

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**

**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**

**BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ**

**“Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılması yolları”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASİYASI**

**Məmişadə Gülnarə Rövşən**

**BAKİ - 2020**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ**  
**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**  
**BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ**

**BMDM-in direktoru**

**i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ **20\_\_-ci il**

**“Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılması yolları”  
mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASIYASI**

**İxtisasın şifri və adı:** 060404 - İqtisadiyyat

**İxtisaslaşma:** “Əməyin iqtisadiyyatı”

**Qrup:** 92

**Elmi rəhbər:**

**Gülnarə Məmişadə Rövşən qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Elmi rəhbər:**

**i.e.n., dos. Məmmədov Sahib Məmməd oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Proqram rəhbəri:**

**i.ü.f.d., dos. Hümbətova Suqra İnqilab qızı**

\_\_\_\_\_ **imza**

**Kafedra müdiri:**

**i.e.d., prof. Kəlbiyev Yaşar Atakişi oğlu**

\_\_\_\_\_ **imza**

**BAKİ - 2020**

## **Elm Andı**

Mən, Məmişadə Gülnarə Rövşən qızı and içirəm ki, “Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılması yolları” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

# “SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTIRILMASI YOLLARI”

## XÜLASƏ

**Tədqiqatın aktuallığı:** Əmək məhsuldarlığının artması elmi və texnoloji tərəqqinin tətbiqi ilə də sıx bağlıdır, istehsal amillərinin, o cümlədən əməyin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması əmək məhsuldarlığının artmasında çox vacibdir və iqtisadi artımın intensiv növündən birbaşa asılıdır. Əmək məhsuldarlığının artırılması haqqında.

**Tədqiqatın məqsədi:** Tədqiqatın məqsədi əmək məhsuldarlığının formalaşmasının nəzəri və metodoloji cəhətlərini öyrənmək, istehsal müəssisələrində əmək potensialının artması amillərini və şərtlərini müəyyənləşdirmək, artan əmək məhsuldarlığının səmərəliliyini qiymətləndirmək, imkanları və istiqamətləri müəyyənləşdirməkdir.

**İstifadə olunan tədqiqat metodları:** Tədqiqat işləri bir neçə metodla aparılmışdır, onlardan birincisi analiz metodudur, bu müddətdə tədqiqat obyektini komponentlərə bölünür, onların hər biri ətraflı öyrənilir və hər birinin yeri və rolu aydınlaşdırılır.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Tədqiqatın informasiya bazasını yerli və xarici alimlərin mövzuya dair elmi işləri, Həmçinin rəsmi internet resursları təşkil edir.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Resursların məhdud olması və tədqiqat zamanı kifayət qədər yeni məlumat əldə edə bilinməməsi bir sıra məhdudiyyətlər yaratdı.

**Nəticələrin elmi-praktiki əhəmiyyəti:** Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti tədqiqatda əks olunan məsələlərin sənaye müəssisələrinin məhsul istehsalında iştirakı və amillərin tənzimlənməsi üçün metodik vasitə kimi istifadə oluna bilməsi ilə əlaqədardır. Tədqiqat nəticələri sənaye sektoru ilə bağlı araşdırma edən hər kəs üçün əhəmiyyət kəsb edir.

**Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr:** Müəssisədə əməyin səmərəliliyinin artırılması imkanları və yolları araşdırılmışdır. İqtisadşılardan bu məsələlərin müxtəlif aspektlərinin araşdırılmasına həsr edilmiş öyrənilmiş, sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılması yolları araşdırılmış və təkliflər verilmişdir.

**Açar sözlər:** əmək məhsuldarlığı, əmək haqqı, sənayə müəssisələri

# **“IMPLEMENTATION AND STIMULATION OF THE SALARY SYSTEM IN ENTERPRISES”**

## **SUMMARY**

**The actuality of the subject:** Increasing labor productivity is also closely linked to the application of scientific and technological progress, improving the quality of factors of production, including labor, is very important in increasing labor productivity, and the intensive type of economic growth directly depends on increasing labor productivity.

**Purpose and tasks of the research:** The purpose of the study is to study the theoretical and methodological aspects of the formation of labor productivity, to identify factors and conditions for increasing labor potential in production enterprises, to assess the effectiveness of increasing labor productivity and to identify opportunities and directions.

**Used research methods:** The research work was carried out by several methods, the first of which is the method of analysis, during which the object of research is divided into components, each of which is studied in detail and the place and role of each is clarified.

**The information base of the research:** The research is based on scientific works of local and foreign scientists on the subject, and the information base is based on materials of information-analytical agencies, information in local and foreign press, data of the and other official Internet statistics.

**Restrictions of research:** The limited availability of resources and the inability to obtain sufficient new information during the study created a number of limitations.

**Scientific-practical significance of results:** The practical significance of the research is related to the fact that the issues reflected in the research can be used as a methodological tool for the operation of industrial enterprises in the production of products and the regulation of factors that may affect various labor productivity based on this concept.

**Scientific-practical significance of results:** Factors to increase labor efficiency in the activities of enterprises, respectively, to increase efficiency were analyzed. The study of the work of economists engaged in the study of various aspects of these issues allows us to conclude that there is no single approach to the types of efficiency and their classification.

**Keywords:** labor productivity, wages, industrial enterprises

## **İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR**

<b>AR</b>	Azərbaycan Respublikası
<b>ABŞ</b>	Amerika Birləşmiş Ştatları
<b>ÜDM</b>	Ümumi Daxili Məhsul
<b>ÜMM</b>	Ümumi Milli Məhsul

## MÜNDƏRİCAT

<b>GİRİŞ.....</b>	<b>8</b>
<b>I FƏSİL. ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTƏRƏLMASININ NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI.....</b>	<b>11</b>
1.1. Əmək məhsuldarlığı və onu artırılmasının zəruriliyi.....	11
1.2. Əmək məhsuldarlığının artırılmasının əsas amilləri.....	17
1.3. Elmi-texniki tərəqqi, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi.....	23
<b>II FƏSİL. SƏNAYEDƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTIM TENDENSİYASI VƏ ONUN SƏVİYYƏSİNƏ TƏSİR EDƏN AMİLLƏR....</b>	<b>31</b>
2.1. Sənayedə əmək məhsuldarlığının mövcud vəziyyəti.....	31
2.2. Sənaye müəssisələrinin fəaliyyət xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla əmək məhsuldarlığına təsir edən amillərin təsnifatlaşdırılması.....	35
2.3. Sənayedə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları.....	41
<b>III FƏSİL. SƏNAYEDƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTIRILMASI İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ MÖVCUD PROBLEMLƏRİ .....</b>	<b>47</b>
3.1. Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığına artırılması problemləri.....	47
3.2. Əmək məhsuldarlığına artırılması imkanları və istiqamətləri .....	50
3.3. Əmək məhsuldarlığının artırılmasının sosial-iqtisadi nəticələri.....	56
<b>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR .....</b>	<b>63</b>
<b>İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....</b>	<b>65</b>
<b>ƏLAVƏLƏR .....</b>	<b>69</b>
Cədvəllərin siyahısı.....	73
Şəkillərin siyahısı .....	73

## GİRİŞ

**Mövzunun aktuallığı:** Bazar iqtisadi modelində əmək fəaliyyəti, istehsal əməyi və texniki sistemlərlə əlaqəsi insanın təbiətə təsiri ilə yanaşı, əməyin sosial faydalılığı, işçilərin peşə keyfiyyətləri, əmək məhsuldarlığının rasionallığı və məhsuldarlığı aktuallığını qoruyub saxlamışlar. İstehsalın nəticəsi əmək məhsuldarlığından birbaşa asılıdır, burada istehsalın və xidmətin hər bir sahəsindəki əmək məhsuldarlığının artması daim diqqət mərkəzindədir, çünki istehsalın səmərəliliyi əmək məhsuldarlığı ilə birbaşa bağlıdır. Əmək məhsuldarlığı vahid iş vaxtında istehsal olunan məhsulla ölçülür. Əmək məhsuldarlığının artması elmi texniki tərəqqinin nailiyyətlərinin tətbiqi ilə də sıx bağlıdır. İstehsal amillərinin, o cümlədən işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması əmək məhsuldarlığının artırılmasında çox vacibdir və intensiv iqtisadi artım növü əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsindən birbaşa asılıdır.

**Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi:** İstehsal müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılmasının əhəmiyyəti və müasir əməliyyatlarının öyrənilməsi əmək məhsuldarlığı nəzəriyyəsində mühüm olan amilləri sistemli şəkildə təhlil etməyi tələb edir. Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artırılması problemləri tədqiqat işinin əsasını təşkil edir, rəqabətin artması baxımından seçilən mövzu günümüz üçün olduqca əhəmiyyətli hesab olunur. Bu istiqamətdə tədqiqatlar əsasən işçi qüvvəsi - əmək ehtiyatları- əmək potensialı- insan potensialı kimi anlayışları fərqləndirilmiş və davamlı olaraq bir çox iqtisadçı alimlər tərəfindən aparılmışdır. Belə ki, yerli və əcnəbi iqtisadçı alimlərdən T.Ə.Quliyev, Ş.M.Muradov, Ə.Q.Əlirzayev, M.Y.Sonin, P.P.Litriyakov, E.Q.Çistyakov, A.E.Kotlyar, V.Q.Koatakov, Kərimov E.N., Əhmədov M.A., Hüseyn A.C., İsmayılzadə Ə.A., Quliyev T.Ə., Meybullayev M.X., Mikayılova S.M., Muradov A. N., Səfərov P.M., Яхонтовой E.C., Штурбина H.A., Печеная Л.Т., Домарев И.Е., Гаврилова С.В., Michael A., and Frederick N., Morley, M. J., Parry E. və başqaları işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması, əmək ehtiyatlarının formalaşması, idarəedilməsi və istifadə səviyyəsinin yüksəldilməsinə dair dəyərli tədqiqat işləri



yerinə yetirmişlər, dissertasiya işində də bu materiallardan olan məlumatlar öz əksini tapmışdır.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri:** Tədqiqatın məqsədi əmək məhsuldarlığının formalaşmasının nəzəri və metodoloji cəhətlərini öyrənmək, istehsal müəssisələrində əmək məhsuldarlığının artması amilləri və şərtlərini müəyyənləşdirmək, artan əmək məhsuldarlığının səmərəliliyini qiymətləndirmək və bununla əlaqəli imkan və istiqamətləri müəyyənləşdirməkdir. Tədqiqatın məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələr müəyyən edildi:

- Bu konsepsiyayı əhatə edən anlayışların və əmək məhsuldarlığının öyrənilməsində ona təsir göstərə biləcək amillərin tədqiqi;
- Əmək məhsuldarlığının artmasına təsir edən amillər və şərtlərin təsnifatı və qiymətləndirilməsi;
- Müasir iqtisadi münasibətlərdə əmək məhsuldarlığının artırılmasının elmi və nəzəri istiqamətlərinin öyrənilməsi;
- Sosial-iqtisadi nəticələrin və dəyişikliklərin məhsuldarlığın formalaşmasına və artmasına təsirinin öyrənilməsi

**Tədqiqat işinin obyektı və predmeti:** Dissertasiya mövzusu əmək məhsuldarlığının artırılmasının əsas istiqamətlərini, eləcə də sənaye müəssisələrinin əmək məhsuldarlığını artırmaq üçün fəaliyyətlərini əhatə edir. Bununla yanaşı, dissertasiyanın predmetinə əmək məhsuldarlığının artırılmasını həm ölkənin, həm də mövcud istehsal müəssisələrinin həm əsas strategiyalarından biri hesab edən sənaye müəssisələri, həm də sənaye müəssisələrində həyata keçirilən və gözlənilən fəaliyyətlərin əhəmiyyəti, yönəldilmiş siyasətlər daxildir. əmək məhsuldarlığının artırılmasından ibarətdir.

**Tədqiqat metodları:** Tədqiqat işi bir neçə metodla aparılmışdır ki, onlardan birincisi analiz metodudur, analizdə tədqiqat obyektı komponentlərə bölünür, bunların hər biri ayrıca öyrənilir və hər birinin tam içərisində yeri və rolu göstərilir. Beləliklə, istifadə olunan mövzunun təhlili və sintezi aparıldı. Bu metod, sənayedə aparılan əmək məhsuldarlığı fəaliyyətinin hərtərəfli öyrənilməsini təmin edən çaplı məsələlərin mərkəzli təhlilini təqdim etdi.

Tezisin hazırlanmasında istifadə olunan növbəti metod müqayisə metodudur. Dissertasiyada bu metoddan istifadə edərək öyrənilən və təhlil olunan anlayışlar və elmi yanaşmalar qarşılandı, seçilmiş ədəbiyyat çeşidi müxtəlif sahələrdə əmək məhsuldarlığı və tədqiqat mövzusunda məlumatların müqayisə edilməsinə kömək etdi.

Ümumiyyətlə, dissertasiyanın hazırlanmasında istifadə olunan materialların qiymətləndirilməsi zamanı müqayisəli analiz, ümumiləşdirmə, qrafik tədqiqat və analiz-sintez metodlarından da istifadə edilmişdir.

**Tədqiqat işinin informasiya bazası:** Tədqiqatın əsasını mövzu ilə bağlı yerli və xarici alimlərin elmi əsərləri, informasiya bazasını isə informasiya-analitik agentliklərinin materialları, yerli və xarici mətbuatda yer almış məlumatlar, Azərbaycan Respublikasının İqtisadiyyat Nazirliyinin məlumatları və digər rəsmi internet resursları tədqiqatın informasiya bazasını təşkil etmişdir

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Tədqiqatın aparılması zamanı elmi mənbələrin və müvafiq müəssisələrin fəaliyyəti ilə əlaqədar statistik məlumatların qıtlığı tədqiqatın dolğun aparılmasında müəyyən məhdudiyyətlər yaradır.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi:** elmi yeniliklər kimi əmək məhsuldarlığının artırılması problemlərinin tədqiqi və inkişafı imkanları və istiqamətləri əsaslandırılmışdır və sosial və iqtisadi inkişafın sürətləndirilməsinə yönəlmiş tədbirlərin həyata keçirilməsində istifadə edilə bilər.

**Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri:** Tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti tədqiqat işində əks olunan sualların sənaye müəssisələrində metodik vasitə kimi istifadə oluna bilməsi və bu konsepsiya əsasında əmək məhsuldarlığına təsir edə biləcək fərdi amillər tərəfindən tənzimlənməsidir.

İqtisadiyyatın bazar modelinə keçməsi və bazar münasibətlərinin formalaşması ilə əmək münasibətləri sahəsində mövcud dəyişikliklər daha çox mübahisəli hala gəldi. Beləliklə, yeni iqtisadi şəraitdə əmək, əmək, əmək ehtiyatları və əmək potensialı ilə bağlı bəzi müddəalar yenidən nəzərdən keçirilməli, yeni prinsiplər və tələblər irəli sürülməlidir.

# I FƏSİL. ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTƏRƏLMƏSİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI

## 1.1. Əmək məhsuldarlığı və onu artırılmasının zəruriliyi

19 və 20-ci əsrlərin mütəxəssis iqtisadçılarının tədqiqatlarında istehsal fəaliyyəti və iqtisadi inkişafdakı münasibətlərə dair fikirlərdə əmək məhsuldarlığı konsepsiyasına xüsusi diqqət yetirilmişdir. Adam Smith, dəyər nəzəriyyəsinin inkişafında da mühüm rol oynadı, gəlir, məhsuldar və məhsuldar olmayan əmək, kapitalın bərpası və siyasi iqtisadi nəzəriyyələrin formalaşması və inkişafı kimi digər məsələlərə öz töhfəsini verdi. İstehsal fəaliyyətinin təşkili işçi qüvvəsinin hərəkətliliyini, seçmə azadlığını və peşəkar səviyyədə inkişaf etdirilməsini, əlverişli mühitin yaradılmasına xüsusi diqqət yetirilməsini nəzərə alaraq iqtisadçı eyni zamanda dövlətin və cəmiyyətin sərvətinin artımını nəzəri olaraq iki amilin olması ilə əlaqələndirdi: əmək məhsuldarlığı ilə məhsuldar əmək arasındakı əlaqə. və məhsuldar olmayan əmək (Əhmədov M.A., Hüseyn A.C., 2013).

A. Smit, xüsusən məhsuldar fəaliyyətdə məhsuldar əməyin üstünlük təşkil etməsini zəruri hesab edərək, dövlətin və cəmiyyətin iqtisadi əsaslarının möhkəmləndirilməsində mühüm rol oynadığını göstərir. Mövcud nəzəri yanaşma ilə Smith, aşağı bazar münasibətləri səviyyəsində tənzimlənmənin faydalarının artması ilə dövlətin bu sahədəki həddindən artıq yükün azaldılmasına və iqtisadi inkişafın təmin olunmasına ciddi təsir göstərəcəyini vurğuladı. Qeyd etdi ki, dərinləşən əmək bölgüsü əmək məhsuldarlığının artmasına, istehsal fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasına və milli gəlirin genişlənməsinə ciddi təkan verəcəkdir. Qeyd etdi ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində və əmək məhsuldarlığının artırılmasında maddi, mədəni, iş səviyyəsinin düzgün qiymətləndirilməsini və işçilər üçün iş şəraitinin düzgün təşkilini və əmək haqqının istehsal fəaliyyətindən birbaşa asılılığını təmin etmək üçün əmək xərclərinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. A.Smit "Millət sərvətinin təbiəti və səbəbləri haqqında bir risalə" əsərində cəmiyyətin sərvətinin istehsalda və əməyin məhsuldarlığında istifadə olunan əməyin miqdarından asılı olması ilə bu fikri əsaslandırır.

Əmək insanların məqsədyönlü və şüurlu şəkildə həyata keçirdikləri bir fəaliyyətdir. Əmək məhsuldarlığı da diqqət mərkəzində olan işlərin göstəricisidir. Bu fəaliyyətlərin həcmi və keyfiyyəti məhsuldarlığın ölçüsünə təsir edir və məhsul və anlayışlar ilə birlikdə məhsuldarlıq anlayışı həm ölkənin iqtisadiyyatında, həm də müəssisə və ya təşkilatın tərəqqisində mühüm rol oynayır. Əmək potensialı, əmək və onun səmərəli təşkili ilə əlaqəli iqtisadi konsepsiya kimi əmək məhsuldarlığı istehsalın amillərindən biri hesab olunur. İstehsal prosesində əmək xərclərinin səmərəliliyi dərəcəsi məhsul istehsalından irəli gələn əmək xərclərinin səmərəliliyində də özünü göstərir. Marksizm nəzəriyyəsinə görə, insanın dünyaya bağlı olmasının ilk amili əməkdir. Eyni zamanda əmək prosesində xüsusi əlaqələr yaranır - sənaye münasibətləri və bu münasibətlərin yaxşılaşdırılması sualları. Karl Marks və Friedrich Engels insan və cəmiyyətin yaradılmasında bir əsas göstəricini “əmək amili” olaraq görürlər. Bir işçinin əmək potensialı vasitəsilə əmək fəaliyyətində iştirakı ilə onun inkişafı əmək məhsuldarlığını artırır. Beləliklə, insanlar sonrakı formalaşdırılmış təhsili, peşəni, yaradıcılığı, bilik və bacarıqları, həyat təcrübəsini, işgüzarlığı və s. Təmin etmək baxımından istedadlarını, düşüncə, psixoloji və fizioloji parametrlərini, yeni fikir və fikirlərini müxtəlif olanlarla birlikdə formalaşdırdılar. inkişaf baxımından. Beləliklə, şəxsiyyət qabiliyyətlərinin məcmusu insan kapitalını təşkil edir. Daha ixtisaslı insan kapitalı əməyidir və buna görə müəssisənin bu kapital üçün məhsuldarlığı və gəlirliliyi nə qədər yüksəkdir. Hazırda insan kapitalına qoyulan investisiyalar cəmiyyət üçün ən effektiv və sürətli bir gəlir hesab olunur.

Məqsədyönlü insan fəaliyyətinin nəticəsi və onun effektivliyi maddi malların - müəyyən müddət müxtəlif sahələrdə yaratdığı mal və xidmətlərin kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri ilə xarakterizə olunur. Başqa sözlə, əməyin səmərəliliyinin səviyyəsi onun məhsuldarlığı ilə müəyyən edilir.

Məhsuldarlıq hər vahidin üzərinə düşən fiziki ölçü (məsələn, işçinin istehsal etdiyi avtomobillərin sayı), pul miqdarı (məsələn, saatda minlərlə dollara çıxma) və ya bir indeks (məsələn, 1997-98 = 100-də çıxan məhsul) kimi ifadə edilə bilər.

Əmək məhsuldarlığı müəyyən bir əmək növünün müəyyən müddət ərzində daha kiçik və ya daha böyük həcmdə məhsul istehsal etmək qabiliyyəti ilə xarakterizə olunur. Bu səbəbdən əmək məhsuldarlığının səviyyəsini artırmaq üçün müəyyən bir müddət ərzində məhsulu kəmiyyətcə artırmaq və ya bir məhsul vahidinin istehsalına sərf olunan vaxtı azaltmaq lazımdır. İş vaxtından səmərəli istifadə sayəsində işçi istehsalın səmərəliliyini, xüsusən də əmək məhsuldarlığını təmin edir və istehsalın həcmi artdıqca bu amil daha da vacibləşir, çünki eyni zamanda daha çox mal istehsal etmək mümkün olur (Meybullayev M.X., Mikayılova S.M., 2015: s.400).

Əmək məhsuldarlığı, həmçinin əmək məhsuldarlığı kimi də tanınır, bir iş saatında həqiqi iqtisadi məhsul kimi müəyyən edilir. Əmək məhsuldarlığının artması iqtisadi məhsulun müəyyən bir müddət - iş vaxtı ilə dəyişdirilməsi ilə də ölçülür. Əmək məhsuldarlığı fərdi bir işçinin istehsal etdiyi məhsul və ya xidmətlərin ümumi çıxışı kimi xarakterizə olunan əmək məhsuldarlığı ilə qarışdırılmamalıdır.

Bundan əlavə, əmək məhsuldarlığı anlayışı səmərəlilik ölçüsü kimi xarakterizə edildikdə diqqətlə şərh olunmalıdır. Bu, xüsusilə işçilərin səmərəliliyi və məhsuldarlığı ilə əks olunur. Əmək məhsuldarlığı - məhsulun çıxışı (çıxışı) əməyin daxilolmasına (girişinə) nisbətidir, bu zaman məhsul bir çox amillərdən asılıdır, əməyin xarakteri və kapital üçün mövcud avadanlıqların miqdarı, yeni texnologiyaların istifadəsi, idarəetmə metodları və s.

Performans növləri. Hər hansı bir təşkilat və ya müəssisə öz komplekslərində fərqli fəaliyyət göstərə bilər və fərqli fəaliyyət növləri aşağıda verilmişdir:

- Fiziki performans;
- Performans
- Qismən performans;
- Ümumi Məhsuldarlıq Faktoru;
- Ümumi performans;
- Əmək məhsuldarlığı;
- Maşın performansı;
- Kapital məhsuldarlığı;

- İnformasiya Məhsuldarlığı;
- Aşağı gərginlikdə performans.

