

**AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASININ  
İQTİSADİYYAT İNSTİTUTU**

**ƏMƏK VƏ ƏHALİNİN SOSIAL MÜDAFİƏSİ NAZİRLİYİNİN  
ƏMƏK VƏ SOSIAL PROBLEMLƏR ÜZRƏ ELMİ-TƏDQIQAT  
VƏ TƏDRİS MƏRKƏZİ**

**MÜASİR MƏRHƏLƏDƏ AZƏRBAYCANDA  
DEMOQRAFİK İNKİŞAFIN, MƏŞGULLUQ VƏ  
İŞSİZLİYİN SOSIAL-İQTİSADİ PROBLEMLƏRİ**

**ELMİ-PRAKTİKİ KONFRANSININ**

**MATERİALLARI**

**Bakı - 2003**

*M.H.MƏMMƏDOVA*

*t.e.d.*

*Əmək və Sosial Problemlər üzrə  
Elmi-Tədqiqat və Tədris Mərkəzi*

*Z.Q.CƏBRAYILOVA*

*t.e.n.*

*AMEA İnformasiya  
Texnologiyaları İnstitutu*

## **PERSONALIN İDARƏ OLUNMASINDA QARŞIYA ÇIXAN QIYMƏTLƏNDİRMƏ MƏSƏLƏLƏRİNƏ QEYRİ- SƏLİS MƏNTİQİ YANAŞMA**

İnformasiya texnologiyasının inkişafının bu gününü xarakterizə edən ən mühüm amillərdən biri çətin formalizə olunan idarəetmə məsələlərinin həllində bu texnologiyanın nailiyyətlərindən istifadə edilməsidir. Təsadüfi deyil ki, indi hər bir müəssisədə işin keyfiyyətinin səviyyəsi burada informasiya texnologiyasının nə dərəcədə tətbiqi ilə müəyyən olunur. Bu baxımdan hər bir müəssisədə personalın idarə olunması, kadr potensialının dərinədən və sistemli öyrənilməsi, məqsədyönlü kadr siyasəti və kadrların fəaliyyət keyfiyyətinin yüksəldilməsinin əsasını təşkil edən qiymətləndirmə məsələlərinin həlli də informasiya texnologiyasının metod və üsulları əsasında yeni yanaşmalar tələb edir.

Əməkdaşların fəaliyyətini səciyyələndirən göstəricilər aidiyyəti şəxslərin nöqtəyi-nəzərini əks etdirir və fərqli, natamam və qeyri-dəqiq olmaqla qeyri-səlislik xüsusiyyətinə malikdirlər, keyfiyyət xarakterlidirlər. Digər tərəfdən əməkdaşların fəaliyyətini xarakterizə edən kriteriyalar eyni çəki dərəcəsinə malik deyillər və əsasən, iyerarxik strukturlu olurlar, yəni bu kriteriyalar özləri də müxtəlif çəki dərəcəsinə malik amillərlə təyin olunurlar. Əməkdaşların fəaliyyətini xarakterizə edən göstəriciləri müəyyən etmək, bu göstəricilər əsasında onun fəaliyyət keyfiyyəti haqqında son qərar vermək vaxt tələb edir və bu vaxt müddətində olan dəyişikliklər, nəzərdə tutulmayan xarici təsirlər məsələnin qeyri-müəyyən şəraitdə reallaşmasını əsaslandırır, göstəricilərin sistemləşməsinə imkan vermir.

Yuxarıdakıları nəzərə alaraq əməkdaşların fəaliyyətini qiymətləndirmək, qiymətləndirmənin nəticələrinə görə əməkdaşları «həvəsləndirmək» (mükafat vermək, məvəcibini artırmaq, yeni vəzifəyə təyin

etmək və s.) məqsədilə qərar vermə üsulu təklif edilmişdir. Təklif edilən bu üsul onun əsasında yaradılacaq qiymətləndirmə sisteminin ən başlıca prinsipi olan demokratikliyi, daha doğrusu, obyektivliyi, bütün işçilərə eyni qərəzsiz münasibəti təmin etməyə imkan verir. Sistemə xas olan aşağıdakı şərtlər bu prinsipin təminatına zəmanət verir:

-qiymətləndirmə personalın ayrı-ayrı kateqoriyalarına və ya konkret şəxslərə deyil, hamıya tətbiq olunur;

-qiymətləndirmənin keçirilməsi qoyulmuş qaydalar (qiymətləndirmə sənədləri) üzrə aparılır;

-qiymətləndirmə müəyyən norma və sənədlər üzrə aparılır ki, bunlar da işçilərə həmin anda deyil, əvvəlcədən çatdırılır;

-qiymətləndirmə metodu onun köməyi ilə həll olunan məsələyə adekvat olmaqla alınan nəticələrin doğruluğunu təmin edir;

-qiymətləndirmə personalın bütün kateqoriyalarından olan işçilərin fəaliyyətini tam dolğunluğu və aydınlığı ilə əks etdirən kriteriyalar toplusu və bu kriteriyaları təyin edən amillər nəzərə alınmaqla aparılır.

