
**İnsan resurslarının idarəedilməsi —
İşçi qüvvəsi məhsuldarlığının metrik klasterləri**

**Human resource management —
Workforce productivity metrics cluster**



Bu standart Azərbaycan Standartlaşdırma İnstitutunun icazəsi olmadan tam və ya hissə-hissə yenidən çap oluna, çoxaldıla və yayıla bilməz

Elçin İsaqzadə küç., 7-ci köndələn

Telefon: +994125149308

Email: office@azstand.gov.az

MÜQƏDDİMƏ

1. Bu standart Azərbaycan Respublikası Dövlət Əmək Müfəttişliyinin sifarişi ilə “Azərbaycan Standartlaşdırma İnstitutu” PHŞ tərəfindən işlənib hazırlanıb və “Əmək sahəsində” standartlaşdırma üzrə Texniki Komitə (AZSTAND/TK 21) tərəfindən təqdim edilib.

2. “Azərbaycan Standartlaşdırma İnstitutu” PHŞ-nin “ _____ ” _____ 2024-cü il tarixli _____ sayılı Qərarı ilə təsdiq edilmişdir.

3. Qüvvəyə minmə tarixi “ _____ ” _____ 2024-cü il.

4. Bu standart beynəlxalq standart ISO/TS 30432:2021 ilə eynidir (İDT).
This standart is identical (İDT) to the international standard ISO/TS 30432:2021.

5. İlk dəfə tətbiq edilir.

6. Dövlət standartında müəyyən edilən tələblərin beynəlxalq standartlara, norma, qayda və tövsiyələrə və digər dövlətlərin müvafiq mütərəqqi milli standartlarına, elm, texnika və texnologiyanın müasir nailiyyətlərinə əsaslanmasını müəyyən etmək üçün standartın ilkin yoxlama müddəti 2025-ci il, dövrü yoxlama müddəti 1 ildir.

Mündəricat

Ön söz	V
Giriş	VI
1 Tətbiq sahəsi	1
2 Normativ istinadlar	1
3 Termin və təriflər	1
4 EBİT, gəlir, dövriyyə, işçiyə düşən mənfəət: kommərsiya təşkilatları	1
4.1 Ümumi	1
4.2 Məqsəd.....	2
4.3 Formul.....	2
4.4 Kontekstual amillər.....	3
4.5 Proqnozlaşdırılan amillər.....	3
5. EBİT, gəlir, dövriyyə, işçiyə düşən mənfəət: Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT-lər) və qeyri-kommərsiya təşkilatları	4
5.1 Ümumi	4
5.2 Məqsəd.....	4
5.3 QHT(lər) və qeyri-kommərsiya təşkilatları üçün məhsuldarlıq göstəricilərinin nümunəsi.....	4
5.4 Kontekstual amillər.....	4
5.5 Proqnozlaşdırılan amillər.....	5
6 İnsan kapitalı ROI	5
6.1 Ümumi	5
6.2 Məqsəd.....	6
6.3 Formul.....	6
6.4 Nümunə.....	6
6.5 Kontekstual amillər.....	6
6.6 Proqnozlaşdırılan amillər.....	7
7 Nəzərə almaq üçün əlavə tədbirlər	7
7.1 Ümumi	7
7.2 İşçiyə düşən gəlir.....	7
7.2.1 Ümumi	7
7.2.2 Düstur.....	8
7.2.3 Təsvir	8
7.3 İşçiyə düşən mənfəət.....	8
7.3.1 Ümumi	8
7.3.2 Düstur.....	8
7.3.3 Təsvir	8
7.4 İşçiyə düşən EBİT	8
7.4.1 Ümumi	8
7.4.2 Düstur.....	8
7.4.3 Təsvir	8
Bibliografiya	9

ÖN SÖZ

İSO (Beynəlxalq standartlaşdırma təşkilatı) milli standartlaşdırma təşkilatlarının dünya üzrə federasiyasıdır (İSO üzv təşkilatlar). Beynəlxalq Standartların hazırlanması işi adətən İSO-nun texniki komitələri vasitəsilə həyata keçirilir. Texniki komitənin yaradıldığı mövzu ilə maraqlanan hər bir üzv qurum həmin komitədə təmsil olunmaq hüququna malikdir. Beynəlxalq təşkilatlar, hökumət və qeyri-hökumət təşkilatları da həmçinin İSO ilə əlaqəli şəkildə bu işdə iştirak edirlər. İSO elektrotexniki standartlaşdırmanın bütün məsələlərində Beynəlxalq Elektrotexniki Komissiya (BEK) ilə yaxından əməkdaşlıq edir.

