

MÜƏSSISƏDƏ İŞÇİ HEYƏTİN STİMULLAŞDIRILMASINDA ƏMƏYİN ÖDƏNİLMƏSİNİN YENİ FORMALARININ TƏTBİQİ PERSPEKTİVLƏRİ

K.F. Hüseynov

Azərbaycan Universiteti, Ceyhun Hacıbəyli, 71, Bakı, Azərbaycan
e-mail: kamran.huseynov@student.au.edu.az

Xülasə. Əməkdaşların motivasiyası və onların işdə məhsuldarlığını artırmaq üçün müəssisələrdə əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi mühüm perspektivlərdən biri hesab olunur. Bu yanaşma, işçilərin iş fəaliyyətinə daha yaradıcı, səmərəli və məsuliyyətli yanaşmasını təmin etməklə yanaşı, ümumi iş mühitini də yaxşılaşdırır. Əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi zamanı bir neçə əsas istiqamət diqqətə alınmalıdır: Performansa əsaslanan ödəniş sistemi: İşçilərin fərdi və ya kollektiv nailiyyətləri qiymətləndirilməli və bu göstəricilərə uyğun olaraq mükafatlandırma sistemi qurulmalıdır. Bu, həm fərdi təşəbbüsü artırır, həm də komandada əməkdaşlığı stimullaşdırır. Çeviklik və fərdiləşdirmə: Müasir işçilər üçün iş şəraitinə uyğunlaşdırılmış əməkhaqqı sistemləri cəlbəedici olur. Məsələn, iş saatlarının çevikliyi və ya əlavə sosial paketlər vasitəsilə motivasiya artırıla bilər. Əlavə mükafatlar və bonuslar: Qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olmağa təşviq etmək üçün əlavə mükafat sistemləri tətbiq oluna bilər. Bu yanaşma, işçilərin peşəkar inkişafına və daha yüksək nailiyyətlərə çatmasına dəstək olur. Rəqəmsal həllər və şəffaflıq: Əməkhaqqının hesablama sistemində rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi işçilərə şəffaflıq və ədalətlik təmin edir. Bu, motivasiyanı artırmaq üçün vacib faktordur. Nəticə etibarilə, əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi işçilərin məhsuldarlığını artırmaqla yanaşı, müəssisələrin bazar rəqabətliliyini də gücləndirir. Müasir dövrdə bu yanaşma insan resurslarının idarə olunmasında mühüm amil kimi qəbul olunur.

Açar sözlər: Motivasiya, çeviklik, mükafatlandırma, fərdiləşdirmə, ədalətlik, təşəbbüs.

