlətin sosial yardım hədəflərini ünvanlı şəkildə həyata keçirilməsidir. Sosial müdafiə siyasəti istiqamətində ünvanlılığın təmin edilməsi onun səmərəsini artıran başlıca xüsusiyyətlərdəndir. Hazırda sosial siyasətin müasir hədəfləri yoxsul, zəif və himayəyə ehtiyacı olan əhali qruplarını əhatə edən effektiv sosial müdafiə, təminat sistemini formalaşdırmaqdır. Macib şərtlərdən biri aztəminatlı ailələrə və şəxslərə

ünvanlı yardımın təyin edilməsidir. Bu, əksər hallarda ünvanlı sosial ödəmələrin təyin edilməsi üçün əsas şərtlərdən biridir.

Bu halda ailə ünvanlı yardım əldə etmək hüququnu itirmiş olur. Digər tərəfdən, bu istiqamətdə sui-istifadənin və qanundan kənara çıxmaların qarşısını almaq üçün müvafiq öhdəliklər nəzərdə tutulur. Onlardan biri də maddi səviyyəsi və gəlirləri yüksəldikdə şəxsin sosial yardım müəyyənləşdirən və maliyyələşdirən quruma 1 həftə ərzində məlumat verilməsi barədə götürdüyü öhdəlikdir.

3.2. Əmək təhlükəsizliyi kontekstində makrososial xidmətin idarə edilməsinin təşkili

Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi elm və peşə olaraq, insanın həyat fəaliyyətinin böhranlı dövrünü əks etdirir, öz predmetini (mövzusunun) də müvafiq yönümdə istiqamətləndirir. Bu cəhətdən, onun obyektinə məhz cəmiyyətin sosial, iqtisadi və siyasi təsiri altında formalaşır. Cəmiyyətin bir institutu olaraq, son 100 ildə formalaşmış rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin məqsəd və hədəflərini fərdlərin, ailələrin və müxtəlif qrupların sosial problemlərinin həlli, onların normal həyat fəaliyyətinin təmin edilməsi, buna təhlükə yaradan vəziyyətlərin aradan qaldırılması təşkil edir. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi bir ixtisas sahəsi olaraq, hələ inkişaf və təşəkkül formasındadır. Buna baxmayaraq, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin geniş əhatə dairəsi, cəmiyyətdə ona yüksək tələbat mövcuddur. Sosial müdafiə kontekstində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi üç əsas formada – makro, mezo və mikro səviyyədə həyata keçirilir.

Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin tarixinə qısa nəzər salsaq, onun anlayış, fəaliyyət istiqaməti olaraq, XIX əsrdə Qərbi Avropa və Amerikada meydana çıxdığını görürük. Bu sahənin müstəqil ixtisas və peşə sahəsi kimi formalaşması isə II Dünya müharibəsindən sonrakı dövrə təsadüf edir. Yaranmış kəskin global problemlər qarşısında bu, dünya dövlətlərinin öz üzərlərinə götürdükləri öhdəliklərlə əlaqədardır. Nəticədə bütün bunlar rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin bir

institut kimi, müstəqil və populyar elm sahəsi olaraq formalaşmasına şərait yaratmış, onu dünyada və Azərbaycanda sosial siyasətin mühüm tərkib hissəsinə çevirmişdir.

Elm və fəaliyyət sahəsi olaraq, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin aşağıdakı qanunauyğunluqları diqqəti çəkir:

- Cəmiyyətdə, sosial siyasətdə və rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqində proseslərin, hadisələrin qarşılıqlı əlaqəsi;
- Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin məzmunun, forma və metodlarının qrupların, fərdlərin, ailələrin, icmaların həyat fəaliyyətlərinin müxtəlifliyi ilə şərtlənməsi;
- Sosial problemlərin şəxsi tələbat və kliyətlərin maraqları baxımından həll olunması;
- Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin nəticəsinin mütəxəssisin peşəkarlığından, dövlətin və cəmiyyətin sosial sisteminin imkanlarından asılılığı.

Dövlətin sosial müdafiə sistemi ilə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi arasında asılılıq və əlaqələri açıqlamaq üçün rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin ünvanlandığı hədəf qruplarına nəzər salaraq, onların dövlətin sosial müdafiə siyasəti ilə uzlaşması məqamlarına diqqət yetirək.

Mürəkkəb həyat şəraitinə düşən əhali. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin praktikasından danışarkən ilk növbədə, çətin həyat şəraitinə düşmüş əhali qruplarına kömək göstərmək, onlarda bu vəziyyətin aradan qaldırılması üçün dövlətin sosial müdafiə mexanizmlərindən də istifadə edərək, müdaxilə yardımını təşkil etmək nəzərdə tutulur. Bu zaman sosial müdafiə kontekstində belə vətəndaşların sosial xidmət, dövlət sosial yardımını, təqaüd və s. ilə təmin edilməsinə imkan yaradılır. İşin sosial aspektində isə bu cür vətəndaşlara bu halın aradan qaldırılmasına istiqamətlənən müdaxilə planı təklif edilir. Şəxsin (ailənin) güclü tərəfləri müəyyən edilir, onun resurslara və imkanlara əlçatanlığı təmin edilir, bu vəziyyəti yaradan səbəblər araşdırılır və aradan qaldırılır. Kliyəntə

gələcəkdə belə hallar təkrarlandığında onunla müstəqil mübarizə aparmaq vərdiş və bacarıqları öyrədilir.

