

UOT 331.4

*Magistr: Gültac Dilqəm qızı BAYRAMLI
Elmi Rəhbər: i.f.d. Zaur Rauf oğlu ƏSƏDOV
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti
e-poçt: bayramli-gultac@mail.ru*

ƏMƏK POTENSİALININ FORMALAŞDIRILMASININ ƏSASLARI

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi – əmək potensialının araşdırılması, onun rolunu müəyyənləşdirmək və əmək potensialının nəzəri-metodoloji inkişaf xüsusiyyətlərinin verilməsidir.

Tədqiqatın metodologiyası – bu tədqiqat işində əmək potensialına sistemli yanaşma, əmək potensialının analizi, qiymətləndirilməsi və s. üçün metod və üsullardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – əmək potensialının inkişafı, onun inkişafının artırılması üçün onun firmalarda rolunun vacibliyini nəzərə alaraq, onun formalaşdırılmasını, qiymətləndirilməsini həyata keçirməkdir.

Tədqiqatın nəticəsi – bu tədqiqatın nəticəsi əmək potensialının inkişaf etdirilməsi, onun qiymətləndirilməsində istifadə olunan üsul və metodların müəyyənləşdirilməsi və tətbiq edilməsi.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi – firmalarda əmək potensialının tətbiq edilməsi, onun rolunun müəyyənləşdirilməsi və inkişafının artırılmasının zəruriliyi müəyyən edilmişdir.

Açar sözlər: *əmək; əmək ehtiyatları; əmək potensialı; kadrların idarə edilməsi; əmək fəaliyyəti.*

Giriş

Bu gün əmək potensialı haqqında mövcud fikirlər əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Bu fərqlənmə daxili məzmunu başa düşməkdə çətinliklərə gətirib çıxarır. Hazırda “əmək potensialı” termininin konkret bir tərifini yoxdur. Praktiki fəaliyyətlər üçün uyğun olan əmək potensialının formalaşdırılmasının işlənməsi, hazırlanması, onların həyata keçirilməsi tədris və elmi əsərlərdə əmək potensialının çoxlu təsvirinin olması səbəbindən çətindir. Onlardan bəzilərinə aşağıdakılar aid edilir:

1. İşçilərin əmək potensialı insanların əmək fəaliyyətində iştirakının imkanlarını və hədudlarını, müəyyən şərtlərdə müəyyən nəticələr əldə etmək qabiliyyətini, həmçinin əmək prosesində təkmilləşmə qabiliyyətini müəyyən edən mənəvi və fiziki keyfiyyətlərin toplusudur. [3, s. 60].

2. Əmək potensialı - işçilərin psixo-fizioloji, sosial-demoqrafik, peşə və şəxsi xüsusiyyətləri, həmçinin əmək fəaliyyəti proseslərində inkişaf imkanları nəzərə alınmaqla istehsalda mümkün iştirak etmə dərəcəsidir. [7, s. 2].

Sosial-iqtisadi inkişafın əsas komponentlərindən biri əmək potensialıdır.

Əmək potensialının formalaşdırılmasının əsas komponent və elementləri

Bir çox müəlliflər belə fikirdədirlər ki, işçilərin bütün əmək qabiliyyətlərinin ayrılmaz şəkildə əlaqəli xüsusiyyəti əmək potensialıdır və o, işçilərin istehsalda mümkün iştirakının maksimum icazə verilən dərəcəsini təmsil edir. Bununla bərabər, nəzəri ardıcılıq və tamlıq baxımından əmək potensialının bu və ya digər tərifinin uyğunluğunu, onun tətbiq oluna biləcəyini xüsusi olaraq göstərəcək bir meyar ayırmaq lazımdır. Bu, insan həyatının müəyyən bir sahəsində əməyi yerinə yetirmək üçün açıq və gizli insan qabiliyyətlərinin toplusu kimi onun əmək potensialının təsvirində olmasından ibarətdir. Bu cür mövcudluq məcburi olmalıdır ki, bu da “potensial” anlayışının mənalı şərhindən irəli gəlir [6, s. 6].