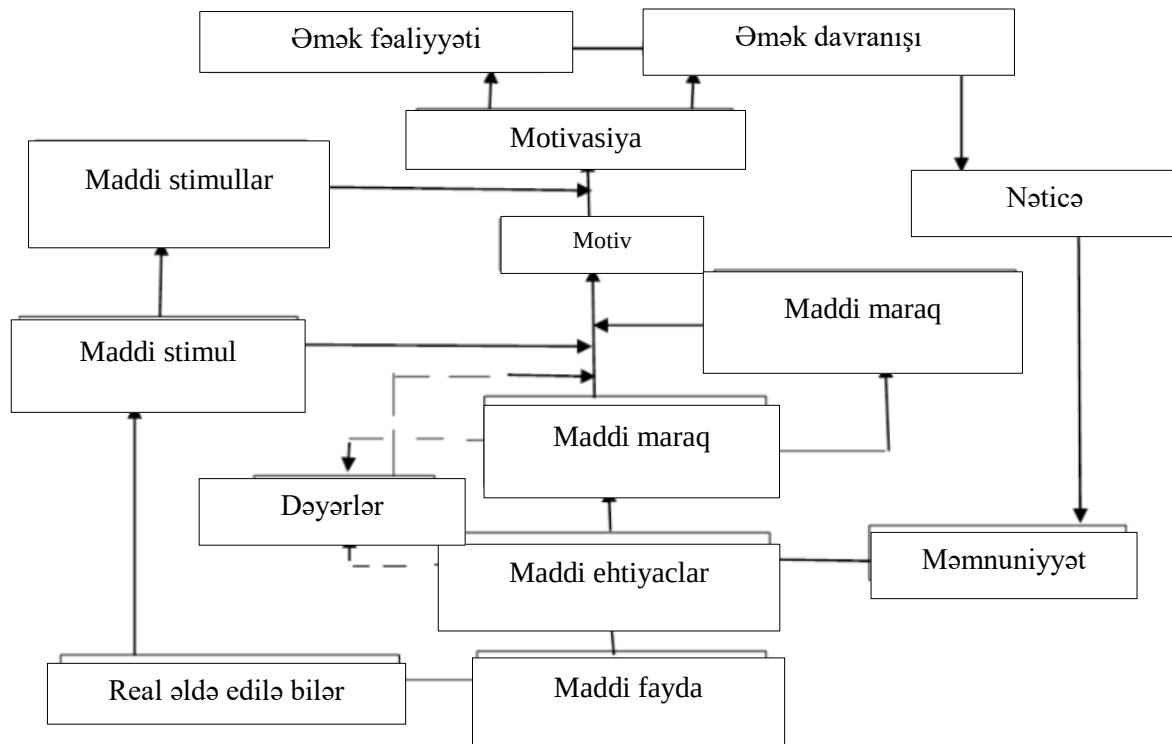
Giriş

Müasir iqtisadi şəraitdə müəssisələrin uğurlu fəaliyyəti üçün insan resurslarının səmərəli idarə olunması əsas amillərdən biri hesab olunur. İşçi heyətinin motivasiyası və onların işə münasibətinin artırılması müəssisənin ümumi məhsuldarlığına və rəqabət qabiliyyətinə birbaşa təsir göstərir. Bu kontekstdə əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi işçilərin maddi və mənəvi ehtiyaclarını daha yaxşı qarşılamaqla onların fəaliyyətinə müsbət təsir göstərir [2,s.23]. Yeni ödəniş formaları vasitəsilə müəssisələr yalnız işçilərin fəaliyyətini stimullaşdırmaqla kifayətlənmir, həm də onların peşəkar inkişafını dəstəkləyərək daha innovativ və effektiv iş mühitinin yaranmasını təmin edir. Əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi müəssisələrdə bir sıra məqsədlərə xidmət edir. Əvvəla, bu yanaşma işçilərin fərdi performansını və kollektiv uğurlarını ədalətli şəkildə qiymətləndirmək üçün əsas yaradır. Performansa əsaslanan ödəniş sistemləri işçilərin məsuliyyət hissini artırır, onları daha yüksək nailiyyətlərə can atmağa təşviq edir və müəssisənin ümumi hədəflərinə töhfə verir. Eyni zamanda, əməkhaqqı sisteminin çevik və fərdiləşdirilmiş olması müasir işçi ehtiyaclarına cavab verir. İşçilər fərqli şəraitlərdə

çalışdıqları üçün onların şəxsi tələblərinə uyğunlaşan ödəniş modelləri daha cəlbedici olur. Belə sistemlər işçilərin işə daha bağlı olmasını təmin edir və onların uzunmüddətli əməkdaşlığını gücləndirir. Bundan əlavə, əlavə mükafatlar, bonuslar və digər təşviq mexanizmlərinin tətbiqi işçilərin motivasiyasını artırmaq üçün effektiv vasitələrdən biridir [4, s.49]. Bu yanaşma yalnız maliyyə dəstəyi ilə məhdudlaşmır, həm də işçilərin özlərini müəssisənin dəyərli hissəsi kimi hiss etmələrinə şərait yaradır. Nəhayət, əməkhaqqı sistemlərində rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi şəffaflığın və ədalətliliyin təmin olunmasına imkan yaradır. Bu yanaşma işçilərin hüquqlarını qorumaqla yanaşı, onların müəssisəyə olan etibarını da artırır. Rəqəmsal həllər işçilərə öz fəaliyyətlərinin nəticələrini aydın şəkildə görmək və qiymətləndirmək imkanı verir ki, bu da motivasiyanı daha da gücləndirir.

