

Fuad Zakir oğlu ABBASOV, i.f.d., dos.**Ərturqut Şikar oğlu BAĞIROV**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı**Ayşə Seydi qızı ƏHMƏDOVA**
Azərbaycan Texnologiya Universitetinin magistrantı
E-mail: leqendav81@mail.ru

BİZNESDƏ KONTROLİQ SİSTEMİNİN TƏŞKİLİ VƏ STRATEJİ İSTİQAMƏTLƏRİ

Xülasə

İnsan resursları sosial-iqtisadi kateqoriya olub, cəmiyyətin (ölkənin) malik olduğu fiziki və intellektual imkanların məcmusunu təşkil edir. İnsan resurslarının xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, ilk növbədə insanlar nə qədər çox peşə fəaliyyətinə qoşulurlarsa, bir o qədər çox həyat və peşə təcrübəsi qazanır, bir o qədər az vaxt ərzində peşə vəzifələrini daha keyfiyyətlə yerinə yetirir, ölkə, müəssisə, təşkilat və s. üçün daha çox dəyərlər yaradırlar; ikincisi, insanlar sosial idarəetmənin ən mürəkkəb obyektidir; üçüncüsü, insanların peşəkar olması üçün fəaliyyət növlərinin peşəkarlaşması çoxlu kapitaltutumluluğu tələb edir; dördüncüsü, peşəkarların fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi onların imkanlarının düzgün idarə edilməsi sisteminin yaradılması ilə əldə edilir. İnsan potensialının idarə edilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyektinə olaraq məqsədə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidirlər. İnsan resurslarının idarə edilməsi idarəetmə təcrübəsini biznes strategiyası ilə əlaqələndirir. Buna görə də, o, innovasiya xarakteri daşıyır və son məqsəd kimi ölkənin (müəssisənin, təşkilatın, kompaniyanın) iqtisadi nəticələrinin yüksəldilməsi və əhəlinin tələbatının ödənilməsi vəzifəsini qarşıya qoyur.

Açar sözlər: sahibkarlıq, kommersiya, biznes, istehsal.

JEL: H16

Giriş

İqtisadi ədəbiyyatda «biznes» termininin müxtəlif anlayışlarına rast gəlinir. Məsələn, Alan Xosking biznesə belə tərif vermişdir: «Biznes təbii nemətlərin hasilatı, əmtəənin istehsalı, yaxud əldə edilməsi və satışı, digər əmtəələrin dəyişdirilməsində xidmətlərin göstərilməsi, maraqlı şəxslərin, yaxud təşkilatların qarşılıqlı gəlirinə xidmət, pul üzrə fiziki şəxslərin, müəssisələrin və təşkilatların həyata keçirdikləri fəaliyyətdir». Biznes proses kimi müəyyən funksiyaları: maliyyə və uçot, kadr və maddi-texniki təminat, istehsal, marketinq, elmi-tədqiqat və layihə işlərini nəzərdə tutur. Digər iqtisadçılar biznesə müəyyən struktur çərçivəsində təşkil edilən, məqsədi və nəticəsi gəlir götürmək olan konkret iqtisadi fəaliyyət növü kimi baxırlar.

Beləliklə, istənilən biznesin müəssisə şəklində öz iqtisadi-təşkilati forması olur. Müəssisə oxşar mühihdən bazarda ayrılmağa cəhd edərək firma adı və atributları şəklində öz fərqli

cəhətlərini yaradır. Burada biznes anlayışı genişdir: biznesə təkcə fəaliyyət prosesi kimi deyil, həm də mülkiyyət obyektinə kimi baxılır, hansı ki, satmaq, girov qoymaq, sığortalamaq, vəsiyyət etmək olar. Bu halda biznes saziş, əmtəə obyektinə çevrilir.

Biznes ticarət-istehsal-ticarət sxemi üzrə əmtəənin son istehlakçıya çatdırılması ilə əlaqədar həyata keçirilən fəaliyyətdir. Deməli, biznes təkcə kommersiya fəaliyyəti deyil, həm də istehsal sferasında həyata keçirilən fəaliyyət növüdür.

Aydın ki, iqtisadiyyatın bütün sahələrində və təkrar istehsalın bütün fazalarında işgüzar münasibətlər qurulur, biznes fəaliyyəti həyata keçirilir.

«Biznes» və «sahibkarlıq» anlayışları bir-biri ilə sıx əlaqədardır və çox vaxt onlar sinonim kimi işlədilir. Lakin kəsb etdiyi mənalara görə bu anlayışlar bir-birindən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənirlər.