Müəssisənin əmək potensialı sistemində bir sıra komponentlər fərqləndirilir:

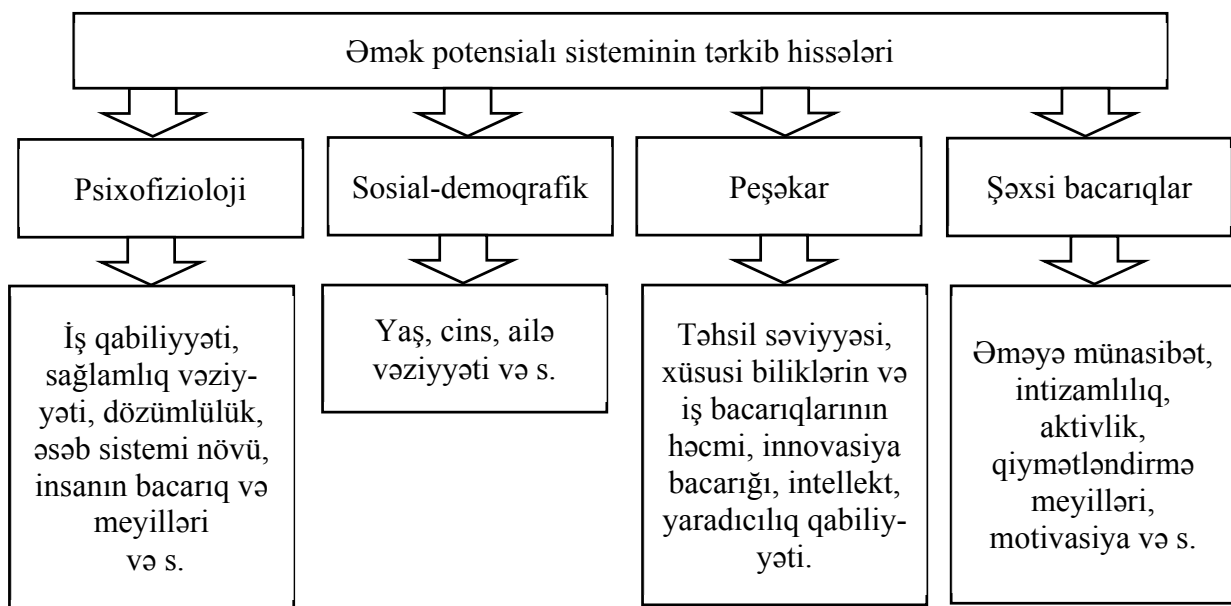
1. Kadr elementi;
 - a. peşəkar bilik və bacarıqlar;
 - b. dərk etmə qabiliyyətləri.

2. Peşəkar element elmi-texniki tərəqqinin təsiri altında əməyin məzmununun inkişafı ilə bağlıdır. Bu da yeni peşələrin yaranması və bəzilərinin get-gedə yoxa çıxması, köhnəlməsi və eləcə də, əmək proseslərinin mürəkkəbləşməsinə təsir edir.

3. Kvalifikasiya elementi biliklərin və bacarıqların artırılması kimi əmək potensialında keyfiyyət dəyişiklikləri əsasında müəyyən olunur. İlk olaraq, bu element şəxsi komponentlərin dəyişməsini özündə əks etdirir.

4. Təşkilat elementi əmək səylərinin aydınlığı, ardıcılığı, işçilərin öz işindən tam məmnunluğu ilə özünü göstərən yüksək təşkilatçılıqdan və iş mədəniyyətindən ibarətdir. Təşkilati komponent əsasən bütövlükdə əmək kollektivinin işlərinin səmərəliliyini və hər bir işçinin fərdi olaraq səmərəliliyini müəyyən edir və həmin vəzifələrdən əmək potensialından səmərəli istifadə ilə birbaşa əlaqəlidir. [1, s. 230].

Şəkil 1-də təqdim olunan işçilərin əmək potensialı sisteminin əsas komponentlərinin bölüşdürülməsi ilə bağlı tərkibi qeyd olunmuşdur. [9, s.60].