Əməkhaqqı sistemlərinin innovativ tətbiqləri

Müasir dövrdə müəssisələrin rəqabət qabiliyyətini qoruyub saxlamaq və inkişaf etdirmək üçün işçi heyətinin motivasiyasının artırılması əsas prioritetlərdən biri hesab olunur. İşçilərin məhsuldarlığını yüksəltmək və onları müəssisənin hədəflərinə doğru yönəltmək üçün innovativ əməkhaqqı sistemlərinin tətbiqi mühüm əhəmiyyət kəsb edir [10, s.56]. Belə sistemlər işçilərin maddi maraqlarını daha dəqiq qarşılayaraq onların işə bağlılığını artırır və müəssisənin uzunmüddətli uğurlarına töhfə verir. Əməkhaqqı sistemlərinin yenilənməsi zamanı motivasiyaedici mexanizmlərin tətbiqi ilə yanaşı, işçilərin fərdi ehtiyac və gözləntilərinin nəzərə alınması da vacibdir. Bu yanaşma, işçi-müəssisə əlaqələrini gücləndirməklə, daha səmərəli və dinamik iş mühitinin yaradılmasını təmin edir. Əməkhaqqı sistemlərinin innovativ tətbiqi işçilərin motivasiyasını artırmaq üçün müxtəlif yanaşmaları özündə birləşdirir. Performansa əsaslanan ödəniş modelləri bu istiqamətdə önəmli vasitələrdən biridir. Bu sistemlər işçilərin fərdi və ya kollektiv nailiyyətlərinə görə mükafatlandırılmasını təmin edir və onları daha səmərəli işləməyə təşviq edir. Belə yanaşma yalnız əmək məhsuldarlığını artırmaqla qalmır, həm də işçilərin öz bacarıq və imkanlarını maksimum səviyyədə nümayiş etdirmələrinə şərait yaradır. Eyni zamanda, əməkhaqqı sistemlərində çeviklik və fərdiləşdirmə prinsiplərinin tətbiqi işçilərin müxtəlif ehtiyaclarına uyğunlaşma imkanı verir. Məsələn, fərqli iş saatları, əlavə sosial paketlər və ya fərdi iş şərtləri işçilərin motivasiyasını artırmaq üçün effektiv alətlərdən biri kimi çıxış edir. Şəkil 1-də əks olunmuş motivasiya və maddi həvəsləndirmə sistemi əsasında əmək davranışının və kadrların fəaliyyətinin idarə edilməsi modelini nəzərdən keçirək.



Şəkil 1. Motivasiya və maddi həvəsləndirmə sistemi əsasında əmək davranışının və kadrların fəaliyyətinin idarə edilməsi modeli

Mənbə: [13]

Modeldə əsas diqqət motivasiya sisteminin elementləri ilə işçilərin əmək fəaliyyətinə maddi həvəsləndirmələr arasındakı əlaqəyə verilir ki, bu da onun işçilərin davranışına və fəaliyyətinə təsir prosesini aydın şəkildə təqdim etməyə imkan verir. Lakin, bu prosesi tam başa düşmək üçün təşkilatda bir neçə mərhələni əhatə edən motivasiya mexanizminin formalaşmasını nəzərdən keçirmək lazımdır:

- 1) şirkətin məqsədlərinə uyğun olaraq şirkətin motivasiya siyasətinin əsas istiqamətlərinin müəyyən edilməsi;
- 2) şirkətdə kadr motivasiyasının strukturuna təsir edən xarici və daxili amillərin müəyyən edilməsi;
- 3) şirkətin motivasiya siyasətinə uyğun olaraq iş fəaliyyəti üçün motivasiya sistemində təsir edən amilləri dəyişdirmək imkanlarının müəyyən edilməsi;
- 4) kadrların motivasiyasının formalaşmasına və strukturuna təsir üsullarının seçilməsi;
- 5) işçilərin əmək davranışına və fəaliyyətinə təsir vasitələrinin müəyyən edilməsi;
- 6) seçilmiş həvəsləndirmə vasitələrinin şirkətin təcrübəsində tətbiqi ilə bağlı idarəetmə qərarının qəbul edilməsi;
- 7) şirkətin motivasiya siyasətini həyata keçirmək üçün idarəetmə resurslarının müəyyən edilməsi;

8) təşkilatın motivasiya siyasətinin effektivliyinin qiymətləndirilməsi.

