

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

“KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ İŞÇİ
QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİ VƏ ONDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ
MƏSƏLƏLƏRİ”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Alpənahova Şirin Əsədulla

BAKİ - 2022

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**

“KORONAVİRUS(COVID-19)PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ İŞÇİ
QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİ VƏ ONDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ
MƏSƏLƏLƏRİ”
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060404 - İqtisadiyyat

İxtisaslaşma: Əməyin iqtisadiyyatı

Qrup: 96

Magistrant

Alpənahova Şirin Əsədulla

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.ü.f.d., dos. Hüseynov Rəşad Aktiv oğlu

_____ **imza**

Proqram rəhbəri:

i.ü.f.d., dos. Hübətova Suqra İnqilab qızı

_____ **imza**

Kafedra müdiri

i.e.d., prof. Kəlbəyev Yaşar Atakişi oğlu

_____ **imza**

BAKİ - 2022

Elm andı

Mən, Alpənahova Şirin Əsədulla qızı and içirəm ki, “Koronavirus (covid-19) pandemiyası şəraitində işçi qüvvəsinin keyfiyyəti və ondan səmərəli istifadə məsələləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

KORONAVİRUS (COVID-19) PANDEMİYASI ŞƏRAİTİNDƏ İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİ VƏ ONDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ MƏSƏLƏLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktuallığı: Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının hazırkı epidemiyası bütün dünyada görünməmiş bir vəziyyət yaradıb. Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST) və bütün dünya üzrə səhiyyə orqanları COVID-19-un yayılmasını yavaşlatmaq və insidenti azaltmaq üçün tədbirlər görür. Hökumətlər dövlət sərhədlərini bağlamaq, məcburi karantinlər tətbiq etmək, hərəkət azadlığını məhdudlaşdırmaq, kütləvi toplantıları qadağan etmək və şəhərləri və ya bütün ölkələri təcrid etmək də daxil olmaqla bir sıra sürətli tədbirlər görmüşdür. Bütün bunlar həyat və təsərrüfat fəaliyyətinin adi qaydasında genişmiqyaslı dəyişikliklərə səbəb olmuşdur.

Tədqiqatın məqsədi: Müasir dövrdə koronavirus pandemiyası zamanı işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin və ondan səmərəli şəkildə istifadə üsullarının xüsusiyyətlərinin öyrənilməsinə yönəlmişdir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Daha geniş praktiki iş tələb etməsi və mövzuya uyğun olaraq ana dilimizdə olan məlumat qıtlığıdır.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazası tədqiqat mövzusunə dair türk, ingilis və azərbaycan dilində ədəbiyyatlar, saytlar və internet resuslarından ibarətdir. Tədqiqat işi müqayisəli təhlil və məntiqi ümumiləşdirmə kimi tədqiqat üsulları əsasında yerinə yetirilmişdir. Tədqiqatda pandemiya zamanı işçi qüvvəsinin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin effektivliyinin müqayisəli qiymətləndirilməsi sistemləşdirilərək kompleks şəkildə araşdırılmışdır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Daha çox praktiki iş və mövzuya uyğun olaraq ana dilimizdə məlumatların az olmasıdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Tədqiqatın elmi yeniliyi aşağıdakılardır:

- a) İşçi qüvvəsinin formalaşdırıcı metodoloji və nəzəri amillər təhlil edilmişdir;
- b) İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi hərtərəfli şəkildə araşdırılmışdır;
- c) Koronavirus pandemiyası şəraitində işçi qüvvəsinin peşə bacarıqlarının artırılması yolları müəyyənləşdirilmişdir;

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Nəticələr istənilən sektorda işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılmasında istifadə edilə bilər.

Açar sözlər: Koronavirus, İş, Pandemiya.

QUALITY OF THE LABOR FORCE AND EFFECTIVE USE OF IT IN THE CONDITIONS OF THE CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMY

SUMMARY

The actuality of the subject: The current epidemic of the coronavirus (COVID-19) pandemic has created an unprecedented situation around the world. The World Health Organization (WHO) and health authorities around the world are taking steps to slow the spread of COVID-19 and reduce the incidence. Governments have taken a number of urgent measures, including closing state borders, imposing mandatory quarantines, restricting freedom of movement, banning public gatherings, and isolating cities or entire countries. All this has led to large-scale changes in the normal course of life and economic activity.

Purpose and tasks of the research: It focuses on the study of the quality of the workforce during modern coronavirus pandemics and the characteristics of how to use it effectively.

Used research methods: It requires more practical work and the lack of information in our native language according to the topic.

The information base of the research: Research database of research literature in Turkish, English and Azerbaijani languages, websites and Internet resources. Methods such as analysis and logical generalization of research work are taken as a basis. The study systematically assessed the effectiveness of labor production and quality during the pandemic.

Restrictions of research: It requires more practical work and the lack of information in our native language according to the topic.

The novelty and practical results of investigation: The scientific novelty of the research is as follows:

- a) The methodological and theoretical factors that shape the workforce are analyzed;
- b) The assessment of the quality of the workforce has been thoroughly investigated;
- c) Ways to increase the professional skills of the workforce in the context of a coronavirus pandemic have been identified;

Scientific-practical significance of results: The results can be used to improve the quality of the workforce in any sector.

Keywords: Coronavirus, Work, Pandemic.

İXTİSARLAR VƏ İŞARƏLƏR

Aİ

Avropa İttifaqı

ÜST

Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	8
I FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN FORMALAŞMASININ NƏZƏRİ METODOLOJİ ƏSASLARI	10
1.1. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin metodoloji aspektləri.....	10
1.2. Əmək bazarında işçi qüvvəsinin keyfiyyətini şərtləndirən müasir tələblər.....	14
1.3. İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti onun rəqabətqabiliyyətliliyinin təmin edilməsinin əsas amili kimi.....	19
II FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	28
2.1. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətini şərtləndirən amillər.....	28
2.2. Pandemiya şəraitində işçi qüvvəsinin keyfiyyəti dinamikasının təhlili.....	34
2.3. Pandemiya şəraitinin işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə təsirlərinin qiymətləndirilməsi.....	41
III FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN TƏMİN EDİLMƏSİ (İNKİŞAFI) İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ PERSPEKTİVLƏRİ	46
3.1. İşçi qüvvəsinin peşə bacarıqlarının artırılması.....	46
3.2. İşçi qüvvəsinin karyera yüksəlişinin təmin edilməsi.....	57
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	61
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI	63
ƏLAVƏLƏR	67
Cədvəllərin siyahısı.....	69

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının hazırkı epidemiyası bütün dünyada görünməmiş bir vəziyyət yaradıb. Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST) və bütün dünya üzrə səhiyyə orqanları COVID-19-un yayılmasını azaltmaq üçün tədbirlər görür. Hökumətlər dövlət sərhədlərini bağlamaq, məcburi karantin tətbiq etmək, hərəkət azadlığını məhdudlaşdırmaq, kütləvi toplantıları qadağan etmək, şəhərləri və ya bütün ölkələri təcrid etmək də daxil olmaqla bir sıra sürətli tədbirlər görmüşdür. Bütün bunlar həyat və təsərrüfat fəaliyyətinin adi qaydasında genişmiqyaslı dəyişikliklərə səbəb olmuşdur.

Mövcud pandemiya zamanı bir çox müəssisələr biznesin davamlılığını planlarını hazırlayıb həyata keçirərkən, bütün işəgötürənlər əməliyyatların azaldılması və ya mümkün məcburi biznesin bağlanmasına hazırlıq da daxil olmaqla, COVID-19 infeksiyasının yayılmasına qarşı mübarizə aparmaq üçün müvafiq tədbirlər görməli olublar.

Koronavirusun əmək potensialı üçün birbaşa mənfi nəticələri, əsasən, orta və ağır formada xəstəlik zamanı məşğul əhəlinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və sonrakı reabilitasiya dövrü ilə əlaqədardır ki, bu da iş qabiliyyətinin azalması ilə müşayiət olunur. COVID-19-un yaratdığı iqtisadi böhran işsizliyin artmasına və işçi qüvvəsinin azalmasına səbəb olmuşdur. Bu tədqiqatı aktual edən səbəb müasir zamanda koronavirus pandemiyası zamanı işçi keyfiyyəti və ondan səmərəli istifadə məsələlərinin vacibliyidir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Koronavirus (covid-19) pandemiyası şəraitində işçi qüvvəsinin keyfiyyəti və ondan səmərəli istifadə məsələləri daha çox xarici və türk ədəbiyyatlarında əsaslı tədqiqat mövzusu olmuşdur. Bu sahədə araşdırma aparanlara Merly H.S., Jackson B.L., Berry H.S., Morgan T.U., Assmer T.U., Engin F.A., Selma O.M., Aykut H.D. və başqalarını nümunə göstərə bilərik.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Müasir dövrdə koronavirus pandemiyası zamanı işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin və ondan səmərəli şəkildə istifadə üsullarının xüsusiyyətlərinin öyrənilməsinə yönəlmişdir:

1. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin metodoloji aspektlərini təhlil etmək;
2. Pandemiya şəraitində işçi qüvvəsinin keyfiyyəti dinamikasının təhlilini qiymətləndirmək;
3. İşçi qüvvəsinin peşə bacarıqlarının artırılmasını tədqiq etmək;
4. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətini şərtləndirən amilləri araşdırmaq;

Tədqiqatın obyektı və predmeti: Tədqiqatın obyektı Covid-19 pandemiyası zamanı işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin əsaslarını, predmeti isə koronavirus pandemiyası zamanı işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin səmərəli istifadə üçün üsullarını təşkil edir.

Tədqiqat metodları: Araşdırma zamanı analiz, sintez və müşahidə metodları istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqatın informasiya bazası tədqiqat mövzusunə dair türk, ingilis və azərbaycan dilində ədəbiyyatlar, saytlar və internet resuslarından ibarətdir.

Tədqiqat işi müqayisəli təhlil və məntiqi ümumiləşdirmə kimi tədqiqat üsulları əsasında yerinə yetirilmişdir. Tədqiqatda pandemiya zamanı işçi qüvvəsinin səmərəliliyinin və keyfiyyətinin effektivliyinin müqayisəli qiymətləndirilməsi sistemləşdirilərək kompleks şəkildə araşdırılmışdır.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Daha geniş praktiki iş tələb etməsi və mövzuya uyğun olaraq ana dilimizdə olan məlumat azlığıdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqatın elmi yeniliyi aşağıdakılardır:

- İşçi qüvvəsinin formalaşdırıcı metodoloji və nəzəri amillər təhlil edilmişdir;
- İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi hərtərəfli şəkildə araşdırılmışdır;
- Koronavirus pandemiyası şəraitində işçi qüvvəsinin peşə bacarıqlarının artırılması yolları müəyyənləşdirilmişdir.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Nəticələr istənilən sektorda işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılmasında istifadə edilə bilər.

I FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN FORMALAŞMASININ NƏZƏRİ METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin metodoloji aspektləri

İstehsal amillərindən biri də əmək və ya işçi qüvvəsidir. Əmək ehtiyatları işçi qüvvəsinin daşıyıcısı kimi çıxış edir və əmək fəaliyyətini həyata keçirmək imkanına malikdir.

Bəzi tədqiqatçılar əmək ehtiyatları və işçi qüvvəsi anlayışlarını eyniləşdirirlər ki, bu da, fikrimizcə, düzgün deyil və əmək ehtiyatlarının və işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı prosesinin mahiyyətini dərk etməyi çətinləşdirir.

Əmək ehtiyatları dedikdə, bir qayda olaraq, əmək qabiliyyətinin daşıyıcıları, “ölkə əhalisinin ictimai istehsalda iştirak etmək üçün zəruri olan əmək fəaliyyəti üçün fiziki və intellektual qabiliyyətlərə malik hissəsi” başa düşülür (Bazarov T.Y., Yeremin B.L. 2012: s.17).

Beləliklə, əmək ehtiyatları anlayışı, faktiki şəraitdən, onda iştirak etmək niyyətindən asılı olmayaraq, əməkdə iştirak etmək potensialına malik olan bütün əhalini əhatə edir. İşçi qüvvəsi kəmiyyət baxımından daha çox əmtəə-pul münasibətləri ilə ayrılmaz şəkildə bağlı olan əmək prosesinə daxil olan daşıyıcılarının bilavasitə iştirakını nəzərdə tutur. Əmək bazarı mexanizminin əsas elementlərinin işçi qüvvəsində keyfiyyət dəyişikliklərində müəyyən funksional asılılıq mövcuddur. Eyni zamanda, işəgötürənlərin tələbi nə qədər kiçik olarsa və muzzdlu işçi tapmaq istəyənlərin təklifi nə qədər çox olarsa, sövdələşmənin bağlanması üçün insanın işləmək qabiliyyətinin mövcud keyfiyyət səviyyəsinin dəyəri bir o qədər əhəmiyyətli olacaqdır. Bundan əlavə, mövcud rəqabət işçini əmək bazarında uğur qazanmaq üçün təbii və əldə edilmiş xüsusiyyətlərini daha da inkişaf etdirməyə sövq edir (ILO, 2019).

İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti əmək bazarında əsas qiymət faktorudur. Əmək xidmətlərinin dəyəri işçinin qabiliyyətlərinin təkrar istehsalı xərclərinə, yəni əməyin maya dəyərinə əsaslandığı üçün, buna görə də əmək xidmətlərinin qiyməti yalnız işçinin fiziki və mənəvi xüsusiyyətlərinin sadə bərpasını təmin etməməlidir.

Bu o deməkdir ki, işçi qüvvəsinin keyfiyyəti nə qədər inkişaf etmiş olarsa, işçinin işəgötürənə göstərdiyi əmək xidmətinin qiyməti bir o qədər yüksək olmalıdır.

İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin əmək bazarı mexanizminin elementlərinin formalaşmasına ən səmərəli təsirini təmin etmək üçün işçinin mövcud əmək qabiliyyətlərinin səviyyəsinin yüksəldilməsinin idarə edilməsi sistemini yaratmaq lazımdır.

Bu sistem əmək bazarı tərəfindən istənilən vaxt işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə olan tələblər əsasında insanın təbii və əldə edilmiş xassələrinin inkişafına və daha da təkmilləşdirilməsinə məqsədyönlü və elmi əsaslarla təsir göstərməyə imkan verəcəkdir.

Eyni zamanda, beləliklə, nəzərdən keçirilən bazarda mövcud vəziyyəti nəzərə alaraq, işəgötürən və işçilərin maraqlarının müəyyən dərəcədə əlaqələndirilməsini təmin etmək və bununla da tələb və təklif münasibətləri arasında tarazlıq vəziyyətinə nail olmaq mümkün olacaq (ILO, 2020).

İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi üzrə idarəetmə sistemi bir-biri ilə əlaqəli iki mexanizmdən ibarətdir:

- istehsaldaxili mexanizm
- əmək bazarı mexanizmi.

Eyni zamanda, insanın əmək qabiliyyətinin yüksəldilməsi prosesində ən mühüm və məsuliyyətli rol konkret müəssisədə həyata keçirilən fəaliyyətlərə verilir. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi üzrə idarəetmə mexanizminə aşağıdakı əsas istiqamətlər üzrə hazırlanmış tədbirlər kompleksi daxil edilməlidir (ILO, 2019):

- əmək bazarının tələbləri əsasında işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin tələb olunan inkişaf səviyyəsinin müəyyən edilməsi;
- işçilərin mövcud əmək qabiliyyətlərinin qiymətləndirilməsi;
- insanın spesifik fiziki və mənəvi (o cümlədən zehni) xüsusiyyətlərinin yaxşılaşdırılmasının birbaşa təmin edilməsi.

Bu mexanizmin effektivliyini muzzdu kadrların işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin həm ayrı-ayrı müəssisə səviyyəsində, həm də bütövlükdə cəmiyyət səviyyəsində dəyişmə dinamikası ilə qiymətləndirmək olar.

İşdən məmnunluq və karyera imkanları aşağıdır. İşçilərin idarəetmədə iştirakına icazə verilmir və əksər qərarlar rəhbərlik tərəfindən verilir. Eyni zamanda, təşkilat avtoritar liderlik üslubu ilə xarakterizə olunur və yüksək rəhbərlik və işçilər arasında qarşılıqlı əlaqənin mənəvi və etik aspektlərini qiymətləndirmir. Bununla belə, yüksək səviyyədə nizam-intizam və uyğunluq kadr nəzarəti vasitəsilə ciddi qorunur. Kadrların inkişafı və təliminə, əlavə maddi həvəsləndirməyə böyük diqqət yetirilir.

Müəssisədə struktur və kadrlar baxımından problemlər və kadrların idarə edilməsində görülən işlər işçilərin öz işlərini lazımi səviyyədə yerinə yetirmək istəməməsi ilə bağlıdır. Səbəblərdən biri odur ki, kadrların idarə edilməsi sahəsində işləyərkən bütün kadr ehtiyacları nəzərə alınmır. Xüsusi kateqoriya, işçi heyətin əksəriyyətini təşkil edən və ən problemlili olan gənc işçilərdir (ILO, 2020).

Beləliklə, həvəsləndirilmiş işçi növü ən çox yayılmış vasitəyə çevrilmişdir. Bunu əməyə münasibəti formalaşdıran əsas amilin əmək haqqı və aparıcı motivasiyanın əldə edilməsi olması da təsdiq edir.

Yaşlı yaş qruplarından fərqli olaraq, gənclər daha yüksək əmək haqqını uğurlu karyeranın əlaməti adlandırmağa daha az meyillidirlər". Müasir şəraitdə yüksək iş məmnunluğunu formalaşdırmaq mümkün deyil.

Maddi marağ məşğulluq üçün əsas stimullardan biridir və respondentlər bunu özləri və komandaları üçün ən vacib motiv kimi seçirlər (müvafiq olaraq 4,54 və 4,61 balla variantların 77%-i və 71%-i). İkinci yerdə sakit işləmək istəyi (təhlükəsizlik və sosial rahatlıq), həmçinin həmkarları ilə yaxşı münasibətlər dayanır (ILO and OECD, 2019).

İşçi qüvvəsinin keyfiyyətini artırmaq üçün aşağıdakı tədbirlər kompleksini həyata keçirmək lazımdır:

- İşçi məmnuniyyətinin davamlı monitorinqi;

- Təşkilatın məqsədlərinə çatmağa qadir olan yüksək ixtisaslı işçilərdən ibarət komandanın formalaşdırılması;

- Karyera yüksəlişi və peşəkar inkişaf üçün şəraitin yaradılması;

- Kadrların dövriyyəsinin idarə edilməsi metodologiyasını hazırlamaq;

- İşçilər üçün fərdi karyera planlarının hazırlanması;

- Məqsədlərinə çatmaq üçün yüksək potensiallı işçilərə maddi stimullar tətbiq edilməsi.