Şəkil 1. Əmək potensialı sisteminin komponentləri.

Kadrların əmək potensialı sabit dəyərə malik deyildir. O həm yuxarı, həm də aşağı yenilənə bilər. Əmək fəaliyyəti zamanı toplanan işçilərin yaradıcılıq qabiliyyətləri yeni biliklər əldə olunduqca, sağlamlığı daha da möhkəmləndikcə, əmək şəraiti yaxşılaşdıqca artır. Amma iş qrafiki sərtləşdiyi zaman işçilərin səhhətinin vəziyyəti pisləşir və s. [3, s. 60].

İşçilərin əmək potensialı psixofizioloji, peşəkar və şəxsi potensialın inkişafında qarşılıqlı razılaşmanın dərəcəsindən asılıdır [4, s. 18].

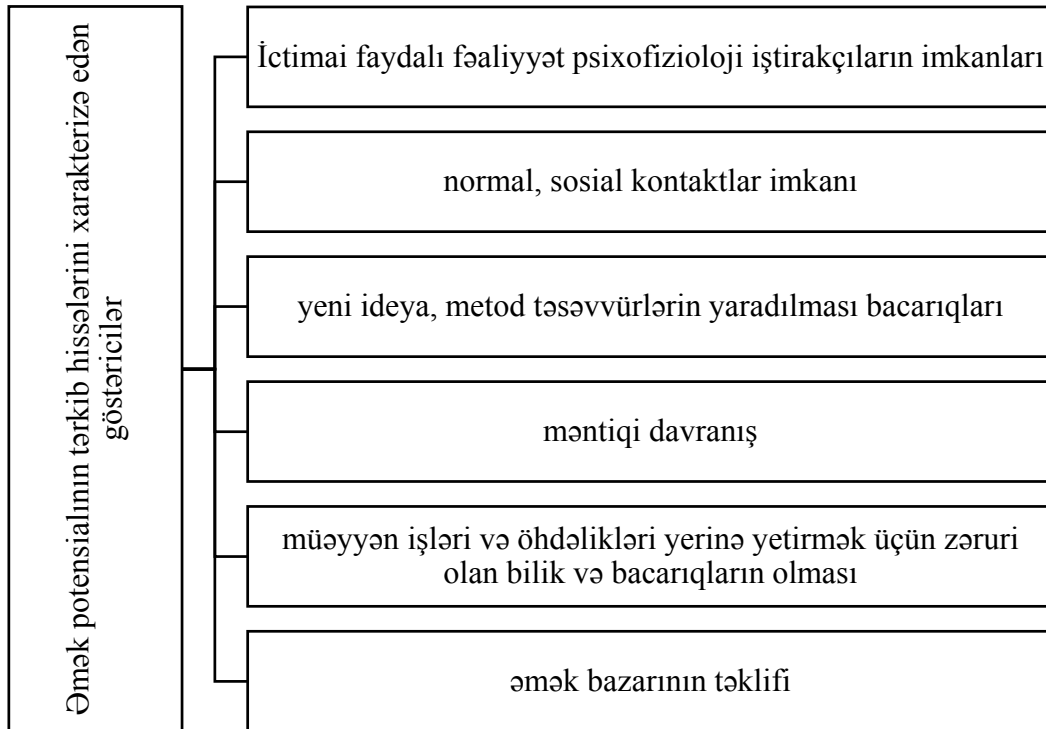
Şəkil 2-də B.M.Genkinin əmək potensialının tərkib hissələrini xarakterizə edən göstəriciləri verilmişdir.

Bu göstəricilər fərdi, kollektivə, o cümlədən təşkilatların işçi heyətinə və bütövlükdə ölkə əhalisinə aid edilə bilər [2, s. 95].

Tədqiqatçılar əmək potensialının strukturuna dair müxtəlif fikirləri təhlil etmişdir. Bunun nəticəsində iki əsas yanaşmanı ayırd etmişlər:

1. Əmək potensialının keyfiyyətinin aydın və kifayət qədər formal göstəricilərinə əsaslanan klassik yanaşma (işçilərin şəxsiyyətinə münasibət).