Əməkhaqqı sistemlərinin inkişafı yalnız işçilərin motivasiyasını artırmaqla məhdudlaşmır, həm də onların fərdi və peşəkar inkişafını dəstəkləyir. Müasir iş mühitində bu sistemlər işçilərin bacarıqlarını daha səmərəli istifadə etməsinə və kollektivin ümumi məhsuldarlığının artmasına yönəldilir. Xüsusilə, performans qiymətləndirmə sistemlərinin tətbiqi işçilərin fəaliyyətlərinin obyektiv şəkildə dəyərləndirilməsini təmin edir, bu isə ədalətli mükafatlandırmaya yol açır. Bununla yanaşı, işçi təşviq fondlarının daha aktiv istifadəsi işçilərə əlavə stimullar təqdim etməyə imkan yaradır. Bu cür fondlar vasitəsilə müəssisələr işçilərin ehtiyaclarına daha yaxşı cavab verir, onların işə bağlılığını artırır və təşkilat daxilində pozitiv mühit yaradır. İşçilərin peşəkar təlim proqramlarında iştirakını təşviq etmək də əməkhaqqı sistemlərinin vacib tərkib hissəsidir. Belə proqramlar işçilərin ixtisaslarını artırmaqla yanaşı, onları müasir iş tələblərinə daha yaxşı uyğunlaşdırır. Eyni zamanda, əlavə mükafatlandırma və sosial paketlər kimi mexanizmlər işçilərin maddi rifahını artırmaqla bərabər, onların müəssisəyə olan bağlılığını gücləndirir [10,s.17]. Bu yanaşmalar əmək münasibətlərində qarşılıqlı fayda prinsipini təmin edir. Müasir texnologiyaların tətbiqi ilə əməkhaqqı sistemlərində şəffaflığın artırılması da vacibdir. Bu, işçilərin hüquqlarının qorunmasını təmin edir və işəgötürənlə işçi arasında güvən münasibətlərini möhkəmləndirir. Müasir əmək bazarında rəqabətlik yalnız məhsul və xidmətlərin keyfiyyəti ilə deyil, həm də işçilərin dəyərinin artırılması və onların motivasiyasına yönəldilmiş sistemlərin effektivliyi ilə müəyyən edilir. Əməkhaqqı sistemlərinin təkmilləşdirilməsi bu baxımdan müəssisələrə strateji üstünlüklər təqdim edir. Xüsusilə, işçi heyətinin maraqlarını və ehtiyaclarını diqqət mərkəzində saxlayan yanaşmalar, təşkilat daxilində müsbət iş mühiti və davamlı inkişaf üçün əlverişli şərait yaradır. Əməkhaqqının yeni formalarının tətbiqi, xüsusilə performans əsaslanan mükafatlandırma, əməkdaşlar arasında ədalət hissini artırır və daha yüksək nailiyyətlər üçün təşviq yaradır. Məsələn, işçi fəaliyyətini dəyərləndirən və fərdi töhfələri nəzərə alan sistemlər, həm işçilərin fərdi təşəbbüsünü gücləndirir, həm də komanda işinin səmərəliliyini artırır. Bu yanaşma, işçilərin özlərini təşkilatın ayrılmaz bir hissəsi kimi hiss etmələrinə səbəb olur. Bununla yanaşı, sosial paketlər və əlavə təşviq mexanizmləri işçilərin həm maddi, həm də mənəvi ehtiyaclarını qarşılamağa yönəlmişdir. Sağlamlıq sığortası, təhsil proqramlarına dəstək, esnek iş saatları kimi təşəbbüslər, işçilərin şəxsi həyat və iş balansını qorumağa kömək edir. Bu, həm onların müəssisəyə olan bağlılığını gücləndirir, həm də əməkdaşların uzun müddət ərzində təşkilatda qalmasını təmin edir. Texnologiyanın əməkhaqqı sistemlərində tətbiqi də mühüm bir irəliləyiş hesab olunur. Rəqəmsal həllər vasitəsilə əməkhaqqı və mükafatlandırma prosesləri daha şəffaf və izlənilə bilən hala gəlir. Bu yanaşma yalnız işçilərin hüquqlarının qorunmasına kömək etmir, eyni zamanda işəgötürənlərin idarəetmə proseslərini asanlaşdırır və qərarların daha obyektiv şəkildə qəbul edilməsinə şərait yaradır [12, s.22].