\* Yuxarıda göstərilənlər yalnız fəaliyyət növlərindən bəziləridir.

Fiziki performans - cihazların sayı, ölçüsü, uzunluğu, miqdarı, çəkisi, vaxtı, insanların sayı kimi miqdarlardan istifadə edərək rəqəmsal göstəriciləri əhatə edir.

Performans dəyərləri məhsuldarlığın pul məbləği olaraq göstərilən dəyərlərlə ölçülməsidir.

Qismən məhsuldarlıq məhsulun müəssisələrin birinə nisbətidir. Eyni şəkildə əmək məhsuldarlığı, kapital və maddi məhsuldarlıq kimi məhsuldarlıq növləri müəyyən edilir.

Ümumi məhsuldarlıq əmsalı xalis məhsulun əmək və kapital institutlarının cəminə nisbətidir. Xalis nəticə, ümumi məhsuldan alınan aralıq mal və xidmətləri çıxarmaqla əldə edilir.

Ümumi məhsuldarlıq ümumi məhsul istehsalının müəssisələrin ümumi amillərinin ümumi həcminə nisbətidir. Buna görə ümumi məhsuldarlığın dəyəri, bütün qurumların məhsula ümumi təsiri deməkdir.

Əmək məhsuldarlığı-təşkilatın işçiləri tərəfindən yerinə yetirilən iş vaxtı ərzində real məhsul istehsalını ölçür. Əmək məhsuldarlığı əsasən kapital qoyuluşu, texnoloji tərəqqi və insan kapitalının inkişafı ilə əlaqələndirilir. Biznes və hökumət texnologiya və insan və ya fiziki kapitalın böyüməsinə investisiya qoymaq və ya stimül yaratmaqla işçi məhsuldarlığını artırmağa çalışır.

Maşın, kapital, məlumat və zamanla məhsuldarlıq - maşın, kapital, məlumat və vaxtdan istifadə edərək məhsuldarlığın qiymətləndirilməsini əhatə edir.

Məhsuldarlıq, xərcləri azaltmaq və işçilərin, menecerlərin və istehlakçıların məmnuniyyətini artırmaq üçün elmi yollarla qaynaqlardan, əməkdən və qaydalardan maksimum istifadə ilə əldə edilən artım kimi müəyyən edilmişdir. Başqa sözlə, əmək məhsuldarlığı minimum vaxt və minimum xərclə təşkilatın məqsədlərinə çatmaq üçün əməyin ən uyğun istifadəsi olaraq təyin olunur. Fəaliyyətlərini düzgün istiqamətdə dəyişdirməyə və həyat və iş üçün daha uyğun olmağa çalışan bir mədəniyyət kimidir. Cəmiyyətin, müəssisə və ya şirkətin rifahını və inkişafını

artırmaq üçün məhsuldar torpaq, pul, avadanlıq, vaxt, yer və s. bu o deməkdir ki, belə kapital vasitəsilə əməyin, əməyin və gücün, istedad və qabiliyyətin mümkün qədər çox qazancını təşkil etmək deməkdir. Bu konsepsiya həmişə siyasətçilər, menecerlər və iqtisadçılar tərəfindən insanların həyatını yaxşılaşdırmaq və cəmiyyət, müəssisə və ya müəssisə yaratmaq ehtiyacı kimi qəbul edilir.

Bir təşkilatın işçisi tərəfindən yerinə yetirilən real məhsulun norması (iş vaxtı nəzərə alınmaqla) əmək məhsuldarlığı adlanır. Əgər əmək məhsuldarlığını hesablamaq üçün əlavə dəyər işçilərin sayına bölünərsə, indeks orta hesabla hər bir işçinin yaratdığı əlavə əlavə dəyəri göstərir. Yüksək bir göstərici işçi qüvvəsinin aşağı motivasiyasını, ehtiyatların səmərəsiz və səmərəli istifadəsini və nəticəsizlik şəklində digər mənfi amillərin mövcudluğunu göstərir.

Əmək məhsuldarlığına köhnə yanaşma: təşkilat daxilində resurs idarəciliyini vurğulamaq.

Əmək məhsuldarlığına yeni bir yanaşma: yeni fikirlərin, yeni məhsulların yaradılması, müxtəlif müştərilərin olması, təşkilatın bazar və rəqibləri nəzərə alaraq həqiqi və potensial imkanlarından istifadə edilməsi (Lars F.A., 2013).

İşçilər hər hansı bir təşkilatın və ya müəssisənin yüksək dəyəri olan aktivləridir. Hər hansı bir təşkilat və ya müəssisə tərəfindən qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olmaq bu dəyəri olan aktivlərin məntiqi və diqqətli idarə edilməsindən asılıdır. Əmək məhsuldarlığın vacib və əsas elementidir. Bu qüvvələrə tam güvən və güclü motivasiya varsa, məhsuldarlığı ən yüksək səviyyəyə çatdıracaqdır. Ümumiyyətlə, əmək məhsuldarlığına təsir göstərən ən vacib amil iş görmək üçün motivasiyadır.

Bu gün dünyada istehsal proseslərində və xidmətlərdə əməyin rolu və əhəmiyyəti ən vacib amillər kimi müəyyənləşdirilir. Şübhəsiz ki, insan amili cəmiyyətin inkişafının vacib hissəsidir. İnsan sivilizasiyasının inkişafının traektoriyasına nəzər saldıqda, istehsalın ən vacib amili olan insan kapitalındakı əməyin (bilik və bacarıq) rolunun sadə əməkdən (əl gücü və mexaniki iş) inkişaf etdiyi aydın olur. Çünki insanlar uyğun və qabaqcıl alətlər, avadanlıq və texnologiyalardan istifadə edə bilmirlərsə, demək olar ki, texnoloji inkişaf olmayacaqdır. Sözsüz bir həqiqət ondan ibarətdir ki, böyük miqdarda fiziki və

maliyyə kapitalının üçüncü dünya ölkələrinə köçürülməsi onların inkişafının sürətlənməsinə səbəb olmur. Təsirli bir təşkilat və mütəxəssisə sahib olan dövlətlər sadəcə fiziki və maliyyə kapitalını düzgün mənimsəyə və inkişaf prosesini sürətləndirə bilər.

Əmək məhsuldarlığının artırılmasının əhəmiyyəti ilk növbədə bu konsepsiyanın istehsalın genişləndirilməsi və sosial sərvətinin artmasının əsas şərti olması ilə özünü göstərir. Aydındır ki, istehsal həcmi ya məhsuldar qüvvələrin sayını artırmaqla, ya da mövcud işçilərin məhsuldarlığını artırmaqla artırıla bilər. Əmək məhsuldarlığının artırılması milli gəlirin kütləsinin artmasında və eyni zamanda əhalinin maddi rifahının yaxşılaşdırılmasında vacib və həlledici amillərdən biri hesab olunur.

Əmək məhsuldarlığı göstəricilərinin artırılmasında, əmək məhsuldarlığının artırılmasında, istehsal həcmının genişlənməsi ilə müəssisənin əhəmiyyəti və rolu baxımından müəssisənin istehsal etdiyi maya dəyəri azalır, yəni qısa müddət ərzində daha çox məhsul istehsalına və keyfiyyət göstəricilərinin artmasına kömək edir.

Əmək məhsuldarlığı nəzəriyyəsi əmək məhsuldarlığının azalma dövrünü proqnozlaşdırmağa və ya hesablamağa və ən yaxşı iqtisadi vahid üçün davamlı iqtisadi artımın necə dəstəklənə biləcəyini göstərməyə imkan verir. Ölkə iqtisadiyyatının böyüməsi ilə yanaşı iş yerlərinin və yaşayış səviyyəsinin artması ilə əlaqədar olaraq sosial və təhlükəsizlik problemləri azaldıla bilər.

Əmək məhsuldarlığı nəzəriyyəsi müəssisənin tərəqqisinin təbii qanunlarını və ilkin iqtisadi sistemin inkişaf qanunlarını təhlil etməyə yönəlmişdir. Bu nəzəriyyə əmək məhsuldarlığına və iqtisadi sistemin effektivliyinə təsir edən amillərin təhlilinə şərait yaradır.

İqtisadi sistemin təhlili və qiymətləndirilməsi əmək məhsuldarlığının ümumi meyarları olmadan mümkün deyil. Əmək məhsuldarlığının artması yeni istehsal müəssisələrinin (əsas kapital) yaradılması və bəzi ilkin işlərin görülməsi üçün ümumi işçi qüvvəsinin miqdarını azaldan işçi qüvvəsinin (dəyişkən kapital) azalmasından ibarətdir. Beləliklə, dəyişkən kapitalın azalması bir iş vahidi istehsalı



üçün əsas kapitalın artımından çox olmalıdır. Bu, iqtisadi tərəqqinin və istənilən iqtisadi sistemin əsasını təşkil edir.

## **1.2. Əmək məhsuldarlığının artırılmasının əsas amilləri**

Məhsuldarlıq müəssisə iqtisadiyyatına əsaslanır. Əmək məhsuldarlığı və kapital əmək məhsuldarlığının göstəriciləri hesab edilə bilər. Məhsuldarlığı ölçmək üçün ən çox görülən ölçü olan əmək məhsuldarlığı əməyin əldə etdiyi gəlirə uyğundur və ya iş saati üçün əlavə dəyər olaraq təyin olunur (Lieberman M.B., & Kang J., 2008).

Mənfəət böyük biznesin maliyyə aspektlərindən asılıdır. İşin rentabelliği və kapitalı iş səmərəliliyinin göstəriciləri kimi nəzərdən keçirilə bilər. Mənfəətin qiymətləndirilməsi üçün ən çox tanınan ölçü olan iş səmərəliliyi işdən alınan əmək haqqı ilə əlaqədardır və ya hər iş saati nəzərə alınmaqla xarakterizə olunur.

İş səmərəliliyinin üç müəyyənedicisi var. Birincisi, insan kapitalı. İş rentabelliği insan kapitalından toplanan məlumatlardan (təlimat və təcrübə) və maliyyə prosedurunda normal nümayəndənin bacarığı və təcrübəsindən qaynaqlanır. Sonrakı amil mexaniki inkişafdır. Beləliklə, yeni məhsullar və irəliləyişlər, gəlirliliyi genişləndirən yeni maddələrin və idarələrin təkmilləşdirilməsini canlandırır. Üçüncüsü, bunlar yaradılması xərclərini azaldan nəhəng miqyaslı iqtisadiyyatlardır.

Kapitalın səmərəliliyi böyük nəticələrdən və ya daxil edilməkdən asılıdır. Aparat və dişli cihazları inkişaf etdirməklə kapitalın səmərəliliyi işin xarakterini yaxşılaşdırır. İki istehsalçının bənzər bir yaradıcılıq yeniliyinə baxmayaraq, onlardan birinin mütərəqqi kapitaldan istifadə etməsi şərti ilə tamamilə müxtəlif dərəcədə iş rentabelliği əldə edilə bilər. Buna görə, çox sayda elm adamı, seyr olunan amillərin istifadəsi gücü ilə qarşılaşdıqda səmərəliliyi dəyişməz kimi xarakterizə edir. Bu ölçü tipik bir təqdimat amili kimi tanınır (Syverson C., 2011).

Performans amilinin ümumi çıxışı, paylaşılan girişi paylaşılan girişə bölməklə hesablanıla bilər. Ümumi amil məhsuldarlığı indeksi ümumi məhsuldarlıq indeksinin ümumi giriş indeksinə nisbəti kimi hesablanır. Bu səbəbdən ümumi amil

məhsuldarlığının böyüməsi ümumi məhsul istehsalının böyümə sürətinin ümumi məhsul girişinin böyümə sürətindən aşağı olmasını tələb edir (Kathuria J., 2013).

Əmək məhsuldarlığının səviyyəsini aşağıdakı düstur vasitəsilə hesablamaq və ona təsir edən göstəriciləri müəyyən etmək olar:

$$\Theta_t = \frac{T}{N}; \quad \Theta M_t = \frac{N}{T}$$

Burada,  $\Theta_t$  - məhsulun əmək tutumu;

$\Theta M_t$  - əmək məhsuldarlığı;

N - istehsal edilmiş məhsulun həcmi;

T - məhsul istehsalı üçün iş vaxtı məsrəfidir.

Əmək bir məhsul vahidinin hazırlanması üçün zəruri və vacib olan iş vaxtının miqdarını xarakterizə edir.

Əmək məhsuldarlığı amilləri:

a) sıx

b) geniş şəkildə iki qrupa bölünür.

Orta saatlıq əmək məhsuldarlığı intensiv amillərlə əlaqədardır, cari dövrlərin siyahısında bir işçinin orta iş vaxtı və iş günlərinin sayı geniş amillər hesab olunur.

İqtisadiyyatdakı iqtisadi artım, mənzil standartları və rəqabət qabiliyyətinin dinamik ölçüləri əmək məhsuldarlığının artması kimi təklif olunduğundan, əmək məhsuldarlığı iqtisadi göstəricilərin tərkib hissəsidir. Buraya həm sosial inkişafın, həm də iqtisadi böyümənin əsas iqtisadi əsaslarını izah etməyə kömək edə biləcək əmək məhsuldarlığının ölçülməsi daxildir (bütün bu tədbirlər nəzərə alınır) (Michael A., Frederick N., 2007).

Əmək məhsuldarlığı işçinin müəyyən bir müddət ərzində istehsal etdiyi məhsulların sayı ilə ölçülür. Əks dəyər - mürəkkəblilik - məhsul vahidinə sərf olunan vaxt miqdarı ilə ölçülür.

İnsanlar əmək məhsuldarlığını artırmağın müxtəlif yollarını sınaq etdilər, lakin əksəriyyəti insan davranışı ilə əlaqəli amillərə güvənmədilər. Bonus hədiyyələrini, ödənişləri və ödənişləri artıraraq istehsalın artırılması kimi müxtəlif üsullardan istifadə etməyə çalışdılar. Əksər cəhdlər əvvəlində və ya qısa müddətdə uğursuz

oldu. Bu səbəbdən idarəçilər və menecerlər performans səviyyələrini təyin etməyə və işçi qüvvəsi ilə birləşdirməyə çalışdılar.

İnsan resursları istehsal və iqtisadi artımda iki əsas rol oynayır:

- 1) İstehsalın ilkin amili kimi işin rolu
- 2) insanın iş amili və istehsalın digər amilləri rolu

Hal-hazırda “iş” anlayışı əvvəllər olduğu kimi inkişafda və istehsalda kəmiyyət göstəricisi kimi qəbul edilmir, lakin təsiri və daha çox faydası səbəbindən məhsuldarlığın, keyfiyyətin və əməyin səmərəliliyinin artması kimi nəzərə alınır. İkinci ildən sonra Yaponiyanın yenidən qurulması tədbirlərindən də göründüyü kimi. İkinci Dünya Müharibəsi, ölkə maddi qaynaqlardan və ya xaricdən gətirilən kapitaldan daha geniş insan kapitalına güvənirdi.

Fəaliyyətlərinin başında iqtisadi sektorlar bunun təsir və üstünlüklərdən qaynaqlandığını və əsas məqsədin məhsuldarlığı artırmağın yollarını tapmaq olduğunu nəzərə alsaq, əməyin keyfiyyətinə və səmərəliliyinə daha çox diqqət yetirirlər. Investisiyanın ilk mərhələsi işçi qüvvəsində araşdırılmalıdır (Bloom N. and Reenen J.V., 2010).

İnsan resurslarına investisiya qoymaq və əməyin keyfiyyətini artırmaq məhsuldarlığı artırmaq və cəmiyyətin iqtisadi artımını sürətləndirməyin əsas yollarından biridir.

Sosial istehsalın böyüməsi baxımından əsas hissə əmək məhsuldarlığının artmasıdır. Əmək məhsuldarlığının artması öz növbəsində sosial məhsulun artım tempinə müsbət təsir göstərir. ABŞ ÜDM istehsalı siyahısında birinci yeri tutur və Avropanın qabaqda gələn ölkələri olan Norveç və İsveç ardıcıl olaraq izləyirlər. Əmək məhsuldarlığı müəssisə və təşkilatların və milli iqtisadiyyatın rəqabət qabiliyyətinə təsir göstərən əsas amillərdən biridir. Beləliklə, biznes subyektlərinin rəqib kimi formalaşmasına təsir göstərir. Əmək məhsuldarlığı həm də iqtisadi inkişafa səbəb olur.

Digər tərəfdən, əmək məhsuldarlığının artması məhsulun maya dəyərinə təsir göstərir, keyfiyyət göstəricilərinə, istehsalın gəlirlilik səviyyəsinə təsir göstərir. Əmək məhsuldarlığına başqa bir təsir obyektini əmək məhsuldarlığının azalmasına və

boş vaxtın artmasına səbəb olan yaşayış səviyyəsinin göstəricisidir. Bu da insanın yaradıcı və mənəvi inkişafı üçün şərait yaradır. Ancaq qeyd etmək lazımdır ki, mövcud proses mənfi nəticələrə də səbəb ola bilər. Beləliklə, bu işsizlərin sayının artmasına səbəb olur.

Əmək məhsuldarlığının səviyyəsini artırmaq baxımından ən vacib amilləri təsnif etsək, aşağıdakı uyğun təsnifatı əldə edəcəyik:

Həvəsləndirici amillər:

- Gəlir və faydaların ədalətli bölüşdürülməsi;
- Xüsusi və təcrübəyə uyğun IP Ödəniş;

I. İş təhlükəsizliyi;

- Üzvlərə və işçilərə düzgün məlumat vermək;
- Təşkilatın üzvü olduqları üçün işçilərin məmnunluğunun təmin edilməsi;
- Karyera imkanlarının mövcudluğu;
- IP təşkilatı işçilərinin ailəsinə yardım və diqqət göstərmək;
- Bir iş dövrü və ya karyera yüksəlişi üçün metodların tətbiqi;
- Üzv qərar qərarında iştirak.
- Liderlik üslubu:
  - vəzifələrin və öhdəliklərin dəqiq tərifi;
  - Təlimatlara və təlimatlara ön söz;
  - İşə çox diqqət göstərin;
  - Lazımi əsaslandırma yolu ilə işçilərə təlim dərslərinin verilməsi;
  - İşçilərin qərar vermə prosesinə cəlb edilməsi.

Yaradıcılıq və İnnovasiya:

- Yeni həll və fikirlərin sayı;
- Təkliflərin sayı;
- Yeni fikirlərin qəbul edilməsi və müəllif tərəfindən ideyanın dəstəklənməsi;
- Yaradıcı tədbirlərə qarşı məhdudiyyət;
- Yenilik üçün xüsusi maliyyənin təyin edilməsi;
- Sahibkarlıq ruhuna sahib olmaq və sahibkarlıq menecerlərinə müraciət

etmək;

- İP təşkilatlarında institusional yaradıcılıq səviyyəsinin təşkili;
- Digər təşkilatların yaradıcılığının və yeniliyinin qiymətləndirilməsi;
- Məhsul təkliflərində yaradıcılıq və yenilik;
- Prosesdə yaradıcılıq və yenilik;
- Yaradıcı marketing, reklam və satışın təşkili;
- Təlimlər və yaradıcılıq kurslarının keçirilməsi
- Praktiki və ümumi təhsil:
- Tədqiqat kursları və seminarların keçirilməsi;
- İş bilik və təhsildə uyğunlaşdırmaq;
- Müəyyən bir işlə əlaqəli kitablar haqqında məlumatların və məlumatların

ümumi miqdarının faizi;

- Kompüterlərdən və İnternet texnologiyalarından istifadə etmək bacarığı.
- Rəqabət qabiliyyəti:
- Dəyişməyə açıq olun;
- Xarici və daxili mühitlə əlaqə saxlamaq;
- Yəni performansınızı yaxşılaşdırmaq üçün səy göstərin;
- İşçilərin sənayedəki dəyişikliklərə həssaslığını müəyyənləşdirin;
- Rəqiblərin qiymətləndirilməsi;
- Rəqabət mühitində qalib olmaq üçün çeviklik və tez uyğunlaşma

bacarıqlarına sahib olun;

- E. məhsuldarlığı artırmaq üçün səy göstərmək;
- Mübarizədən zövq alın və üstünlüyünüzü sübut etməyə çalışmaq.

Demoqrafik Xüsusiyyətlər:

- Ailə vəziyyəti;
- Yaş;
- İş təcrübəsi.

- 2 ildən aşağı;

- 2 ildən 5 ilədək;

- 5 ildən 10 ilədək;

- 10 ildən yuxarı.

➤ Fiziki və zehni sağlamlıq

- İşçilərin fiziki və əqli sağlamlığı yaxşı olmalıdır.

İş gəlirliyinin azaldılmasında ən əhəmiyyətli amillər. İnsan aktivlərinin gəlirliliyinin azaldılmasında prinsip və ən vacib amil birtərəfli ödəniş və istifadədir, çünki əmək haqqı və istehlak amilləri HR üçün ən vacib yüksəliş komponentləridir. Bu iki əsas amilin ardınca, sonrakılar birliyin içərisində səmərəliliyin azaldılması üçün ən vacib komponentlərdir (Səfərov P.M., 2017):

➤ İşçilər arasında ayrışeçkiliyə görə (idarəetmə);

➤ Norma və qaydaların tətbiqində şərtsiz idarəetmə qaydasının tətbiqi;

➤ Ei iş təhlükəsizliyinin olmaması;

➤ Uzunmüddətli planlaşdırma və istəksizliyin pozulması səbəbindən ikincil idarəetmə (düzgün idarə edilməməsi səbəbindən);

➤ E. əlverişli iş mühitinin olmaması;

➤ İşçilərin təcili ehtiyaclarına məhəl qoymamaq;

➤ Nəzarətin olmaması (nəzarət proqramlarında qeyri-sabitlik);

➤ təhsil və karyera uyğunsuzluğu;

➤ Müvafiq işlərdə mütəxəssislərdən istifadə etməyin (səhv idarəetmə);

➤ İnkişaf etmiş bir planın olmaması;

➤ Düzgün təlim olmaması;

➤ Fərdi istedadların və işin uyğunsuzluğu (səhv idarəetmə);

➤ Heyət rəhbərinə hörmətsizlik;

➤ Cari işin istəməməsi və əməyin Ardaya verilməsi;

İnsan resursları məhsuldarlığının azalması demək olar ki, hamısının səhv idarə olunması ilə əlaqədardır. Üstəlik, bir insanın bir təşkilatla əlaqəsi iki tərəfli və qarşılıqlı olmalıdır. Uğurlu rəhbərliyi olan bir şəxs və ya şəxslər rəhbərlik etdiyi müəssisədə təşkilati mədəni mühit yaratmalıdırlar, çünki işçilərin davranışı şirkət daxilində diqqət edilməli vacib amildir. Hər kəs bu mühiti anlamalı və təşkilatın planlarını həyata keçirmək üçün bu konsepsiyayı tətbiq etməlidir. Maaşlar və müavinətlər işin xarakterinə, bilik və bacarıqlara, təcrübə və məhsuldarlığa görə müəyyən bir proqram və dəyişikliklərə qarşı yönəldilməlidir. Fərdi məhsuldarlıq

diqqətlə qiymətləndirilmirsə və nisbəti keyfiyyətinə uyğun gəlmirsə və ya başqa sözlə, daha yüksək ixtisaslı insanlar qurumda daha yüksək göstəricilərə sahib olmazlarsa, tədricən bu təşkilatda daha səmərəsiz iş mühiti meydana çıxacaqdır.

