UOT 32. 321, 327

MÜŞVİQ MEHBALIYEV
Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin doktorantı
ORCHID: 0009-0003-3406-3624
mehbalimusviq@gmail.com

DÖVLƏT İDARƏÇİLİYİNDƏ KADR POTENSİALININ ROLU

DOI: https://doi.org/10.36719/2708-065X/111/243-246

Məqalə aktual bir mövzuya həsr edilmişdir. Müasir dövrdə dövlət idarəçiliyi sisteminin inkişafı və burada kadr potensialı məsələsi xüsusi önəm kəsb edir. Bildiyimiz kimi istənilən bir sahədə inkişafa nail olmaq üçün ixtisasçı kadrların olması ən öndə olan vəzifələrdəndir. Məqalədə bu sahəyə dair normativ-hüquqi sənəd anlayışının izahı verilmiş, Dövlət idarəçiliyi sistemində kadr potensialı ilə bağlı Dövlət orqanları arasında effektiv sənəd mübadiləsi üçün infrastrukturun yaradılması məsələləri kompleks şəkildə tədqiq edilmiş və yerli müəlliflərin əsərlərindən bəhrələnərək təklif və tövsiyələr qeyd olunmuşdur.

Açar sözlər: Dövlət idarəçiliyi, kadr, dövlət qulluğu, strateji idarəetmə, kadr siyasəti.

Giriş. Müasir dövrdə dövlət idarəçiliyinin effektivliyi bir çox amillərlə şərtlənsə də, bu sistemin əsas dayaq nöqtəsini peşəkar və səriştəli kadr potensialı təşkil edir. Dövlətin funksiyalarını səmərəli şəkildə həyata keçirməsi, ictimai xidmətlərin keyfiyyətinin artırılması və idarəetmədə şəffaflığın təmin olunması, birbaşa olaraq idarəçilik strukturunda çalışan insan resurslarının hazırlıq səviyyəsindən, ixtisasından və idarəetmə bacarıqlarından asılıdır.

Azərbaycan Respublikasında da dövlət idarəçiliyinin modernləşdirilməsi istiqamətində aparılan islahatların mərkəzində kadr potensialının gücləndirilməsi durur. Bu, təkcə idarəetmənin texniki və institusional aspektlərini deyil, həm də etik dəyərlərə, liderlik qabiliyyətlərinə və vətəndaş yönümlü xidmət anlayışına malik kadrların formalaşdırılmasını əhatə edir. Belə bir yanaşma, idarəetmə sisteminin daha çevik, şəffaf və məsuliyyətli olmasına xidmət edir.

Mövzunun aktuallığı. Müasir dövrdə dövlət idarəçiliyinin səmərəliliyinin təmin edilməsində əsas amillərdən biri insan resurslarının - yəni kadr potensialının - düzgün formalaşdırılması və idarə olunmasıdır. Qlobal miqyasda sürətlə dəyişən sosial-iqtisadi və siyasi proseslər, rəqabətin artması, idarəetmədə şəffaflıq və hesabatlılıq prinsiplərinin güclənməsi dövlət orqanlarında yüksək ixtisaslı, peşəkar və innovativ düşüncəyə malik kadrların rolunu daha da önə çıxarır.

Azərbaycan Respublikasında da dövlət idarəçiliyinin modernləşdirilməsi, elektron hökumət prinsiplərinin tətbiqi və vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin keyfiyyətinin artırılması istiqamətində həyata keçirilən islahatlar kadr potensialının gücləndirilməsini zəruri edir. Bu baxımdan, idarəetmədə peşəkar kadrların hazırlanması, onların davamlı təlimi, motivasiyası və fəaliyyətlərinin səmərəli qiymətləndirilməsi dövlətin dayanıqlı inkişafının əsas şərtlərindəndir.

Beləliklə, "Dövlət idarəçiliyində kadr potensialının rolu" mövzusu həm nəzəri, həm də praktik baxımdan aktuallıq kəsb edir. Mövzu dövlət idarəçiliyində insan kapitalının rolunun dərin elmi təhlilinə, müasir idarəetmə modelləri ilə müqayisəsinə və milli idarəetmə sistemində kadr siyasətinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində təkliflərin hazırlanmasına imkan verir.

Əsas hissə. Qeyd edək ki, bu sahədə normativ-hüquqi sənədlərin qəbul edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bununla bağlı "Dövlət orqanlarının kadr siyasəti və insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində illik iş planlarının və həmin planlara əsasən illik hesabatların tərtib edilməsi Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı 2022-ci il 21 dekabr tarixndə qəbul edilmişdir [7].

