

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
SUMQAYIT DÖVLƏT UNİVERSİTETİ
AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASI
İNFORMASIYA TEXNOLOGİYALARI İNSTİTUTU

Azərbaycan Respublikasının
dövlət müstəqilliyinin bərpasının
25-ci ildönümünə həsr olunur

RİYAZİYYATIN TƏTBİQİ MƏSƏLƏLƏRİ
VƏ
YENİ İNFORMASIYA TEXNOLOGİYALARI

III RESPUBLİKA ELMİ KONFRANSININ

MATERİALLARI

15 – 16 dekabr 2016-cı il

SUMQAYIT – 2016

sistemi həm regional, həm də beynəlxalq səviyyələrdə texnoparkların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi prosesində qarşıya qoyulmuş məqsədin tam təmin olunmasına cavab verir. Belə müqayisəli qiymətləndirmə üzrə təklif olunan indikatorlar sistemi Azərbaycanda fəaliyyət göstərən və gələcəkdə yaradılacaq texnoparkların fəaliyyətinin ayrıca olaraq qiymətləndirilməsi üçün də uğurlu bir model olaraq mövcud müasir tələbləri ödəyir. Texnoparkların fəaliyyətinin müqayisəli təhlili üçün bir çox indekslər və subindekslər ilk dəfə təklif olunmuşdur. Eyni zamanda indekslər qrupu açıq sistem kimi işləmiş və tərkibə müəyyən əlavələrin edilməyi də nəzərdə tutulmuşdur.

TİBBİ KADRLARA TƏLƏB VƏ TƏKLİFİN İNTELLEKTUAL İDARƏ OLUNMASINDA SİTUASIYALARIN QEYRİ-SƏLİS OXŞARLIĞI ÜSULLARININ TƏTBİQİ

*Məmmədova M., Cəbraylova Z.
AMEA İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu*

Əsas dəyəri bilik olan informasiya cəmiyyətinin yaranması əmək bazarının dəyişməsinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Əsas diqqət insan resurslarına və onun yaradıcı fəaliyyətinə yönəlir ki, bu da tələb və təklifin qarşılıqlı münasibətlərinin "uzlaşdırılması"nın əsaslarını dəyişir. Tibbi sferada bu cəhətlər özünü daha aydın göstərir, belə ki, bu sahədə subyektlər intellektual potensial daşıyıcıları və müəyyən şəxsi, mədəni, davranış keyfiyyətli olmaqla yanaşı, konkret iş yerində öz kompetensiyalarını adekvat tətbiq etməyə hazır olduqlarını nümayiş etdirməlidirlər.

Müasir işəgötürən əmək bazarının reallıqlarını nəzərə alaraq, işçinin təşkilatın əsas strateji resursu olduğunu başa düşərək kadr siyasətində (işə cəlb etmə, işdə saxlama və kadrların motivasiyası) yeni innovativ yanaşmalar tapmağa və tətbiq etməyə çalışır. Bu gün işçinin inkişafına az xərc çəkməklə ondan maksimum əvəz gözləmək, təşkilatın inkişafına nail olmaq olmaz. Tibbi kadrların peşəkar və bəzən də karyerada irəliləyişini stimullaşdıran gözləntilərini (tələblərini, maraqlarını, motivlərini) nəzərə almadan ondan vəzifə səlahiyyətlərinə yaradıcı yanaşmaq və yüksək keyfiyyətli əmək fəaliyyəti gözləmək olmaz.

Tibbi kadrlara tələb və təklifin qarşılıqlı əlaqəsi və onların idarə olunması prosesinin modelləşdirilməsi məsələsinə makro və mikro səviyyələrdə baxmaq olar. Makrosəviyyədə tibbi kadrlara tələb və təklifin qarşılıqlı əlaqəsi və qoyulmuş məqsəddən asılı olaraq onların idarə olunması prosesinin modelləşdirilməsi məsələsi müxtəlif ərazi və coğrafi vahidlər (sahə, region, bütövlükdə ölkə səviyyəsində və s.) çərçivəsində tibb işçilərinə olan tələb və təkliflə uzlaşdırılır (regionlar üzrə xəstəliklərin xüsusiyyətləri, hansı ixtisasdan olan həkimlərə tələbatın olması, həkimlərin paylanması, müvafiq ixtisaslı kadr hazırlığının vəziyyəti, müvafiq ixtisas üzrə təhsilin vəziyyəti, təhsildə islahatların aparılması zərurəti və s.). Bu halda tibbi kadrlar üzrə tələb/təklifin qiymətləndirilməsi üçün: tibb işçiləri sayının ümumi əhali sayına nisbəti əsasında qiymətləndirmə; göstərilən tibbi xidmətlərin göstəriciləri və bu xidmətlərə tələb əsasında qiymətləndirmə; məqsədli xidmət göstəriciləri əsasında qiymətləndirmə; ehtiyac olan tibbi xidmətlərə görə qiymətləndirmə metodlarından istifadə olunur. Bu yanaşmaların ÜST-in təşəbbüsünə uyğun olaraq, sosioloji sorğu metodlarına istinad edirlər və tibbi kadrlara tələb və təklifin kəmiyyət qiymətləndirilməsinə imkan verirlər.