### **1.3. Elmi-texniki tərəqqi, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi**

Bir xalqın iqtisadiyyatının inkişafı və ya onun yaradılan çərçivəsinin effektivliyi əksəriyyəti elm, yenilik və əsas idarəetmə dərəcəsindən asılıdır. Millətin böyüməsi üçün uydurma müəssisələr və iş də daxil olmaqla qazanclı bir güc yaradılmalıdır. İşlərin toplanması maliyyə inkişafı və cəmiyyətin yaxşılaşdırılması baxımından əhəmiyyətli bir iş tələb edir. Hadisələrin pul növbəsinin düzgün başlığını araşdırmaq üçün mürəkkəb maliyyə göstəricisini, məsələn, işin səmərəliliyini tətbiq etmək vacibdir. Təkmilləşdirmə fikri iş və ofislər üçün səmərəlilik barədə bir fərziyyə yaratdı. Bu fərziyyədən əsas bir idarəetmə üçün bir millətin və ya yaradılan çərçivənin ardıcıl irəliləməsini təmin etmək və yığılma müəssisələrin inkişafını araşdırmaq üçün istifadə edilə bilər. Genişləndirilmiş iş rentabelliği səylərin səmərəliliyinin genişlənməsi və işçilərin sayının azalması ilə əlaqədardır. Çərçivənin iş rentabelliği maddələrin miqdarının illik yaradılışdakı iş xərclərinin ölçüsünə nisbəti kimi bildirilə bilər.

Əlbətdə işin gəlirliliyi sabit bir dəyər deyil, bir müddət sonra dəyişir. İşçi hissədəki genişlənmə işin başlanğıcına qədər əmək gəlirliliyinin artmasına səbəb olmasına baxmayaraq, ən böyük səviyyəsinə çatacaqdır. Bu, hər hansı bir maliyyə vahidinin iş səmərəliliyini genişləndirə biləcəyini nəzərdə tutur və bu, sonradan getdikcə ideal pul vahidləri tərəfindən ləğv edilməlidir. Başqa bir şey, maliyyə vahidlərinin genişlənməsi israfçılığa və israfçı inkişafa səbəb olacaqdır.

İş səmərəliliyinin əsas seqmenti bina və yenilikdə istifadə olunan mexaniki maşın və alətlərin qazanclılığıdır. Müasir aparatların səmərəliliyi tempindən istifadə edən bəzi mövcud elmi metodologiyalar qatı parametrləri əks etdirmir. Müəyyən maşınların rentabelliği qərar vermək çətin olan bir şey deyil. Məntiqi nəticələrin yenilənməsi, səmərəlilik səviyyəsinin və mürəkkəb planları olan müasir maşınlar

üçün müəyyən bir quruluşun təkmilləşdirilməsinin başqa bir elmi etibarlılığıdır. İş və maşın səmərəliliyi ilə müəyyən edilmiş uyğun reseptlər əldə edilir və bu tənliklərdən iş rentabelliğini genişləndirmək üçün yanaşmaları öyrənmək üçün istifadə edilə bilər.

İndiki dövrdə hər hansı bir xalqın irəliləməsi elmin və yeniliyin həcminə əsaslanır. Yenilik olmadan elm yalnız bir xalqın iqtisadiyyatına təsir göstərmir. Elm işi innovasiyanın inkişafı və yer üzünə tətbiq olunması üçün əsas mövzular və strategiyalar verməkdir. Bu vəziyyət üçün, tam miqyasda və mikroiqtiadiyyatda və aralarındakı yaxın əlaqələrdə bir neçə şərt olmalıdır. Bu metodologiya çoxsaylı maliyyə və ixtisaslaşmış məsələlərin həllinə imkan verir və makroiqtisadi nəticələrdən asılı olaraq yaradılan işlərin bəzi əsas məlumatlarına təsir göstərir. Ölkənin hadisələrin maliyyə dönüşünü təxmin etmək və onun texnikasını tənzimləmək üçün ayrılmaz bir aktivdir (Бартенев С.А., 2005).

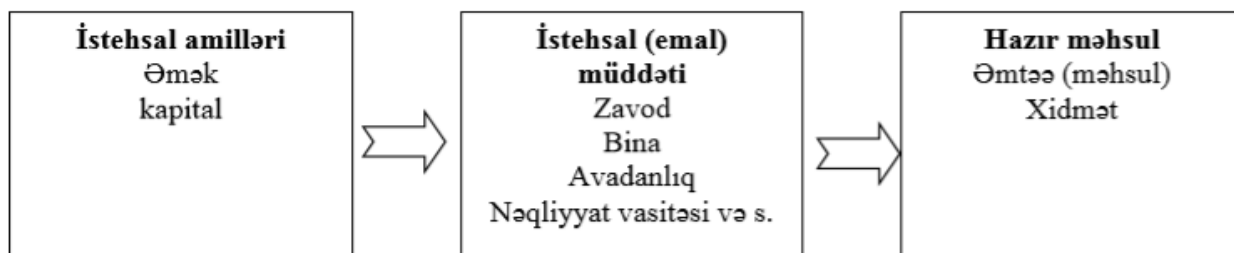
Yaradılması proseduru, adi prosedurlar kimi vacib, köməkçi və idarəetmə işlərinin bir qarışığı və bir rabitə və birlikləri vasitəsi ilə bir xam materialın tamamlanmış bir məhsula dəyişdirilməsi yeniliyi.

Günün sonunda müəssisənin yaradılması proseduru cəmini formalaşdıraraq iş obyektlərinin (xam materiallar, materiallar və s.) Tamamlanmış maddələrə dəyişdirilməsinə yönəldilmiş müxtəlif maşın və dişli vasitələrlə köməkçi mexaniki işləri birləşdirir. Yaratma proseduru, fərdlərin təchiz edilmiş dişli üsulları ilə iş obyektlərinə yönəldən bir əşyanın yaradılması ilə bağlı qəsdən, ağıllı və qarşılıqlı əlaqəli bir işdir.

Yaradılma qısa müddət ərzində mal və ticarət etmək yoludur. Günün sonunda yaradılış, maddənin insan ehtiyaclarını ödəmək, məhsul və müəssisələri xalqa satışı çıxarmaq üçün uyğun bir şəraitdə yaradılan dəyişənlərin qarışığıdır. Müvafiq olaraq, hər hansı bir yaradılış hərəkəti ilə müəyyən edilmiş prosedur yaradılış elementlərinin müəssisəyə keçməsindən, səy daxilində müxtəlif tapşırıqların yerinə yetirilməsindən və bu hərəkət səbəbindən əşyanın və ya idarənin əldə edilməsindən ibarətdir. Bu prosedur Şəkil 1-də yekunlaşdırılır.



### Şəkil 1: İstehsal fəaliyyəti



**Mənbə:** Ефимова О.В. (2007), Финансовый анализ. - М.: Библиотека журнала «Бухгалтерский учет»,. 452 стр.

Yaradılma formaları iş obyektlərinə təsiri ilə göstəriləndiyi kimi mexaniki, fiziki və konsepsiya formalarına ayrılır. Mexanik yaradılış formaları zamanı iş obyektinin forma və ölçüsündə dəyişikliklər mexaniki güc yolu ilə baş verir, fiziki və konsepsiya formaları zamanı iş obyektinin daxili quruluşunda istilik, mürəkkəb reaksiyalar və güc təsir göstərir.

İşçilərin yaradılış proseduruna marağının dərəcəsinə görə, onlar tamamilə əl, bir qədər və tamamilə motorlu və robotlaşdırılmış formalara ayrılır. Əl yaratmada iş maşınlar və komponentlərin köməyi olmadan idarə olunur; əsasən motorlu yaradıcılıqlarda ayrı-ayrı fəaliyyətlərdə, xüsusən də prinsip yaratmaq formalarında, fiziki iş maşınlar və sistemlər tərəfindən pozulur; tamamilə motorlu yaradıcılıqlarda - maşın və alətlərin idarə edilməsindən başqa - bütün yaradılış tapşırıqları bir-birinə bağlı maşınlar və komponentlər üçün üsullarla aparılır; Robotlaşdırılmış yaradıcılığında maşınlar və komponentlər daxil olmaqla bütün yaradılış prosesi işçilərin birbaşa dəstəyi olmadan maşınlar tərəfindən məhdudlaşdırılır, lakin onların təsiri altındadır. Burada maşınlar maşınlarla idarə olunur (Кравченко Л.И., 2014).

- İstehsal prosesinin səmərəli təşkili üçün əsas tələblər. İstehsal, qeyd etdiyimiz kimi, cəmiyyətin varlığı və inkişafı üçün zəruri olan maddi malların istehsalı prosesidir. İstehsal insan həyatının təbii bir şərtidir, digər fəaliyyətlərin maddi əsasıdır. İstehsal cəmiyyətin inkişafının bütün mərhələlərində mövcuddur. İstehsalın konkret şərtlərdən asılı olaraq istehsalın tərkibi əmək prosesini müəyyənləşdirir və aşağıdakı üç şərti nəzərdə tutur:

- əməyin özü, yəni hədəfə uyğun olaraq insan fəaliyyəti; onunla insan şeylərə (əşyalara) və təbiət qüvvələrinə qarşı hərəkət edir və ehtiyaclarını ödəyə biləcək bir forma alır. Əmək insan cəmiyyətinin həyatının və inkişafının əsasını təşkil edir. Əməyin məzmunu avadanlıq növü, texnologiya və istehsalın təşkili ilə müəyyən edilir. Texnoloji tərəqqi nəticəsində istehsalda ağır əl əməyinin nisbəti azalır, zehni əməyin əhəmiyyəti və nisbəti artır. Əmək həmişə istehsal vasitələrinin mülkiyyət formasından asılı olaraq tarixin müəyyən bir sosial-iqtisadi formasındadır. Hazırda əməyin yaradıcılıq məzmununun artırılmasına, mədəniyyətin artırılmasına, yüksək ixtisaslı və yüksək effektiv işin genişləndirilməsinə xüsusi əhəmiyyət verilir;

- əmək obyektləri, yəni əmək prosesində müxtəlif dəyişikliklərə məruz qalan və istehlak dəyərinə çevrilən təbiət məhsulları. Əməyin obyektləri əmək tələb edən obyektlərə (məsələn, xammal və xammal) bölünür, onlar təbiətdən bitmiş şəkildə götürülür və ilkin emaldan keçir. Məhsulun maddi əsasını təşkil edən maddi əmək orqanları əsas materiallar, əmək prosesinin özünə səbəb olan və ya əsas materiala yeni bir xüsusiyyət verən işçi cisimlər köməkçi materiallar adlanır. Elmi və texnoloji inqilab şəraitində əmək obyektlərinin təbii çatışmazlığı yeni, qeyri-təbii materialların yaranmasını sürətləndirir; onlar əvvəlcədən təyin edilmiş xüsusiyyətlərə görə bir çox cəhətdən əvəz olunanlardan üstüdürlər. Bu cür əmək obyektləri xalq təsərrüfatının bir çox sahələrinin inkişafında inqilabi rol oynayır. Bu cür materiallara nümunə olaraq struktur materialları göstərmək olar. Struktur materialların strukturunun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması, metal məmulatların, sintetik və digər mütərəqqi materialların istehsalının güclü inkişafı, yeni avadanlıq və texnologiyaların, xüsusən mütərəqqi dizaynın, o cümlədən sintetik, kompozit və s. milli iqtisadiyyatda yüksək iqtisadi səmərəliliyi müəyyən edən çox saf materiallar və digər materiallar. İstehsalın intensivləşməsi və iqtisadiyyatın güclənməsi şəraitində əmək obyektlərindən kompleks və səmərəli istifadə və istehsalın maddi imkanlarını azaltmaq vəzifələri həll olunur;

- əmək alətləri, yəni insanların əmək və forma obyektlərində ehtiyaclarına uyğun hərəkət etmək üçün istifadə etdiyi mexaniki əmək vasitələri - maşınlar,

dəzğahlar, avadanlıqlar, mühərriklər, texnoloji alətlər və qurğular; bu Marks dəsti sümük və əzələ sisteminin istehsalını adlandırırdı.

Bunlar əməyin texniki silahlanmasının ölçüsü, işçi qüvvəsinin inkişafının bəhrəsi, təbiət qüvvələrinin cəmiyyət tərəfindən inkişaf dərəcəsinin göstəricisidir. Əmək məhsuldarlığı çox dərəcədə əmək alətlərinin mövcudluğundan, tərkibindən, texniki səviyyəsindən və istifadə dərəcəsiindən asılıdır. Elmi və texnoloji inqilab şəraitində maşın-avtomat kompleksi, elektron kompüterlər, rəqəmsal idarə olunan maşınlar, çevik avtomatlaşdırılmış istehsal və digər mütərəqqi texnologiya kimi əmək alətlərinin əhəmiyyəti kəskin şəkildə artır. Buna görə, mühəndislik istehsalın texnologiyasında və təşkil sahəsində inqilabi dəyişiklikləri təmin edən, əmək məhsuldarlığını artıran, istehsalın maddi potensialını və məhsulların enerji intensivliyini azaltmalı, məhsulların keyfiyyətini yaxşılaşdıran, kapital məhsuldarlığını artıran o qədər yüksək texniki və iqtisadi səviyyədə olan maşınlar, avadanlıq və qurğular komplekslərini istehsal etməlidir. Müasir avtomatlaşdırma mərhələsi elektron hesablama inqilabına, milli iqtisadiyyatın elektronlaşmasına və çevik istehsal sisteminin sürətli inkişafına əsaslanır. Əmək alətlərindəki inqilabi dəyişikliklər cəmiyyətin maddi-texniki bazasının yenilənməsi, elmi, texniki və sosial-iqtisadi tərəqqinin sürətlənməsi, mühəndislikdə və xalq təsərrüfatının bütün digər sahələrində yüksək texniki səviyyəyə çatmaq üçün vacib şərtidir. İnsan fəaliyyəti, alətlərin köməyi ilə əmək obyektlərində gözlənilən dəyişikliklər yaradır. Başqa sözlə, məhsuldar qüvvələrin inkişafının hər konkret səviyyəsində əmək prosesinin (istehsalın) üç sadə məsələsindən ikisi, yəni əmək obyektləri və əmək alətləri daimdir, yalnız bir dəyişiklik olur (işin özü). Bu baxımdan, əmək alətləri və əmək obyektləri istehsal obyektləri, maddi elementlərdir və məhsuldar qüvvələrin inkişafının müəyyən bir səviyyəsi ilə təyin olunur və məqsədyönlü insan fəaliyyəti və ya əməyin özü, canlı element kimi, məhsuldar qüvvələrin inkişaf səviyyəsində sosial istehsalın səmərəliliyinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir (Трофимов Н.В., 2014).

a) İstehsalın iki tərəfi var: məhsuldar qüvvələr və istehsal əlaqələri.

b) Məhsuldar qüvvələr istehsal vasitələri və iş vərdişləri, istehsal təcrübəsi və biliklərinə görə hərəkət edən insanlardır. İstehsal vasitələri əmək vasitələri və əmək obyektlərini əhatə edir. İstehsal vasitələrinin daim təkmilləşdirilməsi məhsuldar qüvvələrin inkişafı üçün vacib şərtidir. Məhsuldar qüvvələrin hazırkı inkişaf mərhələsi üçün yüksək effektivli avtomatik maşınlar, robot komplekslər, qabaqcıl texnologiyalar (məsələn, elektron şüası, plazma və s.) istifadə olunur. Tətbiqin xarakteri. Məhsuldar qüvvələrin əsas elementi insandır.

c) İstehsal münasibətləri - maddi malların istehsalı, paylanması, mübadiləsi və istehlakı prosesindəki insanlar arasındakı əlaqəni xarakterizə edir. Sənaye əlaqəsi iki formada meydana çıxır: təşkilati-istehsal və sosial istehsal. Təşkilati-istehsal münasibətləri məhsuldar qüvvələrin təşkili və xarakterini ifadə edir, məsələn, əməyin təşkili və bölüşdürülməsi, sosial-istehsal münasibətləri istehsal vasitələrinin sosial inkişafının forması və xarakteri ilə müəyyən edilən insanlar arasındakı münasibətlərdir.

d) Xüsusi əmək təhlili əməyin təşkili sahəsində bir çox digər hadisə və proseslərin öyrənilməsi, onun normallaşdırılması və əmək məhsuldarlığının ehtiyatlarının müəyyənləşdirilməsi baxımından vacibdir. Belə bir təhlildə əməyə qənaət imkanları və daha səmərəli istifadəsi üçün konkret metodlar açılır. Bu da öz növbəsində müəyyən bir işlə əlaqəli bütün proseslərin dərinədən öyrənilməsini tələb edir. Mücərrəd əmək anlayışı əmtəə iqtisadiyyatında sosial əməyin təşkilinin müəyyən bir forması ilə əlaqələndirilir. Bu, əmtəə iqtisadiyyatında əməyin yalnız malların sərbəst buraxılması yolu ilə mücərrəd olması deməkdir.

e) Əmək kollektivinin birgə işinə əsaslanan istehsal prosesi əməyin müəyyən bir qaydada təşkili tələb edir. Əməyin təşkili istehsalın texniki və iqtisadi şəraiti ilə üzvi şəkildə bağlıdır və mühəndislik və istehsal texnologiyasının inkişafı ilə yanaşı, həm də əmək kollektivinin maddi-texniki səviyyəsinin artması ilə yaxşılaşdırılır. Sənaye müəssisələrində əməyin təşkilinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

f) əmək məhsuldarlığını mütəmadi olaraq artırmaq üçün bütün işçilər üçün ən əlverişli iş şəraitinin yaradılması. Bu məqsədlə müəyyən sənayedə kadrların düzgün yerləşdirilməsini, işlərinin ən effektiv rejimini, kapital mallarından və yaşayış

əməyindən səmərəli istifadə edilməsini, istehsalın artırılması və keyfiyyətinin yüksəldilməsini təmin etmək üçün müxtəlif təşkilati və texniki tədbirlər toplusu hazırlanıb həyata keçirilməlidir;

g) avadanlığın, texnologiyanın və istehsalın mütəmadi olaraq təkmilləşdirilməsinə əsaslanan iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və asanlaşdırılması. Sənaye müəssisələrində bu məqsədlə hazırlanan təşkilati və texniki tədbirlərin həyata keçirilməsinə hər il külli miqdarda pul xərclənir;

h) İstehsalatda ciddi texnoloji və əmək intizamını yaratmaq. Əmək intizamı iş vaxtında gəlməyi, müəyyən edilmiş iş günü uzunluğunun gözlənilməsini, iş vaxtından daha səmərəli istifadəni və müdiriyyətin sərəncamlarının dəqiq icrasını nəzərdə tutur. Müasir yüksək mexanikləşdirilmiş və avtomatlaşdırılmış istehsal, istehsaldaxili əmək bölgüsünün və əmək kooperasiyasının daha da dərinləşməsi şəraitində əmək intizamına ciddi əməl olunması müəssisələrin mütəşəkkil və səmərəli işinin, istehsal prosesinin normal fəaliyyətinin zəruri şərtidir.

Texnoloji intizam - istehsal prosesində məhsulların istehsal texnologiyasının tələblərinə ciddi və dəqiq uyğunluq. Bu tələblər texnoloji əməliyyat xəritələrində və ya digər texnoloji sənədlərdə ifadə olunur. Texnoloji nizam-intizamın yüksək səviyyədə olması keyfiyyətli məhsulların buraxılmasına və xidmətlərin göstərilməsinə səbəb olan ən vacib amillərdən biridir. Texnoloji intizamın təzahürü yeni sənayenin sürətli inkişafı, iş vaxtı, avadanlıqdan düzgün istifadə və zədələnmiş məhsullardan zərərin azaldılması üçün şərait yaradır. Texnoloji nizam-intizama riayət edilməsində mühüm rol istehsal üçün texniki nəzarət xidmətinin düzgün təşkili, avadanlığın vəziyyətinə nəzarət üçün xidmətin düzgün təşkili və avadanlıqların vəziyyətinin daim monitorinqidir. Əməyin texniki təchizatının yaxşılaşdırılması texnoloji intizamın güclənməsinə kömək edir;

d) təşəbbüsün və əmək kollektivinin onu yaratmaq qabiliyyətinin maksimum inkişafı. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində insanlar təkcə ictimai istehsalın subyekti deyil, həm də onun hərəkətverici qüvvəsidir və insanın əmək və sosial fəaliyyəti onun tam inkişafına xidmət edir, yəni əmək amilinin formalaşması üçün geniş imkanlar açan əmək haqqındakı bərabərlik prinsipindən imtina edir. Əməyin

təşkilinin ən yüksək mərhələsi əməyin elmi təşkilidir. Əməyin elmi təşkili əmək məhsuldarlığını asanlaşdırmaq və artırmaq məqsədi ilə elmin nailiyyətlərinə və qabaqcıl istehsal təcrübəsinə əsaslanan əməyin təşkili deməkdir. Əməyin elmi təşkili, adi təşkilindən fərqli olaraq, əməyi özbaşına və subyektiv qərarlarla deyil, iqtisadi, texniki, sosioloji, psixoloji cəhətdən əsaslandırılmış qərarlara əsaslanaraq ilk həyati tələbə çevirməyə çalışır. Müəssisələrdə əməyin elmi təşkili əvvəllər üç istiqamətdə aparılırdı: müəssisələrdə yeni (təkmilləşdirilmiş) istehsal vasitələrinin tətbiqi; müəssisənin avadanlıqlarının məlum vəziyyətdə iş şəraitinin dəyişməsi (məsələn, istehsalda əməyin səmərəli təşkili, müəssisədəki fərdi əmək proseslərinin qarşılıqlı əlaqəsini tənzimləmək, material və məhsulların standartlaşdırılması və s.); yaşayış əməyinin səmərəliliyinin artırılması (məsələn, kadrların qabaqcıl təhsili və əmək intensivliyi, əməyin keyfiyyətə yüksəldilməsi).