Azərbaycanda əmək bazarında gedən dinamik dəyişikliklər və müasir əməkhaqqı sistemlərinin tətbiqi işçi qüvvəsinin motivasiyasına və müəssisələrin ümumi fəaliyyətinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən, 2023-cü ildə

ölkə üzrə orta aylıq əməkhaqqı 933,9 AZN təşkil etmişdir. Bununla yanaşı, yüksək ixtisaslı mütəxəssislər üçün əməkhaqqının artım tempi daha sürətli olmuş, bu sahədə gəlirlər ümumi orta göstəriciyə nisbətən 20-30% daha çox yüksəlmişdir. Bu tendensiya göstərir ki, bazarda yüksək ixtisaslı kadrlara olan tələbat artır və onların əməyinin dəyəri daha yüksək qiymətləndirilir.

Bank sektoru üzrə aparılan araşdırmalar da əməkhaqqı sistemlərinin modernizasiyasının müsbət təsirini ortaya qoyur. Azərbaycan Banklar Assosiasiyasının hesabatına əsasən, performans əsaslanan əməkhaqqı sistemlərinin tətbiq edildiyi bank və maliyyə təşkilatlarında əmək məhsuldarlığı əhəmiyyətli dərəcədə artmışdır. Konkret olaraq, bu cür motivasiya mexanizmlərinin istifadəsi nəticəsində işçilərin səmərəliliyi 18% yüksəlmişdir. Bu, əməkdaşların daha məsuliyyətli işləməsinə, müştəri xidmətlərinin keyfiyyətinin yaxşılaşmasına və ümumilikdə bank sektorunun rəqabət qabiliyyətinin artmasına şərait yaradır.

Azərbaycan Sahibkarlar Konfederasiyasının apardığı təhlillərə əsasən, innovativ əməkhaqqı sistemləri tətbiq edən yerli müəssisələrdə işçi məmnuniyyəti səviyyəsi əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlmişdir. Xüsusilə fərdi və kollektiv performans əsaslanan bonus sistemləri, səhmlərlə ödəmə mexanizmləri və əlavə sosial paketlər təqdim edən müəssisələrdə işçilərin iş yerinə bağlılığı 25-30% artmışdır. Bu isə müəssisələrin əməkdaşlarını uzun müddət saxlamaq imkanlarını artırır, kadr axınının qarşısını alır və şirkətin dayanıqlı inkişafına töhfə verir.

Qeyd edilən tendensiyalar onu göstərir ki, innovativ əməkhaqqı modellərinin genişləndirilməsi həm işçilərin motivasiyasını artırmaq, həm də müəssisələrin iqtisadi göstəricilərini yaxşılaşdırmaq baxımından mühüm perspektivlər yaradır. Bu baxımdan, yerli şirkətlərin və iri müəssisələrin gələcəkdə daha çevik və stimullaşdırıcı əməkhaqqı sistemlərinə keçidi ölkə iqtisadiyyatının ümumi inkişafına töhfə verəcəkdir.

Cədvəl 1.

