

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

Əlyazması hüququnda

YUSİFOVA TÜRKAN NAMİQ QIZI

BİZNESİN İNKİŞAFINDA KADR POTENSİALINDAN SƏMƏRƏLİ
İSTİFADƏ OLUNMASININ MÜASİR PROBLEMLƏRİ

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İXTİSASIN ŞİFRİ VƏ ADI:
İXTİSASLAŞMA:

060409

BİZNESİN İDARƏ EDİLMƏSİ
BİZNESİN TƏŞKİLİ VƏ İDARƏ EDİLMƏSİ

Elmi rəhbər:

i.e.d., professor R.Ş.Muradov

Magistr proqramının rəhbəri:

i.ü.f.d., dosent R.Ə.Abbasova

“Biznesin idarə edilməsi”

kafedrasının müdiri:

i.ü.f.d., dosent M.Ə.Əliyev

Bakı – 2015

M Ü N D Ə R İ C A T

Giriş.....	3
Fəsil I. İnsan resurslarının müasir cəmiyyətdə rolu və əhəmiyyəti	6
§1.1 İnsan potensialının inkişafı və insan resurslarının formalaşması	6
§1.2 Müasir dövrdə insan resurslarının idarə edilməsi xüsusiyyətləri	25
Fəsil II. Kadrların hazırlanması, ixtisasların artırılması və onlara tələbatın müəyyən edilməsi	28
§ 2.1. Kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması istiqamətləri	28
§ 2.2. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində kadrların sayının planlaşdırılması və onlara tələbatın hesablanması	37
§ 2.3. İstehsalın yüksək ixtisaslı kadrlarla təmin olunmasının təşkili	42
Fəsil III. Bazar münasibətləri şəraitində kadrların idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri	53
§ 3.1. Elmi-texniki kadr potensialı: idarə edilməsi və istifadəsi strategiyası	53
§3.2. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində kadrların yerləşdirilməsi və idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi	77
Nəticə və təkliflər	85
İstifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı	87

G İ R İ Ş

Tədqiqatın aktuallığı. İnsan resursları sosial-iqtisadi kateqoriya olub, cəmiyyətin (ölkənin) malik olduğu fiziki və intellektual imkanlarının məcmusunu təşkil edir. İnsan resurslarının xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, əvvəla, insanlar nə qədər çox peşə fəaliyyətinə qoşulurlarsa, onlar bir o qədər çox həyat və peşə təcrübəsi qazanır, bir o qədər az vaxt ərzində peşə vəzifələrini daha keyfiyyətlə yerinə yetirir, ölkə, müəssisə, təşkilat və sair üçün daha çox dəyərlər yaradırlar; ikincisi, insanlar sosial idarəetmənin ən mürəkkəb obyektidir; üçüncüsü, insanların peşakar olması üçün fəaliyyət növlərinin peşakarlaşması çoxlu kapitaltutumluluğu tələb edir; dördüncüsü, peşakarların fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəkliyi onların imkanlarının düzgün idarə edilməsi sisteminin yaradılması ilə əldə edilir.

İnsan potensialının idarə edilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyektii olaraq məqsəddə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidirlər. İnsan resurslarının idarəedilməsi idarəetmə təcrübəsini biznes strategiyası ilə əlaqələndirir. Buna görə də o, innovasiya xarakteri daşıyır və son məqsəd kimi ölkənin (müəssisənin, təşkilatın, kompaniyanın) iqtisadi nəticələrinin yüksəldilməsi və əhalinin tələbatının ödənilməsi vəzifəsini qarşıya qoyur.

Problemin öyrənilmə səviyyəsi. İnsan resurslarının idarə olunması və məşğulluq problemləri C.Keynsin, A.Piqunun, Ə.Zərgərovun, A.Dadaşovun, A.Kosayevin, T.Vəliyevin, R.Ubaydulleyavanın, M.Allahverdiyevin, T.Quliyevin, Ş.Muradovun, C.Quliyevin və başqalarının əsərlərində daha geniş surətdə tədqiq edilib öyrənilmişdir.

Tədqiqatın məqsədi və vəzifələri. Dissertasiya işində məqsəd, yeni iqtisadi münasibətlər sisteminə keçid şəraitində Azərbaycanda insan resurslarının idarə olunması proseslərində baş verən dəyişikliklərin nəzəri-metodoloji aspektlərinin öyrənilib ümumiləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi əsasında, əmək bazarının tənzimlənməsi, əhalinin səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsi və fəal məşğulluq siyasətinin aparılması istiqamətlərinə dair elmi surətdə əsaslandırılmış təkliflər işləyib hazırlanmaqdan ibarətdir.

Dissertasiya işində qarşıya qoyulmuş **məqsədə nail olmaq üçün** aşağıdakı **vəzifələrin** həll edilməsi nəzərdə tutulmuşdur:

- İnsan resurslarının idarə olunmasının bir sıra mühüm nəzəri-metodoloji məsələlərinin yeni baxımdan öyrənilib aşkara çıxarılması;
- dünyada, Avroasiya və MDB ölkələrində gedən proseslər fonunda Azərbaycanda insan resurslarının formalaşması xüsusiyyətləri və qanunauyğunluqlarının, məşğulluq və işsizlik proseslərində baş verən dəyişikliklərin müqayisəli təhlil edilib qiymətləndirilməsi;
- İnsan resurslarının idarə olunması prosesi ilə bağlı olan əsas anlayış və kateqoriyaların mahiyyətinin bazar münasibətlərinin tələbləri baxımından yenidən öyrənilməsi.

Tədqiqatın metodoloji və nəzəri əsaslarını iqtisadi nəzəriyyəyə dair mühüm məktəblərin, xüsusilə klassik, neoklassik, marksist, keynsçi cərəyanların təlimləri, müasir dövrün görkəmli iqtisadçı alimlərinin nəzəri fikirləri, «Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası», Respublika Prezidentinin fərman və sərəncamları, əhalinin məşğulluğuna dair hökumət qərarları, «Azərbaycan EA İqtisadiyyat İnstitutunun, başqa elmi-tədqiqat iqtisadiyyat institutlarının tədqiqatlarının nəticələri təşkil etmişdir.

Tədqiqatın obyektini və predmeti. Tədqiqatın obyektini Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrin işçi qüvvəsi, predmetini isə müasir dövrdə insan resurslarının təkrar istehsalı və idarə olunması təşkil edir.

Tədqiqat işinin elmi yeniliyi aşağıdakılardan ibarətdir:

- İnsan resurslarının idarə olunması ilə bağlı anlayışlarının mühüm nəzəri-metodoloji məsələləri və sosial-iqtisadi məzmunu müəyyən edilmiş və müasir iqtisadi münasibətlər sistemində onların yeri dəqiqləşdirilmişdir;
- bazar mexanizmi sistemində «insan resursları» anlayışının sosial-iqtisadi mahiyyəti və strukturu, habelə modelləri əmək münasibətləri baxımından araşdırılıb müəyyən edilmişdir;
- dünya, Avroasiya və MDB ölkələrində gedən müvafiq dəyişikliklər və inkişaf meyilləri fonunda Azərbaycanda insan resurslarının formalaşması və idarə olunması xüsusiyyətləri təhlil edilmişdir;

İşin təcrübəvi əhəmiyyəti. Tədqiqat işinin nəticələri ali məktəblərdə, kolleclərdə, litsey (gimnaziyalar) və texnikumlarda «İqtisadi nəzəriyyə» və «İnsan resurslarının idarə olunması» fənlərinin tədris edilməsində də istifadə edilə bilər.

İşin quruluşu. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, 7 paragraf, 6 cədvəl və 1 şəkildən, nəticə və ədəbiyyat siyahısından ibarət olub 88 səhifəni əhatə edir.

Girişdə mövzunun aktuallığı əsaslandırılır.

Birinci fəsil “İnsan resurslarının müasir cəmiyyətdə rolu və əhəmiyyəti” adlanır. Burada insan potensialının inkişafı və insan resurslarının formalaşması və idarə edilməsi xüsusiyyətləri işıqlandırılmışdır.

“Kadrların hazırlanması, ixtisasların artırılması və onlara tələbatın müəyyən edilməsi”adlı **ikinci fəsildə** bazar iqtisadiyyatı şəraitində müəssisənin kadrları, onların tərkibi, kadr potensialının təsnifləşdirilməsi və onlardan səmərəli istifadə edilməsi şərh edilmişdir kadrların hazırlanması, onun sayının planlaşdırılması və istehsalın yüksək ixtisaslı kadrlarla təmin olunmasının təşkili və s. geniş surətdə izah edilmişdir.

“Bazar münasibətləri şəraitində müəssisədə kadrların idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri”adlı **üçüncü fəsildə** işçi qüvvəsi axıcılığının amilləri, əmək kollektivi və istehsalın idarə edilməsində kadrların rolunun artırılması və onların yerləşdirilməsi geniş təhlil edilmişdir.

Dissertasiya işində verilən fəsillərin yazılmasında bazar iqtisadiyyatı tələblərinə uyğun olaraq statistik materiallardan istifadə edilmişdir.

Verilən nəticə və təkliflər gələcəkdə biznesdə kadrların idarə edilməsi, onların ixtisasının artırılması və s. həsr edilmişdir.

FƏSİL I. İNSAN RESURLARININ MÜASİR CƏMİYYƏTDƏ ROLU VƏ ƏHƏMİYYƏTİ

§1.1 İNSAN POTENSIALININ İNKİŞAFI VƏ İNSAN RESURLARININ FORMALAŞMASI

XX əsr bəşər cəmiyyəti tarixinə bir tərəfdən, dünya əhalisinin ən sürətlə artdığı mərhələ və ya «demoqrafik partlayış» yüzilliyi kimi, digər tərəfdən isə ictimai tərəqqinin qiymətləndirilməsinin dəyərləri, məqsəd və meyarları sistemində baş verən kəskin dəyişikliklər, insani cəmiyyətinin və onun həyatının keyfiyyətinə təsir edən amillərin ön plana çəkilməsi dövrü kimi daxil olmuşdur. Həmin əsrin 70-ci illərində dünyanın bir çox görkəmli nəzəriyyəçi alimləri təbiət, cəmiyyət və insanlar arasında mövcud olan qarşılıqlı struktur əlaqələri və ziddiyyətləri dərinlən təhlil edilib öyrənməklə belə bir qənaətdə gəlmişlər ki, iqtisadi, sosial və bütün başqa sahələrdə əldə edilmiş nailiyyətlərin və uğursuzluqların hamısı nəticə etibarilə insan resurslarının və potensialının inkişafı və genişlənməsi ilə qanunauyğunluq təşkil edir və onunla bağlıdır (18;179). Hazırda insan potensialı cəmiyyətin başlıca milli sərvəti və iqtisadi artımın əsas hərəkətverici qüvvəsi hesab edilir. Çünki elmi-texniki tərəqqinin sürəti, əməyin təşkili və mədəni səviyyəsi, onun məhsuldarlığı hər şeydən əvvəl insan potensialının cəmiyyət və keyfiyyətindən asılıdır. İnkişaf etmiş ölkələrin əksəriyyətində artıq belə bir anlayış qətiləşdirilmişdir ki, insanlar iqtisadiyyat üçün deyil, iqtisadiyyat insanlar üçündür. İndi həmin ölkələrdə iqtisadi artım, onun sürəti, quruluşu və keyfiyyətinə bir məqsəd kimi deyil, insanların həyatının zənginləşməsi, intellektual insan potensialının müntəzəm inkişafı üçün zəruri vasitə kimi baxılır. Təsadüfi deyildir ki, dünyanın inkişaf etmiş əksər ölkələrində başqa istiqamətlərə nisbətən insan potensialına qoyulan vəsait daha səmərəli hesab edilir. Elə bu səbəbdəndir ki, indi dünyanın 92 ölkəsində milli sərvətin 2/3 hissəsi, Rusiyada isə 50 faizi insan potensialının inkişafına sərf edilir (27;57). Uzun tarixi inkişaf prosesində insanın cəmiyyətin inkişafındakı rolu və yeri daha dəqiq və düzgün başa düşüldükcə iqtisadi həyatın subyekti kimi onun haqqındakı təsəvvürlər get-gedə dəyişmiş və onunla bağlı bir sıra anlayışlar meydana çıxmışdır. Bunlara «iş qüvvəsi», «əmək ehtiyatları», «insan amili», «insan potensialı», «insan resursları», «insan kapitalı» və s. aiddir.

Aşağıdakı 1-ci cədvəldə həmin anlayışların meydana gəldiyi və iqtisadi ədəbiyyatlarda geniş istifadə olunduğu dövrlər xronoloji ardıcılıqla verilmişdir.

1-ci cədvəl (31;34)

İqtisadi həyatın subyekti – insan haqqında təsəvvürlərin inkişaf dinamikası

Anlayış	İqtisadi ədəbiyyatda fəal istifadə edildiyi dövr	İnsan haqqında təsəvvürlər	Meydana çıxma amilləri
İş qüvvəsi	XIX əsr – hal-hazırda	İnsan – əmək prosesində məhsuldar qaydada istifadə oluna bilən qabiliyyət və keyfiyyətin daşıyıcısı kimi	İstehsalın amili kimi qeyd etmək və uçota almaq
Əmək ehtiyatları	XX əsrin 20-ci illəri və hal-hazırda	İnsan xüsusi idarəetmənin passiv obyekt, plan-uçot vahidi kimi	İqtisadiyyatın mərkəzləşdirilmiş qaydada idarə edilməsi şəraitində iş qüvvəsinin təkrar istehsalı göstəricilərinin zəruriliyi
Əmək potensialı	XX əsrin 70-80-ci illəri və hal-hazırda	İnsan – əmək prosesində öz tələbatı və marağının subyekti kimi	Şəxsi amilin inkişafından səmərəli istifadə edilməsi və formalaşdırılmasının zəruriliyi
İnsan amili	XX əsrin 80-ci illərinin sonu, 90-cı illərin əvvəlləri və hal-hazırda	İnsan – ictimai istehsalın başlıca hərəkətverici qüvvəsi və onun səmərəliliyinin yüksəldilməsi vasitəsi kimi	İctimai-siyasi şərait və şəxsi amil veriminin yüksəldilməsi zərurəti
İnsan kapitalı	XX əsrin 90-cı illərin əvvəli, hal-hazırda	İnsan – sərmayə qoyuluşunun obyektı və onları sonradan reallaşdırmaq məqsədilə bilik və qabiliyyətlərinin məcmuna çevirən subyekti kimi	İnsanın yaratmaq aləti dəyərlərinə malik olduğunun və insana investisiya qoyuluşunun məhsuldar xarakterinin qəbul edilməsi

Belə məsələlərdən biri də insanın inkişafı ilə bağlı anlayışların dərindən tədqiq edilib öyrənilməsi və cəmiyyətdə onun yer və rolunu düzgün müəyyənləşdirməkdən ibarətdir. İnsan resursları anlayışından uzun illər boyu keçmiş SSRİ-nin iqtisadi elmində cari və perspektiv planlaşdırma prosesində geniş istifadə olunmuşdu. Lakin dünya iqtisad elmində, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) sənədlərində insan resursları, insan kapitalı, əmək potensialı ifadələri daha geniş yayılmışdır.

Bununla belə, yuxarıdakı anlayışları bir-birinə qarşı qoymaq düzgün olmazdı. İstər insan resursları və istərsə də əmək potensialı nəticə etibarilə insan re-

surslarının təcəssümü, ifadəsi kimi özünü göstərir. İnsan resursları və əmək potensialının hər ikisinin ümumi cəhəti əmək qabiliyyətinə, yeni fiziki və zehni qabiliyyətə malik əhalini nəzərdə tutmasıdır. İnsan resurslarına real (faktiki) işləyənlər və potensial əmək qabiliyyətli işçilər, əhali qrupları daxildir. Beləliklə, faktiki, real işləyənlərə həm qanunçuluqla müəyyən edilmiş əmək qabiliyyəti yaşında olanlar, həm də işləyən yeniyetmələr və pensiyaçılar daxildir.

İctimai istehsal prosesinin mühüm ünsürü olan adamlar vətəndaş və peşəkar olaraq təhsil və məşğulluq sistemində, xüsusilə də təhsildən əməyə və əksinə keçmək prosesləri və mexanizmlərində insan resurslarının idarə edicilərinə çevrilirlər. Həmin vəzifələrin həll edilməsi üçün insan resurslarının idarə edilməsinin sosial mexanizmlərinin olmasını tələb edir. Bu mexanizmlərin işlənməsi bir-birinə yaxınlaşmaqda olan insan haqqında kompleks elmlərin fəal dayacağına, daha doğrusu, bir tərəfdən iqtisad elminin və tətbiqi sosiologiyanın, digər tərəfdən isə sosial psixologiya və əməyin psixologiyası, şəxsiyyətin psixologiyası və psixodiyagnostikası da daxil olmaqla nəzəri və tətbiqi psixologiya və başqa elmlərin köməkliyinə əsaslanır.

İqtisadiyyatın kadr potensialının formalaşması və ondan səmərəli istifadə edilməsinə dövlət mexanizminin təsirinə gəldikdə isə bu kompleks xarakter daşıyıb idarəetmənin bütün səviyyələrini əhatə edir. Bu mənada insan resurslarının idarə edilməsi həqiqətən də təkcə bu və ya digər idarə və təşkilatlardakı peşə sahiblərinin «fəaliyyətini» deyil, həm də hər bir ərazidə və iqtisadi fəaliyyət sahəsində insanların həyatı ilə bağlı sosial proseslərin idarə edilməsinə çevrilir.

Postsovet ölkələrinin çoxunda olduğu kimi, Azərbaycanda da yenidənqurma problemlərinin əksəriyyəti bu və ya digər dərəcədə sosial proseslərin dövlət tərəfindən və ictimai qaydada nizamlanmanın səmərəliliyini yüksəldən qeyri-inzibati mexanizmlərinin axtarılması ilə bağlı olmuşdur. İndi artıq aydın olur ki, islahatların inkişafı prosesində meydana çıxan çətinliklər – insanların həyat şəraiti, insan münasibətləri, xüsusilə də insanların özlərinin bir vətəndaş və peşə sahibləri kimi inkişafındakı radikal dəyişikliklər fonunda və nəticəsində mövcuddur. Tədricən insanların həyat və fəaliyyətinin təşkilinin keyfiyyətə yeni prinsipləri formalaşır, sosial iyerarxiyalar, əxlaq normaları və dəyərləri dəyişir, təkcə dövlət və

ölkənin deyil, həm də şəxsiyyətlərin, vətəndaşların inkişafının sosial dayanıqlılığı və təhlükəsizliyi məsələləri ön plana keçir. Belə şəraitdə ölkədə baş verən bütün dəyişikliklərə, o cümlədən insan münasibətlərinin dəyişməsi qanunauyğunluqları və perspektivlərinə insan ölçüləri nöqtəyi – nəzərdən baxmaq tələb olunur. Çünki, indi yeni sosial vəziyyətin xüsusiyyətlərini düzgün müəyyən edib yalnız insan ölçüsü ilə qiymətləndirmək mümkündür. İndi getdikcə daha çox aydınlaşır ki, insan resurslarının inkişafı və onlardan səmərəli istifadə olunmadan nə cəmiyyətin inkişafı üçün əsaslı şərait yaratmaq və nə də insanların özlərinin həyat və fəaliyyəti, onların arasındakı münasibətlərin dəyişdirilib təkmilləşdirilməsi sahəsində irəliləyişlərə nail olmaq qeyri-mümkündür. Bu isə o deməkdir ki, respublikamızda aparılan islahatların başlıca amilini ölkənin vətəndaş, intellektual və peşə potensialı təşkil edir. Bununla əlaqədar olaraq ölkəmizin malik olduğu insan resurslarının – ümumi potensialı və dəyişməsi dinamikasının (fərdi və kollektiv) vəziyyətinin öyrənilib qiymətləndirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu işdə ölkənin dövlət və qeyri-dövlət bölmələrində məşğul olanların, iqtisadi fəal əhəlinin, rəsmi iqtisadiyyatda məşğul olanların, o cümlədən sənayedə işləyənlərin sayı, peşə miqrantlarının və işsizlərin sayı, ali, orta və ümumi təhsil məktəblərini qurtaranların işə düzəlməsi vəziyyəti, ixtisası üzrə işləmək istəyənlərin və peşə təhsilini artırmaq arzusunda olanların sayı və sairə bağlı məlumatları təhlil edib öyrənmək və qiymətləndirmək kimi məsələlər əsas yer tutur.

Bu məsələlərin ətraflı təhlili dissertasiyanın təhlil obyektı olmadığından biz burada insan resurslarının idarə edilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması strategiyası ilə bağlı bəzi mühüm məsələlərə toxunmağa üstünlük verməyi daha məqsəduyğun hesab etdik. Məsələ burasındadır ki, hazırda respublikamızın malik olduğu demoqrafik potensialın tədricən azalmağa doğru meyl etməsinə baxmayaraq onun mövcud insan resurslarının həcmi hələlik xeyli çoxdur və bu resurslardan səmərəli istifadə etməklə ölkə iqtisadiyyatını əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf etdirmək və əhalimizin həyat səviyyəsini xeyli yüksəltmək mümkündür. Ancaq təəsüflər olsun ki, bir çox obyektiv və subyektiv səbəblər üzündən bu zəngin insan resurslarından olduqca zəif və qeyri-səmərəli qaydada istifadə edilir. Təkcə bunu demək kifayətdir ki, hazırda respublikamızın malik olduğu əmək ehtiyat-

larının əhəmiyyətli bir hissəsi işləmir, işə gecikmə, xəstəlik və sair səbəblərdən istifadəsiz qalır, iş vaxtında yaratdıqları məhsul və xidmətlərin xeyli bir qismi isə reallaşmır. Ali, orta ixtisas və peşə təhsili məktəblərini bitirənlərin böyük bir qismi (50-80% -i) iş yerləri ilə təmin edilmir və bu səbəbdən də onların bir qismi ölkəni tərk etmək məcburiyyətində qalırlar. Halbuki, yalnız bu insan resurslarından səmərəli istifadə etməklə ölkə iqtisadiyyatının dinamik inkişafına nail olmaq olar. Hazırkı vaxtda həmin problemin müxtəlif aspektləri arasında psixoloji aspekt xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Aparılan xüsusi tədqiqatların nəticələrindən aydın olur ki, postsovet məkanına daxil olan ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da keçid dövrü şəraitində həm yaşlı əhalidə və həm də gənclərdə əməyə və əmək fəaliyyətinə olan psixoloji münasibət kəskin sürətdə dəyişmişdir. Ayrı-ayrı insanlar yaranmış vəziyyətdə qeyri-müəyyənliklə üzləşmiş; peşə təhsili və peşə əməyinin nüfuzu əhəmiyyətli dərəcədə aşağı düşmüş; müasir yaşayışın qeyri-sabit olması və sabaha inamın azalması nəticəsində insanlarda gərginlik və stres vəziyyəti artmışdı. Buna görə də insan resurslarının idarə edilməsi vəzifəsi insan amilinin nəzərə alınması vəzifəsindən fərqli olaraq dünya ilə, öz yaxın ətrafı ilə, müəyyən sosial mühitlə daim qarşılıqlı təsirdə olan vahid bir varlıq olaraq subyektin (insanın) inkişaf imkanlarını və qanunauyğunluqlarını aşkara çıxartmaqdan ibarətdir. Bunun üçün ilk növbədə konkret yaşayış vəziyyətində insanların davranışının təşkili və idarə edilməsinin psixoloji mexanizminin öyrənilməsinin konseptual əsaslarının işlənilib hazırlanmasını və həyata keçirilməsi tələb olunur. Nəzərə almaq lazımdır ki, iqtisadi və sosial dəyişikliklərin baş verdiyi şəraitdə insanın özünün sosiallaşmasının və professionallaşmasının yüksəldilməsinə yönəldilən insan resurslarının idarə edilməsi (istər fərdi və istərsə də kollektiv halda) onların ən yaxşı sosial müdafiəsinə gətirib çıxarır.

İşləməyə hazır olmağın formalaşması, vətəndaşlıq və peşəkarlıq mövqeyinin yaranması ona gətirib çıxarır ki, insan iqtisadi məkanda daha müstəqil və sosial dayanıqlı olur. O da məlumdur ki, iqtisadi sistemin bazar münasibətləri cəhətdən inkişaf etməsi səviyyəsini xarakterizə edən mühüm göstəricilərdən biri iqtisadiyyatın qeyri-dövlət bölməsindəki məşğulluq dərəcəsindən ibarətdir. Azərbaycanı

həmin göstəriciyə görə ABŞ və Rusiya ilə müqayisə etsək, vəziyyətin nə yerdə olduğu aydınlaşar (2-ci cədvələ bax).

Həmin cədvəlin məlumatlarından görünür ki, artıq 90-cı illərin sonunda Azərbaycanda iqtisadiyyatda məşğul olanların qeyri-dövlət bölməsindəki xüsusi çəkisi Rusiyadakı vəziyyəti 4,6 faiz bənd ötüb keçmiş, ABŞ-ın 90-cı illərin əvvəlindəki vəziyyətinə isə xeyli yaxınlaşmaq üzrədir. Nəzərə alsaq ki, hazırda respublika iqtisadiyyatında məşğul olanların dövlət bölməsindən qeyri-dövlət bölməsinə axını 1995-1998-ci illərdə olduğu kimi, sürətlə davam etməkdədir, onda belə proqnozlaşdırmaq olar ki, yaxın 10-15 il ərzində ölkəmizdə əhalinin mülkiyyət formaları arasında bölünməsi nisbətliyi nəinki ABŞ-ın 90-cı illərin əvvəlindəki səviyyəyə gəlib çatacaq, hətta, onu ötüb keçəcəkdir.

Hazırda respublikamızın iş qüvvəsinin peşə tərkibində də xeyli müsbət dəyişikliklər baş verməkdədir. Ölkə iqtisadiyyatının bazar münasibətləri yolu ilə irəliləməsi məşğul əhalinin peşə-ixtisas tərkibində də prinsipial dəyişikliklərlə müşayiət olunur. Cəsarətlə demək olar ki, ölkə əhalisinin peşə tərkibində baş verən dəyişikliklər əvvəllər mövcud olmuş ənənəvi peşələrdən və son illərdə meydana çıxan «bazar peşələri» adlanan peşələrdən (brokerlər, maklerlər, menecerlər, auditlər və s. sahələrdəki mütəxəssislər) ibarət olan iki kadr təbəqəsinin yaranmasına səbəb olmuşdur.

2-ci cədvəl (31;163)

Azərbaycanda, Rusiyada və ABŞ-da məşğul əhalinin mülkiyyət formaları üzrə bölünməsi (%-lə)

İqtisadiyyatın bölmələri	Azərbaycanda		Rusiyada		ABŞ-da 90-cı illərin əvvəlində
	90-cı illərin əvvəlində	90-cı illərin sonunda	90-cı illərin əvvəlində	90-cı illərin sonunda	
dövlət bölməsində	70,7	33,4	82,4	38,0	15,9
qeyri - dövlət bölməsində	29,3	66,6	17,6	62,0	84,1

Əmək potensialının özünün «ənənəvi» və «bazar» kadrlarına bölünməsi şərti anlayışlar olsa da, birincilər ölkəmizin iqtisadiyyatının müasir xüsusiyyətləri və tələbləri baxımından yenidən hazırlanıb təkmilləşdirməklə yeni şəraitə uyğunlaşdırılmalıdır, ikincilər isə yaranma prosesindədir. Burada onu da qeyd etmək lazımdır ki, ölkəmiz müstəqillik qazandığı və bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinə keçdiyi ilk dövrlərdən başlayaraq burada əhalinin iqtisadiyyat sahələri və fəaliyyət

yət növləri arasında bölünməsi qeyri – istehsal dairəsinin xeyrinə dəyişməkdə davam edir. Belə ki, 1993-2007-ci illərdə maddi istehsal sahələrində işləyənlərin sayı təqribən 2,2 faiz azaldığı halda, qeyri-istehsal dairəsində məşğul olanların sayı 5,2 faiz artmışdır. Müqayisə edilən dövrdə maddi istehsalın kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatı sahəsində işləyənlərin sayı artaraq 1203,5 min nəfərdən 1495,0 min nəfərə gəlib çataraq 24,3 faiz, topdan və pərakəndə ticarətində işləyənlərin sayı isə artaraq 445,8 min nəfərdən 621,9 min nəfərə çataraq 39,5 faiz çoxaldığı halda, qeyri-istehsal dairəsinin səhiyyə və sosial xidmət sahəsində işləyənlərin sayı 178,0 min nəfərdən 173,6min nəfərə düşərək 2,5 faiz azalmış, dövlət və təsərrüfat idarəetmə orqanlarının, müdafiə və məcburi sosial təminat işçilərinin sayı isə artaraq 50,1 min nəfərdən 2651,3 min nəfərə gəlib çatmış və ya 5,3 dəfə çoxalmışdır (13;397).

Hazırda respublikamızda maddi istehsalın müxtəlif sahələrində işləyənlərin əmək motivliyi də əhəmiyyətli dərəcədə aşağıdır. Aparılan tədqiqatların nəticələri göstərir ki, son vaxtlarda sənaye müəssisələrində işləyən işçilərin 25-30 faizdən çoxu öz peşə ustalığını artırmaq arzusunda olmamış, müəssisə və təşkilatlarda işləyən rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin isə xeyli bir qisminin ixtisas dərəcəsi bazar iqtisadiyyatının tələblərinə cavab vermir. Bir çox nazirliklərin və müəssisələrin rəhbər işçiləri və mütəxəssisləri isə öz ixtisas və peşəsinə uyğun olmayan işlərdə çalışır, həmin vəzifələrdə çalışmalı olan mütəxəssislərin əksəriyyəti isə ya heç bir yerdə işləmir və yaxud da öz ixtisasına və peşəsinə uyğun olmayan işlərdə çalışırlar.

Bütün bunlar, bir tərəfdən ölkə iqtisadiyyatının lazımi səviyyədə inkişaf etməsinə maneçilik törədirsə, digər tərəfdən də vətəndaşlarda öz təhsil səviyyəsini və ixtisasını artırmaq marağını azaldır. Halbuki, işçilərin ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi, kadrların öz ixtisasına və peşəsinə uyğun işlə təmin edilməsi və əməyin motivliyinin artırılması insan resurslarının idarə edilməsinin güclü amillərdən birini təşkil edir.