Bu sənədin işlənib hazırlanması üçün istifadə edilən prosedurlar və onun sonrakı texniki xidməti üçün nəzərdə tutulan prosedurlar İSO/IEC Direktivlərinin 1-ci hissəsində təsvir edilmişdir. Xüsusilə, müxtəlif növ İSO sənədləri üçün tələb olunan müxtəlif təsdiq meyarları qeyd edilməlidir. Bu sənəd ISO/IEC Direktivlərinin 2-ci Hissəsinin redaksiya qaydalarına uyğun olaraq hazırlanmışdır (bax: www.iso.org/directives).

Bu sənədin bəzi elementlərinin patent hüquqlarının predmeti ola biləcəyi ehtimalına diqqət yetirilir. İSO patent hüquqlarının hər hansı birində və ya hər birində olan eyniliyə görə məsuliyyət daşımır. Sənədin hazırlanması zamanı müəyyən edilmiş hər hansı patent hüquqları Girişdə və/yaxud alınan patent bəyannamələrinin İSO siyahısında olacaq (bax: www.iso.org/patents).

Bu sənəddə istifadə olunan hər hansı ticarət adı istifadəçilərə əlverişli olması üçün verilmişdir, və təsdiqi təşkil etmir. Standartların könüllü mahiyyətinin izahı, uyğunluğun qiymətləndirilməsi ilə bağlı İSO-ya məxsus xüsusi termin və ifadələrin mənası, eləcə də İSO-nun Ticarətdə Texniki Baryerlərdə (TBT) Ümumdünya Ticarət Təşkilatının (ÜTT) prinsiplərinə riayət etməsi haqqında məlumat üçün bax: www.iso.org/iso/foreword.html.

Bu sənəd İSO/TC 260 Texniki Komitəsi tərəfindən hazırlanmışdır, *İnsan Resurslarının İdarə edilməsi*.

Bu sənədlə bağlı istənilən rəy və ya suallar istifadəçinin milli standartlaşdırma orqanına yönləndirilməlidir. Bu orqanların tam siyahısını www.iso.org/members.html saytında tapa bilərsiniz .

GİRİŞ

ISO 30414 əsas insan kapitalı və ya klasterlər üzrə təlimatları aşağıda vurğulayır:

- uyğunluq və etika;
- xərclər;
- müxtəliflik;
- liderlik;
- təşkilati mədəniyyət;
- təşkilati sağlamlıq, təhlükəsizlik və rifah;
- məhsuldarlıq;
- işə qəbul, hərəkətilik və dövriyyə;
- bacarıqlar və imkanlar;
- varislik planlaşdırma;
- işçi qüvvəsi mövcudluğu;

ISO 30414:2018, 4.7.8 təşkilatda məhsuldarlığı təsvir edir

Sənədə aşağıdakı göstəricilər daxildir

a) Faiz və vergilərdən əvvəlki mənfəət (EBİT), gəlir, dövriyyə, işçi başına gəlir

- Mənfəət üçün təşkilatlar
- Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT-lər)

b) Sərmayədə insan kapitalının qaytarılması

Bu sənəddə yuxarıdakı ölçülərin hər biri üçün aşağıdakı komponentlər təsvir edilib

- təsvir;
- məqsəd;
- formul;
- necə istifadə olunması;
- nəzərdə tutulmuş istifadəçi(lər);
- kontekstual amillər;
- praqnozlaşdırıcı amillər;

İşçilərin, eləcə də əmək nümayəndələrinin, işçilər şurasının və varsa əmək ittifaqları nümayəndələrinin məhsuldarlıq və onun ölçülməsi məsələlərində məsləhətləşmək hüququ olduğu tanınır

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ DÖVLƏT STANDARTI

**İnsan resurslarının idarəedilməsi —
İşçi qüvvəsi məhsuldarlığının metrik klasterləri**

AZS ISO/TS 30432:2021

**Human resource management—
Workforce productivity
Metric clusters**

Qüvvəyə minmə tarixi “ ____ ” _____ 2024-cü il

1 Tətbiq sahəsi

Bu sənəddə işçi məhsuldarlığının metrik klasterlərinin elementləri təsvir olunmuşdur. Bu sənəd daxili və xarici hesabatlar üçün müqayisə oluna bilən ölçülərə formullar təqdim edir.