2. Əmək potensialının formalaşdırılmasına və inkişafına müəyyən edici təsirlərin işçilərin şəxsi və psixoloji xüsusiyyətlərinin həyata keçirildiyi insan potensialının strukturu kontekstində olan yanaşma.



Şəkil 2. Əmək potensialının tərkib hissələrini xarakterizə edən göstəricilər.

Əmək potensialına kollektiv kateqoriya kimi şəxslərin əmək potensialı, əhalinin müəyyən qrup və təbəqələrinin əmək potensialı (ilk növbədə təlim və təhsil səviyyəsi ilə), müxtəlif ixtisaslaşdırılmış və sənaye təşkilatlarının əmək potensialı daxildir. Beləliklə, əmək potensialı müstəqil kateqoriya kimi artıq onun tərkib hissələrinin sadəcə cəmindən daha çox özünün ayrıca məzmununa malikdir.

Bir işçinin əmək potensialının strukturunu öyrənərkən N.I.Şatalova aşağıdakı komponentləri müəyyən edir:

- psixofizioloji komponentlər ilkin olaraq hər bir şəxs üçün unikal olan xüsusiyyətlərdir (cins, yaş, sağlamlıq vəziyyəti və s.);
- dəyər komponentləri - bu, insanın semantik qaydalar qurduğu, müxtəlif hadisələri və prosesləri qiymətləndirdiyi, həmçinin lazımi qərarlar qəbul etdiyi səviyyədir;
- normativ-rol komponentləri - işçinin əmək funksiyalarını yerinə yetirməsi üçün zəruri olan sosial rolların və normaların işlənilməsinə yönəldilmiş;
- adaptiv komponentlər işçini kollektiv mühitdə əlaqələndirmək, uyğunlaşdırmaq və təkmilləşdirmək vasitəsidir.
- status komponentləri yaranan sistemin, standartlar və dəyər yönümləri sisteminin inkişafının, işçinin inkişafının nəticəsidir. Bura ixtisas, təhsil, vəzifə və s. daxildir [5, s. 97].

Əmək potensialı müəyyən qruplarda birləşdirilə bilən bir sıra xüsusiyyətlərə sahibdir. D.B.Ştrikova keyfiyyət xüsusiyyətlərinə əsasən əmək potensialının dörd qrupunu müəyyən edir:

- fərdin psixofizioloji xüsusiyyətləri qrupu;
- şəxsiyyətin funksional xüsusiyyətləri qrupu;
- fərdi və psixoloji xüsusiyyətlər qrupu;
- fərdin peşəkar inkişaf üçün məqsəd və istəkləri ilə əlaqəli xüsusiyyətlər qrupu [9, s. 507].

Əmək potensialının komponentləri müstəqil dəyişənlərdir. Həmin bu komponentlər mürəkkəb sistem təşkil edir. Əmək potensialının müəyyən strukturda yerləşdirilməsi onun sərt çərçivəyə daxil olmasıdır demək heç də düzgün deyildir. Onun komponentləri çox mobildir və daimi dəyişikliklərlə xarakterizə olunur.

Bu gün ölkəmizdə əmək potensialının inkişafında müəyyən problemlərlə üzləşirik. Bunlara aşağıdakıları misal göstərmək olar:

1. Əmək potensialının innovasiyalara həssaslığının aşağı olması, onların müəssisələrin praktik fəaliyyətinə daxil olmasına mane olması və yaxud da kifayət qədər ləng uyğunlaşma nümayiş etdirməsi.

2. Peşə hazırlığı, onların bacarıqlarından və biliklərindən praktika zamanı səmərəli istifadə etməklə davamlı inkişafa yönəlmiş olan yüksək ixtisaslı, elmi və yaradıcı təfəkkürlü mütəxəssislərin çatışmazlığı və yaxud olmaması.

