

HEYƏTİN İDARƏ EDİLMƏSİNƏ İQTİSADI METODLARIN TƏSİRİ

¹Elay Cəlal oğlu Zeynallı, ²Lamiyyə İlyas qızı Bayramova,
³Sevinc Vaqif qızı Əkbərova, ⁴Mələk Baba qızı Məmmədova

Azərbaycan Texnologiya Universiteti

utecalamiya@gmail.com

Xülasə. Yaradılan, eləcə də, fəaliyyətdə olan müəssisələrin bir çoxu az müddətdə sıradan çıxaraq müflisləşir və iflasa uğrayır. Bunun əsas səbəblərindən biri çox zaman müəssisə fəaliyyətinin geniş və əhatəli heyətin idarə edilməsinin düzgün olmamasıdır. Əlbəttə “heyətin idarə edilməsi” dedikdə inzibati amirlik sistemindən biza miras qalmış “direktiv idarəetmə” nəzərdə tutulmur. Qarışıq iqtisadi münasibətlər şəraitində “idarəetmə” anlayışı mahiyyətə yeni məna kəsb edir. İnzibati-amirlik sistemindən fərqli olaraq, bazar münasibətləri şəraitində təşkilatlarda idarəetmə mövcud mühit dəyişikliklərinə və bəzi amillərin təsirinə uyğun olaraq çevik surətdə dəyişdirilə bilər.

Belə müəssisədaxili heyətin idarə edilməsinin işlənilib hazırlanması və onun çevikliyinin təmin edilməsi günün ən vacib problemlərindən biridir. Digər tərəfdən müəssisə və təşkilatlarda iqtisadi metodların təkmilləşdirilməsi prosesi çox böyük sürətlə gedir. Bununla əlaqədar olaraq müəssisə və təşkilatların rəhbərliyinə yeni-yeni adamlar gəlir ki, onların, eləcə də inzibati amirlik şəraitində işləmiş rəhbərlərin gündəlik fəaliyyətlərində rastlaşdıqları müəssisə və təşkilatların idarəedilməsi üzrə müxtəlif xüsusiyyətli çətinliklərlə üzləşirlər.

Açar sözlər: idarəetmə, heyət, əmək haqqı, işçi qüvvəsi, kadr şöbəsi.

Giriş. Tarixi inkişafın hər bir dönməsində insan faktoru müəssisələrin başlıca hərəkətverici qüvvəsi olmuşdur. Həm istehsal, həm də xidmət sahələrində təşkilatın fəaliyyətinin nəticəsində müvəffəqiyyətlərin əldə olunması insanın rolunu danılmaz etmişdir. Bu isə öz növbəsində idarəetmədə yeni bir sahənin- müəssisənin işçi heyətinin idarə edilməsinin formalaşdırılması məsələsini aktuallaşdırmışdır.

İdarəetmə elminin xüsusi bir sahəsi olan HİE sahəsində kollektivin fəaliyyətinə təsir vasitəsi kimi rəhbərlik tərəfindən bir sıra metodlardan istifadə edilir. Həmin metodları aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

İqtisadi metod: Heyətin maddi təminatının yaxşılaşdırılması, əməyin ödənişinin maliyyələşdirilməsi, əməkdaşların sosial ehtiyaclarının qarşılanması, motivasiya tədbiri kimi iqtisadi baxımdan həvəsləndirici sistemlərin tətbiqi kimi təsir vasitələri iqtisadi metodda əks olunmuşdur;

İnzibati metod: Təşkilatda kadrların idarə edilməsinə birbaşa təsiredici vasitə olan bu metod kollektiv tərəfindən məcburi qəbul edilən, yüksək səviyyədə tələbkarlıqla həyata keçirilən, işçiləri nizam-intizam qaydalarına əməl etməyə, fəallığa sövq edən inzibati tədbir və üsulların məcmusudur. Rəhbərlik tərəfindən verilən əmr, göstəriş və tapşırıqların verilməsi ilə kollektivin məhsuldarlığı və ona nəzarət artır[1];

Sosial-psixoloji metod: İdarə olunan heyətin mənəvi-psixoloji keyfiyyətlərinin artırılmasına yönəldilmiş qeyd edilən metod bir sıra sosial, eləcə də psixoloji təsir və vasitələrinin köməyi ilə heyətdə sağlam iş mühitinin yaranmasına, davamlılığına, həmçinin kollektivin şəxsi inkişafı, təşkilatdakı qayda, kodekslərə riayət etmək kimi məsələləri özündə ehtiva edir.

Ən geniş mənada idarəetmə sabitləşmə və ya onun vəziyyətinin dəyişilməsi məqsədi qarşıya qoyulan hədəfə nail olmaq üçün məqsədyönlü təsiri təşkil edir. İdarəetməyə ehtiyac onu miqyasının artırılması, istehsalın ixtisaslaşma inkişafı ilə yaranır. O, istehsalatda çalışan bir çox insanların fəaliyyətini tənzimləmək və razılaşdırmağa imkan verir.