Biznes və sahibkarlıq anlayışları təkamül prosesi keçmiş və onların mahiyyətinə aydınlıq gətirilmişdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və “Sahibkarlıq fəaliyyəti haqqında” Qanununda təsbit edilmişdir ki, fiziki və hüquqi şəxslər qanunvericiliklə qadağan edilməyən təsərrüfat fəaliyyətinin bütün növləri, o cümlədən məhsul istehsalı, satışı və xidmətlər göstərilməsi formasında müstəqil biznes fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququna malikdirlər.

Biznes – istehlakçılarının tələbatının ödənilməsi və mənfəətin (gəlirin) əldə edilməsi məqsədilə təşəbbüskar insanlar arasında işgüzar münasibətlərin məcmusudur. Biznes və onun mühüm istiqaməti olan sahibkarlıq fəaliyyəti bazar iqtisadiyyatının ayrılmaz tərkib hissəsidir, iqtisadi artım tempini, ümumi daxili məhsulun strukturunu və keyfiyyətini müəyyən edir. Biznesin inkişafı demokratik prinsiplərə və azad bazar münasibətlərinə əsaslanan milli iqtisadiyyatın formalaşması və davamlı inkişafına kömək edir. Belə ki, müasir biznesin sürətli inkişafı sayəsində Azərbaycan iqtisadiyyatında qeyri-dövlət sektoru aparıcı mövqeyə çıxmış, yəni ümumi daxili məhsulda onun payı 81 faizə çatmışdır.

Biznes fəaliyyətini inkişaf etdirmək və milli iqtisadiyyatda onun rolunu artırmaq üçün “Biznesin təşkili və idarə edilməsi” ixtisası üzrə yeni kadrların hazırlanması məsələsi zəruriyyətə çevrilmişdir. Biznesin məqsədi dedikdə, müəssisənin kifayət qədər uzun müddət ərzində nail olmağa cəhd etdiyi son nəticə başa düşülür. Biznesin məqsədi xarakterindən, inkişaf səviyyəsindən və s. amillərdən asılı olaraq müxtəlif ola bilər. Biznesin məqsədinə çatmaq üçün konkret vəzifələrin həlli nəzərdə tutulur. Biznes məqsədlərinin düzgün seçilməsi və yerinə yetiriləcək konkret vəzifələrin müəyyənəndirilməsi müəssisənin potensial imkanlarının tam səfərbərliyə alınmasına, əmək, material və maliyyə resurslarından daha səmərəli istifadə edilməsinə imkan verir.

Biznesin növləri sahibkarın əsas fəaliyyət sferasını müəyyənləşdirir. Biznesin bütün növləri ayrıca, yaxud birlikdə fəaliyyət göstərə bilər [1].

İstehsal biznesi - çoxşaxəli biznes fəaliyyətinin aparıcı və mürəkkəb növü hesab edilir. İstehsal biznesində məhsul istehsal edilir, iş və xidmətlər yerinə yetirilir, müəyyən mənəvi dəyərlər yaradılır. İstehsal biznesinin üstün sürətlə inkişaf etdirilməsinə xüsusi diqqət yetirilməlidir, çünki o, digər biznes növlərinin inkişaf istiqamətlərini müəyyənləşdirir. İstehsal biznesinin tərkibinə məhsul və xidmətlər istehsalı və onların istehsal istehlakı, innovasiya, elmi-texniki fəaliyyət və s. aiddir.

İstehsal biznesi ilə məşğul olan şəxs, hər şeydən əvvəl, istehsal edəcəyi məhsulu və göstərəcəyi xidmət növünü müəyyənləşdirməli, potensial istehlakçını axtarır tapmalı və onunla əlaqə qurmaldır. Bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyi qərb dövlətlərində sahibkarla potensial istehlakçı arasında şifahi razılaşmalar etibarlı təminat sayılır, yalnız zəruri hallarda bu razılaşma sonradan saziş formasında bağlanıla bilər. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə sahibkarla istehlakçı arasında şifahi razılaşma çox vaxt etibarlı olmur.

Konsultativ biznes - mütəxəssislər tərəfindən verilən ödənişli məsləhətlər şəklində həyata keçirilir. Dünya təcrübəsində idarəetmə məsələləri üzrə kommersiya məsləhəti və ödənişli məsləhət verilməsi “konsaltinq” adlanır. İqtisadiyyat və idarəetmə üzrə Məsləhətçilər Assosiasiyasının Avropa Federasiyasının verdiyi tərifi görə Menecment Konsaltinq problemlərin, yaxud imkanların müəyyənəndirilməsi, qiymətləndirilməsi və reallaşdırılmasına dair müvafiq tədbirlər və tövsiyələr daxil olmaqla idarəetmə məsələləri üzrə müstəqil məsləhətlər verməkdən və köməklik göstərməkdən ibarətdir. Sənayecə inkişaf etmiş ölkələrdə konsultativ xidmət formasında intellektual mülkiyyətə qoyulan vəsait yeni avadanlığa və mütərəqqi texnologiyaya qoyulan vəsaitdən heç də az səmərə vermir.