Hazırda gənclərin orta təhsil alması sahəsində də gərginlik qalmaqda davam edir. Orta təhsil alan gənclərin xüsusi çəkisi azalır. Əmək bazarına düşən gənclərin böyük bir qismi isə işə düzəlmək sahəsində çətinliklərlə üzləşirlər. Ümumtəh-

sil və peşə məktəblərini qurtaran gənclərin çoxu öz gələcək həyatlarını dəqiq müəyyənləşdirməkdən və peşə nüfuzlarının qeyri-müəyyənliyindən əziyyət çəkirlər. Çünki məlum olduğu kimi, hazırda ali, orta ixtisas və peşə təhsili məktəblərini qurtaranların müvafiq işlə təmin olunmasına dövlət təminat vermir və bu səbəbdən də onların işə düzəlməsində hələlik böyük çətinliklər vardır.

Bütün bunlar bazar iqtisadiyyatının tələblərinə müvafiq olan insan resurslarının idarə edilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunmasına dair dövlət səviyyəsində müəyyən tədbirlər sistemi və proqramlarının işlənilib hazırlanmasını və həyata keçirilməsini tələb edir. İnsan resurslarının idarə edilməsi proqramının səmərəlilik meyarı isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- milli iqtisadiyyatın kadr potensialının müvəffəqiyyətlə formalaşmasının qiymətləndirilməsi;
- heyətin və ayrı-ayrı işçilərin keyfiyyətinin (peşə səriştəliyinin) qiymətləndirilməsi.
- İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində hazırlanan hər bir proqram və layihələr isə ilk növbədə aşağıdakı işlərin görülməsini nəzərdə tutur:
 - bütünlükdə ölkə, onun regionları, iqtisadiyyat sahələri, məşğulluq formaları və fəaliyyət növləri üzrə sosial əmək dairəsindəki vəziyyətin təhlil edilməsi;
 - Azərbaycanın peşə və təhsil bazarının quruluşunun, o cümlədən ölkəmizdə onlardan istifadə etmək üçün xarici təcrübənin öyrənilib ümumiləşdirilməsinin elmi surətdə araşdırılması.

İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində yeni fəal dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində məqsəd, hər şeydən əvvəl, firma və müəssisə daxilində kadrların hazırlanması və öyrədilməsi vasitəsilə iş qüvvəsinin milli və beynəlxalq əmək bazarlarında rəqabət qabiliyyətliyini yüksəltməkdən; dövlət peşə standartlarının işlənməsi və işçilərin sertifikatlaşdırılması mexanizmini yaratmaq vasitəsilə ixtisaslı işçilərin profilini və işverənlərin iş qüvvəsinin istehlakçısı kimi dövlət müdafiəsi sistemini həyata keçirməkdən və işçilərin peşə nüfuzunun yüksəldilməsinə təsir göstərməkdən ibarətdir.

İnsan resurslarının idarə edilməsinin ümumi konsepsiyasına uyğun olaraq ölkəmizdə həyata keçirilməsi zəruri olan fəal sosial siyasət sahəsində qarşıda duran əsas vəzifələr isə aşağıdakılardan ibarətdir:

- dövlətin fəal sosial siyasətinin kompleks istiqamətləri kimi ölkənin insan resurslarının inkişafı üzrə tədbirlər sisteminin işlənməsi və həyata keçirilməsi;
- ölkə iqtisadiyyatının kadr potensialının səmərəli inkişafı üçün tədbirlər görülməsi;
- iqtisadi fəal əhəlinin həcminə və quruluşuna təsir etmək yolu ilə ölkənin insan resurslarının keyfiyyətinin və əmək motivliyinin gücləndirilməsi;
- regional əmək bazarlarının və təhsil xidmətinin xüsusiyyətlərinə müvafiq olaraq insan resurslarından səmərəli istifadə olunması və milli peşə yönümlü-yü sisteminin inkişaf etdirilməsi və əhəlinin psixoloji səhətdən müdafiə edilməsi;
- yaşlı-məşğul, işsiz və qeyri-məşğul əhəliyə peşə öyrədilməsi və onların yenidən hazırlanmasını təşkil etməklə ölkənin müəssisələrində ixtisaslı və məhsuldar iş qüvvəsi kimi isə düzəldilməsi.

Burada həyata keçirilməsi zəruri olan və ilk növbədə həll edilməsi tələb edilən vəzifələrdən biri insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində qanunların və normativ aktların hazırlanması, qəbul edilməsi və həyata keçirilməsindən; göstərilən fəal sosial siyasətin həyata keçirilməsi üçün normativ-metodik, analitik-informasiya materiallarının və sənədlərin işlənilib hazırlanması və reallaşdırılmasından ibarətdir.

Ölkəmizin əmək və təhsil xidməti bazarındakı vəziyyətin dərinədən və hərtərəfli təhlil edilib öyrənilməsi və ümumiləşdirilib qiymətləndirilməsi əsasında Azərbaycan iqtisadiyyatının peşə (kadr) potensialının saxlanması və inkişafı, insan resurslarının keyfiyyəti sahəsində bir sıra ciddi problemlərin olduğu aşkara çıxarılmışdır. Bunlar əsas etibarilə aşağıdakılardan ibarətdir:

- ölkəmizin müəssisə və təşkilatlarında məşğul olan işçilərin keyfiyyət səviyyəsi inkişaf etmiş qərbi ölkələrində olduğundan əhəmiyyətli dərəcədə aşağıdır və bu göstərici azalmağa davam edir;

- əksəriyyət müəssisə və təşkilatlarda kadr siyasəti və onun təşkili bazar iqtisadiyyatının tələblərinə tam uyğun gəlmir və bununla yanaşı ixtisaslı iş qüvvəsinin istehlakçıları kimi (sahibkarların) marağını təmin etmir;
- ölkənin iş qüvvəsinin peşə-ixtisas quruluşu sərt dəyişikliyə az meyllidir və peşə miqrantları ilə birlikdə muzzdlu işçilər müdafiəsiz qalmışlar;
- İşverənlərin (sahibkarların) və işçilərin əsas kütləsi peşə ixtisaslarının yüksəldilməsində və əməyin məhsuldarlığının artırılmasında maraqlı deyillər.

İnsan resurslarının keyfiyyətinin və sosial tərəqqinin ən dəqiq və ümumiləşdirici göstəricisi kimi **insan potensialının inkişaf indeksindən (İPİİ)** istifadə olunur. Bu törəmə göstərici insan inkişafının müxtəlif tərəflərini səciyyələndirən həyat səviyyəsinin üç ən tutumlu indikatorundan – doğulanların gözlənilən ömür uzunluğu; əldə olunmuş təhsil səviyyəsi və yaşlı əhalinin rifahından ibarətdir.¹

Dünya ölkələri həmin inkişaf indeksinə görə – yüksək, orta və aşağı, habelə sənaye cəhətdən inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrə ayrılırlar. Hazırda insan potensialının yüksək inkişaf səviyyəsi bu indeksin, yəni İPİİ-nin 0,800 və yuxarı olduğu ölkələrə; orta inkişaf səviyyəsi İPİİ-nin 0,500 – 0,799 olduğu ölkələrə; aşağı inkişaf səviyyəsi isə İPİİ-nin 0,500-dən aşağı olduğu ölkələrə aiddir. Bu indeksin səviyyəsinə görə Azərbaycan Respublikası Postsovet ölkələrindən olan Qazaxıstan, Qırğızıstan, Latviya, Litva, Ukrayna, Gürcüstan, Belarus, Tacikistan, Moldova, Türkmənistan, Özbəkistan və Ermənistan Respublikaları kimi dünyanın 78 ölkəsini və rayonlarını əhatə edən insan potensialının orta inkişaf səviyyəsinə malik olan dövlətlərin sırasına daxildir. Bu ölkələr arasında adları çəkilən postsovet dövlətləri ilə yanaşı dünyanın ən çox əhalisinin yaşadığı Çin, Hindistan və İndoneziya kimi ölkələr, habelə Braziliya, Səudiyyə Ərəbistanı, Meksika, Misir, İran, Vyetnam, Bolqariya və sair bu kimi onlarca inkişaf etməkdə olan başqa dövlətlərin də adları vardır (17; 257).

Yuxarıda qeyd edilən seçilmiş orta göstəricilərin müqayisəli təhlili dünya ölkələrində insan potensialının inkişafı və onun təkrar istehsal şəraitinin vəziyyəti

¹ Bax: İPİİ-nin hesablanması mehanizmi müəyyən müddətdə öz əhəmiyyətinə görə düzəlmüş kompozisiyalı göstəricilərdən ibarətdir: konkret vaxtda gözlənilən ömür müddəti (25-dən 85 yaşadək); bütün yaşlı əhalinin savadlılıq xüsusi çəkisi (0-dan 100 faizədək); müvafiq yaş qrupları üzrə ibtidai, orta və ali təhsil məktəblərində təhsil alanların xüsusi çəkisi indeksi (0-dan 100 faizədək); Adambaşına düşən ÜDM-la hesablanan həyat səviyyəsi (100-dən 40 min ABŞ dollarınadək müqayisəli qiymətlərlə – milli valyutaya uyğun olaraq).

haqqında ümumiləşdirilmə aparmağa imkan verir. Məsələn, doğulanların ömür uzunluğu indeksi vasitəsilə bu və ya digər ölkələrdə, habelə bütünlükdə dünyada əhalinin malik olduğu əmək qabiliyyətli illərinin həqiqi sayı ilə müəyyən edilən əmək potensialının real vəziyyətini aşkara çıxarib qiymətləndirmək mümkündür. Əhalinin uzunömürlülük xarakteristikasını bilmək isə ondan ötürü lazımdır ki, insanlar təkcə istehsal prosesində iştirak edib maddi dəyərlər yaratmaqla qalmır, onlar eyni zamanda bu nemətləri və xidmətləri həm də istehlak edirlər. Buna görə də orta ömür müddəti indeksinə müxtəlif ölçülərin sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsi və ondan asılı olan əhalinin təkrar istehsal şəraiti (gəlir və istehlakın səviyyəsi, tibbi xidmətlərin və yeməyin keyfiyyəti, ətraf mühitin vəziyyəti və s.) öz əksini tapır.

Təhsil səviyyəsi indeksi isə ayrı-ayrı ölkələrdə və bütünlükdə dünyada ictimai sərvətin çoxaldılmasının, canlı əmək sərfinin səmərəliliyi və onun nəticələrinin yüksəldilməsinin əsas amili olaraq ixtisasın və intellektual (elmi) potensialın yaranması bazasını təşkil edən toplanmış bilik və bacarığın ümumiləşdirilmiş şəkildə həcmi səciyyələndirir. Bu, hər bir ölkədə Ümumi Daxili Məhsulun (ÜDM) və əhalinin gəlirlərinin mühüm şərti kimi cəmiyyətin və ayrı-ayrı şəxslərin təhsilə (ümumi və peşə hazırlığı təhsilinə, ixtisas artırmaya və yenidən hazırlanmaya) ayrılan maliyyə vəsaitinin həcmindən asılıdır. Çünki əhalinin təhsil səviyyəsi ilə gəlirləri arasında müəyyən qanunauyğun, qarşılıqlı əlaqə və asılılıq vardır. Bu o deməkdir ki, təhsil səviyyəsinin yüksəlməsi işçilərin intellektual inkişaf səviyyəsinin artmasına, bu isə öz növbəsində adamların gəlirlərinin və deməli, həm də ÜDM-un və bütünlükdə cəmiyyətin milli sərvətinin çoxalmasına şərait yaradır.

Adambaşına düşən real ÜDM indeksi isə həyatın keyfiyyətinin mühüm indikatoru kimi çıxış edir. Çünki ÜDM-un əhəmiyyətli hissəsi əhalinin təkrar istehsalı ilə bağlı olan istehlak məqsədləri üçün (yemək, paltar, mənzilin saxlanması, təhsil, səhiyyə və sair) istifadə olunur. Bu indikator təhsil və tibbi xidmətlərin, mədəniyyət nailiyyətlərinin, yeməyin keyfiyyətinin və sairənin vətəndaşlar üçün nə dərəcədə əlçatan olub-olmadığını özündə əks etdirir.

Qlobal İnsan İnkişafı Hesabatına əsasən Azərbaycan Respublikasının reytingi ilbəil artır. Beləki, Azərbaycan Respublikası İnsan Potensialının İnkişafı İn-

deksinə görə 1999-cu ildə 174 ölkə arasında 110-cu yeri, 2000-ci ildə 90-cı yeri, 2001-ci ildə 162 ölkə arasında 79-cu, 2010-cu ildə isə 77-ci yeri tutmuşdur. Aparılan tədqiqatların nəticələri göstərir ki, Azərbaycanda İnsan İnkişafı İndeksinin yüksəlməsinə baxmayaraq bu nailiyyətlər ölkənin malik olduğu potensialı tam əks etdirmir. Çünki, burada kifayət qədər istifadə olunmamış ehtiyatlar mövcuddur və onlardan gələcəkdə daha səmərəli istifadə edilməlidir.

Azərbaycan Respublikası iqtisadiyyatının daha da sağlamlaşdırılması və gələcəkdə onun stabil inkişafının təmin edilməsində insan potensialının imkanlarına təkə mövcud olan İnsan İnkişafı İndeksinin vəziyyəti ilə qiymət vermək də doğru olmazdı. Azərbaycanın gələcəyi ilə bağlı məsələlər həll edilərkən insan potensialının qiymətləndirilməsində ümumiləşdirici və xüsusi göstəricilərdən əlavə **başqa göstəricilərdən də istifadə olunmalıdır**. Burada iqtisadiyyatın inkişaf perspektivlərini müəyyənləşdirən insan potensialının resurs parametrlərinin mövcud kəmiyyət və keyfiyyəti onun əmək yaradıcılığı imkanlarının demoqrafik, ixtisas və intellektual vəhdətliyi baxımından da qiymətləndirilməli və Azərbaycanın iqtisadiyyatının inkişaf etdirilməsi amili və ictimai tərəqqinin hərəkətverici qüvvəsi kimi həmin potensialın müasir intellektual inkişaf səviyyəsini də dəqiqləşdirmək lazımdır.

Azərbaycan Respublikası özünün həm də güclü təhsil potensialına malikdir. Respublikamızda əhalinin təhsil səviyyəsində baş verən dəyişiklikləri aşağıdakı 3-cü cədvəlin məlumatlarından daha aydın görmək olar. Həmin cədvəlin məlumatlarından göründüyü kimi 1939-2009-cu illəri əhatə edən 70 il ərzində burada əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən 10 və yuxarı yaşda olan ali (tam və natamam) və orta təhsili olanların sayı 7,0 dəfə, o cümlədən ali təhsili olanların sayı 7,8 dəfə artmışdır. Qeyd edilən göstəricilərin artım sürəti ali və orta təhsili olan kişi və qadınlar üzrə də müxtəlif olub bir-birindən kəskin sürətdə fərqlənmişdir. Belə ki, əgər müqayisə edilən dövrdə əhalinin hər 1000 nəfərinə düşən ali təhsili olan 10 və yuxarı yaşda kişilərin sayı 7,8 dəfə, orta təhsili olan kişilərin sayı 4,9 dəfə artmışdırsa, bu göstərici qadınlar arasında daha yüksək olub müvafiq sürətdə 14,8 və 9,7 dəfə təşkil etmişdir. 1999-cu il əhali siyahıya alınması materiallarına əsasən Respublikamızda 573,6 min nəfər ali və 681,0 min nəfər orta ixtisas təhsili olan-

lar, onların da müvafiq surətdə 240,8 min və 345,0 min nəfərərini və ya 42,0 və 50,7 faizini qadınlar təşkil etmişlər. Bu baxımdan qeyd edilən dövrdə respublikamızda yaşayan qadınların orta hesabla hər 7 nəfərindən birinin ali və orta ixtisas təhsili, o cümlədən hər 17 nəfərindən birinin ali, hər 12 nəfərindən birinin isə orta ixtisas təhsili olmuşdu.

3-cü cədvəl (26;83)

Azərbaycan Respublikasında əhalinin təhsil səviyyəsinin dəyişilməsi dinamikası(əhalinin siyahıya alınması məlumatlarına əsasən)

İllər	Hər 1000 nəfər əhaliyə düşən 15 və yuxarı yaşda ali və orta təhsili olanlar			Onlardan					
				Ali təhsili (tam və natamam) olanlar			Orta təhsili olanlar		
	Cəmi	O cümlədən:		Cəmi	O cümlədən:		Cəmi	O cümlədən:	
		kişi	qadın		kişi	qadın		kişi	qadın
1939	113	144	80	10	14	5	103	130	75
1959	400	469	340	30	38	22	370	431	318
1970	475	538	411	44	57	33	427	481	378
1979	652	706	601	65	80	51	578	626	550
1989	775	809	743	92	109	76	683	700	667
1999	796	796	799	91	110	74	705	633	725
2013	914	786	599	117	106	77	797	675	732

Qeyd edilən dövrdə Respublikada yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması sahəsində əldə edilən nailiyyətlərin çoxalmasında həmin illərdə yaradılmış yeni ali məktəblərin, açılan fakultə və kafedraların da böyük rolu olmuşdur. Bu illər ərzində respublikamızda bir neçə ali təhsil ocağı – Rus Dili və Ədəbiyyatı İnstitutu, Mühəndis-Tikinti İnstitutu, Naxçıvan və keçmiş Stepanakert (indiki Xankəndi) şəhərlərində Pədoqoji İnstitutlar, Kirovabad (indiki Gəncə) şəhərində Azərbaycan Texnologiya İnstitutu açılmışdır. Bu dövrdə ali məktəblərdə 31 fakultə, 116 kafedra və problem laboratoriyaları yenidən təşkil edilmiş və yaradılmış, 50-dən çox yeni ixtisas açılmış, çoxlu tədris korpusları və tələbə yataqxanaları fəaliyyətə başlamışdır (12; 660).

Yuxarıda deyilənlərin nəticəsi idi ki, 1985-ci ildə Respublikanın ali və orta ixtisas məktəblərində təhsil alanların sayı 11,1 min nəfər və ya 6,5 faiz artaraq

1970-ci ildəki 171 min nəfərdən 182,1 min nəfər, həmin təhsil ocaqlarından buraxılan mütəxəssislərin sayı isə 12,5 min nəfərə və ya 39,2 faiz artaraq 31,9 min nəfərdən 44,4 min nəfərə gəlib çatmışdır. 1984-1985-ci illərdə qeyd edilən tədris ocaqlarından buraxılan mütəxəssislərin sayı 1960-cı ildəkindən 3,5 dəfə çox olmuşdur. Bu illər ərzində mütəxəssis buraxılışı ən çox sənaye və tikinti (1,5 dəfə), kənd təsərrüfatı (2,7 dəfə) və maarif (2,2 dəfə) istiqamətli ali və orta ixtisas məktəblərində qeydə alınmışdı. Respublikamızın xalq təsərrüfatı təkcə onuncu və on birinci beşilliklər ərzində 400 min nəfərdən çox ali və orta ixtisas təhsilli mütəxəssis almışdı.

Kadrların keçmiş SSRİ-nin Moskva, Sankt-Peterburq və başqa iri şəhərlərinin ali məktəblərində hazırlanması təcrübəsi də bu illər ərzində daha da inkişaf edib təkmilləşmişdi. Bu dövrdə Respublikamızın o vaxtkı rəhbəri Heydər Əliyevin həyata keçirdiyi ən möhtəşəm və yadda qalan mühüm tədbirlərdən biri də yüksək peşəkar səviyyəli kadrların, xüsusilə milli kadrların hazırlığına ciddi fikir verməsi və qayğı göstərməsindən ibarət olmuşdur. Çünki o vaxtlar həyatımızın bütün sahələrində əsaslı dönüş yaratmaq üçün ilk növbədə yüksək ixtisaslı kadrlara böyük ehtiyac duyulurdu. Məhz buna görə də bu illər ərzində Respublikanın ali məktəblər şəbəkəsi əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirilmiş, ildırım sürəti ilə inkişaf edən iqtisadiyyatın tələblərinə uyğun bir tərzdə onların strukturu və maddi-texniki bazası təkmilləşdirilmişdir. 1969-1979-cu illərdə Azərbaycanda ali məktəblərin sayı 12-dən 17-yə, təhsil alanların sayı isə 70 min nəfərdən 100 min nəfərə çatdırılmışdı.

Azərbaycanın daxilində hazırlanan ali təhsilli mütəxəssislərlə yanaşı, bu ehtiyacı ödəmək üçün Moskvanın, eləcə də keçmiş SSRİ-nin digər şəhərlərinin 170 aparıcı ali elm və təhsil ocağına 3500 azərbaycanlı oğlan və qız göndərilmişdir. Hər il ali təhsil almaqdan ötrü Respublikamızdan kənara 800-dən artıq tələbə göndərilməsi yaxşı ənənə şəklini almışdı. Müqayisə üçün deyək ki, 1969-cu ildə Azərbaycandan həmin ali məktəblərə təhsil almağa 47 nəfərin təhsil almağa göndərilməsi planlaşdırılmış və onların da əksəriyyəti başqa millətlərdən idisə, 70-ci illərin axırında həmin məktəblərə göndərilən abituriyentlərin sayı 700-800 nəfər (80-ci illərin əvvəllərində isə hər il 1000-1400 nəfər) təhsil almağa göndərilirdi və

onların da çoxu azərbaycanlı idi. 1981-ci ildə Moskva, Sankt-Peterburq, Kiyev və başqa şəhərlərdə 244 ixtisas üzrə təhsil alan azərbaycanlı oğlan və qızların sayı 3600 nəfərdən çox idi. Azərbaycan xalqının bu gününü və gələcəyini qabaqcadan görən xalqımızın Böyük oğlu Heydər Əliyev Milli hərbi kadrların hazırlanmasına da böyük qayğı göstərmişdi. 1972-ci ildən etibarən hər il 300-400 azərbaycanlı gənc hərbi təhsil almaq üçün müxtəlif ali məktəblərə qəbul olunmuş və 80-ci illərin əvvəllərində bu rəqəm 800-1000 çatmışdı. Onların çoxu azərbaycanlı idi.

Qeyd edilən dövrdə Azərbaycanın elm məbədgahı sayılan Elmlər Akademiyasının müxtəlif elmi-tədqiqat İnstitutlarından Respublikadan kənar elm mərkəzlərinə ezam olunan aspirantların, stajor-tədqiqatçıların və məqsədli aspiranturaya göndərilənlərin sayı da xeyli artmışdır.

1970-1985-ci illərdə Respublikamızın ali və orta ixtisas məktəblərində müxtəlif millətlərin nümayəndələrindən olan kadrların hazırlanması da diqqət mərkəzində olmuşdur. Bunu 4-cü cədvəlin məlumatlarından aydın görmək olar. Həmin cədvəldən göründüyü kimi, 1970-1985-ci illərdə Respublikamızın ali məktəblərində təhsil alan tələblərin sayı 25,2 faiz artaraq, 86,1 min nəfərdən 107,9 min nəfərə, o cümlədən azərbaycanlıların sayı 30,9 faiz artaraq, 65,3 min nəfərdən 91,1 min nəfərə, ermənilərin sayı 10,2 faiz artaraq, 5,6 min nəfərdən 6,2 min nəfərə, Dağıstan xalqlarının sayı 2,1 dəfədən çox artaraq, 910 nəfərdən 1935 nəfərə və s. gəlib çatmışdır. Həmin dövrdə Respublikamızın ali məktəblərində təhsil almış rusların sayı 6,9-11,4 min nəfər, ukrayınların sayı 227-500 nəfər, Orta Asiya xalqlarından olanların sayı 79-131 nəfər, tatarların sayı 377-525 nəfər, yəhudilərin sayı 678-1373 nəfər, başqa millətlərdən olanların sayı isə 540-883 nəfər arasında tərəddüd etmişdir. Buna bənzər vəziyyəti orta ixtisas təhsili müəssisələrində oxuyanlar haqqında da demək olar.

Həmin dövrdə istehsalın intensivləşdirilməsi səviyyəsinin yüksəldilməsi və sosial-iqtisadi inkişafda başlıca məhsuldar qüvvə kimi elmin rolunun artırılması ilə əlaqədar olaraq, Respublikamızın elmi potensialı da əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf edib çoxalmışdır. 1970-1985-ci illərdə Respublikamızda elmlər doktorlarının sayı 56 faiz artaraq 625 nəfərdən 975 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı isə 1,8 dəfə artaraq 5,3 min nəfərdən 9,4 min nəfərə gəlib çatmışdır. Elmi işçilərin tərkibində el-

mi dərəcəsi olanların xüsusi çəkisi artaraq, 1970-ci ildəki 35,1 faizdən 1985-ci ildə 44,6 faizə qalxmışdır ki,²⁰¹ bu da həmin dövrdə Respublikamızda elmi işçilərin keyfiyyət tərkibinin və quruluşunun əhəmiyyətli sürətdə inkişaf edib dəyişdiyini göstərir.

Respublikamızda elmi kadrların hazırlanmasında Milli Elmlər Akademiyası mühüm rol oynayır. 2007-ci ilin məlumatlarına əsasən Respublikamızın elmi potensialının 24,6 faizi, o cümlədən elmlər doktorlarının 28,9 faizi, elmlər namizədlərinin isə 22,0 faizi burada cəmlənmişdir.

1969-1982-ci illərdə Azərbaycan Elmlər Akademiyasında çalışan işçilərin sayı 1,9 dəfə artaraq 7892 nəfərdən 15072 nəfərə, o cümlədən elmi işçilərin sayı 45,6 faiz artaraq 3431 nəfərdən 4995 nəfərə, elmlər doktorlarının sayı 1,5 dəfədən çox artaraq 188 nəfərdən 285 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı isə 1,6 dəfədən çox artaraq 1275 nəfərdən 2068 nəfərə gəlib çatmışdır.

Bu illərdə Respublikamızda aspirantura təhsilinə də qayğı və diqqət xeyli yüksəlmiş və bu sahədə xeyli irəliləyişlər baş vermişdir. Beləki, əgər 1969-cu ildə Elmlər Akademiyası İnstitutlarının aspiranturasını bitirənlərin cəmi 22 faizi dissertasiya işlərini vaxtında tamamlayıb müdafiə etmiş və ya müdafiəyə təqdim etmişlərsə, bu göstərici artaraq 80-ci illərin əvvəllərində 30,8 faizə qalxmışdı.

Təkcə 1982-ci ildə Azərbaycan Elmlər Akademiyasının İnstitutlarında 159 namizədlik və 20 doktorluq dissertasiyası müdafiə edilmişdir.

Bütünlükdə götürüldükdə isə 1970-1982-ci illərdə Respublikamızda 265 elmlər doktoru və 3141 elmlər namizədi hazırlanmışdır. Bu dövrdə Respublikada Elmlər Akademiyası İnstitutlarının aspiranturasını və ali təhsil ocaqlarını bitirmiş istedadlı və elmə marağı olan gənclərin Akademiyaya işə qəbul edilməsinə də xeyli diqqət və qayğı göstərilmişdir. Bunun hesabına burada çalışanların tərkibi nisbətən cavanlaşmış və onların elmi fəallığı əhəmiyyətli dərəcədə yüksəlmişdir. Belə ki, əgər 1976-cı ildə Akademiyanın İnstitutlarına ali məktəbləri və istehsalatdan ayrılmaqla aspiranturayı bitirmiş 131 nəfər gənc mütəxəssis işə qəbul edilmişdirsə, 1982-ci ildə onların sayı 208 nəfəri ötüb keçmişdir.

²⁰¹ Ş.M.Muradov göstərilən kitabı, səh. 101-102; Azərbaycanın statistik göstəriciləri. 2000. Bakı, 2001. səh. 146.

4-cü cədvəl²

**1970-1985-ci illərdə Azərbaycan SSR-nin ali və orta ixtisas məktəblərində təhsil almış
tələbələrin milli tərkibinin dəyişilməsi dinamikası (nəfərlə)**

Millətlər Tədris illəri	Cəmi tələbələr	Onlardan								
		azərbaycanlılar	ruslar	ermənilər	ukrainlar	dağıstan xalqları	Orta Asiya xalqları	tətlər	yəhudilər	başqa millətlər
Ali məktəb illəri 1970-1971-ci illər	86143	65326	11458	5594	480	910	84	420	1373	498
1974-1975	97673	76447	10844	6404	500	1173	131	525	1107	540
1976-1977	100215	80091	10186	6119	431	741	114	414	1286	833
1978-1979	103699	83785	9173	6756	394	1269	92	470	1099	663
1984-1985	107958	91058	6885	6167	227	1935	79	377	678	552
1984-1985-ci illər 1970-1971-ci illərə nisbətən, %-lə	125,2	139,4	60,1	110,2	47,3	212,6	94,0	89,8	49,4	110,8
Orta ixtisas məktəb tələbələri 1970-1971-ci illər	70770	52539	9936	5269	485	1138	10	439	514	440
1975-1976	76315	60398	7383	5537	345	1268	13	438	524	409
1978-1979	79631	64898	6723	5152	331	1328	9	344	458	388
1980-1981	79016	65286	6173	4834	233	1423	16	358	371	322
1984-1985	77914	66447	4810	3971	141	1648	10	268	262	357
1984-1985-ci illər 1970-1971-ci ilə nisbətən, %-lə	110,1	130,9	50,0	75,9	23,4	144,2	76,9	55,5	42,7	80,8

1970-1985-ci illərdə əhalinin təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi və ixtisaslı kadrların hazırlanması sahəsində aparılan ağıllı və ardıcıl siyasətin nəticəsində bu günkü müstəqil Azərbaycanın inkişafı üçün qüdrətli kadr və əmək potensialının yaranmasının əsası qoyulmuş, onun əmək potensialının intellektual inkişaf səviyyəsinin yüksəlməsinə, keyfiyyət tərkibi və quruluşunun dəyişib təkmilləşməsinə səbəb olmaqla onların əmək fəallığının artmasına zəmin yaranmışdır. Bunu ondan görmək olar ki, 2003-cü ilin əvvəlinə olan statistik məlumatlara əsasən müəyyən edilmişdir ki, respublikamızda yaşayan 15 və yuxarı yaşda olan 5947,9 min nəfər əhalinin 1427,5 min nəfərini və ya 24,0 faizini ali və orta ixtisas təhsili olanlar, o cümlədən 713,7 min nəfərini və ya 12,0 faizini ali və natamam ali,

² Rəqəmlər müvafiq tədris məktəblərinin ilkin hesabatları əsasında müəllif tərəfindən hesablanmışdır.