İdarəetmə – bu təşkilatın məhsul istehsal prosesində əmək kollektivlərinin və ayrı-ayrı işçilərin fəaliyyətinin təşkili və əlaqələndirilməsinə yönəldilmiş insanların xidməti əməyinin göstərilməsidir. O hər şeydən əvvəl insanların birgə fəaliyyətinin təşkili ilə bağlıdır. Həmçinin bu, insanların şəxsiyyət və müəssisəsi arasında münasibətlərin qurulması ilə razılaşdırılmış fəaliyyətin tənzimlənməsi ilə əlaqədardır.

İdarəetməyə ehtiyac onun miqyasının artırılması, istehsalın ixtisaslaşma inkişafı ilə yaranır. O, istehsalatda çalışan bir çox insanların fəaliyyətini tənzimləmək və razılaşdırmağa imkan verir.

İdarəetmə – bu təşkilatın məhsul istehsalı prosesində əmək kollektivlərinin və ayrı-ayrı işçilərin fəaliyyətinin təşkili və əlaqələndirilməsinə yönəldilmiş insanların xidməti əməyinin göstərilməsidir. O, hər şeydən əvvəl insanların birgə fəaliyyətinin təşkili ilə bağlıdır. Həmçinin bu, insanların şəxsiyyət və müəssisəsi arasında münasibətlərin qurulması ilə razılaşdırılmış fəaliyyətin tənzimlənməsi ilə əlaqədardır. İdarəetmənin hədəfi istehsalın arzu olunan və mümkün vəziyyətinin nailiyyəti üçün iş qüvvəsinin və məhdudlaşdırılmış resursların effektiv istifadəsi ilə nəticələnir[2].

Son vaxtlara qədər “heyətin idarəetməsi” anlayışı bizim idarəetmə təcrübəmizdə iştirak etmirdi. Müəssisənin işçi heyəti muzzla işləyən, keyfiyyət xarakteristikalarına və işə gətirən əmək münasibətlərinə malik olan şəxsi heyətdir. Bildiyimiz kimi hər təşkilatın idarəetmə sistemləri kadrların idarə edilməsi funksional alt sistemə malikdir və kollektivin sosial inkişafı üzrə iş həcmi çox hissəsini kadrların idarə edilməsi üzrə bölmənin xətti rəhbərləri yerinə yetirirlər. Kadr şöbəsi təşkilatda kadrların idarəetməsi üzrə əsas struktur bölmədir, hansı ki, işə qəbul və kadrların çıxardılması üzrə, həmçinin təlimin (təhsilin) təşkili üzrə funksiyaların yerinə yetirilməsi, ixtisasın artırılması və kadrların yenidən hazırlanması üzrə fəaliyyəti həyata keçirir.

Təşkilatlarda sosial problemlərin həlli üçün sosial tədqiqatın və xidmətin aparılması mərkəzləri yaradılır. Heyətin idarə edilməsinin xidmətləri bir qayda olaraq, aşağı təşkilat statusuna malikdir, peşəkar yanaşmada zəifdirlər. Buna əsasən onlar heyətin idarəetmə və onun işinin normal şəraitinin təminatı üzrə bir sıra məsələ yerinə yetirmirlər.

Hal-hazırda işçinin şəxsiyyətinin artan rolu təşkilatda heyətin idarə edilməsi konsepsiyasının əsasını təşkil edir. İşçinin bacarığını, biliyini onun artan motivasiya ilə formalaşdırmaq və təşkilat qarşısında duran məsələlərə uyğun olaraq yönəltmək bu konsepsiyanın məzmununu təşkil edir.

Bizim ölkəmizdə iqtisadi və siyasi sistemlərdə dəyişikliklər, eyni zamanda böyük imkanlara gətirir, həm də hər bir şəxsiyyət üçün ciddi təhlükələr, onun mövcudluğunun sabitliyi, praktik olaraq hər insanın həyatına qeyri-müəyyənliyini əhəmiyyətli dərəcədə artırır. Belə vəziyyətdə heyətin idarəetməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, bir halda ki, təşkilatın personalı ilə idarəetmə sisteminin qurulmasında şəxsi amilin hesabı onu reallaşdırmağa, xarici şəraitə individin uyğunlaşması məsələlərinin tam spektrini ümumiləşdirməyə icazə verir[4].