Dövlət idarəçiliyi sistemində kadr potensialı ilə bağlı Dövlət orqanları arasında effektiv sənəd mübadiləsi üçün infrastrukturun yaradılması məqsədilə dövlət orqanlarının vahid elektron sənəd dövriyyəsinin yaradılması və tətbiqinin də mühüm əhəmiyyətli tədbirlərdən biri kimi Dövlət Proqramında yer almasıdır.

Dosent Murtəza Həsənoğlu qeyd edir ki, "*Kadr siyasəti dövlət siyasətinin əsas sahəsi kimi Dövlətin ümumi siyasətinin ayrılmaz hissəsi olan kadr siyasəti ümumdövlət səviyyəsində kadrlarla aparılan işin siyasi kursu olub, dövlətin əmək resurslarının formalaşdırılmasına, inkişafına və rasional istifadəsinə, kadr potensialının inkişaf etdirilməsinə, dövlət orqanlarının peşəkar kadrlarla təmin olunmasına və onların qulluq fəaliyyəti üzərində nəzarət mexanizminin formalaşdırılmasına yönələn strategiya kimi çıxış edir. Dövlət siyasətinin əsas sahələrindən olan kadr siyasəti iqtisadi, siyasi və sosial proqramların həyata keçirilməsi və insan faktorunun aktivləşməsi ilə birbaşa əlaqədardır. O, bütün ölkə ərazisində iqtisadi, texniki və sosial siyasətin həyata keçirilməsi prosesində müxtəlif tipli idarəetmə hərəkətlərini əlaqələndirmək və uzlaşdırmaq imkanını təmin edir. Dövlətin kadr siyasətini müxtəlif sosial funksiyaların məcmusu kimi də başa düşmək olar. Sosial təzahür kimi dövlətin kadr siyasəti subyektlərin, obyektlərin, icra mexanizmlərinin və vasitələrinin məcmusundan ibarət olan mürəkkəb struktura malikdir. Qeyd edək ki, müasir dövrdə kadr siyasətinin sosial roluna yeni paradiqma formalaşır və o, ictimai inkişafın mühüm şərtlərindən biri, həmçinin, sosial idarəetmənin əsas resurslarından biri kimi çıxış edir"* [4].

Tədqiqatçı alim N.Ş.Hüseynova elmi əsərlərində Dövlət qulluğunun mahiyyəti, vəzifələri və funksiyalarını [1, s.10], idarəetmə və dövlət qulluğunu [1, s.29], dövlət qulluğunun və ona dair nəzəri fikrin inkişaf prosesini [1, s.61], dövlət qulluğunun prinsiplərini [1, s.81], dövlət qulluğunun normativ-hüquqi əsaslarını [1, s.96], dövlət qulluğu sahəsində idarəetmənin mahiyyəti və sistemini [1, s.110], dövlət kadr siyasətinin mahiyyəti, növləri və əsas istiqamətlərini [1, s.205], kadr siyasətinin məzmunu, prinsipləri və strukturunu [1, s.217], dövlət qulluğunda kadr siyasətinin hüquqi əsasları və əsas istiqamətlərini [1, s.251] və s. məsələləri kompleks şəkildə tədqiqata cəlb edilmişdir.

Dövlət idarəçiliyinin təkmilləşdirilməsi və innovativ yanaşmaların tətbiqi müasir dövrdə prioritet istiqamətlərdən birinə çevrilmişdir. Bu məqsədlə müxtəlif dövlət qurumları və yerli icra strukturları arasında əməkdaşlıq çərçivəsində praktiki təlimlər, seminarlar və forumlar təşkil edilir. Bu tədbirlər, həm idarəetmədə şəffaflığın və effektivliyin artırılmasına, həm də dövlət qulluqçularının peşəkar inkişafına xidmət edir.

Nümunə olaraq qeyd edə bilərik ki, "*28 yanvar 2017-ci il tarixində Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi və Masallı rayon İcra Hakimiyyətinin birgə təşkilatçılığı ilə "Azərbaycanın innovativ inkişaf modeli: səmərəli idarəetmə və beynəlxalq qiymətləndirmə" mövzusunda növbəti seminar Masallı rayonunda keçirilib*" [5].

