

II BÖLMƏ. ƏMƏYİN TƏŞKİLİ VƏ SOSIAL MƏSƏLƏLƏRİN HƏLLİ

UOT:336.76

Zülfüyyə Həsən qızı MƏMMƏDOVA
i.f.d., dosent,

Toğrul Hikmət oğlu ƏHƏDOV
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universitetinin magistrantı
togrul.ehedov@gmail.com

ƏMƏYİN TƏŞKİLİNİ YAXŞILAŞDIRMAQ ÜÇÜN MOTİVASİYANIN TƏTBİQİ TƏDBİRLƏRİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - Tədqiqatın əsas məqsədi sənaye sahələrində əmək fəaliyyətinin təşkili və motivasiya prosesinin təkmilləşdirilməsinin nəzəri-metodoloji aspektlərinin tədqiq və təhlil olunmasıdır.

Tədqiqatın metodologiyası - Tədqiqat aparılarkən ümumiləşdirmə, təhlil metodlarından istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın təbii əhəmiyyətləri - Sənaye müəssisələrində əmək fəaliyyətində motivasiya sisteminin tətbiq edilməsinin düzgün istiqamətlərinin müəyyən edilməsi və motivasiya tədbirlərinin istehsal prosesində istehsal həcminə fasiləsizliyin aradan qaldırılması üçün əhəmiyyətli rolunun olması.

Tədqiqatın nəticələri - Tədqiqatlar bir daha göstərdi ki, müasir bazar iqtisadiyyatı şəraitində müəssisənin əmək fəaliyyətinin düzgün formalaşması əhəmiyyətli dərəcədə böyük rola malikdir. Əməyin təşkili prosesində həm istehsal, həm də xidmət sahələrində tətbiq edilməsi iqtisadi cəhətdən əhəmiyyətli rola malikdir.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - İşçilərin motivasiya növləri.

- Maddi. Pul, xidmət və ya maddi obyektlər şəklində ödənişi nəzərdə tutur. Bir işçi və ya qrup üçün tətbiq edilə bilər. Bütün təşkilata münasibətdə nadir hallarda tətbiq olunur.

- Qeyri-maddi. İşçi emosional fayda alır, komplekslərin aradan qaldırılması, emosional balans, öz mahiyyətinin dərk edilməsi və s. Bu metod adətən bir işçiyə və bütün kollektivə münasibətdə tətbiq oluna bilər. İşçinin sosial tipinin müəyyən edilməsi olduqca vacibdir, əks halda istədiyiniz nəticə əldə edə bilməyəcəksiniz.

Beynəlxalq praktikaya nəzər yetirdikdə "Harvard Business Review" -ya əsasən işçilərin uzunmüddətli motivasiyası üçün 3 faktor əsas hesab edilir.

1) İlham - işçidə ilham yaratmaq onlarda yeni ideyaların formalaşmasına, təşəbbüskarlığa, motivasiyaya səbəb ola bilər. Tanınmış psixoloqlar Thrash və Elliotun fikrincə, ilham həm bir şeydən ilhamlanmağı, həm də bu ilhamla hərəkət etməyi əhatə edir.

2) Xeyirxahlıq, səmimilik - Tədqiqatlar göstərir ki, müsbət və səmimi davranış motivasiyalı iş mühitini formalaşdırır. İşçilərin işdən sonrakı həyatı, ailə vəziyyəti ilə maraqlanmaq, xəstəliyi və problemi olduqda yardım göstərilmək işçi motivasiyasının və bağlılığının artırılmasına səbəb olan faktorlardan biridir.