Bazar iqtisadiyyatında iyerarxiya idarəetməsindən yavaş çəkilmə baş verir, inzibati təsirin sərt sistemi, bazarlara praktik olaraq qeyri-məhdud icra hakimiyyətinə münasibət, iqtisadi metodlara əsaslanan mülkiyyət münasibətlərinə deformasiya edir. Buna görə də, hazırlanan dəyərlərin prioritetinə prinsipial olaraq yeni yanaşmalar lazımdır. Təşkilatın daxilində — işçilər və xaricində — məhsulun istehlakçıları əsas fiqurlardır. İstehlakçıya işləyən şüuru çevirmək lazımdır və bu, o deməkdir ki, müdirə, gəlirə və bədxərcliyə, təşəbbüskara və qayğısız icraçıya əsas diqqət mərkəzindən kənarlaşmalıdır. Əxlaqı unutmadan ağıllı iqtisadi mənafeyə əsaslanan sosial normalara keçmək əsas hədəflərdən sayılmalıdır. Belə olan halda iyerarxiya mədəniyyətə və bazara yer verərək ikinci plana çəkiləcəkdir.

Müasir dövrdə təşkilatlarda heyətin idarə edilməsinin yeni xidmətləri yaradılır. Bunlar bir qayda olaraq, ənənəvi xidmətlər əsasında: kadr şöbəsi, mühasibatlıq, əməyin ölçülməsi, əməyin qorunması, texniki təhlükəsizliyin təşkili şöbələri və başqaları sayılır. Yeni xidmət məsələləri kadr siyasətinin reallaşdırılması və təşkilatda əmək resurslarının idarəetməsi üzrə fəaliyyətin koordinasiyası ilə nəticələnir. Bununla əlaqədar olaraq onlar öz funksiyalarının dairəsini genişləndirməyə başlayırlar və təmiz kadr məsələlərindən əmək fəaliyyətinin stimullaşdırılması sistemlərinin hazırlanmasına keçirlər,

həmçinin peşəkar irəliləyişi idarə etməyə, münaqişələrin qarşısının alınmasına, əmək resursları bazarının öyrənilməsinə və s. istiqamətlərə yönəlmiş fəaliyyətlərini həyata keçirirlər.

Heyətin idarə edilməsi konsepsiyası dedikdə heyətin idarə edilməsinin mahiyyətini, məzmununu, məqsədini, vəzifələrini, meyarlarını, prinsip və metodlarını dərk etməyə və müəyyənləşdirməyə, həmçinin konkret şəraitdə təşkilatın fəaliyyət göstərməsi mexanizminin formalaşmasına təşkilati-təcrübi yanaşmaya yönəlmiş nəzəri – metodoloji baxışlar sistemi nəzərdə tutulur. O, özündə: heyətin idarə edilməsinin metodologiyasının işlənilib hazırlanmasını, heyətin idarə edilməsi sisteminin formalaşdırılması və heyətin idarə edilməsi texnologiyasının işlənilib hazırlanmasını birləşdirir.

İdarəetməyə iqtisadi yanaşma əmək resurslarından istifadənin konsepsiyasının başlanğıcını verir. Bu yanaşma çərçivəsində aparıcı yeri texnika və müəssisədə insanların idarəçilik hazırlığı tutur. Əslində təşkilat mexanizmi kimi insan, heyət bu mexanizmin müəyyən vinti kimi çıxış edir, hansı ki, işləməyə çox məcburdur.

Heyətin iş fəaliyyətinin keyfiyyəti onun işçi qruplarının fəallığından asılıdır. Bu baxımdan rəhbərlər işçi qruplarını daha çox stimullaşdırmaqla maksimum əmək məhsuldarlığına nail olmağa çalışırlar. Heyətin əmək fəallığının artırılmasının yollarından biri kimi iqtisadi metodlardan xüsusilə əmək haqqı, mükafatlandırma, bir sıra müxtəlif təyinatlı yardımlardan istifadə etməklə işçi qüvvəsinin tələblərini ödəməkdir. Bu nöqtəyindən heyətin idarə edilməsində tələbat məfhumuna diqqət yetirək. Tələbat insan fəaliyyətinə daim təsir göstərir və onu fəallaşdırır. O, daim dəyişir, təkmilləşir, artır, yenilənir. Tələbatları əsasən üç qismə ayırmaq olar: maddi, sosial və mənəvi. Bunların hər birinin özünə məxsus ödənilmə şərtləri vardır. Bu tələbatlar cəmiyyətin mövcud iqtisadi sistem və imkanları daxilində müxtəlif üsul və vasitələrlə ödənilə bilər [6].

İstənilən elmi nəzəriyyə öz inkişafını bir neçə mərhələdə göstərir. Şübhəsiz, formalaşmanın sonrakı mərhələlərinə formalaşmanın ilk mərhələsindən nəzəriyyə dolğun şəkildə dəyişir. Müasir idarəetmə nəzəriyyələrinə müəssisənin təşkilati inkişafı ilə baxsaq görərik ki, sonun rəsmiləşdirilməsinin prosesi aşkar bilinir. Elmi yanaşmaların müxtəlifliyi, məktəblər, istiqamətlər öz predmetiylə və alətlər dəstiylə təşkilati inkişafın idarəetməsi haqqında elmi biliklər sistemi üçün əsas yaradır, buna görə də, biz təşkilatın və onun inkişafının idarəetmə problemlərinin tədqiqatına kompleks yanaşmaya diqqəti nəzərə çatdırmalıyıq.