Məsləhətləşmənin müxtəlif metodları vardır. Onlardan ən çox tətbiq edilən və məqbul sayılan ekspert, proses və öyrədilmə metodlarıdır. Ekspert məsləhətləşməsi konsaltinqin ən passiv forması sayılır. Burada məsləhətçi sərbəst diaqnostikanı həyata keçirir, qərarları və onların tətbiqi üzrə tövsiyələri hazırlayır. Bu zaman müştəri yalnız məsləhətçini lazımi informasiyalarla təmin edir. Proses məsləhətləşməsində konsaltinq firmasının mütəxəssisləri layihənin

işlənilməsinin bütün mərhələlərində müştərini öz ideyasını və təklifini söyləməyə vadar edərək onunla fəal surətdə qarşılıqlı hərəkət edirlər; məsləhətçi müştəri ilə birlikdə problemi təhlil edir və təkliflər hazırlayır. Öyrədilmə məsləhətləşməsində mütəxəssisin başlıca vəzifəsi ideyanın baş verməsi və qərarların qəbulu üçün lazımı zəmin hazırlamaqdır. Bu məqsədlə mütəxəssislər müştəriyə mühazirə oxuyur, seminar məşğələsi keçir, bütün zəruri nəzəri və praktiki informasiyalar təqdim edərək müştəri üçün dərs vəsaiti hazırlayır. Təcrübədə adı çəkilən məsləhətləşmə metodlarından heç biri təmiz şəkildə tətbiq edilmir, bir qayda olaraq üçünün birgə kombinasiyasından istifadə olunur [2].

Bazar iqtisadi sistemində insan resurslarının və kadrların idarə olunmasında əsas məqsəd kimi onların potensial gücündən, kreativ insanlardan maksimal şəkildə istifadə olunmasıdır. Hal-hazırda müəssisələrin, firmaların və şirkətlərin fəaliyyət sferasında insan resurslarının rolunun yüksəlməsi insan amilinin, onun intellektual və yaradıcı funksiyasına formalaşan zəruri tələbatdan qaynaqlanır. İnsan resursları müəssisələrin və təşkilatların həyatında xüsusi önəm daşıyır. Bu nöqtəyi-nəzərdən müəssisədaxili fəaliyyətin səmərəliliyini təmin etmək və bunu ümumi keyfiyyətin artırılmasına doğru yönləndirmək ən əsas vəzifələrdəndir.

İnsan resurslarının idarə olunması müəssisənin tələblərinə cavab verən kadr ehtiyatlarının toplanması, təkmilləşdirilməsi, ixtisaslaşdırılması, müəyyən edilməsi, yerləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi və onların əmək fəaliyyətinin təşviq edilməsi və stimullaşdırılması, əməklərinin qarşılığının ödənilməsi kimi məsələləri özündə birləşdirir. İnsan resurslarının idarə edilməsi müəssisə iqtisadiyyatının əsas hissələrindən olduğu üçün, bu, həm də təşkilatlar haqda təlimin tərkib hissələrindəndir. Bu, həm də dövlətin və firmanın insan kapitalı və kadr siyasəti ilə bilavasitə münasibətdədir. Buna görə də dissertasiya işində insan resurslarının ayrı-ayrı istiqamətləri birlikdə araşdırılmış və tədqiq olunmuşdur. Eləcə də, işçinin sosial, işgüzar və səmərəli fəaliyyətinin real vəziyyətdən asılı olaraq dəyərləndirilməsi məsələləri nəzərdən keçirilmişdir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi ilkin olaraq insanların, işçilərin birlikdə fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi və təşkil edilməsidir. Buna görə də, işin məqsədi insan resurslarının qiymətləndirilməsi, ondan səmərəli istifadə edilməsi, insan amilinin nəzərə alınması, nüəssisələrdə əməyin təşkil edilməsi, sosial inkişaf, əmək davranışı, kadr siyasəti, əmək bazarı kimi əsas problemləri aşkar etmək və həll etməyə çalışmaqdır. İnsan resurslarının idarə edilməsi, qiymətləndirilməsi, müxtəlif işçi kateqoriyaları ilə müəyyən qaydalar, üsullar, səlahiyyətlər, funksiyalar kontekstində yerinə yetirilən işlərin tədqiq edilməsidir. Bu müəssisə və firmaların insan resursları siyasəti ilə üzvi formada bağlıdır. Müəssisənin insan resursları siyasəti isə ümumilikdə ölkədə kadr siyasəti ilə sıx əlaqədardır. Bu, insan resurslarının hazırkı və gələcək vəziyyətini müqayisəli şəkildə qiymətləndirməyi, problemə müasir elmi yanaşmanı tələb edir. İnsan resurslarının idarə edilməsi həmçinin müəssisənin strateji məqsədinin, missiyasının formalaşması, variantların müəyyən edilməsi, müəssisədaxili və müəssisədən xaric amillərin sistemli şəkildə təhlili ilə də şərtlənir.