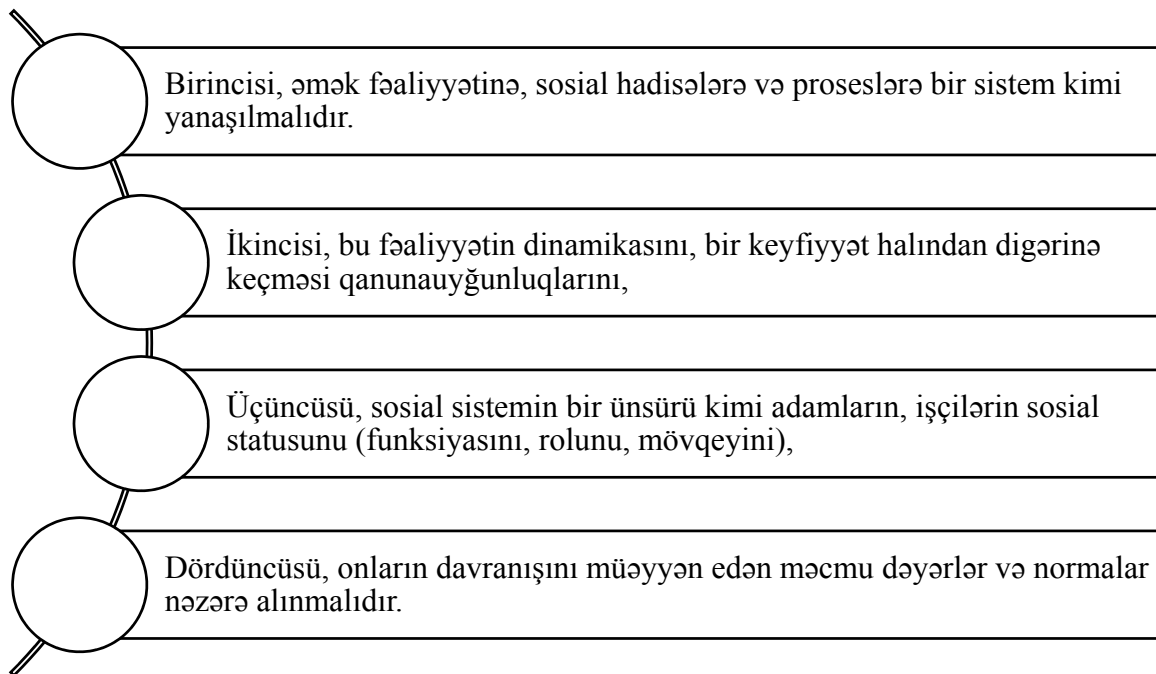
3) Özünə qayğı - Bir çox şirkətlər işçilərə fitnes və spa imtiyazları təklif etsələr də gərgin iş rejimində çalışdıraraq özlərinə və ailələrinə zaman ayırmağa imkan vermir. Almaniyadakı Konstanz Universitetindən Sabine Sonnentag'ın fikirlərinə görə, məşq, işdən aralanma, istirahət, iş və ailə balansı iş stresini azaldır və işçinin rifahını və bağlılığını artırır.

Açar sözlər: əmək fəaliyyəti, insan resursları, işçi qüvvəsi, motivasiya, həvəsləndirmə, stimullaşdırma.

Giriş

Demək olar ki, müxtəlif fəaliyyət sferaları, o cümlədən də əmək fəaliyyəti hər hansı bir motiv növü olmadan həyata keçirilə bilməz. Çünki insanların, hətta müəyyən siyasi partiyalar və sosial qrupların fəaliyyəti müəyyən tələbatlar, sosial-iqtisadi mənafeələr sistemi ilə bağlıdır. Onlar işçilərin və sosial qrupların həyatında müxtəlif səviyyəli rola malik olurlar. Bu müxtəliflik birinci növbədə tələbat və mənafeələrin ayrı-ayrı üsürlərinin insan həyatında oynadığı rola müəyyən olunur. Ən vacib məsələlərdən biri konkret əmək situasiyasında onlar arasında zəruri nisbətliliyin müəyyən edilməsidir. Əmək motivləri fəaliyyətin başlanması və həyata keçirilməsinin başlıca mexanizmi və sövqedici, vadaredici vasitəsidir. Məhz motivlərin köməyiylə işçilər müxtəlif əmək situasiyalarında öz davranışlarını təsdiq edir və müəyyənləşdirir [1].

Əmək fəaliyyəti konkret amillər və şəraitlər, habelə işçilərin sosial keyfiyyəti ilə müəyyən olunur. (Sxem 1)



Sxem 1. Əmək fəaliyyətinə təsir edən amillər

Burada həm sosial sistem (cəmiyyətin iqtisadi, siyasi, sosial, ideoloji yarım sistemləri) və həm də sosial sistemlə (insanlar, qrup və təbəqələrin sosial ümumiliyi, sosial təşkilat, sosial normalar, sosial dəyərlər, sosial status və s.) - hər ikisi ilə bağlı olan amillər və konkret tarixi şərait mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Lakin müqayisədə iqtisadi determinizm, sosial sistem, sosial determinizm, sosial sistemə nisbətən aparıcı, həlledici rola malikdir.

Tələbatın hər iki növləri - bioloji və sosial - bütün adamlar, sosial qruplara aid edilə bilər. Burada ən başlıca şərt, amil adamların, sosial təbəqələrin funksional əmək bölgüsü, hakimiyyət səlahiyyəti ilə bağlıdır. Nomenklatura kapitalı, nomenklatura kapitalizmi də məhz bununla əlaqədardır. Göstərdiyimiz kimi, motivlərsiz fəaliyyət yoxdur. Bu baxımdan motivlər insan fəaliyyətinin katalizatoru rolunu oynayır, daimi fəaliyyət göstərən amil kimi çıxış edir. Bununla belə bir sıra halda motivlər çeviklik xassəsinə də malik olurlar. Bu çeviklik bəzən ayrı-ayrı insanların və sosial qrupların konkret emosiyaları ilə bağlı olur. Həm də bu konkret əmək fəaliyyətinin özünün məzmunu ilə də şərtlənir. Lakin motivlərin çevikliliyi heç də onların insan həyatında keçici xarakter

daşmasına dəlalət etmir. Motivlər butövlükdə və onları əmələ gətirən komponentlər baxımından bir sıra funksiyaları yerinə yetirirlər. Sosioloji ədəbiyyatlarda həmin funksiyalar aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir [3]:

1) Meyledici, istiqamətləndirici funksiya; bu o deməkdir ki, motivlər müxtəlif əmək situasiyasında işçiləri müxtəlif davranış istiqamətləri seçməyə istiqamətləndirir. Çünki istiqamətin seçilməsi hər bir işçi və əmək kollektivi üçün həlledici və prinsipial əhəmiyyətə malikdir.