3. Həm cəmiyyət, həm də ayrı-ayrı müəssisələrdə, ayrı-ayrı işçi səviyyəsində əmək potensialından səmərəsiz istifadə.

4. İdeyaların yaradılması, innovativ təfəkkür, innovasiyaların səmərəli istifadəsi və anlamaq bacarığı kimi prinsiplər olaraq yeni peşəkar və innovativ kompetensiyaların inkişafı yolu ilə əmək potensialının formalaşdırılması mexanizminin düzgün işləməməsi.

5. Cəmiyyətin əmək potensialının formalaşdırılması ideyasına onun əsas həlqəsi olan müəssisələrdən, eləcə də orta və kiçik sahibkarlıqdan başlayaraq əsas iqtisadiyyat sektorlarının və geniş ərazilərin əmək potensialı ilə bitən dövlət dəstəyinin çatışmazlığı.

Əmək potensialının formalaşdırılmasına aid yanaşmalar

Əmək potensialının inkişafına uyğun olan yanaşmalar və müəyyən olunmuş problemlərin həlli yollarını formalaşdırmaq üçün alimlərin tədqiqat obyektini olan əmək potensialının qiymətləndirilməsi lazımdır.

Təcrübələrdə əmək potensialının qiymətləndirilməsi üçün müxtəlif yanaşmalar və üsullar işlənilib hazırlanmışdır. Əmək potensialının qiymətləndirilməsinə uyğun olan yanaşmalar ifadə vahidlərindən asılı olaraq strukturlaşdırılması mümkündür:

- təbii yanaşma;
- xərc yanaşması.

Əmək potensialının qavranılmasına və onun qiymətləndirilməsinə təbii yanaşma təbii ölçü vahidlərindən istifadə edərək həyata keçirilir. Xərc yanaşması əmək potensialını onların vasitəsilə qavrayır. Qiymətləndirmə, bu yanaşmaların hər birini əmək potensialını istehsal resursu kimi nəzərdən keçirir və əmək potensialının keyfiyyət və kəmiyyət xüsusiyyətləri baxımından onlar kəşif edilə bilər.

Natural ölçü vahidləri əsasən işçi qüvvəsinin ölçüsünü və ixtisaslı işçi qüvvəsinin sayını, iş vaxtı ehtiyatını və həmin ehtiyatın keyfiyyətini göstərir. Dəyər baxımından əmək potensialını kəmiyyət göstəricisi - əməkhaqqının səviyyəsi və yaxud keyfiyyət göstəricisi - işçi qüvvəsinin inkişaf etdirilməsi üçün çəkilən xərclər vasitəsilə xarakterizə etmək mümkündür. Bəzi tədqiqatçılar struktur bölmələrini xarakterizə edən əmək potensialının fərdi göstəricilərinin qiymətləndirilməsini təklif kimi irəli sürür.

Həmçinin, əmək potensialının qiymətləndirilməsi üçün bir sıra tələblər var ki, onlar nəzərə alınmalıdır: rayonların əmək potensialının xüsusiyyətləri onun real vəziyyətini əks etdirməli, həmçinin inkişaf perspektivlərini nümayiş etdirməlidir.

Əmək potensialının strukturlaşdırılması və qruplaşdırılması müxtəlif səviyyələrdə əmək potensialının qiymətləndirilməsi məqsədilə müxtəlif ədəbiyyatlarda təsvir olunmuş metodların öyrənilməsi nəticəsində mümkün olmuşdur. Beləliklə, əmək potensialından istifadəni qiymətləndirmək üçün aşağıdakı üsullar və metodlardan istifadə olunur:

- klaster təhlili metodu - aşağı, orta və yüksək dəyər səviyyələrinin müəyyən edilməsi ilə standartlardan və sıralanmış ballardan istifadə edən qiymətləndirmə metodu;
- komponentlərin qiymətləndirilməsi üsulu – hər bir komponent müəyyən hədlər daxilində kəmiyyət qiymətləri ilə fərqlənir;
- inteqral metod - vahid nəticə əldə etmək üçün mürəkkəb hadisələrin struktur komponentlərinin keyfiyyət və kəmiyyət qiymətləndirilmələrini birləşdirən üsul;
- faktiki dəyərləri normallaşdırılmış vəziyyətdə olan qiymətlər ilə əlaqələndirməklə keyfiyyət

göstəricilərini kəmiyyət göstəricilərinə çevirməyə və qiymətləndirməyə imkan verən indekslər metodu.