713,7 min nəfərini və ya 12,0 faizini isə orta ixtisas təhsili olanlar, 3099 min nəfərini və ya 52,1 faizini ümumi orta, 892,2 min nəfərini və ya 15,0 faizini isə natamam orta təhsili olanlar təşkil etmişlər.

2003-2004-cü tədris ilində Respublikamızın bütün tədris məktəblərində oxuyanların sayı 1918 min nəfər, o cümlədən ümumi təhsil məktəblərində – 1709 min nəfər, peşə məktəbləri və litseylərdə – 21 min nəfər, orta ixtisas təhsili məktəblərində 51 min nəfər, ali təhsil məktəblərində isə 120 min nəfər təşkil etmişdir. Qeyd edilən dövrdə dövlət ali təhsil məktəblərində oxuyanların sayı 101,7 min nəfər, orta ixtisas məktəblərində isə 50,3 min nəfər olmuşdur. Həmin il dövlət ali təhsil məktəblərini 23,0 min nəfər, orta ixtisas məktəblərini isə 12,4 min nəfər mütəxəssis bitirmişdir. 2002-ci ildə Respublikamızda elmi tədqiqat və işləmələri yerinə yetirən işçilərin sayı 27030 nəfəri, o cümlədən əsas fəaliyyətlə məşğul olan işçilərin sayı 16019 nəfəri, elmlər doktorlarının sayı 1470 nəfəri, elmlər namizədlərinin sayı isə 8231 nəfəri ötürüb keçmişdir (3; 48). Respublika təşkilatlarında elmi-tədqiqat və işləmələri yerinə yetirən bütün işçilərin 6220 nəfəri və ya 23,1 faizi, o cümlədən elmi işçilərin 3632 nəfəri və ya 22,8 faizi, elmlər doktorlarının 430 nəfəri və ya 29,0 faizi, elmlər namizədlərinin isə 1806 nəfəri və ya 21,9 faizi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının payına düşür. 2002-ci ildə Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının bütün idarə və təşkilatlarında çalışan işçilərin sayı 8851 nəfər olub, Respublikanın dövlət sektorunda işləyənlərin (1202,0 min nəfərin) cəmi 0,7 faizini təşkil etmişdir. Həmin işçilərin 4313 nəfəri elmi işçilər (43,1%-i), 446 nəfəri elmlər doktorları (6,9%-i), 1932 nəfəri isə elmlər namizədləridir (21,8%-i) (4; 135). İndi Respublika alimlərinin 58 nəfəri Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının həqiqi üzvləri (akademikləri), 137 nəfəri isə müxbir üzvləridir. Onların müvafiq qaydada 27 və 89 nəfəri 2001-ci ilin iyunun 29-da Milli Elmlər Akademiyasına seçkilər vaxtı həmin adlara layiq görülmüşlər.

Bütün bu yuxarıda deyilənlər hazırda Respublika əhalisinin nə qədər yüksək intellektual inkişaf səviyyəsinə malik olduğunu səciyyələndirən göstəricilərdir.

§1.2. MÜASİR DÖVRDƏ İNSAN RESURLARININ İDARƏEDİLMƏSİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ.

İnsan resursları sosial-iqtisadi kateqoriya olub cəmiyyətin (ölkənin) malik olduğu fiziki və intellektual imkanlarının məcmusunun təşkil edir. Onun tərkibində ən mühüm və aparıcı yeri fiziki və zehni cəhətdən inkişaf etmiş əmək qabiliyyəti yaşında olan əmək qabiliyyətli əhali tutur. Bu isə o deməkdir ki, konkret sosial-iqtisadi tarixi inkişaf mərhələsində hansı ölkədə ictimai istehsal prosesinin əsasını və subyektini təşkil edən əhalinin fiziki və zehni cəhətdən inkişaf etmiş hissəsi çoxdursa, həmin ölkə daha çox məhsuldar insan resurslarına malikdir. İnsanlar və onların talantı ölkənin ən qiymətli resursdur. Buna görə də hər bir ölkədə və regionda həmin resursların idarəedilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması strateji vəzifəyə çevrilmişdir. İnsan resurslarının xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, əvvəla, insanlar nə qədər çox peşə fəaliyyətinə qoşulurlarsa, onlar bir o qədər çox həyat və peşə təcrübəsi qazanır, bir o qədər az vaxt ərzində peşə vəzifələrini daha keyfiyyətlə yerinə yetirir, ölkə, müəssisə, təşkilat və sair üçün daha çox dəyərlər yaradırlar; ikincisi, insanlar sosial idarəetmənin ən mürəkkəb obyektidir; üçüncüsü, insanların peşakar olması üçün fəaliyyət növlərinin peşakarlaşması çoxlu kapitaltutumluluğu tələb edir; dördüncüsü, peşakarların fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəkliyi onların imkanlarının düzgün idarə edilməsi sisteminin yaradılması ilə əldə edilir.

İnsan potensialının idarəedilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyektii olaraq məqsədə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidirlər. Vətənimizin və xarici ölkələrin müəssisələrinin təcrübəsinin ümumiləşdirilməsi insan potensialının idarəedilməsinin qlobal məqsədinin formalaşdırılmasına, yəni ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatların və s.) malik olduğu əmək potensialının daha səmərəli formalaşması, inkişafı və reallaşmasına imkan verir. Bu isə o deməkdir ki, ölkənin (müəssisənin, idarənin, təşkilatın və s.) hər bir əmək qabiliyyətli adamın iş fəaliyyəti yaxşılaşacaq, öz əmək potensialını inkişaf etdirmək və ondan optimal qaydada istifadə etmək imkanı artacaq, bu isə öz növbəsində bütünlükdə ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatın) malik olduğu iş qüvvəsinin fiziki və intellektual im-

kanınıdan daha səmərəli istifadə olunmasına müsbət təsir göstərəcəkdir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi təşkilatçılıq mühitinin bütün aspektlərini əhatə edir və özünə integrasiya edilməsi baxımından yanaşılmasını tələb edir. Çünki klassik iqtisadi nəzəriyyənin bəzi nümayəndələrinin düşündüyü kimi, dünyada qlobal rəqabətin yüksəlməsinin milli rəqabət qabiliyyətliyinin ən mühüm amillərini torpaq, kapital və təbii resurslar deyil, yüksək ixtisaslı və motivləşdirilmiş insan resursları təşkil edir. Ölkənin (müəssisələrin, təşkilatların, idarələrin və s.) iqtisadi və başqa imkanları həmin resursların keyfiyyətindən və xarakterindən asılıdır.

İnsan resurslarının idarəedilməsi idarəetmə təcrübəsini biznes strategiyası ilə əlaqələndirir. Buna görə də o innovasiya xarakteri daşıyır və son məqsəd kimi ölkənin (müəssisənin, təşkilatın, kompaniyanın) iqtisadi nəticələrinin yüksəldilməsi və əhalinin tələbatının ödənilməsi vəzifəsini qarşıya qoyur. Buna görə də hər hansı bir idarəetmə məsələsi həll edilərkən insan aspekti, yəni adamların imkanı və kadrlara təsir nəzərə alınmalıdır.

İnsan resurslarının idarəedilməsi iqtisadi və təşkilati nəzəriyyələrdən çıxan iki qarşılıqlı yanaşmaya əsaslanır. Birinci yanaşma özünü iqtisadi artımın tədqiqatlarının və mənfəətin insan amilinə (əmək haqqı, təhsil, fəhlə və qulluqçuların tərbiyəsi) kapital qoyuluşundan asılılığında özünü əks etdirir. Bu və ya digər müəssisə, firma və kompaniyanın öz əməkdaşlarının öyrənilməsində vəsait qoymağa cəhd göstərməsi onunla şərtlənir ki, xalis iqtisadi nəticə, başqa sözlə desək daha yüksək əmək məhsuldarlığı olanların oxumasına sərf edilən xərcləri üstələyir, müəssisənin hesabına öyrədilən, hazırlanan adamlar isə ondan kənarda iş axtarmalı olurlar. Bu yanaşma qaydasında həyata keçirilən idarəetmə strategiyası həmin adamların işlədikləri müəssisə və təşkilatlarda nüfuzlu vəzifə tutmasına zəmin yaradır və onların intellektual inkişaf səviyyəsinin yüksəlməsinə köməklik göstərir. İkinci yanaşma üsulu isə daxili əmək bazarına təsir edən amillərlə bağlıdır. Bu yanaşma formasında həyata keçirilən idarəetmədə – müəssisələrdə kadrların seçilməsi, öyrədilməsi və yerləşdirilməsi funksiyaları onların özləri tərəfindən həyata keçirilir.

Bütün bu yuxarıda deyilənləri yekunlaşdırsaq müasir mərhələdə insan resurslarının idarəedilməsinin əsas cəhətlərinin aşağıdakılardan ibarət olduğunu söyləməyə əsas verir:

- Müəssisə, təşkilat, firma, kompaniya və sairəyə yüksək səviyyədə rəhbərliyin idarəetmə ilə bağlı həll etdiyi bütün məsələlər həmin müəssisə və təşkilatlarla onların işçiləri arasındakı münasibətləri əhatə edir;
- İnsan resurslarının müəssisə, təşkilat, idarə və kompaniyaların strategiya və təşkilat quruluşunun işlənməsinə cəlb edilməsi;
- Müəssisə, təşkilat, idarə və kompaniyalarda idarəetmə vəzifələri onların vahid fəaliyyət proqramı əsasında sistemli və kompleks halında həll edilməsi və s.

Hal-hazırda ölkədə mövcud olan insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində qarşıda duran ən mühüm və strateji vəzifə isə bu resurslardan bütünlüklə cəmiyyətin və onun hər bir üzvünün mənafeyi baxımından daha düzgün və səmərəli istifadə etməkdən ibarətdir. Çünki, əvvəlcə qeyd etdiyimiz kimi, kadr potensialının inkişafı və insan resurslarından səmərəli istifadə edilməsi dövlətin fəal sosial siyasətinin başlıca istiqamətlərindən birini təşkil edir. Burada məqsəd əhalinin peşə – ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi, əməyin motivləşdirilməsinin gücləndirilməsi, milli iqtisadiyyatın kadr (peşə) potensialının quruluşu və keyfiyyətinə dövlətin təsirinin artırılması, peşə kadrlarının beynəlxalq standartlarda sertifikatlaşdırılması, insan resurslarının ümumi və regional kompleks proqramlarının işlənməsi və həyata keçirilməsi, peşə yönümünün səmərəli sisteminin yaradılması, məşğul və qeyri-məşğul əhalinin hazırlanması və yenidən hazırlanması sisteminin təkmilləşdirilməsi yolu ilə həmin resurslardan daha dolğun və səmərəli istifadə olunmasını təmin etməkdən ibarətdir. Bu insanın bir vətəndaş və peşəkar kimi inkişaf etdirilməsinin anlamlı şəkildə idarə edilməsi və özünü idarə etməsini nəzərdə tutur və insanlarla münasibətdə ictimai şüurda tamamilə yeni konsepsiyanın, insan resurslarının idarə edilməsi konsepsiyasının formalaşdığını göstərir.

FƏSİL II. KADRLARIN HAZIRLANMASI, İXTİSASLARIN ARTIRILMASI VƏ ONLARA TƏLƏBATIN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ

§ 2.1. KADRLARIN HAZIRLANMASI İSTİQAMƏTLƏRİ

Bütün dövrlərdə cəmiyyətin ən aktual problemlərindən biri, həmin cəmiyyətin idarə olunması, yaşaması və inkişaf etdirilməsi üçün lazım olan kadrların hazırlanması və yerləşdirilməsi olmuşdur.

Cəmiyyət öz inkişafı gedişində təkmilləşərək yeni-yeni sahələrin yaranmasına gətirib çıxarmışdır ki, bu da həmişə yeni yaranmış və inkişaf etmiş sahələrə proporsional şəkildə ixtisaslı kadrlara tələbatı artırmışdır. Bu baxımdan insanlar həmişə məqsədli işlərlə məşğul olmaq üçün lazımi biliklər qazanmaq, ixtisas və sənət sahibi olmaq ehtiyacını asanlıqla duya bilmişlər.

Tələbatın digər amillərə və ya iqtisadi və təbii komponentlərə təsiri ən ümumi qanunauyğunluqdur. O, cümlədən bu təsir, insanların təhsil səviyyəsinin yüksəlməsinə, ehtiyacların növ müxtəlifliyinin artmasına, rabitə və informasiya sisteminin inkişafına səbəb olaraq kadrların qarşısında daim dəyişən tələblər formalaşır.

Hazırda elm və texnikanın sürətlə inkişafı, integrasiya prosesi əvvəlki zamanlardan fərqli olaraq daha dar çərçivədə ixtisaslaşmanı tələb edir. Bu gün fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlar içərisində təhsil səviyyəsini inkişaf etdirmənin yeganə çıxış yolu olduğunu artıq dərk etmişlər. Odur ki, hər bir insan artıq dərk etməlidir ki, onun oxuyacağı, öyrənəcəyi sahə konkret olmaqla yanaşı, həm də özünün fiziki və intellektual səviyyəsinə uyğun olmalıdır.

Ancaq qeyd etmək lazımdır ki, təhsil bir hədəf olaraq deyil, sadəcə müəssisənin amallarını həyata keçirmək üçün istifadə olunan vasitələrdən biridir. Bu mənada müasir dövrdə həm kadr hazırlayan müəssisələrin, həm də konkret peşə, ixtisas seçən şəxslərin üzərinə böyük məsuliyyət düşür.

Texniki tərəqqinin inkişafı, daimi yeniləşən və ziddiyyət kəsb edən rəqabət şərtləri – bir çox müəssisələrin birləşməsindən meydana gələn ünsürlərin doğurduğu problemlər qarşısında aciz qalmamaq üçün savadlı, qabiliyyətli və bacarıqlı bir işçi qüvvəsinə nail olmaq üçün əsas şərtlərdəndir. Bunlardan nəticələnən müəssisələrdə insan resurslarının idarə edilməsi bölməsinə bağlı olan təhsili və inkişaf şöbəsi digər şöbələrlə paralel olaraq fəaliyyət göstərir.

İstehsalın səmərəli təşkili və fəaliyyətini, əmək məhsuldarlığının artırılmasının, iqtisadi imkanlardan tam istifadə imkanını və başqa məqsədlərin təmini fonunda sənaye müəssisələri üçün ixtisaslı kadrlar, əsasən texniki peşə məktəblərində və bilavasitə müəssisələrdə; mütəxəssislər isə ali və orta ixtisas məktəblərində hazırlanır. Texniki-peşə məktəblərində hazırlanan fəhlə kadrları istehsal hazırlığı ilə yanaşı texniki və nəzəri biliyə qoyulmuş təhsil müddəti çərçivəsində, yəni bir ildən üç ilə kimi yiyələnirlər. Burada təhsil müddətinə uyğun olaraq dərəcələr müəyyənləşdirilir. Bir il üçün ikinci dərəcə, iki illik təhsil müddətində iki-üç, üç illik təhsil müddətində isə daha yüksək dərəcəli fəhlə hazırlanır. İstehsalın konkret şəraitindən asılı olaraq fəhlə kadrların əksər hissəsi bilavasitə müəssisələrdə hazırlanır.

Müəssisələrdə fəhlə kadrları, əsasən aşağıdakı formalarda hazırlanır:

a) fərdi formada – kadrların hazırlanması hər bir şagirdin iş yerində təlimatçılar tərəfindən təlimatlandırılır. Bu təlimatlandırma prosesini yüksək ixtisaslı və bacarıqlı kadrlar aparır. Təlimatlandırma prosesi mürəkkəb, həm də məsuliyyətlidir. Burada başlıca məqsədlər aşağıdakılardır:

1. İşə başlayan andan etibarın müəssisə ilə bağlı xoş təəssüratın yaradılması. Burada ilk təəssürat, ona göstərilən münasibət və qayğı, işçinin sonrakı işləmə tərzinə çox böyük təsir göstərir. İlk gündən etibarən xoşa gəlməyən bir hal müəssisə tərəfindən işçinin itirilməsinə şərait yaradır. Lakin müəssisə işçiləri itirmək deyil, işlətmək arzusundadır. Buna görə də rəhbərlik təlimatlandırma proqramını əsaslı şəkildə tərtib etməlidir.

2. İnsanlar arasında səmimiyyəti artırmaq.

3. Fərdi və kollektiv nailiyyətlərin yüksəldilməsi.

Təlimatlandırma prosesində istifadə olunan üsullar da mövcuddur ki, onlara da aşağıdakılar aid ola bilər:

– Müəssisə və təşkilatların fəaliyyətini əks etdirən media yayımları. Yeni işçilərə müəssisə və təşkilatları tanıdan media yayımları, əl kitabçaları, braşura şəklində işçilərə verilir. Nəşr olunan bu kitablarda müəssisə haqqında rəngli şəkillər, sxemlər, xəritələr və tablolar dərc olunur. Əlavə olaraq müəssisənin bir il-

lik fəaliyyətini əks etdirən hesabatlar və statistika məlumatları da bu kitabda öz əksini tapır.

- Konfranslar, qrup yığıncaqları. Burada təqribən 10-15 işçi üçün təlimatlandırma təşkil olunur. Konfrans dialoq şəklində keçirilir və sonda mövzu ilə bağlı suallar verilməsinə şərait yaradılır.

- Kinolentlər. Qrup yığıncaqlarını tamamlayan kinolentlər, içərisində film və slaydlar olan lentlərdən, xüsusi sərgilərdən, qapalı devrə televiziya və müəssisəyə aid olan xəritələrdən ibarətdir.

- Müəssisədaxili gəzintilər. Prosesləri canlı izləmək məqsədini güdür ki, bu da insan psixoloji durumunda müsbət emosiyaların və zahiri yaddaşın formalaşdırılmasına xidmət edir. Bu gəzintilər bir nəfər rəhbər tərəfindən həyata keçirilir.

- Rəhbər işçilərin və ya mütəxəssislər tərəfindən həyata keçirilən təlimatlandırma. Burada xüsusilə yeni işə başlayan işçilərin ayrı-ayrılıqda əmək şəraitinə uyğunlaşması və işçilərə görəcəkləri işlər barədə danışqlar aparmaq məqsədilə rəhbər işçi və ya mütəxəssislər təlimatlandırılmalıdır.

İndiyə qədər izah edilənlərdən aydın olur ki, müəssisənin uzun müddət fəaliyyət göstərməsi və inkişaf etməsi üçün təlimatlandırma fəaliyyətlərinin böyük əhəmiyyəti vardır.

b) briqada formasında – fəhlə kadrların hazırlığı briqada şəklində təşkil olunan işlərdə həyata keçirilir. Briqadanın tərkibi və miqdarı peşələrin müxtəlifliyindən və istehsalat şəraitindən asılı olaraq müəyyən edilir. Burada müəyyən qayda-da imtahan keçirildikdən sonra alınan nəticələrdən asılı olaraq müvafiq tarif dərəcələri verilir. Bu zaman təhsil müddəti üç aya qədər olur;

v) qrup formasında – istehsalat təlimi peşə qrupları üzrə aparılır və təlim işləri xüsusi tədris briqadasında, yaxud da tədris-istehsalat emalatxanalarında həyata keçirilir. Qrup formasında daha mürəkkəb peşələr üzrə, məsələn, qazmaçı və qazma köməkçisi, yığıcı-çilingər, quraşdırıcı, elektromanitor və s. fəhlə kadrları hazırlanır.

q)məktəb və kurslar formasında – istehsalatdan ayrılmaq və ayrılmamaqla daha mürəkkəb peşə və ixtisaslar üzrə fəhlə kadrları hazırlanır. Özü də istehsa-

latdan ayrılmadan təşkil olunan məktəb və kurslar bir müəssisə daxilində, istehsalatdan ayrılmaqla aparılan kurslar və məktəblər isə müəssisələrarası formada həyata keçirilir. Belə kurs və məktəblərdə təhsil alanların sayı 10 nəfərdən az və 30 nəfərdən çox olmamalıdır.

Müəssisələr üçün mütəxəssis kadrları dövlət və qeyri-dövlət ali və orta ixtisas məktəblərində, kolleclərdə, universitetlərdə və akademiyalarda hazırlanır. Mütəxəssislərin bu və ya digər mütəxəssis qrupuna aid edilməsi onların ali və orta ixtisas təhsilli məktəbləri başa vurduqdan sonra aldıkları diplomlar ilə müəyyən edilir. Müəssisələrdə fəhlə kadrların yenidən hazırlanması və onların ixtisaslarının artırılması, əlavə biliklərin əldə edilməsi və yeni peşələrə yiyələnməsi formasında həyata keçirilir. Adətən, fəhlə kadrlarının ixtisaslarının artırılması aşağıdakı formada aparılır: istehsalat-texniki kurs və məktəblərdə; qabaqcıl təcrübəni öyrənən kurs və məktəblərdə; məqsədli-ixtisas kurslarında; ikinci və ya əlaqədar peşə və ixtisasların öyrənilməsi məktəblərində. Rəhbər kadrların və mütəxəssislərin yenidən hazırlanması və onların ixtisaslarının artırılması xüsusi elmi-tədqiqat və layihə-konstruktor təşkilatlarında aparılır. Mütəxəssislər içərisində daha böyük əhəmiyyət kəsb edən idarəedici və marketoloqçu kadrlardır. İstehsalın, o cümlədən əməyin səmərəli təşkili və idarə olunması və istehsal olunan mallara tələbatın müəyyənləşdirilməsi və reallaşdırılması əsas etibarilə müəssisələrin marketing məqsədinin və bazarın kompleks tədqiqi və təhlilindən asılıdır. Bu məsələ ilə əlaqədar olaraq marketing xidmətinin təşkilinə böyük ehtiyac yaranır.

Bu tələblər nəzərə alınaraq respublikamızda müstəqilliyin ilk illərindən etibarən marketing və menecment ixtisasları üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasına başlanmışdır. Hazırda bu ixtisaslar üzrə kadrların hazırlanması həm dövlət, həm də özəl ali məktəblərdə həyata keçirilir.

Hər bir rəhbər və mütəxəssislər demək olar ki, bütün həyatı boyu bilik və təcrübə toplayır, biliklərin mənbəyini isə ilk növbədə bilavasitə fəaliyyət sferası təşkil edir. Lakin kadrların yenidən hazırlanması prosesi elə qurulmalıdır ki, rəhbər işçilər və mütəxəssislər bu və ya digər faktların elmi cəhətdən əsaslandırılması ilə tanış ola bilsinlər. Bu işdə hər şey daha çox müəllim təcrübəsindən asılıdır. Əgər adi şəraitdə müəllimin rolu özünün biliklərini dinləyicilərə çatdırmaqdırsa, onda

ixtisasartırma zamanı müəllimdən əlavə şeylər tələb olunur. Belə ki, o, dinləyicilərə informasiya çoxluğunda lazımlı informasiyanı müəyyənləşdirmək, bu informasiyada səmərəli perspektiv tərəfləri müəyyən etmək və onların işlədiyi müəssisədə tətbiq etmək bacarığını aşılamalıdır.

Dediyimiz bütün işlər müəyyənləşdirilmiş qaydada həyata keçirilir. Müəyyənləşdirilmiş üsullar firma rəhbərliyinin və ya təcrübədən çıxmış digər firmaların xarakterik cəhəti ola bilər. O cümlədən kadrların təhsilində də tətbiq olunan üsullar mövcuddur. Müəssisədəki işçi qüvvəsinin təhsilində tətbiq olunan üsulları əsas etibarilə iki qrupa toplamaq mümkündür:

1. Əmək şəraitində tətbiq edilən təhsil;
2. Müəssisə xaricində tətbiq edilən təhsil.

Əmək şəraitində tətbiq edilən təhsildə əsasən iş yerində işi həyata keçirən zaman fərdə və yaxud qrupa verilən spesifik xüsusiyyətlər cəmlənib. Bu təhsildə tədbirlərin bəzi üstünlükləri vardır:

- öyrənmək hər şeydən əvvəl şəxsin öz istəyinə bağlıdır;
- əmək şəraitində həyata keçirilən təhsil zamanı işçinin zəif tərəflərini görmək və dərhal lazımi düzəlişlər aparmaq mümkün olur;
- nəzəriyyə ilə praktika eyni vaxtda həyata keçirildiyinə görə bu təhsil daha səmərəlidir;
- işçi işdən ayrılmağına görə istehsal prosesində heç bir gecikmə baş vermir;
- rəhbər işçilərin nəzarəti təhsil prosesinin sürətini daha da artırır.

Bütün bunlara baxmayaraq, əmək şəraitində həyata keçirilən təhsil tədbirlərinin bəzi zəif tərəfləri də vardır:

- təhsil birbaşa əmək şəraitində həyata keçirildiyinə görə təcrübəsiz işçilər qiymətli maşın və avadanlıqlara zərər vura bilər;
- təcrübəsiz işçilərin qəzaya səbəb olma ehtimalları çox yüksəkdir;
- proses əmək şəraitində həyata keçirildiyinə görə lazımi səviyyədə vaxt sərf edilməyə bilər, yəni artıq vaxt məsrəfi ola bilər

1. Əmək şəraitində tətbiq olunan üsullar:

a) Bölmə rəhbərinin nəzarəti altında həyata keçirilən təhsil. Bölmə rəhbəri işçilərini ən yaxından tanıyan şəxsdir. Bu üsulun zəif cəhəti də mövcuddur. Belə ki, bölmə rəhbərliyi savadlı, bacarıqlı, öz işlərini mükəmməl bilən şəxslər olsalar da, öyrətmək üçün pedaqoji qabiliyyətləri olmaya bilər.

b) Göstəriş. Daha çox tikinti işlərinin öyrədilməsində istifadə olunan bir üsuldur. Göstərişlər üçün xüsusi yerlər hazırlanır və təhsil prosesində istifadə olunan vəsaitlər (sxemlər, rəsmlər və s.) və avadanlıqlar buraya gətirilir. Yüksək məbləğdə pul vəsaiti tələb olunduğu üçün bu üsul rəhbər tərəfindən o qədər də bəyənilmir.

c) Monitor vasitəsilə tətbiq olunan təhsil. Bu üsul daha çox iri həcmli müəssisələrdə tətbiq olunur. İşçilərə yol göstərən monitorlar xüsusi təhsil görmüş, ixtisaslaşmış şəxslərdir. Müəssisəyə yeni texnika gətirildiyində və yaxud da istehsal prosesində bəzi dəyişikliklər edildikdə monitorların üzərinə böyük vəzifələr düşür. Bu məqsədlə işçilərə işin bütün texniki tərəfləri izah olunur və yol göstərilir.

d) Rotasion (iş dəyişdirmə) yolu ilə təhsil. Qərbi ölkələrində geniş yayılmış və nəticə etibarilə çox səmərəli bir təhsil üsuludur. Burada işçilər müxtəlif növ işlərdə müəyyən bir müddətdə işləyir və pillə-pillə yüksək zirvələrə addımlayırlar. Bu üsul daha çox gələcək rəhbərlərin hazırlanmasına tətbiq olunan üsuldur.

Bəzən əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi yüksək əmək haqqı alan işçilərə o qədər də zövq vermir. Bu psixoloji problemin həlli işi dəyişdirmək ilə mümkün olur. Çünki rotasion yolu ilə işçilər monoton əmək münasibətindən və mühitdən azad olaraq dəyişkən şərtlərlə çalışırlar. Bu üsulun zəif tərəfi kadrların başqa işə keçirilməsi müəssisədə məhsuldarlığın aşağı düşməsinə səbəb olur və tez-tez rəhbər şəxslərin dəyişdirilməsi prosesi işçilər tərəfindən müsbət qarşılanmaya bilər.

e) Komitələr vasitəsi ilə həyata keçirilən təhsil tədbirləri. Bəzi komitələr mühüm məsələlərdə qərar, məsləhət verməsi üçün təşkil olunduğuna görə burada rəhbər işçilərdə idarəetmə və uzaqgörmə qabiliyyəti inkişaf etdirilir.

2. Müəssisə xaricində tətbiq edilən təhsil üsulları:

Bu təhsil zamanı işçilər əmək şəraitindən uzaqlaşdırılaraq müəssisənin daxilində və yaxud xaricində həyata keçirilən təhsil fəaliyyətində iştirak edirlər. Bura-

dakı üstünlük, əmək şəraitində işçilərə bilik, bacarıqların verilməsinin o qədər də asan bir iş olmaması və əmək şəraitində qarşılaşdığı bəzi problemlər bir neçə üsulla izah oluna bilər. Bu üsullar aşağıdakılardır:

- izahetmə;
- konfranslar;
- sketçlər və rol oynamaq;
- gəzintilər;
- baş vermiş hadisənin yenidən araşdırılması;
- psixoloji testlər;
- insan hissiyyatının təyin edilməsi ilə bağlı keçirilən təhsil forması (action training);
- beyin fırtınası;
- şəxslərin inkişafında məqsədəuyğun sayılan təhsil üsulları.

Bütün bu üsulların hər biri müəssisələrdə bu və ya başqa səviyyədə tətbiq olunur. Bütün bu tələblər nəzərə alınaraq Respublikamızda kadrların hazırlanması prosesi müstəqilliyin ilk illərindən etibarən baş vermiş və verməkdədir. Hazırda bu kadrların hazırlanması həm dövlət, həm də özəl ali məktəblərdə həyata keçirilir.

Gənclərdə ali təhsilə marağın artması digər sahələr baxımından sosial-psixoloji problemə çevrilmişdir. Bu problem təhlil prosesindən əvvəl görünən problem kimi də izah oluna bilər. Belə ki, bir çox hallarda ali təhsil almaq arzusu yüksək ixtisaslı mütəxəssis kimi yetişmək naminə deyil, ali təhsilin qismən verdiyi imtiyazlardan istifadə etmək, ali təhsil müəssisələrinin yerləşdiyi və ümumilikdə, tərəqqinin mərkəzi olan böyük şəhərlərdə yerləşmək və belə demək mümkünsə, “şəhərdən gələn var” deyimini istəyirdi. Bu da nəticədə ali təhsillə müqayisədə texniki-peşə təhsilinə maraq azalmışdır. Burada əsas səbəb problem olaraq əvvəllər öz işçilərilə və tam gücü ilə işləyən bir çox istehsal müəssisələrinin fəaliyyətinin dayandırılması, zavod və fabriklərin işləməməsi gənclərin müvafiq texniki-peşə təhsilinə marağının azalmasına səbəb olmuşlar.