2) Əmək fəaliyyətinin məna yaradan, məna kəsb edən funksiyası; çünki motiv işçi üçün əmək fəaliyyətinin konkret məzmunu, mənasını və əhəmiyyətini müəyyən edir.

3) Vasitəçilik funksiyası, motivlər insan fəaliyyətinin xarici və daxili vadaredici vasitələrinin, həlqələrinin vəhdətliyini təmin edir, onların təsirini işçilərin davranış qaydaları ilə əlaqələndirir. Əlbəttə, xarici və daxili həlqələrin davranışla əlaqələndirilməsinin özünün bir sıra üsulları və variantları ola bilər.

4) Səfərbəredici funksiya - motivlər bilavasitə hər bir işçinin qabiliyyətinin həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Motivlər dəyanətli, stimullaşdırıcı gücə malik olduqca bir o qədər də insan qabiliyyətini əməyin səmərəliliyi üçün səfərbər edə bilər. Əlbəttə, burada onun üçün nə dərəcədə əhəmiyyətli olmasını dərk etməlidir, dərk etmədən çox şey asılıdır.

5) Əsaslandırma, bəraətqazandırıcı funksiya - bu işçinin müəyyən davranış etalonu, normalaşdırılan nümunə ilə bağlıdır. Burada real və mülahizə şəklində irəli sürülmüş motivlərin bir-birindən ayırd edilməsinin də böyük əhəmiyyəti vardır. Onların hər ikisi nəticə etibarilə əsaslandırılmalıdır.

Sosioloji və iqtisadi ədəbiyyatlarda “motiv” anlayışı sözün geniş və dar mənasında və habelə çoxaspektli mənada izah edilir. Əlbəttə, birinci növbədə motivlər əmək fəaliyyətinə daxili sövqedici komponentləri (maddi tələbat, mükafatlandırma və sair) və habelə emosional arzu və ideyaları özünə daxil edir [5].

Dəyərlər meyli peşələrin seçilməsi, iş yerlərinin dəyişilməsi və sair üçün mühüm əhəmiyyətə malik olur. Əlbəttə, peşənin seçilməsinin özü də heç bir səbəb olmadan baş vermir. Burada əsasən aşağıdakılar əsas götürülür: fəaliyyət növünün yaradıcı xarakteri; seçilmiş peşənin qazanc gətirmə dərəcəsi; qabiliyyətin və peşə meyillərinin uyğunluğu; seçilmiş peşələr üzrə mütəxəssislərə tələbatın olması (işçi qüvvəsinə tələb və təklif mexanizmi baxımından); həmin peşənin ictimai nüfuzluluq səviyyəsi; məcburiyyət üzündən həmin peşənin seçilməsi (başqa peşələr üzrə iş tapa bilməməsi, işsizliyin getdikcə artması) [9].

Göründüyü kimi, peşə-ixtisas motivləri kompleks məsələlər, sosial problemlərlə bağlıdır. Əməyə münasibətdə bütün motivlərin mövqeyi və əhəmiyyəti eyni dərəcədə olmur. Burada ən mühüm əhəmiyyətə malik olanı əməyin ödənilməsi sistemidir. Çünki maddi təminat əməyə sövq edən ən başlıca amildir. Lakin bazar münasibətləri şəraitində əmək davranışının motivləri strukturunda əməkhaqqının rolu xeyli dərəcədə qeyri-əmək gəlirləri baxımından zəif mövqe tutmağa başlamışdır. Bu əmək davranışına mənfə təsir etməklə yanaşı əməyin səmərəliliyinə də stimuledici təsir göstərə bilməmişdir.