İşdə işçilərin operativ və strateji funksiyaları, peşə şəraitində inkişaf istiqamətləri, stimullaşdırma, qiymətləndirmə modellərinin müəyyən edilməsi, menecment konsepsiyasının inkişaf etdirilməsi, şəxsi keyfiyyətin və məhsul keyfiyyətinin artırılması, müəssisədə çalışan işçilərə istehsal prosesinin bir vacib ünsürü kimi yanaşılması, müəssisədaxili səmərəliliyin yüksəldilməsi və başqa məsələlərə kompleks şəkildə yanaşılmışdır [4].

Müəssisədə çalışan insan resursları və onun qiymətləndirilməsi ilə əlaqədar olan məsələlərdən ibarətdir. İnsan resurslarının düzgün qiymətləndirilməsi, həyat standartlarına uyğun stimullaşdırma, işçilərin potensialının artırılması, insan resurslarından optimal istifadə ilə bağlı olan ölkə və xarici ölkə tədqiqatçılarının əsərləri təşkil edir.

Elmi-texniki tərəqqi təkamül və inqilab formasında təzahür edir. Təkamül forması ənənəvi texniki vasitələrin və texnologiyaların tədricən, fasiləsiz təkmilləşdirilməsi və onların toplanması ilə səciyyələnir. İnkilab forması isə elm və texnikanın nailiyyətlərinə əsaslanır, prinsipcə yeni texnoloji proseslərin və mütərəqqi materialların işlənilməsi və tətbiqi ilə səciyyələnir.

Sahibkarlığın iki forması fərqlənir: yeniliklərin yaradılması və iqtisadi reallaşdırılması - innovasiya sahibkarlığı; xalis bazar sahibkarlığı – marketing. Azad sahibkarlığın mahiyyəti birinci formada – yeniliklərin, yəni əvvəllər mövcud olmayan yeni istehsal amillərinin kombinasiyasının (yeni istehsal funksiyasının) yaradılması prosesində tam açıqlanır.

Innovasiya biznesinin səmərəli təşkili “elm-istehsalat” tsiklinin bütün mərhələlərinin sıx əlaqələndirilməsini, elmi araşdırmaların nəticələrinin innovasiya prosesinin bir fazasından digərinə zəncirvari verilməsini, yeniliklər yaradılmasını nəzərdə tutur. Əmtəə bazarının tərkib hissəsi olan yeniliklər bazarı qeyri-müəyyənlik şəraitində yaranır, bazar iştirakçılarının qarşılıqlı münasibətlərinin spesifik mühitində innovasiya prosesinin xarakterindən asılı olaraq formalaşır.

Yeniliklər bazarının normal fəaliyyəti, hər şeydən öncə, intellektual mülkiyyətdən düzgün istifadə olunmasını tələb edir. İntellektual mülkiyyət ağıl, zəka, zəhin mülkiyyəti deməkdir. Milli sərvət sayılan intellektual mülkiyyət əsasən dörd növə ayrılır: patent, ticarət markası, müəlliflik hüququ və sənaye sirləri. Bunların özünəməxsus xüsusiyyətləri vardır. Məsələn, patent cəmiyyətdə ixtiraçılar, yaradıcı adamlar arasında müqavilə kimi səciyyələnir; ticarət markası (nişanı) firmanın, şirkətin keyfiyyət rəmzidir, malın (xidmətlərin) mənbəyini və onun başqa əmtəələrdən fərqli cəhətləridir; müəlliflik hüququ isə orijinal müəlliflik işlərinə aiddir [5].

İntellektual mülkiyyətin qorunması şərtləri və müddətləri “İntellektual mülkiyyət haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilir. Təsadüfi deyil ki, intellektual mülkiyyət haqqında mükəmməl qanunu olmayan ölkələrin iqtisadiyyatına kifayət qədər xarici investisiya, yeni texnika və texnologiyalar cəlb edilmir.

Kommersiya biznesi - əmtəə və xidmətlərin alqı-satqısı üzrə əməliyyatların həyata keçirilməsi ilə məşğul olur. Biznesin bu növü böyük həcmdə maliyyə vəsaiti tələb etmir və qoyulan vəsait daha tez gəlir gətirir. Məhz, ona görə də, kommersiya biznesi çox geniş yayılmışdır. Kommersiya biznesinin rentabellik səviyyəsi 20 faizdən yüksəkdir.

