

як штучний інтелект та блокчейн, також є ключовими факторами розвитку цифрової економіки. Вони дозволяють створювати нові технології та інноваційні продукти, що мають потенціал для зміни способу життя та роботи людей.

Отже, опрацьовуючи нову інформацію та враховуючи зазначене вище, можна зробити висновок, що цифрова економіка має стрімке зростання і швидко розвивається, завдяки основним чинникам її розвитку. Розвиток цифрової економіки значно покращить стан національної економіки, тобто він стає базою для трансформації сфер життєдіяльності, сприяючи значні економічний та соціальний ефект. Все це відкриває нові потужні можливості для сучасного суспільства. В наслідок наявних в нашій країні можливостей формуватиметься цифрова економіка з ініціативи громадськості та бізнесу, що постають головними одержувачами користі з цього процесу.

Література:

1. Яненко І.Г. Чинники і шляхи розвитку цифрової економіки в Україні. Економіка України. 2022. № 3. С. 04-22. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.03.004>

2. Комплементарність інформаційно-цифрових і соціально-економічних перетворень як умова стабільного розвитку суспільства: монографія / За ред. А.А. Гриценка. Київ, 2021. 400 с.

SAHİBKARLIQ FƏALİYYƏTİNDƏ TƏŞKİLATI DƏYİŞİKLİKLƏRİN APARILMASI ZƏRURİLİYİ

*Əliyeva Ləman Cəfərqulu qızı
Mingəçevir Dövlət Universiteti (Azərbaycan)*

Hər bir təşkilatın iqtisadi və texnoloji baxımdan nailiyyətlər qazanması üçün mütəmadi dəyişikliklərin aparılması zəruri hesab edilir. Dəyişikliklər təşkilati tədbirlərin həyata keçirilməsi nəticəsində mümkün olur. Modernləşmə barəsində qərarlar yuxarı rəhbərlik tərəfindən verilir. Orta səviyyə rəhbərləri hansı mühüm dəyişikliklərin olması, yenidən təşkilatın səmərəliliyi, məsrəflərə dair alternativ variantları və s. təqdim edirlər. Aşağı şöbə rəhbərləri yeni texnologiyaların tətbiqini ehtiva edən modernləşdirmə, dəqiq tapşırıqların səviyyəsi və s. haqqında rəhbərliyə məlumat verirlər. Təşkilatın məqsədinə nail olmağa kömək göstərdikləri üçün onların dəyişikliklərə olan potensial baxışları nəzərə alınır. Yeni prosedurların və yeni tələblərin icra edilməsini isə işçilər həyata keçirirlər. Deməli, təşkilatın idarə edilməsinin bütün səviyyələrin dəyişikliklərə bir reaksiyası verməlidirlər.

Rəhbərlik tərəfindən nəzərdə tutulan dəyişikliklər müasir, innovativ texnologiyaların tətbiqinə, təşkilati strukturun və iş üsulunun kökündən dəyişdirilməsinə imkan verir. Təşkilati dəyişikliklər dedikdə, təşkilat daxilində, idarəetmə strukturunda, təşkilatın məqsədində, texnologiyada, insan faktorunun dəyişdirilməsini nəzərdə tutan qərarlar başa düşülür. Belə qərarların qəbulu zamanı rəhbərlikdən planlı, proqramlı, təşəbbüskar olmaq tələb olunur.

Dəyişikliklər təşkilatdakı təşkilati strukturun kökündən dəyişilməsinə, müasir məhsul və texnologiyanın qurulmasına gətirib çıxarır. İş üsulunun dəyişilməsi, gündəlik kərgüzarlıq əməliyyatları, təchizat və ya stolun yerinin dəyişdirilə bilməsi, vəzifələrin isimlərinin və vəzifələrə rəhbərlərin seçilməsi kimi sadə dəyişikliklər həmişə baş verir. Mümkündür ki, bu cür kiçik dəyişikliklər bütövlükdə təşkilat üçün əhəmiyyət kəsb etməsin, ancaq bu işlərlə bilavasitə bağlılığı olan adamlar üçün kiçik dəyişikliklərin xeyli əhəmiyyəti vardır. Xüsusilə şəxsiyyətlər təşkilatın məqsədinə nail olmasına kömək göstərdikləri üçün rəhbərliyin də onların dəyişikliklərə olan potensial baxışına biganə qalması mümkün olmur.

Təşkilati dəyişikliklərdən danışan zaman rəhbərliyin təşkilat daxilində dəyişiklik etməsi, təşkilatın məqsədində, strukturunda, tapşırığında, texnologiyada və həmçinin, insan faktorunun dəyişdirilməsini nəzərdə tutmuş qərarlarından danışılır. Belə qərarları qəbul edən zaman rəhbərlik özü də planlı, proqramlı, təşəbbüskar olmalıdır, bir sözlə ya özü fəal olmalı və ya situasiyanın tələbatına reaksiya verməlidir. Reaktiv və proaktiv fəaliyyəti fərqləndirmək lazımdır. Belə ki, nəzarət sisteminin müəyyən elədiyi yanlışları düzəltmək üçün tətbiq edilən dəyişikliklərə tipik reaktiv fəaliyyət deyilir. Faktiki problemin olmadığı vaxtlarda bu cür mövcud ətraf mühitə reaksiya bildirmə proaktiv fəaliyyət hesab edilir.

Dəyişiklikləri təhlil edən zaman rəhbər bilməlidir ki, dəyişikliklərin hamısı qarşılıqlı olaraq əlaqədərlər. Bir dəyişikliyin təsiri o birilərində də özünü göstərir. Daha doğrusu, yeni avadanlığın tətbiqi, misal üçün kompyuterlərin tətbiqi kommunikasiya və təşkilatın səlahiyyət strukturunda dəyişikliyə səbəb olur. İşçinin ixtisas səviyyəsinin artırılması tapşırıqların icra edilmə səviyyəsinin dəyişdirilməsinə gətirib çıxarır.