- Kadr dəyişikliklərinin motivasiya strukturunun müəyyən edilməsi (işçilər işdən çıxarıla səbəblərini göstərən sorğu anketlərini doldurur, onlarla son görüşlər keçirilir, daxil olan məlumatlar sistemləşdirilir və təhlil edilir, bu əsasda kadr dövriyyəsinin idarə edilməsi tədbirləri təmin edilir).

Müasir cəmiyyətdə istehsalın və əməyin səmərəli inkişafı üçün yüksək məhsuldar, keyfiyyətli, yaradıcı əməyi stimullaşdırmaq lazımdır. Bu, peşəkar motivasiyalı işçi növüdür.

Problem ondadır ki, cəmiyyətin istehsal etdiyi işçi növü ilə cəmiyyət üçün ən təsirli olacaq işçi tipi arasındakı bu ziddiyyət nə işçilərin özlərinin, nə də işəgötürənlərin diqqətini çəkməmişdir.

Beləliklə, əməyin təşkilinin gəlirliliyini artırmaq üçün aşağıdakılar lazımdır:

1) hər bir işçinin potensialını müəyyən etmək və idarə etməklə onun istehsal potensialının qaytarılmasını stimullaşdırmaq üçün əmək potensialı;

2) əmək haqqına bərabər yanaşmanı aradan qaldırmaq, əmək haqqının əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılılığını təmin etmək;

3) istehsalın texniki və təşkilati səviyyəsinin artımını stimullaşdırmaq, xərcləri azaltmaq və məhsulun keyfiyyətini artırmaq;

4) əmək vahidinin və əməyin fərdi nəticələrinin qiymətləndirilməsində, əmək haqqının formalaşmasında iştirakda maraqlı olmaq;

5) işin mürəkkəbliyi, əmək şəraiti, son istehsal nəticələrinin əldə edilməsi və məhsulların rəqabət qabiliyyəti nəzərə alınmaqla, müxtəlif kateqoriyalı işçilərin əmək haqqına əmsallar tətbiq etmək.

Beləliklə, əməyin ödənilməsinin əsas təşkili üçün əməyin texniki tənzimlənməsi, əmək haqqının tənzimlənməsi, əmək haqqının forma və sistemləri olmalıdır. Bu, yalnız hər bir obyekt arasında qarşılıqlı asılılıq səbəbindən prosesdə iştirak edən hər bir şəxsi fərdi işləməyə sövq edəcəkdir (Yakut E. 2020).

1.2. Əmək bazarında işçi qüvvəsinin keyfiyyətini şərtləndirən müasir tələblər

Yüksək texnologiyalı avtomatlaşdırılmış istehsal yaradıcı, intellektual cəhətdən zəngin iş üçün əlverişli imkanlar yaradır. Texnoloji yeniliklər kontekstində işləyən kadrlar çoxşaxəli texniki və elmi biliyə, fəal hərəkət etmək bacarığına və onlara həvalə edilmiş alt sistemin işləməsi üçün inkişaf etmiş məsuliyyət hissəsinə malik olmalıdır.

Ən ümumi formada əmək bazarı əməyin işə götürülməsi və təklif edilməsi, yaxud onun alınib-satılması ilə bağlı ictimai münasibətlər sistemi kimi başa düşülür. İşçi qüvvəsinin qiyməti əmək haqqıdır. Əmək bazarında bir tərəfi (saticılar) münasib iş axtaran şəxslər, digər tərəfi (alıcılar) işəgötürənlər - sahibkarlar və ya onların nümayəndələri təmsil edirlər.

Əmək bazarı dövlət, kommersiya məşğulluq xidmətləri (əmək birjaları), habelə birbaşa müəssisə və idarələrin kadr xidmətləri vasitəsilə və ya işçi ilə işəgötürən arasında birbaşa həyata keçirilir (Lloyd-Jones B. 2021: s.40).

İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı maraqlarının təmin edilməsinin nəticəsi əmək müqaviləsidir. Əmək bazarı daimi hərəkətdədir. Əmək bazarında baş verən proseslər ölkədəki demografik vəziyyət, müxtəlif yaş və cins qruplarının dinamikası, doğum və ölüm göstəriciləri, nikahların və boşanmaların sayı, ailələrin tərkibi, uşaqların orta sayı ilə ayrılmaz şəkildə bağlıdır.

Onlar cəmiyyətdəki tərəqqinin əsasını, onun əsas məzmununu təşkil edir. İşçi qüvvəsi xüsusi növ əmtəədir, onun istehsal və yaradıcı keyfiyyətləri rəqabətqabiliyyətli iqtisadiyyatın səmərəliliyini, yüksək keyfiyyətli mallar və rahat xidmətlər yaratmaq qabiliyyətini, elmi, texniki və təşkilati dəyişikliklərin miqyasını və sürətini tamamilə müəyyən edir.

Buna görə də savadlı və yaradıcı fəal işçi qüvvəsinin hazırlanması və əmək bazarına çıxarılması, onun ixtisasının və ərazi mobilliyinin təmin edilməsi milli iqtisadiyyatın fundamental prinsiplərindən biridir (Bazarov T.Y., Yeremin B.L. 2012).

İqtisadiyyatın ümumi inkişaf səviyyəsi nə qədər yüksəkdirsə, onun həll etməli olduğu vəzifələr nə qədər mürəkkəbdirsə, yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac bir o qədər çox olur.

Elmi-texniki inqilab dövründə dünyanın inkişaf etmiş ölkələrinin işçi qüvvəsi kimi, işəgötürənlərin və dövlət qurumlarının böyük əksəriyyəti əmək bazarında imkan daxilində sosial təminatla təminat verməklə ən yaxşı istehsal və məişət şəraiti yaratmağa çalışırlar.

İşçi qüvvəsi həm də ona görə xüsusi növ əmtədir ki, o, bir qayda olaraq, onun xalq təsərrüfatında reallaşdırılan yaradıcılıq potensialının inkişafında ən maraqlı tərəfdir və fərdin xüsusən yaradıcılıq qabiliyyətlərini ifadə edir.

İşçi qüvvəsinin və onun istehlakçılarının “əmtə”sinin - iqtisadiyyatın və dövlətin üstünlük təşkil edən mənafeləri birliyi bazar iqtisadiyyatının ən mühüm sosial-iqtisadi xüsusiyyətidir, milli iqtisadiyyatın inkişafı üçün möhkəm humanist zəmin yaradır (Müller T., Schulten T. 2020: s.198).

Şübhəsiz ki, mütəşəkkil, daha çox dövlətin nəzarətində olan və əmtə təsərrüfatı müəssisələri tərəfindən dəstəklənən, milli iqtisadiyyat inkişaf etdikcə daim təkmilləşən əmək bazarı hər bir ölkənin sosial-iqtisadi sisteminin əsas, həyati həlqələrindən biridir.

Əmək bazarının son məqsədi, iqtisadi fəal əhalinin peşə, əmək və həyati maraqlarını, o cümlədən sosial müdafiəsini təmin etmək, milli iqtisadiyyatı ona ehtiyacı olan kadrlarla təmin etməkdir.

İşçi qüvvəsini satmaq zərurəti o zaman yaranır ki, başqa mənbələrdən əldə edilən gəlir bütün zəruri həyat vasitələrini əldə etmək üçün kifayət etmir və ya fərdin maddi əməyə başqa, qeyri-maddi marağı yaranır.

Əmək bazarının səmərəli fəaliyyəti bir sıra şərtlər yerinə yetirildikdə mümkündür:

- işçi qüvvəsinin satıcı və alıcısının iqtisadi məsuliyyəti ilə birlikdə tam muxtariyyəti və müstəqilliyi;

- əmək bazarında subyektlərin münasibəti potensial mobilliyin yüksək səviyyəsi ilə səciyyələnən bərabərhüquqlu tərəfdaşlar arasında müqavilə və razılaşmaların münasibətidir;

- əmək bazarının fəaliyyəti nə qədər səmərəli olarsa, işçi qüvvəsinin sahibləri ilə iş yeri tutmaq hüququ uğrunda işəgötürən arasında ixtisaslı işçi qüvvəsinin cəlb edilməsi üçün rəqabət bir o qədər fəal olar;

- iş yerləri, əmək məcmu təklifi və əmək haqqının pul təklifi arasında tarazlıq olmalıdır; işçilər və işəgötürənlər öz maraqlarını qorumaq üçün birləşə bilərlər;

- təsərrüfat subyektlərinin əmək bazarında davranışı üçün bazar motivləri fəal şəkildə təzahür etməlidir;

- iqtisadiyyatda ümumi bazar mühitinin yaradılması məcburidir.

Əmtəə bazarının bir hissəsi kimi əmək bazarı son məhsullar bazarı ilə eyni qanunlara uyğun fəaliyyət göstərir.

Birinci qrup əlamətlər əmək bazarı ilə əmtəə bazarının qarşılıqlı əlaqəsi ilə bağlıdır. Bu, işçi qüvvəsinə tələbatın son məhsula olan tələbdən asılı olan törəmə olmasıdır.

Deməli, müəssisənin məhsullarına tələbat nə qədər çox olarsa, bu müəssisə tərəfindən işçi qüvvəsinə tələbat bir o qədər çox olar və əksinə, müəssisənin məhsullarına tələbat nə qədər az olarsa, onun tərəfdən də işçi qüvvəsinə tələbat bir o qədər az olur. Lakin bu ümumi birbaşa asılılığa bir sıra amillər təsir edir (Müller T. 2020: s.198):

- elmi-texniki tərəqqi;
- əmtəə bazarında və əmək bazarında rəqabət və inhisarın nisbəti;
- tələbin qiymət elastikliyi.

Bu amillər yuxarıda qeyd olunan birbaşa əlaqəni dəyişdirərək onu ziddiyyətli edir.

Bir şəxsin əmək təklifi əmək haqqının ölçüsündən (əməyin qiymətindən) asılıdır. Əməyin tarazlıq və ona yaxın qiymətində birbaşa və çox yüksək əmək

haqqı ilə əmək təklifi arasında tərs əlaqə mövcuddur ki, bu da gəlir effekti və əvəzetmə effekti ilə bağlıdır.

Əmək bazarının fəaliyyət xüsusiyyətlərinin ikinci qrupu məhsulun özünün - işçi qüvvəsinin xüsusiyyətləri ilə bağlıdır. Onların arasındakı bağlılığa dair aşağıdakıları qeyd etmək olar:

- əmtəə mülkiyyətinin ayrılmazlığı - onun sahibi ilə işçi qüvvəsi. Əmək bazarında alıcı müəyyən müddət ərzində yalnız işçi qüvvəsindən istifadə və qismən sərəncam vermək hüququnu əldə edir. Amma alıcı (praktikada belə olur) işçinin hüquqlarını pozmamalıdır. Onların pozulmasına görə işəgötürən (alıcı) qanuni məsuliyyət daşıya bilər. Bundan əlavə, işçinin firmaya sədaqətini itirməsi nəticəsində o, iqtisadi zərər çəkə bilər. Axı, işçi qaydalara uyğun işləyə bilər, müxtəlif gəlirlərlə işləyə bilər;

- həmkarlar ittifaqları, işəgötürən birlikləri, qanunvericilik sistemi, sosial-iqtisadi proqramlar kimi çoxlu institusional strukturların mövcudluğu ilə əlaqədar olan işəgötürənlərlə işçilər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi zərurəti (OECD, 2020);

- kollektiv müqavilələrdən işə qəbulun müqavilə sisteminə keçidi, işçi qüvvəsinin müxtəlif peşə və ixtisas səviyyələri, müxtəlif texnologiyalar, əməyin təşkili və s. hesabına əməliyyatların yüksək fərdiləşdirilməsi;

- əməliyyatın qeyri-monetar aspektlərinin mühüm rolu (məzmun və iş şəraiti, iş yerinin saxlanmasına təminat, peşəkar və karyera yüksəlişi perspektivləri və s.). Əmək bazarının üçüncü qrup xüsusiyyətləri əmtəə mübadiləsi ilə əlaqədardır ki, bu da maddiləşmiş əmtəələrin mübadiləsindən fərqlənir.

İşçi qüvvəsinin mübadiləsi prosesi üç məqamı əhatə edir və üç sferada baş verir. O, "iş qüvvəsi" əmtəəsinin dövriyyəsi sferasında başlayır, istehsal sferasında davam edir və maddiləşmiş əmtəələr bazarında başa çatır.

"Əmək qüvvəsi" əmtəəsinin dövriyyəsi sferasında əmək qabiliyyətindən istifadə hüququnun işəgötürənə verilməsi haqqında müqavilə bağlanır, burada mümkün əmək haqqı və əmək haqqı məbləği müəyyən edilir - bu potensial mübadilədir.

İstehsal sferasında fəaliyyət göstərən işçi qüvvəsinin nominal əmək haqqı ilə real mübadiləsi aparılır. Əmtəə bazarı sferasında nominal əmək haqqının fəhlə üçün zəruri olan əmtəələrə - yaşayış vasitələrinə mübadiləsi aparılır. Yalnız bu aktdan sonra növbəti mərhələ - işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı (formalaşdırılması) mümkündür.

Hər bir sistem kimi əmək bazarının da öz strukturu var. Müxtəlif ölkələrdə onun ümumi elementləri var, lakin eyni zamanda bəzi fərqlər də ola bilər (Əliyev T.N., Dalqlicov E.A. 2006).

Təhlilin məqsədlərindən asılı olaraq, bazarın strukturlaşdırılması müxtəlif meyarlar üzrə həyata keçirilə bilər. Amma, ilk növbədə, milli və digər xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq, əmək bazarının strukturunu aşkara çıxarmaq lazımdır. Bu, müasir sivil əmək bazarının fəaliyyət göstərməsi üçün zəruri olan ən mühüm komponentlər baxımından həyata keçirilə bilər, komponentlər bunlardır (Perold I., Bruwer J.P., Hattingh C. 2020: s.118):

- bazar subyektləri;
- hüquq normaları, iqtisadi proqramlar, üçtərəfli sazişlər və kollektiv müqavilələr;
- bazar mexanizmi (əmək tələbi və təklifi, əməyin qiyməti, rəqabət);
- işsizlik və onunla bağlı sosial müavinətlər;
- əmək bazarı infrastrukturu;
- alternativ fəaliyyətlər.

Əmək bazarının subyektləri. Əmək bazarının subyektlərinə işçilər (və onların həmkarlar ittifaqları), işəgötürənlər (və onların birlikləri) və dövlət (onun orqanları) daxildir.

İşçilər əmək bazarının subyektlərinin ən böyük hissəsidir. Bunlara istehsal vasitələri olmayan, əmək qabiliyyətini - əməyi satmaqla yaşayan insanlar daxildir. Onların rifahı, çoxalması işçi qüvvəsini nə qədər uğurla sata bilməsindən - müqavilə bağlamaqdan, işə düzəlməkdən asılıdır.

İşçi ilə işəgötürən arasında iqtisadi bərabərsizlik şəraitində işçilər öz maraqlarını müdafiə edəcək peşəkar təşkilatda birləşə bilsələr, az-çox layiqli əmək haqqı əldə edə bilərlər.

1.3. İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti onun rəqabətqabiliyyətliliyinin təmin edilməsinin əsas amili kimi

Dövrümüzün mühüm sosial-iqtisadi problemlərinin həllində müəyyən irəliləyişlər əldə etmiş Azərbaycan Respublikası üçün əsas vəzifələrdən biri də əmək bazarının tələblərinə uyğun rəqabətqabiliyyətli kadrların hazırlanmasıdır.

Təhsildə 1% artım İnsan İnkişafı İndeksində 0,25%, adambaşına düşən ÜDM-də 1% artım isə 0,3% artımla nəticələnir. İnsan İnkişafı İndeksi (İnsan İnkişafı İndeksi 2013-cü ilə qədər) hər il ölkələrarası müqayisələr üçün hesablanan və insan potensialının əsas xüsusiyyətləri kimi həyat standartlarını, təhsili və gözlənilən ömür müddətini ölçən inteqrasiya olunmuş göstəricidir. Bu üç ölçünün dəyərləri 0 ilə 1 arasında dəyişir və nəticədə insan inkişafı indeksi, onların həndəsi ortası kimi, 0 ilə 1 arasında müəyyən edilir.

Müəssisədə kadrların formalaşması prosesi işçilərin səmərəli istifadəsi əsasında uğur əldə etmək üçün təşkilati bacarıqların inkişaf etdirilməsini nəzərdə tutur. Burada diqqət aşağıdakılara yönəldilməlidir:

- ixtisaslı, sadıq və həvəsli işçi qüvvəsinin əldə edilməsində və saxlanmasında müəssisəyə köməklik;

- öyrənmə və davamlı inkişaf üçün müvafiq şəraitin yaradılması əsasında fərdin daxili qabiliyyətlərinin, onun insan kapitalının, potensialının və əmək bazarındakı statusunun maksimum səmərəliliklə reallaşdırılması (Yakut E. 2020: s.260);

- Kadrların yüksək səviyyədə sistemli inkişafı, o cümlədən işə qəbul və işə qəbul prosesinin düzgün təşkili, fəaliyyət göstəricilərinə əsaslanan həvəsləndirmələr, habelə müəssisənin tələbatına uyğun kadrların hazırlanması və inkişafı;

- işçilərin müəssisənin əsas marağını qiymətləndirməsini təmin etməyə, əməkdaşlıq və qarşılıqlı etimad mühitini stimullaşdırmağa yönəlmiş mövcud təcrübələrin formalaşdırılması;

- işəgötürənlər və işçilər arasında səmərəli və ahəngdar tərəfdaşlıq münasibətlərinin qurulmasına yönəlmiş şəraitin yaradılması;

- birgə iş və proseslərin çevikliyi üçün şəraitin yaradılması;

- müəssisələrin dəstəklənməsi və inkişafı, maraqlı tərəflərin (sahibkarların, dövlət idarəetmə orqanlarının, işçilərin və bütövlükdə cəmiyyətin) ehtiyaclarını ödəmək üçün balanslaşdırılmış və adaptiv yanaşma ;

- ətraf mühitin müəyyənləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi və onların fəaliyyətində nəticələri və nailiyyətləri insanların təşviq;

- əmək münasibətlərinin fərdi və qrup şəklində olan formaları, davranış və arzuları nəzərə alınmaqla, kollektivin ümumi fəaliyyətdə işinin səmərəli istifadəsi, xüsusiyyətləri;

- şirkətin bütün əməkdaşları üçün bərabər imkanlar siyasətinin həyata keçirilməsi şərtlərini müəyyən etmək;

- işçilərin qayğısına qalmaqla vicdanlı və şəffaf fəaliyyətə əsaslanan etik yanaşmanı həyata keçirmək;

- işçilərin fiziki və mənəvi rifahını qorumaq və yaxşılaşdırmaq.