Sağlamlılıqlarında problem və məhdudiyətləri olan şəxslər. Bu halın mövcudluğu fərdə sərbəst şəkildə öz gündəlik həyatını və problemlərini idarə etməyə imkan vermir. Belə əhali kateqoriyaları dövlətin sosial müdafiə siyasətinin bilavasitə diqqətindədir. Belə ki, dövlət səviyyəsində onlara müavinətlər, təqaüdlər, hətta mənzil təminatı təşkil edilir. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi aspektində belə vətəndaşların cəmiyyətə yenidən inteqrasiyası təşkil edilir. İnkusiv təhsil, peşə reabilitasiyası, əlillərin məşğulluğu və s. bu kimi tədbirlərlə onların cəmiyyətin digər üzvləri ilə birgə, ayrı-seçkiliyə, diskriminasiyaya məruz qalmadan yaşamaq hüququ tanınır. Burada rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin vəzifəsi cəmiyyəti əlillərə, əlilləri isə cəmiyyətə inteqrasiyaya hazırlamaqdır. Belə ki, bəzən cəmiyyət əlilləri qəbul etməyə hazır olmur. Bu məqsədlə maarifləndirmə, təbliğat rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin spektrinə daxil olan məsələlərdəndir. Ətraf mühitin də əlillər üçün uyğun hala gətirilməsi burada olduqca əhəmiyyətlidir. Misal üçün, qanunvericiləyə əsasən, bəzi müəssisələr əlillər üçün kvota ayırmışdır, biz də rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiçi olaraq, məhdudiyəti olan vətəndaşı bu iş üçün motivasiya, peşə reabilitasiyası, güclü məqamların ortaya çıxarılması yolu ilə və s. bu kimi metodlarla hazırlamağı bacarmalıyıq. Ancaq müəssisənin özündə həmin vətəndaş üçün uyğun ekoloji şərait yoxdur: liftin olmaması, pilləkənlərin çoxluğu, pandusların azlığı və başqa ətraf mühit problemləri. Bildiyimiz kimi, bu problemlər ölkəmizdə olduqca populyardır. Burada rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin makro sferada tətbiqinə zərurət yaranır. Belə ki, ölkədə güclü təşkilatlanmış və motivasiya olunmuş makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiə ehtiyac vardır.

Ekstremal şəraitdə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin, sosial müdafiənin təşkili. Müharibə, təbii fəlakətlər, iqtisadi böhranlar və s. hallarda dövlət öz vətəndaşlarını müdafiə etməyi, onları dəyə biləcək ziyandan maksimum sığortalamağı öz öhdəsinə götürür. Ziyən dəymiş vətəndaşlara kompensasiya, müavinət və yardımlar, sığınacaqların təşkili dövlətin buradakı sosial müdafiə

siyasətinin bir parçasıdır. Bu zaman dövriyyəyə girən mexanizmlərdən biri də məhz rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqidir. Belə ki, xarici təcrübədən də görüldüyü kimi, hər hansı bir ekstremal təhlükəli vəziyyətdə hadisə yerinə polis, təcili yardım, və s. heyəti ilə bərabər, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilərin də gəlməsi artıq praktikada özünü təsdiqləmişdir. Hadisələrin sonrakı gedişində də rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçi bütün bu qurumlarla birgə fəaliyyət göstərir. Ölkəmizdə bu cür hallardan biri kimi, Ermənistanla Azərbaycan arasında müharibə zamanı meydana gəlmiş 1 milyondan çox qaçqın və məcburi köçkün halına düşmüş vətəndaşları qeyd edək. Artıq həmin hadisələrdən 25 ildən çox vaxt keçməsinə, bu sahədə ölkəmizin apardığı uğurlu siyasətə baxmayaraq, qaçqın və məcburi köçkünlərlə iş Azərbaycanda rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin və sosial siyasətin prioritet istiqamətlərindən biridir.

Ahıl, təqaüd yaşlı adamlar. Ölkəmizdə mövcud ənənələrə görə, yaşlılara baxmaq, onların qayğısına qalmaq ailənin övladlarının öhdəliyinə düşür. Əks halda övlad cəmiyyətdə ictimai qınağın hədəfinə çevrilmiş olur. Lakin övladın ahıl valideynlərinə baxması obyektiv və subyektiv səbəblərdən həmişə mümkün olmur. Belə şəraitdə ahıl vətəndaşlar dövlətin sosial müdafiəsinin, eləcə də rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin obyektinə çevrilir. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilər bu cür vətəndaşların sosial xidmət, səhiyyə və müəssisələrlə əlaqələndirilməsini təmin edir.

Müxtəlif kateqoriyaları ailələrin çətin və xoşagəlməz vəziyyəti. Məlumdur ki, ailə cəmiyyətin özəyidir və ailədə rifahın təşkil olunması mütəşəkkil qurulmuş sosial təhlükəsizlik sisteminin, sosial siyasətin diqqətindədir. Ailə həm də uşaqların sosiallaşmasının ilkin mərhələsini təşkil edir. Əgər biz sağlam ailələrdə sosiallaşmış sağlam fərdlər görürüksə, eyni zamanda, xoşagəlməz vəziyyətlərin olduğu ailələrdə də zərərə uğrayan, deviant davranış nümunələri sərgiləyən fərdlərlə qarşılaşırıq. Bu da sağlam ailələri həm cəmiyyətin indiki, həm də gələcək inkişafının nüvəsi kimi, diqqət mərkəzində saxlayır. Rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi ailələrdə belə vəziyyətlərin diaqnozu, onları əmələ gətirən səbəblər, problemlərin aradan

qaldırılması və profilaktikası istiqamətində fəaliyyət təklif edir. Makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi isə cəmiyyətdə ailələrin sağlam inkişafına yönəlmiş sosial proqramlar, xidmətlər və layihələrin həyata keçirilməsi ilə geniş sferada nailiyyətlər əldə etməyi hədəfləməkdədir.

Sosial rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi aşağıdakı formalarda gerçəkləşdirilir:

Cəmiyyətdə təşkilatlandırma - rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilərin bu sahədəki dünya təcrübəsi kifayət qədər genişdir və 1960-cı illərdən bəri inkişaf etməkdədir. Qeyd etdiyimiz kimi, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilər birbaşa çətin həyat şəraitində olan insanların mühitində fəaliyyət göstərirlər, yəni onlar birbaşa problemin içindədirlər. Bu səbəbdən cəmiyyətdə mövcud problemləri, tələbat və zərurətləri, yeni meylləri və dəyişiklikləri birbaşa müşahidə edirlər, bunun üçün mövcud və lazımı resurslar, əlaqəli şəxslər və təşkilatlar haqqında daha çox məlumatlı olurlar. Sözsüz ki, burada söhbət yüksək ixtisaslaşmış, peşəkar rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilərdən və onlara geniş fəaliyyət göstərməyə imkan yaratmış cəmiyyətlərdən gedir.

İcmaların inkişafı. Makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi sadəcə, problemlərin makro səviyyədə həllini deyil, eyni zamanda, sosial inkişafa makro səviyyədə təkan verəcək layihələr, proqramlar həyata keçirməyi özündə əks etdirir. Bu zaman mövcud inkişaf meyllərinin araşdırılması, bu işdə həvəsli olan şəxs və qurumların axtarılıb tapılması, ciddi planlaşdırılmış iş tələb olunur.