Əməyin motivləşdirilməsinin idarə olunması və onun sosioloji modelləri

Əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsinin idarə olunması kompleks problemlərlə - insan fəaliyyətinin tələbat, mənafe, sosial normalar və sosial fəallıq səviyyəsi ilə bağlıdır. Lakin insan fəaliyyəti ilə bağlı olan bu komponentlərin vəhdət halında tədqiq olunma səviyyəsi olduqca aşağıdır. Bunun üçün birinci növbədə motivləşdirmənin sosial mahiyyətinin çoxcəhətli olmasının nəzərə alınması əsas şərtlərdən biridir. Əmək fəaliyyətinin sosial mahiyyəti onun müxtəlif mənafe, tələbatlar, dəyərlər meyli və sosial normalar əsasında aşkara çıxır. Çünki mənafe, fəaliyyət amili kimi çıxış etməsi, obyektiv və subyektiv amillərin transformasiya edilməsi bilavasitə insan şüuru ilə şərtlənir, deməkdir burada obyektiv amillərin determinasiya olunmasının subyektiv fəaliyyətə keçməsi mürəkkəb sosial proseslərlə bağlı olur, əslində bu motivləşdirmə deməkdir. "Motiv" və "motivləşdirmə" bir-biri ilə əlaqədar olan anlayışlardır. Motiv işçinin. şəxsiyyətin fəaliyyətinin əsl mahiyyətini dərk etməsi prosesidir, fəaliyyətin iqtisadi və sosial determinasiya olunmasının bir

növ nəticəsidir. Motivləşdirmə isə əmək fəaliyyətinə təsiretmə sistemidir [7]. Bu baxımdan əməyin motivləşdirilməsi aşağıdakı cəhətlərlə, proseslərlə bağlıdır:

1) Əməyin determinasiya olunması mexanizminin bir üsürü kimi çıxış etməsi. Bu, əmək fəaliyyəti növünün seçilməsi, əmək fəaliyyətinə başlanılması, müəyyən məqsədlər sistemi ilə bağlıdır.

2) Əməyin determinasiya edilməsi mexanizmlərinin qarşılıqlı münasibəti kimi. Burada əmək fəaliyyətinin obyektiv və subyektiv qaydada determinatlaşması başa düşülür.

3) Motivləşdirmə əmək subyektinin xassəsi kimi. Burada əməyə sövqetmənin şüurlu əsasları və əmək fəaliyyətinin tənzimləyiciləri nəzərdə tutulur. Əmək subyektinin yuxarıda göstərilən xassələri öz növbəsində aşağıdakılarla bağlıdır:

a) tələbatın dərk edilməsi;

b) dərk edilmiş mənafeələrin qiymətləndirilməsi, seçilməsi və ranjirovka edilməsi;

c) mənafeələrin dərk edilməsi;

d) əmək fəaliyyətinin mənasının müəyyənlişməsi;

e) fəaliyyətin proqramlaşdırılması və onun sosial normalarla və digər determinasiya amilləri ilə müqayisə edilməsi. Bu ona görə vacibdir ki, motivləşdirmə prosesi və onların modelləri bir-biri ilə qarşılıqlı şəkildə əlaqədardır və müxtəlif əmək fəaliyyəti üçün eynimənalı xarakter daşıyırlar. Bu baxımdan motivləşdirmə mexanizminin üsürlərinin dəqiqləşməsi və əmək fəaliyyəti məqsədlərinin konkretləşdirilməsi son dərəcə vacibdir.

Əmək fəaliyyəti ilə bağlı olan üç komponentin - tələbat, mənafe və motivləşdirmənin vəhdət halında götürülməsinin prinsipial əhəmiyyəti vardır. Çünki bunların vəhdətliyi həm pozitiv fəaliyyət meyli formalaşdırır, həm fəaliyyət üçün sağlam ruhlu başlanğıc yaradır və həm də əməyin, işin səmərəsini, keyfiyyətini təmin edir.

Əmək fəaliyyəti ilə bağlı olan üç komponentin - tələbat, mənafe və motivləşdirmənin vəhdət halında götürülməsinin prinsipial əhəmiyyəti vardır. Çünki bunların vəhdətliyi həm pozitiv fəaliyyət meyli formalaşdırır, həm fəaliyyət üçün sağlam ruhlu başlanğıc yaradır və həm də əməyin, işin səmərəsini, keyfiyyətini təmin edir.

Əmək fəaliyyətinin nəticələrinin, məqsədin yekunu, qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı göstəricilərdən istifadə edilir: işdə məhsuldarlıq, işin keyfiyyəti, əməkhaqının artması, vəzifə xidmətinə irəliləyiş, kollektivdə nüfuzun artması, ailə gözləmələrinin həyata keçməsi, insanlara praktiki kömək, öz qabiliyyət və bacarığını təzahür etdirmə, rəhbərliyə münasibət və sair.