Dəyişikliyin hər birini müzakirə edərkən başqa qarşılıqlı əlaqələri də qeyd etmək lazımdır. Daha doğrusu, yeniliklərin tətbiq edilməsi proqramı yalnız bir dəyişikliyə istiqamətlənibsə, onlar effektiv olurlar. Lakin bir neçə dəyişikliyə istiqamətlənən proqramlar daha effektiv olurlar.

Rəhbərlik təşkilatın dağılmaması üçün dövrü şəkildə məqsədlərini mütəmadi olaraq dəyərləndirməlidir və onları təşkilatın ətraf mühiti ilə təşkilatın daxili mühitinə müvafiq olaraq aşkar etməlidir. Müvəffəqiyyət qazanmaq istəyən təşkilatlara məqsədlərin dəyişdirilməsi vacibdir, çünki gündəlik məqsədlərə artıq nail olunmuşdur. Məqsədlərin dəyişdirilməsi zəruriliyi əsasən təşkilatın şöbələrində effektivlik haqqında məlumat verən nəzarət sisteminin yardımı ilə müəyyən olunur. Məqsədlərin radikal olaraq dəyişdirilməsi başqa dəyişikliklərdə də özünü göstərir.

Struktur dəyişiklikləri təşkilat üzrə prosesin bir hissəsini təşkil etməklə səlahiyyət və məsuliyyətin qruplaşdırılması, koordinasiya və inteqrasiya edilmiş mexanizmlər, şöbələrə ayrılma, idarəetmə ierarxiyası, mərkəzləşdirmənin komitə ilə mərhələsinin dəyişdirilməsi sisteminə məxsusdur.

Struktur dəyişikliyi təşkilati dəyişikliyin ən çox yayılmış və tanınan formalarından biri sayılır. Əgər məqsədlər və strategiyalar üzrə dəyişikliklər varsa, onları gerçəkləşdirmək məcburiyyətindədirlər. Mürəkkəb idarəetmə strukturuna malik olan təşkilat fəaliyyətində dəyişiklik etmək zəruriyyətində olarsa, o, həmin fəaliyyətə görə məsuliyyət sahəsi qurur və beləliklə, həmin istiqamətin rəhbərliyini təşkilatın digər bütün rəhbərliyi tərəfindən inteqrasiyasını təmin etmiş olur.

Bir-biri ilə sıx əlaqəli olan dəyişikliklər texnologiya ilə tapşırıqlardır. Onlar proses dəyişikliyi ilə tapşırıqların icra edilməsi qrafikinə yeni avadanlıqların, yaxud metodların tətbiq üsuluna, normativlərin və ya iş xarakterinin dəyişdirilməsinə daxil edilir. Struktur dəyişikliklərdəki kimi texnoloji dəyişikliklərdə də, əsasən, sosial stereotiplərin məhv edilməsi və planlara təzədən baxılması tələb edilir. Texnologiyanın dəyişdirilməsi strukturun modifikasiyası ilə işçi qüvvəsinin artırılmasını tələb edir. Əməkdaşlar daimi dəyişikliklərə və yeni vərdislərin əldə edilməsinə hazır olmalı, dəyişiklərin həyata keçirilməsi zamanı yarana biləcək müqavimətlərin hər birinə qarşı siper yaratmaq üçün adekvat fəaliyyət göstərməlidirlər. Belə fəaliyyət müqavimətin gərdinliyini aşağı sala bilər. Rəhbərlik əməkdaşlarını həyata keçirilən dəyişiklikləri qəbul etmələri üçün həvəsləndirməlidirlər. Bu baxımdan, yeniliklərin təmin olması məqsədilə əməkdaşların razılığının alınması üçün istifadə edilə bilən metodlara mükafatlandırma və həmin şəxslərin dəyişiklərin həyata keçirilmə prosesinə cəlb edilməsini aid etmək olar.

Ədəbiyyat:

1. Abbasov İ.M., Sadıqov R.F. Menecment. Bakı, 2013.
2. Əliyev T.N. Menecmentin iqtisadi və təşkilati mexanizmi. Bakı, 2005.
3. Həsənov H.S. Korporativ idarəetmənin təməl daşları. Bakı, 2012.
4. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. Müasir menecment. Bakı, 2004.

ƏMƏK HAQQI İQTİSADI VAHİD KİMİ

Əmirəliyev Sahib

*Elmi rəhbər: Nuranə Abbasova -Zeynalova
Mingəçevir Dövlət Universiteti (Azərbaycan)*

Əmək haqqı-müəyyən iş müddəti ərzində əmək funksiyasını icra etmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin göstərdiyi xidmətə, gördüyü işə görə işəgötürən tərəfindən natura və ya pul formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusudur.

Əmək haqqı anlayışı həm iqtisadi, həm də hüquqi aspektdə öyrənilir. Əmək haqqının iqtisadi aspektdə öyrənilməsi dedikdə – əmək haqqının pul formasının ictimai məhsulda hər bir işçinin payını onun sərf etdiyi əməyin nəticəsindən asılı olaraq dürüst müəyyən etməyə imkan verilməsi başa düşülür.

Hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqı əmək hüquq münasibətinin zəruri elementlərindən biridir.

Ölkəmizdə əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi və “Azərbaycan Respublikasında əməyin ödənilməsi qaydası haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 26 may 1996-cı il tarixli 60 nömrəli Qərarı ilə tənzimlənir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əməyin ödənilməsinin aşağıdakı prinsiplərini müəyyən etmişdir.