Bu sənəd həmçinin məhsuldarlıq məlumatlarını şərh edərkən nəzərə alınmalı olan problemləri vurğulayır, xüsusilə də daxildə müvafiq müdaxilə barədə qərar qəbul edərkən və bu barədə xarici maraqlı tərəflərə məlumat verərkən(məsələn tənzimləyicilər, investolar)

2 Normativ istinadlar

Bu sənəddə normativ istinadlar yoxdur.

3 Termin və təriflər

Bu sənəddə termin və təriflərin siyahısı yoxdur.

İSO və BEK standartlaşdırmada istifadə üçün nəzərdə tutulan terminoloji bazanı aşağıdakı adreslərdə saxlayır.

— İSO Onlayn baxış platforması, mövcuddur <https://www.iso.org/obp>

— BEK Elektropediya mövcuddur <http://www.electropedia.org/>

4 EBİT, gəlir, dövriyyə, işçiyə düşən mənfəət: kommertiya təşkilatları

4.1 Ümumi

Bir işçiyə düşən gəlir və ya mənfəət kimi bir işçiyə düşən məhsuldarlıq əmsalları adətən bazarda təşkilatın məhsuldarlığını müqayisə etmək üçün istifadə olunur. Bu əmsallar xərclərin azaldılması və nəzarəti və ya performans əsaslanan kompensasiya sisteminin tətbiqi üçün

sadə metrik kimi istifadə edilə bilər. Bu əmsalların tarixi analizi təşkilatın uğurlarının artımı və ya seçilən strategiyanın uğuru barədə vacib məlumatlar verə bilər. Bu analiz işçilər vasitəsilə təşkilatın inkişafından asılı olaraq əlavə dəyəri izləməyə imkan verir. Bu dəyərlərin uyğunluğu kontekstinə görə fərqlənə bilər məsələn: ölçü, ölkə, təşkilatın yaşı və ya biznes sektoru. Dövlət təşkilatları üçün məhsuldarlıq göstəriciləri tövsiyyə edilmir, çünki bunu ölçmək çətindir lakin istifadəçilərin məmnunluğu və ya xidmətlərin keyfiyyəti kimi bəzi göstəricilər tətbiq edilə bilər.

4.2 Məqsəd

Məhsuldarlıq əmsalları diqqəti təşkilatın gəlirli məhsuldarlıq performansına və həmin performansın istiqaməti və müqayisəsinə yönəldir.

4.3 Formul

EBİT firmanın mənfəətinin ölçüsüdür, hansı ki faiz və gəlir vergisi istisna olmaqla bütün xərcləri özündə ehtiva edir. Bu təşkilatın müəyyən bir dövr ərzində (məsələn 1 il) öz fəaliyyətindən gəlir əldə etmək qabiliyyətinin ölçüsüdür.

$$\text{İşçiyə düşən EBİT} = \frac{\text{gəlirlər} - \text{xərclər (məsələn malların satış dəyəri, satış və inzibati xərclər)}}{\text{işçilərin ümumi sayı}}$$

Qeyd 1 Bəzi təşkilatlar işçilərin sayının yerində tam zamanlı ekvivalent (FTE) istifadə etməyi üstün tutur

Qeyd 2 Əgər kontingent sayı böyük olarsa bəzi təşkilatlar işçi qüvvəsi kontingenti daxil olmaqla hesablamağa üstünlük verir.

Müəyyən edildikdən sonra hesabatə əvvəlki dövrlərin cari dövrlə və keçmiş illərin cari illə müqayisəsi daxil edilməlidir. Üç ildən beş ilədək tipik bir müqayisə dövrüdür. Bu ölçmə müddəti tendensiyaların qurulmasına imkan verəcək və gələcək müqayisə üçün hədəflər müəyyən etməklə təşkilata gözləntiləri və nəticələri daha yaxşı idarə etməyə imkan verəcək. Büdcəli proqnozlarla və cədvəl hesabatlarına əsaslanan ölçmə dövrləri tipikdir.