Heyətin idarəetmə konsepsiyası nisbi müstəqilliyin olduğu şəraitdə “intizamın təşkil edilməsi” və öz aralarında qarşılıqlı təsir edən müxtəlif bilik sahələri daxilində inkişaf etdirilir.

Heyətin idarə edilməsinin iki səviyyəsi arasında sıx qarşılıqlı əlaqə mövcuddur: bir tərəfdən, nəzəriyyə konkret analizin və planlaşdırmanın metodologiyası ilə çıxış edir, digəri tərəfdən təbiiqi tədqiqatların məlumatları, fərziyyələrin qurulması və nəzəriyyənin inkişafı üçün sınaqları təşkil edir.

Beləliklə, heyətin idarəetməsi müəssisədə bütün proseslərə təsir edən onun bütün təzahürlərinin birliyində insanı öyrənir, bütün onun potensialının effektiv istifadəsinə onun cəlb etməsində yollarını təhlil edir.

Heyətin idarə edilməsində qavrama prosesinin anlaşılması üçün bilmək lazımdır ki, anlamada əsas məsələ - vəziyyətin unikal təsviridir, lakin dəqiq əksi deyil. Başqa sözlə desək, anlama kifayət qədər mürəkkəb proses olaraq, dünyanın unikal mənzərəsini formalaşdırır, lakin bu mənzərə realıqdan xeyli uzaq ola bilər. Anlama prosesini - seçim, sistemləşdirmə və təfsir proseslərinin mürəkkəb qarşılıqlı əlaqəsi kimi xarakterizə etmək mümkündür. Anlama əksər halda «çiy» məlumatların alınması mənbəyi olan hissiyyat orqanlarından asılı olsa da, idrak prosesi onları filtrləmək, modifikasiya etmək, hətta ilkin məlumatları tamamilə dəyişdirmək iqtidarındadır.

Heyətin idarə edilməsi metodları-kollektivə və ayrıca işçilərə onların təşkilatdakı fəaliyyətlərinin koordinasiyasının həyata keçirilməsi məqsədi ilə təsir üsullarıdır.

İdarəetmənin iqtisadi metodları istehsal münasibətlərinin, obyektiv iqtisadi qanunların, kateqoriyaların dərinədən başa düşülməsi, onlardan geniş istifadə olunması və ümumxalq, kollektiv və şəxsi marağın vahid sisteminin təmin edilməsinə əsasən həyata keçirilir. Bu metodun köməyi ilə planlaşdırma, təsərrüfat hesabı, əmək haqqı, qiymət, kredit, mənfəət, maddi həvəsləndirmə və başqa mexanizmlər məqsədyönlü təsirə çevrilir.

Təsərrüfatın iqtisadi mexanizmi olan əmək haqqı, qiymət, kredit, mənfəət, maliyyələşmə, mükafatlandırma, iqtisadi metodun mexanizminə daxildir. Bu sistemə daxil olan iqtisadi vasitələrlə qarşıya qoyulmuş vəzifələrin yerinə yetirilməsində kollektivin və onun ayrı-ayrı üzvləri arasında maddi həvəs yaratmaq, istehsalın səmərəliliyini artırmaq imkanı əldə edilir.

Real iqtisadiyyatın formalaşmasının ən başlıca struktur komponentlərindən sayılan xüsusi təşkilatların fəaliyyəti ilk növbədə sivilizasiyalı iqtisadiyyatın real sarsılmaz bazasıdır.

İqtisadiyyatın inkişafı dinamikdir, yəni o, daim hərəkətdədir. O, daxili və xarici amillərin təsiri nəticəsində daim dəyişikliyə məruz qalır. Öz vaxtında bu dəyişiklikləri məqsədəuyğun yoluna salmaq, dəyişən şəraitə uyğun olaraq sistemin strukturunda yenidənqurmanı həyata keçirmək işini təmin etmək, qaydaya salmaq heyətin idarəetməsinin vəzifəsidir. Bu isə, iqtisadi sistemi onun özünə xas olan obyektiv qanunauyğunluqlara və meyillərə uyğun hala gətirmək deməkdir.

Əmtəə-pul münasibətlərinin inkişafı ilə əlaqədar olaraq çoxlu yeni sahələr, yarım səhrələr yarandı, həm ölkə daxilində, həm də beynəlxalq miqyasda əmək bölgüsü dərinləşdi. Əlaqələr son dərəcə mürəkkəbləşdi. Buna görə də çoxlu və mürəkkəb əlaqələri nizamlamaq, sistemli idarə etmək zərurəti yarandı.