Müasir şəraitdə əməyin elmi təşkili dedikdə elmin nailiyyətlərinə və istehsalatda sistemik tətbiq olunan qabaqcıl təcrübəyə əsaslanan, vahid istehsal prosesində texnologiya və insanı ən səmərəli şəkildə birləşdirən, maddi və əmək ehtiyatlarından daha qənaətli istifadəni və əmək məhsuldarlığının daim artmasını təmin edən əməyin təşkili başa düşülür. İnsan sağlamlığının qorunması və əməyin tədricən ilk həyati tələbə çevrilməsi.

## II FƏSİL. SƏNAYEDƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTIM TENDENSİYASI VƏ ONUN SƏVİYYƏSİNƏ TƏSİR EDƏN AMİLLƏR

### 2.1. Sənayedə əmək məhsuldarlığının mövcud vəziyyəti

Sənaye inkişafının səviyyəsi istənilən ölkənin sabit iqtisadi inkişafını təmin edən vacib amillərdən biridir. Çünki iqtisadiyyat iqtisadiyyatın mürəkkəb sahəsi kimi cəmiyyətin müxtəlif sahələrinin inkişafını tələb edir və bu inkişaf səviyyəsindən asılı olaraq onun rəqabət qabiliyyəti formalaşır. Son illərdə ölkədə aparılan genişmiqyaslı köklü islahatlar nəticəsində iqtisadiyyatın bütün sahələrində olduğu kimi, sənaye də canlanma yaşadı. Son illərdə istehsal sahələrinin inkişafı, yeni müəssisələrin yaradılması, xüsusən də ölkənin neft-qaz sənayesi ümumi daxili məhsulun tərkibində sənaye istehsalının payının artmasına səbəb olmuşdur.

Bunun üçün ölkəmizin sənaye müəssisələrində məşğulluq səviyyəsini və əhalinin əmək haqqı səviyyəsini aşağıdakı cədvəldə nəzərdən keçirmək məqsədəuyğundur (Əlavə 1)

Cədvəl 1-də öz əksini tapan məlumatlardan gördüyümüz kimi, mədənçıxarma sənayesi son illərdə azalmışdır, belə ki, 2013-də 39,7 olan göstərici, 2018-ci ildə 33,9 olmuşdur. Ümumilikdə baxdıqda qeyri - dövlət sektoru sənayesi üzrə işləyənlərin sayı, dövlət sektoru sənayesinə görə nisbətdə çoxluq təşkil etmişdir. Xam neft və neft hasilatı üzrə çalışanların sayında da azalma müşahidə edilmişdir. Belə ki, 2013-cü ildə 24 olan göstərici 2014-cü ildə 23,2, 2015-ci ildə 22,4 və nəhayət 2018-ci ildə 21,2 min nəfər olmuşdur. Son illərdə ən böyük artım su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı sənayesində nəzərə çarpır. Bu sahə üzrə 45%-ə kimi artım hiss olunur. Belə ki, 2013-cü ildə 25,5 olan göstərici, 2014-2015 -ci illərdə sabit qalmış, 2016-cı ildən artmağa başlamışdır. Belə ki, 2016-cı ildə 30,1 və 2017-ci ildə yenidən artaraq 31,2 olmuşdur. Bundan sonra 13 min nəfər artaraq 2018-ci ildə 44,0 min olmuşdur. Yuxarıdakı cədvəlin təhlilindən sonra Respublikamızda sənaye sektorunda çalışan işçilərin aylıq nominal əmək haqqı miqdarlarına baxmaq da yerinə düşər.

**Cədvəl 2: Sənayedə işləyənlərin orta aylıq nominal əmək haqqı (iqtisadi fəaliyyət və mülkiyyət növləri üzrə), manat**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Sənaye üzrə, cəmi</b>	<b>630,8</b>	<b>694,8</b>	<b>809,3</b>	<b>927,6</b>	<b>969,2</b>	<b>903,6</b>
<b>Mədəncixarma sənayesi</b>	<b>1503,2</b>	<b>1741,0</b>	<b>2165,1</b>	<b>2807,2</b>	<b>3071,9</b>	<b>2964,2</b>
Xam neft və təbii qaz hasilatı	1721,9	1930,4	2364,8	3013,9	3420,2	3376,9
Metal filizlərinin hasilatı	756,1	772,7	823,3	955,4	1027,3	1144,9
Daş, qum, çınqıl, duz və digər mədəncixarma sənayesi məhsullarının hasilatı	368,8	405,5	342,1	310,8	341,0	378,6
Mədəncixarma sənayesi sahəsinə xidmətlərin göstərilməsi	1576,6	1868,3	2442,1	3156,3	3203,8	2964,2
<b>Emal sənayesi</b>	<b>421,8</b>	<b>473,4</b>	<b>514,5</b>	<b>542,9</b>	<b>554,0</b>	<b>554,1</b>
Qida məhsullarının istehsalı	280,0	337,2	352,6	371,6	332,8	334,9
İçki istehsalı	369,0	471,5	489,1	494,8	521,3	576,1
Tütün məmulatlarının istehsalı	318,6	361,5	382,8	416,8	561,4	673,1
Toxuculuq sənayesi	254,6	271,8	275,0	299,4	360,8	368,0
Geyim istehsalı	339,6	382,2	398,0	405,2	386,5	386,3
Dəri və dəri məmulatlarının, ayaqqabıların istehsalı	463,3	459,4	502,0	520,1	510,2	404,3
Ağac emalı və ağacdən məmulatların istehsalı	436,2	467,5	500,6	528,6	506,3	371,8
Kağız və karton istehsalı	448,2	511,9	525,0	528,3	505,8	380,9
Poliqrafiya fəaliyyəti	300,2	392,7	412,6	414,6	409,8	377,5
Neft məhsullarının istehsalı	736,1	773,0	828,8	890,7	988,0	1108,5
Kimya sənayesi	460,4	489,1	640,4	718,8	789,2	848,7
Əczaçılıq məhsullarının istehsalı	362	414,2	415,5	577,9	725,7	739,0
Rezin və plastik kütlə məmulatların istehsalı	378,8	420,2	446,5	472,0	458,7	400,7
Tikinti materiallarının istehsalı	525,1	563,8	574,6	592,1	561,8	589,8
Metallurgiya sənayesi	602,4	610,3	610,6	610,6	791,3	797,7
Maşın və avadanlıqlardan başqa hazır metal məmulatlarının istehsalı	400,6	468,9	554,6	572,2	553,9	462,5
Kompüter və digər elektron avadanlıqların istehsalı	358,9	385,5	423,6	487,6	493,4	504,5
Elektrik avadanlıqlarının istehsalı	476,1	581,2	586,0	586,8	586,5	591,0
Maşın və avadanlıqların istehsalı	345,7	366,8	367,3	373,5	403,0	412,2
Avtomobil və qoşquların istehsalı	234,4	287,0	403,1	439,9	478,5	502,4
Sair nəqliyyat vasitələrinin istehsalı	380,2	455,8	455,9	455,8	455,9	492,1
Mebellərin istehsalı	312,5	326,5	340,5	348,4	331,8	265,1
Zərgərlik məmulatları, musiqi alətləri, idman mallarının və tibb avadanlıqlarının istehsalı	225,6	231,1	360,1	407,9	360,6	398,1
Maşın və avadanlıqların quraşdırılması və təmiri	630,5	751,5	895,0	1042,0	1244,7	1217,5
<b>Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı</b>	<b>466,8</b>	<b>488,9</b>	<b>512,8</b>	<b>504,7</b>	<b>547,8</b>	<b>583,3</b>
<b>Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı</b>	<b>324,9</b>	<b>331,5</b>	<b>333,1</b>	<b>321,4</b>	<b>324,6</b>	<b>304,6</b>

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>).



Cədvəldən gördüyümüz kimi, mədənçıxarma sənayesində işçilərin sayı azalsa da orta əmək haqqı artmışdır. Belə ki, 2013-cü ildə 1503,2 manat olduğu halda, 2014-cü ildə 1741,0 - a çatmış, 2014-cü ildə 2165,1 olmuşdur. Bundan sonra artmaöa davam etmiş və 2016-cı ildə, 2807,2, 2017-ci ildə 3071,9 olmuşdur. Lakin 2018-ci ildə ötən ilə nisbətdə azalma müşahidə olunmuşdur, belə ki, göstərici təxminən 10% kimi azalaraq 2964,2 manat olmuşdur. Həmçinin, 2013-cü ildə xam neft və qaz hasilatı 1721,9 manat olduğu halda, 2014-cü ildə, 1930,4, 2015-ci ildə 2364,8 olmuşdur. 2016 və 2017-ci illərdə də artım davam edərək uyğun olaraq 3013,9 və 3420,2 olmuşdur. 2018-ci ildə isə hasilat yenidən 9%-ə kimi azalaraq 3376,9 manat olmuşdur. Bundan başqa emal sənayesində də orta aylıq əmək haqqı artmışdır. Belə ki, 2013-ci ildə 421,8 manat olduğu halda, 2018-ci ildə 554,1 manat olmuşdur. 2.1-ci cədvəldə nəzər saldıığımız, son illərdə işçi sayının artdığını qeyd etdiyimiz, su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı sənayesində isə orta aylıq əmək haqqının azaldığını görə bilirik. Belə ki, 2013-cü ildə 324,9 olan göstərici, 2018-ci ildə 304,6 manat olmuşdur (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>, 2019).

Respublikamızda sənaye müəssisələrinin texniki - iqtisadi vəziyyətləri, gəlirləri, məhsuldarlığı və kadr ehtiyatının vəziyyətini öyrənmək üçün müxtəlif sənaye sahələrini təhlil edək. Bunun üçün ilk öncə emal sənayesi müəssisələrinin işinin əsas göstəricilərinə aşağıdakı cədvəldə nəzər salaq. (Əlavə 2)

Cədvəldən də gördüyümüz kimi, emal sənayesi müəssisələrinin sayı son illərdə qeyri - stabil olmuşdur. Belə ki, 2013-cü ildə 1764 olan müəssisə sayı, 2014-cü ildə 2 vahid azalaraq, 1762, 2015-ci ildə 16 vahid artaraq 1778, 2016-cı ildə yenidən 3vahid azalaraq 1775 olmuşdur, 2017-2018 ci illərdə isə artım davam etmişdir. Belə ki, 2017-ci ildə 1826 olan göstərici 2018-ci ildə 208 ədəd artaraq 2034 olmuşdur. Bundan başqa, sözügedən müəssisələrin fiziki həcm indeksinin (iş yükü) də əvvəlki ilə nisbətinin 2013-cü ildə 105,8 olduğu halda, 2014-cü ildə 102.2, 2015-ci ildə 107.0 , 2016-cı ildə 101.0, 2017-ci ildə 98.0 olmuş, 2018-ci ildə isə 108,0-ə çatmışdır. İş yükünün çoxalmasına mütənasib olaraq bu müəssisələrdə işçilərin sayı da artmışdır. 2013-cü ildə bu sektorda işləyənlərin orta siyahı sayı 101,5 olduğu halda, 2014-cü ildə 105.2, 2015-ci ildə 99.7, 2016-cı ildə 95.2, 2017-ci ildə, 2018-

ci ildə 106.1 olmuşdur. Son illərdə istehsal müəssisələrində çalışanların maaşı da artdı. Bunu hiss etmək üçün yenidən 2013 və 2018-ci illərin göstəriciləri ilə qarşılaşmağa bilərik. Cədvəl göstərir ki, 2013-cü ildə bir işçinin orta əmək haqqı 421.8 manat, 2014-cü ildə -473.4, 2015-ci ildə -514.5, 2016-cı ildə -542.9, 2017-ci ildə -554.0 nəhayət, 2018-ci ildə -554,1 manat. Bu sənayeyə qoyulan investisiyalar da son illərdə emal sənayesinin inkişaf etdiyini və məhsuldarlığının artdığını göstərir. Belə ki, 2013-cü ildə bu göstərici 888.9, 2014-cü ildə -644.6, 2015-ci ildə -482.9, 2016-cı ildə -424.3, 2017-ci ildə -652.6, 2018-ci ildə artım 1431 olmuşdur 9 milyon manat olmuşdur (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>, 2019).

Bundan sonra Respublikamızda olan qida sənayesi müəssisələrinin işinə baxaq. Bunun üçün aşağıdakı cədvəli nəzərdən keçirə bilərik. (Əlavə 3)

Qida sənayesində işləyənlərin sayı da son illərdə artmışdır. Belə ki, 2013-cü ildə 18,8 olan işçi sayı, 2014-cü ildə 20.6 min nəfər, 2015-ci ildə 18.8 min nəfər, 2016-cı ildə 18.8 min nəfər, 2017-ci ildə 20.8 min nəfər olmuş və nəhayət 2018-ci ildə 21,6 min nəfərə çatmışdır. Bu sektorda bir işçinin orta aylıq əmək haqqı da illər üzrə artım göstərmişdir. Belə ki, 2013-cü ildə 280 manat olan göstərici, 2014-cü ildə 337.2, 2015-ci ildə 352.6, 2016-cı ildə 371.6, 2017-ci ildə 332.8, 2018-ci ildə 334,9 manat olmuşdur (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>, 2019).

Qida sənayesində əsas məhsul növlərinin natura ifadəsində istehsalına nəzər yetirsək görərik ki, un istehsalı 2013-cü ilə nisbətən 2018-ci ildə artmışdır. Belə ki, 2013-cü ildə 1438 min ton olduğu halda, 2014-cü ildə 1476.0, 2015-ci ildə 1507.0, 2016-cı ildə 1582.0, 2017-ci ildə 1601.3, 2018-ci ildə 1602, 9 ton olmuşdur.

İllərə görə işçilərin məhsuldarlığın hesablaması üçün un məmulatlarının illərə görə istehsalını işçilərin sayına bölmək lazımdır.

→	2013	$1438/18,8 = 76,48$
→	2018	$1602,9/21,6 = 74,20$

Hesablamardan da gördüyümü kimi, işçi sayı və orta əmək haqqı artsa da aylıq məhsuldarlığı azalmışdır.

## **2.2. Sənaye müəssisələrinin fəaliyyət xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla əmək məhsuldarlığına təsir edən amillərin təsnifatlaşdırılması**

Əmək məhsuldarlığı sosial istehsalın səmərəliliyinin ən vacib göstəricilərindən biridir. Bu göstəricinin istifadəsi həm fərdi bir işçinin, həm də komandanın əmək məhsuldarlığını qiymətləndirməyə imkan verir.

Əmək məhsuldarlığı canlı əməyin səmərəliliyini xarakterizə edir. Əmək məhsuldarlığının davamlı artması istehsalın genişlənməsi və ümumi daxili məhsulun böyüməsinin əsas mənbəyidir.

Geniş mənada məhsuldarlıq, insanın mövcud olanı yaxşılaşdırmaq qabiliyyətini daim axtarmağa yönəlmiş zehni bir meyldir. Bir insanın bu gündən daha yaxşı işləyə biləcəyinə və sabah daha yaxşı olacağına inamına əsaslanır. İqtisadi fəaliyyətin davamlı inkişafı tələb olunur.

Əmək məhsuldarlığının iqtisadi məzmununun öyrənilməsi zamanı nəzərə alınmalıdır ki, məhsul istehsalında xərclənən əmək istehsal prosesində xərclənmiş canlı əmək və yeni məhsulun istehsalı üçün əvvəllər yaradılmış məhsullara sərf olunmuş keçmiş əməkdən ibarətdir.

Yaşayış xərcləri ilə maddi işçi qüvvəsi arasındakı nisbətə dəyişməsi məhsuldar qüvvələrin inkişaf səviyyəsindən asılı olaraq müxtəlif yollarla baş verə bilər. Elmi və texnoloji tərəqqinin ən yüksək mərhələsində, istehsalın mexanizasiyası və avtomatlaşdırılması böyüdükcə istehsal vahidi üçün həm yaşayış, həm də maddi işlənmiş işlərin maya dəyəri eyni vaxtda azalır, lakin orta ömrün maya dəyəri keçmiş işçilərin maya dəyəri ilə müqayisədə əhəmiyyətli dərəcədə azalır. məhsulda güc azalır və keçmişin nisbəti artır. Beləliklə, əməyin mexanizasiyası və avtomatlaşdırılması səviyyəsi nə qədər yüksək olarsa, qənaətdə nə qədər böyük rol oynansa, materiallaşdırılmış əməyin maya dəyərinin azalması bir o qədər çox rol oynayacaqdır.

Əmək məhsuldarlığı iqtisadi artımın göstəricisidir, yəni real məhsul və gəlir artımını təmin edən bir göstəricidir. Adambaşına düşən sosial məhsulun artması yaşayış səviyyəsinin artması deməkdir.

Həqiqi UMM böyüməsinə iki yolla nail olmaq olar:

1. İstehsalata daha çox resurs cəlb etmək;
2. Onlardan istifadə daha məhsuldardır.

Nəticə etibarlı ilə əmək məhsuldarlığı - istehsalın ümumi həcmi, xərclərin miqdarına, əmək istehsalına və ya işçi üçün real saat məhsuluna bölünür.

Son illərdə ölkəmizdə fəaliyyət göstəricisi rəsmi statistikadan yox oldu, təşkilatlardan başlayaraq bütün idarəetmə səviyyələrində məhsuldarlığın inkişafını planlaşdırma işləri dayandırıldı və bu sahədə ən yaxşı təcrübələr irəliləmədi.

Müxtəlif növ mülkiyyət müəssisələri bazarın əsas qaydasını gözdə tuturlar: onların inkişaf ehtimalı maddənin xərcdən daha aşağı olması ilə idarə olunur. Sonradan sövdələşmə və fayda əldə etmək üçün xərclərin və xərclərin azaldılması vacibdir ki, bu da yerli yaradılışın ixtisaslaşdırılmış və maliyyə standartlarına və ölçülərə (iş növü, iş dəyəri, xam materiallardan, materiallardan və yanacaqdan istifadə və dirilik aktivləri, yaradılması həddi və kapitalı) müəssisələr etməklə). Bundan əlavə, bütün əsas nüfuzlu komponentlər - iş, işçi heyəti, innovasiya və avadanlıqlar, məhsullar və bazarda iş gəlirliyinin ən əhəmiyyətli hissələri olan məşqlərin miqyası və gücü - tənzimlənməlidir və asanlaşdırılmalıdır.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində kompensasiya, işçinin fiziki və yaxşı ehtiyaclarını ödəyən mal və müəssisələrin qiymətləndirilməsi ilə iş ekvivalenti qiymətləndirməsidir.

Düşən iş xərcləri - maddi yaradıcı işçilərin həqiqi maaşları, xüsusən dövlətin tələb etdiyi səylər iş səmərəliliyinin inkişafına əsaslı şəkildə mane olur.

Rusiyada əmək haqqı, Avropadakından daha azdır və çox sayda məhsulun dəyəri dünya prinsiplərinə uyğun gəlmişdir. Təvazökar iş olduqca mənfəətli ola bilməz və ehtiyat fondları və maddi və digər yaradıcılıq aktivləri yaxşı istifadə olunmur. Bu, yaradılışın pozulmasına səbəb olur (Кравченко Л.И., 2010: с.49).

Hər hansı bir çərçivədə əmək gəlirliliyinin genişlənməsi müxtəlif komponentlərdən təsirlənən müxtəlif yollarla baş verə bilər. Müşayiət olunan şərtlərdən birinin izləndiyi təsadüfən artar.

- yaradılması artımları və xərclərin azalması;
- yaradılması xərclərdən daha sürətli olur;

Yaradılması məsrəfləri xərclərin azalması kimi davam edir (məsələn, maliyyələşdirmə layihələri səbəbindən);

Sabit xərclərlə birlikdə yaradılma artımı;

- Məhsul xərcləri xərclərdən daha tədricən azalır.

İş rentabelliyyəsinin inkişafına mane ola bilməz. İş gəlirliliyyəsinin inkişafının monoloji olaraq adekvat məhdudiyyətləri dükançı kütləsinin genişlənməsi və əşyaların xarakterində artımla uyğunlaşdırılır. Nümayəndələrin sayını azaltmaqla iş rentabelliyyəni genişləndirmək istəyi əşyaların həcmindən və xarakterindən azalmasına səbəb ola bilər.

İşçilərin ehtiyaclarını həll etmək üçün əsas quyu kompensasiyadır, müvafiq qaydada çeşidlənir, ayrı-ayrı şəxslərin yer almasına səbəb olur və yaradılışın iqtisadi inkişafının büdcə təşviqi, bacarıq səviyyəsinin genişləndirilməsi üçün ən əhəmiyyətli metodlara çevrilir.

Kompensasiyaların birləşməsi üçün müxtəlif standartlar mövcuddur. Bu standartlara aşağıdakılar daxildir:

Kəmiyyət və keyfiyyətə görə kompensasiya standartı. Bu, nəzərdə tutur. Nümayəndələrin məvacibi yalnız vaxt, gəlir və digər kəmiyyət xüsusiyyətlərinə görə deyil, həm də çoxşaxəli təbiət, ciddilik və vəzifə kimi nəzərə alınmalıdır. keyfiyyətli məqamlar.

Bu qaydaya riayət etmək, yaradıcıların genişlənməsinə, yəni. Hadisələrin ciddi dönüşündə irəliləyişdə əhəmiyyətli olan işin xarakteri kimi, işin gəlirliliyyəsinin artırılması.

Fasiləsiz ödəmələrin inkişafı qaydası. Quruluşun mümkün inkişafı və təkmilləşdirilməsi, əməyin səmərəliliyyəsinin artırılması milli əmək haqqının iqtisadi inkişafını təmin edir.

Əmək haqqının inkişafı ilə müqayisədə iş rentabelliyyəsinin daha yaxşı inkişafı qaydası təhlil edilmişdir. Əmək haqqı dərəcəsindeki bir artım, gəlirliliyyəsinin genişlənməsinə əsaslanmalıdır. Əmək səmərəliliyyində dəstəklənən inkişaf, əmək haqqının inkişafının maliyyə səbəbidir. Üstəlik, əməyin səmərəliliyyəsinin genişlənməsi kompensasiya artımını üstələməlidir. Bu standartda göstərildiyi kimi,

iş rentabelliyyənin inkişafına maddi təşviq, vahid yaradılması üçün əmək haqqının azalması və vahid dəyərinin azalması və nəticədə məhsuldarlığın artırılması verilir:

Müxtəlif toplanışların və işçilərin əmək haqqı dərəcələrini ayırmaq standartı. Buraya keyfiyyət atributlarına və onların baş verdiyi şərtlərə əsaslanan geniş kompensasiya səviyyələri daxil edilmişdir. Nəticə olaraq, genişlənmiş kompensasiya əhəmiyyətli işlərdə, zərərli iş şəraiti ilə işləməkdə və çətin iqlim şəraiti olan bölgələrdə işləməkdə həll olunur.

Genişləndirilmiş iş rentabelliyyəni bütün yaradılış xərclərindəki dəyişikliklərlə əlaqədardır, buna görə də bu prosedurlara nəzarət edilməli, tənzimlənməlidir və tərtib edilməlidir (iş, işçi heyəti strukturu, innovasiya və aparat, məhsul və bazarlar). Təqdimatın lövhə çərçivəsi də iki əraziyə birləşdirilməlidir: ilham və ixtisaslaşmış, yəni. İş gəlirliliyini genişləndirmək və onun inkişafı üçün şərait yaratmaq həvəsini artırdı.