Heyətin bacarıqlarının qiymətləndirilməsi kadrların seçilməsi sistemində mühüm rol oynayır. Əməkdaşların iş yerinə və tutduğu vəzifəyə keyfiyyət göstəricilərinin uyğunluğunu müəyyən edir. Başqa sözlə, personalın qiymətləndirilməsi heyətin vəzifə və ya iş yerinin tələblərinə uyğun olub-olmadığını müəyyən etmək prosesidir.

Qiymətləndirmə kömək edir: birincisi, kadr hazırlığı proqramının nəticələrini müəyyən etmək; ikincisi, yüksək səviyyəli təlim tələb edən işləri müəyyənləşdirmək. O, həmçinin tabeliyində olanlar və rəhbərlik arasında işgüzar münasibətləri müəyyənləşdirməyə və gücləndirməyə kömək edir.

Qiymətləndirmə işçilərin bir işdən digərinə keçməsi, yüksəldilməsi, mükafatlandırılması və işdən çıxarılması üçün hüquqi əsas yaradır. Ödənişli vakant

yerləri doldurmaq və suallar hazırlamaq üçün lazım olan məlumatları təqdim edir. Qiymətləndirmə işçiyə əmək haqqını və müxtəlif növ müavinətləri təyin etmək üçün lazımi məlumatları əldə etməyə imkan verir.

Biznesin qiymətləndirilməsinin 2 əsas növü var: namizədin vakant vəzifəyə uyğunluğunun qiymətləndirilməsi və cari dövr üçün şirkət işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi. Biznesin qiymətləndirilməsi aparılarkən ona hazırlaşmağın təşkilati üsulları, sonra isə meyarlar müəyyən edilir. Kadrların mürəkkəb əməyinin qiymətləndirilməsi “bal vərəqləri”nin tətbiqi nəticəsində əldə olunur (Pikalenko R. 2020: s.77):

Kadrların qiymətləndirilməsi işçilərin irəliləyiş və karyera yüksəlişi potensialını üzə çıxarır, təlimin dəyərini müəyyənləşdirir, iş motivasiyasını artırır, performansla bağlı rəy verir, müvafiq şəxsi və biznes inkişafı proqramlarını və digər imkanları hazırlayır. İşçinin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinin və ya xüsusiyyətlərinin aşağıdakı qrupları fərqləndirilir. Birinci qrupa şəxsi keyfiyyətlər daxildir: şəxsi maraqların ümumi (cəmiyyət, kollektiv, müəssisə) maraqlara tabe olması; özünü və başqalarını tənqid etmək bacarığı; həmişə cəmiyyətdə fəal olmaq; ictimai və siyasi məsələlərlə bağlı fikirlərini sərbəst ifadə etmək.

İkinci qrupa spesifik xüsusiyyətlər aiddir: İşə məsuliyyətli münasibət; insanlarla ünsiyyətdə dəqiqlik və diqqətlilik; həvəs; tələblərə və qaydalara riayət olunması, İşin Estetik tərəfinin uçotu. Üçüncü qrup bilik ilə bağlı olan əsas keyfiyyətləri özündə birləşdirir, iş təcrübəsi və insanlar üçün vəzifə uyğunluğu; istehsal idarə bəzi bilik var; iş olduğu müəssisə və ya təşkilat iş təcrübəsi (ÜST, 2020).

Dördüncü qrupda idarəetmə bacarıqları: idarəetmə strukturunu təşkil etmək bacarığı; Öz işində səmərəli istifadə etmək bacarığı; idarəetmənin müasir metodlarını mənimsəmək bacarığı;

Biznes-görüşlər, məsləhətləşmələr aparmaq imkanı; öz işini və şəxsi bacarıqlarını obyektiv qiymətləndirmək bacarığı; digər əməkdaşların effektivliyini və potensialını qiymətləndirmək bacarığı (Pikalenko R. s.121-122).

- Beşinci qrup keyfiyyətləri, sənədlərlə işləri birləşdirir: tabeliyində olanlarla işləmək bacarığı;

- digər təşkilatların rəhbərləri ilə qarşılıqlı əlaqə; işçi sənədləri, o cümlədən əmrlər, təlimatlar hazırlamaq bacarığı; lazımi vəzifələri dəqiq ifadə etmək və təqdim etmək bacarığı;

- idarəetmənin müasir texniki imkanlarını bilmək və onları Öz işində tətbiq etmək bacarığı;

- sənədləri oxumaq bacarığı.

Altıncı qrup aşağıdakı keyfiyyətləri ehtiva edir:

- yenilikləri görmək bacarığı;

- innovatorları, meraklıları və səmərələşdiriciləri anlamaq və onlara kömək etmək bacarığı;

- maneələri neytrallaşdırmaq qabiliyyəti; yenilikləri təşviq etmək və onları həyata keçirmək üçün təşəbbüs göstərmək qabiliyyəti, cəsarət və qətiyyət;

cəsarət və ağlabatan riskə getmək qabiliyyəti. Doqquzuncu qrupa mənəvi keyfiyyətlər daxildir:

- Dürüslük;
- vicdan;
- uyğunluq;
- özünü idarə etmə;
- təmkin; asan;
- sədaqət;
- zahiri görünüşdə səliqə;
- inadkarlıq;
- yumşaqlıq;
- möhkəmlik.

Bu xüsusiyyətlər müəssisədə mövcud iş yerlərinin tələblərinə cavab verən personalın seçiminin əsas parametrlərini müəyyən edir. Namizədlərin tələblərini və verilmiş vəzifələri müəyyən etmək üçün onların əsas xüsusiyyətləri öyrənilir. Buna

əsaslanaraq, zəruri kadrların seçilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin müsbət nəticə ilə bitəcəyi istisna edilmir. Qiymətləndirmə göstəriciləri (peşəkar biliklər, bacarıqlar, səriştələr, şəxsi keyfiyyətlər), personalın qiymətləndirilməsi, bir qayda olaraq, fərqlidir. Şirkətin işçilərinin bütün açıq və gizli imkanlarını, eləcə də şəxsi və peşəkar bilik və bacarıqlarını müəyyən etmək üçün istifadə edilə bilər ki, bir neçə qiymətləndirmə üsulları var. Məsələn, 360 dərəcə, qiymətləndirmə real iş şəraitində insan hərəkətləri və onun Biznes xüsusiyyətləri haqqında məlumat almaq üçün əsas yollarından biri kimi qəbul edilir. Bu işçilər haqqında məlumat bu şəxslə müxtəlif səviyyələrdə ünsiyyət quranlardan gəlir: ali rəhbərlik, heyət və komanda üzvləri, birbaşa və funksional olaraq hesabat verənlər, müştərilər və s.əldə edilir. Qiymətləndirmə xüsusi formaları müxtəlif ola bilər, lakin bütün iştirakçılar puanları şəkildə eyni doldurmaq və nəticələri emal zaman anonimlik təmin etmək üçün proqram istifadə edir. Başqa bir qiymətləndirmə metodu 10 (və ya 100) vasitəsilə həyata keçirilən bir meyar metodu, bal testidir (cədvəl.1). Burada qiymətləndirmələr, bir qayda olaraq, üç istiqamətdə həyata keçirilir: şəxsi keyfiyyətlər, təhlil, qiymətləndirmə, peşəkar bacarıq və mütəxəssisin nəticəyə işləməyə qadir olub-olmadığını müəyyən etmək.

İndi kadr yaratmaq üçün kadrların qiymətləndirilməsi üçün istifadə olunur. Attestasiyanın əsas məqsədi işçilərin mövcud xarakteristikalarının – onların təhsilinin və peşəkarlığının beynəlxalq standartlara uyğunluğunu müəyyən etməkdir.

Müasir təşkilatlarda kadrların attestasiyası müasir təlim metodlarından istifadə ilə bağlıdır, o cümlədən kouçinq, treninqlərin bir sıra iştirak etmək üçün, və bilik və bacarıqların yüksək səviyyədə əldə etmək.

Kouçinq-bu texnologiyalar və texnoloji əsrdə işlənilib hazırlanmış təlim metodlarıdır, nə vaxt ki, "məşqçi" praktikaçıya müəyyən peşəkar məqsədlərə nail olmağa kömək edir. Bu işçi səmərəli xüsusi nəticələr ifadə məqsədlərə nail kömək edəcək ki, məsləhət bir moderna üsuludur.

Öz növbəsində, kouçinq iki növə bölünür: karyera məşqi və biznes-kouçinq. Son vaxtlar karyera məşqi adını almış müasir konsultasiya metodu peşəkar

vərdislərin, səriştələrin, qiymətləndirmə, karyera planlaşdırılmasının, karyera inkişafının, İş axtarışının və bununla bağlı digər məsələlərin qiymətləndirilməsini əhatə edir. Biznes-kouçinq-məqsədi təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq üçün ən effektiv üsulların tapılması olan üsuldur. Əgər bu təşkilat həm ayrı-ayrı menecerlər, həm də işçi qrupları işləyirsə.

Cədvəl 1: Heyətin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi

Qiymətləndirilən keyfiyyət	Anket məlumatlarının analizi	Psixoloji testləşdirilmə	İşdə qiymətləndirmə	İxtisas testləşdirilməsi	Rəylərin yoxlanılması	Müsahibə
1. İntellekt		++	++			+
2. Hər hansı bir sahədə bilik	+			++		+
3. Peşə bilikləri və vərdisləri	+			++	+	+
4. Təşkilətmə xüsusiyyəti və bacarığı	+	+	+	+	+	+
5. Kommunikativli k xüsusiyyəti və bacarığı		++	++		+	++
6. Şəxsi qabiliyyəti			++		+	++
7. İş qabiliyyəti və sağlamlıq	+		+			++
8. Xarici görünüş və manera			+			++
9. Motivasiya			+			++

Mənbə: Hadi S. 2020 materialları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Başqa sözlə, fərdi məşqi və biznes (qrup) məşqi arasında fərq var. Qeyd edək ki, növlərin kouçinq koordinasiya kompleksində və onların kadr hazırlığı sisteminin uyğunluğunda personalın idarə olunması prosesində əks olunur.

Eyni zamanda, qeyd etmək lazımdır ki, məşq fərqli məşq. Coaching, məşqçi onun bilik və bacarıqlarını anemiya köçürür, onda o məşqi keyfiyyətə yeni nailiyyətlər əldə etmək üçün müraciət edən hər bir şəxs üçün professional xidmət göstərir.

Aydın ki, hər bir işçinin bilinçaltı arzusu öz peşəkarlığını artırmaqdır. Coaching köməyi ilə yalnız bilik göstərmək deyil, işçi yeni bir plan qəbul

edilmişdir, həm də məqsədə nail olmaq prosesi sürətləndirir, nəticəsində diqqət kömək edir, daha çox seçim imkanı verir.

Kouçinq əsasən Avropada inkişaf edib. Bu metodun Skandinaviyada tətbiqi tezliklə onun cəmiyyətdə nüfuzunun artmasına gətirib çıxardı. Postsovet məkanında kouçinqin tətbiq sahəsi azdır.

Lakin müasir tələblərə uyğun olaraq yaradılmış bu təlim metodu mütərəqqi liderlərə yönəldilmişdir. Bunun əsas səbəbi daha səmərəli istifadə üçün əlverişli şərait yaratmaq və məşqi metodu ilə tərbiyə hər bir şəxsin daxili mahiyyətini, arzu və fikirlərini nəzərə alaraq, öz qabiliyyətlərini istifadə etməkdir.

Personalın inkişafı təkcə müəssisənin fəaliyyəti ilə məhdudlaşmır. Bu proses həmçinin peşə fəaliyyətinə təsir göstərir, cəmiyyətdə həyata keçirilir (ÜST, 2020).

Peşəkar oriyentasiya-insanın əmək sahəsinə daxil edilməsinə yönəldilmiş pedaqoji, psixoloji və tibbi tədbirlər sistemi kimi müəyyən edilən məzmun və metodlarına görə mürəkkəb prosesdir. İqtisadçılar və sosioloqların fikrincə, peşə insan mədəniyyətinin ən vaciblərindən biridir.

Peşə maraqları, fiziki imkanları, eləcə də sosial-iqtisadi tələblərə uyğun olaraq düzgün seçilməsinə xidmət edir. Eyni zamanda, peşə yubileyi əmək bazarında tələb və təklif nəzərə alınmaqla həyata keçirilən xüsusi tədbirlər sistemidir, əhalinin sosial-iqtisadi vəziyyəti, peşədə özünü göstərmək məqsədi ilə ən yaxşı məşğulluq növünü seçməkdir.

Peşəkar yönümlü fəaliyyət insanlara ən yaxşı cəmiyyətin ehtiyaclarına, şəxsi qabiliyyətlərinə və xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşəni seçməyə kömək edən peşəkar informasiya tədbirləri, peşə istiqamətləndirmə, peşə seçimi, peşə adaptasiyası sistemi ilə bağlıdır.

Kollektivin norma və dəyərləri hər bir işçi tərəfindən müəyyən edildikdə peşəkar fəaliyyət və əmək adaptasiyası uğurludur.

Peşə adaptasiyası-insanın peşə fəaliyyətinə daxil edilməsi, əmək şəraitinin, tələbatının mənimsənilməsi, kollektivə istiqamətləndirilməsi, onun qaydaları və normalarını qəbul edərək, onların peşə mühiti və fəaliyyəti ilə qarşılıqlı təsirini nizama salmaqdır.

Əməkdaşın adaptasiyası nəticəsində onun karyera qurmaq arzusu formalaşır. Karyera insanın həyat yoluna, fəaliyyət sahəsinə, xidmət səviyyəsinə doğru hərəkətidir. Karyera dinamik bir fenomendir, bu, daim dəyişən və inkişaf edən bir prosesdir.

Biznes karyerası insanın bacarıq, qabiliyyət, peşəkar imkanları və fəaliyyəti ilə bağlı xərcləri dəyişdirmək üçün müəyyən bir sahədə mütərəqqi bir irəliləyişdir. İşçilərin iş karyerası onların gələcəyini, onların məşğulluğuna olan ümidlərini və istəklərini əks etdirən tədbirlər sistemi kimi işləyir.

- Məktəbdaxili Karyeranın İnkişafı yaranmış əmək şəraitindən, sosial mühitdən asılıdır ki, bu da rəhbərlərin yaratdığı sosial və işgüzar münasibətlərdən, gələcək kollektivdə asılıdır. Karyera iki növ ayırmaq lazımdır: professional və təşkilatdaxili (intrapermen). Professional karyera-insanın peşəkar nailiyyətlərinin fəal nişanıdır. Professional karyera iş həyat işçilərin səlahiyyətləri (rəqabət üstünlükləri) bərpası ilə bağlı mövqe və davranış insanlar tərəfindən qəbul edilir. - Təşkilatdaxili karyera işçinin inkişafın bütün mərhələlərini, onun müəssisədə peşəkar karyerası zamanı: Təlim, təkmilləşmə, fərdi peşə vərdişlərinin dəstəklənməsi və inkişaf etdirilməsini nəzərdə tutur. Karyera bu növü ömürlük məşğulluq sistemi istifadə edən yapon və Amerika şirkətləri üçün xarakterikdir. - Təşkilatdaxili karyera üç əsas istiqamətdə həyata keçirilir: şaquli-struktur iyerarxiyasının daha yüksək səviyyəyə qalxması; horizontal-fəaliyyətin digər sahələrinin təqdim edilməsi, tutduğu vəzifəyə uyğun yerinə yetirilən funksiyaların genişləndirilməsi və ya mürəkkəbləşdirilməsi; Karyeranın planlaşdırılması və həyata keçirilməsinin əsas vəzifəsi peşəkar və qeyri-mütəşəkkil karyeranın qarşılıqlı əlaqəsini təmin etməkdir. Bu qarşılıqlı aşağıdakı vəzifələri daxildir:

- təşkilatın və işçinin məqsədləri arasında əlaqəyə nail olmaq;
- Karyera planlamasının konkret işçiyə yönəldilməsi;
- karyera idarəetmə prosesinin açıqlığı;
- karyera planlaşdırılması prosesinin keyfiyyətinin yüksəldilməsi;
- karyera yüksəlişi üçün aydın və qəbul edilmiş meyarların formalaşdırılması;

- işçilərin karyera potensialını öyrənmək, işçilərin karyera potensialına əsaslı qiymət vermək;

- kadrların kəmiyyət və keyfiyyət baxımından ehtiyaclarını vaxtında və struktur bölmələrdə ödəyən karyera yollarının müəyyən edilməsi.

Cədvəl 2: Müəssisə və təşkilatlarda işçilərin işdən çıxma səbəbləri

İqtisadi fəaliyyət növləri	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İşçilərin sayının və ya ştatlarının ixtisar edilməsi ilə əlaqədar işdənçıxanlar	5.4	3.1	3.5	6.1	5.0	3.4
Öz xahişi ilə işdən çıxanlar	63.1	71.9	75.8	73.7	73.8	74.5

Mənbə: Yakut E. 2020: s.242 mənbəsi əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Bütün yuxarıda göstərilən fəaliyyətlərlə yanaşı, kadrların formalaşdırılmasında mühüm məsələ müəssisə və təşkilatların təqaüdə çıxmış işçilərinin uçotunun aparılmasıdır. Burada əsas diqqət işdən çıxarılan səbəblərinə yönəldilməlidir. Təcrübə göstərir ki, işdən çıxarılan səbəbləri arasında öz istəyi ilə işdən çıxanların xüsusi çəkisi daha yüksəkdir (cədvəl 2.).

II FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. İşçi qüvvəsinin keyfiyyətini şərtləndirən amillər

İşçi qüvvəsi insanın fiziki və intellektual əmək qabiliyyətlərinin məcmusudur.

Əməyin dəyəri bir çox amillərdən, məsələn, işsizlik və məşğulluğun nisbəti, sosial tərəfdaşlığın inkişaf səviyyəsi, region, müəssisənin istehsal mənsubiyyəti və bir çox digər amillərdən asılıdır. Podratçının əmək ehtiyatlarının qiymətləndirilməsi işçinin öz əmək funksiyasını yerinə yetirməsinin nəticəsidir. Əksər hallarda, rəqabət aparən işçilərin və ya "faydalı" tərəfdaşların "tövsiyə olunan baxışlarından" asılı olaraq subyektiv qavrayışa əsaslanır. Nəticədə yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinin dəyəri azalır və daha sonra ixtisaslı işçilər əmək bazarından sıxışdırılaraq çıxarılməğa, daha az ixtisaslı və daha az bacarıqlı, lakin "rahat" işçilərlə əvəzlənməyə meyilli olurlar. Xüsusilə, kadrların yerləşdirilməsində ailə-növ münasibətlərinin mühüm əhəmiyyət kəsb etdiyi elmi sferada intellektual potensialın tapdalanması prosesi tez-tez müşahidə olunur.