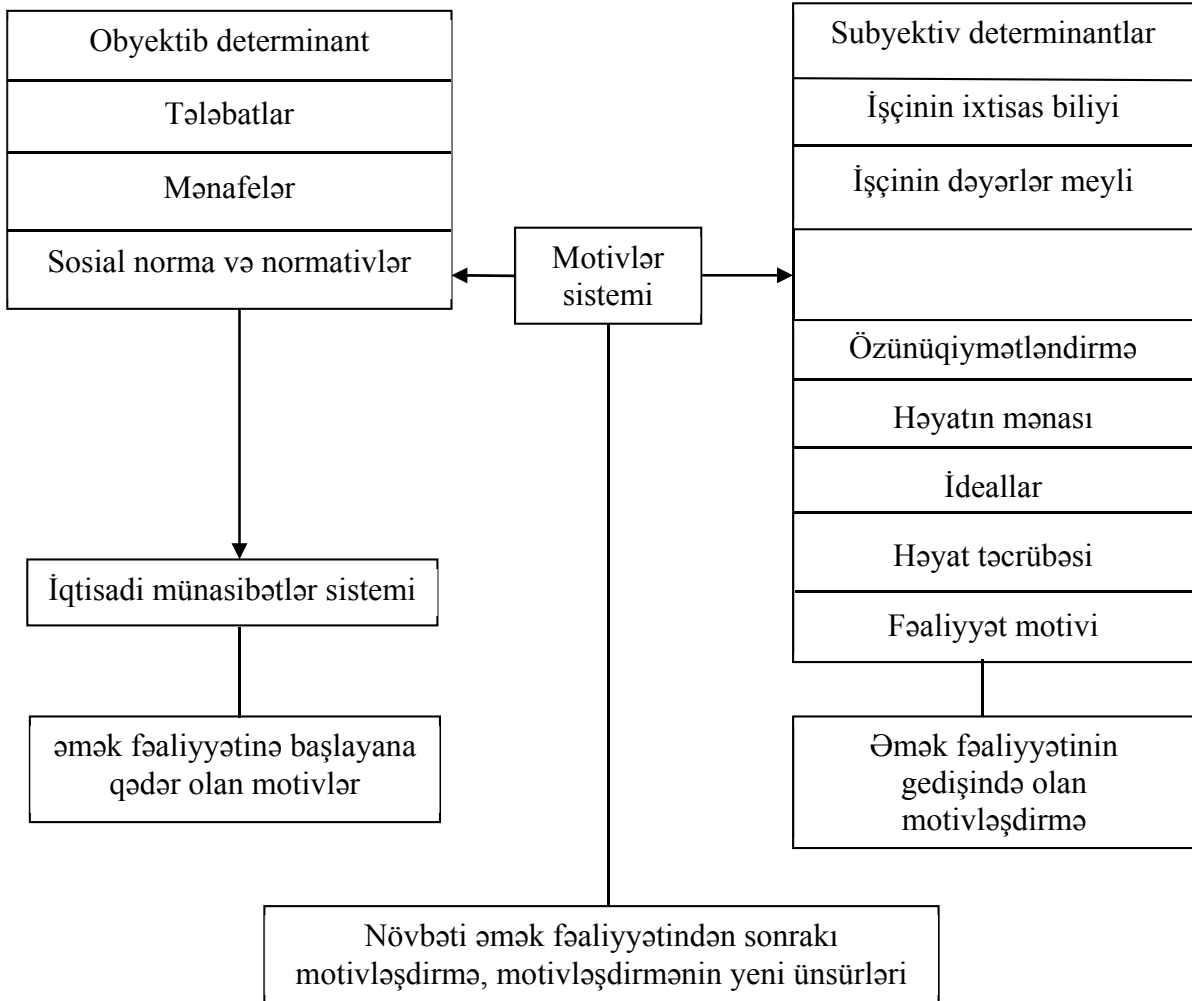
Əmək fəaliyyəti motivlərinin idarə edilməsi başqa sahələrdə olduğu kimi burada da obyektiv və subyektiv determinantların nəzərə alınmasını tələb edir. Əmək fəaliyyətinin bu səpkili determinantları Sxem 1-dəki kimidir [11].

Müsbət emosiyalarla motivləşdirmə və səmərəlilik arasında üzvi əlaqə vardır: məhz emosional münasibətlər motivləşdirmə tərəfindən gücləndirilir; bu isə işçinin əmək davranışına mühüm təsir göstərir; ona görə də mənafeələrin, tələbatın insan beynində oks olunmasında, motivə çevrilməsində emosiyaların böyük rolu vardır.

Dəyərlər sistemi

Tələbatla mənafeələr, ideyalar, prinsiplər və mənəvi normalar arasında üzvi əlaqə vardır. Çünki tələbat mənafeələrə çevrildiyi kimi, mənafeələr də nəticə etibarını ilə müəyyən dəyərlərlə bağlı olur. Lakin bu çevrilmənin öz qanunauyğunluqları və müəyyən keyfiyyət anları olur. Həm də müxtəlif mülkiyyət sistemləri şəraitində bu çevrilmənin və dəyişmənin xarakteri müxtəlif olur və dəyərlərin özünün məzmunu yeni keyfiyyət müəyyənliyi əldə edir; onun keyfiyyət məzmunu isə xeyli dərəcədə şəxsiyyətin özünün sivilizasiyalı inkişafı və mənəvi normaları ilə də bağlıdır. Əlbəttə, buna real ictimai şərait də mühüm amil kimi təsir göstərir. Bu baxımdan həyatın məzmunu və keyfiyyəti ilə dəyərlərin məzmunu və xarakteri arasında birbaşa əlaqə vardır. Lakin mənafeələrlə dəyərlər arasındakı əlaqə həmişə müstəqil xarakter daşıyır, dəyərlər həmişə mənafeələrin mexaniki inikası olmur. Bu baxımdan o nisbi müstəqilliyə malikdir. Beləliklə, dəyərlər insanların, işçilərin ləyaqəti, insanın mahiyyəti ilə bağlı olur. Dəyərlər sistemi geniş və əhatəlidir. Onun bir çox meyarları və

