

- liderlər – şirkətin dəyərlərini şəxsi dəyərlərlə kombinasiya edən şirkətin menecerləri və ya rəhbər işçisidir;

- mədəni şəbəkə – təşkilatın fəaliyyəti üçün vacib olan məlumatları tapmaqdan ötrü istifadə edilməkdə olan işçilər arasındakı qeyri-rəsmi münasibətlər sistemidir.

Qərb alimləri sırasında Şeyn adlı müəllif məhz korporativ mədəniyyəti özbaşına formalaşan və yaxud da özbaşına inkişaf edən əsas fəaliyyətlər toplusu olaraq müəyyənləşdirmişdir. Hucinski və Buchanan adlı müəlliflər iddia edirdilər ki, “korporativ mədəniyyət” və həmçinin “təşkilati mədəniyyət” anlayışları heç də həmişə eyni mənada deyillər, belə ki, korporativ mədəniyyət məhz daha çox formalaşmış və təşkil edilmiş təşkilat mədəniyyəti sayılır. Qeyd edək ki, sözügedən alimlər tədqiqatlarını hazırda mübahisəli olan korporativ mədəniyyət və təşkilat mədəniyyəti arasındakı fərqlər və oxşarlıqlar üzərində cəmləşdirmişdilər. Bu müəlliflər hesab edirlər ki, korporativ mədəniyyət təşkilat mədəniyyətindən nisbətən daha geniş və həmçinin daha dərin bir konsepsiyadır.

Bundan başqa, korporativ informasiya sisteminin formalaşdırılması da özlüyündə hər bir komanda üzvünün bacarıqlarının və onların ixtisaslaşmasının artırılmasını, habelə unikal texnologiyaların, məhsulların işlənilib hazırlanmasını və elmi tədqiqat və inkişaf yolu ilə şirkətin əqli mülkiyyətinin formalaşdırılmasını əhatə edir. Bu proseslər həm rəsmi, həm də qeyri-rəsmi informasiya kanallarının yaradılmasına kömək edir. Bunlara idarəetmə sistemlərinin tətbiqi və işçilər arasında açıq ünsiyyətin təmin edilməsi, həmçinin daxili kommunikasiyalar sisteminin tərkib hissəsi kimi işçilər üçün etik davranış kodeksinin hazırlanması daxildir.

Beləliklə, korporativ mədəniyyət, şirkətdə müəyyən davranış standartlarını yaratmaqla işçilər arasında birlik və harmoniyaya kömək edən unikal sosial fenomeni təmsil edən təşkilat daxilində sosial sabitliyin əsasını təşkil edir. Effektiv korporativ mədəniyyətin inkişafına töhfə verən əsas aspektlərə müəssisənin iqtisadi göstəricilərinin yaxşılaşdırılması, adekvat maddi mükafatlarla birlikdə işçilərin motivasiyasının mənəvi aspektlərinin təkmilləşdirilməsi, şəxsi imkanlara əsaslanan ciddi iyerarxiyadan fərqli olaraq işçilərin əlaqələrinin inkişafına diqqətin yönəldilməsi daxildir. Korporativ mədəniyyətin məqsədi uzunmüddətli tərəqqi saxlamaq və şirkətdə idarəetmə fəaliyyətinin effektivliyini artırmaqdır.

Ədəbiyyat:

1. Deal, T.E., & Kennedy, A.A. (1983). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. *Business Horizons*, 26(2), 82-85.

TƏSƏRRÜFAT SUBYEKTLƏRİNİN İNNOVATİV İNKİŞAFININ İDARƏ EDİLMƏSİNİN İQTİSADİ MEXANİZMİ

Oruclu Əli Kamal oğlu

Elmi rəhbər: R.Hüseynova, i.f.d.