Makro səviyyədə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi ətraf mühit, müxtəlif qrup və təbəqələrin həyatında dəyişiklik və inkişaf əldə etməyə hədəfləyir. Burada sosial tədqiqatçılar Kirst-Ashman və Hull makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqilə əlaqədar aşağıdakı ünsürləri qeyd edirlər:

- İmkan və resursların müraciətçilərə - hədəf qrupuna yönləndirən sosial siyasətin dəyişdirilməsi və ya təkmilləşdirilməsi; Hədəf qrupun

ehtiyaclarının mövcud imkanlar daxilində qarşılana bilmədiyi halda yeni resurslar yaratmaq;

- Hədəf qrupların hüquqlarından istifadə edə bilmələrinə imkan yaratmaq və ya hüquqlarından istifadə edə bilmələri üçün sistemdə ehtiyac duyulan dəyişikliklər yaratmaq;

- Burada hansı dəyişikliklərin edilməsinə ehtiyac olduğunu təsbit etmək üçün sistemi hədəfə almaq. Burada sistem dedikdə qanunvericilik, sosial, siyasi, iqtisadi, ətraf mühit və ekoloji sistemlər nəzərdə tutulur (**87, s.108**).

Geniş, böyük qruplarla makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi aşağıdakı vasitələrlə həyata keçirilir:

1. Cəmiyyətdə təşkilatlanma;
2. Planlaşdırma və proqramlaşdırma;
3. Aktiv fəaliyyət.

Əgər biz mikro səviyyədə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi həyata keçirərkən qiymətləndirmə və müdaxilənin bir-birini əvəzlədiyi sessiyalardan istifadə edirdiksə, makro səviyyədə bizim əsas fəaliyyət üsulumuz təşkilatlanma və planlaşdırmadan ibarət olacaqdır. Makro rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi kliyənlərə fərdi müdaxilələrdən daha geniş bir fəaliyyət prosesidir. Lakin burada da biz fərdi müdaxilələrdə rastlaşdığımız problem və situasiyalarla işləmiş olacağıq. Barker bu prosesləri aşağıdakı şəkildə izah edir: “Sosial problemlərlə məşğul olmaq planlı hərəkətlərlə, sosial rifahın gücləndirilməsi məqsədi ilə, eyni coğrafi bölgədən olan və ya ortaq məqsədlər ətrafında birləşən qruplara yardımçı olmaq üzrə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiçilər və digər mütəxəssislər tərəfindən təşkil edilən fəaliyyətdir”. Bunun təşkili üçün müvafiq qrupların motivasiya edilməsi, dövlət orqanlarının rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiçilərin bu istiqamətdə fəallığını dəstəkləyəcək şəkildə təşkil olunması əhəmiyyətlidir (82, s..**69-70**).

Ümumilikdə, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqiçilər dövlətin sosial siyasətini, qanunvericiliyini, iqtisadi və demoqrafik vəziyyəti bilməli, fəaliyyətlərini

onlara uyğun təşkil etməlidirlər. Sosial müdafiə kontekstində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqindən danışarkən, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin makro istiqamətlərinə diqqət yetirək. Təcrübədə çox vaxt kliyentlərin problemlərinin səbəblərini onların cəmiyyətin müxtəlif sferaları ilə əlaqələrinin zəif olmasında və ya bu sferalara çıxışlarının olmamasında axtarmaq lazım gəlir. Belə hallarda rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi vətəndaşlarla onları əhatə edən makro sistemlər arasında vasitəsi, əlaqələndirici rolunda çıxış edir. Əgər biz mikro səviyyədə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqilə kliyentlərin məhdud zaman kəsiyində konkret problemlərini həll ediriksə, makro sferada bu problemlərin uzunmüddətli, daha geniş miqyasda həllinə nail oluruq.

Başqa bir istiqamətdə biz makro rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqini dövlətin sosial siyasətinin təhlili səviyyəsində görə bilirik. Problemlərin birbaşa mərkəzində fəaliyyət göstərdiklərindən rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqçilər dövlətin sosial müdafiə sistemlərinin nə dərəcədə effektiv olduğunu, onun əhatə dairəsi və gələcək ehtiyaclarını daha yaxşı görürlər. Bəzən onlar bu sahədə təkliflərin hazırlanmasını irəli sürə, mövcud çatışmazlıqları tənqid edə, gələcəkdə yarana biləcək problemləri proqnozlaşdırırlar. Bu baxımdan yanaşdıqda, biz sosial müdafiə kontekstində makro rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin istiqamətlərini aşağıdakı kimi dəyərləndirə bilirik:

- Dövlətin sosial xidmət siyasətinin təhlili,
- Yeni proqram və layihə təkliflərinin hazırlanması,
- Gələcəkdə yarana biləcək problemlərin proqnozlaşdırılması,
- Cəmiyyətdə müxtəlif qrupların maraqlarının təmsilçisi olmaq,
- Dövlət və cəmiyyət arasında vasitəçi - əlaqələndirici rolunu oynamaq.

Nəticə

Tədqiqat işi çərçivəsində dövlətin sosial xidmət siyasətinin əsas istiqamətlərini, bütün bu istiqamətlərdə əhalinin etibarlı sosial müdafiəsinin dövlətin iqtisadi inkişafı və imkanları ilə nə dərəcədə əlaqəli olduğunu vurğuladıq. Belə ki, iqtisadi stabilliyə və lazımı resurslara malik olmayan dövlət cəmiyyətdə sosial təhlükəsizliyi və əhalisinin sosial müdafiəsini təmin edə bilməz. Burada ölkəmizin keçmiş olduğu ağır iqtisadi-siyasi şərait çərçivəsində yaranmış problemləri də qeyd etdik. Bu baxımdan, iqtisadiyyatı cəmiyyətdə etibarlı sosial müdafiənin həyata keçirilməsi vasitəsi hesab etmək mümkündür. Eyni zamanda, iqtisadi inkişafın cəmiyyətdə mövcud sosial rifahdan asılı olduğunu vurğulamaq lazım gəlir.