Kommersiya biznesinin ümumi sxemi istehsal sahibkarlığının fəaliyyət sxeminə müəyyən dərəcədə oxşardır. Lakin fərq ondan ibarətdir ki, kommersiya biznesində material resurslarının əvəzinə hazır məhsul alınır və sonradan müəyyən qiymət fərqi qoyaraq istehlakçılara çatdırılır.

Kommersiya biznesinin fəaliyyət sahəsi əmtəə birjası və ticarət təşkilatlarıdır. Əmtəə birjası satıcıları və alıcıları bir yerə toplamağa imkan verən təşkilati cəhətdən qanunlaşdırılmış daim fəaliyyətdə olan bazardır. Əmtəə birjasında birgə istənilən qaydalara uyğun olaraq ticarət əməliyyatları aparmaq üçün kommersiya vasitəçiləri könüllü surətdə birləşirlər. Əmtəə birjasının məqsədi azad rəqabətin idarə olunması mexanizmini yaratmaq və onun köməyi ilə tələb və təklifin dəyişdirilməsini nəzərə almaqla real bazar qiymətlərini aşkara çıxarmaqdır.

Müxtəlif formalarda təşkil edilən topdansatış ticarəti məhsulun istehsalçıdan bazara doğru hərəkətinin ilkin mərhələsini əhatə edir. Topdansatış ticarəti istehsal və istehlakı əlaqələndirərək vasitəçilik xarakteri daşıyır.

Maliyyə biznesi – kommersiya fəaliyyətinin xüsusi növüdür. Burada alqı-satqı obyektini spesifik əmtəə-pul, valyuta və qiymətli kağızlar hesab edilir. Maliyyə biznesinin fəaliyyət sahəsi kommersiya bankları və fond birjalrı hesab edilir. Maliyyə biznesi valyuta bazarının və qiymətli kağızlar bazarının təhlilini və marketing tədqiqatlarının aparılmasını nəzərdə tutur.

Banklar ilə müştərilər arasında münasibət müqavilə xarakteri daşıyır. “Bank və bank fəaliyyəti haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq müştəri kredit-hesablama xidməti üçün bankı sərbəst seçir.

Sahibkar öz pul vəsaitini banklarda saxlayır və digər təşkilatlar qarşısındakı öhdəlikləri üzrə nağdsız qaydada hesablaşma aparır. Bank öz müştərilərinə kredit xidməti göstərir. Bu cür münasibətin hüquqi forması kredit müqaviləsi adlanır. Həmin müqavilənin xarakterik xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, bank borcverici kimi çıxış edir. Bank üçün əsas fəaliyyət növü, kredit verməkdir, onun hesabına bank mənfəət əldə edir.

Kredit kapitalın hərəkətini ifadə edir və yəni-dən bölüşdürmə, tədavül xərclərinə qənaət, ka-

pitalın təmərkləşməsi və mərkəzləşdirilməsinin sürətləndirilməsi funksiyalarını yerinə yetirir.

Sığorta iqtisadi təhlükəsizliyin və əmin-amanlığın təmin olunması üsullarından biridir, düşünülmüş, ağıllı ehtiyatlılıqdır. Sığorta olunan və ya xeyrinə sığorta müqaviləsi bağlanmış digər şəxslərə dəyən zərərin ödənilməsi yolu ilə onların əmlakının və əmlak mənafeələrinin müdafiəsi sahəsində münasibətdir. Sığortanın iqtisadi mahiyyəti zərərlə nəticələnən əlverişsiz vəziyyət baş verən zaman dəyən zərəri minimuma endirməkdir.

Təhlil subyektindən asılı olaraq müəssisənin maliyyə hesabatının xarici təhlili içərisində auditor xidməti xüsusi yer tutur. Auditin inkişafının hüquqi bazasını “Auditor xidməti haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (1994-cü il) təşkil edir. Audit – mülkiyyət formasından və təşkilati-hüquqi təbəçiliyindən asılı olmayaraq respublika ərazisində fəaliyyət göstərən bütün təsərrüfat subyektlərində mühasibat uçotunun dəqiq və dürüst aparılmasının, mühasibat və maliyyə hesabatlarının müstəqil yoxlanılmasıdır. Audit yoxlamaları məcburi və ya təsərrüfat subyektlərinin təşəbbüsü ilə könüllü ola bilər.

Lizinq – istehlakçının sifarişində əmlakı satın almaqla onu istehlakçıya müəyyən müddətə icarəyə vermək məqsədilə həyata keçirilən xidmət növüdür. Lizinq xidməti sahibkarlıq fəaliyyətini maliyyələşdirməyin ən əlverişli üsullarından biridir. Lizinq münasibətləri “Lizinq xidməti haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun (1994-cü il) vasitəsilə tənzimlənir. Sahibkar lizinq xidmətindən istifadə etməklə müxtəlif cür istehsal amillərinin, istehsal təyinatlı binalar, dəzgahlar, maşınlar, avadanlıqlar, nəqliyyat vasitələri və s. əmlak ala bilər.