Əvvəllər tədqiqatlarda əmək potensialının təbii qiymətləri üstünlük təşkil edirdi. Sonralar əmək potensialının xərc smetaları meydana çıxdı, daha sonra isə əmək potensialının vəziyyətinin dinamikasını müəyyən etmək zərurəti ilə əlaqədar olaraq nisbi qiymətləndirmələrdən istifadə olunmağa başlandı. Əmək potensialının qiymətləndirilməsi sosial-iqtisadi inkişafın planlaşdırılması üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir və bu gün ərazilərin strateji və proqram idarəçiliyinə ehtiyac olduğundan əmək potensialının qiymətləndirilməsinin əhəmiyyəti getdikcə artır.

Y.Q.Odeqovun fikrincə [10, s. 414] əmək potensialının elementlərini xarakterizə edən göstəricilər vasitəsi ilə ölçülə bilər:

- motivasiya potensialı (iş məmnunluğu, kədr dəyişikliyi);
- peşəkar ixtisas potensialı (peşəkar, funksional, ixtisas, təhsil strukturu);
- yaradıcı potensial (səmərələşdirici təkliflərin və ixtiraların sayı, innovasiya fəaliyyətində iştirak);
- psixofizioloji potensial (yaş və cins üzrə struktur, əməyin şiddəti və intensivliyi, xəstələnmə səviyyəsi və kadrların əmək qabiliyyəti);
- personalların mənəvi potensialı.

Bəzi göstəricilər üçün ölçü vahidlərinin olmaması və ya ölçü vahidlərinin müqayisə edilməməsi əmək potensialının qiymətləndirilməsinə bu yanaşma ilə bağlı olan problemlər ola bilər. Bu nəticələrin qiymətləndirilməsini və şərhini çətinləşdirə bilər.

Bəzi müəlliflər əmək potensialının maya dəyərinin analizini hazırlayır və təsvir edirlər, bunlar M.A.Doroşenko və S.M.Buxsonova [2, s. 70], V.A.Kotlov və V.N.Avdeenkodur. [1, s. 154]. Bu üsullarla, bir qayda olaraq, əmək potensialı ilə bağlı olan xərclər və gəlirlər nəzərə alınır.

Tədqiqatçılar A. Davletbayeva və K. Yusupov əmək potensialını 2 əsas göstəriciyə ayırır. Həmin bu göstəricilər dinamikada nəzərə alınır [11, s. 132-135].

1. Müsbət göstəriciləri (doğum səviyyəsi, ali təhsilli əhalinin sayı, məşğulluq, miqrasiyanın artımı, gözlənilən ömür uzunluğu, istehsalın həcmi).

2. Mənfi göstəriciləri (ölüm, işsizlik, emiqrasiya, xəsarət və s.).

Tədqiqatçılar N.A.Ruxmanova [10, s. 165], L.A.Popov və M.Terentyev [8, s. 51-69] əmək potensialının qiymətləndirilməsi üçün indeks metodundan istifadə edirlər. Bu metoddan istifadə edərkən aşağıdakı əsas göstəricilərdən istifadə etməyi təklif edirlər:

- 1) məşğulluq səviyyəsi;
- 2) kapital-əmək nisbəti;
- 3) iş vaxtı;
- 4) adambaşına düşən regional daxili məhsul və peşə təhsili səviyyəsi.

Bu metodlarda ekspert qiymətləndirmələrindən istifadə əhalinin sayı nəzərə alınmaqla əmək potensialının inkişaf səviyyəsi baxımından müxtəlif region və əraziləri müqayisə etməyə və əhalinin potensial məşğulluq imkanlarını təhlil etməyə imkan verir.