Bu vəziyyət ən azı çaşqınlıq yaradır, çünki işçi qüvvəsinin qiymətləndirilməsi metodologiyası nəzəri cəhətdən kifayət qədər ətraflı və genişdir (Kırpık G. 2020: s.56).

Məsələn, aşağıdakı üsullardan istifadə olunur:

1. sıralama;
2. qiymətləndirmə (bal və ya qeyri-rəqəm: pis, ortadan aşağı, orta, ortadan yuxarı, çox yaxşı);
3. şəxsi xüsusiyyətlərin qeydiyyatı şkalası (adətən beş bal);
4. Rəhbərə tabeliyində olanların işinin aspektlərini müəyyən etməyə imkan verən güclü və zəif tərəflər sistemi;
5. Müsahibələr. Bu müsahibələr zamanı tabeliyində olan işçi sorğunun uğur və uğursuzluqlarından danışır, bu müddət ərzində daşıyıcı ilə birlikdə mürəkkəb əmək problemləri həll edilir və xərc smetaları tərtib edilir.

İşçilərin qiymətləndirilməsinin məqsədi:

- İşin keyfiyyətinin yüksəldilməsi;
- İşçinin bacarıq səviyyəsi ilə bağlı qərar qəbul etmək üçün məlumat toplamaq;
- Əmək standartlarına uyğunluq;
- Differensiallaşdırılmış əmək haqqı bazasının yaradılması;
- İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti haqqında fikirlərin subyektivliyini minimuma endirmək üçün faktların toplanması;
- Hazırlıq və yenidən hazırlanma ehtiyacı haqqında məlumat əldə etmək;
- Məlumatların toplanması;
- Fərdləri və ümumilikdə qrupları əmək standartlarına riayət etməyə təşviq etmək;
- İstehsalın mənəvi amilinin gücləndirilməsi;
- Yeni performans standartları və hədəfləri təyin etmək üçün çərçivə təmin edilməsi.

Təşkilatda balanslaşdırılmış kadr siyasətinin həyata keçirilməsi işçilərin ciddi uçotuna əsaslanmalıdır. Təşkilatın işçilərinin əmək haqqı fondu təşkilatın əsas və əsas olmayan fəaliyyəti ilə əlaqədar bir gün və ya daha çox müddətə daimi və müvəqqəti işə götürülən bütün şəxsləri təmsil edir.

Əmək haqqı fonduna aşağıdakılar daxildir:

- faktiki işləyən, boş olan və hər hansı səbəbdən işləməyənlər (Kırpık G. 2020: s.57).

Müəssisənin əmək haqqı fonduna həm sənaye, həm istehsalat işçiləri, həm də qeyri-istehsal bölmələrinin işçiləri daxil ola bilər. Kadr dövriyyəsi kadr dəyişikliyi dərəcəsi ilə müəyyən edilir. Kadrların xalis dövriyyəsi düsturla müəyyən edilir: nəzərdən keçirilən dövr üçün ixtisarların ümumi sayı ilə qaçılmaz ixtisarların sayı arasındakı fərqin işçilərin orta sayına nisbəti 100%-ə vurulur.

İşçilərin yerdəyişməsinin bir çox səbəbi var və onlardan biri təşkilatda əməyin maya dəyərinin qiymətləndirilməsidir. Hazırda bu, müavinətlərin artmaması ilə bağlıdır. Qadınlar işdə qalmaq üçün birbaşa əmək qanunvericiliyinin pozulmasına “göz yumurlar”, dövlət tərəfindən verilən müavinət və təminatlardan könüllü

imtina edirlər. Lakin birbaşa ayrı-seçkilik, ixtiyari əmək haqqı kimi: bəyanatda məbləğ göstərilir və daha kiçik məbləğ verilir.

Yüksək kadr dəyişikliyi təşkilatın zəif idarə olunmasının və uğursuz kadr siyasətinin nəticəsidir. Həm iqtisadi, həm təşkilati, həm də mənəvi xarakterli kadr dəyişiklikləri üçün bir sıra qabaqlayıcı tədbirlər var:

- Effektiv işə qəbul prosedurlarından istifadə;
- İşçilərin əməyini qiymətləndirmək üçün analitik metodlardan istifadə etmək;
- Balanslaşdırılmış kadr siyasətinin üsullarının tətbiqi;
- İşçilərin bacarıqlarını maksimum dərəcədə artırmaq;
- İş yerində və ilk növbədə istehsalın özündə kadr hazırlığı sisteminin təkmilləşdirilməsi;
- Rabitə sisteminin təkmilləşdirilməsi;
- İş şəraitinin yaxşılaşdırılması;
- qrup və fərdi prinsiplərin həyata keçirilməsi;

Mənəvi və maddi həvəsləndirmələr vasitəsilə işdən məmnunluq təsirinin gücləndirilməsi.

İşçilərin keyfiyyətinə təsir edən faktorların təhlilində hərəkətverici qüvvə bütün məsələlərdə işçiləri dəstəkləyən və təkliflərə açıq olan qüvvədir. Ümumi bloklama gücü çox ünsiyyətə malik olmayan və işçilərin ideyalarına dəyər verməyən bir gücdür. İşçilərin məhsuldarlığına təsir edən amilləri 3 qrupda toplaya bilərik. Bunlar: İqtisadi, Fiziki, Psixo-Sosial Faktorlar.

Müəssisələr getdikcə artan dəyişiklik tempini yaşayacaq və onlar intellektual kapitalı anlamaq və istehsal etmək üçün yeni üsullar tətbiq edəcəklər. Burada əsas məqsəd müəssisə daxilində yaradıcı əməkdaşlığı inkişaf etdirmək olacaq (Şener İ., Abunasser N. 2020: s.111).

Fərdlər tətbiq olunan iqtisadi sistemin xidmətində olmamalı, iqtisadi sistem ayrı-ayrı şəxslərin xidmətində olmalıdır. Bu səbəbdən, iş yerində işçiləri narahat edən iki əsas problemə lazımi əhəmiyyət verilməlidir. Birincisi, işçiləri öz söylərinə uyğun iqtisadi vasitələrdən istifadə etməklə razı salmaq, ikincisi isə onların əməyini psixoloji mənada mükafatlandırmaqdır.

Birinci problemin həllində mühüm irəliləyiş əldə olunduğu halda, ikinci problemin əhəmiyyəti tədricən dərk edilməyə başlandı. Bu ikinci problemə qarşı təsirli tədbirlər görülmədikcə, işçilərin xoşbəxt yaşaması və işləməsi üçün şərait yaradılmasa, qəti uğur əldə edilə bilməz (Əliyev T.N., Dalqlicov E.A. 2006).

Bu mənada müəssisələr öz bizneslərinə sosial texniki dizaynlar tətbiq edərək işçilərin məhsuldarlığını artırmağa çalışırlar. Psixo-sosial faktorların iş həyatına daxil olması ilə işçiləri daha hörmətli təməllər üzərinə qoyan perspektiv əvəzinə müəssisədə çalışan işçiləri iş maşını kimi görən baxış bucağı aradan qaldırıldı.

Beləliklə, işçi daha səmərəli olur və biznesə daha çox bağlı olur. Deməli, insanlar məqsəd, bizneslər isə bir vasitədir. İşçilərin məhsuldarlığına təsir edən ən təsirli psixo-sosial amillər aşağıdakılardır.

Ünsiyyət. Ünsiyyət sözü latın dilindən *communicare* sözündən gəlir. Onun mənası birləşməkdir. Geniş mənada ünsiyyət, arzu olunan nəticələrə nail olmaq və davranışa təsir etmək üçün şifahi və qeyri-şifahi vasitələrlə insanlar arasında anlaşmadır. Müəssisədə effektiv kommunikasiya sisteminin mövcudluğu təşkilati məqsədlərə çatmaq və səmərəliliyin artırılması üçün əsas zərurət kimi idarəetmə səviyyələri qarşısında durur. Bir çox araşdırmada menecerlərin vaxtlarının çoxunu rutin (gündəlik) ünsiyyətə sərf etdikləri müəyyən edilmişdir (WHO, 2020).

Texnoloji inkişafın sürəti və daha mürəkkəb təşkilatlar işçilərin inkişafı və təlim proqramlarını, xüsusən də yeni işə qəbul edilmiş kadrların hazırlanmasını biznesin uğurunda çox vacib hesab edir. Bu, mühüm təlim proqramları oriyentasiya prosesi ilə başlayır. Oriyentasiya işçinin təşkilat daxilində inkişaf karyerasını irəli çəkir, işçinin işinə uyğunlaşmasını sürətləndirir, məhsuldarlığını artırır (Petzer M., 2020: s.79). İnkişaf prosesində olduğu deyilən müəssisələr bilirlər ki, bu, yeni işçi üçün yaxşı bir başlanğıc etmək üçün ilk addımdır. Bu, rəsmi oriyentasiya proqramı ilə əldə edilir. Bu proqram işçiyə iş yeri və iş şəraiti haqqında sistemli məlumat verməlidir. Biznes anlayışı, işgüzar münasibətlər, istehsal olunan məhsul və ya xidmətlərin cəmiyyətə verdiyi töhfə və digər istiqamətləndirici məlumatlar şüurlu və sistemli proqramlar vasitəsilə verilməlidir.

İşçi Motivasiyası. İnsanların düşüncələri, ümidləri, inancları, bir sözlə; istəklər, ehtiyaclar və qorxuları aktiv və həvəsləndirici qüvvələrdir. Deməli, insanın fəaliyyəti (davranışı) həm də fərdlərin istəkləri, inancları, ehtiyacları və hətta qorxuları ilə idarə olunur. Bunun nəticəsində insanın məqsədə çatmaq üçün psixoloji səyləri təşkil olunur, davamlılıq və dinamizmi təmin edilir. Təşkilatın fəaliyyət növündən və sahəsindən asılı olmayaraq, menecerlər motivasiya məsələsi ilə məşğul olmalıdırlar.

Özünü və işçini yaxşı tanıyan menecer, fərqli işçilər üçün müxtəlif vəziyyətlərdə fərqli motivasiya üsullarından faydalana bilər. Məsələn, yaxşı münasibətlər bəzi işçilər üçün məhsuldarlığı artırmağa kifayət etdiyi halda, bəziləri üçün müəyyən səviyyədə nizam-intizam tələb oluna bilər.

Biznes inkişaf etdikcə yeni üsullar ortaya çıxmağa başladı. Kadrların qiymətləndirilməsi ilk dəfə 20-ci əsrin əvvəllərində ABŞ-da ortaya çıxdı.

Göstərilir ki, nəzərdən keçirilən metod işçilərin təlimində güclü həvəsləndirici amildir. Fərdi yanaşma respondentlərin davamlı təhsilə marağını müəyyən edir. Qiymətləndirici öz növbəsində işçinin gizli potensialını və potensial tərəflərini təkmilləşdirə bilər.

Xüsusi tapşırıqlar uyğun olaraq kadrların hesablanması üçün hazırlanmış metodologiyayı nəzərdən keçirək. Metodun davranışı həm də qiymətləndirilən menecerlər toplusu üçün uyğunlaşdırıla bilər. Qiymətləndirmə Mərkəzi onun tərəfindən idarə olunur. Yüksək vəzifələrə namizədlərin seçilməsi və top-menecerlərin qiymətləndirilməsində iştirak, yüksəliş üçün işçilərin qiymətləndirilməsi, işgüzar oyunlara diqqət yetirilir (Perold I., Bruwer J.P., Hattingh C. 2020: s.119).

Personalın ekspress-qiymətləndirilməsi. Qeyri-sabit iqtisadi vəziyyətdə Ekspres qiymətləndirmə üsulları (testlər, sorğular, peşəkar məsuliyyət, müşahidə, müsahibələr, rol oynayan oyunlar) istifadə olunur; bu metoddan istifadə təşkilatın maliyyə resurslarına və qiymətləndirmə proseslərinə sərf olunan vaxta qənaət etməyə imkan verir.

Bu metod yalnız eksperti maraqlandıran qiymətləndirmə aspektlərinə əsaslanır və ya onun təsadüfi əsasda həyata keçirilməsi məsələsini qismən nəzərə alırdı. Qiymətləndirmə prosesi qismən səmərəliliyinə zərər verəcək, vaxt qənaət edəcəkdir. Ənənəvi kadr qiymətləndirmə sisteminin qiymətləndirilməsi aparılır. Azərbaycanda işçi heyətin attestasiyasının üç növü təsdiq edilmişdir: dövlət qulluqçuları, elmi-pedaqoji heyət və təşkilati heyət.

Hər bir təşkilatın müəyyən edilmiş prosesə uyğun olaraq təsdiq edilmiş personalın sertifikatlaşdırılması üzrə öz reqlamenti olmalıdır; onun həyata keçirilməsi qaydaları və metodu təsvir edilməlidir.

Sertifikatlaşdırma həm cədvəl üzrə, həm də qeyri-iş vaxtında bütün işçi kateqoriyaları üçün başa çatdırıla bilər. Sertifikatlaşdırma işçinin xüsusiyyətlərini qiymətləndirir və onlara aiddir: ixtisas, praktiki bacarıq və bilik səviyyəsi, şəxsi və biznes keyfiyyətləri.

Qiymətləndirmə meyarı insanın peşəkarlıq və məsuliyyət səviyyəsidir. Sertifikatlaşdırmanın məqsədi məqsədin şirkətin strateji məqsədlərinə uyğunluğunu müəyyən etmək, məsələlərin aktuallığını həll etmək, həmçinin prioritetlərin və hərəkətlərin müəyyənləşdirilməsidir.

Bu metodun üstünlükləri sizin törəmə şirkətinizdir və komissiyanın ölçüsünü müəyyənləşdirir. Çatışmamazlıqlar aşağıdakılardır: işçilər üçün stress, əmək qabiliyyəti və vaxt xərcləri, natamam geribildirim, keçmiş nəticələrin qiymətləndirilməsinə diqqət. Qiymətləndirmə nəticələrinə əsaslanan qərarlar adətən natamam olduqda qəbul edilmir.

Beləliklə, Azərbaycan təşkilatlarında Personalın qiymətləndirmə sisteminin peşəkarlığı peşəkarlığın qiymətləndirilməsinin artırılmasını, səlahiyyətlərinin genişləndirilməsini, Personalın qiymətləndirmə sisteminin dəyişdirilməsini və onun tamamilə yeni səviyyəyə çıxarılmasını tələb edir (Lloyd J.B. 2021).

2.2. Pandemiya şəraitində işçi qüvvəsinin keyfiyyəti dinamikasının təhlili

Şübhəsiz ki, iqtisadi tənəzzülün ən ciddi nəticəsi işsizliyin kütləvi şəkildə artması olmuşdur. Rəsmi təbliğat uzun illər Azərbaycanda işsizliyin problem olmadığını göstərsə də, ilk andan bəllidir ki, dərin böhran şəraitində problemi gizlətmək mümkün olmayacaq, hərçənd rəsmi statistika işsizliyin səviyyəsinin indiyədək olan göstəriciləri ötmədiyini göstərir.

Cədvəl 3: İşçi qüvvəsinin 2020-ci ildə dinamikası

İqtisadi fəaliyyət növləri	İl ərzində işə qəbul edilmiş işçilər				
	İl ərzində işə qəbul edilmiş işçilər	İl ərzində işdən çıxmış işçilər	İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edilməklə əlaqədar işdən çıxanlar	öz xahişi ilə işdən çıxanlar	digər səbəblərə görə
Cəmi			5107	267900	54418
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	382844	327425	617	12246	3313
Mədəncixarma sənayesi	22787	16176	140	1992	723
Emal sənayesi	3063	2855	835	28893	8556
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	42029	38284	62	3753	1926
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	3657	5741	149	2794	338
Tikinti	2774	3281	851	60429	18177
Ticarət; nəqliyyat <u>vasitələrinin</u> <u>təmiri</u>	89797	79457	617	41235	1846
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	64634	43698	112	9702	1900
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	13539	11714	114	7775	956
İnformasiya və rabitə	6863	8845	119	3607	451
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	5706	4177	90	4030	1095
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	6520	5215	211	3532	595
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	6054	4338	163	8375	1851
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	12613	10389	269	52410	474
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	60074	53153	426	4924	3017
Təhsil	7956	8367	129	8332	5034
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	12480	13495	177	8360	3051
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	15282	11588	12	1733	550
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	2133	2295	14	3778	565

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Daha bir vacib səbəb ondan ibarətdir ki, Azərbaycanda çoxlu sayda leqal işçi var və onların hüquqi statusu onlara İşsizlikdən sığortalanmağa və işsizlər kimi tanınmağa imkan vermir. Belə ki, Vergi Məcəlləsinin 220.5 və 220.10-cu maddələrində işçilərin böyük bir qrupu sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola bilən şəxslər kimi müəyyən edilir.

İşsizliyə görə sığorta bu işsiz qrupa şamil edilmir, çünki onlar əmək müqaviləsi üzrə işləmirlər. Bu insanlar freelancer kimi fərdi işlə məşğul olsalar da, həmişə sosial risklərlə qarşılaşırlar.

Bu qrup əməkdaşlara şəxsi yükdaşıma xidmətləri göstərən, ictimai şəxsi təsərrüfatda musiqi xidməti göstərən, fərdi Ev və mənzillərdə çalışan işçilər, şəxsi sürücülər, təmizlik işçiləri, təmizlik işçiləri, aşpazlar, ictimai iaşə müəssisələrində müştərilərə xidmət göstərən mühafizəçilər, işə götürənlər, sərnişinlər və mesaj göndərənlər daxildir.

Pandemiya zamanı demək olar ki, bütün bu mütəxəssislər ciddi karantin rejiminin tələblərinə uyğun olaraq fəaliyyətlərini dayandırmağa məcbur oldular. Amma fəaliyyətdə olan qanunlar onları işsiz saymırdı. Yuxarıda göstərilən iki səbəbdən pandemiya zamanı işsizliyin faktiki səviyyəsini müəyyən etmək mümkün deyil.

Bununla belə, məsələ heç də onda deyil ki, ərazi məhkəmələrdən istifadə etməklə təmiz mühitdə lazımı qaydada hazırlanıb. Lakin işsizlərin sayının cəmi 45 ay ərzində artması vəziyyətin nə qədər ciddi olduğunu və mobilliyin real inkişafının nə qədər ciddi olduğunu göstərir. Epidemiyanın işsizlik və yoxsulluğa necə təsir etdiyini bilmək vacibdir.