Təhsil prosesini bitirdikdən sonra yaranmış problemlərə isə ilk əvvəl bir çox ixtisaslı kadrların işsizlik problemidir. Bunun səbəbi isə ali təhsil müəssisələrinə qəbul, əmək bazarında tələb nəzərə alınmadan sifarişsiz, plansız şəkildə, kütləvi formada və demək olar ki, bütün ali məktəblər tərəfindən həyata keçirilir.

Nəticədə ali məktəbləri bitirmiş gənc mütəxəssislərin əksəriyyəti ixtisaslarına uyğun iş tapmaqda çətinlik çəkirlər.

Digər problemlərdən biri də gənc mütəxəssis və işçilərin peşə-ixtisas səviyyəsinin bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğunlaşdırılmasıdır. Bəzən ali təhsil müəssisələr elə ixtisaslar üzrə mütəxəssis buraxır ki, ya o əmək bazarında həddindən artıq çoxdur, ya da həmin mütəxəssislərin peşə-ixtisas səviyyəsi qoyulan tələblərə uyğun gəlmir.

ABŞ-da 25 yaşında əmək fəaliyyətinə başlayan hər hansı bir mühəndis 40 yaşınadək 8 dəfə ixtisasartırma kursu keçməli olur. Belə ki, texniki-tərəqqi öz yerində dayanmır və texnologiya təxminən beş ildən bir yenisi ilə əvəz olunur. Əgər mütəxəssislərin ixtisası artırılmazsa, müəssisələr hər beş ildən bir öz kadrlarını tamamilə dəyişmək məcburiyyətində qalar. Bu isə bazar şəraitində əlavə məsrəflər deməkdir.

Göründüyü kimi, əsas istiqamətlərdən biri də müasir şəraitdə daxili və xarici bazarların tələblərinə uyğun ixtisaslı kadrların hazırlanması, mütəxəssislərin çox-profilli inkişafına nail olunmasıdır. Mütəxəssislərin hazırlanmasına lazımi şəraitin yaradılması və əmək bazarının yeni iqtisadi münasibətlər sisteminə uyğunlaşdırılması üçün aşağıdakı konkret istiqamətlərinin həyata keçirilməsi zəruridir:

- yeni yaranan iş yerlərinə, peşə və ixtisaslara müvafiq kadrların hazırlanması;
- müəssisələrin tələblərinə uyğun olaraq (təhsil müəssisələrinə uyğun olaraq) təhsil müəssisəsində ixtisasartırma kurslarının təşkili;
- gənclərin peşə-ixtisası hazırlığı imkanlarının genişləndirilməsi;
- respublikanın hər bir regionunda mütəxəssislərin peşə-ixtisas səviyyəsinin yeni təsərrüfat sahələri və iş yerlərinin tələblərinə uyğunlaşdırılması;
- təhsil müəssisələri kadr hazırlayarkən işəgötürənlərlə sıx əlaqələrin qurulması;

– kadrların hazırlanmasını planlaşdırarkən iqtisadiyyatın sahələrinin ümumi və əlavə tələbatının müəyyənləşdirilməsi.

Kadrlara ümumi tələbat dedikdə, iqtisadiyyatın sahələrinin və fəaliyyətin bütün növlərinin müəyyən dövrü üçün qarşıya qoyduğu işin həcmi yerinə yetirmək məqsədilə tələb olunan mütəxəssislərin sayı nəzərdə tutulur. Kadrlara olan ümumi tələbat müəyyənləşdirildikdən sonra isə onlara olan əlavə tələbat müəyyən edilməlidir. Əlavə tələbat dedikdə isə, qarşıdakı dövrdə işlərin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan kadrların ümumi sayı ilə baza dövründə olan kadrların sayı arasındakı fərq nəzərdə yuyulur. Yəni:

$$K_{\text{ət}} = K_{\text{üs}} - K_{\text{bs}}$$

Bundan əlavə respublikamızda kənd yerlərində səmərəli kadr siyasətinin yerinə yetirilməsi və təsərrüfat sahələrinin inkişaf etdirilməsinə ehtiyac vardır. Bunun üçün işdən azad olunmuş vətəndaşların milli iqtisadiyyatımızın prioritetlərinə uyğun yeni ixtisasa yiyələnməsinə kömək etmək və onların yeni iş yerləri ilə təmin olunması üçün normativ-hüquqi baza və müvafiq sosial-iqtisadi proqramlar hazırlanmalıdır. Belə olan halda əmək qabiliyyətli əhalinin respublikanın kənd yerlərindən şəhərə axını problemi də qismən həll edilir.

Göründüyü kimi, cəmiyyətimizin normal inkişaf səviyyəsini təmin etmək nə qədər ziddiyyətli bir yoldan keçir. Bu ziddiyyətli yolların içərisində insan amili ən birinci və ən problemli bir məsələdir. İnsan davranışının müəssisədə normal fəaliyyətini təmin etmək yalnız və yalnız təhsildən keçir. Təhsili, biliyi və bacarığı olan bir insan müəssisədəki, bütün proseslərin qanunauyğunluqları və ya uyğunsuzluğunu dərk edib və müəyyən çərçivədə öz məqsədəuyğun fəaliyyətini həyata keçirir. Bütün bunların mövcudluğu isə bir daha kadrların hazırlanmasına, yəni onlara bilik, təhsil, iş prinsipini, işə yanaşmanı, iş görməyi və s. məsələlərin açıqlanmasına hər zaman ehtiyac tələb edir.

§ 2.2. BAZAR İQTİSADİYYATI ŞƏRAİTİNDƏ KADRLARIN SAYI VƏ ONLARDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏ OLUNMASI

İnsan resursları tarixi yaşamın bütün dövrlərində mövcud olmuş və öz spesifikasiyi ilə bütün dövrlərdə seçilmişdir. Yeni iqtisadi şəraitdə əmək ehtiyatlarının inkişaf meylləri, təkmilləşdirmə istiqamətləri, onlardan istifadənin təşkilinin yeni, daha doğrusu ən mütərəqqi forma və metodları mövcuddur. Bu hər şeydən əvvəl onunla əlaqədardır ki, yeni iqtisadi sistemin özünün şərt və tələbləri mövcuddur.

Ümumiyyətlə, insan resursları dedikdə, ölkədə müəyyən növ istehsal və qeyri-istehsal funksiyasını yerinə yetirmək iqtidarında olan, müəyyən səviyyədə ixtisas və peşə sahibi olan adamlar nəzərdə tutulur. Qısaca desək, insan resursları ölkədəki əmək qabiliyyətli insanlardan ibarətdir.

Əmək qabiliyyətli əhalinin kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri hər bir ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının əsasında durur. Kəmiyyət göstəricilərinə əhalinin sayını, dinamik hərəkətini (miqrasiya, immiqrasiya, urbanizasiya və b.) və s. aid etmək olar.

Keyfiyyət göstəricilərinə isə əhalinin təhsil səviyyəsi, ixtisas dərəcələri və onlara yiyələnmə səviyyəsi, işlə təmin olunma göstəriciləri, peşə hazırlıq səviyyəsi. tədqiqat sahələrində, texnoloji işləmələrdə, o cümlədən elm və təhsil ocaqlarında çalışan işçilərin sayı və s. aid edilir. Bu keyfiyyət göstəriciləri demək olar ki, ölkənin ETK potensialını özündə əks etdirir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlətin strateji inkişaf planlarında əmək ehtiyatlarının kəmiyyət tərəfindən daha çox onun keyfiyyət tərəfinə üstünlük verilməlidir. Bu da, istehsal və qeyri-istehsal sahələrində çalışan işçilərin ixtisas səviyyələrinin yüksəlməsinə, öz əmək qabiliyyətinin istifadəsiz qalmamasına, iş qüvvəsindən daha səmərəli istifadə olunmasına, “iş bilmə” qabiliyyətinin artırılmasına gətirib çıxarır ki, bu da sonda səmərəliliyin və məhsuldarlığın inkişaf fonunda istehsalın son nəticəsi olan məhsulların rəqabət qabiliyyətliliyinə zəmin yaradır. Rəqabət qabiliyyətli məhsulun mövcudluğu ölkənin həm daxili, həm də xarici bazarda rəqabət mövqeyini şərtləndirən ən başlıca amillərdən birinə çevrilmiş olur.

Əmək ehtiyatlarının bugünkü problemləri daha önəm kəsb edən məsələlərdən biridir. Belə ki, ilk öncə əmək ehtiyatlarının mövcudluğu səviyyəsidir ki, bu da

bir sıra göstəricilərlə xarakterizə olunur. Məsələn, doğumun səviyyəsi. qocalığın yaş həddi daha doğrusu desək, əmək qabiliyyətli əhalinin yaş intervalının həm aşağı, həm də yuxarı sərhədlərinin səviyyəsi, ölüm halları və s. aid edə bilərik.

Onu deyək ki, hər doğulan uşağın əmək ehtiyatlarının sayına təsiretmə müddəti 16 ildən sonradırsa, onda doğumun səviyyəsini bu göstəriciyə təsirini statistik göstərmək daha dəqiq olmaz. Odur ki, biz bu ehtiyatların 2004-2008-ci illər üçün mövcud səviyyələrini statistik verməyə çalışaq (cədvəl 5).

Cədvəl 5.

İnsan resursları(1000 nəfər)

ƏMƏK EHTİYATLARI	2005	2008	2010	2014
Cəmi	4890,5	4896,2	4923,0	5021,2
Əmək qabiliyyətli yaşında əmək qabiliyyətli əhalinin sayı	4736,0	4740,6	4767,1	4865,1
İqtisadiyyatda məşğul olanlar	142,2	142,6	142,27	142,8
İqtisadiyyatda məşğul olan yeniyetmələr	12,3	13,0	13,2	13,3

Bundan başqa, məşğul olan əhalini iqtisadi fəaliyyət növləri üzrə də xarakterizə edə bilərik.

Cədvəldən aydın olur ki, əmək qabiliyyətli yaşında əmək qabiliyyətli əhalinin sayı və iqtisadiyyatda məşğul olan yeniyetmələrin sayı dinamik olaraq artmışdır. Lakin iqtisadiyyat sahəsində məşğul olan əmək qabiliyyətli yaşdan yuxarı şəxslərdə həmin dövrlər ərzində müəyyən dəyişikliklərə baxmayaraq əvvəlki səviyyədə qalmışdır. O cümlədən əmək ehtiyatlarının ümumi sayının da müəyyən dinamik artması müşahidə olunmuşdur. Belə ki, 2007-ci ildə əmək ehtiyatlarının ümumi səviyyəsi 2007-ci illə müqayisədə 335,6 min nəfər artmışdır.

Respublikamızda bu dinamik artma tempini qənaətbəxş hesab etmək olar. Lakin bu artma tempi özünü keyfiyyət göstəricilərində əks etdirsəydi mövcud vəziyyət daha yaxşı olardı.

Respublikamızda əmək ehtiyatlarının bir problemi də onların miqrasiyası ilə bağlıdır. Bu məsələnin özü də bir neçə problemin olması ilə bağlıdır. Belə ki, işğal olunmuş ərazilərdən gələn əhalinin Bakı və digər rayonlarda məskunlaşması, rayonlarda istehsal sahələrinin olmaması, yaxud da olan istehsal sahələri çox az və qeyri-bərabər sürətdə yerləşdirilməsi və s. əhali miqrasiyası ilə nəticələnir.

Aydındır ki, əgər maddi nemətlərin yaradılması mümkün olmayan yerlərdə və yaxud da normal həyat fəaliyyətini sürmək üçün zəruri-obyektiv şəraitin qurula bilmədiyi bir yerdə insanların, daha doğrusu əmək ehtiyatlarının miqrasiyası obyektivliyindən doğmuş zəruriyyətə çevrilmiş olur. Əhalinin əsas hissəsi MDB ölkələrinə, xüsusilə də Rusiya, Ukraynaya və s. ölkələrə miqrasiya olunur. Bununla yanaşı ölkə daxilində mərkəzləşmiş məskunlaşma problemi vardır. Bu mərkəzlərə iri sənaye şəhərləri Sumqayıt, Əli-Bayramlı, Gəncə və xüsusilə də Bakı aid olunur. Bütün bunlar sonda ölkədə həm sahə disbalansına, həm də ərazi disproporsiyalarına gətirib çıxarır. Bu ilk baxışdan, xüsusilə də Bakı şəhərinin inkişafı kimi görsənsə də, əslində bu şəhərdən rayonların asılılıq səviyyəsinin yüksək olması ilə müşahidə olunur ki, bu da həm rayonların, həm də sahələrin inkişafına ciddi mane olur.

Əmək ehtiyatlarının tərkib hissəsinə daxil olan məhsuldar qüvvələrin sənaye müəssisələrilə qeyri-standart, uyğunsuz yerləşdirilməsi, əlavə xərclərin vaxt müddətinin itirilməsinə gətirib çıxarır. Keçmiş sistemdə məskunlaşma istehsala doğru meyl etmişdir. Buna görə də, istehsal harada gəldi yerləşdirilə bilərdi. Lakin praktikadan məlum oldu ki, qeyri-xammal istehsal sahələrinin işçi qüvvəsinin cəmləşdiyi yerdə yerləşdirmək daha məqsədəuyğundur. Bu həm iqtisadi səmərə baxımından, həm də əhalinin həyat tərzinin rahatlığı baxımından məqsədəuyğundur.

Əmək qabiliyyətli əhalinin rastlaşdığı bu problemlərə təsərrüfat əlaqələrinin qırılması nəticəsində kütləvi işsiz fəal əhalinin yaranması, yeni iqtisadi sistemin şərt və qanunlarına adaptasiya olunma dövrünün uzun olması və ya tamam qəbul olunması kimi məqsədləri də aid etmək olar.

Əmək ehtiyatlarına qlobal arenada problem prizmasından yanaşılması, “qlobal qocalaşma” anlamının praktik mövcudluğu iqtisadi cəhətdən fəal əhaliyə təbii təsir metodunun real həyatda artdığını müşayiət etmək çətin olmazdı.

“Qlobal qocalaşma” dedikdə əhalinin tərkibində qocalaşma prosesinin getməsi və yaxud qocaların sayının durmadan azalması başa düşülür. Bunun səbəbi doğum hallarının az, qocalar arasında müasir tibbi-texnoloji səhiyyə xidmətindən istifadə hallarının artması ölümün də sayını xeyli azaltmışdır.

Bu mərhələnin əmək ehtiyatlarına təsiri aşağıdakı kimi şərh olunmalıdır. Belə ki, respublikamızda 2008-ci il yanvar ayının 1-də qüvvəyə minmiş “Ünvanlı dövlət sosial yardımı haqqında” qanunun qeyd etdiyimiz əvvəlki illərdə olmadığı üçün artmaqda davam edən qocaların pensiya təminatını iqtisadi baxımdan fəal əhalinin gəlirlərindən müxtəlif formalarda ayrılımlar təmin edir ki, bu da əmək qabiliyyətli əhalidə iqtisadi stimulun dezintegrasiyasına gətirib çıxarır.

Ölkənin integrasiyalı dövründə bir ölkədə yaranmış problemin digər ölkə üçün də müəyyən səviyyədə olması obyektivdir. Bunların sayı dinamik olaraq müxtəlif tərkibliidir. Lakin bunlardan səmərəli istifadənin təşkili toxunduğumuz məsələ baxımından zəruridir.

Respublikada insan resursları³ mülkiyyətçilik şəraitində həyata keçirilir:

1. Dövlət mülkiyyətçiliyi;
2. Bələdiyyə mülkiyyətçiliyi;
3. Xüsusi mülkiyyətçilik.

“Müəssisənin hansı mülkiyyətə mənsub olmasından asılı olaraq əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə edilməsi yolları müəyyənləşdirilir. Təcrübə göstərir ki, əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadə etmək üçün hər bir müəssisədə müasir metodologiya əsasında əmək balansları tərtib edilməlidir. Məhz bu balanslar əsasında bu və ya digər müəssisənin işçi qüvvəsinə tələbatı və bu tələbatın ödənilməsi mənbələri elmi əsaslarla aşkarlana bilər”. Əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadənin təşkili ilk öncə həmin ehtiyatların iş yerləri ilə təmin edilməsidir.

Yəni normal fəaliyyət prinsipinə əsaslanan iş yerlərinin açılması səmərəli təşkilin ilkin mərhələsidir. İstehsalın idarə edilməsində ilk həlqə iş yerləridir. Bu istehsal sahəsi hər hansı əməliyyatın görülməsi üçün nəzərdə tutulur və buna görə

də həmin əməliyyat keyfiyyətli, minimum xərcə, qısa müddətə yerinə yetirilməsinə imkan verən avadanlıqla, alətlə, tərtibatla təchiz olunmalıdır. İş yerləri müxtəlif formada təsnifləşdirilir. Məsələn, əl əməyinə əsaslanmış və avtomatlaşdırılmış iş yerləri insan səhhətinə təsir etdiyinə görə: zərərsiz və zərərli iş yerlərinə və b. formada qruplaşdırmaq olar.

Göründüyü kimi, iş yeri ilə işçinin əmək fəaliyyəti sıx və qarşılıqlı təsirdən ibarətdir və nəticəyə əsaslanaraq deyə bilərik ki, işçilərdən səmərəli istifadənin təşkili iş yerlərinin təşkili səviyyəsindən asılıdır.

Dövlət, əmək ehtiyatlarını “kütləvi işsizlik dalğası”ndan azan etmək, onları iş yerlərinə səmərəli təşkilini təmin etmək və bununla da sosial-iqtisadi inkişafa nail olmaq məqsədi ilə 2004-2008-ci illər üçün “Azərbaycan Respublikasında regionların sosial-iqtisadi inkişafının dövlət proqramı” respublika rəhbərliyi tərəfindən yaradılaraq icrasına fərman verilmişdir. Bu prosesin normal gedişi özündə makro iqtisadi problem olan ərazi disproporsiyalarını aradan qaldıran ən qüdrətli iqtisadi təsirlər kompleksi kimi qiymətləndirilə bilər.

2.3. İSTEHSALIN YÜKSƏK İXTİSASLI KADRLARLA TƏMİN OLUNMASININ TƏŞKİLİ

Cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvələrini təşkil edən insan potensialının tərkibində elmi-texniki kadr potensialı öz intellektual inkişaf səviyyəsinə görə mühüm və həlledici yer tutur.

Müasir dünyamızda cəmiyyətin elmi-texniki və texnoloji inkişafa daha çox meyilli olması ölkədə elmi-texniki kadr potensialının inkişaf etdirilməsi, ondan səmərəli istifadə olunması və sosial-iqtisadi tərəqqinin təmin edilməsində elmin rolunun artırılmasına xüsusi diqqət yetirilməsini ön plana çəkir. Bu təsadüfi olmayıb, qədim zamanlardan elmin cəmiyyətin və insan formalaşmasında oynadığı əvəzsiz rolu ilə bağlıdır. Dahi Azərbaycan alimi Nəsrəddin Tusi hələ XII əsrdə yazmışdır ki, “Elm varlığın həqiqətən necə olduğunu düzgün təsəvvür etmək, insanın yaradıcı ağı və sağlam düşüncə dairəsində onun xüsusiyyət və keyfiyyətlərini kəşf etməkdir”.

Görkəmli Amerika iqtisadçısı və sosioloqu D.Bell gələcəkdə əhalinin yüksək sosial təbəqəyə aid olan və aid olmayan hissələrə bölünməsinə onların maddi vəziyyətlərinə görə deyil, intellektual potensialı – bilik daşıyıcıları (knowledge stratum) ilə müəyyən olunacağını göstərir.

Bütün deyilənlərdən bir daha aydın olur ki, elmə təbiət və cəmiyyətdə baş verən dəyişiklikləri və onlara təsir edən elementləri daim nəzarətdə saxlamaqla baş verən proseslərdən düzgün nəticə çıxarmağa qadir olan və insanların təfəkküründə inqilablar yarada bilən mühüm fəaliyyət sahəsi kimi baxmaq lazımdır.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, müasir dövrdə elmin və elmi biliklərin köməyi olmadan ölkənin, millətin dünya miqyasında tanınmasına, dünya bazarına elmtutumlu məhsulların çıxarılmasına və nəhayət, dünyada layiqli mövqe tutmağa nail olmaq qeyri-mümkündür. Elmin və elmi biliklərin inkişafı isə elm adamlarının və dövlətin həlledici təsiri altında reallaşa bilər. Ona görə də müasir dövrdə yüksək yaradıcı fəaliyyəti dairəsi kimi, elmin və elm adamlarının cəmiyyətdə nüfuzunun artırılması, onun sosial və iqtisadi əhəmiyyətinin müəyyən olunması, elmin ətraf aləmə təsiri mexanizminin öyrənilməsi istiqamətində fundamental və tətbiqi araşdırmaların aparılması tələb olunur. Bu sahədə aparılan

tədqiqatların uğurlu olması isə, ilk növbədə, elmin mütərəqqi istiqamətlərinin və inkişaf perspektivlərinin müəyyən edilməsini, elmin sosial-iqtisadi, tarixi, fəlsəfi, psixoloji əhəmiyyəti və idarəetmənin metod və formalarının tətbiq edilməsini tələb edir. Hazırda bu istiqamətdə tədqiqatların aparılması ilə elmsünaslıq fənni məşğul olur. Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda inkişaf etmiş ölkələrdə bu sahədə elmi tədqiqat işi aparan xüsusi institutlar fəaliyyət göstərir.

Cəmiyyətdə baş verən hər bir tərəqqi əsasən iki mərhələdən keçir. Burada təhsil, elm və elmi biliklər ilkin mərhələ hesab olunur. Bu mərhələdə elm mərkəzi mövqe tutmaqla cəmiyyətin inkişafının əsasını təşkil edir. İkinci mərhələ elmin nəticələrinin istehsalatda (maddi və qeyri-maddi) reallaşması mərhələsidir. Bunu aralıq mərhələ (elm – istehsal – istehlak) kimi də qiymətləndirmək olar. Bu mərhələlər arasında əlaqənin düzgün qurulması cəmiyyətin inkişafına əhəmiyyətli təsir göstərir. Elm, həmçinin özündə çoxsaylı elementləri birləşdirərək, sosial-iqtisadi münasibətlərin formalaşmasında və inkişafında əhəmiyyətli rol oynayan sosial institut funksiyasını yerinə yetirir.

ETKP-in istehsalın yüksək ixtisaslı kadrlarla təmin olunmasında rolu dənılmazdır. Belə ki, elmi biliklərin istehsalı və onların istehsala tətbiqi bilavasitə insan amili ilə bağlıdır və burada kadrların hazırlanması və onların cəmiyyət-keyfiyyət tərkibini daim inkişaf etdirib təkmilləşdirilməsinə böyük ehtiyac vardır. Çünki elmi fəaliyyətin yüksək səviyyəli bilik və bacarığa malik kadrlarla təmin olunması cəmiyyətdə maddi və mənəvi dəyərlərin artırılmasına əhəmiyyətli təsir göstərən ən mühüm amillərdən biridir.

Bu məsələni qoyduğumuz paraqraf baxımından aşağıdakı kimi izah edə bilərik. Elmi-tədqiqat işləmlərinin istehsalda mənimsənilməsi, yəni əməyin məhsulu olan innovasiyaların istehsala tətbiqi, müəssisələrdə yeni texnika və texnologiyaların istehsal prosesinə cəlb olunması yüksək ixtisaslı kadrla təmin olunmasının sürətləndirilməsini şərtləndirir.

Buradan belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, intellektual əməyin məhsuldarlığının yüksəldilməsi və onların nəticələrinin istehsala tətbiqi istehsalın yüksək ixtisaslı kadrlara təmin olunmasının sürətləndirilməsini şərtləndirir.

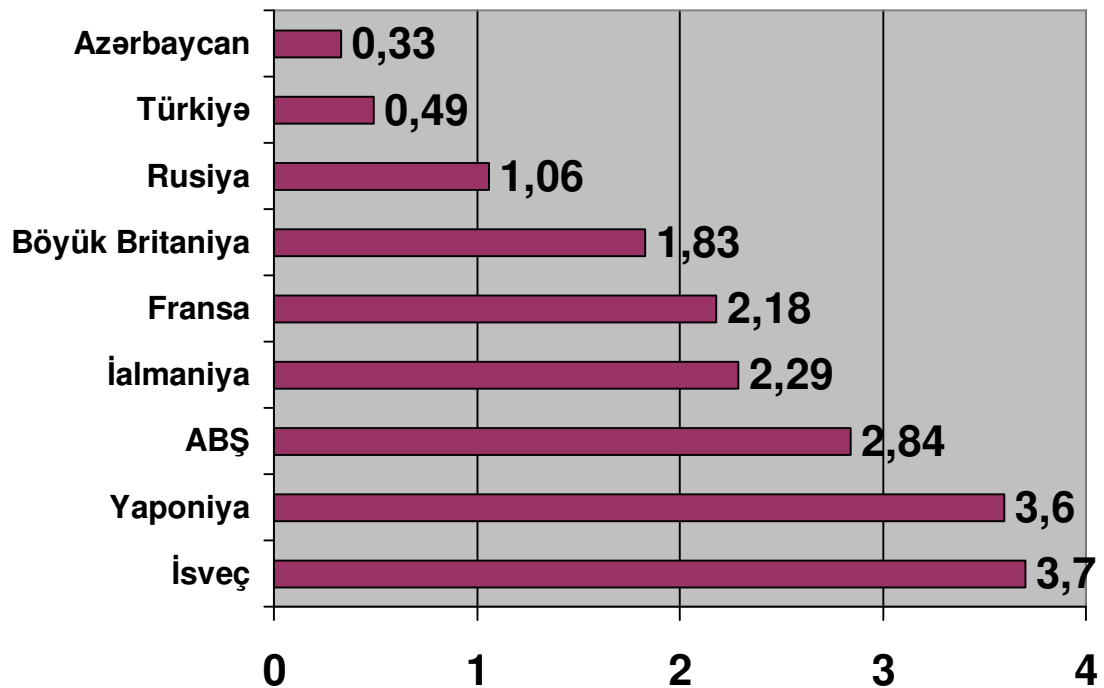
Bəzən yuxarıda toxunduğumuz məsələdə anlaşılmazlıq mövcud olur. Belə ki, bəzi iqtisadçılar istehsala yeniliyin tətbiqini struktur dəyişikliklərə gətirib çıxarırlar ki, bu da cəmiyyətdə struktur işsizlik problemini yaradır. Bizim fikrimizcə bu məsələyə bir mənalı baxmaq yanlışlığa gətirib çıxarar. Çünki bu proses ixtisaslı kadrlara (müəyyən mənada) aid ola bilməz. Bu prosesin təsirindən daha çox əziyyət çəkən tərəf sadə əmək verəşinə malik, yüksək ixtisasa malik olmayan iş qüvvəsi olur.

Sənaye strukturunda ETK-ların işlədiyi texniki-texnoloji işləmlərin mə-nimsənilməsi (istehsalda), məsələn, 10 işçinin gördüyü işi artıq 5 işçinin görməsilə kifayətlənmək olar. Lakin biz bu anın mövcudluğuna prosesin çıxış nöqtəsi kimi baxa bilmərik. Belə ki, işsiz işçilərin əksəriyyəti işsiz qalma səbəblərini asanlıqla dərk edir və bu problemin həlli üçün nə etməli sualını qarşısına qoyur. Bunun üçün yeni tələblərə uyğun ixtisasa yiyələnmə, mövcud ixtisas səviyyələrini təkmilləşdirmək, müasir texniki-istehsal və ya xidmət peşələrinə yiyələnməsi və digər zəruri keyfiyyət göstəricilərini özündə birləşdirən işçilər müəssisələrə öz iş qüvvələrini təklif edirlər. Müəssisələr öz fəaliyyət prosesində qərarların qəbulu zamanı birinci məqsəddə mənfəəti güdürsə, onda müəssisənin öz fəaliyyət dairəsini genişləndirmək (burada istehsalın inkişaf tiplərinin qarşılıqlı nisbət payı mövcuddur) məsələsini qarşısında qoymaq fikrinin olmasını başa düşmək çətin olmazdı.

İstehsal fəaliyyətini genişləndirməyə imkan verən amillərdən biri məhz ixtisaslı kadrların olmasıdır. Bu məqsədlə müəssisə və istehsal meydançasının genişləndirilməsi, istehsal avadanlıqlarının istehsal gücündən tam səmərəli istifadə etmək məqsədilə texnoloji proseslərin daha da təkmilləşdirilməsi, yəni ictimai əmək bölgüsü ilə əlaqədar olaraq istehsal funksiyasının daha da dərinləşməsi istehsala yüksək ixtisaslı kadrlara tələbatı artırır. Buradan da aydın olur ki, nə qədər ki, elmi-texniki işləmlərin, innovasiyaların və s. istehsala tətbiqi sürətlənərsə, bir o qədər istehsalın kadrla təmin olunması prosesi sürətlənəcək. Burada bir daha “elm – texnika – istehsal” dialektik asılılıq öz əksini tapmış olur.

Bu prosesin birqərarlığının təmini bir neçə mərhələlərin düzgün və vaxtında təşkilindən ibarətdir. Bu baxımdan elmi-texniki fəaliyyətin resurslarla (cihaz və

avadanlıqlar, informasiya, maliyyə və s.) təmin olunmasından və müasir tələblərə uyğun infrastrukturun yaradılmasından ibarətdir. Burada daha önəmli resurs maliyyə təminatıdır ki, bu da müxtəlif ölkələrdə müxtəlif şəkildə təmin olunur (şəkil 1).



Şəkil 1. ÜDM-də elmə çəkilən xərclərin payı

Bu ölkələrdə elmin inkişafının nəticəsidir ki, hazırda bu kimi inkişaf etmiş ölkələr sosial-iqtisadi, əhəlinin həyat səviyyəsi, istehsalın rəqabət qabiliyyətliliyi, məşğulluğun təmin olunması, insan – inkişaf – indeksi və sair bu kimi makroiqtisadi göstəricilərinə görə hətta zəngin təbii sərvətləri olan bir çox ölkələri geridə qoyurlar. Bu isə heç şübhəsiz ki, bilavasitə elm və elmi-texniki fəaliyyətin, təhsilin və insan kapitalının inkişafı ilə bağlıdır.