Ümumiyyətlə, əmək gəlirliyinin inkişaf planlarında iki marker müəyyən edilir: yaradılması - iş vaxtının vahidinə çatdırılan əşyaların ölçüsü və iş qüvvəsi - məhsul vahidinin yaradılmasına sərf olunan iş vaxtının ölçüsü. Yaradılış iş səmərəliliyinin ən tanınmış işarəsidir. Yaradılma dərəcəsini hesablamaq üçün bir neçə üsul mövcuddur, görülən işlərin həcminə və işlənmiş saatlara görə.

Müntəzəm məhsuldarlığın sayılması üçün strategiya ilə görülən işlərin həcmi fiziki olaraq verilir (ədəd, ton, metr). Bu texnika işin səmərəliliyinin dərəcəsini ən dəqiq şəkildə təsvir edir, lakin yalnız homojen maddələrə tətbiq olunur.

Fərdi yaradılışın qurulması üçün xarakterik strategiya ilə görülən işlərin həcmi adi adi hissələrdə (çox miqdarda yanacaq) çatdırılır. Mütəmadi strategiya fərqli, lakin müqayisə edilə bilən maddələrin yaradılmasında işin gəlirlilik dərəcəsini müəyyən etmək üçün istifadə olunur.

İşin gəlirliliyini ölçmək üçün iş texnikası qəbul edilmiş iş standart iş saatları ilə qiymətləndirildiyini qəbul edir. İş strategiyası, mövcudluq səviyyəsinə az əhəmiyyət verən bütün maddələrə tətbiq edilir və əmək gəlirliyindəki nisbi dəyişikliklərin araşdırılmasında geniş istifadə olunur. Bu strategiya tətbiq olunan

prinsiplərin təhlükəsizliyini tələb edir və səlahiyyətli və ixtisaslaşdırılmış iş şəraiti yaxşılaşdıqca daim dəyişir (Emsina A., 2014:p.98).

Ən çox tanınan təcrübə, məhsuldarlığın maya dəyərinin istifadəsindən asılı olaraq iş səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün xərc strategiyasıdır. Bu texnikanın mənfəti tərəfi odur ki, heterojen əşyalar bir-birinə zidd ola bilər və yaradılış xərcləri həm bir iş daxilində, həm bir sənaye daxilində, həm də millətin daxilində.

Xərc texnikası ilə işin rentabelliği yaradılan məhsulun həcmi normal mexaniki işçilər sayına bölməklə müəyyən edilir.

İşin gəlirliliyini qiymətləndirmək üçün xərc strategiyası, yaradılan əşyaların fərqləndirici maya dəyərinə (mal, mütləq, satılmış, xalis, xalis yaratmağı tənzimləyən normativ xərclər) əsaslanan müxtəlif çeşidlərə malikdir.

Bir qayda olaraq təyin olunan iş səmərəliliyi göstəriciləri, əşyalar, satılan əşyalar müqayisə edilə biləcək əlverişli hallara və zərərlərə malikdir. Onların prinsipinin mənfəti tərəfi odur ki, bu göstəricilər sərbəst deyil, çünki: maddə dəyişdikdə, xam materialların dəyəri, yarımfabrikatların, müxtəlif müəssisələrin hissələri dəyişir, yaranma tempi azalır və ya azalır. Bu hallarda işin gəlirlilik dərəcəsidəki dəyişikliklər müəyyən bir müəssisənin sərgisinin yaxşılaşdırılması və ya dağılması ilə müəyyən edilə bilər.

Əməyin mənfətliliyini tənzimləmə hazırlığını tənzimləməyə əsaslanan strategiyanın mahiyyəti, endirim qiymətinin məhsulun həcmi, yalnız bir hissəsini, əsas maddələr üçün tipik maya dəyərini qiymətləndirmək üçün qəbul edilməməsidir. Hazırlıq maya dəyərini tənzimləyən marker materialların, yarımfabrikatların, ümumi və ümumi yaradılma xərclərini, yəni xərcləri bu təşəbbüsün fəaliyyətinə çox hissəsi ödədiyi material xərclərini əhatə etmir (Shehata M.E., El-Gohary K.M., 2011: p. 53).

Standart emal dəyəri göstəricisinin olmaması. Artıq məhsula diqqət yetirməyin.

Hal-hazırda əmək məhsuldarlığının adi təmiz məhsullar üzrə ölçülməsinə böyük əhəmiyyət verilir ki, bu da müəssisənin fəaliyyətinin daha dolğun təsvirini təmin edir, çünki bu göstərici çeşidlərin dəyişməsindən, razılaşdırılmış Təchizatların və yenidən hesablamaların təhrif olunan effektini istisna edir.

Məhsulun bu üsulla hesablanması üçün, ilk növbədə, formulalar üzrə şərti təmiz istehsalın həcmi müəyyən edilir:

$$\text{Mu-h} = Q_{(t.s)} - X + A; (2)$$

$$\text{Mu-h} = Z + P + A, (3)$$

burada Mu-h - şərti təmiz məhsulların kütləsi (manata);

$Q_{(t.s)}$  - məhsulların topdansaş qiyməti (manata);

X- maddi xərclər (manata);

A - amortizasiya miqdarı (manata);

Z - hesablanmış işçilərin əmək haqqı (manata);

P - müəssisənin qazancı (manata).

İş məhsuldarlığı xalis məhsulların standartlaşdırılmasında da qiymətləndirilə bilər. Adi xalis yaradılması toplanmış əməkhaqqının ölçüsü və müxtəlif yaradıcı siniflərdə toplanmış əmək haqqı və məhsuldarlıq əmsalı ilə ifadə olunan tənziqləmə fayda ölçüsü kimi xarakterizə olunur. Bunu nəzərə alaraq işin gəlirlilik dərəcəsinin hesablanması nizamlı xalis yaradılış həcmünün müəssisənin müasir yaradıcı işçilərinin sayına nisbətidir.

Müəyyən bir yaradılış həcmünün yaradılması üçün görülən işlərin xərcləri hər ay, rüb, ildə normal nümayəndələrin sayı olduğu kimi, işləyən iş saatları, insan günləri ilə hesablanıla bilər. Saat, gündən günə (aydan aya, rüblük, illik) iş rentabelliği müəyyən edilir.



### **2.3. Sənayedə əmək məhsuldarlığının artırılması ehtiyatları**

Bir fərdin iqtisadiyyat dairələrində qəsdən hərəkətinin nəticəsi və məhsuldarlığı, müəyyən bir müddət ərzində etdiyi maddi mal miqdarı ilə təsvir olunur. Günün sonunda iş qabiliyyətinin dərəcəsi onun gəlirliliyi ilə diktə olunur.

İşin səmərəliliyi müəyyən bir iş növünün vaxt vahidinə kifayət qədər çox məhsul vermə qabiliyyəti ilə təsvir olunur. Hər bir vahidin məhsuldarlığını kəmiyyətcə artırmaqla və ya bir məhsul vahidinin yaranmasına sərf olunan vaxt ölçüsünü azaltmaqla səviyyəsini genişləndirmək mümkündür.

İş səmərəliliyinin artırılmasının əhəmiyyəti, hər şeydən əvvəl, artan yaradılışın və sosial sərvətlərin genişlənməsinin əsas şərti olduğunu göstərir. Yaradılma həcmnin ya işçilərin sayını artırmaqla, ya da mövcud nümayəndələrin səmərəliliyini artırmaqla genişləndirmək olar. İş səmərəliliyinin artırılması milli əmək haqqının genişləndirilməsində və əhalinin maddi rifahının yaxşılaşdırılmasında prinsipial və yekun amillərdən biri kimi qiymətləndirilir (Кравченко Л.И., 2007: с.42).

Müəssisənin iqtisadiyyatı üçün əhəmiyyəti və işinə gəldikdə, işin gəlirliliyini artırmaq, yaradılması ilə yanaşı, malların xərclərini azaldır və keyfiyyətini artırır.

İş gəlirliliyinin inkişaf tempi normal əmək haqqının inkişaf tempindən yüksək olmalıdır. Bu, geniş miqyaslı təkrar istifadə prosesi üçün vacib şərtidir. İş səmərəliliyinin genişləndirilməsi səbəbindən, əmək haqqı xərclərini yerinə yetirməklə, yaradılması həddini artırmaq və istifadəni yaxşılaşdırmaqla məhsul vahidinə müntəzəm sabit xərcləri azaltmaqla yaradılması xərclərini azaltmaq mümkündür. Ən qabaqcıl yeniliyin istifadəsi səbəbindən iş xərclərinin azalması, adətən maddi aktivlərdəki ehtiyat fondu ilə birləşdirilir ki, bu da istifadə üçün hər şeyin yaradılması xərclərinin azalmasına səbəb olur.

Beləliklə, iş vaxtından səmərəli istifadə yaradılışın səmərəliliyinin təmin olunmasında, xüsusən də iş gəlirliliyinin genişləndirilməsində zəmanət verən inanılmaz bir amildir. Yaratma genişləndikcə zaman vahidinə daha çox məhsul çatdırmaq mümkün olduğu üçün vaxt artımının əhəmiyyəti artır.

Müəssisədə işin gəlirlilik dərəcəsini izah edən məqamlar aşağıdakıları birləşdirir:

$$\Theta_t = N \cdot T \cdot \Theta_m$$

Burada,

$\Theta_t$  - məhsulun əmək tutumu;

$\Theta_m$  - əmək məhsuldarlığı;

N - istehsal edilmiş məhsulun həcmi;

T - məhsul istehsalı üçün iş vaxtı məsrəfidir.

Əməktutumu - məhsul vahidinin hazırlanması üçün zəruri olan iş vaxtının miqdarıdır.

Əmək məhsuldarlığının tədqiqində əməyin nəticələrini xarakterizə edən təbii, şərti-təbii, əmək və dəyər göstəricilərindən istifadə olunur.

Təbii ifadədə buraxılış (məsələn, litr, metr, ton və s.) istehsal fəaliyyətinin nəticəsini daha dəqiq xarakterizə edir, lakin bu göstəricinin köməyi ilə əmək məhsuldarlığının müəyyən edilməsində bəzi qeyri-dəqiqliklərə yol verilir. Təbii göstəricilər analoji məhsullar istehsal edən müəssisələrdə (məsələn, kömür hasilatı, polad əriməsi və s.) istifadə edilə bilər. Ancaq bir çox hallarda müəssisələr müxtəlif növ məhsullar istehsal edir. Buna görə də istehsalat fəaliyyətinin ümumi həcmnin və əmək məhsuldarlığının müəyyən edilməsi üçün təbii göstəricilərin tətbiq sahəsi nisbətən məhduddur (Əhmədov M.A., Hüseyn A.C., 2013: s.63).

İstehsal həcmi də şərti göstəricilərlə ölçülür. Normal göstərici kimi, adətən eyni iqtisadi təyinatı olan məhsulların növlərindən biri, adətən, digərlərini təmsil edən bir məhsul kimi seçilir. Bu metodda məhsulun müəyyən növü - onun fiziki ölçüsündən asılı olmayaraq vahid üçün qəbul edilir, digər məhsullar isə istehlak xüsusiyyətlərinə və ya məhsuldarlığına (adi yanacaq, adi bank və s.) uyğun olaraq bu adi ölçü vahidinə uyğun olaraq qəbul edilir.

İstehsalat fəaliyyətinin nəticələrinin təbii, şərti-təbii və əmək xərcləri baxımından ölçülməsi düzgün məlumatın olması baxımından çox faydalıdır. Lakin, bu göstəricilərə giriş məhduddur. Bu göstəricilər yerlərdə istehsal fəaliyyətinin nəticələrinin ümumiləşdirilməsini çətinləşdirir, həmçinin müxtəlif müəssisələrin istehsal nəticələrini müqayisə etməyə imkan vermir.

Bu çatışmazlıqlar dəyər göstəricisindən istifadə edərək aradan qaldırıla bilər. Əməyin nəticələrinin tədqiqi zamanı dəyər ifadəsində emalın ümumi, əmtəə, normativ əhəmiyyətinin, şərti məhsulun həcmindən istifadə edilir. Dəyər göstəricilərindən istifadə sahələr üzrə müəssisələrin fəaliyyət göstəricilərini ümumiləşdirməyə imkan verir. İstehsal həcmnin dəyər ifadəsində müəyyənləşdirilməsinin əsas üstünlüyü onun sadəliyi, eləcə də müxtəlif növ müəssisələr üzrə və bütövlükdə müəssisələr qrupu üzrə istehsal dinamikasını müəyyən etmək imkanındır. Planlaşdırma və təhlil genişləndikcə, müxtəlif vaxtlarda müəssisələrin hər bir qrupu üçün göstəriciləri müqayisə etmək imkanları yaranır.

Əmək məhsuldarlığının planlaşdırılması və uçotu müəssisələrdə mütəmadi olaraq həyata keçirilir. Əmək məhsuldarlığının səviyyəsi istehsal olunan məhsulun miqdarının onun istehsalına sərf olunan vaxta bölünməsi yolu ilə hesablanır.

İstehsala sərf olunan vaxt istehsal işçilərinin orta sayı ilə nəzərə alınır. Əsas və köməkçi işçilər, mühəndislər və texniklər, qulluqçular, kiçik xidmət işçiləri, tələbələr, mühafizəçilər daxildir. Buna görə də, bu üsulla hesablanmış əmək məhsuldarlığı “ümumi əmək məhsuldarlığı”, “istehsalat işçilərinin əmək məhsuldarlığı” adlandırıla bilər. Belə “ümumilik” bu göstəriciyə özünəməxsusluq deyil, mücərrəd mahiyyət verir. Bundan başqa, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi işçinin məhsulun istehsalına sərf etdiyi insan-gün miqdarından, həmçinin insan-saatından asılı olaraq hesablanır; işçinin əməyinin məhsuldarlığının göstəricisi hesab edilir. Onu həmçinin istehsalın “baş agent” nin əmək məhsuldarlığı da adlandırırlar (Савицкая Г.В., 2007: с.71).

Məlumdur ki, məhsulun maya dəyərinin uçotu həm maddi, həm də əmək haqqı xərclərinin məbləğini xarakterizə edir. Lakin bu ümumi məsrəflər yalnız əmək məhsuldarlığının səviyyəsini müəyyən edərkən istifadə edilən canlı işçi qüvvəsinə çəkilən xərclərlə müqayisə edilir. Əmək haqqı xərclərinin payı şirkətdən şirkətə dəyişir. Buna görə də, əmtəə (ümumi) məhsul vahidlərində dəyər ifadəsində hesablanmış əmək məhsuldarlığının göstəriciləri müxtəlif sahələrdə müqayisə edilə bilməz. Bu onunla bağlıdır ki, əmtəə (ümumi) məhsulları müəssisələrin strukturunun dəyişməsindən və ya müxtəlifliyindən, istehlak edilən xammalın dəyərindən,

buraxılan məhsulun çeşidindən, kooperativlərdən əldə edilən komponentlərin payından, ümumi istehsal həcmindən asılı olaraq dəyişir.

Təmiz istehsal həmçinin əmək məhsuldarlığının hesablanması üçün istifadə edilə bilər, məsələn, məsələ. Net məhsul göstəricisinin tətbiqi (maddi xərclərdən təmizlənmiş ümumi məhsul) əmək məhsuldarlığının səviyyəsini təhrif etmir, çünki bu halda yenidən hesablaşma, eyni məhsulun hazırlanmasında istifadə olunan materiallara çəkilən xərclərin təsiri əməkdaşlıq nəticəsində əldə edilmiş məhsulların müxtəlif xüsusi çəkilərini istisna edir. Eyni zamanda, bu göstərici müxtəlif sahələrin müəssisələrində əmək məhsuldarlığının səviyyəsini müqayisə edilə bilən səviyyəyə çatdırmağa imkan vermir. Bu göstəricilərdən istifadə təhlilin xüsusi məqsədindən asılıdır.

Müəssisədə əmək məhsuldarlığı hesablanarkən saat, gün, ay, il iş vaxtı vahidi üçün qəbul edilə bilər və müvafiq olaraq əmək məhsuldarlığının səviyyəsi saatda adambaşına istehsal olunan məhsulun orta miqdarı, insan-gün və insan-il kimi ifadə edilir. Müəssisələrdə əmək məhsuldarlığının bütün bu göstəriciləri adambaşına düşən orta statistik işçilərdən birinə hesablanmışdır. Yalnız bir işçinin aylıq, orta rüblük və orta illik əmək məhsuldarlığı müəyyən edilir. Bu göstəricilər aşağıdakı formullarla hesablanır(<http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/analiz-proizvoditelnosti-truda-i-factory-vliyayushhie-na-proizvoditelnost-rezervy-proizvoditelnosti-truda.html>, 2019):

$$\Theta P = IV \cdot \Theta M \cdot IS$$

Burada,  $\Theta P$ - əmək potensialını;

$IV$ - iş vaxtını;

$\Theta M$ - əmək məhsuldarlığını;

$IS$ - işçilərin sayını göstərir.

İnsan-saat üçün hesablanmış əmək məhsuldarlığı faktiki iş vaxtı üçün əmək məhsuldarlığının səviyyəsini xarakterizə edir. İş vaxtı vahidi artdıqda, hesablamağa boşluqlar və faktiki iş vaxtı daxil edilir.

Əmək məhsuldarlığına təsir edən amillərin elmi təsnifatı müəssisədə əmək məhsuldarlığının düzgün planlaşdırılması və əmək əmanətlərinin ehtiyat

mənbələrinin tam identifikasiyası və həyata keçirilməsi zamanı böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Bütün istehsal resursları səfərbər edildikdə əmək məhsuldarlığının artırılması uğurla həll edilə bilər. Bunun üçün elmi-texniki tərəqqinin tətbiqi ilə yanaşı, maddi, əmək və maliyyə resurslarından daha qənaətlə və səmərəli istifadə etmək, həddindən artıq xərclərdən qaçmaq və itkiləri aradan qaldırmaq lazımdır.

Müəssisədə əmək məhsuldarlığının artırılması üçün resurs elmi-texniki tərəqqi, müəssisənin düzgün yerləşdirilməsi, müəssisədə yeni avadanlıq və texnologiyaların tətbiqi, mövcud avadanlığın modernləşdirilməsi, istehsalın konsentrasiyası və ixtisaslaşdırılması, müvafiq rəqabətə davamlı sahələrin hazırlanması və s. ilə bağlıdır.

Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin maddi-texniki amillərinə aşağıdakılar daxildir: elmi-texniki tərəqqi əsasında istehsalın mexanikləşdirilməsi, avtomatlaşdırılma, robotlaşdırma, yeni texnologiyaların tətbiqi və mövcud avadanlığın modernləşdirilməsi, detalların, konstruksiyaların və digər parametrlərin dəyişdirilməsi, yeni texnoloji proseslərin işlənilməsi və hazırlanması və tətbiqi, məhsulun keyfiyyəti (Чечевицына Л.Н., Чуев И.Н., 2005: с.42).

Təşkilati amillər sırasında istehsalın konsentrasiyasının və ixtisaslaşmasının səviyyəsi, onun fasiləsizliyi, harmonikliyi və mütənasibliyi, istehsalatın idarə olunmasının təkmilləşdirilməsi, iş yerlərinin səmərəli təşkili, İstehsalatda çalışan işçilərin müxtəlif kateqoriyalarının nisbəti, sağlam, təhlükəsiz və estetik cəhətdən xoş əmək şəraitinin yaradılması daxildir.

İqtisadi amillər komandanın və hər bir işçinin əmək məhsuldarlığını artırmaq üçün ən əlverişli maliyyə və digər iqtisadi stimulların yaradılmasını əhatə edir.

Sosial amillərə gəldikdə isə, bu amillər personalın mədəni, texniki və mənəvi səviyyəsini, ixtisaslaşmasını, əmək məhsuldarlığının artımının mənəvi stimullaşdırılmasının dərəcəsini və formalarını əhatə edir. Əmək məhsuldarlığının artırılması potensialı tükənməzdir, bu və ya digər formada təkrarlanır. Bu, elmi-texniki tərəqqinin davamlılığı ilə bağlıdır. Buna görə elmi-texniki tərəqqi istehsalın inkişafı və əmək məhsuldarlığının artırılması üçün həlledici amildir. Yeni maşın və

mexanizmlərin tətbiqi, müasir materialların tətbiqi, istehsalın kompleks mexanikləşdirilməsi və avtomatlaşdırılması, istehsalın yeni texnoloji üsullarının tətbiqi - bütün bunlar istehsalın inkişafı üçün əsasdır. Bu tədbirlərin səmərəliliyi peşəkar inkişaf olmadan mümkün deyildir. Çünki yeni avadanlıqdan istifadə və yeni texnoloji proseslərin idarə edilməsi yalnız yüksək ixtisaslı kadr tərəfindən həyata keçirilə bilər.

Təbii-coğrafi mühit də bir sıra sahələrdə, xüsusilə də hasilat sənayesində əmək məhsuldarlığına təsir göstərir. İstehsal sahələrində əmək məhsuldarlığı maşınların və avadanlıqların xarakterindən, istifadə olunan texnologiyaların xarakterindən və əməyin təşkilindən əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır.

İş vaxtından istifadə səviyyəsini təhlil etmək, əmək məhsuldarlığına təsir edən amilləri öyrənmək və onun artırılması üçün resursları müəyyən etmək vacibdir. Daxili məhsuldarlığın artırılmasının ən mühüm mənbələrindən biri iş vaxtı itkilərinin azaldılmasıdır. İş vaxtının itirilməsi iki növə bölünür-tam və natamam iş vaxtı itkisi. Gün ərzində iş itkisi aşağıdakıları əhatə edir:

- xəstəlik səbəbiylə;
- müdiriyyətin icazəsi ilə;
- bütün gün kesintilər;
- üzrlü bir səbəb olmadan işi qaçırmayın.

İş vaxtının itirilməsi istehsalın təşkilati-texniki şərtlərindən və işçinin özündən asılı olan itkilərə bölünür. İş növbələrinin itirilməsinin təşkilati və texniki səbəbləri, əsasən, texnoloqdur; briqadirin, briqadirin, təyinatın, nəqliyyat vasitələrinin, İş alətlərinin yüksəlişinin gözləməsinə sərf olunan vaxt; materialların, alətlərin, yanacaqın, enerjinin çatışmazlığı; cari təmir və ya avadanlığın pis vəziyyətdə olmaması; işin müvəqqəti olmamasıdır.

Növbədə iş vaxtının itirilməsinin səbəbləri işçinin növbənin əvvəlində və nahar fasiləsindən sonra gec işləməyə başlamasından, nahar fasiləsindən əvvəl və növbənin sonunda işə vaxtından əvvəl xitam verilməsindən, işdə xarici danışıqlara asılılığından və s. asılıdır.