Xüsusilə məsuliyyətli və peşəkar idarəetmə üçün sosial siyasətin müəyyənləşdirilməsi və formalaşdırılması baxımından yoxsulluqla mübarizə aparmaq vacibdir.

Bununla əlaqədar olaraq, pandemiyanı elan etdikdən sonra 3-4 ay ərzində bütün sahələrin əhatə dairəsinə əsasən yoxsulluq əməliyyat göstəriciləri verilə bilər və nəticələr əsasında sosial siyasətə düzəlişlər edilə bilər.

Qeyd edək ki, DSC-nin məhdudlaşdırılması DSC-nin 2 ay ərzində 11% məhdudlaşdırılması üzrə nominal gəlirlə azaldılıb və inflyasiya 2,8% təşkil edib. Bu, o deməkdir ki, əhalinin nominal gəlirləri faktiki olaraq təxminən 5 faiz azalacaqdır. Bu, kiçik bir çatışmazlıq deyil və bu, insan yoxsulluğunun artmasına birbaşa təsir edən bir amildir.

Bu il səhiyyə sosial siyasətin problemləli istiqamətlərindən birinə çevrilib. Səhiyyə sistemi gözlənilməz böhrana hazır deyildi-o mənada ki, bütün yüksək keyfiyyətli və sərfəli tibbi xidmətlər təklif edən sığorta sistemə keçid hələ də mümkün deyildi. Nəticədə Bağlung-19 virusları ilə yoluxmuş bəzi insanlar ictimai səhiyyə sistemindən tamamilə çıxarılmışdır.

Çətin hallarda insanlar müalicə üçün lazım olan bütün dərmanları almaq üçün xüsusi laboratoriyaların xidmətlərindən çox yüksək qiymətə istifadə edir, özəl xəstəxanalarda həkimlərin xidmətlərindən öz hesablarına istifadə edirlər. Noyabrın əvvəlindən bir çox insanların vaxtından əvvəl

Azərbaycan Nazirlər Kabinetinin 4 aprel 2020-ci il tarixli qərarına əsasən "koronavirus pandemiyası (Baqlunq-19) və respublika iqtisadiyyatına təsiri dünya enerji və fond bazarlarında kəskin dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 10.2-ci bəndinin həyata keçirilməsi üzrə 19 Mart 2020-ci il tarixli Fərmanının fəaliyyət planları təsdiq edilmişdir.

Aşağıdakı sahələrdə iş planının üç sahəsində məşğulluğa və sosial təminatə xüsusi yer tutur və dəstək verir:

- Dövlət sektoru işçilərinin işsizlik riskindən qorunması və Sosial təminatı;
- Özəl sektor işçilərinin işsizlik riskindən qorunması və Sosial təminatı;
- İşsiz və işdən azad edilmiş və sosial təminat;
- Zəif əhali qruplarının sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı ilə təsdiq edilmiş 2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası işsizliyin azaldılmasına və əmək bazarının güclü strateji məqsədlərinin müəyyən edilməsinə yönəlib.

Əlaqələndirmə orqanı-əmək və əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (müvafiq dövlət orqanlarının iştirakı ilə Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatları Milli Konfederasiyası Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının təşkili və fəaliyyəti üçün tədbirlər planı hazırlayır)

Hazırda Azərbaycanın məşğul əhalisinin əksəriyyəti kənd təsərrüfatı sahəsində məşğuldur. Ölkə əhalisinin təxminən 48 faizi qeyri-kənd təsərrüfatı sektorlarında məşğuldur. Məşğulluq Strategiyası ondan ibarətdir ki, bu göstərici 80 faizə çatsın.

Bundan başqa, kiçik və orta Biznes üçün ayrıca qanun qəbul edilib. Regionların strateji planlaşdırma və sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramlarında kiçik və orta biznesin dəstəklənməsinə xüsusi diqqət yetirilir. Əmək bazarının bir sıra yeni tənzimləmə qaydalarının tətbiq edilməsinə də diqqət yetirilir

"Əhalinin məşğulluğu haqqında" qanun vakant vəzifə olduqda Bankın yaradılmasını nəzərdə tutur. Bu o deməkdir ki, əmək bazarında tələb və təklifin qanunları bu mexanizm vasitəsilə həyata keçiriləcəkdir. Kənd təsərrüfatı ilə məşğul olan əhalinin uçotu məsələsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Beləliklə, bu siyasət Sizin tələblərinizi təmin edə bilər.

Ölkənin əmək bazarının monitoring sistemini tam tətbiq etmək lazımdır. Biz, həmçinin mövcud olan və ilk növbədə hansı sahələrə yönəldilməli olan ayrı-ayrı sektorların inkişaf meyillərini müəyyən etmək üçün yeni monitoring sistemlərinin yaradılmasından danışıyıq. Elə insan resursları var ki, onları daha fəal və gəlirli sahələrə yönəltmək lazımdır.

Qeyri-formal əmək münasibətləri, xüsusilə işəgötürənlər və qeyri-rəsmi işçilər arasında geniş sosial dialoqun qurulmasını nəzərdə tutur, onların qeyri-formal məşğulluqdan formal məşğulluğa keçməsinə təmin etmək üçün motivasiya yaradır.

Həm işçilər, həm də işəgötürənlər artan vergi sistemi və digər məşğulluq iqtisadi mexanizmləri ilə formal olaraq tənzimlənəcəklər ki, bu da vaxt keçdikcə öz bəhrəsini verməlidir. Bu məqsədə nail olmaq üçün əsas diqqət əmək bazarının proqnoz sisteminin monitoringi və hazırlanmasına yönəldiləcək.

Azərbaycan parlament respublikasının prezidenti artıq sosial təminat Nazirliyi yanında əmək və sosial təminat bazarının Milli Rəsədxanasının yaradılması haqqında sərəncam imzalayıb (Shen I. 2020: p.199).

İnsan resurslarının öyrənilməsi bütövlükdə Rəsədxana vasitəsilə əlaqələndiriləcəkdir. Monitoring və proqnozlaşdırma sistemləri vasitəsilə ölkədə əmək resursları və gələcək tələbat işlənərək müvafiq hakimiyyət orqanlarına təqdim olunacaq.

Əsas məqsəd ondan ibarətdir ki, 2030-cu ilə qədər iqtisadiyyatda işləyənlərin sayını 80 faiz artırmaq. Bu müddət ərzində işsizliyin ümumi səviyyəsi 4 faizə endirilməlidir. Gənclər və qadınlar arasında işsizlik səviyyəsi hazırda daha yüksək olduğu üçün bu məsələyə daha çox diqqət göstəriləcəkdir.

Əhalinin, o cümlədən gənclərin, qadınların və əlillərin səmərəli işləməsini təmin etmək və layiqli iş yerləri sisteminin yaradılması məşğulluq strategiyalarının ən vacib məqsədləridir.

Orta sinif işçilərinin minimum əmək haqqı və əmək haqqı da burada böyük rol oynayacaqdır və işçilərin rifah halını yaxşılaşdıracaqdır. 2025-ci ilə qədər əmək bazarında aktiv proqramların sayı genişləndiriləcək. Bu, peşəkar hazırlıq, peşəkar fəaliyyət, ödənişli ictimai iş, özünüməşğulluq proqramları, karnaval, ilk karyera fəaliyyəti kimi fəal işə daxildir ki, bu da işə düzəlmək üçün daha çox imkanlar yaradacaq.

Məşğulluq Strategiyasının məqsədlərindən biri xidmət agentlikləri vasitəsilə işə götürülən işçilərin sayının əhəmiyyətli dərəcədə artmasıdır. 2017-ci ilin məlumatına görə, əfqanıstanda Dövlət Məşğulluq Xidmətləri Dövlət Məşğulluq xidmətlərinə müraciət edən vətəndaşların yarıdan az hissəsini işə vermiş, 2019-cu ildə 103 028 nəfər müvafiq iş almış, 47 599 nəfər ödənişli ictimai işlərə cəlb olunmuş, 3168 nəfər peşə hazırlığı kurslarına cəlb olunmuşdur.

2018-ci illə müqayisədə işləyənlərin sayı 99 faiz, ictimai işlərdə çalışan insanların sayı isə 46,6 dəfə artmışdır. 2030-cu ilə qədər bu göstəricinin 70 faiz artırılması nəzərdə tutulur.

Bu, məşğulluq xidmətlərinin qəbul etməsi lazım olan tədbirlərdən biridir. Peşə hazırlığı kursu yardım üçün müraciət edən işsiz vətəndaşların xüsusi çəkisini artıracaq.

Hazırda bu faiz çox aşağıdır, abituriyentlərin təxminən 3% - i peşə kurslarına yazılıb. 2030-cu ilə qədər bu göstərici 20 faizə qalxmalıdır. Hazırda eyni zamanda, Azərbaycanda yalnız 3 Regional Peşə Təhsili Mərkəzi vardır, dördüncü bombardirlər üzərində tikilir.

2030-cu ilə qədər bu cür mərkəzlərin sayı 10-a qədər artmalıdır. Özünüməşğulluq proqramları da buraxılacaq. Əvvəlcə deyilirdi ki, bu proqramlarda 1400-ə yaxın ailə iştirak edirdi, indi bu rəqəm təxminən 6 dəfə artmışdır.

Çünki strateji məqsədlərin həyata keçirilməsi böyük ümidlər bəslənilən layiqli məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsindən ibarətdir. Təhsil sistemi əmək bazarı haqqında məlumatın uğurlu nəticələrin əldə edilməsində mühüm rol oynayacağına da zəmanət verir.

İkinci mühüm nəticə məşğulluq və sosial təminat arasında əlaqələrin möhkəmləndirilməsidir. Başqa sözlə, məşğulluq daha çox sosial təminata ehtiyacı olan insanların fəal əmək bazarına inteqrasiyasına yönəldiləcək. Bütün iqtisadiyyat bu cür insanların fəal məşğulluğa qayıtmasından faydalanacaq.

2020-2025-ci və 2025-2030-cu illərdə həyata keçiriləcək fəaliyyətin monitorinqi və qiymətləndirilməsi üçün həmkarlar ittifaqları da daxil olmaqla mütəmadi hesabatlar təqdim edəcəklər.

Əmək bazarında irəliləyişlər ələ yönəlmişdir. İri müəssisələr, vergilər və Sosial sığorta ödənişləri Sosial sığorta ödənişləri haqqında qanuna müvafiq dəyişikliklər etmiş, beləliklə, əmək bazarının monitorinqi məqsədilə çoxsaylı mühüm təkmilləşdirmə və tədbirlərin səmərəliliyinin artırılması məqsədilə şəhər və respublika rayonlarında məşğulluğa operativ yardım göstərmək üçün yerli əlaqələndirmə komitələri ilə sıx münasibətlər qurulmuşdur.

1 iyul 2020-ci il tarixinə olan vəziyyətə görə cari ilin birinci yarısında əhalinin sayı əmək və Sosial Müdafiə Nazirliyi yanında Dövlət Sosial sığorta fondunun

fərdi uçot sistemində qeydə alınmış sığorta olunanların sayı 235 836 nəfər və ya 6 faiz təşkil etmişdir. Sığortalanan şəxslərin sayı 5 faiz artaraq 93 520 nəfər və ya 6 nəfər təşkil etmişdir.

Bundan başqa, ştatda qeydiyyatdan keçmiş aktiv fərdi sahibkarların sayı 1 iyul 2020-ci il tarixinə 61 721 nəfər və ya 15,2 faiz, bu ilin əvvəli ilə müqayisədə 465 917 nəfər artıb.

6 ay ərzində 2020-ci ildə sadə verginin sabit məbləğdə ödənilməsi barədə qəbz alan vergi ödəyicilərinin sayı 4,5 faiz artaraq cari ilin əvvəli ilə müqayisədə 9607 nəfər təşkil etmişdir.

Bu müddət ərzində qeyri-rəsmi məşğulluğun qarşısının alınması məqsədilə təsərrüfat fəaliyyətinin yoxlamaları nəticəsində əmək müqaviləsi olmadan aşkar edilmiş işçilərin sayı 1552 nəfər təşkil etmişdir. Həmçinin yol verilmiş pozuntulara görə maliyyə sanksiyalarının miqdarı müəyyən edilir

([https://www.stat.gov.az/source/labour /](https://www.stat.gov.az/source/labour/)).

Cari ilin 6 ayı ərzində Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Mülki xidmətlər və Sosial İnnovasiyalar Agentliyinin qeyri-formal məşğulluq sahəsində əmək Münasibətlərinin Monitorinqi Mərkəzinin yoxlanılması ilə 522 nəfər 33 qanun pozuntusu aşkar edilmişdir.

Bəzi xarici ekspertlərin qiymətləndirməsinə görə, ölkənin əmək qabiliyyətli əhalisinin təxminən 50-60 faizi qeyri-formal məşğulluqda məşğuldur. Təbii ki, rəqəmlər nəzərə alınmalıdır. Qeyri-rəsmi sektorda çalışan işçilər üzrə dəqiq statistikanın olmaması bu sinfə aid olan plankanın dəqiq müəyyənləşdirilməsini çətinləşdirir.

Hazırda əmək və əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin nəzdində fəaliyyət göstərən dövlət məşğulluq agentliyi tərəfindən ölkənin məşğulluq xəritəsi işlənir. Kart toplanmış elektron informasiya sistemləri əsasında tərtib edilmişdir.

Verilənlər bazasında ölkənin bütün inzibati ərazi vahidləri üzrə məşğulluğun əsas göstəriciləri, əmək ehtiyatları, məşğul əhali, muzzdlu işçilər, fərdi sahibkarlar, mülkiyyətçilər, onların sahələr üzrə bölgüsü, işsizlər, ərazi məşğulluq proqramları və digər dövlət tərəfindən həyata keçirilən məlumatlar öz əksini tapmışdır.

Hər bir rayon və şəhər üçün hazırlanacaq xəritə ictimaiyyətə elektron formada təqdim olunacaq. Ölkənin məşğulluq xəritələri sosial-iqtisadi sektorda atılmalı addımların çevikliyini göstərir, məşğulluq proqramının daha da hazırlanması və həyata keçirilməsi yaxşılaşardı.

2.3. Pandemiya şəraitinin işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə təsirlərinin qiymətləndirilməsi

Dünya İqtisadi Forumunun təqdim etdiyi hesabatla görə, 2020-ci ilin ortalarına qədər dünya üzrə məşğul əhalinin 93%-i koronavirusun yeni növünün yayılmasının qarşısını almaq üçün iş yerində işləməyi dayandıracaq. Digər tərəfdən, onlayn uzaqdan idarəetmənin davamlılığı uzun müddətdir reallığımızın ayrılmaz hissəsi olan rəqəmsallaşma və avtomatlaşdırmanın aktuallığını artırıb. Əslində, pandemiya qədərki onillikdə avtomatlaşdırma, uzaqdan idarəetmə və əlaqəli məsələlər getdikcə iş proseslərinin gələcəyi ilə bağlı davam edən müzakirələrin mərkəzinə çevrildi.

Əmək münasibətlərinin rutin prosesinə əlavə olaraq, COVID-19 pandemiyası ilə əlaqədar indiyədək formalaşmış əmək forma və qaydalarında baş verən dəyişikliklər bir sıra hallarda əmək münasibətlərinin prinsiplərinə də təsir edir.

Bu baxımdan qlobal səhiyyə böhranı sosial-iqtisadi sahədə uzunmüddətli nəticələrə, eləcə də iş modellərinin həyata keçirilməsində dəyişən tendensiyalara uyğunlaşma zərurətinə malikdir. Beləliklə, böhran nəticəsində formalaşan yeni keyfiyyət prinsipləri peşəkar mühitdə proseslərin layihələndirilməsi qaydalarında tendensiyaları müəyyən etdi.

Qlobal müəssisələr pandemiya reaksiyasına uyğunlaşmaq üçün tapşırıqların idarə edilməsi mexanizmlərinə və formalarına alternativ yanaşmalardan istifadə etməyə davam edərkən onlayn alternativləri və avtomatlaşdırmanı sürətləndirməyə çalışırlar.

Təhlil göstərir ki, pandemiyanın başlanğıcından şirkətlər üsul və iş rejimlərində yeni təcrübələrə uyğunlaşmaqda maraqlı olublar. Future of Jobs

Report 2020-yə görə, şirkətlər işçilərin 50%-ə qədərini texnologiya və robototexnika ilə əvəzləyərək avtomatlaşdırma ixtisarla büdcəyə qənaət yaradırlar.

Ümumiyyətlə, aydındır ki, bu proses müəyyən rolların itirilməsinə və eyni zamanda yeni əmək xidmətləri növlərinin aktuallığına səbəb olmuşdur. Bununla belə, müəssisələrin yalnız 21%-i işçilərinin bacarıqlarının inkişafına dəstək verə biləcəklərini bildiriblər.

Digər tərəfdən, insan kapitalına sərmayə qoyan işəgötürənlərin 66%-i konkret bir nəticəyə əsaslanaraq, müəssisələrin əsas rəhbərləri və direktorları, eləcə də ekspertlər və insan resursları üzrə ekspertlər arasında aparılan sorğuya əsasən, işçilərin inkişafına keçidin müsbət nəticələr verəcəyinə inanır.

Bununla əlaqədar olaraq, texnologiyanın inkişafının yaratdığı yeni biznes imkanlarının növbəti beş ildə reqressiyasını azaltmağa davam edəcəyini göstərir. Lakin istənilən halda nəzərə almaq lazımdır ki, iqtisadi çətinliklər bu prosesdə ümumi artıma mane olan mühüm amildir.

Əslində, Dördüncü Sənaye inqilabı Texniki xüsusiyyətləri dəyişdirmək üçün əməyin təşkili metodlarına uyğunlaşma zərurəti ilə istehsal proseslərini və artefaktları daha çox rəqəmləşdirir və dünyada robotlaşdırır. Covid-19 böhranı hazırda bu prosesin əlavə hərəkətverici qüvvəsidir.

Bu baxımdan, müəssisələrdə əməkdaşların ixtisara salınması zərurəti labüd olsa da, bu prosedur özlüyündə yeni nəsillərin alternativ iş formasına və müvafiq olaraq, bu peşənin spesifikasiyasına tələblərin yaranmasına şərait yaradır.

Başqa sözlə, şərtlər, əslində, ənənəvi iş üsulları yerində əlavə metodlar və bacarıqların inkişaf etdirilməsini tələb edir. Beləliklə, yeni sahələrin və biznesin yaranması əmək sahəsindəki rolların məntiqi davamlılığı çərçivəsində ümumi prosesin ayrılmaz hissəsi kimi çıxış edir.