Mikrosəviyyədə tələb və təklifin vəziyyətlərinin identifikasiyası məsələsinə tibbi kadrlar əmək bazarının ayrı-ayrı subyektləri və onların davranışları nöqtəyi-nəzərindən baxılır. Mikrotələb səviyyəsində "elementar vahid" kimi müəssisə çıxış edir. Bu onunla izah olunur ki, məhz təşkilat səviyyəsində tibbi kadrlara tələbin strukturu və həcmi, habelə onların peşəkar və şəxsi kompetensiyalarına tələb konkretləşir. Baxılan halda tələb və təklifin uyğunlaşdırılması dərəcəsinin müəyyən olunması məsələsi tibbi kadrların effektiv seçilməsi və işə qəbulu mexanizmlərinin işlənilməsinə gətirilir.

Tibbi kadrların peşə vəzifələrini uğurlu yerinə yetirməsi onun intellektual potensialından, müəyyən peşəkar və şəxsi kompetensiyalara yiyələnmə dərəcəsiindən, konkret iş yerində onlardan istifadə etməyə hazır olmasından, professional sahədə öz bilik və bacarığını təkmilləşdirmək və müntəzəm yenilənmək arzusu və bacarığından asılıdır. Bu kontekstdə əmək bazarına intellektual mühit kimi baxılması məqsədəuyğundur, bu zaman nəticə kimi bilik, bacarıq və vərdiş çıxış edir. Tibbi kadrlara tələb/təklifin intellektual idarə olunması dedikdə müəlliflər tələb/təklif arasındakı disbalansın azaldılması üçün onların uyğunlaşdırılması siyasətinin mümkün alternativ variantları arasından seçilmiş elə idarəetmə qərarlarının qəbulunu nəzərdə tuturlar ki, bu qərar qoyulmuş məsələnin məqsəd və şərtlərinə, əmək bazarının əsas subyektləri olan işəgötürənin və tibb

mütəxəssislərinin tələblərinə, maraqlarına, şərtlərinə və imkanlarına mümkün dərəcədə tam cavab versin, tələb/təklif arasındakı kənarçıxmanı minimuma endirsin.

$M_V = \{V, K, G, Q, U^P\}$ – konkret iş yerində işləmək istəyən iddiaçıya irəli sürülən tələblərlə müəyyən edilən tibbi kadrlara tələbin modeli olsun. İddiaçıya irəli sürülən tələblər işəgötürənin konkret vakansiyaya irəli sürdüyü tələblərdir, axtarılan namizədin kompetensiyalar toplusu ilə ifadə olunur və tibbi kadrların etalon obrazını yaradır. Burada: V – işəgötürənin tibb mütəxəssisinə, yəni vakant iş yerinə iddialı olan namizədə irəli sürdüyü tələblərlə ifadə olunan vakansiyalar çoxluğu; $K = (L, C)$ – tibbi kadrları xarakterizə edən, tibbi sferada fəaliyyət üçün vacib olan L şəxsi kompetensiyalar çoxluğundan və C – konkret vakansiyayı tutmaq üçün lazımı funksional bacarıqları əks etdirən peşə kompetensiyaları çoxluğundan formalaşan əsas kompetensiyalar toplusudur; G – iddiaçının ayrı-ayrı göstəricilərə uyğunluğunu ifadə edən işəgötürənin münasibətləri sistemidir; $Q: V \cdot K \cdot U^P \rightarrow G$ – kompetensiyalar çoxluğunda işəgötürənin münasibətlər sistemini əks etdirən həlledici qaydalardır (qiymətləndirmə modelidir); U^P – tibb profilli vakansiyalara iddialı olan namizədlərə irəli sürülən şərtlər çoxluğudur.

