

UOT 331.34

## SƏNAYEDƏ ƏMƏK KOLLEKTİVLƏRİNİN SOSIAL İNKİŞAFININ ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

**PİRVERDİYEVA SƏBİNƏ ALVİZ qızı**

*Sumqayıt Dövlət Universiteti, baş müəllim*

*e-mail: ilqarosmanov1975@mail.ru*

*Açar sözlər: iqtisadiyyat, sosial inkişaf, iş qüvvəsi, iş vaxtı, əmək şəraiti*

Sosial inkişaf iqtisadi və sosial inkişafın tərkibi elementi olub, özünəməxsus qanunauyğunluqları, dəyişmə meyilləri olan prosesdir. Sosial inkişaf insanın həyat fəaliyyəti, həyat tərzini, davranışı, qərar qəbulu, onun məhsuldarlığı ilə bağlı olub, iqtisadi inkişafın həm nəticəsi, həm də onun həlledici, təyinedici amilidir.

Sosial inkişaf Azərbaycan üçün daha zəruri və vacib tənzimlənmə obyektidir. Bunun bir sıra səbəbləri vardır. Azərbaycan əhalisinin artımına, demoqrafik proseslərə, əhalinin həyat səviyyəsi göstəricilərinə görə hələ də bir çox ölkələrdən geri qalır. Lakin həyat səviyyəsini yüksəltmək üçün mövcud imkanlar kifayət qədər genişdir. Bu iki ziddiyyətli təzad Azərbaycanda sosial tənzimlənmə problemini ön plana çəkir.

Ölkə iqtisadiyyatında bazar münasibətləri şəraitində təsərrüfat subyektlərinin istehsal-təsərrüfat fəaliyyətində ciddi dəyişikliklər baş vermişdir. Bu dəyişikliklər bilavasitə müəssisə daxilində də heyətin sosial inkişafına əhəmiyyətli təsir göstərmişdir. Çünki bazar münasibətləri şəraitində müəssisələrin əmtəə istehsalçılarna çevrilməsi və bir sıra xidmətlərin kommersiyalaşdırılması şəraitində əməkhaqqının səviyyəsi işçinin sosial inkişafında əhəmiyyətli rol oynamağa başlamışdır. Son illərdə müəssisələrin cəmiyyətin sosial inkişafında bilavasitə rolunun artdığı şəraitdə müəssisədə heyətin sosial inkişafının təşkili və idarə edilməsi aktual məsələlərdən birinə çevrilmişdir. Bazar münasibətləri kadrların səviyyəsinə tələbi əhəmiyyətli dərəcədə artmışdır. İndiki şəraitdə heyətin idarə olunması strategiyası müəssisənin ümumi strategiyasının tərkib hissəsidir və müəssisənin inkişafının perspektiv vəzifələrinə uyğun olaraq hazırlanır və reallaşdırılır. Müəssisədə stabil heyətin, heyətdə yaradıcı və işgüzar mühitin yaradılması, istehsal olunan məhsulunun maya dəyərinin və keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsi kollektivdə mövcud əhval-ruhiyyədən, işçilərin əmək haqqının onların tələbatlarının ödəməsi səviyyəsindən, ümumiyyətlə isə, heyətin sosial inkişafından əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır [1, 287].

Müəssisənin səmərəli fəaliyyəti onun heyətindən və heyətin hər bir üzvünün səriştələrindən, peşəkarlıq və ixtisas səviyyələrindən bilavasitə asılı olur. Onlar əmək vasitələri və predmetlərini təkmilləşdirir və texniki tərəqqinin fasiləsizliyində, müvafiq elmi-tədqiqat və layihə təşkilatları ilə yanaşı, çox mühüm rola malik olur. Elmi-texniki tərəqqi istehsalın nəinki maddi ünsürlərində keyfiyyət dəyişiklikləri aparır, həm də kadrların özlərini də intellektual səviyyə baxımından təkmilləşdirir. Texnika nə qədər mükəmməl olsa da, ondan istifadə edən heyətin səriştəsizliyi həmin texnikanın potensial imkanlarını reallaşdırmaq işini tam həyata keçirməyə mane olur.

Sənayedə heyətin sosial inkişafının əsas vəzifəsi heyətin həyat şəraitini yüksəltməkdən, istehsal şəraitini yaxşılaşdırmaqdan, təhlükəsiz iş şəraitini yaratmaqdan, ictimai münasibətlərin bütün sahələrində sosial ədalət prinsipini həyata keçirməkdən və s. ibarətdir. Hər bir kollektivdə qarşıya qoyulmuş məqsədə çatmaq və sosial prosesləri normal hala salmaq üçün zəruri təşkilati-iqtisadi və sosial şərait olmalıdır [2, 223].

Sənayedə heyətin sosial inkişafının istiqamətlərindən biri əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması ilə əlaqədardır. Əmək şəraiti sosial-iqtisadi, texniki, təşkilati və təbii xarakterli amillərin təsiri altında formalaşır və işçilərin sağlamlığına və əmək qabiliyyətinə, müəssisədə istehsalın səmərəliliyinə, bütövlükdə insanın həyat səviyyəsinə və sosial inkişafına təsir göstərir.