ETK-ların daha məhsulda işləməsi üçün çəkilən xərclər daxilində əmək haqqının normal səviyyədə olması daha məqsədəuyğundur. Elə respublikamızın özündə bu problem mövcuddur. Belə ki, işçilərin əmək haqqının aşağı olması onların maddi vəziyyətini təmin etmir. Buna görə də onlar elmi tədqiqat işləmlərə az vaxt ayırırlar. Vaxtlarının çoxunu özünün və ailəsinin maddi və mənəvi təminatına sərf edir.

Bu baxımdan kadrların stimullaşdırılması, onlarda cəmiyyət və öz baxımları tərəfindən müsbət motivlərin yaradılması bazar iqtisadiyyatının tələblərindən irəli gəlir. Düzdür, bu haqda əvvəlki paraqrafda qeyd olunmuşdur. Lakin onu bilmək lazımdır ki, iqtisadiyyatda yaranmış hər hansı problem bütün iqtisadiyyata birbaşa və ya dolayı təsir edir. Bu baxımdan sadaladığımız problemi ETK potensialı baxımından izahı və göstərdiyi təsirlərin qeydini daha məqsəduyğun hesab etmək olar.

İqtisadi inkişafın əsasında duran və sahə iqtisadiyyatının kompleks inkişafının təmin edilməsində onun aparıcı sahəsi olan maşınqayırma sənayesinin əvəzsiz rolu vardır. Maşınqayırma ənənəvi olaraq Azərbaycan iqtisadiyyatında elmi-texniki tərəqqinin səviyyəsini müəyyən edən ən əhəmiyyətli sahədir. O cümlədən, maşınqayırma sənayesinin özünün də elmi-texniki tərəqqinin nəticələrindən istifadəsinin səviyyəsi və kadrlar təminatının müasir tələblərə cavabı onun inkişafı ilə bilavasitə bağlıdır.

Keçmiş iqtisadi sistemdə bu sahə ən dinamik inkişaf etmiş sahə olmuşdur. Müstəqillik əldə edildikdən sonra yeni əsaslar əsasında qurulmağa başlanmışdır. Lakin quruculuq işləri müəyyən obyektiv və subyektiv səbəblər əsasında maşın və avadanlıq istehsalının xüsusi çəkisi 2007-ci ildə 1,3%-ə qədər azalmışdır. Təsərrüfat əlaqələrinin pozulması nəticəsində zavodların əksəriyyətinin dayanması, iqtisadi islahatlarını bazar iqtisadiyyatının prinsipləri çərçivəsində aparılması və aparılmış islahatların da tam başa çatması, daxili və xarici investisiyaların əksər hissəsini təqribən 80%-ə yanacaq-energetika sektoruna yönəldilməsi və digər amillər toplusu nəticəsində maşınqayırma və xüsusən neft maşınqayırması müəssisələrinin buraxdığı məhsullar texniki-iqtisadi xarakteristikalarına görə xarici bazarlara daxil ola bilmir və eyni zamanda daxili bazarda çətinliklə az həcmdə satılır. Bu problemlərlə yanaşı maşınqayırma sahəsinin istehsal-texniki bazasının böyük əksəriyyəti aşınmışdır. Amortizasiya fondunun lazımi səviyyədə təmir edilməsi və ya o adda fondun tamamilə olmaması fondların yenidən rekonstruksiya etmə prosesini kölgədə qoymuşdur. Bütün bunlarla əlaqədar olaraq maşınqayırma müəssisələri tərəfindən buraxılan məhsulların özləri də köhnəlmişdir. Yalnız azsaylı maşınqayırma məhsulları dünya bazarında rəqabət qabiliyyətli

məhsullar sırasına aiddir. Həmin məhsulların həcmnin normal olmaması xarici bazarlara kütləvi çıxışını təmin edə bilmir.

Bildiyimiz kimi, maşınqayırma müəssisələri bir çox sahələri maşın, avadanlıq və cihazlarla, əhalini isə - istehlak vasitələri ilə təmin edir. Bu məsələdə Azərbaycan Respublikasında, əksər hissəsi neft mədənləri üçün istehsalı nəzərdə tutulmuş, maşınqayırma zavodları fəaliyyət göstərir ki, bunlarda biri də “Bakı Neft-Mədən Maşınqayırma Zavodu”dur.

Bakı NMMZ 1990-cı ildə yaradılmışdır. Zavod hal-hazırda neft emalı, energetika və sənayenin digər sahələri üçün neft-mədən avadanlıqları istehsal edən müəssisələrdəndir.

Zavod atqıya qarşı avadanlıqların monifoldları üçün işçi təzyiqi 35 Mpa olan düz axınlı və vurucu armaturlar üçün işçi təzyiqi 21,35 və 70 Mpa olan tam keçidli əl ilə və pnevmatik qazma nasoslarının boru kəmərləri üçün işçi təzyiqi 40 Mpa olan siyirtmələr və boru kəmərlərində əl ilə idarə olunan pəzli siyirtmələr istehsal edilir.

Zavodda ştanqla nasoslarla istismar olunan quyu ağzı avadanlıqları üçün AŞ-65x21 növlü ştanqlı nasoslu armaturları, işçi təzyiqi 21 və 35 Mpa olan vurucu və fantan armaturları, işçi təzyiqi 21,35 və 70 Mpa olan gövdə hissəsi döymə yolu ilə hazırlanan hərəkət edən və etməyən şpindli elastik elementli düz keçidli siyirtmələrin istehsalına başlanmışdır.

Zavod öz məhsullarını bağlanmış müqavilələrə uyğun olaraq, respublika daxilindəki müəssisələrə, MDB dövlətlərinə və bir neçə xarici dövlətlərə satmışdır.

Daxili müqavilələrə Azneft istehsal birliyi, Azərbaycan Dövlət Neft Şirkətini, o cümlədən yeni bağlanmış xarici müqavilələrə Rusiyanın Tümen vilayətini, Qazaxıstanı və Ukraynanı aid edə bilərik.

Bakı neft-mədən maşınqayırma zavodunun yaranma tarixi onun faktiki fəaliyyəti ilə bağlı olaraq istehsal etdiyi məhsul növləri, bağlanmış daxili və xarici müqavilələri haqqında yuxarıda qeyd etdiklərimiz zavodun fəaliyyətinin ümumi təsəvvürünü yaradaraq, onun ETT-nin nəticələrindən tətbiq olunma səviyyəsini və kadrla təminatının mövcud vəziyyətini aydın təhlil etmək məqsədini daşıyır.

Əvvəl qeyd etdiyimiz kimi, yeni iqtisadi sistemə keçid ilə əlaqədar olaraq, bütün sənaye müəssisələri, o cümlədən Bakı neft-mədən maşınqayırma zavodunda özünün zərərli təsirə məruz qaldığı dövrünü az miqdarda əldə etdikləri uğurlarla yaşamaqdadır. Əlbəttə, bu təsir ilk öncə müəssisənin əsas istehsal fondlarının həm maddi, həm də mənəvi köhnəlməsilə izah olunmalıdır. Yüksək keyfiyyətli məhsul istehsalını şərtləndirən ETT-nin nəticələrinin istehsal prosesinə tətbiq olunmaması zavodun istehsal etdiyi məhsulu rəqabət qabiliyyətli məhsullar sırasından azad edir. Buradan sual meydana çıxır ki, bəs belə olan halda zavodun istehsal prosesi, yəni istehsalın nəticəsi olan məhsul satışı necə baş verir? Bu sualın cavabı özündə bir neçə amili birləşdirir ki, bunlardan ən əsası məhsul satışı üzrə müqavilə bağlanmış ölkələrin inkişaf səviyyəsidir. Belə ki, zavodda istehsal olunmuş məhsulun texniki-iqtisadi parametrləri məhsulun satıldığı ölkələrin iqtisadi inkişafı baxımından onları təmin edəcək qədər qane edir. Yəni həmin ölkələrdə istehsal prosesinə ETT-nin yeni nailiyyətlərinin tətbiqi prosesinin müasirsizliyi və ya tamamilə olmaması Azərbaycanda istehsal olunmuş Bakı neft-mədən maşınqayırma zavodunun məhsullarında, yəni əlavə keyfiyyət parametrinə tələb yaratmır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, həmin məhsulları Azərbaycandan deyil, başqa inkişaf etmiş və ya o sahə ixracı üzrə ixtisaslaşan ölkələrdən alınması ölkəmizdə istehsal olunan məhsullarda neqativ hal kimi dəyərləndirdiyimiz keyfiyyət parametrinə olmayan tələbi olan tələbə çevirir. Ümumiyyətlə, bu cür tələblər normal iqtisadi sistemdə həmişə mövcuddur. Lakin zavodun həmin tələbini əsas götürərək innovation mühiti müəssisədə yarada bilməsi ilk öncə maliyyə vəsaitinin çatışmaması və bu məsələnin həllində dövlətin rolunun az və ya ümumiyyətlə, olmaması problemi daha da çətinləşdirir. Fikrimizcə, cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafı baxımından müəssisə rəhbərliyi və onun idarəedici kollektivi, o cümlədən dövlət maraqları çərçivəsində problemin həllinə yanaşılmalıdır.

Təhlil etdiyimiz zavodda görülmüş cüzi işlərdən biri yeni sexin istifadəyə buraxılmasıdır. Yaponiya istehsalı olan yeni qurğularla sexin təmini zavodun Azərbaycan neftkimyamaş ASC-nin rəhbərliyi altında, Yaponiya ölkəsinin təşkilatları JETRO-Qİ, MITSUI-CO LTD, UNIKO beynəlxalq şirkətlərlə əlaqəsinin təza-

hürüdür. Zavod 1,5 ton polad əridən induksiya sobasına malikdir. Yeni polad tökmə sexin salınması ilə əlaqədar 32 iş yeri açılmışdır.

Lakin iqtisadi qanuna uyğunluq kimi, başa düşülür ki, iqtisadi inkişafın zavodda təmini tək bir sexin yeni texnika ilə silahlandırılmasında bitmir. Çünki istər makro, istərsə də mikro səviyyədə inkişafın təmini problemin həllinə kompleks yanaşmanı zəruriyyətə çevirir. Yəni bütün sexlərə proporsional yeniliyin tətbiqi, müasir istehsal üsulunun və texnoloji proseslərin yaradılması, elmi əsaslarla idarəetmənin təşkili prinsipial kompleks inkişafın mövcudatını əsaslandırır. Lakin çox təəssüf hissilə qeyd etmək lazımdır ki, zavodda mövcud sexlərin fəaliyyəti qənaətbəxş deyil. Bir neçə sexin bağlanması, faktiki fəaliyyət göstərən sexlərin tam gücü ilə işləməməsi həmin zavodun gələcək taleyini sual altında saxlayır. Xammal anbarlarından istehsal prosesinə daxil olan məhsul zavodda aşağıdakı mərhələlərdən keçir. Polad əritmə sexində material əridildikdən sonra polad tökmə sexinə və ya qəlibçi sexinə əridilmiş polad aparılaraq hazırlanmış torpaq və polad tərkibli qəliblərə tökülür. Soyuqdan sonra qəlibdən çıxardılan material təmizlənir, qısdırılır, konkret ölçü formasına salmaqdan ötrü kəsilir, mexaniki emal sexində emal olunur, mexaniki yığma sexində yığılır, sınaqdan keçirilir, rənglənir, qablaşdırılır və hazır məhsul anbarında və yaxud yük platformasında saxlanılır.

Göründüyü kimi, məhsulun həyat dövrü bir-biri ilə əlaqəli mərhələlərdən keçərək hazırlanır. Bu baxımdan istehsal prosesində ahəngdarlığın və birqərarlığın təmini ETT-nin nailiyyətlərinin kompleks tətbiqindən və ixtisaslı kadrlardan optimal istifadəsindən bilavasitə asılıdır.

Kadrlarla aparılan iş sisteminin müəssisədə təmini gözlənilən nəticələrin alınmasında ehtimalları yüksəldir. Həqiqətdə istehsal prosesində birbaşa fəaliyyət göstərən kadrlar-fəhlələr ilə prosesi idarə edən kadrlarla üfüqi əlaqənin dolğun əlaqələndirilməsi, asılılığın vəzifə sahibliyində deyil, işin tələb etdiyi qanun çərçivəsində olması normal sabit kollektivin yaradılmasının bazisində durur. İstənilən sahədə ixtisaslı kadrlara uyğun yeni texnologiyanın olması və ya əksinə texnologiyaya uyğun kadrların olmaması müəssisənin, təşkilatın dünya bazarına rəqabətə dözümlü yüksək keyfiyyətli məhsulla çıxışının əsasıdır.

Bakı neft-mədən maşınqayırma zavodunda təcrübəli kadrlar vardır. Lakin yeni texnologiyanın müəssisəyə daxil olmaması onların hazırlanması və ya yenidən hazırlanmasına ehtiyac yaratmır. Zavodda 2007-ci hesabat ilinin məlumatına görə cəmi 196 nəfər işçi fəaliyyət göstərir. Həmin il üçün 121 nəfər azad olunub, 86 nəfər işə qəbul olunub. Göründüyü kimi kadrların mövcud vəziyyəti çox anormaldır. Belə ki, kütləvi işçilərin işdən azad edilməsi zavodun tam istehsal gücü ilə işləməsinin əyani sübutudur. Bununla əlaqədar bağlanmış sexlər zavodun nəqliyyat xərci tələb etməyən ən sərfəli metal-xammal anbarına çevrilmişdir. Zavodda texniki-rəhbər işçilərin sayı 62-dir. 134 nəfər isə fəhlədir. Zavodda faktiki işlə təmin olunmuş işçilərlə beynəlxalq standartlara cavab verən iş sistemi aparılmır. İşçilərdə mükafatlandırma, bayramlarda pay və hədiyyələrin verilməməsi və b. stimulyerici maddi həvəsləndirmənin olmaması və ya iş rejiminə ciddi riayət etməklə, iş planının və ya iş saatının artıqlanmaması ilə təmini, əmək intizamının dərk edilməsini daha da həvəsləndirmə məqsədilə məzuniyyətə göndərilməsini, kurort və ya istirahət zonalarına biletlərin verilməsini və b. mənəvi həvəsləndirici motivlərin işçilərdə yaradılması müstəqillik əldə etdikdən bu günə kimi olmamışdır. Bunun nəticəsində işçilər üçün nəinki cəmiyyət marağı, heç zavodun öz maraqları da önəmli olmayıb və çarəsizlikdən, belə demək mümkündürsə, “öz günlərini” keçirirlər.

Zavodda əmək haqqının ödənilməsinin iki formasından istifadə edilir. Belə ki, 69 nəfər işçi işəməz, qalanları isə vaxtəməz işləyirlər. Onu da deyək ki, kadrlara verilən faktiki əmək haqqının hər iki formada səviyyəsi həmin kadrların minimum tələbatlarını ödəyə bilmir. Kadrların bəziləri yeni sərfəli iş yeri tapan zaman zavodu tərk edir, əks halda “ələcsizlikdən” zavodu tərk edə bilmirlər və istənilən şərtlə razılaşmalı olurlar.

Bütün bu və digər çatışmamazlıqları nəzərə alaraq o nəticəyə gəldik ki, ölkədə neft sənayesinin müvəffəqiyyətli inkişaf səviyyəsindən asılıdır. Eyni zamanda əsrin neft kontraktlarının bağlanması Azərbaycanın maşınqayırma müəssisələri qarşısında xarici neft şirkətləri ilə investisiya əməkdaşlığı üçün geniş imkanlar açır.

İstehsalın maddi-texniki bazasının inkişafı və investisiya yatırımlarına əlverişli mühitin yaradılması ilə yanaşı, maşınqayırma məhsullarının xaricə çıxışını şərtləndirən iqtisadi inkişaf proqramı hazırlanmalıdır. Burada maşınqayırmanın hal-hazırda ixrac edilən məhsulların ixrac effektivliyini təmin etmək məqsədilə yeni tərkibli keyfiyyətdə məhsulun texniki-iqtisadi parametrlərini yüksək inkişaf etmiş istehsalçıların alış motivlərinə uyğun olaraq istehsalı, istehsal edilmiş yeni məhsulların realizasiyası üçün sərfəli satış bazarlarının axtarılması və bunlarla əlaqədar digər tədbirləri nəzərdə tutur.

Maşınqayırma sənayesinin yenidən qurulması və modernləşdirilməsi probleminin həllində əsas istiqamət kimi metal və əmək tutumunun elm tutumu ilə tədricən əvəzləndirilməsidir. Respublikada və xaricdə alınmayan məhsulların və onlarla əlaqədar olan istehsal üsulunun dəyişdirilib daha mütərəqqi formada təkmilləşdirilməsi, yeni texnika ilə silahlandırılmış müasir texnoloji proseslərin təşkil edilməsi, ləğv olunmaların əvəzində isə milli məhsulun əhəmiyyətli həcmi istehsal edən sahələrin inkişaf etdirilməsi daha məqsədəuyğundur. Burada məqsəd nəinki daxili tələbatı milli istehsal hesabına ödəməkdən, eyni zamanda dünya bazarlarına məhsulları ixrac ediləcək təməl sahələrinin kimya, energetika, maşınqayırma və digər müvafiq komplekslərinin inkişafının təmin edilməsindən ibarətdir. Hazırda xarici bazarlarda müvafiq məhsulların satışı üzrə sanballı mövqeyə malik Yaponiya, Çin, Almaniya və digər ölkələrdə də belə olmuşdur. ETT-ni təmin edəcək yüksək dünya standartlarına uyğun, bütün parametrlərlə rəqabətqabiliyyətli yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsi tələb edən və yüksək məhsuldar müasir texnologiya ilə istehsal olunan hazır sənaye məhsullarının istehsalı üzrə ixtisaslaşdırmanı təmin etmək effektiv olardı.

Ölkənin maşınqayırma sənayesi sahəsində müasir dövrdə elə ciddi məsələlər durur ki, bunların həlli mülkiyyət və idarəçilik üsullarının, istehsalın təşkilinin daha da təkmilləşdirilməsini, hər bir alt sahənin inkişaf strategiyasına ciddi diqqət yetirilməsini tələb edir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikasında sosial iqtisadi inkişafın sürətləndirilməsi tədbirləri haqqında” 24.XI. 2003-cü il tarixli fərmanında iqtisadiyyatın idarə edilməsi sistemində islahatların başa çatdırılması vəzifələri qarşıya qoyulur. Həmin sənəddə İqtisadi İn-

kişaf Nazirliyinə tapşırılmışdır: “Dövlət əmlakının özəlləşdirilməsinin II Dövlət Proqramına uyğun olaraq özəlləşdirməyə açıq elan olunmuş dövlət müəssisələrinin özəlləşdirilməsini və idarəetməyə verilməsini sürətləndirsin”.

Sonda onu deyə bilərik ki, sənaye sahəsinin, o cümlədən maşınqayırma müəssisəsinin strateji inkişafının təmini məsələsinin, ən ümumi demiş olsaq, onda elmi sahələrdən istehsal sahələrinə kimi dövlətin iqtisadi inkişaf proqramlarına uyğun olaraq qəbul edilmiş qanun və fərmanlar çərçivəsində dövlətin nəzarətedici və tənzimləyici funksiyalarına cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafının təmini baxımından zəruri hesab olunmalıdır.

FƏSİL 3. BAZAR MÜNASİBƏTLƏRİ ŞƏRAİTİNDƏ KADRLARIN İDARƏ EDİLMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

§ 3.1. *ELMI-TEXNİKİ KADR POTENSIALI: İDARƏ EDİLMƏSİ VƏ İSTİFADƏSİ*

STRATEGİYASI

Cəmiyyətin başlıca məhsuldar qüvvələrini təşkil edən insan potensialının tərkibində elmi-texniki kadr potensialı öz intellektual inkişaf səviyyəsinə görə mühüm və həlledici yer tutur.

Müasir dünyamızda cəmiyyətin elmi-texniki və texnoloji inkişafa daha çox meyilli olması ölkədə elmi-texniki kadr potensialının inkişaf etdirilməsi, ondan səmərəli istifadə olunması və sosial-iqtisadi tərəqqinin təmin edilməsində elmin rolunun artırılmasına xüsusi diqqət yetirilməsini ön plana çəkir. Bu, təsadüfi olmayıb, ta qədim zamanlardan elmin, cəmiyyətin və insanın formalaşmasında oynadığı əvəzsiz rolu ilə bağlıdır. Dahi Azərbaycan alimi Nəsrəddin Tusi hələ XII əsrdə yazmışdır ki: «Elm – varlığın həqiqətən necə olduğunu düzgün təsəvvür etmək, insanın yaradıcı ağı (nəfsi-əmir) və sağlam düşüncəsi dairəsində onun xüsusiyyət və keyfiyyətlərini kəşf etməkdir»(15;35). F.Jolio-Kuri də elmin xalq üçün zəruri olduğunu və onu inkişaf etdirməyən ölkənin labüdən müstəmləkəyə çevriləcəyini qeyd etmişdir. Müasir görkəmli Azərbaycan alimi, akademik A.X.Mirzəcanzadə isə – elmi azad insan zəkasının ən böyük nailiyyəti, narahat aqlının məhsulu, bəşər sivilizasiyasının məhək daşı adlandırmışdır (11; 183).

Bütün bu deyilənlərdən ən güclüsünü isə dahi Azərbaycan şairi və mütəfəkkiri Nizami Gəncəvi demişdir:

«Qüvvət elmdədir, başqa cür heç kəs

Heç kəsə üstünlük eyləyə bilməz!

Hər uca rütbədən, biliniz, fəqət

Alimin rütbəsi ucadır, əlbət!» (10; 402).

Elm insan fəaliyyəti dairəsinin xüsusi növü olaraq, nəinki bugünkü, həm də gələcək nailiyyətlərin əsasını təşkil edir. Görkəmli Amerika iqtisadçısı və sosioloqu D.Bell gələcəkdə əhalinin (xalqların) yüksək sosial təbəqəyə aid olan və aid olmayan hissələrə bölünməsinə onların maddi vəziyyətlərinə görə deyil, intellektual potensialı – yeni bilik daşıyıcıları (knowledge stratum) ilə müəyyən olunacağı-

nı göstərir (20;77). A.E.Mindeli və V.P.Zavaruxin də buna bənzər fikir söyləyərək XXI əsrdə hər bir ölkənin müstəqilliyi və texnoloji təhlükəsizliyinin elmi-texniki potensialla, hər şeydən əvvəl, fundamental elmin səviyyəsi, kadrların ixtisası və innovasiya potensialı ilə müəyyən olunacağını yazmışlar (26; 551). Mindeli A.E.və V.P. Zavaruxinin fikirlərini bu gün cəmiyyətdə gedən inkişaf prosesi bir daha təsdiq edir və hər bir ölkənin ümumi tərəqqisində elmin və elmi biliklərin əhəmiyyətli rol oynadığını göstərir. Təsadüfi deyildir ki, 1998-ci ildə «Elm və cəmiyyət» haqqında Qenuel Bəyannaməsində deyilirdi ki: universallıq, azadlıq, tənqidi təfəkkür elmi proseslərin əsas elementlərindən hesab olunur və bütün mədəniyyətlər arasında ümumi əlaqələri formalaşdırır. Beləliklə, həmin bəyannamədə elmin müxtəlif mədəniyyətlər arasında əməli münasibətlərə əhəmiyyətli səmərə gətirə bilən və irqi ayrı-seçkilik və ideoloji dözülməzliklərin əleyhinə olan güclü vasitə olduğu qeyd olunur. Bəyannamədə bəşəriyyətin elmin inkişaf səviyyəsindən və onun nəticələrinin istifadəsindən əhəmiyyətli dərəcədə asılı olduğu göstərilir.

Bu deyilənlərdən bir daha aydın olur ki, elmə təbiət və cəmiyyətdə baş verən dəyişiklikləri və onlara təsir göstərən elementləri daim nəzarətdə saxlamaqla, baş verən proseslərdən düzgün nəticə çıxarmağa qadir olan və insanların təfəkküründə inqilablar yarada bilən mühüm fəaliyyət sahəsi kimi baxmaq lazımdır.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, müasir dövrdə, elmin və elmi biliklərin köməyi olmadan ölkənin, millətin (xalqın) dünya miqyasında tanınmasına, dünya bazarına elmtutumlu məhsulların çıxarılmasına və nəhayət, dünyada layiqli mövqe tutmağa nail olmaq qeyri-mümkündür. Elmin və elmi biliklərin inkişafı isə elm adamlarının və dövlətin həlledici təsiri altında reallaşa bilər. Ona görə də müasir dövrdə yüksək yaradıcı fəaliyyət dairəsi kimi elmin və elm adamlarının cəmiyyətdə nüfuzunun artırılması, onun sosial və iqtisadi əhəmiyyətinin müəyyən olunması, elmin ətraf aləmə təsiri mexanizminin öyrənilməsi istiqamətində fundamental və tətbiqi araşdırmaların aparılması tələb olunur. Bu sahələrdə aparılan tədqiqatların uğurlu olması isə ilk növbədə elmin mütərəqqi istiqamətlərinin və inkişaf perspektivlərinin müəyyən edilməsini, elmin sosial, iqtisadi, tarixi, fəlsəfi, psixoloji əhəmiyyəti və idarəedilməsinin metod və formalarının təd-

qiq edilməsini tələb edir. Hazırda bu istiqamətdə tədqiqatların aparılması ilə elm-şünaslıq fənni məşğul olur. Qeyd etmək lazımdır ki, hazırda inkişaf etmiş ölkələrdə bu sahədə elmi-tədqiqat işi aparən xüsusi institutlar fəaliyyət göstərir.

Aparılan tədqiqat işlərində və lüğətlərin bəzilərində elm sistemləşdirilmiş biliklərin və insan intellektinin məcmusu, insanın əməyi və nəzəri fəaliyyətinin özünəməxsus sahəsi, ictimai şüur formalarından biri, digərində isə təbiət, cəmiyyət və təfəkkürün inkişaf qanunu haqqında biliklər sistemi kimi izah edilir (23; 46). B.M.Kedrov və S.P.Mikulinski isə Q.M.Dobrovdan fərqli olaraq, elmə təkcə sistemləşdirilmiş biliklərin məcmusu kimi deyil, həm də öz inkişafında xüsusi qanunauyğunluqları, xüsusi fəaliyyət forması və özünəməxsusluğu olan tam bir sistem kimi baxmışlar (24; 48). Gənc elmşünas alim A.N.Muradovun fikrincə isə elmi fəaliyyət bu və ya digər xüsusiyyətlərinə görə insan fəaliyyətinin başqa sahələrindən əsaslı şəkildə fərqlənir. Çünki elmi fəaliyyət obyektivliyə əsaslanaraq yeni elmi biliklərin yaradılması, mənimsənilməsi, tətbiqi, onların qarşılıqlı fəaliyyətinin təşkili, elmi informasiyaların toplanması və mühafizəsini həyata keçirən yaradıcılıq prosesidir. Bu proses keçmiş elmi biliklərə əsaslanaraq, onun elementlərini özündə saxlamaqla qarşıya qoyulmuş problemlərin həlli və quruluşu istiqamətində yeni ideyanın yaranmasına təkan verir. Yaradıcılıq prosesi, hər şeydən əvvəl, idrakı prosesdir və onun necə baş verməsi sirrlərini müasir psixologiya və neyrofiziologiya hələ də öyrənmə və aydınlaşdırma bilməyib» (15; 14). Fikrimizcə, elmə verilmiş bu tərif yuxarıda qeyd edilən alimlərin fikirlərinin hamısından fərqlənir və bütün deyilənləri özündə əks etdirməklə ən məntiqlisidir.

Elmi xüsusi fəaliyyət hesab edən və onu əsasən iki hissəyə - insanların ictimai həyatı, təbii cisimlər və maddi dünyanın dərk olunması haqqında sistemləşdirilmiş biliklərə və insan fəaliyyətinin xüsusi növü kimi yeni elmi biliklərin istehsalına bölən Y.V.Lebedevdən (28; 25) fərqli olaraq, A.N.Muradovun fikrincə: «Elmi fəaliyyət təkcə Y.V.Lebedevin göstərdiyi şərtlərə görə deyil, həmçinin istehsal sahələrinin inkişaf etdirilməsi, əhəlinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi şərtlərinə görə də müəyyənləşdirilir. Burada belə nəticəyə gəlmək olar ki, elmi fəaliyyət dünyanın dərk olunması, elmi biliklərin istehsalı və mənimsənilməsi, həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi kimi üç mühüm şərti özündə birləşdirir və ictimai həyatın

bütün sahələrinə güclü təsir göstərməklə çox geniş sahəni əhatə edir. Çünki, elm bir tərəfdən təbiət və cəmiyyətdə baş verən prosesləri öyrənərək elmi idrakın (təfəkkürün), cəmiyyətin, insan kapitalının, yeni bilik və istehsal sahələrinin inkişafına geniş imkanlar yaradır. Digər tərəfdən isə insanın dünyagörüşünü formalaşdırır, informasiya bazasını, qazanmış olduqları bilikləri daha da zənginləşdirir. Deyilənlərə əsaslanaraq, elmi fəaliyyəti cəmiyyətin, sosial-iqtisadi, elmi-texniki və intellektual tərəqqinin yeganə şərti hesab etmək olar. Elmi digər fəaliyyət sahələrindən fərqləndirən əsas cəhətlərdən biri də burada müxtəlif düşüncə, təfəkkür və intellektə malik insanların cəmləşməsidir. Bu insanların hər biri cəmiyyət, elm, texnika və təhsilin inkişafına müxtəlif formada və müxtəlif dərəcədə təsir göstərir. Bu da onu göstərir ki, elmi fəaliyyət sferasında çalışan insanlar təhsilin, elmi biliklərin yaradılması və yayılmasında, insan tələbatının (maddi və qeyri-maddi) təmin olunmasında, sonda isə cəmiyyətin tərəqqisində əhəmiyyətli rol oynayırlar. Hesab edirik ki, cəmiyyətdə baş verən hər bir tərəqqi əsasən iki mərhələdən keçir. Burada təhsil, elm və elmi biliklər ilkin mərhələ hesab olunur. Bu mərhələdə elm mərkəzi mövqe tutmaqla cəmiyyətin inkişafının əsasını təşkil edir. İkinci mərhələ elmin nəticəsinin istehsalda (maddi və qeyri-maddi) reallaşması mərhələsidir. Bunu aralıq mərhələ («elm-istehsal-istehlak») kimi də qiymətləndirmək olar. Bu mərhələlər arasında əlaqələrin düzgün qurulması cəmiyyətin inkişafına əhəmiyyətli təsir göstərir. Elm həmçinin özündə çoxsaylı elementləri birləşdirərək, sosial-iqtisadi münasibətlərin formalaşmasında və inkişafında əhəmiyyətli rol oynayan sosial institut funksiyasını yerinə yetirir» (15; 14).