Tarixi kontekstdən və keçmiş ağır təcrübələr zəminində ölkəmizdə mövcud sosial inkişafı dünya təcrübəsi üçün də nümunə hesab edə bilərik. Belə ki, ümummilli lider Heydər Əliyevin əsasını qoyduğu uğurlu inkişaf yolu nəticəsində ölkəmizdə sosial problemlər mərhələli şəkildə öz həllini tapmaqdadır. İlk növbədə, zəruri dəstəyə və yardımlara ehtiyacı olan əhali kateqoriyalarının problemləri həll olunmuş, sonrakı mərhələlərdə isə yoxsulluq, məşğulluq, sosial təminat, sığorta, sosial xidmət kimi sahələrdə köklü islahatlar və dəyişiklər həyata keçilmişdir. Bu dəyişikliklər bir-birinin ardınca həyata keçirilən məqsədli dövlət proqramlarında da öz aydın əksini tapmışdır. Bundan əlavə, ölkəmizdə qəbul edilmiş, “Azərbaycan 2020 - Gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında gələcəyə dair müxtəlif hədəflər və strateji istiqamətlər öz əksini tapmışdır. Konsepsiyada təhsil, səhiyyə, sosial müdafiə, insan kapitalının inkişafı kimi sahələrdən əlavə, iqtisadiyyat, səmərəli dövlət idarəçiliyi, gender bərabərliyi, vətəndaş cəmiyyəti, ətraf mühit və s. bu kimi aktual məsələlərə də toxunulmuşdur. Hazırda konsepsiyanın icrası istiqamətində ardıcıl və mərhələli addımlar həyata keçirilir. Müvafiq tədbirlərin davamlı monitorinqi aparılır, əldə edilən uğurlar dəyərləndirilir.

Qeyd etdiyimiz kimi, Azərbaycanda əməyin təşkili və sosial rifahın idarə olunması üç əsas istiqamətdə inkişaf etdirilir: sığorta-pensiya təminatı, dövlət sosial yardımları, sosial xidmət. Hər 3 istiqamətdə sosial siyasət öz inkişaf

mərhələsindədir. Belə ki, artıq ölkəmizdə müasir beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılmış sığorta-pensiya sistemi əhalinin etibarını qazanmışdır. Fərdi uçot sisteminin tətbiqi ilə də üç pilləli struktura keçid sahəsində pensiya sistemi öz təsdiqini tapmışdır. DSMF artıq bu sahədə ixtisaslaşmış qurum kimi fəaliyyət göstərməkdədir. Onu da vurğulamaq yerinə düşərdi ki, DSMF elektron sistemi ölkə üzrə ən uğurla fəaliyyət göstərən və vətəndaşlar tərəfindən ən çox müraciət edilən elektron xidmət sistemlərindən biridir. Həyata keçirilən islahatlar nəticəsində artıq pensiya sistemi “nəsillərin həmrəyliyi” prinsipindən də çıxış edərək inkişaf etdirilməkdədir. Belə ki, işləyən əhalinin sosial sığorta ödənişləri hesabına işləməyən əhalinin təqaüdlərinin ödənilməsi etibarlı sistem mövcuddur. Eyni zamanda, pensiya almaq hüququna malik olmayan vətəndaşların sosial müdafiəsi sosial müavinətlər və ünvanlı sosial yardımlar vasitəsilə təmin edilməkdədir. Onu da qeyd etmək gərəkdir ki, müavinətlər və yardımlar dəstəyə ehtiyacı olan vətəndaşların problemlərinin müvəqqəti həllidir. Buna görə, dövlət tərəfindən yoxsulluqla mübarizə başlıca sosial prioritet kimi önə çəkilməkdədir. Bu istiqamətdə məşğulluğun artırılması, iş yerlərinin açılması, sahibkarlığın dəstəklənməsi və investisiya qoyuluşlarının istiqamətləndirilməsi sahəsində ciddi işlər aparılmaqdadır.

Sosial xidmətin mütəşəkkil şəkildə təşkili və inkişafı da göz qabağındadır. Ahıllara, əlillərə, xüsusi qayğıya ehtiyacı olan digər şəxslərə sosial xidmətin keyfiyyətinin artırılması hazırda diqqət mərkəzindədir. Dövlətin sosial siyasəti sadəcə, sosial müdafiə və təminatla məhdudlaşmamış, geniş mənada təhsil, səhiyyə, insan kapitalının inkişafı, həyat səviyyəsinin inkişafı istiqamətlərini əhatə etmişdir. Belə ki, mütərəqqi təhsil siyasəti ölkədə ixtisaslı, yüksək hazırlıqlı kadrların sayını artırır, bu da öz növbəsində sosial inkişafa və rifaha öz töhfəsini verə bilər. Eyni zamanda, təhsil sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğun qurulması da diqqət yetirilməsi önəmli sayılan məsələlərdəndir. Hazırda elə ixtisaslar mövcuddur ki, artıq onlara əmək bazarında tələbat yoxdur, bu da həmin ixtisas sahiblərinin məşğulluğuna mənfi təsir göstərməkdədir. Eyni zamanda, səhiyyə sferasına diqqət yetirək: səhiyyənin inkişafı sayəsində biz əlilliyin, xəstəliklərin sayının azalması,

daha sağlam və keyfiyyətli həyatla təmin olunuruq. Bu baxımdan, sağlam, yaxşı təhsil almış və məşğul vətəndaşın özünün sosial müdafiəsini effektiv, uğurlu bir təşkil edə biləcəyi şübhəsizdir.

Sosial sahədə ən vacib istiqamətlərdən biri məhz ailələrin inkişafına dəstəkdir ki, sağlam ailə mühiti cəmiyyətdə sosial müdafiənin başlıca şərtlərindəndir. Xüsusən, gənc ailələrə dəstək dövlətin bu sahədəki başlıca hədəflərindən birini təşkil edir. Müxtəlif sosial sahələri nəzərdən keçirdikdə gördük ki, Azərbaycan bu sahələrdə beynəlxalq qurum və təşkilatlarla əlaqəli fəaliyyət göstərir, beynəlxalq konvensiyaları ratifikasiya etmiş və onların tətbiqinə ciddi nəzarət etməkdədir. Qlobal sferada baş verən yenilik və dəyişikliklər izlənilməkdə, inkişaf etmiş dövlətlərin təcrübəsi ölkə praktikasında da öz əksini tapmaqdadır. Bu mənada, sosial innovasiyalara, ölkədə onların inkişafına təkan verən mühitin yaradılmasına diqqət yetrilməkdədir.