Qiymətli kağızlar - qiymətli kağız sahibinin emitet barəsində əmlak hüququnu və ya borc münasibətlərini təsdiqləyən pul sənədidir. Qiymətli kağızların meydana gəlməsi ilə kapitalın ikiyə bölünməsi prosesi baş verir. Bir tərəfdən istehsal fondları ilə təqdim edilən real kapital, digər tərəfdən isə qiymətli kağızlarda onun əksi mövcuddur.

Qiymətli kağızların ən geniş yayılmış növləri səhm, istiqraz vəərəqəsi, dövlət xəzinə öhdəlikləri, əmanət sertifikatları sayılır. Qiymətli kağızların tədavülə buraxılması və qeydiyyata

alınması qaydası, qiymətli kağızlar bazarı iştirakçılarının fəaliyyəti “Qiymətli kağızlar və fond birjalari haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (1992-ci il) ilə tənzimlənir.

“Əmək resursları” anlayışı ilə “işçi qüvvəsi” anlayışı arasındakı fərq izah etməyə mühüm ehtiyac vardır. Əmək resursları (əmək ehtiyatları) daha çox əhali ilə bağlıdır, demografik əlamətlərlə, seqmentlərlə fərqlənir. İşçi qüvvəsi dedikdə, əsasən məşğullar, işləyənlər və onların əmək qabiliyyəti (potensialı) nəzərdə tutulur.

Əmək resursları real deyil, potensial işçi qüvvəsi kimi özünü göstərir, başqa sözlə həm fəaliyyətdə olan, həm də potensial işçi qüvvəsini özündə əks etdirir. Bununla yanaşı, “işçi qüvvəsi” anlayışını “əmək resursları” anlayışı ilə müqayisə etdikdə daha çox iqtisadi və sosial məzmun daşıyır. Yəni, bir qayda olaraq işçi qüvvəsinin alqı-satqısı deyildir. Amma əmək resursları haqqında bu ifadəni işlətmək olmur. Həm də işçi qüvvəsi bütün formalarda belə sövdələşmə obyektinə çevrilmir. Tarixin müəyyən dövrlərində, işçi qüvvəsi fiziki bədənə malik fərddə deyil, ona sahib olan quldarın mülkiyyətində olub. İndi isə işçi qüvvəsi fərdin, yəni onun əsl sahibinin əmtəsinə çevrilmişdir. Bununla belə, iş qüvvəsi bir istehsal amili kimi bütün istehsal sistemlərində, üsullarında vacib fizioloji, psixoloji keyfiyyətlərə müvafiq bilik və peşə təcrübəsinə malik olmalıdır.

Əmək resurslarından səmərəli istifadə edilməsi mürəkkəb və çoxölçülü bir problemdir. Bu kimi məsələlərin həll edilməsi zamanı müxtəlif iqtisadi, sosioloji və demografik amilləri əsas götürmək, eləcə də, hər bir regionun və milli iqtisadiyyatın sahəsinin konkret iqtisadi və coğrafi xarakteristikalarını bilmək, həmçinin bunun əsasında cəmiyyətin əmək resurslarından və işçi qüvvəsindən istifadənin ən yaxşı variantlarını müəyyən etmək tələb edilir. Əmək ehtiyatlarının əsas hissəsini əmək qabiliyyəti yaşda olan əhali təşkil edir. Əhalinin minimum və maksimum əmək qabiliyyəti səviyyəsi müəyyən cəmiyyətdə formalaşan fizioloji və ictimai-iqtisadi amillərlə müəyyən edilir.

Əmək resurslarından səmərəli istifadə edilməsinin planlaşdırılması onların milli iqtisadiyyatın sektorlar və regionlar üzrə bölüşdürülməsi və istifadə edilməsini, milli iqtisadiyyatın və qeyri-maddi istehsal sahələrinin işçi qüvvəsinə olan tələbinin müəyyən olunması və əhali

məşğulliyətini habelə az əmək sərflə etməklə mənfəət əldə etmək üçün müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsini özündə birləşdirir.

Müəssisə və firmalarda insan resurslarının qiymətləndirilməsindən, müvafiq norma və qaydalardan, qiymətləndirmə metodlarından istifadə edirlər. Burada ən əsas məqsəd həm müəyyən edilmiş qiymətləndirmə qaydalarının özünün keyfiyyətli olması, həm də işçilərin qiymətləndirilməsinin obyektiv şəkildə yerinə yetirilməsidir. İnsan resurslarının düzgün şəkildə qiymətləndirilməsi müəssisə və firmaların səmərəli fəaliyyətinin əsas şərtlərindən biridir.