$M_S = \{S, K, W, Q^*, U^S\}$ təklif modeli faktiki olaraq hər bir konkret tibb mütəxəssisinin kompetensiyalarının və iddialarının məzmununu əks etdirir, bununla da tibbi kadrların real axtarılan obrazını (professional portretini) təyin edir. Burada: S – iş axtaran və bu və ya digər vakansiyaya iddialı olan tibb mütəxəssisləri çoxluğu; $K = (L, C)$ – müəyyən vakansiyaya iddialı olan tibb mütəxəssisinin şəxsi xarakteristikaları və peşə kompetensiyaları çoxluğu; W – tibb mütəxəssisinin münasibətləri sistemidir; $Q^*: S \cdot K \cdot U^S \rightarrow W$ – tibb mütəxəssisinin kompetensiyalar çoxluğuna münasibətləri sisteminin əks etdirilməsidir; U^S – tibb mütəxəssisinin tibbi profilli iş yerinə irəli sürdüyü tələblərdir.

Tibb mütəxəssislərinə tələb/təklifin idarə olunmasında məqsəd real (təklif) obrazlar və etalon (tələb) obrazlarından elə cütlüyün identifikasiyasıdır ki, həm işəgötürənin, həm də iddiaçının maraqları (etalon tələbləri) baxımından oxşarlıq dərəcəsi ən yüksək qiymətə malik olsun.

Tibb mütəxəssisləri əmək bazarında tələb və təklifin, onların oxşarlıq dərəcəsinin qiymətləndirilməsi mexanizminə nail olmaqla, vakansiyaya daha yaxşı namizədin (habelə, daha münasib iş yerinin) seçilməsi ilə bağlı idarəetmə qərarı qəbul etmək olar. Formal olaraq tələb və təklifin identifikasiyası $D = \langle V, S, R \rangle$ üçlüyü ilə göstərilə bilər. Burada: V – vakansiyalar çoxluğu; S – tibb işçiləri çoxluğu; $R = V$ və S çoxluqlarının elementləri arasında münasibətləri əks etdirən qaydalar çoxluğu. Qoyulan məsələnin həlli ilə bağlı qərar qəbulu qeyri-səlis situasiyaların kriteriyalara mənsub olma səviyyəsi əsasında qeyri-səlis oxşarlığı dərəcəsinin təyini məsələsinə gətirilməklə və qeyri-səlis situasiyaların qeyri-səlis mənsub olma, qeyri-səlis bərabərlik prosedurları istifadə olunmaqla həll olunur [1, 2].

Ədəbiyyat

1. Мелихов А.Н., Бернштейн Л.С., Коровин С.Я. Ситуационные советующие системы с печеткой логикой, М.: Наука, 1990, 272 с.
2. Саати Т.Л. Принятие решений. Метод анализа иерархий, М.: Радио и связь, 1993, 320 с.

NEFT QUYULARININ HASİLATININ ÖLÇÜLMƏSİNDƏ İSTİFADƏ EDİLƏN ÜSUL VƏ VASİTƏLƏR

Abdurrahmanova A.M.
Mingəçevir Dövlət Universiteti

Neft quyularının hasilatına nəzarət edilməsi olduqca mürəkkəb məsələdir. Bu məsələnin həllinə bir çox işlər həsr edilmişdir. Bu işlərin hər birində neftin debitinin ölçülməsinin üsul və vasitələri təklif edilmişdir [1-4]. Məsələn, [3] işində təklif edilən neft quyularının hasilatının ölçülməsi üsulu neft mədənlərinin avtomatlaşdırılmış informasiya sistemlərində həyata keçirilir.

Bu tip sistemlər verilmiş zaman kəsiyində neft layından çıxarılan mayenin miqdarına, yırğalanğac dəzgahı ilə təchiz edilmiş hər bir quyunun debitinin cari qiymətinin ölçülməsinə mərkəzləşdirilmiş nəzarət üçün nəzərdə tutulmuşdur. Neft mədənlərinin avtomatlaşdırılmış informasiya sistemi quyunun idarəetmə blokunda yerləşdirilmiş debit indikatorundan və verilənlərin kompüterdə emalı üçün dispetçer məntəqəsinə