İşəgötürənlərin gözləntilərinə görə, 2025-ci ilə qədər lazımsız vəzifələrin payı və yenilərinin ortaya çıxması 7,8% - dən 13,5% - ə qədər artacaq. Bu zaman qiymətləndirilir 85 milyon zaman (positioning /rolu) bütün səbəblərə görə bütün dünyada insanlar əmək bölgüsü və maşın hərəkət insanlar üçün itirilmiş ola bilər.

Eyni zamanda, yeni əmək bölgüsünün və insan-alqoritmik hərəkətin balansına uyğunlaşdırılmış müəssisə və müəssisələrdə 97 milyon yeni iş yeri yaradıla bilər.

Bütün bunları nəzərə alaraq, belə qənaətə gəlmək olar ki, işin dəyişən xarakteristikalarına uyğun olaraq peşəkar bacarıqların optimallaşdırılması sürətində artan boşluq yaxın beş ildə daha çox nəzərə çarpacaq.

Bu səbəbdən də əməkdaşların ixtisaslaşması, eləcə də bu yaxınlarda iş ərizələrinin verilməsi namizədlərin tələblərinin sərhədlərini genişləndirir, müvafiq peşə vərdişlərinin cari və gələcək üçün yenilənmiş siyahısını müəyyən edir. Burada İnnovasiya və kreativlik ön plana çıxır. Eyni zamanda, baza təşəbbüsünə və biznes prosedurları ilə bağlı problemlərin həllinə kompleks tənqidi və analitik yanaşma vacibdir.

Yeni koronavirus pandemiyası ilə əlaqədar insanları zorla normal iş rejimlərindən kənarlaşdırmaq zərurəti ilə fors-major halların idarə edilməsi tələbləri və yeni funksiyalar altında vaxt tələbləri əslində iş proseslərinin gələcəyinə təsir göstərir. Pandemiya səbəbindən həllə yanaşmaların davamlı mərhələsinə sürətli keçid var. Son bir il yarım ərzində sənayenin bir çox sahələri, xüsusilə rəqəmsal biznes bazarı, onlayn xidmətlər və satışlar üçün əlverişli şərait yaradan böhran idarəetmənin müəyyən səviyyələrində, o cümlədən istehsalın müəyyən sektorlarında virtual sistemlərə keçidi gücləndirib.

Qlobal miqyasda tanınan “Böyük Dördlük” şirkətlər qrupu olan PwC (PricewaterhouseCoopers) 2025-ci ilə qədər ağ yaxalı ofis işçilərinin yüksək səviyyəli robotlar və avtomatlaşdırma ilə əvəzlənəcəyini göstərən hərtərəfli təhlil aparıb. Bu, işçi qüvvəsinin demoqrafik göstəricilərinə əhəmiyyətli təsir göstərəcək, eləcə də kadr departamentlərinin yeni üsulla işləməsinin əhəmiyyətini artıracaq. Nəticədə, həmçinin iş mühitində uyğunlaşa bilən çevikliyi 25%, öz biznesinizin dizaynı kimi tendensiyalar isə 23% təşkil edir.

- İş proseslərinin rəqəmsallaşdırılmasını sürətləndirmək (rəqəmsal alətlərdən istifadə, video konfrans);
- Uzaqdan işin idarə edilməsi üçün daha çox seçim təmin etmək;

- Təkmilləşdirmə proqramlarının həyata keçirilməsi (həmçinin bu prosesin rəqəmsallaşdırılmasının sürətləndirilməsi);

Mövzu ilə bağlı mühüm məqamlardan biri də pandemiyanın təsirlərinin ağır olduğu ölkələrdə kütləvi qapanmalar və karantin tədbirləri nəticəsində işləmək imkanından məhrum olan əmək qabiliyyətli əhalinin acınacaqlı vəziyyəti, bir çox iş yerlərinin bağlanması və iş yerlərinin itirilməsidir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) İş Şərtləri Hesabatının yeddinci nəşrinə əsasən, qlobal əmək gəlirləri itkiləri (iqtisadi dəstək tədbirlərinə qədər) 2020-ci ildə 3,7 trilyon dollar təşkil edib ki, bu da qlobal ümumi daxili məhsuldan (ÜDM) 8,3 faiz azdır, yəni 4,4%-ə bərabər olub.

Ümumilikdə, 2020-ci ildə qlobal vaxt itkisi 8,8% təşkil edib. Bu o deməkdir ki, 255 milyon işçi iş vaxtını itirəcək. Bölgələr üzrə ən böyük iş vaxtı itkiləri Latın Amerikasına və Karib hövzəsinə, Cənubi Avropa və Cənubi Asiyada cəmləşmişdir. Şərqi Asiya və Afrikanın bir çox yerlərində daha yumşaq sosial uzaqlaşdırma tədbirləri səbəbindən iş vaxtı itkisi nisbətən az olmuşdur. Beləliklə, 2020-ci ildə iş vaxtının itkisinin əvvəlki qlobal maliyyə böhranı dövründəkindən təxminən dörd dəfə çox olacağı təxmin edilir.

Bu o deməkdir ki, insanlar gəlir və xərclərin bölgüsünü azaltmağa məcburdurlar. Bu tendensiya ümumilikdə qlobal yoxsulluğa əhəmiyyətli təsir göstərmişdir.

Problem çərçivəsində sosial bərabərsizlik amili kəskindir. Pandemiyanın yaratdığı yoxsulların sayının 2021-ci ildə 143-163 milyona çatacağı gözlənilir. Eyni rəqəm təxminən 119-124 milyon əhalisi olan 2020-ci ildə də müəyyən edilib. İqtisadi tənəzzüldən təsirlənən ən həssas qrup aşağı maaşlı, nisbətən zəif təhsilli və ya təhsilsiz, qadınlar və gənclər, həmçinin kiçik və orta müəssisələrdə müvəqqəti işçilər və özünüməşğulluqdur.

Qlobal epidemiyanın iş həyatına mənfi təsirləri çoxölçülüdür və bu təsirləri qısa müddətdə həll etmək mümkün görünmür. Epidemiyanın uzunmüddətli təsirlərinin olacağı təxmin edilir və ən əsas problem işçilərin qısa və ya uzun müddətdə işsiz qalmasıdır. İşçilərin işsiz olması, sosial təminatlara ehtiyacı olması,

bəzilərinin ağır iş yükünə və yoluxma riskinə baxmayaraq işləmək məcburiyyətində qalması bir həqiqətdir. Prosesdən belə başa düşülür ki, müvəqqəti, gündəlik və etibarsız işlərdə çalışanlar daha çox risklə üzləşirlər.

Çevik iş modellərinin sürətlə tətbiqi yeni problem və münaqişə sahələrini gündəmə gətirmişdir. Eyni qaydada işdən çıxma qadağasının tətbiq edildiyi hallarda işəgötürənlər işçiyə ödənişsiz məzuniyyətə ayıra bilərlər. Ödənişsiz məzuniyyət təşkilində işçinin razılığının olmaması məhkəmə qərarları ilə ziddiyyət təşkil edir və praktikada problem yarada bilər. Şübhəsiz ki, biz çətin dövrdən keçirik. Ancaq baş verənlər qısa zamanda aradan qaldırılacaq proses kimi görünür. Bu səbəbdən əsas əmək münasibətlərinə təsir edəcək situasiyalarda əmək hüququnun əsas prinsipləri əsasında hüquqi tənzimləmə və təcrübələrin formalaşdırılmasına ehtiyac yaranır.

III FƏSİL. İŞÇİ QÜVVƏSİNİN KEYFİYYƏTİNİN TƏMİN EDİLMƏSİ (İNKİŞAF) İSTİQAMƏTLƏRİ VƏ PERSPEKTİVLƏRİ

3.1. İşçi qüvvəsinin peşə bacarıqlarının artırılması

Əksər vəzifələrdə və sənayelərdə çalışanlar peşəkar bacarıqlarla karyeralarını inkişaf etdirə bilirlər. Peşəkar bacarıqlar yeni bir iş əldə etməyə, vəzifələrdə irəliləyiş əldə etməyə, iş yerində əlaqələr qurmağa və iş performansını yaxşılaşdırmağa kömək edə bilər. Bu yazıda biz peşəkar bacarıqların nə olduğunu müəyyənləşdirir, 15 müxtəlif kateqoriyalı peşəkar bacarıqları müzakirə edir və peşəkar bacarıqları necə inkişaf etdirmək barədə məsləhətlər veririk (Şener İ., Abunasser N. 2020: s.191).

Peşəkar bacarıqlar işdə uğur qazanmağa kömək edə biləcək qabiliyyətlərdir. Peşəkar bacarıq iş yerindəki performansla müsbət təsir edən vərdişi, şəxsiyyət xüsusiyyətini və ya bacarığı təsvir edir. Peşəkar bacarıqlara sahib olmaq demək olar ki, bütün iş mövqelərində, sənayedə və iş mühitində insanlara fayda verə bilər.

Peşəkar bacarıqlara ingilis ədəbiyyatında "yumşaq" bacarıqlar da deyilir, yəni bacarıqlar bir işdən digərinə asanlıqla ötürülür. Yumşaq bacarıqlar ətrafımıza və ətrafımızdakı insanlara münasibətimizi təsvir edir. Bunun əksinə olaraq, sərt bacarıqlar müəyyən bir iş və ya sənaye ilə əlaqəli daha çox texniki və ya xüsusi biliklərə aiddir.

Peşəkar karyeranı inkişaf etdirməyə kömək edə biləcək 15 yumşaq bacarıq kateqoriyası bunlardır:

1. Rəhbərlik

Nəzarətçi vəzifədə işləməkdən asılı olmayaraq, liderlik bacarıqları karyerada dəyərli varlıq ola bilər. Liderlik qabiliyyətləri o deməkdir ki, şəxs başqalarını motivasiya edə, təlimatlandırma və rəhbərlik təklif edə bilər. Liderlik bacarığı olan insanlar başqalarına işləmək, əməkdaşlıq etmək, problemi həll etmək və ya öz öhdəliklərini yerinə yetirməkdə uğur qazanmaq üçün öz bacarıqlarına arxayın olurlar.

Liderliklə əlaqəli bacarıqlara aşağıdakılar daxildir:

- a) Güvən;
- b) İnsanların idarə edilməsi;
- c) Məsuliyyət;
- d) Prioritetləşdirmə;
- e) Motivasiya bacarıqları;
- f) Məşqçilik;
- g) Layihənin idarə olunması;
- h) Analitik bacarıqlar;
- i) Yaradıcılıq;
- j) Mentorluq;
- k) İlham verən qabiliyyətlər;
- l) Məqsəd təyini;
- m) Stressin idarə edilməsi;
- n) Nəzakət.

2. Komanda işi

Komandalarda yaxşı işləyən insanlar şəxsiyyətlərarası bacarıqlara və ya onlara səmərəli əməkdaşlıq etməyə kömək edən bacarıqlara malikdirlər. Bir çox işçi iş vəzifələrinin ən azı bir hissəsini yerinə yetirmək üçün həmkarları və ya rəhbərləri ilə qruplar şəklində işləyirlər. Komandada işləmək bacarığı olan peşəkarlar başqalarının tapşırıq və ehtiyaclarından xəbərdar olaraq öz vəzifələrini necə yerinə yetirəcəklərini başa düşürlər.

Komanda işində üstün olan mütəxəssislərin bəzi bacarıqları bunlardır:

- a) Əməkdaşlıq;
- b) Etibarlılıq;
- c) Başqalarına kömək etmək istəyi;
- d) Dostluq;
- e) İnandırmaq bacarığı;
- f) Hörmət;
- g) Tolerantlıq;
- h) Ümumi məqsədə doğru çalışmaq;

i) Əməkdaşlıq;

3. Emosional intellekt.

Emosional intellekt bizim hisslərimizi necə ifadə etdiyimizi, başqaları ilə münasibət qurduğumuzu və başqalarının davranışlarını necə şərh etdiyimizi ifadə edir. Emosional zəkaya malik olan peşəkarlar başqalarının hərəkətləri, danışmaları və ya davranışları vasitəsilə necə hiss etdiyini dərk edə bilirlər. Əgər emosional intellekt varsa, işçilər də öz hisslərini müəyyən edə və qiymətləndirə bilər. Emosional intellekt müştərilər, iş yoldaşları və ya menecerlərlə bir çox sosial şəraitdə peşəkarlara kömək edir.

Emosional zəkayı inkişaf etdirmək istədikdə, inkişaf etdiriləcək bəzi bacarıqlar bunlardır:

a) Özünüdərkətmə;

b) Empatiya;

c) Təşəbbüs;

d) Başqaları ilə yaxşı rəftar etmək istəyi və bacarığı;

e) Özünü-tənzimləmə;

f) Etibarlılıq;

g) Simpatiya.

4. Təşkilat

Təşkilati bacarıqlar işçilərə layihələri və vəzifələri yerinə yetirməyə kömək edir. Təşkilatçılıq bacarığı olan peşəkarlar tapşırıqları necə prioritetləşdirməyi, planlar yaratmağı və həll yollarını həyata keçirməyi başa düşürlər. Bir insanın vaxtının idarə edilməsi çox vaxt onların təşkilati qabiliyyətləri ilə sıx bağlıdır, çünki bir çox işəgötürən layihələri öz son tarixlərinə qədər səmərəli şəkildə tamamlamalıdır.

Təşkilatda bacarıqlı olmaq, mütəxəssislərin aşağıdakılarda üstün olması deməkdir:

a) Stressin idarə edilməsi;

b) Planların yaradılması;

c) Nümayəndə heyəti;

- d) Detallara diqqət;
 - e) Dəqiqlik;
 - f) Vəzifələrin prioritetləşdirilməsi kimi icraedici fəaliyyət;
 - g) Zamanın idarə olunması;
 - h) Resursların paylanması;
 - i) Etibarlılıq;
5. Çeviklik.

Nəzarətçilər çox vaxt müxtəlif vəziyyətlərə və çətinliklərə uyğunlaşa bilən işçiləri yüksək qiymətləndirirlər. Çevik olan peşəkarlar müxtəlif perspektivləri başa düşə, problemlərə alternativ həll yolları tapa və lazım gəldikdə iş məsuliyyətlərini və ya proseslərini dəyişdirə bilirlər.

Daha çevik olmaq üçün aşağıdakı bacarıqları gücləndirmək olar:

- a) Stressli vəziyyətlərdə sakit qalmaq;
- b) Uyğunlaşma;
- c) Açıq fikirlilik;
- d) Problemlərə müsbət düşüncə ilə yanaşmaq;
- e) Təşəbbüskarlıq;
- f) Tənqidi düşüncə;
- g) Səbr;
- h) Əlavə məlumatı nəzərdən keçirmək və ya fikirləri dəyişmək istəyi;
- i) Anlayışlılıq;

6. Ünsiyyət

Peşəkarların çoxu şəxsən söhbətlər, görüşlər, e-poçtlar, ani mesajlaşma sistemləri və telefon zəngləri kimi müxtəlif ünsiyyət üsullarından istifadə edirlər. Ünsiyyətdə bacarıqlı insanlar məlumatı necə səmərəli çatdırmağı, fikir mübadiləsi aparmağı və digər şəxsin mesajına diqqət yetirməyi başa düşürlər. Ünsiyyət bacarıqları çox vaxt yazılı və ya şifahi sözləri əhatə edir, lakin bədən dilini şərh etməyi də əhatə edə bilər. Ünsiyyət qabiliyyəti olan peşəkarlar həmçinin danışıqlar aparmaq və ya kompromislər tapmaq kimi çətin sosial vəziyyətləri bacarıqla idarə edə bilirlər.

Ünsiyyətlə əlaqəli bacarıqlara aşağıdakılar daxildir:

- a) Münaqişənin həlli;
- b) Etiket;
- c) Vəkillik;
- d) Şəbəkə;
- e) Biznes yazısı;
- f) Müştəri xidməti;
- g) Fasilitasiya;
- h) Xeyirxahlıq;
- i) Qərarların və ya hərəkətlərin arxasındakı düşüncə prosesini izah etmək;
- j) Hörmət;
- k) Aydınlıq;
- l) Aktiv dinləmə;
- m) Danışıqlar;
- n) Sözlərdən səmərəli istifadə.

7. Özünü həvəsləndirmə

Özünü həvəsləndirən peşəkarlar daima təşəbbüs göstərirlər. İşçi özünü həvəsləndirərsə, vəzifələrinə başlamaq və ya tamamlamaq üçün adətən minimal nəzarətə ehtiyacı yaranır. Bir çox nəzarətçilər tapşırıqları yerinə yetirən və nəzarət səviyyəsindən asılı olmayaraq çox çalışan işçiləri yüksək qiymətləndirirlər.

İşçilərin öz motivasiyası üzərində işləmək üçün bu bacarıqları inkişaf etdirməsi vacibdir:

- a) Öz üzərində işləmək;
- b) Müstəqillik;
- c) Nail olmaq arzusu;
- d) Dözümlülük;
- e) Məqsədlərə sadiqlik;
- f) Optimizm;
- g) Təşəbbüs;
- h) Şöhrətpərəstlik;

i) İnkişaf etmək və dəyişmək istəyi.

8. Problemin həlli

Əksər iş mühitlərində bəzi gözlənilməzliklər var. Menecerlər tez-tez yeni və ya çətin vəziyyətlərə fəal reaksiya verən insanları işə götürməyə üstünlük verirlər. Problem həll etmə bacarıqları mütəxəssislərə dəyişdirilmiş və ya yeni vəziyyətləri qiymətləndirməyə, effektiv planlar yaratmağa və alternativ həll yolları hazırlamağa kömək edir.

Problemin həlli ilə bağlı bacarıqlara aşağıdakılar daxildir (Kırpık G. 2020: s.58):

a) Risklərin idarə edilməsi və ya müxtəlif planların potensial təhlükələrini qiymətləndirmək bacarığı

b) Yenilik;

c) Qətiyyət;

d) Stressli vəziyyətlərdə sakit qalmaq;

e) Təhlil;

f) Yaradıcılıq;

g) Məlumatların anlaşılması;

h) Qərar vermə;

i) Tədqiqat bacarıqları;

9. Öyrənməyə açıqlıq

Yeni məlumat və bacarıqları öyrənmək istəyən peşəkarlar işə götürən menecerlərdən daha çox diqqət ala bilərlər. Əksər iş yerləri və ya şirkətlər zamanla dəyişir, ona görə də işəgötürənlər yeni konsepsiyaları, bacarıqları və ya prosesləri öyrənməyə hazır olan namizədləri yüksək qiymətləndirirlər.