Beləliklə, qeyri-səlis çoxluqlar nəzəriyyəsindən istifadə etməklə əməkdaşların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi metodikasına baxaq. Bu metodikanın əsasında biliklərin təsvirinin qeyri-səlis relyasion modelinə əsaslanan qərarların qəbulu metodu durur. Qeyri-səlis relyasion model əsasında qərarların qəbul olunması prosesi mümkün ola bilən alternativlər arasından ən yaxşı alternativin seçilməsi məsələsinə gətirilərək həll olunur və həm də bu model ümumiləşdirici kriteriyaya görə rəqləşdirməyə imkan verir.

Biliklərin təsvirinin qeyri-səlis relyasion modeli əsasında, əgər  $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$  aralarından ən yaxşısının seçilməli olduğu alternativlər çoxluğu və  $K = \{k_1, k_2, \dots, k_m\}$  onlara xas olan kriteriyalar çoxluğudursa, onda hər bir  $x_i$  alternativinin  $k_j$  kriteriyasını nə dərəcədə

ödəməsi  $\varphi_{K_j}(x_i) \rightarrow [0,1]$  mənsubiyyət funksiyası ilə ifadə olunur.

Yəni:  $\varphi_{K_j}(x_i): X \times K \rightarrow [0,1]$

**Məsələnin qoyuluşu.** Tutaq ki,  $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\} = \{x_i, i = \overline{1, n}\}$  hər hansı bir müəssisədə çalışan əməkdaşların siyahısıdır.

Hər bir əməkdaşın fəaliyyəti müxtəlif vaciblik dərəcəsinə malik kriteriyalar çoxluğu ilə xarakterizə olunur:

$$K = \{K_1, K_2, \dots, K_M\} = \{K_m, m = \overline{1, M}\}$$

temdə ekspertlər tərəfindən qiymətləndirilməsi əsasında onların nisbi vaciblik əmsallarının tapılması.

Əməkdaşların kriteriya amillərini nə dərəcədə ödəməsini - kriteriya amillərinə mənsubiyyət funksiyasını təyin etmək məqsədilə fəaliyyət göstəricisinin kriteriya amilləri «yaхşı», «normal», «zəif» və s. linqvistik qiymətlərə uyğun qradasiya səviyyələrinə ayrılır və hər bir linqvistik qiymətin  $[0,1]$  intervalında ala biləcəyi qeyri-səlis qiymətlər çoxluğu təyin edilir.

Hər bir kriteriya amilinin belə qradasiyalanması aparıldıqdan sonra bu linqvistik qradasiya səviyyəsinin ona ayrılmış qeyri-səlis çoxluqda qiymətləndirilməsi yerinə yetirilir. Bu məqsədlə vəziyyətin fərdi ekspert qiymətləndirmələri əsasında vahid razılaşıdırılmış kollektiv qiymətləndirilməsi qaydasından istifadə olunur.

Təsvir edilən metodika əsasında İnformasiya Texnologiyaları İnstitutunun əməkdaşlarının qiymətləndirilməsi sistemi işlənmişdir.

Yaradılmış sistem Visual Fox Pro 6.0 sistemində reallaşdırılmışdır.

Təklif edilmiş metodika əsasında alınmış nəticələr hər bir əməkdaşın fəaliyyətini tam aydınlığı ilə ortaya çıxarmağa, demokratiklik prinsipi əsasında, bütün işçilərə eyni qərəzsiz münasibəti təmin etməklə qiymətləndirməyə imkan yaradır və İnstitutun rəhbərliyinə kadr məsələlərinin həllində ədalətli qərar qəbul etməkdə dəstək verir.



**ВЕКИЛОВА К.С.**

*к.э.н.*

*Институт Экономики НАНА*

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Активная поддержка и содействие развитию предпринимательства является важным приоритетным направлением экономической политики в Азербайджане. В целом, начиная с 1997 года, заметно укреплена нормативно-правовая база для развития предпринимательства, принято более 120 нормативно-правовых документов, регулирующих предпринимательскую деятельность. Значительно возрастают объемы денежных средств, направляемых из бюджета в На-