Müəssisələrdə insan resursları müəyyən obyektiv qaydalara əsasən attestasiyadan keçirilir. Həmin attestasiya sadəcə yeni vəzifələrə irəli çəkilmək üçün deyil, həm də işçinin işlədiyi sektorda qalmasının məqsədə uyğunluğu üçün də zəruridir. Həyata keçirilən attestasiyanın nəticələri kadr uçotu şəxsi vərəqədə qeyd edilir. Attestasiya müəyyən edilmiş qaydada balla ifadə edilir. Maksimal bal bütün keyfiyyət tələblərinə cavab verən işçi üçün müəyyən edilir.

Menecerlər işçi ehtiyatını formalaşdırmaq işini yüngülləşdirmək üçün matrisa cədvəlindən istifadə edirlər. Burada hər bir menecerin sahib olmalı olduğu bütün işgüzar və şəxsi keyfiyyətlər göstərilir, bu həm müxtəlif peşələr, vəzifələr üzrə dəqiqləşdirilir, bu səbəbdən də, bu, bəzən matrisa metodu kimi adlandırılır. Matrisada müxtəlif keyfiyyət əlamətlərinin bal üzrə xüsusi payı müəyyən edilir. Matrisa metodunun əsas üstün cəhəti ondan ibarətdir ki, onunla yalnız potensial rəhbərlərin deyil, faktiki işləyən işçilərin də fəaliyyətini dəqiq qiymətləndirmək olar. Bu, habelə işçilərin mükafatlandırılması, mənəvi maraqlandırılması, eləcə də onlar üçün yüksək səviyyəli aylıq maaşın müəyyənəndirilməsi üçün də mühüm sənədlərdəndir.

İnsan resurslarının öyrənilməsi çox cəhətli idarəçilik fəaliyyəti ilə bağlıdır. Bu, sosiologiya, psixologiya, həmçinin mühəndis psixologiyası, əməyin nəticə etibarilə bərabər, məcmu halında şəxsiyyətin, onun peşə-təşkilatçılıq qabiliyyətinin kompleks araşdırılmasını nəzərdə tutur. Bu halda bir sıra formalardan – anket məlumatlarından, söhbətlərdən, müşahidə və testləşdirmədən geniş şəkildə istifadə edilir. Burada hər bir for-

manın öz xüsusi yeri və əhəmiyyəti vardır. Müşahidə, söhbət və testləşdirmə insan resurslarının öyrənilməsinin ən çox istifadə edilən formalarıdır.

Mütəxəssislər isə ali məktəblərdə və orta ixtisas məktəblərində yetişdirilir. Müasir elmi-texniki tərəqqi prosesləri mütəxəssislərin hazırlanmasına qarşı yeni tələblər qarşıya qoyur. Mütəxəssislər və təsərrüfat rəhbərlərinin ixtisasının artırılması, yenidən hazırlanması sahə və sahələrarası ixtisasartırma kursları və fakültələr, daimi şəkildə fəaliyyət göstərən tədris mərkəzləri, qısa müddətli seminarlar vasitəsilə reallaşdırılır. Burada tədris proseslərinin modeli, tədris planı, tədris proqramları, tədrisin forması və müddəti, vəzifə peşə-ixtisas modeli, vəzifəyə, biliyə olan tələblər, rəhbər kadrlarının hazırlanması mərhələləri və təlim metodları, idarəetmə funksiyaları ilə konkret təsərrüfatçılıq situasiyalarının əlaqələndirilməsi, tədrisin intensivləşdirilməsi və s. məsələlər əsas yer tutur.

Nəticə

Müəssisələrin, firmaların işçilərə olan tələbatının müəyyən olunmasında gələcək dövr üçün olan tələbin düzgün müəyyən olunmasının xüsusi əhəmiyyəti vardır. Bu zaman mütəxəssis hazırlığının səviyyəsi, əhalinin, istehsalın, iş yerlərinin artımı və azalması və s. məsələlər nəzərdə tutulmalıdır. Mütəxəssislərə olan tələbin müəyyən olunmasında səhvlərə yol verdikdə işçi hazırlığına dövlət və özəl tədris müəssisələrinin artıq vəsait məsrəflərinə, diplomlu mütəxəssislərin iş yerləri ilə təmin olunmasındakı ciddi çətinliklərə, sosial gərginliyə rəvac verir. Bu səbəbdən də mütəxəssislərə olan tələb müəyyən olunarkən elmi baxımdan əsaslanmış müvafiq kompleks normativ və metodiki məlumatlar əsas götürülməlidir. Bu iş ciddi şəkildə yanaşmalı, hər bir müəssisə və ya şirkətin strateji inkişaf məqsədlərinin ən vacib tərkib hissəsi, eləcə də, makroiqtisadi məşğulluq siyasətinin əsas problemi kimi qiymət verilməlidir. Diplomlu mütəxəssislərə tələb müəyyən olunarkən, onun proqnozları verilərkən aşağıda göstərilən əsas metodikalar nəzərə alınmalıdır:

Ştat: nomenklatura metodu: vəzifə normaları, ştat cədvəlləri, vəzifələr üzrə ixtisas-sorgu kitabları; vəzifələrin miqdarının artıb-azalması amilləri.