standartları vardır. Lakin bu müxtəliflikdən asılı olmayaraq dəyərlər mənəvi həyatın daxili məzmununu təşkil edir. İnsanın mənəvi həyatı çoxcəhətli, çoxtəbəqəli olduğuna görə bu hər anda müəyyən mənafezlərlə ziddiyyət təşkil edə bilər.



Sxem 2. Əmək fəaliyyətinin bu səpkili determinantları.

Belə bir potensial münaqişə vəziyyətini həmişə gözləmək olar. Bu baxımdan insan fəaliyyəti bu və ya digər dəyərlərin nəzərə alınması və yaxud etiraf edilməməsi və təkzib edilməsi, qəbul olunması halları ilə çuğlaşa bilər. Belə dəyərlər sistemi və onun formaları, müxtəlif mənafezlər baxımından formalaşır və davranış motivlərinin başlıca mənbəyinə çevrilir. Ümumiyyətlə davranışın üç forması vardır [2]:

1) Affektiv davranış forması. Bu davranış müəyyən ehtirasların (sevinc, nifrət, qəmginlik, hərislik, ideallar, sadiqlik və qeyri-sadiqlik, insana bağlılıq və qeyri-bağlılıq və sair) təsiri nəticəsində baş verir. Bazar münasibətləri, alturizm meyilləri, rəqabət mühiti, insanları (xüsusilə bu mühitə uyğunlaşmayanları) hər cür neqativ psixoloji gərginliyə düçar edir;

2) Ənənəvi davranış forması. Bu, onun qəbul olunmuş normalar, adətlər əsasında tənzimlənir;

3) Rasional - məqsədli davranış forması. Burada davranış məqsədlərin dərkedilmə halda irəli sürülməsi və ona uyğun olaraq fəaliyyətin müəyyən edilməsi variantında baş verir.

Yuxarıda göstərilən hər üç davranış tipi bu və ya digər qaydada bir-birilə bağlıdır, Lakin onlar həm də bir-birindən fərqlənirlər. Bu fərq dəyərlər və normalara əməl olunma səviyyəsinə görə meydana çıxır. Belə bir proseslərdə bəzən dəyərlər tələbat və mənafezlərlə ziddiyyət təşkil edə bilər. Belə bir hal ideallar və ictimai şüur problemləri ilə də bağlı olur. Lakin bütün hallarda mənafezlər, ideallar,

motivlər və dəyərlər üst-üstə düşür. Çünki ideallar yalnız mənafezlərlə deyil, həm də mürəkkəb sosial-siyasi məsələlərlə də bağlıdır, mənafezlər daha çox maddi həyat şəraiti ilə bağlı olduğu halda, ideallar ictimai şüurla daha çox əlaqədardır. Əlbəttə, istər ideallar, istərsə də mənafezlər - hər ikisi insan fəaliyyətinin stimullaşdırılmasına xidmət edir. Lakin stimullaşdırmanın məzmunu və mexanizmi müxtəlif olur, hər ikisində pozitiv və neqativ cəhətlər vardır. Neqativ cəhətlərdən irəli gələn ziddiyyətlər ideal sferada üstün olaraq şüur dairəsində, mənafezlərlə bağlı ziddiyyətlərin həlli yolları isə iqtisadi sferada axtarılır. Çox təəssüf ki, bir sıra hallarda bu axtarış optimal sosial variantların seçilməsinə, tarazlaşmasına deyil, subyektiv mafioz məqsədlərə xidmət edir [4].

Bazar münasibətləri şəraitində, xüsusi olaraq keçid dövründə ciddi dəyərlər böhranı baş vermişdir; bu həm kiçik və həm də böyük sosial qrupları əhatə etmişdir; totalitar rejim adlanan sistemin dağılması və onun əvəzində daha mütərəqqinin irəli sürülməməsi (heç olmasa mücərrəd elmi baxımdan) bir sıra sosial problemlərin gərginləşməsinə gətirib çıxarmışdır. Mənəviyyat böhranı, qeyri-sosial sabitlik, insan həyatı dəyərlərinin aşağı enməsi, dəyərlər nihilizmi, bir dəyərdən digərinə keçmə - bütün bunlar hamısı dəyərləri əsaslı deformasiyaya uğratmışdır, sosial patologiyaya səbəb olmuşdur. İndi adamlar bəzən dəyərlərin həqiqi mənasını təhrif edirlər: yaxşı pisi, pis yaxşını əvəz etmişdir. Sanki hamı pis amallar, əqidələr uğrunda bir-birilə yarışa keçmişlər. Bu meyillərin əksinə olaraq müqəddəs Qurani - Kərimin “Əl-Bəqərə” surəsinin 148-ci Ayəsində yazılır: “Yaxşı işlər görməkdə bir-birinizi ötməyə çalışın”. Həmin Surənin 189-cu Ayəsində isə belə deyilir: “Yaxşı iş insanın pis əməllərdən çəkinməsidir”.