Öyrənmək istəyini göstərmək üçün diqqəti bu qabiliyyətləri inkişaf etdirməyə yönəltmək lazımdır:

a) Konstruktiv tənqidə həssaslıq;

b) Entuziazm;

c) Şəxsi inkişafa açıqlıq;

d) Təşəbbüs;

e) Çevikliyi öyrənmək və ya yeni bacarıqlar inkişaf etdirmək bacarığı;

f) Özünü motivasiya;

g) Sənaye, yerli, qlobal və ya digər xəbərlərlə davamlı əlaqə.

10. Dürüslük

Dürüslük dürüst, etibarlı və güclü etika və ya prinsiplərə malik olmaq deməkdir. İşəgötürən dürüst birini işə götürdükdə, o insana güvənir və yeni işə qəbul edilən şəxsin şirkətin dəyərlərinə riayət edə biləcəyinə inanır. Dürüslük həm də işçilərin öz davranış və hərəkətləri üçün məsuliyyət götürməyə hazır olması deməkdir.

Dürüslüklə əlaqəli bacarıqlara aşağıdakılar daxildir:

a) Prinsiplilik;

b) Dürüslük;

c) Etibarlılıq;

d) Etika anlayışı;

e) Sadıqlıq;

f) Etibarlılıq;

11. Özünə inam

Özünə inamı olan peşəkarlar öz işini effektiv şəkildə yerinə yetirmək üçün öz bacarıqlarına inanırlar. İşçinin özünə inamı varsa, bacarıqlarıyla bağlı müsbət hissləri başqalarına çatdıra bilər. Özünə inamın olması potensial işəgötürənləri iş öhdəliklərini yerinə yetirmək qabiliyyətinə inandırmağa kömək edir.

Özünə inamı inkişaf etdirmək istədikdə, bu bacarıqlar üzərində işləmək lazımdır:

a) Cəsarət;

b) Özünüdərk etmə;

c) Bacarıqları başqalarına təsvir etmək;

d) Dözümlülük;

e) İddialı olmaq;

f) Optimizm;

g) Qətiyyət;

h) Özünə güvənmə;

i) Qabiliyyətləri başa düşmək və qiymətləndirmək;

12. İctimai çıxış.

Mütəmadi olaraq şirkət təşəbbüslərinə rəhbərlik edilsə də, ictimai danışma bacarıqları karyeranı inkişaf etdirməyə kömək edə bilər. Peşəkarlar yığıncaqlar zamanı öz fikirlərini bildirmək, qrup layihələri haqqında müzakirələrə töhfə vermək və ya mürəkkəb ideyaları həmkarına çatdırmaq kimi müxtəlif vəziyyətlərdə ictimai danışma bacarıqlarından istifadə edilə bilər. Natiqlik bacarıqları işçilərə mesajını müxtəlif insanlara effektiv şəkildə çatdırmağa kömək edir.

Natiqliklə bağlı bacarıqlara aşağıdakılar daxildir:

- a) Güvən;
- b) Təvazökarlıq;
- c) Bədən dili haqqında məlumatlılıq;
- d) Əsas fikirləri əvvəlcədən planlaşdırmaq;
- e) Rəhbərlik;
- f) Düşünmək və dəyişikliklərə tez reaksiya vermək;
- g) Aydınlıq;
- h) Səs həcmının artırılması;
- i) İdeyaların təşkili;
- j) Artikulyasiya;
- k) Tamaşaçılarla əlaqə qurmaq, məsələn, göz təması vasitəsilə;
- l) Vokal tonunun dəyişdirilməsi;
- m) Konstruktiv rəyə açıqlıq;

13. Açıq fikirlilik

Açıq düşüncəli insanlar yeni ideyalara, metodlara və biliklərə həssasdırlar. Onlar həmçinin digər insanlara hörmət edə, qiymətləndirə və öyrənə bilərlər. Əksər iş yerləri fərqli perspektivlərə malik olan və ya fərqli mənşəli insanlarla effektiv ünsiyyət qura bilən işçilərə üstünlük verir.

Daha açıq fikirli olmaq üçün bu bacarıqları inkişaf etdirməyə çalışmaq lazımdır:

- a) Maraqlılıq
- b) Başqalarını nəzərə almaq
- c) İntrospeksiya, öz düşüncələrinizi və duyğularınızı qiymətləndirmək, empatiya
- d) Aktiv dinləmək;
- e) Yeni təcrübələr əldə etmək istəyi;
- f) Müsbət düşüncə;

14. Peşəkarlıq.

Peşəkarlıq başqalarına hörmət edən bacarıq və davranışlara aiddir. Peşəkarlığı olan işçi başqalarına qarşı nəzakət nümayiş etdirir, öz işlərinə görə məsuliyyət daşıyır və etibarlı həmkar olduğunu sübut edir.

Peşəkarlıq bacarıqları aşağıdakıları əhatə edə bilər:

- a) Etibarlılıq;
- b) Xeyirxahlıq;
- c) Təvazökarlıq;
- d) Vətəndaşlıq;
- e) Hörmət;
- f) Məsuliyyət;
- g) Yetkinlik;
- h) Ünsiyyət;

15. Müsbət münasibət.

Müsbət münasibətə malik peşəkarlar nikbinliyə, motivasiyaya və həvəyə malikdirlər. Müsbət münasibət sizə başqalarının əhval-ruhiyyəsini yaxşılaşdırmağa, daha effektiv əməkdaşlıq etməyə və iş məmnunluğunuzu artırmağa kömək edə bilər. Bir çox menecerlər iş mühitinə pozitivlik gətirən işçiləri işə götürməyi üstün tuturlar.

Müsbət münasibətlə əlaqəli qabiliyyət və xüsusiyyətlərə aşağıdakılar daxildir:

- a) Optimizm;
- b) Entuziazm;
- c) Ehtiras;

- d) Şənlik;
- e) Alternativ həllərin tapılması;
- f) Faydalı;
- g) Özünə inam;
- h) Enerjili;
- i) Müsbət düşüncə;
- j) Rəyi qəbul etmək;
- k) Peşəkar bacarıqların inkişafı üçün məsləhətlər.

Peşəkar bacarıqlara dair məşq etmək və təkmilləşdirməklə bağlı aşağıdakı məsləhətlər verilə bilər:

Komanda üzvlərinin, nəzarətçilərin, distribyutorların və başqalarının iş mühitində necə davrandıqlarına diqqət yetirmək və s. İşçilər ətrafındakı peşəkarların bir-biri ilə necə qarşılıqlı əlaqədə olduqlarını, tapşırıqlarını yerinə yetirdiklərini və iş yerindəki prosesləri necə idarə etdiklərini müşahidə etməlidir.

Konfranslarda və seminarlarda iştirak etmək;

Konvensiyalar, seminarlar və əlaqəli tədbirlər sizə iş yerindən kənarında peşəkar bacarıqlarınızı tətbiq etmək imkanı verir. Digər peşəkarlarla şəbəkə qurarkən effektiv ünsiyyətə, fəal dinləmə və digər yumşaq bacarıqlara diqqət yetirmək mütləqdir.

Mühazirələr, seminarlar, konfranslar və digər peşəkar tədbirlər bəzən inkişaf etdirilməsi vacib olan bacarıqları seçirlər. Məsələn, iş yerində özünə inamın rolunu müzakirə edən bir vebinar bu barədə olduqca effektiv bir seçim ola bilər. Bu kimi hadisələri axtarmaq peşəkar bacarıqları daha da inkişaf etdirməyə kömək edə bilər (<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-skill>).

Həmkarlarla bəzən münaqişələr yaşansa da, bu münaqişələri birgə həll etməyə çalışmaq lazımdır. Menecerlər və komanda üzvləri adətən çətin vəziyyətlərdə nəzakətli, lakin aydın şəkildə işləməyə davam edə, strategiya qura və ünsiyyət qura bildikləri işçi ilə əməkdaşlığa üstünlük verirlər.

Münaqişələr işçilərin iş yoldaşlarıyla necə effektiv əməkdaşlıq edə, problemi həll edə və komanda kimi fəaliyyət göstərə biləcəyi haqqında daha çox öyrənmək

fürsəti kimi ortaya çıxır. Qarşılıqlı ünsiyyət zamanı insanlara daha çox sual vermək vacibdir. Mübahisə etməkdən və ya öz fikirlərini təsdiqləməkdən daha tez-tez suallar verən insanlar ünsiyyət, açıq fikirlilik və ya öyrənmək istəyi kimi bir çox bacarıqlarda üstün ola bilərlər. İşçilər mövzu haqqında çox şey bilsə və ya fərqli fikrə sahib olsa belə, kiməsə sual verə bilər.

Suallar verməyə diqqət yetirmək işçilərə mövzu daxilində yeni perspektivlər və ya sahələr haqqında fikirlər əldə etməyə kömək edə bilər. Əgər işçilər daha sonra müzakirə etmək və ya mövzu ilə bağlı öz fikrini təklif etmək qərarına gəlsə, daha mürəkkəb və ya hərtərəfli perspektiv təqdim edə bilər

(<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/professional-skill>).

Ümumiyyətlə bu sahədə bacarıqlı olmaq üçün konstruktiv rəyə açıq olmaq üzərində çalışmaq lazımdır. Bir çox arzu olunan peşəkar bacarıqlar insanın öz işinə və ya fəaliyyətinə dair başqasının qiymətləndirməsini dinləmək, qiymətləndirmək və həyata keçirmək qabiliyyəti ilə bağlıdır.

İşçilər rəy ilə razılaşmasa belə, onu rədd etmədən və ya mübahisə etməzdən əvvəl qarşı tərəfin dediklərinə fikir vermək lazımdır. Başqalarının sizə verdiyi rəyi mümkün qədər obyektiv qiymətləndirmək sizə rəyi rəşional şəkildə necə müzakirə edəcəyinizi və onun hansı hissələrini vərđişlərinizə daxil edəcəyinizi müəyyən etməyə kömək edə bilər.

İş yoldaşlarınız, müştəriləriniz, menecerləriniz və işlədiyiniz digər peşəkarlarla müsbət münasibətlər qurmaq olduqca vacibdir. Bir çox peşəkar bacarıqlar başqaları ilə əlaqə qurarkən davranışlarınızı, vərđişlərinizi və ünsiyyət üsullarınızı təsvir edir.

Məsələn, həmkarlarınız və müştərilərinizlə səmimi söhbətlər aparmağa cəhd edə bilərsiniz. Həftəsonu planları, hobbiləri, ev heyvanları və iş yerinə uyğun olan digər mövzular haqqında soruşun ki, bu da sizə onların şəxsi həyatları haqqında daha çox məlumat verə bilər. Siz həmçinin öz maraqlarınızı və planlarınızı müzakirə edə bilərsiniz, çünki bu, insanlara özləri haqqında daha rahat danışmağa kömək edə bilər.

3.2. İşçi qüvvəsinin karyera yüksəlişinin təmin edilməsi

Aparıcı işəgötürənlər işçilərin peşəkar inkişafını şirkət siyasətinin mərkəzində yerləşdirməyin nə qədər vacib olduğunu bilirlər. Çünki onların işçiləri bunu gözləyir. İstedadlı mütəxəssislər onlara bacarıq və biliklərin formalaşmasına və karyeralarını davam etdirməsinə kömək edəcək şirkətdə işləmək istəyirlər.

Menecerlər işçilərinin karyera yüksəlişini dəstəkləməyin əhəmiyyətini minimuma endirməməlidirlər. Əgər belə edərlərsə, istedadlı işçilərə dəyər verilmədiklərini hiss etdirərək, mənəviyyat və məhsuldarlığı pozmaq riski ilə üzləşirlər. Və uzunmüddətli perspektivdə şirkət bu ruhdan düşmüş işçilərini rəqiblər qarşısında itirə bilər (<https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancemen>).

Beləliklə, işçilərin inkişafını təşviq etmək üçün aşağıdakı strategiyaları tətbiq etməklə, onların peşəkar inkişaf istəklərində həm şirkət, həm də menecer dəstəyi olduğunu göstərmək olar:

1. İşçilərin karyera məqsədlərinə şəxsi maraq göstərmək

Uzaqdan bir komanda idarə edirsinizsə, işçilərinizlə tez-tez ünsiyyət qurmağın nə qədər vacib olduğunu bilmək olduqca vacibdir. Bu qarşılıqlı əlaqəyə komanda üzvləri ilə müntəzəm olaraq təkbətək görüşlər daxil olmalıdır ki, siz onların karyera istəklərinə və gözləntilərinə uyğunlaşa bilərsiniz. Bu cür menecer dəstəyi işçilərə dəyərli olduqlarını hiss etməyə kömək edə bilər və daha çox məhsuldarlığa və sədaqətə səbəb ola bilər.

İşçilərə təşkilat daxilində potensial karyera yolunu göstərməyə kömək etmək lazımdır ki, onlar şirkətdə gələcəklərini daha yaxşı təsəvvür edə bilsinlər. Rəhbərin karyera yüksəlişi addımları ilə bağlı aydın, birbaşa və ardıcıl ünsiyyəti işçilərin daha vacib hiss etmələrinə kömək edə bilər.

2. İşçilərin təlimini və inkişafını təşviq etmək

İş təlimi və davamlı təhsil işçilərin karyera yüksəlişinə kömək edir. Beləliklə, komanda üzvlərini karyera yüksəlişlərini daha da artıracaq müvafiq biznes kursları və seminarlar keçirməyə təşviq etmək olar.

Virtual öyrənmə imkanları hazırda bir çox komanda üçün zəruridir və xoşbəxtlikdən, çoxlu sərfəli seçimlər mövcuddur (Hal-hazırda büdcə daha az olsa belə, işçilərin karyera inkişafına investisiyanın biznes üçün güclü gəlir gətirə biləcəyini unutmamaq olmaz).

Fərdi ehtiyacları təmin etmək və spesifik bacarıqları artırmaqla yanaşı, işçilərə daha geniş sənayedə baş verənləri izləməyə kömək etmək lazımdır. Təşkil edilməsi asan olan qənaətcil üsullardan biri, xarici və ya daxili qonaq natiqləri ilə video vasitəsilə öyrənmə sessiyalarına ev sahibliyi etməkdir. Həmçinin, işçilərə sənaye tədbirlərində iştirak etmək üçün vaxt və rahatlıq vermək lazımdır (Kırpık G. 2020: s.121).

3. Mentorluğu təşviq etmək

Rəsmi mentorluq proqramının yaradılması şirkətin istənilən vaxt edə biləcəyi ən ağıllı addımlardan biri ola bilər - həm özü, həm də işçilərin şəxsi və peşəkar inkişafı üçün. Mentorluq həm də uzaqdan işçilərin işə qəbulu üçün effektiv vasitə ola bilər.

Tez-tez biliklərin stajlı komanda üzvlərindən daha az təcrübəsi olan işçilərə ötürülməsi kimi görünsə də, iş yerində mentorluq ikitərəfli olmalıdır. Yüksək rütbəli işçilər daha az təcrübəsi olan həmkarlarına zəhmətlə qazanılmış fikirlər və peşəkar rəhbərlik təklif edə bilsələr də, gələcək işçilərin yeni perspektivləri və texnoloji biliklərindən də faydalana bilərlər.

4. İşçilərin rollarını dəyişdirmək

İnsan beyni müxtəliflik üzərində inkişaf edir və iş rotasiyası işçilərin gündəlik iş rejimini dəyişmək üçün ağıllı bir yoldur. İşçilərin fərqli, lakin əlaqəli şöbə və ya vəzifələrdə işləməsinə icazə vermək olduqca məntiqlidir (İş rotasiyası proqramı bunu asanlaşdırmağa kömək edə bilər).

Bu imkanlar komanda üzvlərinə yeni bacarıqlar əldə etməyə, həmkarlarının vəzifələrini daha çox qiymətləndirməyə və biznesi daha yaxşı başa düşməyə kömək edəcəkdir.

İş rotasiyası, həmçinin idarələrarası əməkdaşlığı artırmaq və uzaq komandada münasibət qurmaq üçün təsirli bir yol ola bilər.

5. İş-həyat balansını dəstəkləmək

Çətin iş karyera yüksəlişi üçün ilkin şərtədir, lakin bu, mütləq uzun iş günlərinin sonsuz silsiləsi ilə məşğul olmaq demək deyil. Bu halda işçiləri səmərəli işləməyə, səmərəliliyini artırmağa və işdən kənarında maraqları üçün vaxt və enerji buraxmağa təşviq etmək lazımdır. Bu məsləhət xüsusilə iş və həyatı bir-birindən ayırmaqda çətinlik çəkən komanda üzvləri üçün xüsusilə vacibdir.

COVID-19 pandemiyası bir çox mütəxəssisin prioritetlərini yenidən nəzərdən keçirməsinə səbəb olmuşdur. Aparılan araşdırmalar göstərir ki, işçilərin 40%-i işlərinin irəliləməsi əvəzinə şəxsi həyatlarını daha çox vurğulayırlar. Bu, işgötürənlərin işçilərinə arzu olunan iş-həyat balansına nail olmaqda kömək etmək üçün gələcəkdə daha çox təzyiq altında olacağını göstərir.

Komandanın rifahına proaktiv yanaşmaq stresin artmasının və tükənməyə səbəb olmasının qarşısını ala bilər. İş-həyat balansını gücləndirən çevik siyasətlər qəbul etməklə işçilərin mənəviyyatını yüksəltmək olar.

İşçilərinə işlərini görmək, şəxsi tələbləri yerinə yetirmək və hətta karyera yüksəlişinə kömək edə biləcək peşəkar inkişaf fəaliyyətlərində iştirak etmək üçün vaxt tapmağa kömək edəcəkdir.

6. Güclü bir imic yaratmaq

İşçilərə şirkətin missiyasına öz unikal töhfələrini vermək onların roluna mənə qatır. Bu, həmçinin məsuliyyətlərini genişləndirmək və təşkilatda irəliləmək üçün motivasiyasını artırır.

Gündəlik fəaliyyətlərinin təşkilata necə təsir etdiyinə dair müntəzəm fikirlər təklif etmək olduqca effektiv ola bilər.

Bu halda menecerlər komanda üzvlərinə müntəzəm olaraq yeniləmələrdə firmanın əsas məqsədlərə doğru irəliləyişini vurğuladığından əmin olmalıdır. Şirkəti bu məqsədlərə doğru aparmağa kömək edən xüsusi nailiyyətlərə görə ayrı-ayrı işçiləri təqdir etmək olduqca doğru seçimdir

(<https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancemen>).

7. Varisliyin planlaşdırılması proqramını yaratmaq

Varisliyin planlaşdırılması yüksək potensiallı işçilərə nümayiş etdirə bilər ki, siz tək-cə onların peşəkar inkişafına investisiya qoymaq istəmirsiniz, həm də onların biznes üçün gələcək liderlər kimi inkişaf etdiyini görürsünüz. Bu, güclü bir mesajdır. Beləliklə, bu vacib prosesi arxa plana keçirmək olmaz.