Bəzi tədqiqatçılar (məsələn: Y.Q.Odeqov) əmək potensialının işçi qüvvəsinin əmək fəaliyyətlərini xarakterizə edən göstəricilərdən istifadə edərək qiymətləndirilməsini təklif edirlər, lakin onlar adətən aşağıdakı qruplara bölünür:

- şəxsiyyətin inkişafının göstəriciləri;
- istehsal və iqtisadi göstəricilər;
- yaradıcılıq fəaliyyətinin göstəriciləri;
- istehsal və xidmət sferasında sosial fəallığın göstəriciləri [10, s. 485].

G.V.Yaqşibayeva [18, s.57-65] indeks metodu əsasında əmək potensialının sistemli təhlil edilməsi üçün metodologiya təklif etmişdir. Bu metodologiya beş göstəricini, bu göstəricilərin faktiki, maksimum və minimum qiymətlərini müqayisə edir və 0-dan 1-ə qədər inteqral göstərici əldə edilir. Metodologiyada istifadə olunan 5 göstəriciyə aşağıdakılar aiddir:

- 1) təhsil və ixtisas səviyyəsi;
- 2) əməkhaqqının səviyyəsi;
- 3) əməyin avadanlığı;
- 4) məşğulluq səviyyəsi;
- 5) əmək qabiliyyətli əhəlinin ümumi saydakı payı.

Vahid düsturla hesablanmış əsas göstəricilərdən istifadə olunaraq sintez üsulu ilə əmək potensialının inkişafının ümumi indeksi alınır. Bu üsul hesablama üçün rəsmi statistikadan istifadə ediləməlidir.

Əmək potensialının komponentlərinə, məsələn: sağlamlıq, fəaliyyət, peşəkarlıq, təhsil, müəssisə, onların əmək potensialının keyfiyyəti üçün əhəmiyyət səviyyəsini müəyyən etmək üçün istinad tələblərinin müəyyən olunması metodologiyası elə də maraqlı deyil. Daha sonra komponentin çəki əhəmiyyəti nəzərə alınmaqla qiymətləndirilmiş komponentlərin hər biri üçün faktiki səviyyələr müəyyən olunur və əmək potensialının inteqral qiymətləndirilməsi ilə nəticələnir. [10, s. 351]

Nəticə

Beləliklə, belə nəticəyə gələ bilərik ki, məqalədə adı çəkilən tədqiqatçılar əmək potensialını, onun qiymətləndirilməsi zamanı yaranan problemləri müxtəlif yollarla həll edirlər:

- bəziləri onu kəmiyyət kateqoriyası kimi zaman fondu vasitəsilə təhlil edir,
- başqaları onun elementlərini xarakterizə edən göstəriciləri qiymətləndirir,
- digərləri onu xərc göstəriciləri ilə qiymətləndirmək istəyirlər.

Əmək potensialının qiymətləndirilməsi üçün istifadə edilən müxtəlif yanaşmalar və metodların təhlili onu göstərdi ki, bu günümüzdə aydın şəkildə işlənmiş, hazırlanmış və ümumi qəbul edilmiş metodologiyalar və göstəricilər sistemi yoxdur.

Bu, problemin öyrənilməsinin aktuallığını təsdiqləyir. Müasir əmək potensialının idarə olunması ilk növbədə onun qiymətləndirilməsinə, müasir yanaşma və metodlara əsaslanan strateji konsepsiyadır və nəticə etibarlı ilə əmək potensialının inkişafının səmərəliliyinə olduqca mühüm təsir göstərir.