Müasir idarəetmə iqtisadi münasibətlərin məqsədəuyğun təşkil edilməsini istiqamətləndirir və elmi idarə etməyə əsaslanır. O, tamın ayrı-ayrı hissələri arasındakı əlaqəni təmin edən bir proses, milli və şəxsi mənafehlərin əlaqələndirilməsini həyata keçirən mexanizmdir.

Müasir dövrdə ölkəmizdə idarəetmə yüksək şüurlu münasibətə əsaslanır. Bu isə elmə söykənir. Buna görə də elmlilik idarəetmənin prinsiplərindən biridir. Bunların hər ikisi bir-biri ilə əlaqədardır. Biri digəri olmadan mümkün deyil. Şüurlu idarəetmə təbiət və cəmiyyətin obyektiv qanunlarının tələblərini və reallığı nəzərə almağı tələb edir. Bu, istehsalda insanın fəallığının azad iqtisadi təşəbbüsünü təmin etməlidir, maddi və əmək ehtiyatlarını istehsalın inkişafına istiqamətləndirməlidir. Bazar iqtisadiyyatı istiqamətində inkişaf edən ölkələrdə buna əməl olunsa da, inzibati-amirlik sistemində bu, mümkün olmur[7].

İctimai münasibətlərdə insanın fəallığını artırmadan, heç yerdə sosial qayda və tənzimləməni həyata keçirmək mümkün deyildir. Elmi idarəetmənin qarşısında duran bir vəzifə də ictimai inkişafda baş verən və baş verə biləcək ziddiyyətləri üzə çıxarmaq və vaxtında aradan qaldırmaqdır. Çünki iqtisadi inkişafın gedişinə mane olan obyektiv və subyektiv amilləri vaxtında aşkara çıxarıb aradan qaldırmadan elmi idarəetməni həyata keçirmək mümkün deyil.

İqtisadi siyasətdə realizm və elmlilik başlıca şərtidir. Burada realizm o deməkdir ki, məhsuldar qüvvələrin fasiləsiz, dinamik inkişafını iqtisadi sistem təmin edə bilsin, o, işləyən və işlədən sistem kimi həyatda özünü doğrultsun.

Elmlilik obyektiv imkanları nəzərə almağı tələb edir. Ona görə də, elmi idarəetmə cəmiyyətin qanunlarından, insan və maddi-texniki amillərdən səmərəli şəkildə istifadə etməyi tələb edir.

İdarəetmədə ən başlıca məqsəd və vəzifə cəmiyyətin obyektiv imkanlarından istifadə olunmasını təmin etməkdir, cəmiyyətin potensialından istifadə etmənin mühüm amilidir. İdarəetmə həm də insanların əmək fəaliyyətinin təşkil edilməsi və səfərbərliyə alınmasının başlıca formasıdır.

İnsan cəmiyyətini idarə etmək çox mürəkkəb və çətindir. Çünki o, bir çox iqtisadi, sosial, mədəni və başqa problemlər ilə əlaqədardır. Bu mənada idarəetmə müasir texnikanı, mexanikləşdirilmiş, avtomatlaşdırılmış istehsal sisteminin təşkilini özündə birləşdirir. Buna görə də, idarəetmə metodlarına, qanunlarına və prinsiplərinə bütün müəssisə sahibləri, rəhbərləri, hətta hər bir istehsalçı eyni dərəcədə yiyələnəlməlidir. İdarəetmədə bu sahədə dünya miqyasında mövcud olan müsbət cəhətləri mənimsəmək və öz ölkəsində tətbiq etmək lazımdır. Bu zaman milli sənayenin quruluşu, bütövlükdə milli iqtisadiyyatın xüsusiyyətləri nəzərə alınmalıdır.

Mərkəzləşdirilmiş plan və bölgü sistemində iqtisadi və mədəni tələbatlar əsasən bərabərçilik əsasında həyata keçirilmişdir. Tələbatların bu qaydada ödənilməsi sosializm cəmiyyətində -SSRİ-də mövcud idi. Bu bərabərlik ədalətlik deyil, ədalətsizliyin ən yüksək zirvəsi idi. Belə ki, hər kəsin əməyinin cəmiyyət və keyfiyyətini nəzərə almadan hamıya bərabər əmək haqqı, mənzil və s. vermək insanlarda işlərinin nəticəsinə maddi marağı söndürürdü. Burada ən yaxşı hal o hesab olunur ki,