## **III FƏSİL. SƏNAYEDƏ ƏMƏK MƏHSULDARLIĞININ ARTIRILMASI İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ MÖVCUD PROBLEMLƏRİ**

### **3.1. Sənaye müəssisələrində əmək məhsuldarlığına artırılması problemləri**

İşçilərin motivasiyasının əsas yollarından biri, komanda və təşkilatın fərdi işçilərinin əmək haqqı və əmək haqqı ilə birbaşa əlaqəli olan bonusun ödənilməsidir. Bonus sistemi əməyin stimullaşdırılması elementlərinin birləşməsidir, hansılar ki, bir-biri ilə qarşılıqlı təsir edirlər və bonusların ödənilməsinin ayrılmaz prosedurunu yaradırlar.

Bonusun məqsədi hər bir bölmənin və ayrı-ayrı əməkdaşların əmək haqlarının hesablanması və inkişafı əsasında bütövlükdə təşkilatın maliyyə-iqtisadi fəaliyyətinin yüksək nəticələrinin təmin edilməsində bütün kateqoriyalı işçilərin maraqlarının birliyini təmin etməkdir. Bonuslar müxtəlif sahələrdə, məqsədlər və məqsədlər üçün əməyin həvəsləndirilməsinə yönəldilmiş sistemli ola bilər, məsələn:

- İqtisadi fəaliyyətin əsas nəticələrinə görə bonus;
- yanacaq və enerji və maddi resurslara qənaət üçün bonus;
- əmək resurslarının saxlanması görə bonus;
- Əmək müsabiqəsinin qaliblərinin mükafatlandırılması və s.

Bütün bonus sistemlərinin ən səciyyəvi xüsusiyyəti bonus sistemidir, hansı ki, maliyyə-iqtisadi fəaliyyətin əsas sahələrində yüksək nəticələrin əldə edilməsini stimullaşdırır.

Təşkilatın müxtəlif şöbələrində işçilər üçün onların şöbələri (Şöbə qrupları) üçün əmək haqqı, maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin əsas nəticələri müəyyən edilməlidir (Печеная Л.Т., Домарев И.Е. и Гаврилова С.В., 2015: с.72).

Bonus şərtləri müxtəlif işçilərdən (işçilərin mükafatları, işçilərin mükafatları) asılı olaraq dəyişə bilər. Bütövlükdə təşkilatın maliyyə nəticələri ilə əlaqəli meyarlara uyğun fəaliyyət göstəriciləri, xüsusən təşkilatın idarə heyəti və istehsalat bölmələri üçün (istehsalın (gəlirin) artması, təşkilatın maliyyə sabitliyinin artması, məhsullar, mallar (iş, xidmətlər) və s. Mənfəətin artması) satışdan) işçilər üçün -

bölmənin istehsal göstəricilərindən asılı olaraq (əmək məhsuldarlığını artırmaq, məhsul keyfiyyətini artırmaq və s.).

#### Cədvəl 5: Təvsiyə olunan mükafat sistemi

Mükafat növü	Mükafat ölçüsü
Cari qiymətlərlə bonus	
İş stajı və təcrübəsi illik bonus: 10 ildən çox:	+2% (20% -dən çox deyil) +20%
Heç bir gecikmə, yoxluq və ya şərh yoxdur:	+4%
Planın artıq yerinə yetirilməsi (hazırlayanlar üçün) 1-5%: 6-10%: 10% və ya daha çox:	+4% +8% +12%
Tapşırığın tamamlandığı təqdirdə vaxtında və keyfiyyətli iş üçün (vaxt üçün)	+10%
Maksimum bonus faizi:	+46%
Son nəticələrə görə bonus	
Müəssisənin ümumi mənfəətində artım 1-10%: 11-20%: 20% və ya daha çox:	+8% +10% +12%
"13-cü maaş" (ilin sonu bonusu)	Orta aylıq əmək haqqı
Rüblük bonus (əmək müqaviləsində göstərilən bütün qaydalara uyğun)	50% maaş

**Mənbə:** Магомедов М.Д., Куломзина Е.Ю., Чайкина И.И., 2010: с.89

Mükafat aydan sonrakı ayın hesabatından sonrakı ayın onuncu günündən gec olmayaraq ödənilir.

Ümumiyyətlə, mükafat kompensasiyanın bir hissəsinin vergi səviyyəsi olaraq alınır. Bu vergi məmuru ödəməsi (vəzifə dərəcəsi), müəyyən edilmiş səlahiyyət ödəməsi (toplanmış intriqa), rəsmi maaş (dərəcəsi) ola bilər (Магомедов М.Д., Куломзина Е.Ю., Чайкина И.И., 2010: с.89).

Parça dərəcəsi hissə, nümayəndənin yarı gəlirindən asılı olaraq mükafatların qiymətləndirilməsini özündə cəmləşdirir.

Mükafatın ölçüsü həll edilə bilər. Məsələn, Bonuslar haqqında Əsasnamə aşağıdakıları ifadə edə bilər.

Nümayəndəlik mükafat müşayiət olunan hissələrlə müəyyən edilir:

- yığım dərəcəsi (ödəmək);
- davamlı gəlir;



- Belə bir mükafat saat işləmə kimi istənilən vaxt ödənilməlidir (hər halda səmərəliliyin genişlənməsi mükafatın qəbul olunma tarixindən bir müddət əvvəl baş verəcək);

Hər şərt yerinə yetirildiyi təqdirdə (mükafat) alınması təmin edilməlidir.

İsrafçı nümayəndələri nəticə ilə əlaqədar vəzifəyə inandırmaq lazımdır - “mənfi” bir kömək (demotivasiya) demək olar. Bu aləti dəyərli şəkildə istifadə etdiyiniz təsadüfən işçilərin çox canlandıra biləcəyi qədər olsun. Nümayəndə yalnız rəis tərəfindən işinin nəticələrini müntəzəm olaraq yoxlamağa başlamaz, lakin işinə olan tələbi hiss etdiyi təqdirdə, işinin nəticələrinin müəssisə, tərəfdaşlar üçün vacib olduğunu hiss etdiyi halda işçilərin əlavə cəhdlər göstərməyə məcbur olacağını gözləyin, “olmazsa, heç kim” (Яхонтовой Е.С., 2014: с. 26).

Şəxsi bağlılığın və böyük bir müvəffəqiyyətin əhəmiyyəti hissi ilə ilham keçmiş bir vasitənin irəliləməsidir. Hər bir işçi gördüyü işin boş olmadığını, ümumi nəticəyə əlavə etdiyini, söylərinin ümumi nailiyyətə səbəb olduğunu başa düşməlidir. Vəzifə idarəçisi bunu vurğulamalı və hər bir nümayəndənin uğurunu təqdir etməlidir. Və bundan sonra zəfərə marağın şirin dadı bir müddət işçi tərəfindən əlaqələndiriləcək və o, növbəti dəfə ən həddindən artıq məhsuldarlıqla işləyəcək.

Nəticə ilə yerinə yetirmək insanın təsəvvüredici standartından asılıdır. Əsas narahatlıq odur ki, bu yalnız işçi üçün deyil, tərəfdaşlara əlavə olaraq qəbul edilir.

### **3.2. Əmək məhsuldarlığına artırılması imkanları və istiqamətləri**

Əməyin motivasiyası dünya praktikasında ən çox aşkar olunan problemlərdən biridir. Yerli əmək motivasiyasının yerli nəzəriyyəsi və praktikası, bir qayda olaraq, müəyyən əmək haqqı və əmək haqqına əsaslanan əmək haqqına yönəldilmişdir və daha az effektivdir.

Bu səbəbdən də dünya praktikasında qazanılan təcrübədən, xüsusən də böyük müəssisələrdə əmək motivasiyası sistemlərini inkişaf etdirərkən istifadə etmək lazımdır.

Bazar iqtisadiyyatı çox inkişaf etmiş ölkələrdə, Yapon, Amerika, Fransız, İngilis, Alman və İsveç modelləri əmək motivasiya sisteminin fərqli modellərindən fərqlənə bilər.

Yapon modeli əmək məhsuldarlığının artması ilə xarakterizə olunur ki, bu da yaşayış səviyyəsinə, o cümlədən əmək haqqına görə əhalini qabaqlayır. Sahibkarlıq fəaliyyətini stimullaşdırmaq üçün dövlət cəmiyyətin əmlak siniflərinə bölünməsinə nəzarət etmək üçün ciddi tədbirlər görmür. Belə bir modelin mövcudluğu yalnız cəmiyyətin bütün üzvlərinin milli mənləşmə şüurunun yüksək səviyyədə inkişafı, milli prioritetlərin müəyyən bir şəxsin maraqlarından üstün olması və əhalinin ölkənin rifahı üçün müəyyən maddi qurbanlar verməyə hazır olması səbəbindən mümkündür (İtzhak H., Meshoulam I., 2010: p.26).

Yapon şirkətlərinin əksəriyyəti maliyyə təşviq siyasətlərində ənənəvi (yaş və yeni) əmək tarif elementlərini birləşdirən sintez edilmiş sistemlərdən istifadə edirlər. Sintez edilmiş sistemdə əmək haqqının ölçüsü dörd göstərici ilə müəyyən edilir - yaş, iş təcrübəsi, peşə dərəcəsi və əmək səmərəliliyi. Yaş və iş stajı ənənəvi şəxsi dərəcənin əsasını təşkil edir, peşə dərəcəsi və əmək səmərəliliyi isə "ixtisas" maaş dərəcəsinə əsaslanır.

Beləliklə, əmək standartlarının tətbiqi işçinin peşə inkişafı və əmək ehtiyatlarının xərclənməsi ilə əlaqədar əməkhaqqının avtomatik artımını aradan qaldırır və bununla da iş üçün motivasiyanı artırır ki, bu da əməyin nəticələrindən birbaşa asılıdır.

Əmək motivasiyasının Amerika modeli sahibkarlıq fəaliyyətinin bütün növlərini stimullaşdırmaq və əhalinin aktiv hissəsini zənginləşdirmək məqsədi daşıyır. Model əhalinin sosial-mədəni xüsusiyyətlərinə - hər kəsin şəxsi uğur qazanmaq arzusuna, habelə yüksək iqtisadi rifaha əsaslanır.

ABŞ-da əmək motivasiyası sistemi əmək haqqına əsaslanır. Müxtəlif müvəqqəti bonuslar ilə yerinə yetirilən standart bir tapşırıq əsasında müvəqqəti əsaslarla maaş ödənişlərinin müxtəlif dəyişiklikləri geniş yayılmışdır.

Bu gün ABŞ-da ən çox görülən əmək haqqı forması həm ibtidai, həm də orta səviyyəli işçilərin əmək haqqı məbləğidir. Bu vəziyyətdə, işçinin gündəlik qazancı saatlıq dərəcəni işlənmiş saatlar sayına vurmaqla müəyyən edilir. Əgər işçi gündəlik normaya növlü şəkildə riayət etmirsə, norma yerinə yetirilənə qədər iş davam edir. Bu əmək haqqı sistemi bonuslar təmin etmir, çünki Amerika iqtisadçılarının fikrincə, bu məbləğlər artıq işçinin yüksək tarif dərəcəsi və işçinin əmək haqqı nəzərə alınır. Baxılan sistemin fərqli bir xüsusiyyəti, əmək haqqının artımını və bunun üçün xərclərin planlaşdırılmasının sadəliyidir. Bununla birlikdə həm ABŞ-da, həm də digər ölkələrdə bir çox şirkət əmək haqqı və bonusları birləşdirən sistemdən istifadə etməyə meyllidir (Terry W.C., 2011: p.63).

Kollektiv mükafatlandırma sistemi ABŞ-da geniş tətbiq olunur. Beləliklə, Skenlon sistemindən istifadə edərkən əmək haqqının normativ hissəsi şərti təmiz məhsulun ümumi dəyərində müəssisənin rəhbərliyi və işçiləri arasında əvvəlcədən müəyyənləşdirilir. Şirkət gəlirli olsa və maaş alırsa, yığımlardan bir bonus fondu yaradılır və aşağıdakı kimi paylanır: 25% əmək haqqı fondunun mümkün artıq xərclərini ödəmək üçün ehtiyat fonduna keçir. Qalan məbləğin 25% -i müəssisə rəhbərliyinin əmək haqqına, 75% -i isə işçilərin əmək haqqına yönəldilir. Bonuslar əvvəlki ayın nəticələrindən asılı olaraq hər ay işçinin baza maaşında iştirak nisbətində ödənilir. İlin sonunda Ehtiyat Fondu müəssisənin işçiləri arasında tam paylanır. Midland-Ross-ın bu sistemdən istifadəsi eyni avadanlıqda əmək məhsuldarlığını 16% artırmağa, kadr dövriyyəsinə 36% -dən 2.6% -ə endirməyə və əmək intizamını pozanların sayını iki dəfə azaltmağa imkan verdi.

Rakker sistemindən istifadə edərkən keçmiş qazanclardan asılı olmayaraq bonuslar verilir. Bonusların ölçüsü müəyyən bir şərti xalis məhsul ilə müəyyən edilir: burada fondun 25% -i ehtiyatda, qalan hissəsi işçilərlə rəhbərlik arasında bölüşdürülür. Scanlon sistemindən fərqli olaraq, bu sistem mükafatların bölüşdürülməsini kollektiv müzakirə etmir.

Əmək haqqı sisteminin çevikliyi, işçilərin dövrü sertifikatlaşdırılması əsasında növbəti dövr üçün işçilərin əmək haqqının müəyyən edilməsi ilə təmin edilir. İlk iş ilində əmək haqqı ümumiyyətlə üç ayda, bir il işdən sonra isə hər altı ayda və ya ildə bir dəfə nəzərdən keçirilir.

Bəzi Amerika şirkətləri əmək haqqının artması istehsal tempindən deyil, qabaqcıl təlim və peşə sayından asılı olduğu yeni əmək haqqı sistemindən istifadə edirlər. Bir peşə bitdikdən sonra işçiyə müəyyən sayda bal verilir. Maaşına əlavə olunan məbləği müvafiq bal toplamaqla ala bilər. Əmək haqqının ölçüsünü təyin edərkən, müəyyənləşdirən amillər əldə edilmiş “ixtisas vahidləri” nin sayı, onların hər birində ixtisas səviyyəsi, qazanılmış peşə üzrə ixtisas dərəcəsidir (Parry, E., Stavrou-Costea, E. and Morley, M.J., 2011: p.88).

İxtisaslaşmanın səviyyəsindən asılı olaraq əmək haqqı prosesinin əsas üstünlükləri aşağıdakılardır: müəssisədə işçi qüvvəsinin mobilliyinin artırılması, iş məmnunluğunun artırılması, mövcud idarəetmə səviyyəsinin ləğvi və işçilərin ümumi sayının azaldılması, əsasən, işçi və sənətkarların hesabına. Eyni zamanda, daxili istehsal münasibətləri əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşır və əmək keyfiyyəti yüksəlir. Rəyi soruşulan rəhbərlərin və işçilərin 72% - nin fikrincə, müəssisələrdə bu cür sistemin tətbiqi istehsal səviyyəsini artırır, məhsul vahidinə xərcləri və əmək xərclərini azaldır.

Əmək motivasiyasının Fransız modeli strateji planlaşdırma və rəqabətin stimullaşdırılması, həmçinin çevik vergi sistemi də daxil olmaqla bir sıra müxtəlif iqtisadi alətlərlə xarakterizə olunur. Strateji planlaşdırmanın bazar mexanizminə daxil edilməsi onun fərqləndirici cəhətidir. Fransız modeli üzrə bazar münasibətlərinin əsası məhsulun keyfiyyətinə, əhalinin mal və xidmətlərə olan

tələbatının ödənilməsinə, məhsulun maya dəyərinin azaldılmasına birbaşa təsir göstərən rəqabətdir.

Fransız şirkətlərinin əmək haqqı siyasətində iki tendensiya var: yaşayış minimumu əsasında əmək haqqının indeksasiyası və əmək haqqının fərdiləşdirilməsi. Həmkarlar İttifaqları ilə kollektiv müqavilələrdə əks olunan istehlak mallarının qiymətinin indeksləri, demək olar ki, bütün iri şirkətlərdə əmək haqqı ödənilərkən nəzərə alınır. Fransada əmək haqqının fərdiləşdirilməsi Prinsipi peşəkar səriştəlilik səviyyəsi, görülən işlərin keyfiyyəti, səmərələşdirici təkliflərin sayı, işçilərin mobillik səviyyəsi nəzərə alınmaqla həyata keçirilir. Onlar əmək haqqının fərdiləşdirilməsi prinsipinin tətbiqinə üç əsas yanaşmadan istifadə edirlər (Morley M. J. et al., 2012: p.92):

1. Hər bir iş yeri üçün minimum əmək haqqı və əmək haqqındakı "fərq" müəyyən edilir, bunlar kollektiv müqavilə ilə qiymətləndirilir. Hər bir işçinin əməyinin qiymətləndirilməsi digər işlərdə işləyən işçilərin əməyi nisbətində deyil, yerinə yetirilən işlərin nisbətində aparılır. İşçinin həyata keçirdiyi işin meyarları onun işinin miqdarı və keyfiyyəti, habelə müəssisənin ictimai həyatında iştirak;

2. Maaşlar iki yerə bölünür: daimi, iş yerindən və iş yerindən asılı olaraq və işçilərin səmərəliliyini əks etdirir. Yüksək keyfiyyətli iş, işə vicdanla münasibət və s. Şəxsi komissiya çərçivəsində əmək haqlarının müzakirəsində fəal iştirak edir;

3. Əmək haqqının fərdiləşdirilməsinin bu formaları müəssisənin gəlirində iştirak, müəssisənin səhmlərinin işçilərə satılması və bonusların verilməsi kimi həyata keçirilir.

Fransız modelində əməyin qiymətləndirilməsi metodu (bir qayda olaraq çox amildir) və istifadə olunan meyarlar maraqlıdır. Bu texnikanın məzmunu bütövlükdə aşağıdakıları azaldır. Müəssisələrdə işçinin əməyinin səmərəliliyi altı göstəriciyə (0-dan 120 bala) görə qiymətləndirilir: peşə biliyi, əmək məhsuldarlığı, iş keyfiyyəti, texniki təhlükəsizlik qaydalarına, iş etikasına və sahibkarlığa. Burada müəssisənin işçiləri 5 kateqoriyaya bölünür. Birinci kateqoriyaya 100-dən 120 bal toplayan işçilər, ikinci-76-dən 99-a qədər və s. Eyni zamanda, bir sıra məhdudiyyətlər tətbiq olunur: birinci kateqoriyaya şöbə işçilərinin ən azı 5% -i və

10% -dən çox olmayan, ikincisi 30% -dən 40% -ə, üçüncü isə 35% -dən 45% -ə qədərdir. Bir işçinin iş yeri ayda 3 gündən 5 günə qədər olmadıqda, maaş artımı 25%, 10 gün və ya daha çox, 100% azaldılır.

Fransız modelinin əmək motivasiyasında üstünlüyü, əməyin səmərəliliyinə və keyfiyyətinə güclü stimullaşdırıcı təsir göstərməsi, əmək haqqı fondunun özünü tənzimləmə amili kimi xidmət etməsidir. Müvəqqəti çətinliklər olduqda əmək haqqı fondu avtomatik olaraq azalır və nəticədə şirkət bazar dəyişikliklərinə ağrısız reaksiya göstərir. Model işçilərin şirkətin iqtisadi vəziyyəti haqqında geniş məlumat əldə etmələrini təmin edir.

Hazırda İngiltərədə gəlirdən asılı olaraq əmək haqqı sistemində iki dəyişiklik mövcuddur: nağd pulla və hissələrin qismən ödənilməsini təmin edən hissələrlə. Bundan əlavə, şirkətin gəlirindən tamamilə asılı olan yeni bir əmək haqqı sistemindən istifadə etmək mümkündür (Maia A. G., Menezes E., 2014: p.67).

İngiltərə müəssisələrində mənfəətin bölüşdürülməsi tətbiq olunur ki, fərdi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilmiş əmək haqqına əlavə olaraq şirkətin qazancının müvafiq hissəsi mütəmadi olaraq ödənilir. Mənfəətdə iştirak sistemi vasitəsilə paylanan məbləğin hesablaşma bazasından asılı olaraq, mənfəətdə iştirak, xalis mənfəətdə iştirak, dövriyyədə və qiymətdə iştirak, əməyin payında iştirak, ancaq işdə iştirak fərqlənir.

Kapitalda iştirak bu vəsaitlərin şəxsi əmanətləri hesabına şirkət səhmlərində və ya istiqraz və rəqəllərində işçilərin payını dəyişdirərək əsas vəsaitlərin və dövriyyə kapitalının əldə edilməsi üçün istifadə edilməsini əhatə edir. Kapitalda qarşılıqlı iştirak korporasiya iştirakçılarına mənfəətin (gəlirin) bir hissəsini, o cümlədən dividend və ya faiz şəklində, müəssisənin mənfəət və ya bonuslarının ödənilməsini təmin etməkdən ibarətdir.

Əməyin payında iştirak yuxarıdakı formaları özündə birləşdirir. Müəssisənin əməkdaşı üç sahədə gəlir əldə edir: əsas əmək haqqı, əmək əsasında mənfəət payında iştirak, qoyulan kapital əsasında mənfəət payı (Morley M. J. 2012: p.73).

İngiltərədə göstərilən yeni əmək haqqı sisteminin modellərindən praktik istifadə göstərdi ki, işçilərin mənfəətdə iştirakından əldə olunan gəlirlər bəzən orta

hesabla əmək haqqının 3% -dən çox olur və yalnız bir neçə şirkətdə əmək haqqının 10% -dən çoxdur. Mənfəət bölüşdürmə sistemi tətbiq edildikdən sonra iş yerlərinin sayı 13% artdı, bu iştirak sistemi ilə işləyən şirkətlərdə orta əmək haqqı adi şirkətlərə nisbətən 4% az oldu. Buna baxmayaraq, səhmlərin paylanması şəklində mənfəətdə iştirak etmək həm şirkətə, həm də işçilərə müsbət təsir göstərir, işə münasibətini yaxşılaşdırır, şirkətdə xoş ab-hava yaradır, daha səmərəli işə stimül verir. İştirak sistemindən istifadə nəticəsində əmək məhsuldarlığında əhəmiyyətli bir artım gözlənilə bilər.

Alman əmək motivasiyasının modeli onun mərkəzində, maraqlarından asılı olmayaraq cəmiyyət qarşısında məsuliyyətini tam dərk edən bir insanın olmasına əsaslanır. İqtisadi mənada azadlıq cəmiyyətin maraqlarını dərk etmək və istehsal və istehlak sistemində yer almaqdan ibarətdir. Ancaq hər bir vətəndaş bazarın tələblərinə uyğun işləmək iqtidarında deyil. Dövlət bütün vətəndaşlara şərait yaradır, ədalətsizliyin qarşısını alır və bütün evsizləri qoruyur: işsizlər, xəstələr, qocalar və uşaqlar, buna görə Alman bazar iqtisadiyyatı sosial adlanır. Sosial ədalət və həmrəylik ictimai konsensus üçün ilk vacib şərtədir. Qərb tədqiqatçıları əməyin stimullaşdırılması və sosial təminatların ahəngdar birləşməsi iqtisadi nəzəriyyə tarixində ən optimal modellərdən biri olduğu qənaətinə gəldilər. Bu model eyni dərəcədə həm iqtisadi rifah, həm də sosial zəmanət verir.