Müasir dövrdə dəyərlərin sosial məhdudluğu və onlara təsir edən amillərin sistemli qaydada öyrənilməsinin böyük əhəmiyyəti vardır. Burada sosial tənzimlənmədə dəyərlərin fəal rolunun tədqiq edilməsinin – böyük əhəmiyyəti vardır; onu fərdi motivləşdirmənin ayrılmaz bir ünsürü və tənzimləyicisi kimi qiymətləndirmək də az əhəmiyyətə malik olan bir problem deyildir. Fəaliyyətin motivləşdirilməsində dəyərlərin oynadığı rolun səviyyəsi, təsir dairəsi həm şəxsiyyətin, sosial qrupun özünə məxsus olan dəyərlərdən və həm də universal dəyərlərdən asılı olur. Məsələn, peşə və demoqrafik dəyərlər (gənclər, təqaüdcülər, qadınlar və s.) spesifik dəyərlərdir. Bununla belə, dəyərlər ideali onlar arasındakı funksional asılılığın olduğunu göstərir. Ayrı-ayrı dəyərlər daxili və xarici sabit və qeyri-sabit, fəal və qeyri-fəal ola bilərlər. Ona görə də işçilərin fəaliyyətinin motivləşdirilmə strukturunda müxtəlif funksiya rolunu icra edirlər. Bütövlükdə dəyərlər məqsədli meyillər rolunu oynayır, bu baxımdan hər ideal, həm də dəyərdir. Hər bir dəyərin özünün mövcud olma formaları, həm də onların məntiqi və qeyri-məntiqi, formal və qeyri-formal meyarları və ziddiyyətləri vardır. Dəyərlər birinci növbədə ictimai ideallar formasında mövcud olur; əslinə qalanda ictimai şüur baxımından dəyərlər həmin formada da reallaşır. Bu reallaşma sosial birlik şəraitində daha uğurlu olur [10].

Lakin bəzi siyasi partiyalar və iqtidar nümayəndələri siyasi strategiyayı hazırlayarkən bu dəyərlərdən, insanların psixologiyasından öz egoist məqsədləri üçün istifadə etmiş və edirlər. Əlbəttə, sosial birliyi müxtəlif miqyasda başa düşmək və qiymətləndirmək olar, lakin bu həmin miqyasdan asılı olmayaraq, necə dəyərlər, dəyərlər birliyinin təmin olunması son dərəcə vacibdir. Bu, bir növ ideal variant olardı, çünki ayrı-ayrı sosial qrupların dəyərlər sistemi eyni olmur, belə olan şəraitdə təbii olaraq dəyərlər meylinə fərqlər, sosial gərginliklər meydana çıxır. Lakin elə etmək lazımdır ki, bu, ən qlobal ümummilli məsələlərdə barışmaz münaqişələrə gətirib çıxarmasın. Dəyərlərin ən başlıca formalarından biri onların predmet - əşya halında mövcudluğudur. İdeal formasında ifadə olunan sosial dəyərləri bilavasitə dərk etmək və görmək olmur, həm də onlar müxtəlif sosial qruplar, partiyalar və adamlar tərəfindən müxtəlif tərzdə başa düşülür və izah olunur. Maddi dəyərlərin isə özünün konkret əşyavi - predmet məzmunu vardır. Bundan başqa, dəyərlərin mövcudluğunun şəxsi, fərdi forması da vardır; bu mövcudluq digər mövcudluq formaları ilə üzvi şəkildə əlaqədardır və bir-birinə güclü təsir göstərir.

ƏDƏBİYYAT

1. M.Əliyev, H.Həmidov. “İnsan resurslarının idarə edilməsi”. Bakı, 2002, 206 s.

2. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. “Menecment”. Bakı, 2007, 1000 s.
3. Quliyev T.Ə. “İnsan resurslarının idarə edilməsi”. Bakı, 2013, 828 s.
4. Bebenroth, Ralf, T. Kanai “Challenges of Human Resources Management in Japan”, 2010, 256 s;
5. Brewster, C., “ Developing a “European” Model of Human Resources.
6. Management. The International Journal of Human Resource Management”. 1993, 983 s.
7. Kathy Monks, John McMackin. “Designing and aligning HR system. Human Resources Management”. 2001, 255 s.
8. Marchington, M., Wikinson, J. “Human resources management at work”. London, 2008, 544 s.
9. В.А.Спивак. “Управление персоналом для менеджеров”. 2012, 790 с.
10. Комиссаровна Т.А. Управление человеческими ресурсами. 2002, 520 с.;
11. Теория управления. Под ред. Галониенко А. Л. Учебник. М.: РАГС, 2008, 558 с.