ixtisasını dərinlən bilən, vicdanla işləyən, vaxt vahidi ərzində daha çox məhsul yaradan insanın tələbatı başqalarına nisbətən daha dolğun ödənilsin. Bütün bunlara bazar iqtisadiyyatı şəraitində nail olmaq mümkündür. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində tələbatların ödənilməsi daha demokratik üsullarla bazar qanunları ilə tənzimlənir. Cəmiyyət tərəqqi etdikcə, onun və üzvlərinin tələbatı artır. İnsanların bu və ya digər məhsullara olan tələbatı qismən ödənilə bilər. Bütövlükdə götürsək, insan tələbatı sonsuzdur, onu tam ödəmək mümkün deyil. İstehsal inkişaf etdikcə, tələbat ondan da sürətli inkişaf edir, bundan başqa bir tələbat ödənilirsə, başqa bir yeni tələbat meydana gəlir. Bu obyektiv bir prosesdir. Tələbat istehsalın inkişafına təkan verir, istehsal inkişaf etdikcə yeni, əvvəlkindən daha yaxşı, keyfiyyətli məhsul istehsal etməyə yeni tələbat doğurur. Qeyd etdiyimiz kimi, tələbat istehsaldan daha sürətlə artır və elastikdir. Bundan başqa, tələbatı ödəmək üçün iqtisadi ehtiyatlar məhduddur. Məhdud imkanla sürətlə artan tələbatı ödəmək mümkün deyil. Ona görə də, cəmiyyət hər cür tələbatı deyil, məhz normal, ağıllı tələbatı ödəməyi öz qarşısına məqsəd qoymalıdır. İnsanın normal yaşayış işləməsi üçün lazım olan zəruri istehlak şeylərinə, maddi və intellektual vasitələrinə olan tələbat normal tələbatdır. Eys-ışrətə, modabazlığa, həddindən çox yeyib-içməyə olan tələbat qeyri-normal tələbatdır. Qeyri-normal tələbatlar xeyli miqdarda məhsulun məhv edilməsinə, insan mənəviyyətinə və cəmiyyətə bütövlükdə ziyan vurur.

Əmək kollektivlərində işçilərin eyni keyfiyyətli əməklərinə, işlərinə görə eyni miqdarda haqq və mükafat almaq imkanı yaradılmalıdır. Kollektiv eyni səviyyədə, gəlirlə işləmirsə, onda onun üzvləri əsas əmək haqqının hər manatına görə də əlavə haqq ala bilərlər. Burada əmək haqqı məhsul çıxımının yekun faizinə, mənfəətə, məhsulun maya dəyərinin aşağı salınmasına və digər göstəricilərə uyğun olaraq arta bilər.

İstehsalın idarəedilməsində əmək haqqının böyük rolu vardır. Əmək haqqı həm iqtisadi mexanizm, alət, həm də metod rolunu oynayır. Bir metod kimi əmək haqqı bilavasitə əməyin cəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq müəyyən edildikdə, işçini daha yaxşı işləməyə ruhlandırır, mümkün qədər daha çox iş görməyə sövq edir, ixtisasını, peşəsini də artırmağa stimül yaradır. Bir qayda olaraq, işçinin ixtisası, peşəsi yüksək olarsa, eyni zamanda, həm cəmiyyətə, həm də keyfiyyətə əməyin istehsal nəticələri bir o qədər yüksəlir və nəticədə istehsal çoxalır.

Əmək haqqı işçilərin maddi cəhətdən həvəsləndirilməsini təmin edir. Odur ki, işçilərin ictimai istehsalın inkişafındakı əsas marağı bilavasitə əmək haqqı səviyyəsinin nə dərəcədə əsaslandırılmasından, əməyin keyfiyyəti ilə onun cəmiyyətinin necə əlaqələndirilməsindən asılıdır.

Heyətin idarə edilməsində əmək haqqı işçilərin sərf etdikləri əməyin cəmiyyətinə, keyfiyyətinə görə əldə edilən gəlirə görə maddi və mədəni tələbatlarını ödəmək üçün verilən haqdır. Deməli, maddi və mənəvi həvəsləndirmə sistemi həmişə, hər yerdə hər bir kəsin sərf etdiyi əməyə ədalətli və obyektiv qiymət verilməsini təmin edir. Bu, istehsalı inkişaf etdirmək üçün bir metod və vasitədir.

Heyətin idarə edilməsində əmək haqqı işçilərin sərf etdikləri əməyin cəmiyyətinə, keyfiyyətinə görə əldə edilən gəlirə görə maddi və mədəni tələbatlarını ödəmək üçün verilən haqdır. Deməli, maddi və mənəvi həvəsləndirmə sistemi həmişə, hər yerdə hər bir kəsin sərf etdiyi əməyə ədalətli və obyektiv qiymət verilməsini təmin edir. Bu, istehsalı inkişaf etdirmək üçün bir metod və vasitədir.