Əgər hər hansı bir səbəbdən təşkilat başqa ölçmə nöqtəsinə qərar verirsə, üstünlük

	6 ay üçün 30-06-2020	Müqayisəli 2019 kimi saat 30-06-2019	Müqayisəli 2018 kimi saat 30-06-2018	Müqayisəli 2017 kimi saat 30-06-2017
EBIT başına işçi (avro)	150 000	120 000	140 000	120 000
İnsan kapital Rol	0,475	0,45	0,44	0,30

verilən ölçmə nöqtəsindən istifadə ardıcıl və ifadəli olmalıdır.

Cədvəl 1 — Hər işçiyə düşən EBİT və insan kapitalı Rol

4.4 Kontekstual amillər

Bir çox amillər ölçmə nəticələrinə əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. Nəticələrin gözləniləndən az olduğu və ya vəziyyətin pisləşdiyini göstərən hallar ola bilər; əlavə araşdırmalar yaxşılaşmanın müsbət göstəricilərini tapa bilər.

Metrik nəticələri dəstəkləyən konteksti nəzərdən keçirərkən, nəzərə alınır:

- Hər bir ölçmə nöqtəsində FTE və baş sayı, yeni metrik nəticələrin perspektivini və mənasını dəyişdirmək üçün kifayət qədər FTE-nin əhəmiyyətli artımı və ya daralması;
- Cari fəaliyyət təşkilatın öhdəliyidir;
- İstehsalın artırılması və ya məhsulun genişləndirilməsi;
- Yenidənqurma;
- İşçi qüvvəsinin maarifləndirilməsində cari fəaliyyət;
- Müsbət və mənfi mədəni dəyişikliklər;
- Nəsil perspektivləri;
- İctimai dəyişiklik və ya məlumatlılığın artırılması üçün aparıcı təbliğat və ya hesabatlılıq;
- Sənaye gözləntisi;
- İqtisadi faktorlar;
- Tənəzzüllər;
- Yüksəlmələr.

4.5 Proqnozlaşdırılan amillər

Mövcud vəziyyətdə potensial yaxşılaşmaları və ya pisləşmələri proqnozlaşdırarkən, təşkilatlar gələcək məlum və gözlənilən hadisələrə baxa və nəzərə ala bilərlər:

- təşkilatın strukturunun planlaşdırılması və ya işçi qüvvəsində dəyişikliklər;
- qarşıdan gələn iş, funksiyalar və ya məhsulda dəyişikliklər;
- alışlar;
- iqtisadi amillər;
- tənəzzüllər;
- yüksəlmələr;
- işçi qüvvəsi məlumatlılıq və təhsil;
- siyasi, sosial, ekoloji və qanunverici dinamika;
- sənaye sektoruna təsirlər.

5. EBİT, gəlir, dövriyyə, işçiyə düşən mənfəət: Qeyri-hökumət təşkilatları (QHT-lər) və qeyri-kommersiya təşkilatları

5.1 Ümumi

QHT-lərdə və qeyri-kommersiya təşkilatlarında işçi qüvvəsinin təsiri xidmətlər və ya dəstəklənən insanlar, büdcə və həyata keçirilən proqramların faizi vasitəsilə ölçülür.

5.2 Məqsəd

İşçi qüvvəsinin və təşkilatın effektivliyinin ölçülməsi.

5.3 QHT(lər) və qeyri-kommersiya təşkilatları üçün məhsuldarlıq göstəricilərinin nümunəsi

Aşağıdakı göstəricilər işçiyə düşən EBİT əvəzinə QHT(lər) üçün istifadə edilə bilər.