Зульфия Гасан кызы Мамедова
к.э.н., доц.

Тогрул Хикмет оглы Ахадов
магистр Азербайджанского Государственного
Университета Нефти и Промысленности
togrul.ehedov@gmail.com

Меры по реализации мотивации по улучшению организации труда

Резюме

Цель исследования: Основная цель исследования - изучить и проанализировать теоретико-методологические аспекты организации трудовой деятельности на производстве и совершенствования процесса мотивации.

Методология исследования: В ходе исследования использовались методы обобщения и анализа.

Значение применения исследования: Определение правильных направлений применения системы мотивации в трудовой деятельности на промышленных предприятиях и роли мотивационных мер в производственном процессе для устранения преемственности в объеме производства.

Результаты исследования: Исследования еще раз показали, что в современной рыночной экономике правильное формирование трудовой активности предприятия играет значительную роль. Применение продукции и услуг в процессе организации труда играет важную роль с экономической точки зрения.

Оригинальность и научная новизна исследования: Типы мотивации сотрудников. - Мэдди. Предоставляет оплату в виде денег, услуг или материальных ценностей. Может применяться к сотруднику или группе. и Редко применяется ко всей организации. –Неосязаемый. Работник получает эмоциональную пользу, устранение комплексов, эмоциональное равновесие, самосознание и так далее. Этот метод обычно применим как к одному сотруднику, так и ко всей команде. Очень важно определить социальный тип сотрудника, иначе вы не сможете добиться желаемого результата.

Согласно Щарвард Бусинесс Ревиев, три фактора являются ключевыми для долгосрочной мотивации сотрудников при рассмотрении международной практики.

1) Вдохновение - создание вдохновения у сотрудника может привести к формированию новых идей, инициативы, мотивации. По словам известных психологов Трэша и Эллиота, вдохновение включает в себя как вдохновение чем-то, так и действие в соответствии с этим вдохновением.

2) Доброта, искренность - исследования показывают, что позитивное и искреннее поведение создает мотивированную рабочую среду. Одним из факторов, повышающих мотивацию и приверженность сотрудников, является забота о жизни сотрудников после работы,

их семейное положение и оказание помощи в случае болезни или проблемы. 3) Уход за собой. Хотя многие компании предлагают своим сотрудникам услуги фитнеса и спа, они не позволяют себе и своим семьям тратить время на тяжелую работу. По словам Сабины Зоннентаг из Университета Констанца в Германии, обучение, увольнение, отдых, работа и баланс в семье снижают рабочий стресс и повышают благополучие и приверженность сотрудников.

Ключевые слова: трудовая деятельность, человеческие ресурсы, рабочая сила, мотивация, мотивация, стимуляция.

Ass. pr. Zulfiya Hasan Mammadova

*Togrul Hikmet Ahadov
master of Azerbaijan State University
of Industry and Oil
togrul.ehedov@gmail.com*

Motivation implementation measures to improve labor organization

Summary

Purpose of the research: The main purpose of the research is to study and analyze the theoretical and methodological aspects of improving the organization and motivation of labor activity in industry.

Research methodology: Generalization and analysis methods were used during the research.

Significance of the application of research: Identification of the right directions for the application of the motivation system in labor activity in industrial enterprises and the role of motivational measures in the production process to eliminate continuity in the volume of production.

Results of the research: Research has once again shown that in a modern market economy, the proper formation of the labor activity of the enterprise plays a significant role. In the process of labor organization, its application in both production and services has an economically important role.

Originality and scientific novelty of research: Types of employee motivation. - Maddie. Provides payment in the form of money, services or material objects. Can be applied to an employee or group. i Rarely applied to the whole organization. -Intangible. The worker receives emotional benefits, the elimination of complexes, emotional balance, self-awareness, and so on. This method can usually be applied to one employee and the whole team. It is very important to determine the social type of the employee, otherwise you will not be able to achieve the desired result.

According to the Harvard Business Review, three factors are key to long-term employee motivation when looking at international practice.

1) Inspiration - creating inspiration in the employee can lead to the formation of new ideas, initiative, motivation. According to well-known psychologists Thrash and Elliot, inspiration involves both being inspired by something and acting on that inspiration.

2) Kindness, sincerity - Research shows that positive and sincere behavior creates a motivated work environment. One of the factors that increase employee motivation and commitment is taking care of employees' after-work life, family situation, and providing assistance in the event of illness or problems. 3) Self-care - Although many companies offer employees fitness and spa benefits, they do not allow themselves and their families to spend time working hard. According to Sabine Sonnentag from the University of Constance in Germany, training, dismissal, rest, work and family balance reduce work stress and increase employee well-being and commitment.

Key words: labor activity, human resources, workforce, motivation, motivation, stimulation.