İdarəetmədə əmək haqqı iqtisadi idarəetmə metodu olmaqla əldə edilən gəlir və təsərrüfat hesabı metodu ilə bağlıdır. Əmək haqqı, bir qayda olaraq, mərkəzləşdirilmiş əmək haqqı və onun fondu, bütönlükdə, xalq təsərrüfatı və onun ayrı-ayrı sahələri üzrə dövlət tərəfindən müəyyən dövr üçün planlaşdırılırdı. İdarəetmə metodu kimi əmək haqqının operativ müstəqilliyi vardır ki, burada firmaların konkret istehsal şəraiti və planları nəzərə alınmaqla, onun yerinə yetirilməsini öz öhdələrinə götürməklə işçilərin sayını müəyyən edərək əmək haqqını və onun fondunu özləri planlaşdırır və bunun üçün məsuliyyət daşıyırlar. Müasir şəraitdə əmək haqqının təsərrüfat hesabı metodu əsasında həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur. Hazırda əmək haqqının verilməsində bir sıra məhdudiyyətlər aradan qaldırılmışdır.

İşçilərin əməyinin ödənilməsinin təşkil olunmasında iqtisadi qanunların tələblərinin nəzərə alınması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Burada, xüsusilə, əməyə görə bölgü prinsipi və dəyər qanununun qarşılıqlı fəaliyyətindən irəli gələn iqtisadi mexanizm və qanunauyğunluqlara əməl

olunması zəruridir. Əməyə görə bölgü və dəyər qanununun tələblərinin optimal halda əlaqələndirilməsi xüsusilə, özünüməliyyələşdirmə şəraitində ön plana keçir.

Bölgü münasibətləri istehsal münasibətlərinin tərkib hissələrindən biri olduğuna görə bu, bir çox mənafe formaları və sistemlərini əhatə edir. Ona görə də, bölgü münasibətlərinin yalnız bir iqtisadi qanununun fəaliyyəti ilə tənzim olunmasını iddia etmək səhv olardı. Belə ki, yalnız əməyə görə bölgü qanunu deyil, həmçinin sahibkarlıq prinsipləri, dəyər qanunu, əmək məhsuldarlığının daima yüksəldilməsi qanunu, əsas iqtisadi qanun, proporsional inkişaf qanunu və digər iqtisadi qanunlar məcmu halda cəmiyyət miqyasında istehsal olunan maddi nemətlərin bölüşdürülməsi sistemi və qaydasını müəyyən edir.

Əlbəttə indi maddi nemətlərin bölüşdürülməsində dəyər qanunu başlıca rol oynayır. Əməyə görə bölgü qanununun bu sahədə müəyyən rol oynaması zəhmətkeşlərin qazancının əsas hissəsinin şəxsi əmək sərfi ilə əlaqədar olmasından irəli gəlir. Belə ki, işəmuзд əmək haqqı formasının müxtəlif sistemləri əməyin onun kəmiyyət və keyfiyyətini nəzərə alaraq ödənilməsinə nəzərdə tutur. Burada əməyin kəmiyyəti, yaxud miqdarı normalaşdırma vasitəsi ilə, onun keyfiyyəti isə tarif sistemi ilə müəyyənəldirilir. Lakin əmək normalarının müxtəlif gərginliyi və bazar iqtisadiyyatı şəraitində tarif sistemi özü-özlüyündə bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsini təmin edə bilməz. Burada əmək normasının, yəni istehsalçıların məcmu əməkdəki iştirakını müəyyən edən bu normanın düzgün müəyyən olunmasının böyük əhəmiyyəti vardır. Çünki bunsuz cəmiyyət və müəssisə tərəfindən əmək və istehlak üzərində nəzarəti həyata keçirmək mümkün deyildir.

Heyətin idarə edilməsində iqtisadi metodların son məqsədi işçi qüvvəsində əmək məhsuldarlığının artırılmasına xidmət etməkdir. Bu prizmadan baxdıqda əmək məhsuldarlığı anlayışına nəzər salaq. Əmək məhsuldarlığı dedikdə əmək sərfiyyatının səmərəliliyi, məhsulun hər vahidinə sərf edilən əməyin səviyyəsi nəzərdə tutulur. Əmək məhsuldarlığının artırılması məhsulun istehsalı üçün lazım olan iş vaxtının qısaldılması deməkdir.

Heyətin idarə edilməsində iqtisadi metodlardan istifadə olunmasında məqsəd kollektivdə iqtisadi maraq yaratmaq, sövqedici tədbirlər işləyib hazırlamaq və tətbiq etməklə, idarə olunan obyektin, məsələn, əmək kollektivinin təşəbbüskarlığına nail olmaqla təsərrüfat məsələlərinin həllinə onları stimullaşdırmaqdır. İqtisadi metodların köməyi ilə planlar, əmək haqqı, qiymət, mənfəət və başqa bu kimi iqtisadi kateqoriya və mexanizmlər məqsədyönlü təsir vasitəsinə çevrilir[8].

Heyətin işçi qüvvəsinin idarəetməsi prosesinin baş verməsi üçün, ilk növbədə, müəyyən istehsal fondlarının yaradılması məqsədilə əsaslı vəsait qoyuluşu həyata keçirilməlidir. Hər bir sahibkarlıq fəaliyyətinin iqtisadi səmərəliliyi son nəticədə səmərənin əsaslı vəsait qoyuluşuna nisbətən müəyyən edilir.