Göstərici	Dəyər
Orta aylıq əməkhaqqı (AZN)	933,9
Yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin əməkhaqqı artım tempi (%)	20-30
Bank sektorunda əmək məhsuldarlığı artımı (%)	18
İnnovativ əməkhaqqı sistemləri tətbiq edilən müəssisələrdə işçi məmnuniyyəti artımı (%)	25-30

Mənbə: Müəllifin tərtibi

Azərbaycanda əmək bazarında baş verən dəyişikliklər, xüsusilə də əməkhaqqı sistemlərinin yenilənməsi və müasir stimullaşdırıcı modellərin tətbiqi, ölkə iqtisadiyyatının inkişafına mühüm töhfə verir. Fikrimizcə, innovativ əməkhaqqı sistemlərinin geniş tətbiqi işçilərin motivasiyasını və məhsuldarlığını artırmaqla yanaşı, müəssisələrin dayanıqlılığını da gücləndirir. Bu istiqamətdə aparılan təhlillər bu qənaətə gəlməyə imkan verir. Bu isə öz

növbəsində əmək bazarında rəqabət mühitinin güclənməsinə və yüksək bacarıqlı mütəxəssislər üçün daha yaxşı imkanların yaranmasına gətirib çıxarır.

Digər tərəfdən, bank sektorunda performans əsaslanan əməkhaqqı sistemlərinin tətbiqi nəticəsində əmək məhsuldarlığının 18% artması, belə sistemlərin real nəticələr verdiyini göstərir. Bank sektoru xüsusilə yüksək rəqabətə malik olduğundan burada işçilərin motivasiyası birbaşa xidmət keyfiyyətinə və müştəri məmnuniyyətinə təsir edir.

Bununla yanaşı, innovativ əməkhaqqı sistemləri tətbiq edən müəssisələrdə işçi məmnuniyyətinin 25-30% artması, bu yanaşmanın insan resurslarının idarə olunmasında nə qədər effektiv olduğunu göstərir. Bu baxımdan fəaliyyət göstərən şirkətlər işçi məmnuniyyətinə daha çox diqqət yetirməli, əməkhaqqı sistemlərini daha çevik və motivasiyaedici hala gətirməlidirlər.

Ümumiyyətlə, əmək bazarında baş verən dəyişikliklər müsbət olsa da, hələ də görüləsi işlər var. Müxtəlif sektorlar üzrə performans əsaslanan əməkhaqqı sistemlərinin genişləndirilməsi, sosial paketlərin və əlavə mükafatlandırma mexanizmlərinin artırılması vacib addımlardan biri olmalıdır. Bu istiqamətdə addımların atılması həm işçilər, həm də müəssisələr üçün daha stabil və səmərəli iş mühiti formalaşmasına təkan verə bilər.

Azərbaycan iqtisadiyyatının gələcək inkişafı üçün müasir əməkhaqqı sistemlərinin tətbiqi və işçi motivasiyasının artırılması mühüm rol oynaya bilər. Bu sahədə atılacaq addımlar uzunmüddətli perspektivdə əmək bazarının daha sağlam və dayanıqlı olmasının təmini üçün zəruridir.

Nəticə. Müasir iqtisadi şəraitdə əməkhaqqı sistemlərinin innovativ tətbiqi işçilərin motivasiyasını, məhsuldarlığını və müəssisəyə bağlılığını artırmaq üçün mühüm bir vasitədir. Performansa əsaslanan ödəniş, sosial paketlərin genişləndirilməsi, təlim proqramları və rəqəmsal həllər kimi yanaşmalar həm işçilərin fərdi ehtiyaclarını qarşılamağa, həm də müəssisənin strateji hədəflərinə çatmasına şərait yaradır. Əməkhaqqı sistemlərində şəffaflıq, ədalətlik və fərdiləşdirmə prinsiplərinə əsaslanan yeniliklər işçilərin müəssisəyə olan etimadını gücləndirir və iş mühitində pozitiv bir atmosfer yaradır. Bu, yalnız qısamüddətli nəticələr əldə etməklə kifayətlənmir, eyni zamanda uzunmüddətli uğur və davamlı inkişaf üçün möhkəm zəmin yaradır. Nəticə etibarilə, əməkhaqqı sistemlərinin inkişafı müəssisələrin işçi resurslarını daha effektiv idarə etməsinə və işçilərin potensialını maksimum dərəcədə istifadə etməsinə imkan verir. Beləliklə, həm işçilər, həm də müəssisələr bu yanaşmaların müsbət təsirlərindən faydalanır, nəticədə daha rəqabətqabiliyyətli və uğurlu bir iş mühiti formalaşır. Bu istiqamətdə davamlı təkmilləşdirmə və innovativ həllərin tətbiqi, müəssisələrin gələcəkdə daha böyük uğurlara imza atmasında mühüm rol oynayacaqdır.