Yada salmaq ki, biz tədqiqat işində sosial müdafiə və sosial xidmət siyasəti kontekstində rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi və onun makro sferada tətbiqi təcrübəsini nəzərdən keçirdik. Makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi sosial siyasətin daxilində tamamilə yeni bir istiqamətdir. Hazırda ölkədə bu sahədə mütəxəssislər azlıq təşkil etsə də, qeyd edilən sahənin inkişafı artıq yeni tendensiyalardan birinə çevrilmişdir. Bu sahədə kadr hazırlığı, nəzəriyyə və metodologiyaların işlənməsi inkişaf etdirilir. Bu da rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin inkişaf etmiş dövlətlərdə olduğu kimi, müstəqil sosial institut kimi formalaşmasını, bərqərar olmasını hədəfləməkdədir. Makrorifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin dövlətin sosial fəaliyyəti ilə əlaqəli şəkildə inkişafı, onların biri digərini tamamlaması zəminində işlər sosial xidmət siyasətinin aparıcı xəttini təşkil edir.

Ümumilikdə, sosial xidmət, əmək siyasəti dövlətin sosial sisteminin və cəmiyyətin birgə fəaliyyəti nəticəsində fərdlər, qruplar, ailələr, icmalar səviyyəsində sosial inkişafı stimullaşdırır. Bu zaman sosial sfera, sosial siyasət, sosial proqramlar və sosial xidmətlər anlayışları müxtəlif sahələr üzrə (təhsil, səhiyyə, mədəniyyət,

turizm, sosial təminat, mənzil-kommunal təsərrüfatı) ixtisaslaşmış sosial fəaliyyət istiqamətlərinin məcmusu kimi təsvir olunur. Sosial xidmət siyasətinin mahiyyəti mövcud sosial proqramlar və xidmətlərin gerçəkləşməsi mexanizimində öz əksini tapır. Burada sosial-iqtisadi mühitin sosial xidmət sferasına əhəmiyyətli təsirini də nəzərə almaq tövsiyə edilir. Çünki sosial xidmət sferası bütün hallarda tələb-təklif prinsipi ilə iqtisadi münasibətlərə bağlıdır. Yəni, həyata sosial xidmətlərin əhalinin müxtəlif zümrələrinin maraqlarını ifadə etməsi əhəmiyyətlidir. Bununla yanaşı, insanların ən müxtəlif sosial xidmətlərə nə dərəcədə ehtiyac duymasını da hər zaman nəzərə almaq lazım gəlir. Fikrimizcə, sosial xidmət siyasəti və təcrübəsindən danışarkən, sığorta, xidmətlər, təminat məsələləri ilə yanaşı, sosial maarifləndirmə, məsləhət yardımı, psixososial müdaxilə metodlarına da xüsusi diqqət yetirilməlidir.

Burada əldə olunan ümumi qənaət və ya nəticə ondan ibarətdir ki, istənilən halda cəmiyyətdə əhalinin həssas, müdafiyyəyə ehtiyacı olan zümrələrinin problemlərinə xüsusi diqqət, sistemli yanaşma olmalıdır. Bütün digər yaş qruplarının, əhalinin bütün təbəqələrinin sosial təminatına, sosial təhlükəsizliyinə, xüsusən, problemlə, sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin sosial himayəsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Bununla bağlı dünyanın müxtəlif ölkələrində çeşidli sosial inkişaf proqramları, asudə vaxtının səmərəli istifadəsi ilə bağlı müxtəlif sosial, mədəni, kütləvi tədbirlər həyata keçirilir. Gəncləri, eləcə də digər həssas yaş qruplarını deviant davranış təmayüllərindən - cinayətkarlıq, narkomaniya, sağalmaz xəstəliklərə yoluxmaqdan, sosial təhlükə yaradan digər davranış və fəaliyyət növlərindən çəkindirmək üçün rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi təcrübəsinin əhəmiyyəti mühümdür. Bütün bunlar Azərbaycanda sosial xidmət siyasətinin və ya makro rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi təcrübəsinin tərkib hissəsi kimi çıxış edir. Tədqiqatda ölkədə sosial xidmət siyasətinin genişləndirilməsi istiqamətində görülən tədbirlər və əldə olunan nailiyyətlər kompleks-sistemli şəkildə öyrənilmişdir.

Tədqiqat işində istinad olunan, öz əksini tapan faktlar son nəticədə sosial xidmət siyasətinin prioritetlərini, müxtəlif fərdlərin, qrupların, icmaların

fəaliyyətini, davranışını sosial cəhətdən araşdırmaq, öyrənmək, istiqamətləndirmək üçün mühüm əhəmiyyət daşıyır. Digər mühüm nəticələrdən biri də odur ki, cəmiyyətdə yüksək rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin aktual məsələlərini əhatə etmək üçün müxtəlif yaş qrupları, sosial təbəqələrlə bağlı geniş sosioloji, iqtisadi psixoloji, sosial-pedaqoji araşdırmalar aparmaq, eləcə də, sosial-tibbi biliklərə yiyələnmək, eyni zamanda, onların düşüncəsinə, həyat tərzinə həm təcrübə, həm də elmi cəhətdən daha yaxından bələd olmaq vacibdir. Üçüncü mühüm nəticə sosial müdafiəyə və təminatə ehtiyacı olanlara xüsusi sosial-demoqrafik qrup kimi, rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi praktikasının tətbiqi aktuallığının öz təsdiqini tapmasıdır. Söhbət ondan gedir ki, əhalinin sosial xidmətlərə ehtiyacı olan müxtəlif qrupları müəyyən ümumi xassələrə, ortaq maraqlara, yaxın psixoloji keyfiyyətlərə, eyni zamanda, sabit yaş təsnifatına malikdirlər. Onların müvafiq sosial qruplara bölünməsinin prinsipləri aydınlaşdırılarkən nəzərə almaq gərəkdir ki, həmin insanların sosial-psixoloji vəziyyəti, iradi keyfiyyətləri, cəmiyyətə yenidən inteqrasiya ilə bağlı təsəvvürləri göstərilən xidmətlərin özünü doğrulması baxımından, xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Ümumilikdə, tədqiqat işində əldə olunan nəticələri aşağıdakı ardıcılıqla sistemləşdirmək mümkündür.

1. Tədqiqat nəticəsində müəyyənləşdirilmişdir ki, hazırda Azərbaycanda məşğulluğun səmərəliliyinin artırılması, əmək potensialının optimal təşkili və idarə olunması məsələsi kifayət qədər aktualıq kəsb edir.