Müəssisədə sosial xidmətin qarşısında bir sıra vəzifələr qoyulur ki, bunlara da aşağıdakılar aiddir:

- heyətin sosial inkişafının təşkili üzrə sosialyönümlü tədbirlərin layihələndirilməsi və tədqiq olunmasında elmi üsullardan istifadə etmək və bu üsulları daima təkmilləşdirmək;
- elm və texnikadakı nailiyyətlərlə sosial inkişaf məsələlərini uzlaşdırmaq;
- sosial şəraitin təşkilinin təkmilləşdirilməsi sahəsində aparılan işlərin məqsədəuyğunluğunun təmin edilməsi;
- sosial yönümlü tədbirlərin işlənilib hazırlanmasında və həyata keçirilməsində sənaye-istehsal heyətinin geniş iştirak etməsini təmin etmək və onu stimullaşdırmaq;
- sosial yönümlü tədbirlərin tətbiqi prosesini səmərəli idarə etməklə, bu sahədə sənaye-istehsal heyətinin maddi və mənəvi maraqlandırılmasını təmin etmək;
- sosial yönümlü tədbirlərin yüksək səmərə verməsinə nail olunmasını təmin etmək.

Sənayedə heyətin sosial inkişafını idarə edərəkən psixoloji, estetik və sanitari-gigiyenik, iqtisadi, sosioloji amillər nəzərə alınmalıdır. Maksimum iş qabiliyyətinin artması, növbədəxili reqlamentləşdirilmiş istirahətin tətbiqi, normal sanitari-gigiyenik əmək şəraitinin yaradılması və s. nəticəsində təmin edilir.

İşçi axını mürəkkəb, ziddiyyətli prosesdir. Nəzərə alınmalıdır ki, işçi qüvvəsi axını kimin mənafeyinə toxunur. Əgər işçi qüvvəsi axını işçilərin və heyətin mənafeyinə zidd deyilsə, demək, bu normal sosial hadisədir. Ona görə də bu hal ümumi və şəxsi məsələlərin həllinə kömək edir. Bütün digər hallarda isə biz artıq neqativ işçi axını ilə rastlaşırıq. Odur ki, müəyyən sosial və iqtisadi tədbirləri həyata keçirməklə onun qarşısını almağa çalışmalıyıq [3, 145].

Beləliklə, işçi qüvvəsi axını kompleks sosial-iqtisadi, sosial-psixoloji, demoqrafik və digər amillərin qarşılıqlı hərəkəti nəticəsində yaranır. Burada iqtisadi amil ayrı-ayrı konkret şəraitdə üstün rola malik olsa da, heç vaxt yeganə amil ola bilməz.

Bazar əlaqələri və münasibətləri bir çox rayonlarda işləyənlərin həyat səviyyəsini hər cür təmin etmir və miqrasiya prosesi sürətlənir. Bəzi hallarda ən pis həyat tərzini həmin rayonlarda yaşayanların çox da əlverişli olmayan başqa yerə köçməsinə də səbəb olur. Sahələr və bölgələr üzrə işçi axını amillərinə hər bir sahədəki müəssisənin inkişaf səviyyəsi, tədiyə qabiliyyəti və sahələr daxilində maddi və əmək resurslarının bölüşdürülməsi, istehsalatın texnologiyası və təşkilinin xüsusiyyətləri, əmək şəraiti, sosial inkişafı və sair aiddir. İşçi qüvvəsi axını idarə etmək üçün həm subyektiv və həm də obyektiv amillər vəhdət halında nəzərə alınmalıdır. İşçi axını əmək prosesində mənəvi əxlaqın ən mühüm təzahürüdür. İşçinin müəssisədən getməsinə qət etməsi motivinin dərk etməsi hələ azdır. Eyni zamanda həmin motivi doğuran konkret səbəbləri vaxtında öyrənmək və onun üçün tədbir görmək lazımdır. Qeyd etmək lazımdır ki, başqa sahə və müəssisəyə işə gedənlərin əksəriyyəti, bir qayda olaraq, öz ixtisaslarını dəyişməli, yəni təzə ixtisas öyrənməli olurlar. Demək, onlar müəyyən müddət ərzində istehsalatda fəal iştirak edə bilmirlər. Hətta işçilər həmin peşə-ixtisasları üzrə işə qəbul olunduqda belə yeni şəraitə uyğunlaşmaya qədər öz iş vaxtlarından tam istifadə edə bilmirlər. Odur ki, işçi axınının qarşısını almaq və işçilərin sabitliyini təmin etmək üçün bütün bu göstərilən xüsusiyyətlər nəzərə alınmalıdır.