Ədəbiyyat

1. İsmayılov Ç., Abdullayev Ə., Qurbanova G., Hüseynova X., Zeynalova E., Nağıyev F., Seyidzadə M., Həsənov A. Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi:

- Azərbaycan modeli. Bakı: Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu, 2018, 252.
2. Qasımov A. "Əmək hüququ", "Qanun", 2005.
 3. İsmayılov Ç. və başqaları. Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan modeli. Bakı: Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu, 2018, 252 s.
 4. Axundov M.Ə. "İşlətməçiliyə giriş". Bakı, 2000, 59 s.
 5. Məmmədov S. "İdarəetmənin əsasları". Bakı, 2009.
 6. Богатырева И.В. Повышение производительности труда за счет усиления трудовой активности и материальной заинтересованности персонала в результатах деятельности // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2019. – № 1-2. – с. 3-7.
 7. Наджафова М.Н. Влияние материального стимулирования на производительность труда // Иннов: электронный научный журнал. – 2018. – № 5(38). – с. 3.
 8. Кулагин В.П. Механизмы формирования мотивации персонала с целью повышения эффективности управления инвестиционными ресурсами компании // Российское предпринимательство. – 2018. – № 12. – с. 4159-4174. – doi: 10.18334/rp.19.12.39621.
 9. Тихонова А.Д. Мотивация персонала в рамках развития систем управления корпоративными знаниями // Креативная экономика. – 2018. – № 5. – с. 659-672. – doi: 10.18334/ce.12.5.39143.
 10. Сушко А.В. Оценка ценностей – один из инструментов управления мотивацией персонала // Российское предпринимательство. – 2014. – № 7(253). – с. 82-89.
 11. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. – 2021. – № 1(21). – с. 4.
 12. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход. / Монография. - Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.
 13. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). / Монография- 2-е изд., испр. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
 14. Aliyeva, Zhala Rahman. "Assessment of the current state of the standard of living of the rural population of Azerbaijan." Актуальные проблемы социальных и трудовых отношений. 2023. <https://elibrary.ru/item.asp?id=50406190>

PROSPECTS FOR THE APPLICATION OF NEW FORMS OF LABOR PAYMENT AS ONE OF THE MEASURES OF STIMULATING THE STAFF IN THE ENTERPRISE

K.F. Huseynov

Azerbaijan University, Ceyhun Hajibeyli, 71, Baku, Azerbaijan

Abstract. The introduction of new forms of wages in enterprises is considered one of the important perspectives for motivating employees and increasing their productivity at work. This approach, in addition to ensuring a more creative, efficient and responsible approach of employees to their work activities, also improves the general working environment. When introducing new forms of wages, several main directions should be taken into account: Performance-based payment system: Individual or collective achievements of employees should be assessed and a reward system should be established in accordance with these indicators. This both increases individual initiative and stimulates cooperation in the team. Flexibility and individualization: For modern employees, wage systems adapted to working conditions are attractive. For example, motivation can be increased through flexibility of working hours or additional social packages. Additional rewards and bonuses: Additional reward systems can be applied to encourage the achievement of set goals. This approach supports the professional development of employees and their achievement of higher achievements. Digital solutions and transparency: The application of digital technologies in the payroll calculation system provides transparency and fairness to employees. This is an important factor in increasing motivation. As a result, the introduction of new forms of wages not only increases employee productivity, but also strengthens the market competitiveness of enterprises. In modern times, this approach is considered an important factor in human resource management.

Keywords: Motivation, flexibility, reward, individualization, fairness, initiative.