Elmin inkişafının nəticəsidir ki, hazırda ABŞ, Yaponiya, Almaniya, Fransa, İngiltərə və bu kimi inkişaf etmiş ölkələr sosial-iqtisadi, əhalinin həyat səviyyəsi, istehsalın rəqabət qabiliyyətliliyi, məşğulluğun təmin olunması, insan inkişaf indeksi və sair bu kimi makroiqtisadi göstəricilərinə görə, hətta, zəngin təbii sərvətləri olan bir çox ölkələri geridə qoyurlar. Bu isə, heç şübhəsiz ki, bilavasitə elm və elmi-texniki fəaliyyətini, təhsilin və insan kapitalının inkişafı ilə bağlıdır.

Elmin inkişafının əsas şərtlərindən biri isə elmi-texniki fəaliyyətin resurslarla (maliyyə, cihaz və avadanlıqlar, informasiya və s.) təmin olunmasından və müasir tələblərə uyğun infrastrukturun yaradılmasından ibarətdir. Onu da nəzərə al-

maq lazımdır ki, elmi biliklərin istehsalı və mənimsənilməsi bilavasitə insan amili ilə bağlıdır və burada kadrların hazırlanması və onların kəmiyyət-keyfiyyət tərkibinin daim inkişaf etdirilib təkmilləşdirilməsinə böyük ehtiyac vardır. Çünki elmi fəaliyyətin yüksək səviyyəli bilik və bacarığa malik kadrlarla təmin olunması cəmiyyətdə maddi və mənəvi dəyərlər istehsalının artırılmasına əhəmiyyətli təsir göstərən ən mühüm amillərdən biridir. Eyni zamanda, elmi fəaliyyətin nəticələrinin kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri bir çox amillərdən asılıdır. Bunlara elmin idarəedilməsi, alimlərin, mühəndislərin, texnoloqların bilik səviyyəsi, elmə qoyulan investisiyanın kəmiyyəti, elmi-texniki məhsul bazarının vəziyyəti, elmi-tədqiqat istiqamətində marketinq araşdırmaları, maliyyələşdirmə sisteminin xarakteri, fundamental və tətbiqi elmlərin inkişafı və sair daxildir. Təsadüfi deyildir ki, son vaxtlarda, elm, texnika və texnologiyanın inkişafının nəticəsi olaraq, XXI əsrdə «bilik iqtisadiyyatı» və ya «innovasiyalara əsaslanan iqtisadi inkişaf» kimi yeni iqtisadi anlayışlar meydana çıxmışdı. Aparılan tədqiqatların nəticələri göstərir ki, elm və elmi fəaliyyət cəmiyyətdə tez-tez dəyişən sosial-iqtisadi proseslərin tənzimlənməsində əsas vasitə kimi çıxış edir. Elmin sosial-iqtisadi əhəmiyyəti isə, hər şeydən əvvəl, özünü onun son məhsulu olan yeniliyin, yəni innovasiyaların tətbiqindən əldə edilən səmərədə ifadə edir. («İnnovasiya» ingilis, dilində – «innovation», latın dilində – «innovati» - yeniləşmə mənasını verir). İnnovasiya – yeni ideyaların, tədqiqatların, işləmələrin yaradılması və ya təkmilləşdirilməsi prosesidir. Bu baxımdan elmi əməyin məhsulu olan innovasiyaların yaradılması özünə-məxsus xüsusiyyətə malik olan intellektual bilik tələb edir. Bu nöqteyi-nəzərdən elmi biliklərin yaranması öz təbiətinə görə intellektual əmək hesab olunur. İntellektual əməyin məhsuldarlığının yüksəldilməsi və onlardan qanunauyğun qaydada istifadə olunması isə bu prosesin sürətləndirilməsindən asılıdır.

Bütün bunlar isə, ilk növbədə, elmin özünün inkişaf etdirilməsini, elmi-texniki potensialın resurs təminatının (kadr, maliyyə, informasiya, maddi-texniki təchizat) müasir tələblərə uyğunlaşdırılmasını və elmi-texniki potensialdan səmərəli istifadə olunmasını tələb edir.

Qeyd etmək lazımdır ki: «elmi potensial» və «elmi-texniki potensial» anlayışları elmi dövriyyəyə XX əsrin 60-cı illərində Kiyev elmsünaslıq məktəbinin nü-

mayəndələri (Q.M.Dobrov, V.N.Klimenyuk) tərəfindən gətirilmişdir. Həmin vaxtadək sosial-iqtisadi ədəbiyyatlarda «intellektual potensial» və «yaradıcı potensial» anlayışlarından istifadə olunurdu. XX əsrin 60-cı illərindən başlayaraq, elmi fəaliyyətin tədqiqi ilə məşğul olan iqtisadçı, sosioloq və filosoflar «elmi-texniki potensial» və «elmi potensial» anlayışlarının öyrənilməsinə üstünlük vermiş və bu anlayışların mahiyyət və məzmununun izahına dair müxtəlif fikirlər söyləmişlər.

Müasir dövrdə aparılan tədqiqatlarda hər iki anlayış istehsalın intensiv qaydada inkişaf etdirilməsinin mühüm amili kimi göstərilirdi. Bunu əsas tutan tədqiqatçıların bəziləri qeyd olunan anlayışları eyniləşdirir, digərləri isə buraya təhsil potensialını da daxil etməklə hər bir dövlətin intellektual və sosial-iqtisadi inkişafının həlledici amili olduğunu göstərirdilər. Bir qrup alimlər isə əsaslı olaraq elm, texnika, təhsil potensiallarından əlavə, Elmi-Texniki Potensiala (ETP) İstehsal Potensialını (İP) da əlavə edir və sübut etməyə çalışırlar ki, ETP nəinki ölkənin sosial-iqtisadi, həmçinin İP-in (buraya sənaye potensialını, intellektual potensialı əlavə etmək olar) inkişafında mərkəzi yerlərdən birini tutur. Əslində isə «intellektual potensial»-in cəmiyyətdə əhatə miqyasının geniş olması, onu «elmi-texniki potensial»-dan fərqləndirən əsas cəhətdir. Çünki, «intellektual potensial» cəmiyyətin (xalqın, millətin) intellektual inkişaf səviyyəsini səciyyələndirir və bütövlükdə əhalinin təhsil səviyyəsinin əsas göstəricisi hesab olunur. «Elmi-texniki potensial» isə cəmiyyətdə elmi-texniki, sosial-iqtisadi inkişafa nail olunması üçün elmi-tədqiqat işlərinin aparılması, tədqiqi, təcrübədən keçirilməsi və s. proseslərdə bilavasitə iştirak edən resurslarla (insan, texnika və texnoloji vasitələr, əsas fondlar, informasiya bazası və s.) xarakterizə olunur. Ancaq, əlbəttə ki, «intellektual potensial»-ın özünün formalaşması da bilavasitə «elm» və «elmi-texniki potensial»-ın inkişaf səviyyəsindən asılıdır.

Sosial-iqtisadi ədəbiyyatlarda «elmi potensial» və «elmi-texniki potensial» anlayışlarına müxtəlif aspektlərdən yanaşılır. Bunların arasında xüsusi maraq doğuran bir neçəsinə diqqət yetirmək pis olmazdı. Məsələn, Q.M.Dobrov «elmi potensial» elmi-texniki problemlərin perspektivli həllində elm sisteminin inkişaf imkanlarını xarakterizə edən kompleks parametrlər kimi izah edilir (22;66).

Q.Krayuxin isə «elmi-texniki potensial» anlayışına elmi-tədqiqat təşkilatlarının və elmi işçilərin sayını, elmi-tədqiqat və işləmələrin sayını; elmin nəticələrindən istehsalatda istifadə edilmə dərəcəsini; buraxılan maaşın və avadanlıqların texniki səviyyəsini və onların yeniləşmə sürətini; ixtiraçılıq və səmərələşdiricilik fəaliyyətini və s. daxil edir (46; 21). P.A.Kulvetsin fikrincə isə «elmi-texniki potensial» alim, mühəndis, texnoloq və başqa uyğun ixtisaslı mütəxəssis kadrlardan, elmi-texniki fəaliyyətin maddi-texniki təchizatdan, həmçinin elmin istehsal vasitələrindən (bilik, avadanlıq, cihaz), elmi-tədqiqat, işləmə (elmi-texniki fəaliyyətin qarşılıqlı sahələri də daxil olmaqla) yoxlama və yeni məhsulun təcrübi nümunəsinin hazırlanması, onların istehsalının təşkili və xalq təsərrüfatında istifadə olunması üçün lazım olan material, xammal, informasiyalar fondundan ibarətdir (27;21). Başqa bir mütəxəssis Yu Yakovets isə hesab edir ki, «elmi-texniki potensial» anlayışı istehsalın elmi-texniki və texnoloji əsasdan yeniləşməsinin daha geniş şərhini verərək, buraya «alimlər, mütəxəssislər, ixtisaslı işçilər və kənd təsərrüfatı işçiləri, onların yeni yaranan texnika və texnologiyalar nəslini dərk etmək və yaratmaq qabiliyyətini; ixtiralar, kəşflər, yeni texnika nümunələri, onların yenilik dərəcəsi və səmərəlilik potensialı; elm, istehsal və qeyri-istehsal dairələrinin texniki bazası və onların vəziyyətinin elmi-texniki inqilabın tələblərinə cavab vermə qabiliyyəti; elmi-texniki fəaliyyətin təşkilati forması, onun idarəedilmə metodu, insan amilinin fəallaşdırılması imkanları, elmin nailiyyətlərinin istehsala tətbiqin sürətləndirilməsi və onun miqyasının genişləndirilməsi və sair daxildir (51;14). P.Q.Oldaka görə isə «elmi-texniki potensial» anlayışı istehsalın inkişafını əks etdirən təhsil, elm və idarəetmə kimi üç müxtəlif keyfiyyət parametrləri ilə səciyyələnir(42;9). Başqa bir amerikalı alim V.İ.Qromok isə P.Q.Oldakdan fərqli olaraq «elmi-texniki potensiala» texniki potensialı da daxil edərək ETP-yə «elm, texnika, təhsil, idarəetmə potensialının və yeniləşmə prosesinin bir-biri ilə qarşılıqlı fəaliyyətdə olan vahid hissəsi kimi baxır (22;117). Əlbəttə, ETP yuxarıda adları çəkilən alimlərin göstərdiyi kimi, təkcə elm, təhsil, texnika və idarəetmə potensiallarının qarşılıqlı fəaliyyəti ilə məhdudlaşmır və burada digər potensiallar da (iqtisadi, sənaye, intellektual və s.) mühüm rol oynayır. Bu mənada V.V.İvanov, V.N.Qnevoy, Q.V.Monastırskaya və başqaları «elmi-texniki, poten-

sial» anlayışına daha geniş, yəni elmi-texniki yeniliklər, ixtiralar, elmi tədqiqatların aparılması üçün vacib olan resursların məcmusu kimi baxırlar(24;5).

Burada onu da qeyd etmək lazımdır ki, elm (və ya elmi biliklər) insan fəaliyyətinin özünəməxsus dairəsi kimi öz-özünə inkişafda olan təbii bir proses deyildir. Onun inkişafı elmi-texniki kadrlardan (ETK), onların bilik və bacarığından, səmərəli istifadə olunmasından bilavasitə asılıdır. Bu isə o deməkdir ki, elmi-texniki kadrlar elmi inkişaf etdirən qüvvə, elmin özü isə bu kadrları istehsal gücünə çevirən vasitədir.

Elmi-texniki kadrların tədqiqi ilə məşğuldan Q.M.Dobrov, V.E.Tonkal, A.A.Savalev və başqaları onu 4 tərkib elementinə (kadr potensialı, elmi informasiya, maddi-texniki təchizat və elm sistemində optimal təkmilləşdirmə) ayırır və burada onun kadr tərkibini birinci və ən vacib element hesab edirlər (37;63). Nəzərə alsaq ki, indiki yeni iqtisadi münasibətlər şəraitində ölkənin elmi, elmi-pedaqoji, mühəndis və texnoloqlarından istifadənin yaxşılaşdırılmasına, elmi fəaliyyətin bazar iqtisadiyyatının tələblərinə transformasiya olunmasına böyük ehtiyac duyulur, onda ölkəmizdə elmi-texniki kadrların hazırlanması, bölüşdürülməsi və istifadə vəziyyətinin təhlil edilib öyrənilməsi və bu sahədə müvafiq strategiyanın işlənilib hazırlanmasının nə kimi böyük elmi və elmi-təcrübəvi əhəmiyyət kəsb etməsinin sübut etməyə ehtiyac qalmır.

Ölkə iqtisadiyyatının dinamik və səmərəli inkişafı ilk növbədə burada elmin inkişaf etdirilməsini tələb edir. Çünki, elmi inkişaf etdirmədən ölkə iqtisadiyyatında istənilən nailiyyətlər əldə etmək qeyri-mümkündür. Lakin buna baxmayaraq müstəqillik əldə etdiyimiz 1991-ci ildən başlayaraq respublikamızın elmi və elmə xidmət sahələrində («EEX») yaranmış çətin sosial-iqtisadi və sosial-psixoloji vəziyyətlə əlaqədar olaraq elmi-texniki kadrların ölkə daxili və ölkədən xaricə miqrasiyası («beyin axını») xeyli sürətlənmiş, elmi-tədqiqat işlərinin keyfiyyəti isə aşağı düşmüşdür. Bu, elmi kadrların kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə, onun quruluşunda baş verən ciddi dəyişikliklərdə özünü göstərir. Elmi-texniki kadrların kommersiya və sənaye strukturlarına getməsi (ölkə daxili miqrasiyası) bir tərəfdən həmin təşkilatların inkişafında mühüm rol oynayarsa, digər tərəfdən bu proses elmin özünü çətin vəziyyətə salır ki, bu da ölkənin milli, iqtisadi və intel-

lektual təhlükəsizliyi baxımından xoşagəlməz nəticələrə gətirib çıxara bilər. Onu da demək lazımdır ki, elmi-texniki kadrların ölkədən xaricə miqrasiyası (daimi yaşamağa getməsi) daxili miqrasiya ilə müqayisədə daha təhlükəlidir. Çünki, «beyin axını» təkcə kadrların hazırlanmasına qoyulan vəsaitin səmərəliliyi, intellektual inkişafın ardıcılığının pozulması və elmi-texniki potensialın zəifləməsi baxımından deyil, həm də millətin genetik fondunun itirilməsi baxımından ölkədə ciddi problemlər yarada bilər (13;65).

Aparılan tədqiqatların nəticələrindən aydın olur ki, axırıncı 10-12 il ərzində iqtisadi böhran keçirmiş ölkələrdən, xüsusilə də MDB ölkələrindən ABŞ və Avropa ölkələrinə yüksək ixtisaslı kadrların (yaxud da «düşünən beyinlərin») axını xeyli çoxalmışdı. Həmin ölkələr bu kateqoriya işçiləri, heç bir maneə qoymadan, iş, mənzil və s. əsas yaşayış vasitələri ilə təmin edir və onlara səmərəli fəaliyyət göstərmələri üçün həvəsləndirici əlverişli mühit yaradırlar. Əvvəla, ona görə ki, həmin ölkələr heç bir əlavə kapital qoymadan hazırlıqlı və təcrübəli kadrlar əldə edirlər. İkincisi, bu kadrlar müxtəlif elmi təşkilatlarda və kompaniyalarda çalışmaq ilə yaratdıqları yeniliklər sayəsində həmin ölkələrə milyonlarla dollar həcmində yüksək iqtisadi səmərə verirlər. Üçüncüsü, mühacirətdə olan elmi kadrlar bu ölkələrdə yüksək səviyyəli elmi-texniki potensialın formalaşmasına kömək edirlər. Heç şübhəsiz ki, ABŞ və bir sıra Avropa ölkələrinin elm və texnologiyalar sahəsində liderlik etməsinə bu ölkələrə miqrasiya etmiş elm adamlarının da müəyyən dərəcədə təsiri olmuşdur. Təbii ki, bu işdə həmin ölkələrin elmi-texniki sahədə apardıqları dövlət siyasəti və elmi işçilər üçün yaradılmış əlverişli əmək şəraiti mühüm rola malikdir.

Dünya təcrübəsindən məlumdur ki, sivilizasiyalı cəmiyyətlərin formalaşmasında elmin və elmi-texniki kadrların müstəsna dərəcədə əhəmiyyətli rolu olmuşdur. Məhz onların əməyinin nəticəsində ağır əl əməyi avtomatlaşdırılmış, əməyin məhsuldarlığı yüksəlmiş, insanların həyat tərzində köklü dəyişikliklər baş vermişdir. Ona görə də indiki şəraitdə elm adamlarının xarici ölkələrə çıxıb getmələri arzuolunmazdır və hər bir ölkə üçün yolverilməz proses kimi qiymətləndirilməlidir. Rusiya ekspertləri tərəfindən aparılmış təqribi hesablamalara görə müstəqillik illərində Rusiya Federasiyası xarici ölkələrə «beyin axınından» nə az, nə çox

ən azı 200 milyard dollar itirmişdir. Ekspertlərin hesablamalarına görə Rusiya Federasiyası hər bir alimin xaricə getməsindən təqribən 300 min dollar itirir. Rusiya Federasiyası və Azərbaycan Respublikasının bir sistemdə yaşadığını nəzərə alsaq bu rəqəmi Azərbaycan üçün də əsas görmək olar. Ancaq, əlbəttə, alimlərimizin xaricdə işləməyə getməsini bütün hallarda mənfi proses kimi də qiymətləndirmək olmaz. Burada məsələyə konkret halda yanaşmaq lazımdır. Bir çox hallarda Azərbaycan alimləri xarici ölkələrə məqsədli şəkildə uzun müddətə ezam edilirlər və onlar həmin ölkələrin alimləri ilə birlikdə hər iki ölkənin mənafeələrinə xidmət edən tədqiqatlar aparır, elmi təcrübələr keçirlər və s. qarşılıqlı yaradıcılıq işləri ilə məşğul olurlar. Əlbəttə, bu cür elmi əlaqələrin inkişaf etdirilməsi obyektiv zərurət olub gələcəkdə də ona diqqətin artırılmasını tələb edir.

Aparılan tədqiqatlar göstərir ki, son illərdə başqa MDB ölkələrində olduğu kimi, Azərbaycanda da yüksək ixtisaslı elmi-texniki kadrların sayı ildən-ilə azalır və buna müxtəlif amillər təsir göstərir. Əmək haqqının aşağı olması isə həmin prosesə ən ciddi təsir göstərən amillərdən biridir. Hazırda elmi-texniki kadrların, xüsusilə də gənc tədqiqatçıların əmək haqqı respublika üzrə orta nominal əmək haqqı səviyyəsindən və minimum istehlak büdcəsinin dəyərindən xeyli aşağıdır. Bu isə elmi fəaliyyətə yeni başlayan gənc kadrlarda bu sahəyə maddi maraq yaratmır və öz növbəsində həmin gəncləri elmi fəaliyyətlərini yarımçıq qoyub başqa sahələrdə işləməyə getmələrinə səbəb olur. Nəticədə, bir tərəfdən elmi-texniki kadrların sayı azalır, digər tərəfdən isə onların tərkibində qocalma prosesi sürətlənir. Belə olan halda isə elmi biliklərin nəsildən-nəsilə ötürülməsindəki ahəngdarlıq pozulur. Ədalət naminə onu da qeyd etmək lazımdır ki, eks-prezident Heydər Əliyevin Azərbaycana rəhbərlik etdiyi ilk dövrdə (1962-1982-ci illərdə) respublikamızda elmi-tədqiqat, layihə-konstruktor və texnologiya işlərini yerinə yetirən mütəxəssislərin sayı 36,6 faiz artaraq, 16594 nəfərdən 22672 nəfərə, o cümlədən elmlər doktorlarının sayı 60,1 faiz artaraq 582 nəfərdən 932 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı isə 76,6 faiz artaraq 4931 nəfərdən 8710 nəfərə gəlib çatmışdır (17;356). Bu dövrdə Azərbaycan alimlərinin əldə etdiyi 540 elmi nəticə SSRİ Elmlər Akademiyası tərəfindən sovet elminin ən mühüm nailiyyətləri sırasına daxil edilmişdir ki, bu da Azərbaycan Elmlər Akademiyasının SSRİ Elmlər

Akademiyasının tərkibində olduğu 46 il ərzində (1945-1991-ci illərdə) SSRİ EA tərəfindən Azərbaycan alimlərinin həmin nailiyyətlər sırasına daxil edilmiş 1100 elmi nəticəsinin 49,1%-ni təşkil edir. Əvvəllər Azərbaycandan SSRİ EA-nın mühüm nailiyyətləri sırasına bir dəfə olsun iqtisadiyyat üzrə elmi nəticə daxil edilmədiyi halda, 1973-cü ildən başlayaraq hər il orta hesabla bu sahədə əldə edilmiş ən azı 2-3 elmi nəticə, bütünlükdə isə 40-dan çox elmi nəticə həmin nailiyyətlər sırasına daxil edilmişdir(14;239).

70-ci illərdə və 80-ci illərin əvvəllərində Azərbaycan Elmlər Akademiyasında və bütünlükdə respublikada aparılan elmi tədqiqatlar sahəsində uğurlu nəticələrin əldə edilməsinin əsas səbəblərindən biri həmin illərdə Azərbaycana rəhbərlik etmiş cənab Heydər Əliyevin böyük təşkilatçılıq istedadı və tələbkarlığı nəticəsində burada güclü kadr potensialının və texniki arsenalın yaradılması olmuşdur. Bunun nəticəsi idi ki, 1969-1982-ci illərdə Azərbaycan Elmlər Akademiyasında çalışan işçilərin sayı 1,9 dəfə artaraq 7892 nəfərdən 15072 nəfərə, o cümlədən elmi işçilərin sayı 45,6% artaraq 3431 nəfərdən 4995 nəfərə, elmlər doktorlarının sayı 1,5 dəfədən çox artaraq 188 nəfərən 285 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı 1,6 dəfədən çox artaraq 1275 nəfərdən 2068 nəfərə çatmışdır. Bütünlükdə götürdükdə isə, 1970-1982-ci illərdə Respublikamızda 265 elmlər doktoru və 3141 elmlər namizədi hazırlanmışdır. Bu çox böyük nailiyyət idi.

1969-1982-ci illərdə Respublika Elmlər Akademiyasının alimləri hər il orta hesabla 208 adda 1486,5 çap vərəqi həcmində və 250,7 min nüsxədə elmi əsər çap etdirmişdir. Heydər Əliyevin Azərbaycandan Moskva şəhərinə – keçmiş SSRİ-nin rəhbərliyinə aparıldıqdan sonrakı illərə (1982-1987-ci illər) gəldikdə isə onun o vaxtlar Sov.İKP Siyasi Bürosunun üzvü və SSRİ Nazirlər Sovet sədrinin birinci müavini kimi yüksək partiya və hökumət rəhbərliyində işlədiyi və bilavasitə Azərbaycana rəhbərlik etmədiyi müddətdə də həmişə diqqəti Azərbaycanın və onun Elmlər Akademiyasının üzərində olmuşdur. Bu səbəbdən həmin illərdə də Azərbaycan Elmlər Akademiyası öz fəaliyyətinin əvvəlki ahəngini qoruyub saxlaya bilmiş, xeyli elmi nailiyyətlər qazanmış və əvvəlki ənənələrini davam etdirmişdir. Bu dövrdə (1983-1987-ci illərdə) Azərbaycan Elmlər Akademiyasında 859 elmi nəticə əldə edilmiş və onların 281-i (32,7%-i) SSRİ EA tərəfindən sovet elmi-

nin ən mühüm nailiyyətləri sırasına daxil edilmişdir. Burada çalışan əməkdaşların sayının 12%-i azalaraq 15,1 min nəfərdən 13,3 min nəfərə, o cümlədən elmi işçilərin sayının 7%-i azalaraq 4985 nəfərdən 4640 nəfərə düşməsinə baxmayaraq, Akademiyada işləyən elmlər doktorlarının sayı 16,1% artaraq 285 nəfərdən 331 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı isə 10,7% artaraq 2088 nəfərdən 2312 nəfərə çatmışdır.(14;239). Lakin təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, bu nailiyyətlər getdikcə artmaq əvəzinə tədrisən azalmağa doğru meyl etmiş və 1987-ci ilin axırına Azərbaycan xalqının düşməni M.S.Qorbaçovun və onun erməni lobbisindən olan nökrələrinin, habelə nə qədər acınacaqlı olsa da bizim bəzi nankor «azərbaycanlı həmvətənlərimizin» də köməkliyi ilə xalqımızın yenilməz oğlu Heydər Əliyevin Kremlədən Sov.İKP Siyasi Börosu üzvlüyündən və SSRİ Nazirlər Soveti sədrinin birinci müavini kimi yüksək partiya və hökumət vəzifələrindən istefaya göndərilməsinə nail olunduqdan sonra, bütövlükdə, Azərbaycan kimi onun Elmlər Akademiyasının da əsl faciəli günləri başladı. 70-ci illərdə Azərbaycan Elmlər Akademiyasına dünya şöhrəti qazandırmış Heydər Əliyev təqaüdə çıxması adı ilə vəzifədən uzaqlaşdırıldıqan sonra ilk zərbə hədəfi qəsdən azərbaycan xalqının böyük ziyalılar ordusunun toplandığı Azərbaycanın elm məbədgahı sayılan Elmlər Akademiyası oldu. Bu dövrdə Elmlər Akademiyasının başı üstünü tədrisən qara buludlar almağa başladı və o tamamilə dağılmaq təhlükəsi ilə üz-üzə qaldı. Akademiya və onun alimləri ətrafında elə bir mühit yaradılmağa başladı ki, bu sanki Akademiyanı və onun çoxminli kollektivinin respublika ictimaiyyətinin gözündən salmağa və tədrisən bu elm məbədgahının bağlanması yönəldilmişdir. Bu vəziyyət özünü xüsusilə 1988-1993-cü illərdə daha qabarıq şəkildə biruzə vermişdir. Bunun mühüm səbəblərindən biri o zaman bütünlükdə Keçmiş İttifaqda yaranmış sosial-iqtisadi, siyasi və mənəvi şərait və gərginlik, habelə o vaxtkı ölkə rəhbərlərinin elmə olan ögey və soyuq münasibətləri ilə bağlı idisə, digər mühüm səbəblərdən biri də respublikaya və onun elminə səriştəsiz insanların rəhbərlik etməsi idi.

1988-1992-ci illərdə müxtəlif səbəblər üzündən respublika «rəhbərliyinin» Akademiyaya və ümumiyyətlə, elmimizin inkişafına münasibəti son dərəcə pisləşmiş və ifrat dərəcədə kəskinləşmişdir. 1992-ci ildə və 1993-cü ilin əvvəllərində

isə həтта elə vəziyyət yaranmışdır ki, vaxtı ilə Azərbaycan EA-nın müxtəlif İnstitutlarında işləyib uzun illər boyu yüksək elmi dərəcə və elmi adlar almaq arzusunda olub, lakin buna nail olmaq qabiliyyətinə malik olmayan bəzi üzdənirəq «demokratlar» hakimiyyətə yiyələndikdən sonra sanki Elmlər Akademiyasından qisas almaq və ümumiyyətlə, onu bağlamaq mövqeyi tutmuşdular. Elmlər Akademiyasına olan bu ögey münasibətin nəticəsi idi ki, vaxtı ilə ən yüksək əmək haqqı alan alimlər üçün ən aşağı səviyyəli əmək haqqı və rütbə maaşı müəyyən edilmiş və indiyədək onların atdığı bu elmə zidd və səhv addımların mənfi nəticələrini tamamilə aradan qaldırmaq mümkün olmamışdır. Elə bu səbəbdən də həmin illərdə və ondan sonrakı dövrdə də elmi işçilərin bir çoxu elmdən uzaqlaşaraq ticarət sahəsinə, kommersiya işinə, özəl qurumlara və xarici ölkələrdə işləməyə getmişlər. Ağır maddi çatışmazlıq ucbatından Akademiyanın yüzlərlə elmi əməkdaşı bu elm məbədgahını tərk etmiş və indiyədək burada yalnız elm fanatikləri, əsl elmsevərlər, vətən elmini qoruyub saxlamaq arzusu ilə yaşayanlar, onun qeyrətini çəkən namuslu elm adamları qalıb işləyirlər.