Kadrların ixtisaslaşmasında böyük rola malik faktor olan təlimlər işçilərin potensial bacarıqlarını artırır, onları çalışdıqları şirkətlərin effektiv, keyfiyyətli işinin təmin edilməsində vacib amilə çevirir. Təlimlər əsasən ixtisas, şəxsi inkişaf mövzularında olmuşdur. Dövlət qurumlarında, özəl şirkətlərdə menecerlər, eləcə də rəhbər şəxslər üçün karyera idarəçiliyi, işçi kollektivinin düzgün, effektiv idarəsi, strateji planlaşdırma mövzuları daxil müxtəlif təlim kursları keçirilir. Keçirilmiş anket sorğusunun analizindən belə nəticəyə gəlmək olur ki, əməkdaşlara, həmçinin rəhbərlərə bir sıra beynəlxalq təlim proqramları keçilmişdir. Bu da Azərbaycan şirkətlərində, dövlət qurumlarında kadrların idarəçiliyi sahəsindəki zəif cəhətləri, nöqsanları, çatışmazlıqları müəyyən etməkdə, problemlərin aradan qaldırılmasında, yeni istiqamətlərin seçilməsində önəmli rol oynaya bilər.

ƏDƏBİYYAT

1. "Menecment" dərslik, K.A.Şahbazov, M.H.Məmmədov, H.S.Həsənov, Bakı, 2007
2. Heyətin idarə edilməsi, T.Y.Bazarov, B.L.Yereminin redaktorluğu ilə, (tərcümə) Bakı, 2012
3. Menecmentin (idarəetmənin) əsasları, T. Ə. Quliyev, Bakı, 2006
4. Azərbaycan Respublikasının konstitusiyası. Bakı, Qanun, 2010
5. İdarəetmə mədəniyyəti, (dərs vəsaiti). Fuad Məmmədov, Bakı, 2013
6. Müəssisənin iqtisadiyyatı, (dərs vəsaiti). İ.M.Hüseynova Bakı, 2013

7. İnsan resurslarının idarə edilməsi, Tofiq Quliyev, Bakı, 2013
8. Firma iqtisadiyyatı, T.İsmayılov, Bakı, 2009
9. Biznesin təşkili və idarə edilməsi, dərslik, Bakı, 2011

УДК UOT 330.36

Влияние экономических методов в управлении персоналом¹Э. Дж.Зейналлы, ²Л. И.Байрамова, ³С. В.Акберова, ⁴М. Б.Мамедова

Резюме. Многие из созданных и действующих предприятий в короткие сроки прекращают свою деятельность и становятся банкротами. Одной из основных причин этого зачастую является неправильное управление большим и разносторонним персоналом деятельностью предприятия. Конечно, «управление персоналом» не означает «директивное управление», унаследованное от административно-эмиратской системы. В условиях смешанных экономических отношений понятие «управление» приобретает принципиально новый смысл. В отличие от административно-эмиратской системы управление в организациях в рыночных условиях может гибко изменяться в соответствии с изменениями текущей внешней среды и влиянием некоторых факторов.

Развитие такого внутреннего управления персоналом и обеспечение его гибкости является одной из важнейших задач современности. С другой стороны, процесс совершенствования методов хозяйствования на предприятиях и в организациях идет очень быстро. В связи с этим к руководству предприятиями и организациями приходят новые люди, и они, так же как и управленцы, работавшие в административных эмиратах, сталкиваются с различными специфическими трудностями в управлении предприятиями и организациями, с которыми они сталкиваются в своей повседневной деятельности.

Ключевые слова: управление, персонал, заработная плата, рабочая сила, отдел кадров.

UDC UOT 330.36

Effect of economic methods in personnel management¹E. J.Zeynalli, ²L. I.Bayramova, ³S.V. Akbarova, ⁴M. B.Mammadova

Summary. Many of the established and operating enterprises go out of business in a short period of time and go bankrupt. One of the main reasons for this is often the improper management of a large and comprehensive staff of enterprise activities. Of course, "staff management" does not mean "directive management" inherited from the administrative emirate system. In the conditions of mixed economic relations, the concept of "management" takes on an essentially new meaning. In contrast to the administrative-emirate system, management in organizations under market conditions can be flexibly changed in accordance with changes in the current environment and the influence of some factors.

Development of such internal staff management and ensuring its flexibility is one of the most important problems of the day. On the other hand, the process of improving economic methods in enterprises and organizations is going very fast. In this regard, new people come to the management of enterprises and organizations, and they, as well as the managers who worked in administrative emirates, face various specific difficulties in the management of enterprises and organizations that they encounter in their daily activities.

Keywords: management, personnel, salary, workforce, personnel department.



Redaksiyaya daxilolma: 19.12.2023

Çapa qəbul olunma: 15.03.2024