Normativ metod: işin, istehsalın həcmi, mütəxəssislərin müvafiq əmək normaları.

Kadrların öyrənilməsi, onların fəaliyyəti üzərində ardıcıl nəzarətin qoyulması və təsərrüfat, sosial-iqtisadi məsələlər üzrə qəbul olunmuş qərarların icra edilməsinin yoxlanılması idarəetmə fəaliyyətinin təşkil edilməsi üçün xüsusi əhəmiyyətə sahibdir. Ardıcıl nəzarət kadrlarının yetişdirilməsi, tapşırılmış iş üçün onların məsuliyyətinin yüksəldilməsi, buraxılan səhvlərin vaxtında düzəldilməsi üçün zəruridir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Azərbaycan Sovet Ensiklopediyası. Bakı, I-X cild, 1976-1987.

2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, “Qanun”, 2004.

3. Azərbaycan Respublikasının Statistik Toplusu. Bakı, 2005.

4. AMEA-nın 2002-ci ildəki fəaliyyəti haqqında hesabat. Bakı, “Elm”, 2003, səh.135.

5. Əliyev M. Həmidov H. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Bakı, “Nurlan”, 2002.

6. “Əmək bazarı və kadr hazırlığı problemləri” elmi-praktik konfransın materialları. Bakı, 2002.

Фуад Закир оглы АББАСОВ, к. э. н., доцент

Эртургут Шикар оглы БАГИРОВ
Азербайджанский Технологический Университет Айша

Сейди кызы АХМЕДОВА
Азербайджанский Технологический Университет
E-mail: leqendav81@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В БИЗНЕСЕ

Резюме

Человеческие ресурсы относятся к категории социально-экономических и составляют совокупность физических и интеллектуальных возможностей общества (страны). Особенность человеческих ресурсов заключается в том, что изначально, чем больше люди занимаются профессиональной деятельностью, чем больше жизненного и профессионального опыта они приобретают, чем легче они выполняют свои профессиональные обязанности в более короткие сроки, тем более ценны они для страны. , предприятие, организация и т. д. создают большую ценность; во-вторых, люди являются наиболее сложным объектом социального управления; В-третьих, продвижение деятельности по трудоустройству требует больших капиталовложений; Кроме того, высокая эффективность деятельности сотрудников достигается созданием надлежащей системы управления их возможностями.

Суть управления человеческим потенциалом заключается в том, что люди должны эффективно расставляться, развиваться и мотивироваться наряду с другими ресурсами для достижения цели как конкурентоспособного объекта. Управление человеческими ресурсами связывает методы управления с бизнес-стратегией. Поэтому она носит инновационный характер и ставит в качестве конечной цели задачу улучшения экономических результатов страны (учреждения, организации, предприятия) и удовлетворения потребностей населения.

Ключевые слова: предпринимательство, торговля, бизнес, производство.

Fuad Zakir oghlu ABBASOV, Ph.D., Associate Professor

Erturgut Shikar oghlu BAGIROV
Azerbaijan Technology University

Aysha Seydi gizi AHMEDOVA
Azerbaijan Technology University
E-mail: legendav81@mail.ru

ORGANIZATION AND STRATEGIC DIRECTIONS OF THE CONTROL SYSTEM IN BUSINESS

Summary

Human resources belong to the socio-economic category and constitute the set of physical and intellectual capabilities of the society (country). The peculiarity of human resources is that, initially, the more people engage in professional activities, the more life and professional experience they gain, the more easily they perform their professional duties in a shorter period of time, the more valuable they are for the country, enterprise, organization, etc. they create a lot of value; secondly, people are the most complex object of social management; Thirdly, the promotion of activities for people to be employed requires a lot of capital; In addition, the high efficiency of the employees' activity is achieved by creating a proper management system of their opportunities. The essence of human potential management is that people should be effectively placed, developed and motivated along with other resources in order to reach the goal as a competitive object. Human resource management connects management practices with business strategy. Therefore, it has the character of innovation and sets the task of improving the economic results of the country (institution, organization, company) and meeting the needs of the population as the final goal.

Keywords: entrepreneurship, commerce, business, production.