Təşkilatdakı hər bir əsas vəzifə üçün ardıcillıq planı yaradılmalıdır. Bu, işçiləri karyera yüksəlişi üçün lazım olan bacarıq və bilikləri öyrənməyə həvəsləndirməyə kömək edə bilər. İşçilər menecer dəstəyinin olduğunu bilsələr, karyera məqsədlərinə çatmaq üçün daha yaxşı mövqe tutacaqlar. Komanda hazırda uzaqdan işləyirsə belə, işçilərin peşəkar inkişafını və karyera yüksəlişini biznes üçün yüksək prioritetlərə çevirmək hələ də mümkündür

(<https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/7-ways-to-support-employees-career-advancement>).

İşçilərin karyera artımını vurğulamaq, işçilər üçün əhəmiyyətli və davamlı faydalar yarada bilər. Bu, həmçinin şirkətin daha da rəqabətə davamlı olmasına kömək edə bilər.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Koronavirusun əmək potensialı üçün birbaşa mənfi nəticələri, əsasən, orta və ağır formada xəstəlik zamanı məşğul əhəlinin əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi və sonrakı reabilitasiya dövrü ilə əlaqədardır ki, bu da iş qabiliyyətinin azalması ilə müşayiət olunur.

Təəssüf ki, əmək qabiliyyəti yaşda olan insanların ölüm faktoru qaçılmaz idi. Bununla belə, əmək potensialının itirilməsi nöqtəyi-nəzərindən bu təsir hələ də nisbətən kiçik idi, çünki koronavirusun təsirləri əmək qabiliyyətli yaşdan yuxarı olan yaş kateqoriyalarında ən kəskin idi.

COVID-19-un yaratdığı iqtisadi böhran işsizliyin artmasına və işçi qüvvəsinin iştirakının azalmasına səbəb olmuşdur. Bu tədqiqatı aktual edən səbəb müasir zamanda koronavirus pandemiyası zamanı işçi keyfiyyəti və ondan səmərəli istifadə məsələlərinin vacibliyidir.

İnsan kapitalına qoyulan ən mühüm investisiyalar səhiyyə və təhsilə qoyulan investisiyalardır. Ümumi və peşə təhsili insan resurslarının səviyyəsini artırır, nəticədə insan kapitalının həcmi və keyfiyyəti yüksəlir. Ali təhsilə qoyulan investisiyalar iqtisadi inkişaf tempinə daha çox təsir göstərən yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin formalaşmasına şərait yaradır. Bu baxımdan cəmiyyətin əsas məhsuldar qüvvəsi kimi insan kapitalının inkişafı hər bir dövlətin əsas vəzifələrindən birinə çevrilmişdir.

İnsan İnkişafı İndeksi insan kapitalının göstəricilərindən biridir. İnsan İnkişafı İndeksi bir ölkənin əldə etdiyi nailiyyətləri onun vətəndaşlarının sağlamlığı, təhsili və faktiki gəlirləri əsasında ölçür. Təhsildə 1% artım İnsan İnkişafı İndeksində 0,25%, adambaşına düşən ÜDM-də 1% artım isə 0,3% artımla nəticələnir.

Nəticədə yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinin dəyəri azalır və daha sonra ixtisaslı işçilər əmək bazarından sıxışdırılaraq, daha az ixtisaslı və daha az bacarıqlı, lakin "rahat" işçilərlə əvəz olunur. Xüsusilə, kadrların yerləşdirilməsində ailə-növ münasibətlərinin mühüm əhəmiyyət kəsb etdiyi elmi sferada intellektual potensialın tapdalanması prosesi tez-tez müşahidə olunur.

Bu il sosial siyasətin problemlı sahələrindən biri də səhiyyə olub. Səhiyyə sistemi gözlənilməz böhrana hazır deyildi - o mənada ki, hamı üçün keyfiyyətli və əlverişli tibbi xidmət göstərən sığorta sisteminə keçid hələ də mümkün deyildi. Nəticədə, Covid-19 virusuna yoluxmuş insanların əhəmiyyətli bir hissəsi ictimai səhiyyə sistemindən tamamilə kənarlaşdırılıb. Çətin vəziyyətlərdə insanlar çox baha qiymətə özəl laboratoriyaların müayinə xidmətindən istifadə edir, müalicə üçün lazım olan bütün dərmanları alır, həkimlərin xidmətlərindən öz vəsaitləri hesabına istifadə edirlər.

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının Yetkinlərin Beynəlxalq Bacarıqlarının Qiymətləndirilməsi (PIAAC) Proqramına daxil olan 35 inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkənin məlumat bazasına əsaslanan araşdırma və Beynəlxalq Valyuta Fondu tərəfindən təqdim edilən bir sənəddə qeyd olunur ki, 2020-ci ilin nəticələri bunlar üçün ümumdür. Digər tərəfdən, digər maraqlı məqam ondan ibarətdir ki, sənədə əsasən, uzaqdan işləmə ilə az məşğul olan işçi qrup pandemiyanın ən çox təsir etdiyi sektorlardadır (ictimai iaşə, nəqliyyat, topdansatış ticarət və pərakəndə ticarət və s.)

Tədqiqatın təklifləri aşağıdakılardır:

Onlyan iş rejiminə dair təlimlərin hazırlanması;

İşçilərin maddi və mənəvi maraqlarının təmin edilməsi;

Xarici ölkələrin təcrübələrindən istifadə və s.

Bu təkliflərin yerinə yetirilməsi tərəfimizdən vacib hesab edilir.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, Bakı, 2015.
2. Bazarov T.Y., Yeremin B.L. (2012), “Kadrların idarə edilməsi”, Bakı, Elm, 103 səh.
3. Əliyev T.N., Dalqlicov E.A. (2006), “Kadr marketinqinin təşkili və idarə edilməsi”, Bakı, Qanun, 185 səh.

İngilis dilində

1. ILO (2009), “Guidelines for occupational safety and health management systems”, ILO-OSH 2001, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf.
2. ILO (2019), “ILO Centenary Declaration for the Future of Work”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf.
3. ILO (2020), “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work”. Fourth edition; Updated estimates and analysis, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf.
4. ILO (2020), “ILO. 2020. Protection of migrant workers during the COVID-19 pandemic: Recommendations for policy makers and components”.
5. ILO (2020), “Policy brief: COVID-19 and the world of work: Ensuring that people with disabilities are included at all stages of the response”.
6. ILO (2020), “Short policy: COVID-19: Ensuring no one is left behind in response and recovery”.
7. ILO (2020), “Avoiding segregation from the labor market: Addressing the COVID-19 Youth Employment Crisis”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf.

8. ILO (2020), “Protecting the employment rights of refugees and other displaced persons during the COVID-19 pandemic: Recommendations for policy makers and constituents”,

9. ILO (2020), “Sick benefits during sick leave and quarantine: National responses and policy considerations in the context of COVID-19”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744510.pdf.

10. ILO (2020), “Social Protection Monitor”, <https://www.socialprotection.org/gimi/ShowWiki.action?id=3417>.

11. ILO (2020), “brief Spotlight: [None] Employment Benefits: National responses and policy considerations in the context of COVID-19”.

12. ILO (2020), “The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Working Women”.

13. ILO (2020, forthcoming), brief Spotlight: [None] Employment Benefits: National responses and policy considerations in the context of COVID-19.

14. ILO and OECD (2019), “Gender Equality in the G20-Further analysis from the time dimension”, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateralsystem/g20/reports/WCMS_713376/lang--en/index.htm.

15. Lloyd-Jones, B. (2021), “Developing Competencies for Emotional, Instrumental, and Informational Student Support During the COVID-19 Pandemic: A Human Relations/Human Resource Development Approach”, *Studies advances in Human Resources Development*, 23 (1), p.41-54.

16. Maurer, R. (2020), “Job Interviews Go Virtual in Response to COVID-19”, *Society for Human Resources Management*, March 17.

17. Müller T., Schulten T. (2020), “Ensuring Equal Short-Term Work-an overview of Europe”, *European Trade Union Institute*, Brussels.

18. OECD (2020), “Beyond Catchment: Responses to the OECD COVID-19 health system”, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/beyond-containment-health-systemsresponses-to-covid-19-in-the-oecd-6ab740c0/>.

19. Perold I., Bruwer J.P., Hattingh C. (2020), “The Forced Cancellation of Four Jewel Events Between COVID-19 and Its Possible Influence on the Western Cape Economy: A Review of the Literature”. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3604132> A.D., 30.05.2020.

20. Petzer M. (2020), “Coronavirus and the worker: how do we limit redundancies?” http://researchonline.ljmu.ac.uk/iFd/eprint/12960/1/coronavirus-workforceredundancies_20200402T170659.pdf 31.05.2020.

21. Pikalenko R. (2020), “Corporate Social Responsibility in Restaurant Business with The Emphasis on Sustainability”, Thesis of International Business Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences.

22. Supardi H.S. (2020). “New Perspectives on the Strength of SMEs Proactive”, Adaptive, Reactive from Business Turbulence: A Systematic Review. Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, Volume XII, Issue V, 1265-1275.

23. WHO (2020), “opening speech of WHO Director-General at the media briefing of COVID-19”-11 March 2020, 12.12.2020.

Türk dilinde

1. Kırpık G. (2020), “New Concepts in the Study of Organizational Behavior: Google Scholar (2019) and SCI (2020), Systematic Literatür Taraması Veri Tabanları”, Current Studies on Organisational Behavior (Ed. Müjdat Avcı ve Ergün) Kara). İstanbul, Hiper yayın.

2. Şener I., Abunasser N. (2020), “Birey Önde Gelen İş-Aile Çatışmasının Etkisi: Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Evden Çalışan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, Business and Human Magazine, 7 (2), s.189-201.

3. Yakut E. (2020), “Çalışanlarda Kovid-19 Korkusu ve Tükenmişlik İlişkilerinde Fazla Çalışma ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi”, EKEV Akademi Dergisi, 24 (83), s.241- 262.

Rus dilinda

1. Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р., Азизов А.А. (2009), “Экономистский словарь труда и человеческих ресурсов”. Баку, «Университет Игтисад», 118 с.
2. Армстронг М. (2004), “Практика управления человеческими ресурсами”. св. СПб.: Питер, 832 с.
3. Аширов Д.А. (2008), “Управление персоналом: кн. Разрешение”. М., проспект, 432 стр.
4. Базаров Т.Ю. (2009), “Управление персоналом: Семинар”. М., ЮНИТИ-ДАНА, 144 стр.
5. Беккер Г.С. (2003), “Поведение человека: экономический подход.” Избранные работы по экономической теории. Составитель: Р.И. Капелюшников. Москва, Изд-во ВШЭ, 225 с.
6. Беркутова Т.А. (2007), “Оценка персонала как управленческая задача: эффективность, компетенции, деловые коммуникации”. Екатеринбург. Ижевск. Уральское отделение Российской академии наук, 568 стр.
7. Гутгарте Р.Д. “Эволюция методов управления проблемами для бизнес-персонала”. Менеджмент в России и за рубежом. 2007, Числ. 5, с. 17-20.
8. Дейнека А.В. (2014), “Организационное управление персоналом”: кн. М., Дашков и К, 175 с.
9. Кабаченко Т.С. (2003), “Психология управления человеческими ресурсами”. св. СПб.: Питер, 400 с.
10. Кононова О.В. (2011), “История менеджмента”. Хабаровск: ДВГУПС, 244 с.
11. Кулиев Т.А., Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р. и др. (2012), “Управление человеческими ресурсами”. Учебник. Баку: «Игтисад Университети», 212 с.

ƏLAVƏLƏR

Əlavə 1

Cədvəl 4: COVID-19 ilə mübarizə üçün görülən tədbirlərin seçilmiş nümunələri

<p>İş yerində işçilər qorunma</p>	<p>Uzaqdan iş də daxil olmaqla iş tənzimləmələri:</p> <p>Bir çox ölkələr milli və ya institusional səviyyədə uzaqdan işləmə və pilləli saatları tətbiq edirlər. İtaliya və Yaponiyada uzaqdan işləməyi təşviq etmək üçün maliyyə dəstəyi və sadələşdirilmiş prosedurlardan istifadə olunur.</p> <p>Xəstəlik məzuniyyətinə çıxışın genişləndirilməsi:</p> <p>Bir çox ölkələrdə xəstə və ya karantində olan işçilər üçün ödənişli xəstəlik məzuniyyəti verilir. Çində hökumət karantin və ya xəstəlik səbəbindən işləyə bilməyən işçilərə maaşlarının ödənilməsini tapşırır. İrlandiyada, Sinqapurda və Cənubi Koreyada öz-özünə işləyənlər üçün xəstəlik müavinəti/məzuniyyət imkanı tətbiq edilmişdir; Böyük Britaniyada xəstəlik diaqnozu qoyulmuş və ya özünü təcrid edən şəxslər üçün qanunla müəyyən edilmiş xəstəlik ödənişi dördüncü gün əvəzinə birinci gündən ödəniləcək.</p> <p>Əməyin Sağlamlığı və Təhlükəsizliyi (İSG) haqqında məlumat:</p> <p>İş yerlərində tədbirlər haqqında məlumat işəgötürənlərin və işçilərin suallarına cavablar, qaynar xəttlər, bu mövzuda internet səhifələri və məlumat materiallarının yayılması vasitəsilə verilir. Yaponiya Biznes Federasiyası (Keidanren) COVID-19-un yayılması ilə mübarizə üçün iş yerlərində görülən tədbirlər haqqında öz üzvlərini sorğuladı; Yaponiya Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (JTUC-RENGO) xüsusi yardım xətləri yaradıb.</p> <p>Ayrı-seçkilinin və təcridin qarşısının alınması:</p> <p>Bir çox ölkələrdə stiqma, ayrı-seçkilik və təcridetmə ilə müxtəlif formalarda mübarizə aparılır. Tibb işçilərinin COVID-19 ilə bağlı təqiblər barədə məlumat verdiyi Yaponiyada Ədliyyə Nazirliyi zorakılıq və təcavüz qaynar xətləri ilə əlaqəli veb sayt yaradıb.</p> <p>Digər tədbirlər:</p> <p>Digər profilaktik tədbirlərə məktəblərin və uşaq bağçalarının bağlandığı demək olar ki, bütün ölkələrdə işləyən valideynlər üçün uşaq baxımı dəstəyi daxildir. Digər tərəfdən, uşaq baxıcısı tutmaq istəyən işçiləri olan müəssisələrə dəstək verəcəyini açıqladı. İtaliyada uşaq bağçaları və məktəblərin bağlanması zamanı tərksiz etmək üçün alternativ olaraq bu məqsədlə çeşidlər verilir. Almaniyanın bəzi yerlərində bu böhran üçün uşaq baxımı təmin edən insanlar hökumət tərəfindən resurslarla təmin olunur.</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

İqtisadiyyatın və işçi qüvvəsinə tələbatın stimullaşdırılması	<p>Aktiv fiskal siyasət və pul təklifinin genişləndirilməsi siyasəti:</p> <p>Avstraliya, Kanada, Yeni Zelandiya, Böyük Britaniya və ABŞ-ın mərkəzi bankları faiz dərəcələrini aşağı salıblar. Cənubi Koreya Hökuməti 2020-ci ildə 20 trilyon KRW dəyərində xüsusi Dəstək Paketi elan edib. İtaliya, daşınmaz əmlak ipoteka krediti ödənişləri üçün son tarixləri təxirə salaraq, vergilərin azaldılması və sosial sığorta haqqının azad edilməsi kimi tədbirlər tətbiq etdi.</p> <p>Xüsusi sənaye sahələrinə, o cümlədən səhiyyə sənayesinə kredit və maliyyə dəstəyi:</p> <p>Bir çox ölkələrdə müəyyən sektorlara maliyyə dəstəyi elan edilib. Çin hökuməti maskalar və digər səhiyyə məhsulları istehsalçıları üçün 300 milyard Yuan əlverişli kredit büdcəsi təyin edib. İngiltərədəki Milli Səhiyyə Xidmətinə (NHS) 5 milyard funt sterlinq; İrlandiyada ekvivalent milli quruma 435 milyon avro ayrılıb. Cənubi Koreyada turizm və digər ağır sektorlar üçün daha yüksək dəstək müavinəti və daha uzunmüddətli dəstək elan edildi. Fransa və Almaniya təsirə məruz qalan bütün sektorları dəstəkləmək üçün geniş yanaşma elan etdilər. Almaniya bizneslərə “məhdudiyyətsiz” dəstək elan etdi.</p>
Məşğulluğun və gəlirlərin dəstəklənməsi	<p>İş vaxtının və ödənişlərin azaldılması:</p> <p>Fransa, Almaniya (Kurzarbeit), İtaliya və Hollandiyada işçilərə işlədilməyən vaxta görə ödənişi nəzərdə tutan əmək haqqının azaldılması/qismən işsizlik müavinətləri genişləndirilir və/yaxud sadələşdirilir.</p> <p>Məşğulluğun qorunması başqa yollarla da təmin edilir/təşviq edilir. Çin hökuməti xəstəlik və ya məhdudlaşdırıcı tədbirlər zamanı miqrant işçilərin müqaviləsinə xitam verilməməsini təmin edən bir kommunike yayımladı.</p> <p>Bəzi ölkələrdə işsizlik müavinətləri genişləndirilib. Filippində Sosial Təminat Proqramı (SSS) mümkün ixtisarlara və ya müəssisələrin bağlanması səbəbindən işlərini itirəcəyi təxmin edilən 30-60 min işçiyə işsizlik müavinəti ödəməyə hazırlaşır.</p> <p>Bəzi ölkələr gəlir təhlükəsizliyini və məcmu tələbi artırmaq üçün sosial müavinətlərdən və ya digər pul köçürmələrindən istifadə edirlər. Honq-Konqda yetkin sakinlərə 1280 ABŞ dolları məbləğində birdəfəlik nağd pul köçürməsi həyata keçiriləcək; Bunun iqtisadiyyatı 1% artıracağı gözlənilir.</p>

Mənbə: Maurer, R. “Job Interviews go Virtual in Response to COVID-19”, Society for Human Resources Management, 2020 əsasə müəllif tərəfindən hazırlanmışdır.

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: Heyətin şəxsi və işgüzar keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi.....	24
Cədvəl 2: Müəssisə və təşkilatlarda işçilərin işdən çıxma səbəbləri.....	27
Cədvəl 3: İşçi qüvvəsinin 2020-ci ildə dinamikası.....	34
Cədvəl 4: COVID-19 ilə mübarizə üçün görülən tədbirlərin seçilmiş nümunələri.....	67