Tədqiqatçı S.İsmayılov qeyd edir ki, "Dövlət qulluğu dövlət mexanizmi olaraq, bütün dövlət orqanlarında və təşkilatlarında fəaliyyət və münasibətlərin məcmusu kimi dövlətin funksiyalarını həyata keçirir" [2].

Digər tədqiqatçı V.İsmayılov qeyd edir ki, "*İdarəetmə fəaliyyətinin modernləşdirilməsi müasir cəmiyyətin birləşməsinə, onun yaşamasına və ƒiskli cəmiyyət"şəraitində inkişafının yüksəldilməsinə yönəldilmişdir. İdarəetmə fəaliyyətinin modernləşdirilməsi mahiyyətcə özündə köhnə idarəetmə sistemindən dövlət idarəçiliyinin yeni modelinə dönüşü ifadə edir. İdarəetmənin köhnə sistemi artıq cəmiyyətin sosial aspektlərinə yönələ bilmədiyinə və ona istinad etmək qabiliyyətinə malik olmadığına görə cəmiyyətin kəskin qütbləşməsinə, insanların bir-birinə etimadsızlığına və dözümsüzlüyünə, öz ölkələrinin gələcəyi naminə vətəndaşların qarşılıqlı məsuliyyətinin azalmasına gətirib çıxarır. Dövlət və cəmiyyətin inteqrasiyası, sosial-iqtisadi və sosial-mədəni inkişaf naminə müxtəlif sosial qrupların əməkdaşlığı idarəetmə sisteminin modernləşdirilməsinin başlıca vəzifəsidir*" [6].

Dövlət idarəçiliyinin effektivliyi yalnız mövcud resursların düzgün bölüşdürülməsi və idarə olunması ilə deyil, eyni zamanda bu proseslərin strateji şəkildə planlaşdırılması və gələcəyə yönəlik düzgün proqnozlaşdırılması ilə müəyyən olunur. Tədqiqatçılar F.Q.Vahidov və T.B.Ağayev qeyd edir ki, Dövlət qulluğu sistemində planlaşdırma funksiyasının həyata keçirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Planlaşdırma funksiyası vasitəsilə konkret məqsədlərə nail olmağın ən səmərəli metodları müəyyən olunur. Bu funksiyanın mühüm tərkib elementlərindən birini də proqnozlar təşkil edir. Bu funksiya vasitəsilə dövlət orqanlarının, dövlətin idarəetmə sisteminin inkişafı proqnozlaşdırılır və modelləşdirilir. Proqnozlaşdırma inkişafın qanunauyğunluqlarını, meyllərini dərindən başa düşməyə əsaslanır, cəmiyyəti daha səmərəli metodlarla idarə etməyin mühüm şərti kimi çıxış edir [3, s.13].

Nəticə. Aparılan araşdırmalar onu göstərdi ki, Dövlət idarəçiliyinin səmərəliliyinin artırılması və ictimai xidmətlərin keyfiyyətinin yüksəldilməsi birbaşa şəkildə yüksək ixtisaslı, peşəkar və məsuliyyətli kadr potensialının formalaşdırılmasından asılıdır. Müasir idarəetmə sistemləri göstərir ki, güclü insan resurslarına malik olan dövlətlər daha çevik qərarlar qəbul edir, islahatları uğurla həyata keçirir və vətəndaşların ehtiyaclarına daha effektiv cavab verir. Bu baxımdan, kadr siyasətinin strateji yanaşmalar əsasında qurulması, onların davamlı təhsili və peşəkar inkişafının təmin edilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

Azərbaycan Respublikasında son illərdə aparılan dövlət idarəçiliyi islahatları çərçivəsində kadr potensialının artırılması istiqamətində mühüm addımlar atılmış, dövlət qulluqçularının bilik və bacarıqlarının inkişafı üçün institutlaşmış mexanizmlər yaradılmışdır. Bununla belə, qlobal çağırışlara cavab verə biləcək daha çevik və innovativ idarəçilik modeli üçün kadrların daim yenilənən biliklərlə təchiz olunması və onların motivasiyasının yüksəldilməsi davamlı prioritet olmalıdır.

Belə ki, dövlət idarəçiliyində kadr potensialının rolu təkcə idarəetmənin texniki keyfiyyətinə deyil, həm də cəmiyyətin rifahına, ictimai etimada və dövlətin strateji inkişafına birbaşa təsir göstərir. Bu səbəbdən insan kapitalının inkişafı dövlət siyasətində əsas istiqamətlərdən biri kimi davamlı olaraq diqqət mərkəzində saxlanmalıdır.