İşçi qüvvəsinin hər bir istehsalat sahəsində sabitliyini təmin etmək üçün əsas iş aşağıdakı istiqamətlərdə aparılmalıdır:

- a) məcmu əmək fəaliyyəti şəraitinin kompleks təkmilləşdirilməsi;
- b) maddi marağın təkmilləşdirilməsi və eyni bərabərlikdə əmək üçün ona müvafiq əmək haqqının verilməsi;
- c) hər bir işçinin yaradıcılıq fəaliyyətini, potensialını genişləndirmək üçün müəyyən imkan və şərait yaratmaq, işçilərin elmi-texniki tərəqqidə, istehsalatın idarə edilməsində iştirakını təmin etmək.

ç) əmək təşkilini yaxşılaşdırmaq, hər bir işçiyə öz ixtisasını artırmaq, kollektivdə qarşılıqlı yoldaşlıq münasibətini təmin etmək, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq, işdən kənar vaxtdan, yəni asudə vaxtdan səmərəli istifadə edilməsi üçün şərait yaratmaq, nəqliyyatın düzgün işlənməsini təmin etmək, uşaq və məişət şəbəkəsini inkişaf etdirmək və sair. Hansı müəssisələrdə göstərilən tədbirlərə əməl olunursa, orada işçi qüvvəsi axıcılığı da xeyli aşağı olur.

Heyətdən səmərəli istifadə olunmasının ən mühüm istiqamətlərindən biri də iş vaxtı itkisinin aradan qaldırılmasıdır. İş vaxtı itkisi ilə mübarizə əmək və istehsal təşkilinin bütün forma və üsullarının təkmilləşdirilməsi ilə üzvi surətdə bağlıdır. Ona görə də iş vaxtı itkisini aradan qaldırmaq və bu sahədə faydalı tədbirlərin aşkar edilməsi və istehsalın inkişafına mənfi təsirinin öyrənilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu zaman müəssisənin istehsal gücündən dolğun istifadə edilir, vaxt vahidi ərzində istehsal olunan məhsul, əmək haqqı artır, iş gününün tərkibində məhsuldar vaxt çoxalır. İş vaxtından istifadənin yaxşılaşdırılması maddi nemətlər istehsalının başlıca şərti kimi çıxış edir [4, 120].

Sənaye heyətindən istifadənin ən mühüm məsələlərindən biri onların yerləşdirilməsi və istehsalın ümumi səmərəsinin artırılması ilə işçi qüvvəsindən səmərəli istifadə arasındakı düzgün əlaqənin yaradılmasından ibarətdir. Bütün bu məsələlərin həlli heyətin sosial inkişafına müsbət təsir göstərir.

**Elmi yeniliyi:** Məqalədə sənayedə heyətin sosial inkişafının əsas istiqamətləri, sosial xidmət qarşısında qoyulan əsas vəzifələr araşdırılmış, işçi qüvvəsinin hər bir istehsalat sahəsində sabitliyini təmin etmək üçün görülməli işin hansı istiqamətlərdə aparılması tədqiq edilmişdir.

**Tətbiqi əhəmiyyəti:** Sosial inkişaf bütövlükdə iqtisadiyyatın fəaliyyətinin səmərə göstəricisi kimi qəbul oluna bilər. Çünki respublikada iqtisadi artımla əhali artımı, bölgü münasibətləri və mübadilə şərtləri ilə bağlı olduğu üçün onun öyrənilməsi, tədqiqi və inkişafının tənظیمlənməsi kompleks şəkildə reallaşır. Ona görə də sənayedə heyətin sosial inkişafının əsas istiqamətlərinin araşdırılması böyük tətbiqi əhəmiyyətə malikdir.

## **ƏDƏBİYYAT**

1. Abbasov A.B. və b. Biznesin təşkili və idarə edilməsi. Bakı: İqtisad Universiteti, 2011, 464 s.
2. Bazarov T.Y., Yereminin B.L. Heyətin idarə edilməsi. Bakı: İqtisad Universiteti, 2012, 508 s.
3. Hüseynov T.Ə. Firmanın iqtisadiyyatı. Bakı: Səda, 2009, 588 s.
4. Hüseynova İ.M. Müəssisənin iqtisadiyyatı. Bakı: Bakı Biznes Universiteti, 2013, 304 s.

## **РЕЗЮМЕ**

### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*Пирвердиева С.А.*

**Ключевые слова:** экономика, социальное развитие, рабочая сила, рабочее время, условия труда.

В условиях рыночных отношений одно из основных условий повышения конкурентоспособности производственных субъектов и обеспечения эффективности их деятельности является создание стабильных трудовых коллективов. В этих целях требуется эффективное управление кадрами, внедрение в жизнь мер по их социальному развитию. Поэтому актуальное значение имеет изучение вопросов социального развития трудовых коллективов в промышленности.

## **SUMMARY**

### **MAIN AREAS OF SOCIAL DEVELOPMENT IN THE INDUSTRY OF LABOR COLLECTIVES**

*Pirverdiyeva S.A.*

**Keywords:** economy, social development, labor, working hours, working conditions

In conditions of market relations to create stable labor collectives is an essential condition of improving the competitiveness of the production entities and ensuring their effectiveness. For these purposes, effective management of personnel is required for the implementation of social development to life. Therefore, the current value is the study of social development issues of labor collectives in the industry.

Daxilolma tarixi: İlkin variant 20.10.2016  
Son variant