İnnovativ fəaliyyət sahibkarlıq subyektlərinin innovasiyada nəzərdə tutulmuş yeni və ya təkmilləşdirilmiş həllərin yaranmasına yönəlmiş fəaliyyət növüdür. İqtisadi inkişaf mərhələsində innovasiya prosesi milli iqtisadiyyatın rəqabət

qabiliyyətinin artırılması və davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Təcrübə göstərir ki, innovasiya yönümlü iqtisadiyyatlarda innovasiya prosesi daha səmərəli və yüksək inkişaf səviyyəsinə malik olur. Odur ki, belə bir inkişaf təmayülünə istiqamətlənmə innovasiyaların əhəmiyyətini düzgün qiymətləndirməklə yanaşı, onun mahiyyətinin, hazırlanma mərhələlərinin, idarə edilməsi qanunauyğunluqlarının da daha düzgün dərk olunmasını və tədqiqini tələb edir. Mülkiyyət formasından asılı olmayaraq hər bir təsərrüfat subyektinin uğurlu olması düzgün biznes strategiyası qurulması və onun həyata keçirilməsi xeyli dərəcədə innovasiyanın tətbiqi səviyyəsi ilə müəyyən edilir. İnnovasiyalı inkişaf hazırda təkcə dövlət sektorunda deyil, həm də ayrı-ayrı təsərrüfat subyektləri üçün birbaşa diqqət mərkəzinə çevrilmişdir. [2] İqtisadi inkişaf səviyyəsi yüksəldikcə, resursların məhdudluğu və əhalinin tələbatının məhdudiyətsiz genişlənməsi arasında ziddiyyət daha da artır. Ona görə də biznes sistemində innovasiya layihələrinin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi, yüksəldilməsi imkanlarının aşkara çıxarılması və əsaslandırılması yollarının müəyyən olunması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bazar iqtisadiyyatı və rəqabət şəraitində təsərrüfat subyektləri gəlir və mənfəət artımına nail olmaq üçün öz yeniliklərini həyata keçirməli olurlar. İnnovasiyaların yaradılmasının əsas prinsipləri bazar ehtiyaclarının təhlili, müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin təhlili, yeni məhsul yaratmaq üçün intellektual fəaliyyətlə müəyyən edilir. Təsərrüfat subyektlərinin innovativ inkişafının idarə edilməsinin iqtisadi mexanizmi bu prinsiplər əsasında öyrənilir: sistem prinsipləri, mürəkkəblik, innovativ inkişaf yoluna istiqamətlənmə, innovasiya prosesinin subyektlərinin maraqlarının tarazlığı, istehlak və məhsulun təkrar istehsalı arasında tarazlığın qorunması, təbii sərvətlərdən səmərəli istifadə olunması.

Təsərrüfat subyektlərinin innovativ inkişafının idarə edilməsi üçün müsbət dəyişikliklər, tənzimləmə mühitinin əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırılması, sənaye sahələrinin modernləşdirilməsi və ən son texnologiyalar əsasında müəssisələrin fəaliyyət göstərməsi vacibdir.

İnnovativ inkişafın effektivliyi təsərrüfat subyektlərinin idarəetmə qabiliyyəti ilə müəyyən edilir. Müəssisənin bütün iş proseslərinə təsir etmək, onun sistem daxili imkanları ətraf mühit ilə əlaqələndirmək, rəqabət qabiliyyətliliyini təmin etmək və bazar mövqelərini gücləndirmək məqsədi daşıyır. İqtisadi idarəetmə mexanizminin innovativ inkişafı təsərrüfat subyektlərinin idarə edilməsində səmərəliliyin qərarların qəbul edilməsinin və ümumi performansın artırılması üçün qabaqcıl texnologiyanın məlumat analitikasının və adaptiv strategiyaların daxil edilməsini nəzərdə tutur. İnnovasiyaları qəbul etmək daha çevik, həssas və rəqabətə davamlı idarəetmə sistemlərinə gətirib çıxara bilər. İnnovativ inkişafın idarə edilməsinin iqtisadi mexanizmi iqtisadi qurumlar daxilində innovasiyaları təşviq etmək üçün strateji planlaşdırma, maliyyə vəsaitlərinin ayrılması və tənzimləyici mühiti əhatə edir. Təsərrüfat subyektlərinin innovativ inkişafı üçün əsas amillərə əlverişli tənzimləmə mühiti, tədqiqat və inkişafa sərmayə, ixtisaslı işçi qüvvəsinə çıxış, akademik institutlarla əməkdaşlıq, texnoloji infrastruktur və sahibkarlığı təşviq edən dəstəkləyici mədəniyyət daxildir.