Son vaxtlaradək Elmlər Akademiyasından bəzi zəka sahiblərinin axınına səbəb bir də onunla bağlı idi ki, cənab Heydər Əliyev Azərbaycan Respublikasının rəhbərliyindən Moskvaya yüksək hökumət postuna getdikdən sonra Akademiya-ya seçkilər, bir qayda olaraq, süni surətdə gecikdirilmiş və onun nizamnaməsinə əsasən iki ildən gec olmayaraq seçkilərin keçirilməsi nəzərdə tutulduğu halda, o zamankı səriştəsiz və qeyri-təşəbbüskar Akademiya rəhbərlərinin təqsiri üzündən uzun bir vaxt ərzində, yəni 1983-2000-ci illəri əhatə edən 17 il ərzində yalnız bir dəfə – 1989-cu ildə Akademiya-ya seçkilər keçirilmiş və Akademiyanın tarixində bu seçkilər qədər qeyri-obyektiv seçkilər bəlkə heç zaman olmamışdır. Çox acınacaqlı hal idi ki, Akademiyanın bəzi keçmiş rəhbərləri özləri elmlər doktoru alimlik dərəcəsi aldıqdan sonra vaxtı ilə hər iki və ən geci üç ildən bir keçirilən seçkilərdə diplomlarının mürəkkəbi qurumamış Akademiyanın müxbir və həqiqi üzvləri «seçildikdən» sonra, Akademiya-ya seçkiləri müxtəlif bəhanələrlə süni surətdə gecikdirməklə, başqa layiqli alimlərin bu adları almalarına maneçilik törətmiş, onları qocaltmış, elmə maraqlarını öldürmüş, mənəvi və fiziki cəhətdən sıradan çıxmalarına şərait yaratmışlar. Elə bu səbəbdəndir ki, Akademiyanın bir sıra

institutlarında 30-35 il bundan öncə 30-32 yaşında elmlər doktoru alimlik dərəcəsi almış, hər biri 35-40 elmlər namizədi və elmlər doktorları hazırlamış, onlarla monoqrafiyaların və yüzlərlə elmi məqalələrin müəllifi olan onlarca istedadlı alimlərimiz 60-65 və daha yuxarı yaş həddinə gəlib çatdığı halda, onlar yuxarıda deyilən subyektiv səbəblər üzündən Akademiyanın üzvlüyünə seçilə bilməmişlər. Vaxtında və obyektiv seçkilər keçirilsə idi, yəqin ki, onların bir çoxu indi Akademiyanın həqiqi üzvləri olardılar. 1987-ci ildən keçən 18 il ərzində Akademiyaya seçkilərin ən azı 8-9 dəfə əvəzinə, cəmi iki dəfə, yəni 1989-cu və 2001-ci illərdə keçirilməsi Akademiya üzvlərinin bir neçə nəslinin itirilməsinə səbəb olmaqla, bütünəldə, Azərbaycan elminin inkişafına çox böyük zərbə vurmuşdur. Təsədüfi deyildir ki, Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin rəsmi məlumatlarına əsasən, 1991-2001-ci illərdə bəzi elm sahələri istisna olmaqla (fizika-riyaziyyat, filologiya, coğrafiya, hüquq, tibb, əczaçılıq, sənətsünaslıq və memarlıq), əksəriyyət elm sahələrində onların sayı xeyli azalmışdır (6-cı cədvələ bax). 6-cı cədvəlin məlumatlarından göründüyü kimi, SSRİ-nin dağılması ərəfəsindəki 10 il ərzində (1980-1990-cı illər) Azərbaycan Respublikasında çalışan elmi-tədqiqat işlərini və işləmələri yerinə yetirən əməkdaşların sayı 2373 nəfər və ya 10,7 faiz artaraq, 21993 nəfərdən 24366 nəfərə gəlib çatmışdırsa, müstəqillik dövrünün 10 ili ərzində isə əksinə (1991-2001-ci illər) bu göstərici 3223 nəfər və ya 13,3 faiz azalaraq 24366 nəfərdən 21143 nəfərə düşmüşdür. Bu göstərici müxtəlif elm sahələrində eyni olmayıb, bir-birindən fərqlənir. Məsələn, 1980-1990-cı illərdə həmin göstəricinin ən sürətli artı mı memarlıq (182,6%), pedaqogika (129,6%), geologiya-mineralogiya (126,5%), fəlsəfə (122,6%), əczaçılıq (125,5%), psixologiya (121,8%) sahəsində, 1990-2001-ci illərdə isə hüquq (164,4%), filologiya (141,9%), əczaçılıq (128,2%), sənətsünaslıq (127,5%), memarlıq (124,0%) və fizika-riyaziyyat (123,5%) sahəsində özünü biruzə vermişdir. Statistik rəqəmlərdən göründüyü kimi, 1990-cı illə müqayisədə 2001-ci ildə isə fizika-riyaziyyat, filologiya, coğrafiya, hüquq, pedaqoji, tibb, əczaçılıq, sənətsünaslıq, memarlıq, və s. elm sahələrində kadrların sayı artdığı halda, bəzi mühüm elm sahələrində (geologiya-mineralogiya, kənd təsərrüfatı, texnika və s.) isə kadrların sayı, hətta 1980-cı ildəki səviyyə-sindən də aşağı düşmüşdür.

6-cı cədvəl³

**Azərbaycan Respublikasında ayrı-ayrı elm sahələrində elmi-tədqiqat və işləmələri yerinə
yetirən işçilərin dinamikası (nəfərlə)**

elm sahələri	1980	1990	2000	2011	1990-cı ildə	2011-ci ildə	
					1980-ci ilə nisbətən %- lə	1980-ci ilə nisbətən %-lə	1990-ci ilə nisbətən %-lə
1	2	3	4	5	6	7	8
Cəmi	21993	24366	20729	21143	110,7	96,1	86,7
Fizika- riyaziyyat	2102	2191	2388	2340	104,2	111,3	123,5
Kimya	1810	1895	1803	1845	104,6	101,9	97,6
Biologiya	1375	1460	1265	1404	106,2	102,1	96,2
Geologiya- mineralogiya	875	1107	849	780	126,5	89,1	70,5
Texnika	6376	7673	4143	3982	115,6	62,4	51,9
Kənd təsərrüfatı	1153	1199	743	779	104,0	67,6	65,0
Tarix	733	875	885	871	119,4	118,8	99,5
İqtisadiyyat	1404	1425	1234	1295	101,5	92,24	90,8
Fəlsəfə	403	494	447	450	122,6	111,6	91,0
Filologiya	1878	1899	2415	2695	101,1	143,5	141,9
Coğrafiya	311	370	397	404	118,9	129,9	109,1
Hüquq	158	163	233	268	103,1	169,6	164,4
Pedaqogika	758	983	1119	1074	129,6	141,7	109,2
Tibb	1422	1674	1692	1795	117,7	126,2	107,2
Əczaçılıq	32	39	56	50	125,5	156,2	128,2
Baytarlıq	148	130	58	83	87,8	56,0	63,8
Sənətsüinaslıq	423	426	500	543	100,7	128,3	127,5
Memarlıq	75	137	140	170	182,6	2,2 dəfə	124,0
Psixologiya	78	95	105	81	121,8	103,8	85,2

Bu göstərilən elm sahələrində kadrların sayının azalmasına həmin sahələrdə çalışanların xarici ölkələrə getməsi də müəyyən dərəcədə təsir göstərmişdir.

1980-2001-ci illərdə Azərbaycanda elmi-tədqiqat və işləmələri yerinə yetirən elmlər doktorları və namizədlərinin say dinamikası və onların elm sahələri üzrə məşğulluq quruluşunun təhlilindən dın olur ki, müqayisə edilən dövrdə elmi dərəcəsi olanların sayı 6,8 faiz artaraq 9093 nəfərdən 9709 nəfərə, o cümlədən elmlər doktorlarının sayı 1,6 dəfə artaraq 907 nəfərdən 1481 nəfərə, elmlər namizədlərinin sayı isə cəmi 0,5 faiz artaraq 8186 nəfərdən 8228 nəfərə gəlib çatmış, elmi dərəcəsi olanlar arasında elmlər doktorlarının xüsusi çəkisi 10,0 faizdən 15,2 faizə qalxmış, emlər namizədlərinin xüsusi çəkisi isə azalaraq 90,0 faizdən 84,8 faizə

³ Cədvəl Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin ilkin uçot məlumatları əsasında tərtib edilmişdir.

düşmüşdür. Bu meyl ayrı-ayrı elm sahələrində müxtəlif olmaqla bir-birindən fərqlənir.

Tədqiq edilən dövrdə elmi-texniki kadr potensialının hazırlanması və istifadəsi sahəsində də bir sıra nöqsanlar aradan qaldırılmamış və bu proses ölkəmizdə intellektual insan potensialının formalaşması və inkişafına öz mənfi təsirini göstərməkdə davam edir. Təkcə bunu demək kifayətdir ki, 1990-2002-ci illəri əhatə edən axır 12 il ərzində respublikamızda aspirantların sayı 21,0 faiz azalaraq 1340 nəfərdən 1053 nəfərə, o cümlədən elmi müəssisələrdə 31,2 faiz azalaraq 785 nəfərdən 540 nəfərə, ali məktəblərdə isə 6,5 faiz azalaraq 555 nəfərdən 519 nəfərə, aspiranturaya qəbul olanların sayı 24,2 faiz azalaraq 400 nəfərdən 303 nəfərə, o cümlədən elmi müəssisələrdə 22,1 faiz azalaraq 226 nəfərdən 176 nəfərə, ali məktəblərdə isə 27 faiz azalaraq 174 nəfərdən 127 nəfərə, aspiranturayı bitirənlərin sayı isə 45,3 faiz azalaraq 369 nəfərdən 202 nəfərə, o cümlədən elmi müəssisələrdə 31,5 faiz azalaraq 203 nəfərdən 139 nəfərə, ali məktəblərdə isə 64,0 faiz azalaraq 166 nəfərdən 63 nəfərə düşmüşdür. Ən çox diqqəti cəlb edən məsələ isə budur ki, əgər 1990-cı ildə aspiranturayı bitirənlərin 47 faizi, o cümlədən elmi müəssisələrdə – 19 faizi, ali məktəblərdə isə 28 faizi dissertasiya işlərini müdafiə etmişlərsə, 2002-ci ildə bu göstərici qat-qat azalaraq müvafiq surətdə 14; 11 və 3 faiz təşkil etmişdir.⁴

Bu vəziyyətin yaranması yuxarıda qeyd etdiyimiz səbəblərlə yanaşı aspirantların sosial müdafiəsi, iş və mənzil şəraiti, təqaüdlərinin aşağı olması, elmi seminarlara və ezamiyyətlərə göndərilə bilməmələri, yeni elmi ədəbiyyatların və informasiyaların əldə edilməsi sahəsindəki çətinliklər və sairə bağlıdır.

80-ci illərin ikinci yarısı və 90-cı illərin axırlarına yaxın dövrdə respublikamızda elmi kadrların hazırlanması və istifadəsi sahəsində mövcud olan nöqsanlar Azərbaycan xalqının milli fikir və mədəniyyətinin çoxəsrlik inkişaf yollarının aşkarlanmasında, onun milli-mənəvi və elmi intibahında, elmi ənənələrimizin elmin əksər sahələrini əks etdirən sistemli məcraya düşməsində, dünyada tanınmış məktəblərin və istiqamətlərin formalaşib inkişaf etməsində misilsiz rol oynamış və indi də əsas rol oynamaqda davam edən Elmlər Akademiyasında özünü daha kəs-

⁴ Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2003. «Səda» nəşriyyatı. Bakı, 2003, səh. 214.

kin şəkildə biruzə vermişdir. Halbuki, Elmlər Akademiyasının qarşısında duran əsas məsələ dövlətçiliyimizin qorunması, cəmiyyətin demokratikləşməsinin inkişaf etdirilməsi məqsədilə fəaliyyətini günün tələblərinə uyğun qurmaq, elmi tədqiqatların aktual strateji istiqamətlərini müəyyənləşdirmək, ölkənin inkişaf proqramına uyğun olaraq mühüm problemlər üzrə fundamental və tətbiqi tədqiqatların intensivliyini və səmərəliliyini yüksəltməkdən ibarətdir. Son vaxtlarda, xüsusilə 1997-ci ildən başlayaraq Azərbaycan Elmlər Akademiyasında və onun bütün elmi bölmələrində həyata keçirilmiş tədbirlər nəticəsində Akademiyanın fəaliyyətinə rəhbərlik və nəzarət xeyli gücləndirildikdən sonra burada müsbət dəyişikliklər olmuş və onun fəaliyyətində yenidən böyük canlanma hiss edilməyə başlamışdır. Bu da təsadüfi olmayıb ölkə rəhbərlərinin Akademiyaya diqqət və qayğının artması ilə bağlıdır. 1997-ci ilin 31 yanvarında Prezident sarayında Azərbaycan Respublikasının sabiq prezidenti cənab Heydər Əliyev Elmlər Akademiyasının üzvləri ilə görüşündə demişdir ki: «Elmlər Akademiyasına keçmiş illərdə də, son illərdə də mənim daim hörmətim və diqqətim, qayğım olmuşdur. Ancaq, hesab edirəm ki, bizim elmimizə, xüsusən Elmlər Akademiyasına qayğı, diqqət daha da artıq olmalıdır... XX əsrdə Azərbaycan xalqının ən böyük nailiyyətlərindən biri ölkəmizdə elmin, təhsilin sürətlə inkişaf etməsidir... Biz bununla fəxr edirik. Bir şeyi bilməlisiniz – bu mənim fikrimdir – Azərbaycan Elmlər Akademiyası Respublikamızın ən yüksək elm müəssisəsidir... O, dövlətə məxsusdur. Bu Akademiyanın işi və orada işləyənlərin səviyyəsi, şübhəsiz ki, başqalarından yüksəkdir, yüksək də olacaq. Biz bu Akademiyanın hörmətini qoruyub saxlamalıyıq. Heç vaxt imkan vermək olmaz ki, Akademiyamız yüksək səviyyəli elmi-tədqiqat institutlarımız yaranan cürbəcür özəl elmi müəssisələr arasında ərisin, itsin. Buna yol vermək olmaz».

Bu bir həqiqətdir ki, müasir iqtisadi inkişafın əsasında elmi-texniki tərəqqi durur. Azərbaycan müstəqil bir dövlət olaraq dünyanın iqtisadi-siyasi proseslərinə getdikcə daha çox inteqrasiya olunduqca elmi-texniki tərəqqinin səviyyəsi ilə uzlaşmaq məcburiyyətindədir. Çünki elm müstəqil dövlətimizin davamlı sosial-iqtisadi və mədəni inkişafını təmin edən mühüm bir amildir. Bunu nəzərə alan Azərbaycan Respublikasının sabiq prezidenti Heydər Əliyev son illərdə elmin in-

kişafı, elmi-texniki potensialın qorunub saxlanması, elm və təhsil sahəsində yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanması, onlara qayğı göstərilməsi, cəmiyyətdə elmi işçilərin nüfuzunun artırılması və sair sahələrdə bir sıra mühüm qərarlar qəbul etmişdir.

Dövlətimizin sabiq başçısının 15 may 2001-ci il tarixli «Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası haqqında» fərmanı ilə Azərbaycan Elmlər Akademiyasına ən yüksək ali dövlət elmi təşkilatı statusu verilməsi və həmin il, nəhayət ki, 12 il keçdikdən sonra AMEA-da seçkilər keçirilməsi bilavasitə dövlət başçısının Azərbaycan elminə göstərdiyi böyük qayğının parlaq təzahürüdür. Minnətdarlıq hissi ilə qeyd edilməlidir ki, cənab Heydər Əliyevin göstərişi ilə 2001-ci ilin iyun ayında AMEA-na seçkilər vaxtı Akademiyamızın qarşısında qoyulan vəzifələrin uğurla yerinə yetirilməsini təmin etmək və ölkəmizin görkəmli elm adamlarının bu elm ocağının fəaliyyətinə daha geniş surətdə cəlb etmək məqsədilə Akademiyanın üzvlərinin sayı 141-dən 200-ə (80 həqiqi və 120 müxbir üzvü olmaqla) qaldırdı.

2002-ci ilin dekabr ayının 31-də (birinci görüşdən düz 5 il sonra) – Dünya Azərbaycanlılarının Həmrəylik günündə Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının prezidentini qəbul edən dövlət başçısı bununla elmin onun dövlətçilik siyasətində hansı pillədə durduğunu, Azərbaycan Respublikasında Milli Elmlər Akademiyasının, xalqımızın bu milli sərvətinin yerini bir daha təsdiq etmiş oldu.

2003-cü ilin yanvar ayının 4-də isə AMEA-nın Respublikada elmin inkişafını təşkil və təmin etdiyini, dövlətin elmi və elmi-texniki siyasətini həyata keçirdiyini, elmi müəssisə və ali məktəblərin elmi fəaliyyətini əlaqələndirdiyini və istiqamətləndirdiyini, Respublikamızı xarici ölkələrdə elmi və elmi-texniki fəaliyyət sahəsində təmsil etdiyini nəzərə alaraq, möhtərəm Heydər Əliyev Milli Elmlər Akademiyasının statusu, Nizamnaməsi və MEA prezidentinin təsdiqi haqqında fərman imzalamış, Akademiyanın işini müstəqil dövlətimizin tələbatlarına uyğun olaraq daha intensiv qurması və dövlət əhəmiyyətli prioritet istiqamətlər üzrə elmi-tədqiqat işlərinin aparılması, Azərbaycan elminin dünya elminə daha sıx inteqrasiya olunması, ümumiyyətlə, elmin, dövlətin, millətin sabahına xidmət et-

məsi məqsədilə strukturunun təkmilləşdirilməsi üçün müəyyən tapşırıqlar vermişdir.

«Milli Elmlər Akademiyası bizim milli sərvətimizdir. Onu qoruyub saxlamalıyıq» - möhtərəm eks Prezidentimizin yuxarıda qeyd etdiyimiz görüşdə dediyi bu sözlər bütövlükdə Azərbaycan elminə, Akademiya əməkdaşlarına verilən yüksək qiymət, həm də böyük məsuliyyətdir. Ölkəmizin sadıq Prezidentinin Akademiya-mızın inkişafına qayğısının digər çox mühüm təzahürü isə Azərbaycan elminin gələcək inkişafında yeni üfüqlər açan «Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının statusu» və «Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Nizamnaməsinin təsdiq edilməsi» haqqında 2003-cü il yanvarın 4-də imzaladığı fərmanda bir daha öz əksini tapmışdır. Fərmanda deyilir: «Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Azərbaycan Respublikasında elmin inkişafını təşkil və təmin edən, dövlətin elmi və elmi-texniki səviyyəsini həyata keçirən, Azərbaycan Respublikasındakı bütün elmi müəssisələrin elmi-tədqiqat fəaliyyətini əlaqələndirən və istiqamətləndirən, Azərbaycan Respublikasının xarici ölkələrdə elmi və elmi-texniki fəaliyyət sahəsində təmsil edən ali dövlət elmi təşkilatdır».

Bu, Akademiyamızın yarandığı 60 ilə yaxın bir dövr ərzində onun fəaliyyətinə verilən bəlkə də ilk belə yüksək qiymət olub, Akademiyamız və ölkəmiz üçün misli görünməmiş tarixi hadisədir. Sevimli mərhum Prezidentimiz Heydər Əliyev cənabları eyni zamanda son bir neçə il ərzində Akademiyamızın üzvlərinin rütbə maaşlarını hiss ediləcək dərəcədə, elmi əməkdaşların vəzifə maaşlarını və elmi dərəcəyə görə onlara edilən əlavələri isə iki dəfə artırmaqla onların həm maddi vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına, həm də şübhəsiz ki, daha çox mənəvi cəhətdən yüksəlmələrinə möhkəm zəmin yaratmışdı.

Müasir dünyamızda elm, cəmiyyətin dayanıqlı inkişafının hərəkətverici qüvvəsi hesab edildiyindən dövlətin ən başlıca funksiyası güclü elmi-texniki və kadr potensialını yaradıb onlardan səmərəli istifadə etməkdən ibarətdir. Təsadüfi deyildir ki, hazırda inkişaf etmiş ölkələrdə dövlət öz daxili və xarici siyasətini elmi əsaslara istinad etməklə idarə edir.

Gələcəkdə ölkəmizin daha da inkişaf etdirilməsi, onun iqtisadi qüdrətinin yüksəldilməsi, təhlükəsizliyinin təmin edilməsi, elmi-texniki kadr potensialının

artırılması, dünya miqyasında mövqeyinin möhkəmləndirilməsi və cəmiyyətdə baş verən bütün sosial-iqtisadi, demoqrafik və sair proseslərin elmi cəhətdən əsaslandırılmasına nail olunması əsas proqram sənəd kimi dövlətin qarşısında durur. Bir sıra qabaqcıl ölkələrdə elmin inkişafı əsas etibarilə özəl sektorun hesabına maliyyələşdirilsə də, hazırda ölkənin elminin fundamental və tətbiqi inkişafına əsaslanan xüsusi proqramlar üzrə elmi-texniki siyasətin formalaşmasında dövlətin rolu danılmazdır. Ancaq çox təəssüflər olsun ki, ölkəmiz müstəqillik əldə etdikdən sonra burada bazar münasibətlərinə keçidin çətinlikləri, sənaye-istehsal sahəsinin zəifləməsi, yeni texnologiyaların həyata yol tapmasının səmərəli mexanizminin olmaması, elmi əlaqələrin kəsilməsi, informasiya qıtlığı elmin nəinki sosial-iqtisadi sahələrdə, hətta, real həyatda da özünə müvafiq yer tapmasına imkan verməmişdir. Beləki, 90-cı illərin əvvəllərində Respublikamızda mövcud olmuş siyasi boşluqlar elmin inkişafına laqeyd münasibətlə nəticələnmiş və elmə dövlət büdcəsindən ayrılan vəsaitlərin həcmində azalmasına səbəb olmuşdur. Bu isə öz növbəsində elmi nəticələrin tətbiqini çətinləşdirmiş və elmi kadrların axıclığına səbəb olmaqla bütünlükdə elmin inkişafına mənfi təsir göstərmişdir. Yalnız 1993-cü ildən etibarən Azərbaycan Respublikasının sabiq Prezidenti cənab Heydər Əliyevin hakimiyyətə qayıdışı elm sahəsində də vəziyyətin tədricən və durmadan yaxşılaşmasına və bu sahəyə diqqətin artmasına şərait yaratmışdır.

Elmin ölkənin həyatındakı rol və yerinin bərpa edilməsi məqsədilə son illərdə bu sahəyə dövlət qayğısı artırılmış, Azərbaycan elmində bir sıra müntəzəm islahatlar həyata keçirilmiş, elmi-tədqiqat müəssisələrində köklü struktur dəyişiklikləri aparılaraq, aktuallığını itirmiş bir çox elmi-tədqiqat işlərinin icrası dayandırılmış, bir sıra Elmi-Tədqiqat İnstitutları, şöbə və laboratoriyaları ləğv edilmiş və ya birləşdirilmiş, əvəzində daha müntəzəm və müasir şöbə və laboratoriyalar yaradılmış, yeni və daha aktual problemlərin işlənməsinə başlanmışdır.

Hazırda ölkəmizin qarşısında duran ən mühüm vəzifələrdən biri Azərbaycan dövlətinin elmi-texniki siyasəti əsasında elmin gələcək inkişaf strategiyasını müəyyənləşdirməkdən ibarətdir. Bu strategiyanın əsas məqsədi – ölkənin mövcud elmi-texniki və kadr potensialının qorunub saxlanması, təbiət və cəmiyyətin inkişaf qanunauyğunluqları haqqında dövlət əhəmiyyətli yeni fundamental elmi is-

istiqamətlərin daha da inkişaf etdirilməsi, onların nəticələrindən daha səmərəli istifadə olunmasını təmin etməkdən və elmi-texniki tərəqqinin uzunmüddətli inkişaf istiqamətlərini müəyyənləşdirməkdən ibarətdir. Bu baxımdan yaxın gələcəkdə ölkəmizdə elm sahəsində dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri aşağıdakı kimi müəyyənləşdirilmişdir:

- fundamental elm sahələrinin dövlət tərəfindən dəstəklənməsi, elmi-texniki və innovasiya sahələrində müntəzəm olaraq proqnozlaşdırmanın və monitorinqin həyata keçirilməsi;
- sahəvi elmi tədqiqat və layihə institutlarının fəaliyyətinin iqtisadi strukturlarla əlaqələndirilməsi;
- tətbiqi elmlərin stimullaşdırılması;
- ilk növbədə informasiya texnologiyaları, yeni materiallar və kimya texnologiyaları, elektronika, ekologiya və təbiətdən səmərəli istifadə sahələrinə xüsusi diqqət yetirilməsi;
- intellektual mülkiyyət hüquqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsi;
- cəmiyyətdə elmi fəaliyyətin nüfuzunun artırılması və istedadlı gənclərin bu sahəyə yönəldilməsinin təmin edilməsi;
- elmin maliyyələşdirilməsinin əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırılması və sair.

Ölkəmizdə bazar münasibətlərinin müasir inkişaf mərhələsində elmin dövlət tərəfindən maliyyələşdirilməsinin gücləndirilməsi elmi-texniki biliklərin genişləndirilməsinə və elmin nəticələrinin dünya nailiyyətlərinə uyğunlaşdırılmasına; innovasiyaların yaradılması, tətbiqi və yayılmasına; elmi müəssisələrin maddi texniki vasitələrlə təmin olunmasına; informasiya bazasının genişləndirilməsinə; elmi təşkilatların və elmtutumlu istehsal müəssisələrinin texniki və texnoloji imkanlarının artırılmasına; elmi təşkilatların iqtisadi imkanlarının genişləndirilməsinə; elmi təşkilatların kadrlarla təmin olunması və onların əməyindən səmərəli istifadə edilməsinə; elmi-tədqiqat işlərinin nəticələrinin təcrübədən keçirilməsi və istehsalata tətbiq olunmasına və s. təsir göstərməklə dövlətimizin iqtisadi qüdrətinin artırılmasına və əhalimizin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsinə imkan verəcəkdir.

Gələcəkdə ölkəmizin iqtisadi qüdrətinin daha da artırılması və xalqın həyat səviyyəsinin arasıkəsilmədən yüksəldilməsinin təmin edilməsi bütünlükdə elmimi-

zin inkişafı ilə yanaşı onun ayrı-ayrı sahələrinin də qarşısında həll edilməsi zəruri olan bir sıra vəzifələr qoyur. Yaxın gələcəkdə Azərbaycanın iqtisad elmi qarşısında duran ən başlıca vəzifələr isə bizim fikrimizcə aşağıdakılardan ibarətdir:

- qloballaşma şəraitində dünyadabaş verən sosial-iqtisadi, demoqrafik və ekoloji dəyişikliklər nəzərə alınmaqla Azərbaycanın müstəqil milli iqtisadiyyatının formalaşdırılması, yaxın gələcəyə (2015-ci ilədək) onun sosial-iqtisadi inkişaf meylləri və istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi strategiyası və proqnozlaşdırılmasının nəzəri-metodoloji və konseptual əsaslarının işlənməsi;
- dünyada baş verən sosial-iqtisadi tərəqqinin müasir təmyüllərinin Azərbaycanın ictimai sisteminin transformasiyası və sosial-iqtisadi inkişaf strategiyasına təsiri fonunda ölkədə yeni bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinin formalaşması qanunauyğunluqları, sosial-iqtisadi inkişaf modeli, strukturu və onları tənzimləyən iqtisadi qanunlar sisteminin tədqiqi;
- Respublikada aparılan iqtisadi siyasətin, o cümlədən aqrar islahatların və aqrar siyasətin sosial-iqtisadi nəticələrinin öyrənilib ümumiləşdirilməsi və onların gələcək inkişaf istiqamətlərinin konseptual əsaslarının işlənməsi;
- XX əsrdə Azərbaycanın iqtisadi tarixinin və iqtisadi fikrinin formalaşması və inkişafının yeni baxımdan tədqiq edilib öyrənilməsi və ümumiləşdirilməsi;
- dünyada gedən sosial-demoqrafik dəyişikliklər fonunda Azərbaycanın demoqrafik vəziyyətinin keçmiş, müasir və gələcək inkişaf meyllərinin aşkara çıxarılıb öyrənilməsi;
- intellektual insan, əmək və kadr potensialının formalaşdırılması və istifadəsi strategiyasının, əmək bazarı meyllərinin, məşğulluq, işsizlik, əhəlinin sağlamlığı, həyat səviyyəsi və sosial müdafiəsinin müasir durumunun ümumiləşdirilməsi və qiymətləndirilməsi;
- yeni şəraitə uyğun dövlətin demoqrafiya, məşğulluq, miqrasiya və sosial siyasət konsepsiyasının formalaşdırılması və təkmilləşdirilməsinə dair elmi cəhətdən əsaslandırılmış təkliflərin işlənilib hazırlanması;

- iqtisadiyyatın dövlət tənzimlənməsinin əsas istiqamətləri, metod və mexanizmlərinin, dövlətin yeni maliyyə, pul və kredit siyasəti ilə bağlı məsələlərin tədqiq edilməsi;
- Müstəqil Azərbaycan Respublikasının iqtisadi idarəetmə strukturu və metodlarının müasir durumunun öyrənilməsi əsasında elmi cəhətdən əsaslandırılmış təkliflərin işlənilib hazırlanması;
- investisiya siyasətinin nəzəri-metodoloji əsaslarının öyrənilməsi əsasında onun həyata keçirilməsi metod və mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi yollarının tədqiqi;
- bazar proseslərinin xalq təsərrüfatında makro və mikro iqtisadi dəyişikliklərə təsirinin müəyyənəndirilməsi;
- beynəlxalq integrasiya və Azərbaycan Respublikasının yeni xarici iqtisadi münasibətlərinin formalaşdırılması, xarici iqtisadi əlaqələrin qurulmasının əsas istiqamətlərinin (coğrafi-iqtisadi baxımdan) düzgün müəyyən edilməsi;
- sivil dövlətlərdə, habelə MDB ölkələri ilə xarici iqtisadi əlaqələrin təkmilləşdirilməsi və səmərəliliyinin yüksəldilməsi problemlərinin tədqiq edilməsi;
- Azərbaycanda milli sahibkarlığın formalaşdırılması və inkişafının sosial-iqtisadi və təşkilati-idarəetmə problemlərinin öyrənilməsi;
- yerli resurslardan və təbii sərvətlərdən, dövlət və xarici investisiyalardan səmərəli istifadə etmək və sosial-iqtisadi inkişafın dövlət tənzimləmə mexanizmini yenidən qurmaq əsasında məhsuldar qüvvələrin düzgün yerləşdirilməsi;
- regionlarda istehsalın inkişafı, xalq təsərrüfatının sahə və ərazi quruluşunun təkmilləşdirilməsi;
- Azərbaycan Respublikasının bütün regionlarında, şəhər və kənd yerlərində mövcud olan təbii sərvətlərdən və əmək ehtiyatlarından istifadənin sosial-iqtisadi və demoqrafik aspektlərinin kompleks tədqiq edilməsi və s.

§ 3.2. BAZAR İQTİSADİYYATI ŞƏRAİTİNDƏ KADRLARIN YERLƏŞDİRİLMƏSİ VƏ İDARƏ EDİLMƏSİNİN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində kadr siyasəti kadrlara yeni iş sisteminin formalaşması və kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi ümumdövlət işinin mühüm vəzifəsi hesab edilməli və dövlətin sosial-iqtisadi siyasətində başlıca yer tutmalıdır.