ƏDƏBİYYAT

1. Avdeenko, V.N., Kotlov V.A. Sənaye müəssisəsinin istehsal potensialı / M.: İqtisadiyyat, 1989.
2. Buxonova, S.M., Doroshenko, Yu.A. Əmək potensialının iqtisadi qiymətləndirilməsinin nəzəri və metodoloji əsasları // Rusiya sahibkarlıq jurnalı. 2004-cü il, № 6 (54).
3. Radko, S.G. Əmək potensialı sosial-iqtisadi kateqoriya kimi. - Sankt-Peterburq: “Prosveshchenie” nəşriyyatının filialı, 2010.
4. Ruxmanova, N.A. Regional əmək potensialının vəziyyətinin inteqral qiymətləndirilməsinin prinsipləri və metodları / N.A. Ruxmanova // Sosial-iqtisadi inkişafın müasir mərhələsi: problemlər və rəylər: elmi tr. - İvanovo: İvan. Dövlət. Universiteti, 2006
5. Regionun əmək potensialı: dövlət və inkişaf / V.A.İlyin, K.A.Gülin, G.V.Leonidova, V.V.Davydov. - Vologda: VNKT CEMI RAN, 1998.
6. Leonidova, G.V., Panov A.M. Əmək potensialı: keyfiyyət dövlətinin ərazi aspektləri. // Ərazilərin inkişafı problemləri, cild. 3 No 65. 2013-cü il.
7. Sudakova, E.S. Kadrların əmək potensialının inkişafı ilə təşkilatın səmərəliliyi arasındakı əlaqə / E.S.Sudakova // Naukovedenie. - 2014. - No 3. - S. 1–14.
8. Şaikin, D.N. Əmək potensialının inkişaf modeli / D.N. Şaikin. İqtisadiyyat və idarəetmə - 2007. № 16 . S. 104-10.
9. Ştrikova, D.B. İşçinin əmək potensialı mikroiqtisadi inkişafın amili kimi/ D. B. Ştrikova - Rusiya Azad İqtisadiyyat Cəmiyyətinin elmi əsərləri – 2010 № 137. S. 50-79
10. Odeqov, Yu.G., Nikonova T.V. Audit və nəzarət işçiləri: dərslik. 2-ci nəşr, yenidən işlənmiş və əlavə. - M.: “AlfaPress” nəşriyyatı, 2010.

11. Yusupov, K., Davletbaeva, A. Regionların əmək potensialından istifadədə risklər // RİSK: resurslar, məlumat, təchizat, rəqabət. 2010. N 1. S.

Магистр: Гюльтадж Дильгам кызы Байрамлы
Научный руководитель: к.э.н. Заур Рауф оглы Асадов
Азербайджанский Государственный
Университет Нефти и Промышленности
e-mail: bayramli-gultac@mail.ru

Основы формирования трудового потенциала

Резюме

Цель исследования - исследовать трудовой потенциал, определить его роль и дать характеристику теоретико-методологического развития трудового потенциала.

Методология исследования - в данном исследовании системный подход к трудовому потенциалу, анализ трудового потенциала, оценка и т.д. методы и приемы использовались для.

Практическая значимость исследования - развитие трудового потенциала с учетом важности его роли в компаниях для повышения его развития заключается в осуществлении его формирования и оценки.

Результаты исследования - результатом этого исследования является развитие трудового потенциала, выявление и применение методов и способов, используемых при его оценке.

Оригинальность и научная новизна исследования - необходимость применения трудового потенциала в компаниях, определение его роли и повышение его развития.

Ключевые слова: *труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, Управление персоналом, трудовая деятельность.*

Master: Gultaj Dilqam Bayramli
Scientific director: Ph.D Zaur Rauf Asadov
Azerbaijan State University of Oil and Industry
e-mail: bayramli-gultac@mail.ru

Fundamentals of labor potential formation

Summary

The purpose of the research - to researching the labor potential, determining its role and giving the characteristics of the theoretical and methodological development of the labor potential.

The methodology of the research – in this research, a systematic approach to labor potential, analysis of labor potential, assessment, etc. methods and techniques were used for.

The practical importance of the research – the development of labor potential, taking into account the importance of its role in companies to increase its development, is to implement its formation and evaluation.

The results of the research - the result of this research is the development of labor potential, the identification and application of the methods and methods used in its assessment.

The originality and scientific novelty of the research – the need to apply labor potential in companies, define its role and increase its development has been determined.

Key words: *labor, labor resources, labor potential, personnel management, labor activity.*