İnnovasiya biznes fəaliyyəti ilə məşğul müəssisələrin inkişafının əsas şərtlərindən biri sayılır. İnnovasiya prosesinin səmərəliliyi xeyli dərəcədə bu sahədə

çalışanların, o cümlədən firmaların, elmi-tədqiqat müəssisələrinin, onların yerli, milli və beynəlxalq səviyyədə əlaqələrindən asılıdır. Digər tərəfdən, innovasiya sisteminin səmərəliliyinə təsir edən amillər sırasına fərdləri və müəssisələri öyrənməyə stimullaşdıran şərtlər, maliyyə sisteminin etibarlılığı, bu sahədə dövlət tənzimlənmələrinin səmərəliliyini aid etmək olar. İqtisadiyyatın innovasiyalı inkişafı üçün əlverişli mühitin formalaşmasının əsas istiqamətlərinə bunlar aiddir: təsərrüfat subyektlərinin texniki-texnoloji təzələnməsinin yenilənməsi, sahibkarlıq sektorunda innovasiya aktivliyinin inkişafı və stimullaşdırılması, innovasiyaların tətbiqi və yüksək texnologiyalar sferasında məşğul olan şirkətlərin inkişafı üçün effektiv qərarların hazırlanması.

Ədəbiyyat:

1. "Azərbaycan Respublikası Sahibkarlığa kömək Milli Fondunun vəsaitinin istifadəsi qaydaları", Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 28 dekabr tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmişdir.

2. A. Musayeva "İnnovasiya siyasəti : Avropa birliyi təcrübəsi və Azərbaycan şəraitinə adaptasiya imkanları " Azərbaycanın vergi xəbərləri, JY2 5, 2010.

3. Qasımov F.H., Nəcəfov Z.M. İnnovasiyaların yaranması, yayılması və inkişaf perspektivləri. Bakı: "Elm", 2009, 416 s.

TƏŞKİLATI DƏYİŞİKLİKLƏRİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

*Tanrıverdiyev Rəcəb Həsən oğlu
Elmi rəhbər: Əliyeva Təranə Əsman qızı
Mingəçevir Dövlət Universiteti*

Hər bir təşkilatın iqtisadi və texnoloji baxımdan nailiyyətlər qazanması üçün mütəmadi dəyişikliklərin aparılması zəruri hesab edilir. Dəyişikliklər - təşkilatların hamısına aid məsələlərdir. Təşkilatın içərisində baş verən dəyişikliklər ümumilikdə onun xaricində yaranan dəyişikliklərə cavab reaksiyası sayılır. Dəyişikliklər təşkilati tədbirlərin həyata keçirilməsi nəticəsində mümkün olur. Modernləşmə barəsində qərarlar yuxarı rəhbərlik tərəfindən verilir. Orta səviyyə rəhbərləri hansı mühüm dəyişikliklərin olması, yenidən təşkilətmənin 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 tələbələrin icra edilməsini isə işçilər həyata keçirirlər. Deməli, təşkilatın idarə edilməsinin bütün səviyyələrin dəyişikliklərə bir reaksiyası verməlidirlər.

Analoji cəhətdən bütün təşkilat üzrə konkret və dəqiq formalaşdırılmış məqsədlərdə şöbə rəhbərlərinə yalnız öz şöbələri üçün yox, bütün təşkilatın mənafeyinə xidmət göstərəcək qərarların qəbul olunmasına şərait yaradcaqdır. Təşkilati cəhətdən yüksək prinsip ilə dəyərlərin əmələ gəlməsi kompleks məqsədlərin