2. Əmək potensialının idarə edilməsi və sosial rifahın təşkili qarşılıqlı şəkildə bir-birindən asılıdır. Bu istiqamətdə sosial xidmət və müdafiə siyasətinin dərinləşdirilməsinə, bu istiqamətdə makro rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi təcrübəsinin genişləndirilməsinə ciddi ehtiyac duyulur.

3. Rifahın düzgün təşkili və əmək potensialından səmərəli istifadə üçün gənclərin, ailələrin, uşaqların, ahılların, fiziki məhdudiyətləri olan, sağlamlıq imkanları məhdud şəxslərin sosial problemlərinin həllində profilaktik və ya qabaqlayıcı tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğundur. Fikrimizcə, məhdudiyətli şəxslərin rifahının gücləndirilməsi üçün onların əmək qabiliyyətli

qisminin məşğulluq və yaradıcı inkişaf səviyyəsinin artırılması ilə bağlı sistemli tədbirlərin qüvvətləndirilməsi məqsədəuyğundur.

4. Əmək və rifah problemlərinin həlli zamanı fərdlərə, qruplara, icmalara bərabər yanaşma prinsipinin önə çəkilməsi, ayrı-seçkiliyə, hər hansı fərdin, qrupun və ya icmanın digərlərindən imtiyazlı, üstün tutulmaması olduqca mühümdür. Çünki ehtiyacı olan hər bir qrupun, fərdin çətinliklərinin aradan aradan qaldırılması, onların rifahının, məşğulluğunun təmin edilməsi cəmiyyətin digər qruplarının problemlərinin həlli qədər aktual, vacibdir.

5. Sosial müdafiə siyasətinin sistemli gerçəkləşdirilməsi – əməyin təkmilləşdirilməsi, cəmiyyətin rifahı istiqamətində xidmətlərin tətbiqinin səmərəli təşkili cəmiyyətdə sosial təhlükəsizliyi və sosial inkişaf prioritetlərini genişləndirmək baxımından, hər zaman aktualdır.

6. Bütövlükdə, əhalinin həssas qruplarını narahat edən sosial məsələlərin həlli sosial siyasət tədbirlərinin səmərəsinin davamlı şəkildə artırılmasını, sosial təşəbbüskarlığın ən müxtəlif istiqamətlərdə dəstəklənməsini, pozitiv fəallığın və sosial məsuliyyətin təşviq olunmasını aktuallaşdırır.

7. Rifahın artırılması istiqamətində menecmentin – idarəetmə xidmətlərinin tətbiqi sosial xidmətlər – kliyent (və ya benefesiar) – cəmiyyət münasibətləri müstəvisində sosial xidmət (müdafiə) siyasəti və təcrübəsinin uğurlu, səmərəli həyata keçirilməsinə yönəlmişdir.

8. Ümumilikdə, həyatın müxtəlif sferalarında sosial xidmət təcrübəsi ilə yanaşı, risk qruplarına daxil olan şəxslərlə rifah istiqamətində xidmətlərin tətbiqi şərtlərini, xüsusən, problemlə, çətin davranışlı, ağır həyat tərzi keçirmiş insanlara psixososial yardımın, onlara doğru yönələn sosial siyasətin ümumi, xüsusi və praktik məsələlərini ciddi şəkildə fərqləndirmək gərəkdir.

9. Əməyin və rifahın təşkili zamanı sosial xidmət təcrübəsində düzgün təsnifat və bölgü olmadan uyğun sosial təsir, sosial müdaxilə, eləcə də sosial dəstək - idarəetmə metodlarını seçmək mümkün deyildir.

10.Araşdırmalardan belə nəticəyə gəlmək olar ki, əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması şəxsi faktorların və insan amilinin təzahür forması kimi özünü göstərir.

11.Rifahın təmin olunması əmək potensialının inkişafın müəyyən mərhələsində cəmiyyətin malik olduğu əmək ölçüsünün maksimum imkanı və məcmu əmək qabiliyyəti başa düşülür. Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması sosial – iqtisadi, intellektual, idarəetmə - təşkilatı və psixofizioloji imkanların cəminin kompleks şəkildə nəzərdən keçirməyə, eyni zamanda əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri sistemini müəyyənləşdirməyə imkan yaradır.

12.İnsan amilinin önə əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının mahiyyətini, insan amilinin hərəkətinin baş verdiyi bütün mərhələ və şəraitdə, yəni əmək ehtiyatlarının formalaşmasından başlayaraq əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının tam reallaşmasına qədər, sosial – iqtisadi münasibətləri əks etdirən anlayış kimi xarakterizə etməyə imkan verir.

13.Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının və insan potensialının formalaşmasında və inkişafında həm iş qüvvəsinin daşıyıcısı olan insanlar, həm işəgötürənlər, həm də dövlətin özü maraqlı olmalıdır. Əmək və insan potensialının formalaşmasında, inkişafında və istifadə olunmasında meydana çıxacaq problemləri ayrı-ayrılıqda heç bir tərəf təkbaşına həll etmək iqtidarında deyildir.

14.Bütövlükdə, rifahın və əməyin təmin olunmasında meydana çıxan problemlərin həllində əsas vəzifə dövlətin üzərinə düşür. Ölkə iqtisadiyyatının dayanıqlı və sürətli inkişafı, insanların həyat səviyyəsinin yüksəlməsi və firavan yaşamaları üçün dövlət bu məsələyə həmişə diqqət yetirməlidir.

15.Yüksək, hərtərəfli və mükəmməl təhsil və bilik verə bilən, həmçinin hər kəs üçün əlçatan olan peşə - ixtisas hazırlığı və ali təhsil sistemi yaradılmalıdır. Həmçinin yüksək biliklərin verilməsində maraqlı olan təhsil sistemi əməkdaşların

və belə biliklərin alınmasında maraqlı olan tələbə kontingentinin formalaşdırılması zəruridir.

16.Kadr hazırlanması ilə məşğul olan və təhsil sistemində daxil olan bütün strukturların maddi – texniki bazası əsaslı şəkildə yeniləşdirilməlidir. Təhsilin, elmin, elmi – tədqiqat işlərinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi məqsədi ilə bu sahələrə dövlət dəstəyini, maliyyə vasitələrini axtarmaq vacibdir. İnsanların öz əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasından səmərəli istifadə etmələri üçün yeni, müvafiq iş yerləri yaradılmalıdır və yeni iş yerləri yaradan sahibkarlıq strukturlarına dövlət tərəfindən hüquqi, maliyyə yardımları göstərilməlidir.