- illik büdcə;
- ayrılan vəsaitin faizi;
- işçi sayının faizi və idarə heyətinin sahə işçilərinə əməkhaqqı xərcləri;
- sahə işçilərinin sayı (lazım olduqda);
- illik istifadə günlərinin təlim günlərinin faizi (il);
- fərdlərə təsir edən hər işçiyə düşən işin yetkin vəziyyəti və ya həyata keçirilən layihələrin sayı (10 > 100 nəfər);
- fərdlərə təsir edən hər işçiyə düşən işin yetkin vəziyyəti və ya həyata keçirilən layihələrin sayı (100 > 1000 nəfər);
- fərdlərə təsir edən hər işçiyə düşən işin yetkin vəziyyəti və ya həyata keçirilən layihələrin sayı (>1000 insanlar);

5.4 Kontekstual amillər

Bir çox amillər ölçmə nəticələrinə əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. Nəticələrin gözləniləndən az olduğu və ya vəziyyətin pisləşdiyini göstərən hallar ola bilər; əlavə araşdırmalar yaxşılaşmanın müsbət göstəricilərini tapa bilər.

Metrik nəticələri dəstəkləyən konteksti nəzərdən keçirərkən, nəzərə alınır:

- Hər bir ölçmə nöqtəsində FTE və baş sayı, yeni metrik nəticələrin perspektivini və mənasını dəyişdirmək üçün kifayət qədər FTE-nin əhəmiyyətli artımı və ya daralması;
- Cari fəaliyyət təşkilatın öhdəliyidir;
- İstehsalın artırılması və ya məhsulun genişləndirilməsi;
- Yenidənqurma;
- İşçi qüvvəsinin maarifləndirilməsində cari fəaliyyət;
- Müsbət və mənfi mədəni dəyişikliklər;
- Nəsil perspektivləri;
- İctimai dəyişiklik və ya məlumatlılığın artırılması üçün aparıcı təbliğat və ya hesabatlılıq;
- Sənaye gözləntisi;
- İqtisadi faktorlar;
- Tənəzzüllər;
- Yüksəlmələr.

5.5 Proqnozlaşdırılan amillər

Mövcud vəziyyətdə potensial yaxşılaşmaları və ya pisləşmələri proqnozlaşdırarkən, təşkilatlar gələcək məlum və gözlənilən hadisələrə baxa və nəzərə ala bilərlər:

- təşkilatın strukturunun planlaşdırılması və ya işçi qüvvəsində dəyişikliklər;
- qarşıdan gələn iş, funksiyalar və ya məhsulda dəyişikliklər;
- alışlar;
- iqtisadi amillər;
- tənəzzüllər;
- yüksəlmələr;
- işçi qüvvəsi məlumatlılıq və təhsil;
- siyasi, sosial, ekoloji və qanunverici dinamika;
- sənaye sektoruna təsirlər.

6 İnsan kapitalı ROI

6.1 Ümumi

İnsan kapitalı ROI insan kapitalına xərclənən (Məsələn məşğulluq xərcləri) hər dollar və ya avro üçün qaytarılan məbləğ deməkdir. O gəlir və ya mədaxilin məşğulluq xərclərinə nisbətini göstərir.

Bu göstəricilər adətən təşkilat tərəfindən izlənilmir.

İnsan kapitalının ROI nisbətini izləyən təşkilatlar, ümumi və ya genişmiqyaslı işçi qüvvəsinin dəyişməsinin zamanla təşkilatın bazar dəyərindəki tendensiyalarla əlaqəsini effektiv şəkildə ölçə bilər (ictimai olaraq satılan və ya nisbi bazar dəyəri əldə edilə bilən digər təşkilatlar üçün).

Qeyd: Bu metrik qısamüddətli ölçmələrdən daha çox uzunmüddətli strateji proqnozlar üçün optimal şəkildə istifadə olunur çünki təşkilati bazar dəyərləri eləcə də sənaye və bazar dəyişiklikləri idarəolunmaz hadisələr səbəbindən kəskin şəkildə dəyişə bilər.

İnsan kapitalının ROI nisbəti işçilərin məhsuldarlığı, performans, dövryyəsi və gələcək və ya ümumi bazar kapitallaşmasını optimallaşdırmaq üçün proqnozlaşdırılan işçi qüvvəsi dəyişiklikləri ilə FTE işçisi və ya işçisi üçün verilən dəyərlə birlikdə təhlil edildikdə optimallaşdırılır.

6.2 Məqsəd

İnsan kapitalının ROI nisbəti insan kapitalına qoyulan sərmayənin təşkilatın məqsədlərinə nə dərəcədə effektiv dəstək verdiyini göstərir.

6.3 Formul

Konsepsiyaya görə insan kapitalı Roi aşağıdakılar kimi təyin edilir.