İsveçdə əmək motivasiya modeli, milli gəliri yoxsulların lehinə yenidən bölüşdürməklə əmlak bərabərsizliyini azaldan güclü bir sosial siyasət ilə xarakterizə olunur. 1950-ci illərdən bəri, İsveç ittifaqları kollektiv əmək müqavilələrinin yenidən razılaşdırılmasına dair danışıqlarda bərabərsizliyin azaldılması prinsiplərinə əsaslanan sözdə ortaq əmək haqqı siyasəti aparır: bərabər əmək haqqı, minimum və maksimum əmək haqqı.

Əmək haqqı sahəsində həmrəylik siyasəti bir sıra məqsədlərin həllinə yönəlmişdir. Əvvəla, bu, bazar rəqabəti ilə yanaşı, elmin və texnikanın ən yeni nailiyyətləri əsasında istehsalın yenilənməsi prosesini stimullaşdırır. Eyni zamanda, bərabər əmək haqqı prinsipi qorunur və İsveç izahında deyilir ki, eyni bacarıqlı və oxşar işi yerinə yetirən müxtəlif müəssisələrdə işləyənlər müəssisənin iqtisadi

fəaliyyətinin nəticələrindən asılı olmayaraq eyni əmək haqqı alırlar. Məsələn, eyni sənayedəki 10 müəssisədən 3-ü yüksək gəlirli, 5-i orta səviyyəli, 2-si isə zərərli fəaliyyət göstərsə, bu halda hər şirkət eyni əmək haqqı alır (Parry, E., Stavrou-Costea, E. & Morley, M.J., 2011: p.92).

İsveç həmkarlar ittifaqları, az əmək haqqı alan müəssisələrin sahibkarlarının kollektiv əmək müqavilələrinin yenidən razılaşdırılması ilə müəyyən edilmiş ümumi səviyyədən aşağı maaş alması ilə razılaşmırlar. Bu, sahibkarları istehsalatı modernləşdirməyə və ya müəssisəni bağlamağa məcbur edir. Beləliklə, əmək haqqı ilə bağlı həmrəylik siyasəti müəssisələrin gəlirlərinin artmasına səbəb olur.

### **3.3. Əmək məhsuldarlığının artırılmasının sosial-iqtisadi nəticələri**

Ölkəmizdə işsizlik və onların səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsi müstəqil Azərbaycan dövlətinin qarşısında duran ən perspektivli vəzifələrdən biridir. Bu da bir faktdır ki, ölkəmizdə işsizlik probleminin həllində kiçik biznesin inkişafı xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Qeyd etmək lazımdır ki, kiçik biznesin inkişafı bazar iqtisadiyyatının sabitliyini təmin edən və orta sinfin formalaşmasına təsir edən əsas amillərdən biridir. Kiçik biznes də ölkənin ərzaq təhlükəsizliyinin təmin edilməsində, ölkənin istehlak bazarını yerli məhsullarla təmin etməkdə əvəzsiz rol oynayır. Azərbaycanda kiçik və orta biznesin strukturu əvvəlki kimi qeyri-optimaldır. Bu sahədə fəaliyyət göstərən müəssisələrin əksəriyyəti ticarət və ictimai işə sahəsində fəaliyyət göstərən müəssisələrdir (Muradov A. N., 2005: s. 57).

Ölkəmizdə kiçik müəssisələr məşğulluğun çevik formalarının inkişafında böyük potensiala malikdir ki, bu da işsizliyin azaldılmasında və mümkün gərginliyin aradan qaldırılmasında mühüm rol oynaya bilər və bu imkanlardan səmərəli istifadə etmək üçün bütün şərait vardır. Kiçik biznesin inkişafı çox sayda kiçik mülkiyyətçilərin (sahibkarların) yaradılmasında, onların məşğulluğunun və həyat səviyyəsinin artırılması üçün bazarlarda mal və xidmətlərin göstərilməsində mühüm rol oynamalıdır. Çünki kiçik və orta müəssisələr böyük rəqabət üstünlüyünə malikdirlər. Bir çox hallarda onlar yerli materiallardan və əmək resurslarından adambaşına böyük müəssisələrə nisbətən daha az sərmayə qoymaqla daha səmərəli



istifadə edə bilərlər. Kiçik müəssisələr yerli bazarlarda tələbin xarakterindən daha yaxşı xəbərdardırlar və əksər hallarda xüsusi istehlakçının ehtiyaclarına cavab verən məhsullar istehsal edirlər, daha çox insanları böyük sahiblərdən Daha çox yaşayış vasitələri ilə təmin edirlər.

Kiçik və orta müəssisələrin əsas üstünlükləri onların mövcud əmək və intellektual potensialdan tam və səmərəli istifadə etmək qabiliyyətidir, işsizlərin gizləndiyi regionlarda mövcud olan imkanlardan səmərəli istifadə etmək imkanındır və sair. Ona görə də bazar iqtisadiyyatına və liberal demokratiyaya əsaslanan ölkələrdə dövlət kiçik və orta müəssisələrin qorunması və inkişafı istiqamətində məqsədyönlü siyasət aparır. Yaponiyada sənaye satışlarının təxminən 55 faizi, topdansatış ticarətinin 60 faizi və pərakəndə ticarətin 80 faizi kiçik və orta müəssisələrin payına düşür. Təkcə emal sənayesində 6,5 milyon kiçik və orta müəssisə var və onlar orada işləyən bütün müəssisələrin 99 faizini təşkil edir.

Araşdırmalar göstərir ki, obyektiv və subyektiv səbəblərdən ölkəmizdə kiçik biznesin inkişaf potensialı hələ də lazımi səviyyəyə qədər istifadə olunmur və bu sahədə bir sıra problemlər mövcuddur. Bu, ilk növbədə, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan şəxslərin sayının durmadan artması və hüquqi şəxsin yaradılması yolu ilə biznesin aparılmasına meylin bu yaxınlarda azalması, qeydiyyatla alınmış və real fəaliyyət göstərən müəssisələr ilə kiçik sahibkarların sayı arasında böyük fərqlə bağlıdır. , struktur formalaşma potensialı olan sektorun ölkənin ixrac potensialının möhkəmlənməsinə zəif təsir göstərir. (Meybullayev M.X., Mikayılova S.M., 2015: s.28).

Müasir dövrdə kiçik biznesin formalaşmasına mane olan bir sıra problemlərin təsirinin təyini, onların aradan qaldırılması ilk növbədə kiçik bizneslə əlaqəli vergilərin tənzimləyici, stimullaşdırıcı və sosial funksiyalarının gücləndirilməsi istiqamətində vergi islahatları üçün zəruridir. Mövcud vergi siyasəti hələ də sahibkarlığın köklü inkişafına ciddi təsir göstərmir, vergidən yayınma halları, gizli iqtisadiyyatın mövcudluğu üçün şərait və şərait mövcuddur. Kiçik və orta sahibkarlığın normal inkişafına mane olan əsas amillərdən biri də dövlət orqanları, xüsusən icra hakimiyyəti, hüquq-mühafizə, vergi, gömrük və digər qurumlardır ki, sahibkarların işinə səs-küylü müdaxilə sayıla bilər.

Bu sahədə vəziyyəti yaxşılaşdırmaq üçün bu yaxınlarda bir sıra qanunvericilik aktları qəbul edilmişdir. Azərbaycanda sənaye sahibkarlığının inkişafında güclü iqtisadi potensiala sahib olan, daxili bazarı təmin edə biləcək və dünya bazarına çıxara biləcək rəqabət qabiliyyətli məhsul istehsal edən sənaye istehsalı mühüm rol oynayır. “Ölkənin üzləşdiyi cari və gələcək problemləri həll etmək üçün sənayenin potensialından istifadə etmək və sənaye sektorunu mövcud imkanlar səviyyəsinə gətirmək və iqtisadi fəaliyyətin digər formaları ilə sistemli inkişaf etdirmək üçün dövlət tərəfindən biznes sahəsində effektiv və konseptual sənaye siyasətinin yaradılması və həyata keçirilməsi xüsusi əhəmiyyətə malikdir” (Quliyev T.Ə., 2013: s.82).

Sənayenin mövcud institusional bazasının formalaşdırılması daxili və xarici sərmayələrin vergilərini dünya standartlarına uyğunlaşdırmaq və uyğunlaşdırmaq, dünyanın qabaqcıl texnologiyalarına güzəştli şərtlərlə patent almaqda, müəssisələr arasında rəqabət aparmaq və sənaye təqdim etməklə vergi ödəməklə müəssisələri stimullaşdırmaq üçün bu siyasətin tərkib hissəsi kimi qəbul edilməlidir. Ölkənin məhsulları dünya bazarında və rəqabətə məruz qalma. Kiçik və orta sahibkarlığın istehsal yönümündə mühüm sənət rolunu, xüsusən də dünya bazarında yüksək tələbat və rəqabət qabiliyyətinə malik ola bilən Milli sənətkarlıq və kənd təsərrüfatı sektorunun bir sıra məhsulları oynaya bilər. Dövlət tərəfindən bu məhsulların istehsalını stimullaşdırmaq iqtisadiyyatın ixrac imkanlarını və kiçik sahibkarların maliyyə əsaslarını gücləndirməklə bir sıra sosial-iqtisadi problemlərin həllinə, insanların mərkəzi və iri şəhərlərə axınının azalmasına, bölgələrin iqtisadi potensialının daha dərinə dərk olunmasına və əmək bazarındakı gərginliyin azalmasına kömək edə bilər.

Qeyd etmək lazımdır ki, müstəqilliyin son 20-25 ilində əksər MDB ölkələri üçün oxşar cəhət bu dövrdə sosial cəhətdən həssas qadınlar, yaşlı insanlar, gənclər və ali və orta ixtisas məktəblərinin məzunları əmək bazarında ən çox tələb olunan hala gəlmişlər. İllər boyu qadınların kişilərlə müqayisədə nisbətən aşağı səviyyədə olmasının vacib səbəblərindən biri təhsil və peşə ixtisasları baxımından kişilərdən geri qalmaları idi. Bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar yaranan iqtisadi

çətinliklər dövlətimizi işsizlik və onun həlli ilə əlaqəli bir çox mürəkkəb sosial problem qarşısında qoydu.

Əsas uzunmüddətli muxtariyyət dövründə iqtisadiyyatın viran qalması, müxtəlif millətlərlə, xüsusən də MDB ilə hər bir maliyyə əlaqəsinin kəsilməsi və hər şeydən əvvəl Ermənistan-Azərbaycan, Dağlıq Qarabağla toqquşması, əmlaklarımızın 20 faizinin erməni tərəfindən idarə olunması ekstremistlər, 1 milyondan çox köçkün və məcburi köçkünlərin olması, əhalimizin bir hissəsinin, xüsusən də yüksək ixtisaslı müəllim heyətinin olması, özəlləşdirmə, itki səbəbindən iqtisadiyyatın müxtəlif bölmələrindən çox sayda işçinin azalmasına gətirmişdir.

Bu dövrdə millətə işləmək üçün müraciət edənlər arasında xanımların həddən artıq olması, Ermənistan-Azərbaycan, Dağlıq Qarabağ uğrunda toqquşması, çox sayda ailə başçısının bacarıqsızlığı səbəbindən kişilərin ailə başçısı kimi itirilməsi ilə əlaqədar idi. və dəyişiklik iqtisadiyyatının çağırışları. Gəlirli iş yerlərinin olmaması və hamısının deyildiyi zaman peşələrin olmaması və kişi əmək qabiliyyətli kişilərin bir hissəsinin Azərbaycanı təsadüfən və ya daim tərk etməsi səbəbi ilə çox sayda ailənin xanımlarla işləməsi lazımdır və s. Azərbaycanın əmək bazarında çevik iş və tələb elementləri iki prinsip formasından təsirlənir. Bir baxımdan, iqtisadiyyatdakı köməkçi dəyişikliklər və keyfiyyətsiz məhsullar təqdim edən az gəlirli müəssisələrin bağlanması səbəbindən işə maraq azalır və daha sonra üst hissələrin meydana gəlməsinə görə əlavə iş artımlarına maraq azalır. notch öhdəlikləri. Seçilən biznes növlərinin inkişafı, müştərəkləşmə və uzaq firmalarda, kooperativlərdə yeni açılışların yaradılması və fərdi iş fəaliyyətinin inkişafı iş üçün marağı daha da artırır.

Azərbaycan Respublikasının bazar iqtisadiyyatı vəziyyətinə keçməsi səbəbindən millətin müxtəlif bölgələri əsas işsizlik və işsizliyin dərəcəsinə qədər dəyişir. Bu şəkildə, çətinlikli vəziyyət getdikcə köntöy və meyilli bölgələrdə ifadə olunur. Ölkədəki iş yerlərinin tənzimlənməsindəki mövcud ziddiyyətlər rayonlarda müxtəlif səviyyələrdə işsizliyin inkişafına təkan verdi.

Azərbaycanda millətlərin yaranmasında olduğu kimi, işsizlik də köklü şəkildə yaradılan millətlərdəki kimi deyil. Hal-hazırda, millətin işləmək marağı, inkişaf

etmiş bir iqtisadiyyatın yüksəlişi ilə müəyyən edilən dəyişikliklərdən, yaradılışın sektor quruluşundakı dəyişikliklərdən və başqa bir bazar çərçivəsinin tənzimlənməsindən təsirlənir. Sahibkarlıq və iş münasibətlərindəki dəyişikliklər müstəqil iş və müəssisə müəssisələrinin inkişafına təkan verdi. İş dairəsindəki düzəlişlər müəyyən dərəcədə dövlət əmlakının özəlləşdirilməsi, yeni strukturların inkişafı və fərqli prosedurlarla əlaqələndirilir. Müxtəlif xalqlarda olduğu kimi, Azərbaycanın da bazar iqtisadiyyatına doğru irəliləməsi təsadüfi iqtisadiyyatın inkişafına zəmin yaratmışdır (Səfərov P.M., 2009: s.39).

Bu, qeyri-mütəşəkkil, tənzimlənməyən, qanuni fəaliyyət göstərən, lakin qeydiyyatdan keçməmiş küçə ticarəti və müxtəlif xidmətlər daxildir. İnsanların işlə təmin olunmasında və işsizliyin azaldılmasında bu sektorun rolu gündən-günə artır. Qeyri-rəsmi sektor artıq əhalinin iş tapa bilməməsinə cavab olaraq çiçəklənən fəaliyyət sektoru olmuşdur. Bu sektorda əsasən kənd yerlərindən gələn miqrantlar, məcburi köçkünlər və formal sektorda çalışanlardan daha aşağı gəlirli insanlar çalışırlar. Qeyri-rəsmi sektor bir tərəfdən gələcəkdə formal sektorda fəaliyyət göstərə bilən insanlar üçün müvəqqəti iş kimi, digər tərəfdən isə müəyyən bir qrup insan üçün daimi gəlir mənbəyi kimi nəzərdən keçirilə bilər.

Ölkədə qeyri-formal sektorun kifayət qədər inkişaf etməməsinin və genişlənməsinin səbəblərindən biri də müxtəlif sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq istəyənlərə lisenziya verilməsi ilə bağlı bürokratik vəziyyətdir. Bir çox insanlar formal sektorda işləməyə məcburdurlar, çünki onlar müəyyən biznes növləri üçün qeydiyyatdan keçə bilmirlər.

Bu göstərici 21,1 faiz 2010-cu ildə və 23,1 faiz 2015-ci ildə olmuşdur. Hazırda ölkəmizdə əhalinin tam və səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsi üçün zəruri olan ən mühüm vəzifələrdən biri iqtisadiyyatın yenidən qurulması və texniki cəhətdən təkmilləşdirilməsinə investisiya və investisiyaların cəlb olunmasıdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, bank sahəsində və ticarətdə mənfəət marjasının istehsal sahəsindən daha yüksək olması, o cümlədən xalq istehlakı mallarının istehsalı normal hesab edilə bilməz. Çünki belə olan halda özəl sahibkarlar Sənaye, Tikinti, Kənd təsərrüfatı və nəqliyyat kimi əsas sahələrə investisiya qoymaqda

maraqlı olmayacaqlar. Bu, öz növbəsində, qabaqcıl sahələrdə struktur dəyişiklikləri və texnoloji inkişafı yavaşlatır və bu sahələrdə daimi "investisiya açlığı" yaradır. Buna görə də dövlət investisiya siyasətinin işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi zamanı əmək bazarı təkcə son illərdə müxtəlif sahələrdən azad edilmiş işçilərin sayını deyil, həm də əmək qabiliyyətli gənclərin sayının artmasını da nəzərə almalıdır (İsmayılzadə Ə.A., 2013: s.77).

Əmək bazarının formalaşmasında bu amilə uyğun gəlməməsi gələcəkdə ölkədə işsiz əmək qabiliyyətli insanların sayının daha da artmasına və sosial gərginliyin artmasına səbəb ola bilər. Miqrantların hərəkətinin tənzimlənməsinin, keçmiş Sovet İttifaqının müxtəlif yerlərindən əmək qabiliyyətli şəxslərin düzgün qeydiyyatla alınmasının və işlə təmin olunmasının, iqtisadi cəhətdən fəal əhali üçün özünüidarəetmə sahələri üzrə hədəf proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsinin əhəmiyyəti də vacibdir.

Bununla Azərbaycanla məşğulluğun artması respublikada və onun bölgələrində əməyin təşkili üzrə yeni metodların tətbiq edilməsindən, işçilərin kütləvi işdən çıxarılmasının qarşısını almaq üçün effektiv iş mexanizminin inkişaf etdirilməsindən asılıdır. İqtisadi stimulye bu mexanizmlərin vacib hissəsidir. Bu baxımdan, işəgötürənləri maddi cəhətdən, o cümlədən Dövlət məşğulluq fondu hesabına əlavə iş yerləri yaratmağa təşviq etmək tövsiyə olunur. Məşğulluq siyasəti yalnız məşğulluq fondundan tam istifadə edildikdə (zəruri keçid balansı ilə), habelə xərclər strukturunda, iş yerlərinin saxlanması və əlavə iş yerlərinin yaradılması, peşə təhsili və peşə rəhbərliyi və s. Daxil olmaqla aktiv ola bilər. əhatə dairəsinə xərclənən vəsait üstünlük təşkil etməlidir. Effektiv məşğulluğun təmin edilməsi ixtisaslı işçi qüvvəsinin hazırlanmasından və bütövlükdə təhsil sisteminin idarə edilməsindən asılıdır.

Əmək bazarındakı qadınlar, gənclər və pensiyaçılar üçün dövlət siyasəti onlar üçün həyata keçirilən sosial siyasətlə sıx əlaqəli olmalıdır. Qısa müddətdə uşaq müavinətlərinin artırılması ilə yanaşı qadınlara üç yaşına çatana qədər orta aylıq əmək haqqı səviyyəsində məzuniyyət verilməsini də nəzərə almaq lazımdır. Bu, əmək bazarındakı qadınların sayının əhəmiyyətli dərəcədə azalmasına (müəyyən

yaşa çatmamışdan əvvəl məzuniyyətdə olan qadınlarla eyni) və onların hesabına gərginliyin azalmasına səbəb ola bilər.

Gələcəkdə gənclərin əmək bazarına təsirinin azaldılması məsafədən və axşam hazırlığının azaldılması, peşə məktəblərində, texniki kolleclərdə və universitetlərdə təhsilin əmək tələblərinə uyğun olaraq yenidən qurulması yolu ilə onların günlük şöbələrdə hazırlıqlarının əhəmiyyətli dərəcədə artırılması tələb olunur. bazar. Pensiya yaşı , müvəqqəti müqavilə işləri və s. ərəfəsində fərdlər üçün erkən təqaüdə çıxdı Fərsətlərin yaradılması təcili olaraq tələb olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, indi pensiyaçıların əksəriyyəti maddi səbəblərə görə işləmək istəyirlər. Gələcəkdə pensiyaların həcmnin artırılması və pensiya təminatının yaxşılaşdırılması nəticəsində onların əmək bazarına təsiri əhəmiyyətli dərəcədə azalacaqdır. Bu gün əməyin təşkili səviyyəsini qiymətləndirmək üçün kəmiyyət və keyfiyyət metodlarının istifadəsi və tətbiqi zəruridir. Təhlil və iş təşkili, həmçinin səviyyənin müxtəlif aspektlərdə qiymətləndirilməsi çox yönlüdür. Tədqiqatın təşkili, texniki, texnoloji, iqtisadi və sosioloji əsasları qarşılıqlı təhlil edilməlidir. Müəssisələrdə və təşkilatlarda işin təşkili, hər bir işçi üçün uyğun şəraitin yaradılması, ixtisaslarının artırılması, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması, iş yerlərində asudə vaxtın səmərəli istifadəsi və digər məsələlər. Bütün bunlar bu müəssisə və təşkilatlarda daha yüksək məhsuldarlığa səbəb olur. Səmərəsiz əməyin təşkili müəssisələrdə həddindən artıq azalmalara səbəb ola bilər. Bu, ümumilikdə işləyən işçilərin və xüsusən də yaşayış şəraitinin pisləşməsinə səbəb olur. Bu səbəbdən hər bir komandada normal iş şəraiti yaradılmalı və hər bir işçinin vəzifələrini düzgün təyin etmək üçün davamlı planlaşdırma və istinad metodu tətbiq olunmalıdır.

Mövcud insan potensialından səmərəli istifadə yalnız daxili imkanlardan deyil, həm də xarici kapitalın ölkə iqtisadiyyatına cəlb edilməsindən və düzgün istifadə edilməsindən asılıdır. Bu, növbəti hissədə ətraflı müzakirə olunur.