17.Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunması təhsilli, peşə - ixtisasa yiyələnmiş ictimai istehsalın bu və ya digər sahələrində istifadə edilən, əmək məhsuldarlığının və istehsalın səmərəliliyinin artmasına tədir edən, konkret fərdin əmək haqqının yüksəlməsinə səbəb olan insanların malik olduğu bilik, vərdiş, istedad, qabiliyyət, sağlamlıq, motivləşdirmə və s. ehtiyatların cəmini özündə əks etdirir.

18.Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının reallaşdırılmasında daxili və xarici mühit amillərinin də əhəmiyyəti çox mühümdür. Bu prosesin ahəngdar tənzimlənməsi - optimallaşdırılması çox vacib məsələlərdən biridir.

19. Əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının formalaşmasında ilk növbədə, insanın özü və ailəsi, daha sonra çalışdığı müəssisə və ya təşkilat, nəhayət yaşadığı region və ya ölkə maraqlı olmalıdır. Deməli, əməyin və rifahın təşkili, idarə olunmasının formalaşdırılması üçün insana mikro, mezo və makro səviyyədə investisiyalar yönəldilməlidir.

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

Ədəbiyyat və mənbələr

- 1) 2003-2005-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı. Bakı, 2003.
- 2) 2003-2012-ci illəri əhatə edən sürətli iqtisadi inkişaf dövrü. s.273-274
<https://www.stat.gov.az/source/others/H.Aliyev/Pdf/272-296.pdf>
- 3) 2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf üzrə Dövlət Proqramı. Bakı, 2008.
- 4) 2009-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında sığorta-pensiya sisteminin inkişafına dair Dövlət Proqramı. Bakı, 2009.
- 5) 2014-2020-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında pensiya təminatı sisteminin islahatı Konsepsiyası. Bakı, 4 noyabr, 2014. <https://president.az/articles/13330>
- 6) ABAY, . R.; “Türkiyə’de Kamusal Sosial Hizmetlerin Algılanması ve Uygulanması Sorunu”, I. Sosyal Hizmetler Şurası, T.C. Başbakanlık SHÇEK, 2004.
- 7) AKDEMİR, N., ÇINAR, F., GÖRGÜLÜ, Ü., “Yaşlılığın algılanması ve Yaşlı Ayrımcılığı” Türk Geriatri Dergisi, C.10, S4, 2007.
- 8) ALTAN, Ö.Z.; Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006.
- 9) “Ahıllara sosial xidmət” haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunu, Bakı, 2001.
- 10) An introduction to macro practice in social work. Pdf. 31p.
<https://www.pearsonhighered.com/assets/samplechapter/0/2/0/5/0205838782.pdf>
- 11) AVRAMOV, D., CLIQUET, R. (t.y.) Integrated Policy on Gender Relations, Ageing and Migration in Europe, Lessons from the Network of Integrated European Population Studies (NIEPS) was found by the European Commission, 2003.
- 12) AYKAN,H.,WOLF,D.A., Traditionality Modernity on Household Composition, Research on Ageing, Vol.22,No:4, 2000
- 13) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, 2016.
- 14) Azərbaycan Respublikasının “ Sosial sığorta haqqında” Qanunu. 18 fevral, 1997.
- 15) Azərbaycan Respublikasında “Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə 2011-2015-ci illər Dövlət Proqramı”. Bakı, 2011.
- 16) Azərbaycan Respublikasında 2006-cı il 7 fevral tarixli “əmək pensiyaları haqqında”qanun
- 17) Azərbaycan Respublikasında Sosial müdafiə sisteminin qiymətləndirilməsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətləri. Bakı, 2016, 22 s.
- 18) Azərbaycan Respublikasında sosial müdafiə sistemində yeni yanaşma: yoxsulluğun azaldılmasına qarşı siyasətdə şərtlilik prinsipi. CESD Tədqiqat Qrupu. Bakı, 2017, 13 s.
- 19) Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı olduğu beynəlxalq konvensiyaların milli qanunvericilikdə təsbiti. Bakı, 2003, 58 s. <http://www.anl.az/el/a/ariobkmqt.pdf>
- 20) Azərbaycan Respublikası Prezidentinin rəsmi saytı - <https://www.president.az>
- 21) Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası (2006-2015-ci illər) Bakı, 2005

- 22) Alison McClelland. What is social policy? Sample only Oxford University Press ANZ., 2017, 10 p.
- 23) Avropa Sosial Xartiyası (yenidən baxılmış) Strasburq, 3 may 1996.
- 24) Barker, Robert L. The social work dictionary. National Association of Social Worker, 1987
- 25) Bayramov Rəşid. Dövlətin sosial siyasətinin maliyyə təminatında büdcənin rolu. Bakı, 2016, 103 s.
- 26) Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi saytı, <http://www.stat.gov.az/>
- 27) “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanunu. 21 iyul, 2000. <http://www.e-qanun.az/framework/4481>
- 28) “Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uçot haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı, 27 noyabr, 2001
- 29) Dünyamaliyeva Minə. Azərbaycan regionlarında məşğulluq və işsizliyin tənzimlənməsinin istiqamətləri. Bakı, 2018. 76 s.
- 30) ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1990), The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- 31) Əlili Əhməd. Əlillərin hüquqlarının təmin edilməsi və sosial müdafiəsi sahəsində dövlət siyasətinin qiymətləndirilməsi və təkmilləşdirilməsinə dair təkliflər. Bakı, 2016 17 s.
- 32) Əlirzayeva Təranə Əli qızı. Əhalinin gəlirləri və istehlakının maliyyə mexanizmləri. Bakı, «Elm», 2007, 248 s.
- 33) Əliyev A., Quliyev A. Sosial sferanın iqtisadi və metodoloji əsasları. Bakı: Adiloğlu, 2005, 304 s.
- 34) Əliyev Mais. Azərbaycan Respublikasında pensiya təminatı sisteminin təşəkkülü və inkişaf perspektivləri (hüquqi problemləri): Monoqrafiya. Bakı, 2003
- 35) Əliyev Mais. «Dövlət qulluqçularının pensiya təminatı haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununun Kommentariyası. Bakı: Adiloğlu, 2005
- 36) Əliyev Mais. Pensiya hüququnun problemləri: Dərslik. Bakı: «Bakı Universiteti» nəşriyyatı, 2004
- 37) Əliyev Mais. Sosial təminat hüququ: Dərslik. Bakı, Adiloğlu, 2007
- 38) Əliyev Mais. Sosial xidmət sosial təminat hüququnun institutu kimi: Dərs vəsaiti. Bakı, Təknur, 2008
- 39) Əliyev M.N. Sosial xidmətin anlayışı və prinsipləri. Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruluşunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 158-162
- 40) Əliyev M.N. Vətəndaşların sosial təminat hüquqlarının həyata keçirilməsinin təminatları: anlayışı və növləri. Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası. N 3. 2010, s.5-13
- 41) Əliyev Mais. Yoxsulluğa qarşı mübarizənin hüquqi problemləri. Monoqrafiya. Bakı, 2006
- 42) “Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 1992.
- 43) Əmək Miqrasiyası haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 1999.