$[Gəlir - (ümumi xərclər - işçi qüvvəsinin ümumi dəyəri)] / \text{ümumi işçi qüvvəsi}$

AZS ISO/TS 30432:2024

Ümumi işçi qüvvəsi xərclərinin hesablanması işçi qüvvəsinin ümumi dəyəri (İQÜD) kimi də tanınır.

Ümumi işçi qüvvəsinin xərcləri = işçilərin ümumi kompensasiyası xərcləri + işçilərin ümumi mükafatlandırma xərcləri + xarici işçi qüvvəsi xərcləri.

Ümumi işçi qüvvəsi xərcləri həmçinin ümumi xarici işçi qüvvəsi xərcləri + işin ümumi xərcləri kimi hesablanır.

Qeyd: Bəzi ölkələr və ya təşkilatlar işçi qüvvəsinin ümumi dəyəri üçün biraz fərqli təriflər istifadə edir.

Müəyyən edildikdən sonra hesabat əvvəlki dövrlərin cari dövrlə və keçmiş illərin cari ilə müqayisəsi daxil edilməlidir. Üç-beş il tipik bir müqayisə dövrüdür. Bu ölçmə müddəti tendensiyaların qurulmasına imkan verəcək və gələcək müqayisə üçün hədəflər müəyyən etməklə təşkilata gözləntiləri və nəticələri daha yaxşı idarə etməyə imkan verəcək. Büdcəli proqnozlara və hesabat cədvəllərinə əsaslanan ölçmə dövrü tipikdir.

Əgər hər hansı bir səbəbdən təşkilat başqa ölçmə nöqtəsinə qərar verirsə, üstünlük verilən ölçmə nöqtəsindən istifadə ardıcıl və ifadəli olmalıdır.

6.4 Nümunə

Gəlirlər: 4,5 milyon xərclər (əməliyyat xərcləri) 3,75 milyon; əmək xərcləri (ödəniş + mənfəət): 1,5 milyon; hesablama: insan kapitalı $ROI = \frac{4\,500\,000 - (3\,750\,000 - 1\,500\,000)}{1\,500\,000} - 1 = 0,5 = 50\%$.

Sərmayə qoyulmuş hər dollar və ya avro üçün təşkilat orjinal dollar və ya avro və 50 sent vergi öncəsi mənfəət qəbul edir. Bu, 50% gəlir kimi təsvir olunur. Faiz nə qədər böyük olarsa insanlara sərmayeniz daha effektiv işləyir. Nəzərə alsaq ki, təşkilati işçi qüvvəsi xərcləri ümumi xərclərin 25%-dən 60%-ə qədər olan hissəsini əhatə edir, bu ölçü qoyulan sərmayenin effektiv istifadə olunmasını müəyyən etmək üçün artan diqqət qazanacaq.

Hesabat nümunəsi cədvəl 1-də vurğulanır.

6.5 Kontekstual amillər

Bir çox amillər ölçmə nəticələrinə əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. Nəticələrin gözləniləndən az olduğu və ya vəziyyətin pisləşdiyini göstərən hallar ola bilər; əlavə araşdırmalar yaxşılaşmanın müsbət göstəricilərini tapa bilər.

Metrik nəticələri dəstəkləyən konteksti nəzərdən keçirərkən, nəzərə alınır:

- Hər bir ölçmə nöqtəsində FTE və baş sayı, yəni metrik nəticələrin perspektivini və mənasını dəyişdirmək üçün kifayət qədər FTE-nin əhəmiyyətli artımı və ya daralması;
- Cari fəaliyyət təşkilatın öhdəliyidir;
- İstehsalın artırılması və ya məhsulun genişləndirilməsi;
- Yenidənqurma;
- İşçi qüvvəsinin maarifləndirilməsində cari fəaliyyət;

- Müsbət və mənfi mədəni dəyişikliklər;
- Nəsil perspektivləri;
- İctimai dəyişiklik və ya məlumatlılığın artırılması üçün aparıcı təbliğat və ya hesabatlılıq;
- Sənaye gözləntisi;
- İqtisadi faktorlar;
- Tənəzzüllər;
- Yüksəlmələr.