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Tədqiqat işinin müxtəlif hissələrində müəssisələrdə əmək məhsuldarlığının artması ilə bağlı suallar təhlil edilmiş, iş səmərəliliyinin nəzəri tərəfləri və prosesə təsir edən amillər təhlil edilmiş və ümumiləşdirilmiş nəticələr əldə edilmişdir. Müəssisələrdə əməyin səmərəli təşkili hər şeydən əvvəl əmək intensivliyi sisteminin optimallaşdırılması və birləşdirən əmək nümunələrinin təkmilləşdirilməsi baxımından vacibdir. Müasir dövrdə biznes təşkilatının post-sənaye modeli istehsal sahəsindəki son inkişaflardan biri hesab olunur. Xüsusilə sənayeləşmiş ölkələrdə elmi və texnoloji tərəqqi nəticəsində avtomatlaşdırılmış çevik istehsal sistemlərinin meydana çıxması ilə əməyin təşkilinin yeni formaları yaranmağa başladı. Bu sistemlərin əsas xüsusiyyəti texnoloji biliklərin artırılması, intellektual iş bazasının gücləndirilməsi, əməyin humanistləşdirilməsi və peşəkarlığa ehtiyacdən yaranan problemlərin həlli ilə əlaqədardır. Xüsusilə müasir dövrdə əmək funksiyalarının inteqrasiyası, bir sıra peşələrin birləşməsi və müvafiq olaraq geniş çeşiddə işçilərin hazırlanması kimi məsələlər əmək təşkilatına ciddi təsir göstərir. Əmək məhsuldarlığının artmasında əmək təşkilatının mahiyyətinin əsas məzmunu bu istiqamətdə görülən işlərin mərkəzində bir şəxsin bu cəmiyyətin əsas məhsuldar gücü kimi çıxış etməsidir. Bu vəziyyətdə, ad quruluşu ilə əlaqəli mövcud vəziyyət təhlil, insan fəaliyyəti və qarşılıqlı əlaqə ilə əlaqəli məsələlərdir.

İstehsal fəaliyyətlərində əmək məhsuldarlığını artıran amillər müvafiq olaraq məhsuldarlığı artırmaq üçün təhlil edilmişdir. Bu problemlərin müxtəlif aspektlərini öyrənən iqtisadçıların işlərini araşdırmaq, məhsuldarlıq növləri və təsnifatlarına vahid yanaşmanın olmadığı qənaətinə gəlməyə imkan verir. Bu vəziyyətdə, müəyyən bir sahədə göstəricilərin vahid elmi təsnifatının olmaması ən yaxşı meyarı seçməkdə bəzi çətinliklər yaradır. Bu göstəricilərə aşağıdakılar daxildir:

- resurs növləri üzrə əsas və dövriyyə kapitalı;
- resurs qiymətləndirmə yanaşmasından asılı olaraq istifadə olunan və istehlak olunan mənbələrin səmərəliliyi;
- iqtisadi məzmunu görə dəyər və xarakter;
- riyazi formalara görə kəmiyyət və keyfiyyət;

- göstəricilərin tərkibinə görə tək və çox element;
- işinə görə, daxili və xarici;
- əhatə dairəsi və ümumiləşdirmə səviyyəsindən asılı olaraq ümumi və spesifik;

Fəaliyyət növünə görə iqtisadi, iqtisadi və maliyyə fəaliyyətlərinin səmərəliliyi.

Bu suallar tədqiqat işinin müxtəlif hissələrində təhlil edildi və alınan nəticələrə əsasən təkliflər verildi, buna görə də bunlara nəzər salmaq.

1. İşçi qüvvəsi, brifinq, işlərin planlaşdırılması və elementlərin əlaqələndirilməsi və əmək və istehsal prosesində tətbiqi, eləcə də müasir dövrdə səmərəli əməyin təşkili ilə bağlı məsələlər təhlil edilmiş və mövcud problemlərin həlli üçün təkliflər verilmişdir.

2. Bazar münasibətlərinə keçid istehsal və əməyin təşkili, yeni prinsip və tələblərə əsaslanan bir yanaşma tələb edir. Bu çərçivədə inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsinə əsaslanan müəssisələrin fəaliyyətində təsirli bir iş təşkilatı idarəetmə cihazında köklü dəyişikliklər üçün sahələr müəyyənləşdirdi.

3. Müəssisələrin istehsal fəaliyyətinin səmərəliliyi, yeni tədbirlər sisteminin işlənilib hazırlanması baxımından əmək məsələlərinə yenidən baxılması ilə bağlı fikirlər söyləndi.

4. Əmək kollektivinin ümumi iş vaxtından səmərəli istifadə üsullarını əks etdirən əməyin səmərəli təşkili bununla bağlı əmək məhsuldarlığının artırılması üçün tədbirlərin görülməsinin zəruriliyini şərtləndirir. Müvafiq olaraq, əmək məhsuldarlığı əmək məhsuldarlığının artırılmasının əsas göstəricisi kimi təhlil edilmiş və bu sahədə mövcud olan çatışmazlıqlar öz əksini tapmışdır.

5. İşçilərin elmi təşkilatının prinsipləri, tətbiq mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması, həmçinin iş yerlərinin layihələndirilməsi və təkmilləşdirilməsi ilə bağlı məsələlər məşvərət xarakteri daşıyır.



# İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

## Azərbaycan dilində

1. Əhmədov M.A., Hüseyn A.C. (2013), “İqtisadiyyatın dövlət tənzimlənməsinin əsasları”. Bakı, “Elm, və Təhsil”, 412 səh.
2. İsmayılzadə Ə.A., (2013), “İnsan resurslarının idarə edilməsi və sosial inkişafı”, Bakı, “Elm” 366 səh.
3. Kərimov E.N.,(2012)“Azərbaycanda təsərrüfat subyektlərinin istehsal fəaliyyətinin inkişaf problemləri”, Bakı “Elm” nəşriyyatı, 345 səh.
4. Quliyev T.Ə., (2013) “İnsan resurslarının idarə edilməsi” Bakı, “Qanun” 547 səh.
5. Meybullayev M.X., Mikayılova S.M., (2015), “İqtisadi təhlükəsizlik nəzəriyyəsi”., “İqtisad Universiteti Nəşriyyatı” Bakı, 498 səh.
6. Muradov A. N.,(2005), “Elmi - texniki potensialı: əsas inkişaf meyilləri və problemləri”. Bakı, “İqtisad Universiteti Nəşriyyatı” 358 səh.
7. Səfərov P.M., Əmək bazarında işsizlik Əmək və sosial problemlər, 2018, №1 (5) səh. 25-28

## İngilis dilində

1. Auzina E. A. “Labour productivity, economic growth and global competitiveness in post-crisis period” // 19th International Scientific Conference. Procedia - Social and Behavioral Sciences. - 2014, №. 156. - pp. 317-321.
2. Bloom N., and Reenen JV., “Human resource management and productivity”, National Bureau of economic research, Cambridge, May 2010.
3. Itzhak H., & Meshoulam I., “The meaning of work, employment relations and strategic human resources management in Israel. Human Resource Management Review”, 2010, №. 20(3), pp.212-223.

4. Joseph S., Jos Antonio O., Spiegel S, Ricardo F. D., Deepak N. (2006) "Stability with Growth Macroeconomics, Liberalization and Development, Oxford University Press," Ed. 31 August 2006, 352 p.
5. Kathuria V., Raj R. & Sen K. Productivity Measurement in Indian Manufacturing: A Comparison of Alternative Methods. Journal of Quantitative Economics, 2013, №.11(1&2), 148-179.
6. Lars F. A. (2003), "Firm demography and aggregate productivity growth". 652 p.
7. Lieberman, M. B., & Kang, J. (2008). "How to Measure Company Productivity Using Value-Added: A Focus on Pohang Steel (POSCO). Asia Pacific Journal of Management", 2008, №.25(2), 209-224.
8. Maia A. G., & "Menezes E. Economic growth, labor and productivity in Brazil and the United States: a comparative analysis". Revista de Economia Política, 2014, №. 34(2), 212-229.
9. Michael A. and Frederick N., (2007) "Economics of the European Union, 4th. Oxford University Press", Ed. 17 May , 464 p.
10. Morley, M. J. et al. (2012). "The transition states of Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union. In: C. Brester, & W. Mayrhofer (Orgs.). Handbook of research on comparative human resource management. Cheltenham: Edward Elgar Publishing" 524 p.
11. Mostahsan Z. M., Seyedeh S. M., Labor Productivity (Sagacity in production & Consumption), Singaporean Journal of Business Economics, and management studies 2013, Vol.1, №, pp.41-48
12. Myronenko Y (2012) "Productivity - measurement and improvement", Stockholm, 374 p.
13. Nasirzadeh F., Nojedehi P. "Dynamic modeling of labor productivity in construction projects // International Journal of Project Management". 2013, № 31. - pp. 903-911.

14. Parry, E., Stavrou-Costea, E. & Morley, M.J., (2011). The Cranet International Research Network on Human Resource Management in retrospect and prospect. *Human Resource Management Review*, 2011, № 14, pp.21, 1-4.
15. Shehata M.E., El-Gohary K.M. "Towards improving construction labor productivity and projects' performance" // *Alexandria Engineering Journal*. 2011, № 50. - PP. 321-330.
16. Syverson C., (2011). What Determines Productivity? *Journal of Economic*, 436 p.
17. Taylor T., Greenlaw, S. A., Dodge E., & Sonenshine R. (2016). "Principles of Economics". US: Rice University, Open Stax. 627 p.
18. Terry W.C. "Geographic limits to global labor market flexibility: the human resources paradox of the cruise industry. *Geoforum*", 2011, №, 42(6), pp..660-670.
19. Usubamatov R., Hussain S., H. Yee Nean, F. "Hamid Mohd and I. Abdul Rahman", "Labour and industrial productivity in improving economical development" Article, Malaysia December 2008., 41 p.

### **Rus dilində**

1. Бартенев С.А. (2005) "Экономические теории и школы (история и современность)". «Москва» Бек, 452 стр.
2. Ефимова О.В. (2007), "Финансовый анализ." - «Москва» "Библиотека журнала «Бухгалтерский учет», 452 стр.
3. Кравченко Л.И. (2007), "Анализ хозяйственной деятельности в торговле".- «Москва», "Новое знание»,. 652 стр.
4. Магомедов М.Д., Куломзина Е.Ю., Чайкина И.И. (2010), Э"кономика организации (предприятия)". - «Москва» Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». - 276 стр.
5. Печеная Л.Т., Домарев И.Е., Гаврилова С.В. (2015), "Перспективы повышения производительности труда в высокотехнологичных компаниях: модели прогнозирования. Бизнес в законе," 145 стр.

6. Савицкая Г.В. (2007), “Анализ хозяйственной деятельности предприятия”. «Москва» 417 стр.
7. Сербиновский Е.В. (2010), “Мониторинг производительности труда” / Б.Ю. Рудик; Юж. федеральный ун-т. - Новочеркасск: Лик. - 260с., 435 стр.
8. Трофимов Н.В. (2014), “Институциональный подход в решении проблемы дефицита квалифицированных кадров для малых и средних предприятий сферы ресторанного и семейно-развлекательного бизнеса”/// Директор ССУЗА; октябрь. [www.directorssuza.ru](http://www.directorssuza.ru)
9. Чечевицына Л.Н., Чуев И.Н. (2005), “Анализ финансово-хозяйственной деятельности.” «Москва» Маркетинг., 514 стр.
10. Штурбина Н.А. (2015), “Роль лидеров и лидерских команд в развитии систем образования // Сборник материалов двенадцатой международной научно-практической конференции «Тенденции развития образования», - Москва: МВШСЭН., 417 стр.
11. Яхонтовой Е.С. (2014), “Современная образовательная среда и инновационное развитие отечественных компаний. Коллективная монография под ред”. в 2-х томах. «Москва», Дело, , 600 стр.

#### **İnternet resurslari**

1. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, <https://www.stat.gov.az/source/industry/>.
2. <http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/analiz-proizvoditelnosti-truda-i-factory-vliyayushhie-na-proizvoditelnost-rezervy-proizvoditelnosti-truda.html>

# ƏLAVƏLƏR

## Əlavə 1

**Cədvəl 1:Azərbaycanda sənayedə muzzdla işləyənlərin orta illik sayı (iqtisadi fəaliyyət və mülkiyyət növləri üzrə), min nəfər**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bütün sənaye</b>	<b>197,2</b>	<b>197,2</b>	<b>187,1</b>	<b>186,1</b>	<b>197,1</b>	<b>210,7</b>
dövlət sektoru	97,9	88,9	84,1	87,6	89,2	98,7
qeyri-dövlət sektoru	99,3	108,3	103	98,5	107,9	112
<b>Mədənçixarma sənayesi</b>	<b>39,7</b>	<b>36,7</b>	<b>34,9</b>	<b>34,1</b>	<b>33,8</b>	<b>33,9</b>
Xam neft və təbii qaz hasilatı	24,0	23,2	22,4	21,8	21,4	21,2
Metal filizlərinin hasilatı	0,9	0,9	0,9	1,1	1,3	1,3
Daş, qum, çınqıl, duz və digər mədənçixarma sənayesi məhsullarının hasilatı	6,3	3,5	3,2	2,4	2,2	2,5
Mədənçixarma sənayesi sahəsinə xidmətlərin göstərilməsi	8,5	9,1	8,4	8,8	8,9	8,9
<b>Emal sənayesi</b>	<b>101,5</b>	<b>105,2</b>	<b>99,7</b>	<b>95,2</b>	<b>105,2</b>	<b>106,1</b>
Qida məhsullarının istehsalı	18,8	20,6	18,8	18,8	20,8	21,6
İçki istehsalı	5,6	5,8	6,0	6,0	6,5	6,7
Tütün məmulatlarının istehsalı	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,6
Toxuculuq sənayesi	3,8	4,2	3,2	4,4	5,8	7,1
Geyim istehsalı	2,6	2,6	2,4	2,6	2,5	2,6
Dəri və dəri məmulatlarının, ayaqqabıların istehsalı	1,2	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9
Ağac emalı və ağacdən məmulatların istehsalı	1,8	2,0	1,5	1,2	1,1	1,0
Kağız və karton istehsalı	1,3	1,3	1,3	1,1	1,2	1,4
Poliqrafiya fəaliyyəti	2,0	2,0	2,1	1,8	1,7	1,8
Neft məhsullarının istehsalı	5,2	5,0	4,3	4,0	4,0	3,9
Kimya sənayesi	7,5	6,5	6,2	6,0	10,2	7,1
Əczaçılıq məhsullarının istehsalı	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Rezin və plastik kütlə məmulatların istehsalı	4,4	5,6	5,0	5,5	5,5	5,7
Tikinti materiallarının istehsalı	10,7	13,2	13,1	11,3	12,5	11,9
Metallurgiya sənayesi	6,7	5,0	4,4	3,9	3,6	5,7
Maşın və avadanlıqlardan başqa hazır metal məmulatlarının istehsalı	3,1	4,1	4,0	3,5	4,9	3,4
Kompüter və digər elektron avadanlıqların istehsalı	1,7	1,6	1,4	1,5	1,6	1,6
Elektrik avadanlıqlarının istehsalı	5,5	5,7	4,9	3,7	3,9	4,3
Maşın və avadanlıqların istehsalı	4,8	4,3	4,0	3,9	3,8	4,3
Avtomobil və qoşquların istehsalı	0,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7
Sair nəqliyyat vasitələrinin istehsalı	2,9	2,4	2,3	2,1	1,9	1,7
Mebellərin istehsalı	4,2	4,4	4,1	4,0	4,1	4,3
Zərgərlik məmulatları, musiqi alətləri, idman mallarının və tibb avadanlıqlarının istehsalı	1,4	0,9	0,8	0,7	0,9	1,0
Maşın və avadanlıqların quraşdırılması və təmiri	5,5	6,0	7,9	7,3	6,7	6,6

<b>Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizati</b>	<b>30,5</b>	<b>29,5</b>	<b>27</b>	<b>26,7</b>	<b>26,9</b>	<b>26,7</b>
<b>Su təchizati, tullantıların təmizlənməsi və emalı</b>	<b>25,5</b>	<b>25,8</b>	<b>25,5</b>	<b>30,1</b>	<b>31,2</b>	<b>44,0</b>

Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>).

## Əlavə 2.

**Cədvəl 3: Emal sənayesi müəssisələrinin işinin əsas göstəriciləri**

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Fəaliyyət göstərən müəssisələrin sayı - cəmi</b>	1 764	1 762	1 778	1 775	1 826	2 034
<b>dövlət</b>	154	149	144	140	117	118
<b>qeyri-dövlət</b>	1 610	1 613	1 634	1 635	1 709	1 916
<b>Sənaye fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün qeydə alınmış fərdi sahibkarların sayı, nəfər</b>	12 948	14 559	15 711	16 009	17 154	17 988
<b>Sənaye məhsulunun (işlərin, xidmətlərin) həcmi, müvafiq illərin cari qiymətləri ilə, milyon manat</b>	7243.8	8071.6	7880.4	8899.5	9723.5	10465.4
<b>Sənaye məhsulunun fiziki həcm indeksi, əvvəlki ilə nisbətən, faizlə</b>	105.8	102.2	107.0	101.0	98.0	108.0
<b>Ölkədə istehsal olunmuş sənaye məhsulunun ümumi həcmində sahənin payı, faizlə</b>	21.4	25.1	29.9	27.6	24.4	21.9
<b>Ölkə sənayesinin qeyri-dövlət sektorunda sahənin qeyri-dövlət sektorunun payı, faizlə</b>	15.4	18.1	24.1	22.2	20.1	17.4
<b>İşləyənlərin orta siyahı sayı, min nəfər</b>	101.5	105.2	99.7	95.2	105.2	106.1
<b>əvvəlki ilə nisbətən, faizlə</b>	111.8	103.6	94.8	95.5	110.5	100.9
<b>Sənayedə məşğul olanların ümumi sayında sahə işçilərinin payı, faizlə</b>	51.5	53.3	53.3	51.2	53.4	50.4
<b>Bir işçinin orta aylıq əmək haqqı, manat</b>	421.8	473.4	514.5	542.9	554.0	554.1
<b>Əsas kapitalla investisiyalar, milyon manat</b>	888.9	644.6	482.9	424.3	652.6	1431.9
<b>Sənaye sektoruna yönəldilən investisiyaların ümumi həcmində sahəyə qoyulan investisiyaların payı, faizlə</b>	11.9	8.4	5.7	4.3	6.2	16.9
<b>Sənaye məhsulu istehsalçılarının qiymət indeksi, əvvəlki ilə nisbətən, faizlə</b>	102.0	115.7	91.9	115.2	130.3	112.4

Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>).

**Cədvəl 4: Qida məhsullarının istehsalı ilə məşğul olan müəssisələrin işinin əsas göstəriciləri**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fəaliyyət göstərən müəssisələrin sayı - cəmi	439	389	382	391	361	393
dövlət	17	18	18	16	7	7
qeyri-dövlət	422	371	364	375	354	386
Sənaye fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün qeydə alınmış fərdi sahibkarların sayı, nəfər	3 353	3 752	4 079	4 290	4 508	4 754
Sənaye məhsulunun (işlərin, xidmətlərin) həcmi, müvafiq illərin cari qiymətləri ilə, milyon manat	2286.4	2433.0	2307.6	2964.7	2999.8	3050.8
Sənaye məhsulunun fiziki həcm indeksi, əvvəlki ilə nisbətən, faizlə	104.8	102.0	102.9	104.8	101.0	101.3
Ölkədə istehsal olunmuş sənaye məhsulunun ümumi həcmində sahənin payı, faizlə	6.7	7.3	8.8	9.1	7.4	6.4
İşləyənlərin orta siyahı sayı,						
min nəfər	18.8	20.6	18.8	18.8	20.8	21.6
əvvəlki ilə nisbətən, faizlə	110.6	109.6	91.3	100.0	110.5	103.7
Sənayedə məşğul olanların ümumi sayında sahə işçilərinin payı, faizlə	9.5	10.5	10.0	10.1	10.5	10.2
Bir işçinin orta aylıq əmək haqqı, manat	280	337.2	352.6	371.6	332.8	334.9
Əsas kapitalla investisiyalar, milyon manat	160.8	92.4	87.9	63.6	125.5	196.6
Sənaye sektoruna yönəldilən investisiyaların ümumi həcmində sahəyə qoyulan investisiyaların payı, faizlə	2.1	1.2	1.0	0.6	1.2	2.3
Sənaye məhsulu istehsalçılarının qiymət indeksi, əvvəlki ilə nisbətən, faizlə	107.2	98.8	102.9	131.6	116.1	102.9
Əsas məhsul növlərinin natura ifadəsində istehsalı						
Kolbasa məmulatları, ton	6030	6637.0	4970.0	13300.0	13504.2	16410.0
Yağlılıq dərəcəsi 1-3% olan süd, min ton	830.2	840.1	857.4	880.5	913.9	911.3
Yağlılıq dərəcəsi 6-29% olan süd, ton	4559	4671.0	5132.0	6295.8	6541.2	6947.0
Pendir və kəsmik, ton	47316	48046.0	48494.0	49434.0	53974.4	50080.9
Kərə yağı, min ton	21.9	23.4	23.9	25.6	25.3	23.6
Yeməli balıq məhsulları (balıq konservləri daxil olmaqla), min ton	0.2	0.3	0.7	0.9	0.4	1.8

ondan nərə kürüsü, ton	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Konservləşdirilmiş tərəvəz və meyvələr, min ton	153.3	159.1	147.9	156.5	158.9	164.7
o cümlədən əmtəlik	61.7	44.2	51.1	50.3	46.1	65.1
Makaron məmulatları, min ton	7.2	9.3	9.2	8.4	7.9	4.2
Bitki yağları, min ton	100.2	106.9	106.7	82.3	80.4	71.1
saflaşdırılmış pambıq yağı	1.8	2.3	1.8	1.1	3.0	6.1
günəbaxan və saflor yağları	31.5	33.5	33.7	35.8	37.4	30.7
digər yağlar	66.8	71.7	71.2	45.4	40.0	34.3
Marqarin, ton	24505	24770	24925	47594. 1	51704 .7	47211. 2
Qənnadı məmulatları, min ton	47.7	50.1	55.9	59.5	81.1	79.4
Çörək və çörək-bulka məmulatları, min ton	1 181	1 186	1 198	1 210	1222. 8	1235.0
o cümlədən əmtəlik	741,8	745.6	754.8	762.0	770.4	778.1
Təbii çay, min ton	7.5	8.0	6.2	9.4	10.8	9.3
Yodlaşdırılmış duz, ton	27456	32037. 0	36327. 0	60627. 0	63618 .7	64410. 0

**Mənbə:** Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, (<https://www.stat.gov.az/source/industry/>).



## **Cədvəllərin siyahısı**

<b>Cədvəl 1:</b> Azərbaycanca sənayedə muzzla işləyənlərin orta illik sayı (iqtisadi fəaliyyət və mülkiyyət növləri üzrə), min nəfər.....	69
<b>Cədvəl 2:</b> Sənayedə işləyənlərin orta aylıq nominal əmək haqqı (iqtisadi fəaliyyət və mülkiyyət növləri üzrə), manat.....	32
<b>Cədvəl 3:</b> Emal sənayesi müəssisələrinin işinin əsas göstəriciləri.....	70
<b>Cədvəl 4:</b> Qida məhsullarının istehsalı ilə məşğul olan müəssisələrin işinin əsas göstəriciləri.....	71
<b>Cədvəl 5:</b> Tövsiyə olunan mükafat sistemi.....	48

## **Şəkillərin siyahısı**

<b>Şəkil 1:</b> İstehsal fəaliyyəti.....	25
--	----