- 44). Əşrəfova R.S. Azərbaycanca pensiya təminatı sisteminin formalaşması və təkmilləşdirilməsi. Bakı: Elm, 2007, 260 s. 5. Hüseynova Z. İqtisadi nəzəriyyə. Struktur-məntiqi sxemlər. Bakı: ADU, 2007. 265 s.
- 45) Əyyubov Şahmar. Həyat səviyyəsinin tənzimlənməsi problemləri. Bakı, 2018, 79 s.
- 46) Ferrera M. A reconstrucao do Estado social na Europa meriolional//Analoge social (Lisboa), 2000, N°151/152, p.457-475
- 47) Həsənov H. K. Antiböhranlı idarəetmə. Mühazirələr toplusu. Bakı Biznes Universiteti, 2013, 205 s.
- 48) Hüseynov Tofiq. Azərbaycanın milli-iqtisadi inkişaf modeli: nəzəriyyə və praktika. Bakı, 2015, s.11-12
- 49) Xəlilov Nüsrət. Yaşayış minimumu nədir və 2019-cu ildə nə qədərdir? 4 yanvar, 2019 <https://nusratkhalilov.wordpress.com/2019/01/03/yasayis-minimumu-n%C9%99dir-v%C9%99-n%C9%99-q%C9%99d%C9%99rdir/>
- 50) İbrahimova A.N. Sosial rifahı təmin edən müxtəlif rifah vasitələri. Bakı Universitetinin Xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası. N 2. 2013, s.67-84
- 51) İbrahim Atilla Acar, İsmail Kitapçı (2008). “Sosial Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiyedeki emeklilik sistemindeki değişim”, Maliye Dergisi, Sayı:154, Ocak-Haziran, s:77-98.
- 52) İnsan inkişafı. BMT-nin İnkişaf Proqramı üzrə hazırlanmış dərs vəsaiti. Bakı, 2014, 391 s.
- 53) İsveç modeli. https://az.wikipedia.org/wiki/%C4%B0sve%C3%A7_modeli
- 54) İskəndərzadə Mustafa. Siyasət nəzəriyyəsi. Bakı, 2013. 152 s.
- 55) Karen K. Kirst-Ashman., Grafton H. Hull, Jr. Understanding Generalist Practice. Brooks/Cole, 2009, 656 p. (<https://the-eye.eu/public/Books/BioMed/Understanding%20Generalist%20Practice%20%28social%20wk.%29%205th%20ed%20%5Bintro%20txt%5D%20-%20K.%20Kirst-Ashman%2C%20G.%20Hull%20%28Cengage%2C%202009%29%20WW.pdf>)
- 56) Kərimli Afaq. Sosial müdafiənin təkmilləşdirilməsi məsələləri. Bakı, 2017, 74 s.
- 57) Kurşun Arzu. Sosial Refah Devletinin Tarihi Süreci ve Günümüz Bazı Refah Devletlerinin Değerlendirilmesi. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2 (2) 2016, s.135-156
- 58) Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R.K. İşsizlik və əhalinin sosial müdafiəsi. Bakı: Ağrıdağ, 2001, 86 s.
- 59) Mehbalıyev S.S., İskəndərov R.K. Əmək bazarı və əhalinin sosial müdafiəsi. Bakı, Çayıoğlu, 2002
- 60) Mehdizadə G.A. Sosial inkişafın təmin edilməsinin regional aspektləri. Bakı, 2015, 119 s.
- 61) Məmmədov Novruz. Davamlı modernləşməyə və sosial rifaha xidmət edən islahatların müəllifi. 11 İyul, 2019 - 10:11. (<https://cabmin.gov.az/az/article/581/print/>)

- 62) Məmmədov Sahib. Əmək bazarı və məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin təhlil sənədi. Bakı, 2014. (<http://labourrights-az.org/wp-content/uploads/2014/07/Meshgulluq.pdf>)
- 63) Məmmədova M.N. Ünvanlı sosial yardım yoxsulluğun azaldılması strategiyalarından biri kimi / «Azərbaycan iqtisadiyyatı yeni inkişaf mərhələsində: uğurlar, problemlər, təkliflər» elmi-praktiki konfransın materialları. Bakı: Elm, 2006, s.42-58.
- 64) Məmmədova S.D. Azərbaycanda sosial dövlət: inkişafı, perspektivləri. Bakı, 2017, 232 s.
- 65) Məmmədova Səadət. Sosial dövlət modelləri. Bakı, 2019, 208 s.
- 66) “Məşğulluq haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı, 2001
- 67) Milli qanunvericilik aktlarının elektron mənbəyi: <http://www.e-qanun.az>
- 68) Ölkə üzrə yoxsulluğun statistik təhlili. Bakı, 2016, 22 s.
- 69) Özdemir, Süleyman (2007), *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İTO, Yayın No: 2007-57, İstanbul
- 70) Özdemir Süleyman. Sosial gelişim düzeyleri farklı refah devletleri sınıflandırılması üzerine bir inceleme. http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sosyal_gelisim.htm
- 71) Özmen Zeynep. Refah modelləri açısından Avrupada sosyal güvenlik sisteminin finansmanı. Düzce universiteti. Sosyal bilimler enstitüsü dergisi. Ö (<https://dergipark.org.tr/download/article-file/327426>)