6.6 Proqnozlaşdırılan amillər

Mövcud vəziyyətdə potensial yaxşılaşmaları və ya pisləşmələri proqnozlaşdırarkən, təşkilatlar gələcək məlum və gözlənilən hadisələrə baxa və nəzərə ala bilərlər:

- təşkilatın strukturunun planlaşdırılması və ya işçi qüvvəsində dəyişikliklər;
- qarşıdan gələn iş, funksiyalar və ya məhsulda dəyişikliklər;
- alışlar;
- iqtisadi amillər;
- tənəzzüllər;
- yüksəlmələr;
- işçi qüvvəsi məlumatlılıq və təhsil;
- siyasi, sosial, ekoloji və qanunverici dinamika;
- sənaye sektoruna təsirlər.

7 Nəzərə almaq üçün əlavə tədbirlər

7.1 Ümumi

Aşağıdakı metrik və düsturlar bu sənəddə bu barədə əvvəllər təsvir edilənlərlə birlikdə istifadə edilə bilər.

7.2 İşçiyə düşən gəlir

7.2.1 Ümumi

Qeyd: Bəzi ölkələrdə və ya mədəniyyətlərdə gəlir həmçinin dövriyyə kimi də tanınır.

7.2.2 Düstur

İşçi başına gəlir = ümumi xalis gəlir/ölçülmüş hesabat dövrü ərzində işçi ortalaması

QEYD Bir işçiyə düşən gəlir, həmçinin, orta tam iş vaxtı, məsələn, həftə, ay, il ərzində yarım günlük və çevik iş saatlarını standartlaşdırmaq üçün hər bir işçiyə FTE əsasında hesablanıla bilər.

7.2.3 Təsvir

Bu metrik hər bir işçi üçün yaradılmış xalis gəlir məbləğinin orta hesabla götürülən təxmini məhsuldarlığını ölçür.

7.3 İşçiyə düşən mənfəət

7.3.1 Ümumi

Hər bir işçinin müəyyən edilmiş müddətdə əldə etdiyi orta mənfəət.

7.3.2 Düstur

İşçiyə düşən mənfəət = idarəolunan xalis mənfəət/ölçülmüş hesabat dövrü ərzində işçi ortalaması

QEYD Bir işçiyə düşən mənfəət, həmçinin, orta tam iş vaxtı, məsələn, həftə, ay, il ərzində yarım günlük və çevik iş saatlarını standartlaşdırmaq üçün hər bir işçiyə FTE əsasında hesablanabilir.

7.3.3 Təsvir

Bu metrik hər bir işçi üçün yaradılmış xalis əməliyyat məbləğinin orta hesabla götürülən təxmini məhsuldarlığını ölçür.

7.4 İşçiyə düşən EBIT

7.4.1 Ümumi

EBIT, ilk növbədə, hər hansı borc faizindən və ya vergi xərclərindən əvvəl təşkilatın əməliyyat mənfəətini daha yaxından ölçmək üçün nəzərdə tutulmuş alternativ mənfəət göstəricisidir.

7.4.2 Düstur

İşçiyə düşən EBIT= faiz və vergilərdən əvvəlki mənfəət/ölçülmüş hesabat dövrü ərzində işçi ortalaması

QEYD Bir işçiyə düşən EBIT, həmçinin, orta tam iş vaxtı, məsələn, həftə, ay, il ərzində yarım günlük və çevik iş saatlarını standartlaşdırmaq üçün hər bir işçiyə FTE əsasında hesablanabilir.

7.4.3 Təsvir

Bu metrik hər bir işçi üçün yaradılmış faiz və gəlirlərdən əvvəlki qazanc məbləğinin orta hesabla götürülən təxmini məhsuldarlığını ölçür.

Biblioqrafiya

ISO 30414:2018, Human resource management — Guidelines for human capital reporting for internal and external stakeholders

ICS 03.100.30

Əsas sözlər: EBİT, gəlir, dövriyyə, işçiyə düşən mənfəət, işçiyə düşən EBİT, qeyri-kommersiya təşkilatları, qeyri-hökumət təşkilatları



Rəsmi nəşr
“Azərbaycan Standartlaşdırma İnstitutu”
publik hüquqi şəxs

AZS ISO/TS 30432:2024
İnsan resurslarının idarəedilməsi —
İşçi qüvvəsi məhsuldarlığının metrik klasterləri