Kadrların inkişaf etdirilməsi tələbi aşağıdakı zərurətdən irəli gəlir:

- 1) istehsal resursı kimi insan resursunun dəyərinin yüksəldilməsindən;
- 2) rəqibin təsiri ilə xərclərin aşağı salınması və buna müvafiq olaraq əmək-dən daha səmərəli istifadə edilməsi;
- 3) texnoloji dəyişikliklərin yeni biliklərə və işçilərin yenidən hazırlanması tələbini artırması;
- 4) iri müəssisələrdə ayrı-ayrı bölmələrin fəaliyyətini düzgün əlaqələndirmək üçün menecerlərdən yeni bilik və vərdişlər tələb etməsi;
- 5) yeni vəzifəyə hazırlaşmaq;
- 6) öz işçilərinin potensialının yüksəldilməsinin təşkili üçün sosial məsuliyyətin olması.

Kadrlarla iş sistemi dedikdə, burada geniş əhatəli məsələlər – kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi, ixtisasının artırılması, işçi kateqoriyaları və vəzifə nomenklaturasının müəyyənləşdirilməsi və təhlili, onların işinin təşkili və s. nəzərdə tutulur.

Kadrların seçilməsi müəyyən modellər, əlamətlər və prinsiplər əsasında icra olunur. Bu məsələ ən çətin və prinsipial əhəmiyyətə malik olan bir fəaliyyət sahəsidir. Çünki kadrların seçilməsi nəticə etibarı ilə idarə edən sistemin formalaşmasını – onun indisini və gələcəyini müəyyənləşdirir.

Kadr problemi, onlarla aparılan iş sistemi müəyyən dərəcədə universal xarakter daşıyır. Çünki bu, kadrların yerləşdirilməsi və onların qiymətləndirilməsi problemini vahid bir qayda əsasında həll etməyə imkan verir. Bununla yanaşı hər bir sahənin kadrlarla təmin olunması, onlarla iş metodları, onlara qarşı konkret spesifik tələblər də nəzərə alınır. Kadrlarla iş zamanı onlar sistem və kompleks

halda öyrənilir və qiymətləndirilir. Sistemlilik və komplekslilik tələbləri, prinsipləri, xüsusən rəhbər işçilərin seçilməsi zamanı nəzərə alınır.

Kadrları seçmək üçün ilk növbədə, onları öyrənmək lazımdır. Burada anket məlumatları kifayət deyildir. Kadrların seçilməsi aşağıdakı məsələləri əhatə edir:

- a) bu və ya digər vəzifə üçün mümkün olan namizədlər haqqında informasiya;
- b) onların haqqında zəruri məlumatların təhlili;
- c) namizədlərin keyfiyyət göstəricilərinin məcmu halda müqayisə edilməsi;
- d) həmin vəzifəyə daha uyğun gələn adamın seçilməsi;
- e) konkret adamın vəzifəyə təyin edilməsi.

Kadrlar seçilərkən və yerləşdirilərkən bir sıra xüsusi qaydalara, prinsiplərə əməl olunmalıdır. Bu qaydalardan:

1. Rəhbər işə, vəzifəyə namizədin həmin işə, yaxud vəzifəyə uyğunluq qaydasıdır. Bu ilk baxışda çox sadə görünür. Lakin bu tələblərə həmişə əməl olunmur, bir çox hallarda pozulur, işçinin təcrübəsi, biliyi, ixtisası, texniki-texnoloji profilli və s. nəzərə alınmır.

2. Yaşlı rəhbər işçi ilə gənc kadrların düzgün əlaqələndirilməsi və kadrların seçilməsində onun nəzərə alınmasıdır.

3. Rəhbər işçinin (namizədin) idarəetmə ob-yektinin rəhbərlik səviyyəsinə (direktor, müavin və s.) uyğunluğudur.

4. Rəhbər işçidə olan keyfiyyətlərlə onun təbəçiliyində olan, onun köməkçiləri olan adamların yaxşı keyfiyyətlərinin əlaqələndirilməsidir.

5. Təsərrüfat kadrların yalnız ictimai istehsalın mənafeyini nəzərə almaqla seçilməsi tələbidir.

6. Hər bir təsərrüfat rəhbəri üçün onun qabiliyyətindən tam istifadə oluna bilməsi şərti ilə iş sahəsinin (vəzifənin) seçilməsidir.

ETT-i kadrların qiymətləndirilməsi, seçilməsi, irəli çəkilməsi və yerləşdirilməsi, habelə hazırlanmasında onların işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin, qabiliyyətini müəyyən edən obyektiv metodlardan istifadə olunmasını zəruri edir.

Kadrların düzgün seçilməsi və qiymətləndirilməsi müəyyən sistemə əsaslanmalıdır. Burada ən başlıca cəhət müəssisənin hər bir bölmə rəhbəri üçün müəy-

yən peşə tələblərinin müəyyən edilməsidir. İkinci cəhət hər bir MTİ və qulluqçunun fərdi qabiliyyətinin öyrənilməsi və onun qabiliyyətinin obyektiv qiymətləndirilməsidir. Üçüncü cəhət isə rəhbər kadrlar ehtiyatı planının hazırlanması və bu planda rəhbər işə namizədlərin əks olunmasıdır. Burada hər bir rəhbər işçinin icra edəcəyi işin məzmunu və funksiyaların həcmi nəzərə alınaraq onlara qarşı ümumi tələblərlə yanaşı konkret tələblər də irəli sürülür. Ümumi tələblər onların intizamlı olması, ünsiyyətə girmək qabiliyyəti, təmkinliyi, nüfuzu, intellektual inkişafı, əməksevərliyi və s.-dən ibarətdir. Konkret tələblər isə (məsələn, sex rəisi üçün) onun texniki təhsilli olması, texniki-iqtisadi və operativ planlaşdırma, metodlarını, işin texnologiyasını və s.-ni bilməsidir.

Kadrlar müəyyən obyektiv əlamətlərə görə attestasiyadan keçirilir. Attestasiya yalnız yeni vəzifələrə irəli çəkilmək üçün deyil, işçinin işlədiyi sahənin qalması-nın məqsədəuyğunluğu üçün də vacibdir. Attestasiyanın nəticələri kadr uçotu şəxsi vərəqədə qeyd olunur. Attestasiya müəyyən sayda balla ifadə olunur. Ən yüksək bal bütün keyfiyyət əlamətlərinə cavab verən işçi üçün müəyyənləşdirilir.

Kadrlar seçilən zaman psixoloji, fizioloji, intellektual qabiliyyət kimi tələblər irəli sürülür. Bu tələblər ETT-i şəraitində daha vacibdir. Ən çox lazım olan tələb intellektual qabiliyyətdir ki, ona da aşağıdakılar aiddir: tələb olunan diqqətliklik (daimi, dövrü, gərgin, azad avtomatik – müəyyən ritm üzrə), müşahidəçilik qabiliyyəti, yaradıcı və qeyri-yaradıcı düşüncə, təfəkkürün konkretliyi səviyyəsi (amillər və hadisələrin təhlil və sintezi, mücərrədlilik və konkretlik və s.), ümumi zehni inkişaf, texniki, iqtisadi və digər elmləri dərk etmə qabiliyyəti.

Vahid tarif cədvəli əsasında təyin edilmiş işçilərin əməyinin ödənilməsi dərəcələri mütəxəssis və rəhbərlərin attestasiyasının və fəhlələrin yenidən maarifləndirilməsinin nəticələrinə görə müəyyənləşdirilir. İşçilərin attestasiyası müntəzəm xarakter daşıyır və vaxtaşırı, müəyyən olunmuş dövrlər keçdikdən sonra aparıla bilər.

İşçilərin növbəti attestasiyası bir qayda olaraq 3 ildən bir keçirilir. Tutduğu vəzifədə həmin təşkilatda bir ildən az işləmiş işçilər, gənc mütəxəssislər, istehsalatdan ayrılmaqla aspiranturanı bitirmiş şəxslər və hamilə qadınlar attestasiyaya daxil edilmir.

İşçinin əmək nəticələri onun ixtisas səviyyəsi və peşəkarlığı, rəhbər işçilərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların vəzifələrinə aid ixtisas sorğu kitabçası sahə ixtisas xassələri ilə nəzərdə tutulmuş ixtisas xüsusiyyətinə müvafiq işlənmiş vəzifə təlimatına uyğun vəzifəsini yerinə yetirdiyi hərtərəfli müzakirə olunaraq və işgüzar keyfiyyətləri nəzərə alınaraq attestasiya komissiyası onun fəaliyyətinə aşağıdakı qiymətlərdən birini verir:

- a) tutduğu vəzifəyə müvafiqdir;
- b) tutduğu vəzifəyə müvafiq deyil.

Bütün bu qeyd olunanlar kadrların seçilməsi və qiymətləndirilməsinin elmi cəhətdən əsaslandırılması üçün müstəsna rola malikdir. Bunun kadrların qabiliyyətinin obyektiv, ədalətli qiymətləndirilməsi, kadrların seçilməsində səhvə yol verilməsi hallarının azaldılması, kadr axıcılığının azaldılması, əməyə mənəvi tələbatın formalaşması baxımından da əhəmiyyəti vardır.

Müəssisələrdə kadrların idarə edilməsi özündə kadrların sayı və tərkibinin müəyyən edilməsinin, onların hazırlanması və yenidən hazırlanmasını, əməyin normalaşdırılmasını və s. əks etdirir.

Bütün idarəetmə səviyyələrində rəhbərlik fəaliyyətinin ayrılmaz tərkib hissələrindən biri də kadr potensialının yüksəldilməsindən ibarətdir. Heyətin inkişaf etdirilməsi üzrə müxtəlif növ proqramların həyata keçirilməsi kadrların ustalığının yüksəldilməsinə, onların bilik və bacarıqlarının artırılmasına şərait yaratmaqla bu və ya digər müəssisə, idarə və təşkilatlarda qarşıya qoyulmuş strateji vəzifələrin müvəffəqiyyətlə yerinə yetirilməsi üçün əmək potensialı qarşısında geniş imkanlar açır. Bütün bunlar isə əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə və deməli həm də insan resurslarının qiymətinin artmasına səbəb olur. Əgər işçilərin öyrədilməsi onların qarşısında qoyulmuş vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün onların qabiliyyətinin inkişafına yönəldilmişdirsə, deməli heyətin inkişafı onların ustalığının artırılmasına, bu isə son nəticədə işçilərin vəzifə pilləkanı ilə yuxarı qalxmağa yönəldilmişdir.

Təşkilatın qarşıya qoyulmuş vəzifələri vaxtlı-vaxtında və lazımi səviyyədə yerinə yetirilməsi sistemativ olaraq vaxtaşırı işçilərin peşə vərdişlərinin artırılmasını (tədrin) tələb edir. Belə inkişaf forması aşağıdakı hallarda tətbiq edilir:

- a) Çatmayan biliklərin yerini doldurulmasında;
- b) İşçilərin vəzifə borclarının yerinə yetirilməsində çatışmazlıqların aradan qaldırılmasında;
- v) böhranlı situasiyalarda iş vərdişlərini avtomatlaşmayadək çatdırmaqda;
- q) iş vərdişlərini müəssisə və idarə üçün xüsusi mühüm vəzifələrin yerinə yetirilməsində möhkəmləndirilməsi.

Treninq metodunda məqsəd (vaxtaşırı ixtisasın yüksəldilməsi) işçilərin mövqelərini müəyyən etmək və ünsiyyətdə olan qabiliyyətinin təkmilləşdirilməsinə yönəltməkdən ibarətdir. Başqa metodlar arasında ən çox: «keys-stadiz» metodu, lülə metod, idarəetmə oyunu metodu, menecerin hərəkətlərinin modernləşdirilməsi metodundan istifadə olunur.

Heyətin hazırlığı proqramının tərtib etməzdən əvvəl aşağıdakı suallara cavab alınması tələb olunur: Proqramın məqsədi nədir? Bu məqsəd hansı səviyyə üçün müəyyənləşdirilir? Öyrətmə necə qiymətləndiriləcək? Öyrətmə nə vaxt qiymətləndiriləcək? Kim qiymətləndirəcək? Öyrətmə təşkilatda hansı dəyişiklərə səbəb olacaqdır?

Bu deyilənlərdən aydın olur ki, öyrətmənin (təhsil vermənin) səmərəliliyinin müəyyən edilməsi sahəsindəki iş aşağıdakı istiqamətlərdə aparılmalıdır:

- 1) Heyətin öyrədilməsi xərclərinin uçota alınması üzrə yeni sistem işlənməlidir;
- 2) Aparılan öyrədilmənin nəticələrinin qiymətləndirilməsi üçün meyarların axtarılması;
- 3) Öyrətmə proqramının optimal variantının hazırlanması.

Təcrübə göstərir ki, heyətin inkişafına yönəldilən xərclərin səmərəliliyi uzunmüddətli olmaqla, qısa müddətdə öz xərcini ödəyir. Öyrətməyə sərf edilən xərclər təşkilatın insan resurslarının qiymətləndirilməsi üçün çıxış nöqtəsi sayılır. Məsələyə bu cür yanaşılmasının əsasını insan kapitalı nəzəriyyəsi təşkil edir. **İnsan kapitalı dedikdə** – ayrı-ayrı şəxslərin və ya kollektivlərin başlıca olaraq sağlamlıq və qidalanma vəziyyətinin, təhsil və peşə almasının, yaxşılaşdırılması yolu ilə qazandığı ixtisas biliyi və qabiliyyəti başa düşülür.

Müasir dövrdə insan kapitalı nəzəriyyəsinə əsasən muzzdlu işçilərin bilik və ixtisası onlara kapital, gəlir gətirən vasitə kimi, bu bilik və vərdislərə sərf edilən vaxt və vəsait məsrəfləri isə investisiya kimi qiymətləndirilir. Firmadaxili təhsil vermə insan kapitalının yaradılması formalarından biri hesab edilir.

Hazırda insan resurslarına sərf edilən, qoyulan xərclərin uçota alınmasının iki modeli vardır: aktivlər modeli (və ya «Xərclər») və səmərəlilik modeli. Birinci modellər insan kapitalına sərf edilən xərclərin (əsas kapitala uyğun olaraq) və onun amortizasiyanın uçotunu nəzərdə tutur. İkinci modellər isə bilavasitə bu və ya digər kadrlara yönəldilmiş investisiyaların səmərəliliyinin müəyyən edilməsini nəzərdə tutur.

Bir çox qabaqcıl kompaniyalarda insan resursları üçün əsas kapitalın «alınma qiyməti», «bərpə qiyməti», «balans dəyəri» kimi xarakteristikaları əsas götürülür.

Alma qiyməti dedikdə – heyətin yığılmasına (toplanmasına), onun istehsalla tanış edilməsi və ilk öyrədilməsi ilə bağlı xərclərin məbləği başa düşülür.

Bərpə dəyəri – əməkdaşların hər bir qrupu üçün ayrılıqda müəyyən edilir və özündə həmin qrupların toplanması və öyrədilməsi üçün sərf edilən cari xərcləri (inflyasiya prosesi nəzərə alınmaqla) əks etdirilir. Hər bir işçi üçün məşğulluq müddəti fərqi qaydada müəyyən edilir və bu zaman aşağıdakılar nəzərə alınır: a) yaş; b) işin bəyənilməsi səviyyəsi; v) işlənmiş illərin sayı.

Balans dəyəri (BD) aşağıdakı düsturla hesablanır:

$$B_d = \frac{S}{\zeta} \times B_s$$

Burada S – məşğulluğun orta müsbət müddəti

Ç – işlənmiş illərin sayı;

V_s – bərpə qiymətini göstərir.

Balansda plan dövrünün əvvəlinə insan resurslarına sərf edilən məsrəflərin ümumi həcmi (toplamaya və öyrətməyə sərf edilən xərclər), hesabat dövründə qoyulan investisiyanın həcmi, işdən çıxma halları, bilik və ixtisasların köhnəlməsi ilə bağlı itkilər, hesabat dövrünün sonuna dəyərin məbləği.

İşçilərin əvəz edilməsinə sərf edilmiş xərclərin uçota alınması və ya məsrəflər modelinə əsasən müasir dövrdə bir çox firmalarda əlavə olaraq aşağıdakılar da nəzərə alınır:

a) təhsillə əlaqədar olaraq boş qalmış vəzifələrin nəticəsində istehsalın həcmnin azalmasından olan itkilər;

b) işdən çıxma dövründə işçilərin özlərinin və onların həmkarlarının «mənəvi» cəhətdən həvəsdən düşmələri nəticəsində onların əmək məhsuldarlığının azalması ilə bağlı itkilər;

v) yeni işçilər adaptasiya dövründə əmək məhsuldarlıqlarının aşağı olması ilə bağlı itkilər.

«Səmərəlilik modelinə» gəldikdə onun köməkliyi ilə heyətin inkişaf proqramının səmərəliliyini qiymətləndirmək olar. Bu proqramların əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə və məhsulun keyfiyyətinə təsirini aşağıdakı düsturla hesablamaq olar:

$$G = P_x N x V x K - N x Z$$

Burada P – proqramın əmək məhsuldarlığına və başqa amillərə təsirinin müddəti (il)

N – öyrədilən işçilərin sayı

V – yaxşı və orta işçilərin əmək nəticələrinin fərqi dəyərlə qiymətləndirilməsi

K – işçilərin öyrədilməsinin səmərəliliyi əmsalı (nəticənin artımı xüsusi çəki ilə)

Z – bir işçinin öyrədilməsinə xərclər.

Gördüyümüz kimi, konkret sosial-iqtisadi tarixi inkişaf mərhələsində ölkədə ictimai istehsal prosesinin əsasını və subyektini - ölkənin ən qiymətli resursu olan insanlar və onların talantı təşkil edir. Buna görə də hər bir ölkədə və regionda həmin resursların idarəedilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması strateji vəzifəyə çevrilmişdir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi təşkilatçılıq mühitinin bütün aspektlərini əhatə edir və idarəetmə təcrübəsini biznes strategiyası ilə əlaqələndirir. Buna görə də o, innovasiya xarakteri daşıyır və son məqsəd kimi ölkənin (müəssisənin, təş-

kilatın, kompaniyanın) iqtisadi nəticələrinin yüksəldilməsi və əhalinin tələbatının ödənilməsi vəzifəsini qarşıya qoyur. Buna görə də hər hansı bir idarəetmə məsələsi həll edilərkən insan aspekti, yəni adamların imkanı və kadrlara təsir nəzərə alınmalıdır.

N Ə T İ C Ə V Ə T Ə K L İ F L Ə R

Mənsubiyyətdən asılı olmayaraq istənilən hadisə və proses təhlil edildikdə son olaraq nəticə əldə olunur. İstənilən nəticənin alınması mahiyyət baxımından eyni əhəmiyyət kəsb edir. Deyilənləri nəzərə alaraq işlədiyimiz mövzunun lazımı nəticəsinin əldə olunmasına çalışmışıq.

Qeyd edək ki, insan resursları sosial-iqtisadi kateqoriya olub, cəmiyyətin (ölkənin) malik olduğu fiziki və intellektual imkanlarının məcmusunun təşkil etdiyindən, həmin resursların idarəedilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması strateji vəzifəyə çevrilmişdir. İnsan resurslarının xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, əvvəla, insanlar nə qədər çox peşə fəaliyyətinə qoşulurlarsa, onlar bir o qədər çox həyat və peşə təcrübəsi qazanır, bir o qədər az vaxt ərzində peşə vəzifələrini daha keyfiyyətlə yerinə yetirir, ölkə, müəssisə, təşkilat və sair üçün daha çox dəyərlər yaradırlar; ikincisi, insanlar sosial idarəetmənin ən mürəkkəb obyektidir; üçüncüsü, insanların peşakar olması üçün fəaliyyət növlərinin peşakarlaşması çoxlu kapitəltutumluluğu tələb edir; dördüncüsü, peşakarların fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəkliyi onların imkanlarının düzgün idarə edilməsi sisteminin yaradılması ilə əldə edilir.

İnsan potensialının idarəedilməsinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, insanlar rəqabət obyektı olaraq məqsədə çatmaq üçün başqa resurslarla yanaşı səmərəli yerləşdirilməli, inkişaf etdirilməli və motivləşdirilməlidirlər. Vətənimizin və xarici ölkələrin müəssisələrinin təcrübəsinin ümumiləşdirilməsi insan potensialının idarəedilməsinin qlobal məqsədinin formalaşdırılmasına, yəni ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatların və s.) malik olduğu əmək potensialının daha səmərəli formalaşması, inkişafı və reallaşmasına imkan verir. Bu isə o deməkdir ki, ölkənin (müəssisənin, idarənin, təşkilatın və s.) hər bir əmək qabiliyyətli adamın iş fəaliyyəti yaxşılaşacaq, öz əmək potensialını inkişaf etdirmək və ondan optimal qaydada istifadə etmək imkanı artacaq, bu isə öz növbəsində bütünlükdə ölkənin (müəssisənin, idarə və təşkilatın) malik olduğu iş qüvvəsinin fiziki və intellektual imkanından daha səmərəli istifadə olunmasına müsbət təsir göstərəcəkdir.

İnsan resurslarının idarəedilməsi təşkilatçılıq mühitinin bütün aspektlərini əhatə edir və özünə integrasiya edilməsi baxımından yanaşılmasını tələb edir.

Çünki klassik iqtisadi nəzəriyyənin bəzi nümayəndələrinin düşündüyü kimi, dünyada qlobal rəqabətin yüksəlməsinin milli rəqabət qabiliyyətliyinin ən mühüm amillərini torpaq, kapital və təbii resurslar deyil, yüksək ixtisaslı və motivləşdirilmiş insan resursları təşkil edir. Ölkənin (müəssisələrin, təşkilatların, idarələrin və s.) iqtisadi və başqa imkanları həmin resursların keyfiyyətindən və xarakterindən asılıdır.

Bu prizmadan baxdıqda bazar iqtisadiyyatı şəraitində istənilən biznes subyekti istehsal etdiyi məhsula, gördüyü işlərə, göstərilən xidmətlərə tələbatı, habelə istehsal və sosial inkişafının təmin edilməsi, öz işçilərinin şəxsi gəlirlərinin yüksəldilməsi zərurətini nəzərə alaraq öz fəaliyyətini müstəqil planlaşdırır və gələcək inkişaf perspektivlərini müəyyənləşdirir. İstehsalın kadrla təminatını öyrənməyə çalışarkən belə nəticəyə gəldik ki, istənilən ölkə, müəssisə, təşkilat özünün rəqabət qabiliyyətini qloballaşma prosesinin sürətləndiyi bir dövrdə iqtisadi sahələrini mərhələ-mərhələ innovasiya tipinə çevrilməlidir. Konkret olaraq, istehsal heyətinin qəbulu prosesi, onların seçilməsi, təminat-landırılması, hazırlanması və yenidən hazırlanması, yerləşdirilməsi, nəzarətin təşkili, inkişaf meylləri olmalıdır.

Planların əsasını istehsal olunan məhsulun, görülməli işlərin sifarişçilər ilə bağlanmış müqavilələr təşkil edir.

Gəldiyimiz nəticələrə əsasən aşağıdakı təklifləri verə bilərik:

1. Kadrların hazırlanması, stimullaşdırılması, onlarla aparılan iş sistemi təkmilləşdirilərək mütərəqqi aparılmalı;
2. İşçilərin aktivliyi artırılmalı;
3. Elmi-texniki potensial yaradıcı əməklə məşğul olan kadrların elmi bilikləri bir-birilə əlaqələndirilərək açıq sistemin inkişafına dövlətin marağı önəm kəsb etməli;
4. İşçilərinin sosial məsələlərini daha da gücləndirmək üçün kənar şirkətlərlə, müəssisələrlə müqavilələr bağlanmalıdır.
5. İstehsal səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün daxil olan səmərələşdirici təkliflərin və ixtiraların istehsalata tətbiq edilməsi və s.

Bütün bu problemləri düzgün dəyərləndirərək vaxtında və kompleks həyata keçirən müəssisə iqtisadi səmərə əldə etməli olacaqdır.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Azərbaycan Sovet Ensiklopediyası. Bakı, cild I-X, 1976-1987.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. B. Qanun, 2004
3. Azərbaycan Respublikasının Statistik Toplusu. B. 2005
4. AMEA-nın 2002-ci ildəki fəaliyyəti haqqında hesabat. Bakı, «Elm», 2003, səh. 135;
5. AMEA-nın 2002-ci ildəki fəaliyyəti haqqında hesabat. Bakı, «Elm», 2003, səh. 135;
6. Əliyev M., Həmidov H. İnsan resurslarının idarə edilməsi. B. “Nurlan”, 2002
7. Quliyev T.Ə. Əməyin sosiologiyası. B.
8. “Əmək bazarı və kadr hazırlığı problemləri” elmi praktiki konfransının materialları. B. 2002
9. Tusi N. «Əxlaqi-nasiri». 2-ci nəşr. Bakı, «Elm» nəşriyyatı, 1989, səh. 35
10. Hüseynov T.Ə. Müəssisənin iqtisadiyyatı (dərslik). B. 2005
11. Nizami Gəncəvi. İsgəndərnamə. Bakı, «Yazıçı» nəşriyyatı, 1982, səh. 402.
12. Mirzəcanzadə A.X. İxtisasa giriş. Neft və qaz profilli ali məktəblər üçün dərs vəsaiti. Bakı, 1990, səh. 183.
13. Mehbalıyev S. Əmək bazarı, Dərslik, Bakı.
14. Мурадов Ш.М. Проблемы демографического развития и занятости населения в Азербайджане. Azərbaycan EA-nın xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası. 2000, № 3-4.
15. Ş.M.Muradov. Azərbaycanda elmin inkişafının Heydər Əliyev mərhələsi. (Elm qəzetinin xüsusi buraxılışı kitabında). Bakı, 2003. səh.239.
16. Muradov R.Ş. Müasir şəraitdə Azərbaycan Respublikasında əmək bazarı problemləri, Bakı, Elm, 2000.
17. Muradov Ş.M. İnsan potensialı: əsas meyllər,realılıqlar, problemlər,Bakı, Elm, 2004, 660 səh.
18. Muradov A.N. «Azərbaycanda elmi-texniki kadr potensialının formalaşması və istifadəsi» iqtisad elmləri namizədi alimlik dərəcəsi almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyası. Bakı, 2003, səh.14.
19. Yusufova T.Q.. Əməyin iqtisadiyyatı əsasları. B. 2005

20. Xalqa həsr olunan illər «Səda nəşriyyatı», Bakı, 2003, səh. 395-397.
21. Аббасов А.М., Кулиев Т.А., Экономика в условиях неопределенности. Баку, 2002, с.110.
22. Бабич А.М. и др. Социальная сфера в условиях перехода к рынку. М., Экономика, 1993.
23. Большой экономический словарь. Автор и составитель А.Б.Борисов. Москва, 1997, с.895.
24. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М., 1999, с.77
25. Громов В.И. США: Научно-технический потенциал. М. «Мысль», 1977, с. 117.
26. Доклад о развитии за 2001 год. Нью-Йорк, 2001, səh. 257.
27. Добров Г.М. Прогнозирование науки и техники. Москва, «Наука», 1969, с.66
28. Добров Г.М; В.Е.Тонкал; А.А.Савалев и другие. «Научно-технический потенциал: структура, динамика, эффективность». Киев, «Науково Думка», 1997, с.63.
29. Джуенков В.И. «Проблемы организации науки (региональный аспекты)». Москва, «Наука», 1978, с. 46.
30. Иванов В.В., Гневой В.К., Монастырская Г.В. Анализ, оценка и стимулирование эффективности научного потенциала АН УССР. Киев. «Наук Думка», 1990, с.5.
31. Кедров Б.М., Микулинский С.П. Наука и современное общество. Наука сегодня. Москва. Изд-во «Молодая гвардия», 1969, с. 48
32. Кейнс Дж.М., Избранные произведения, М. 1993.
33. Кулвец П.А. Проблемы экономической эффективности использования научно-технического потенциала. Вильнюс «Минтис», 1978, с.21.
34. Курс экономической теории, М., МГУ им. М.В.Ломоносова, «ДИС», 1997, 736 с.
35. Лебедев Ю.В. Управление отраслевой наукой (вопросы теории и практики), Москва, «Наука», 1991, с. 25.

36. Лейбин В.М. «Модели мира» и образ человека. М. Политиздат, 1982, с. 179.
37. Котляр А.Э. Как создать эффективную занятость? Вопросы экон., М., 1993, N 12, с.64.
38. Минделли А.Э., Заварухин В.П. Международные аспекты Российской инновационной политики журнал «Мировая Экономика и международные отношения» № 5, 2001, с. 551.
39. Толковый словарь рыночной экономики. Москва, 1993, с.301.
40. «Женщины в переходный период» мониторинговый доклад №6.Флоренция: Международный Центр Развития Ребёнка ЮНИСЕФ.Стр.28.
41. Олдак П.Г. Принцип программного подхода (материалы научного симпозиума по проб. долгосрочного экон. прогн. развития нар. хоз. Сибири и Дал. Востока), Новосибирск, 1970, с.9.
42. Россия 2015: Оптимистический сценарий. М. 1999, с. 57.
43. Рынок труда в России. Проблемы формирования и регулирования. Под ред. К.И.Микульского, М., 1999.
44. «Рынок труда: факторы дестабилизации, ожидаемая ситуация в краткосрочной перспективе, методы регулирования». Москва, 1991.
45. Рынок труда: «Утечка мозгов» безработице не помеха. «TREND» экономический журнал, №3-4, 1996, 50
46. Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. Москва, «Наука», 2001, с. 163;
47. Экономические проблемы научно-технического прогресса. Учеб.пособ. для работников НИИ и КБ., Москва, 1984, с.21.
48. Эклунд К. Эффективная экономика. Шведская модель. М., Экономика, 1991.
49. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М, МГУ, 1996 ;423 стр.
50. Хейне П. Экономический образ мышления. Пер. с англ. М., Новости, 1991.
51. Яковец Ю. Перестройка структура научно-технической прогресса: теория и экономический механизм. Москва, «Экономика», 1988, с.14.