Təkliflər:

- ✓ Mərkəzi və regionlarda dövlət qulluğuna qəbul zamanı bilik və bacarıqlara əsaslanan kadrlara daha çox üstünük verilməsi məqsədəuyğun olar;
- ✓ Dövlət qulluqçuları üçün mütəmadi treninqlərin təşkil edilməsi;
- ✓ Bu sahə üzrə kadrlar rəqəmsal idarəetmə biliklərinə sahib olamlıdırlar;
- ✓ Mərkəzdə və regionlarda bu sahə üzrə perspektivli kadrlar üçün rezerv elektron bazanın yaradılması;
- ✓ Təhsil və dövlət orqanları arasında əməkdaşlıq əlaqələrinin qurulması;
- ✓ Bu sahədə gənclərin fəal iştirakını təşviq etmək və s.

ƏDƏBİYYAT

1. Hüseynova, N.Ş. Dövlət qulluğu və kadr siyasəti.Monoqrafiya.-Bakı, Adiloğlu, 2013.- 476 s.
2. İsmayılov, S.A. Azərbaycanda dövlət qulluğunun və idarəetmə sisteminin keçmişi. Bu günü və perspektivləri.-Bakı,-2013.- 7 s.
3. Vahidov, F.Q., Ağayev, T.B. Sosiologiya. Ali məktəblər üçün dərs vəsaiti.-Bakı, 2008, - 432 s.
4. Həsənoğlu M. Azərbaycan Respublikasının dövlət idarəçiliyi sahəsində kadr siyasəti, strategiyası, islahatları və kadr potensialının inkişafı. - https://kafkassam.com/az%C9%99rbaycan-respublikasinin-dovl%C9%99t-idar%C9%99ciliyi-sah%C9%99sind%C9%99-kadr-siyas%C9%99ti-strategiyasi-islahatlari-v%C9%99-kadr-potensialinin-inkisafi.html [03.11.2025].
5. Kadr potensialı dövlət idarəetmə sisteminin əsas tərkib hissələrindən biridir**.** Fev 02, 2017. - https://dia.edu.az/ru/arxivl%C9%99r/12411 [03.11.2025].
6. Vasif İsmayılov**,** İdarəetmə fəaliyyətinin effektivliyi dövlət idarəetmə sisteminin modernləşdirilməsinin meyarı kimi. 25.09.2021. - https://www.geostrategiya.az/news.php?id=183 [03.11.2025].
7. Əsədov Ə. "Dövlət orqanlarının kadr siyasəti və insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində illik iş planlarının və həmin planlara əsasən illik hesabatların tərtib edilməsi Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Qərarı. Bakı şəhəri, 21 dekabr 2022-ci il, № 447. - https://e-qanun.az/framework/52988 [03.11.2025].

МЮШВИГ МЕХБАЛИЕВ

Докторант Азербайджанского университета туризма и менеджмента

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Статья посвящена актуальной теме. В настоящее время развитие системы государственного управления и кадровый вопрос в ней приобретают особое значение. Как известно, наличие специализированных кадров является одной из важнейших задач для достижения развития в

любой сфере. В статье раскрывается понятие нормативно-правового документа в данной области, комплексно исследуются вопросы создания инфраструктуры для эффективного документооборота между государственными органами по вопросам человеческих ресурсов в системе государственного управления, а также даются предложения и рекомендации с использованием трудов отечественных авторов.

Ключевые слова: Государственное управление, персонал, государственная служба, стратегическое управление, кадровая политика.

MUSHVIG MEHBALIEV
PhD Student at Azerbaijan University of Tourism and Management

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN PUBLIC ADMINISTRATION

The article is devoted to a topical topic. In modern times, the development of the public administration system and the issue of human resources here is of particular importance. As we know, the presence of specialized personnel is one of the most important tasks in order to achieve development in any field. The article explains the concept of a normative-legal document in this field, comprehensively studies the issues of creating an infrastructure for effective document exchange between state bodies regarding human resources in the public administration system, and makes proposals and recommendations using the works of local authors.

Keywords: Public administration, personnel, civil service, strategic management, personnel policy.

Məqalənin redaksiyaya daxil olduğu tarix: 03 noyabr 2025-ci il.
Məqalənin çapa qəbul olunma tarixi: 30 noyabr 2025-ci il.
Rəyçilər: t.ü.f.d. Samirə Məmmədova, s.e.d. Adil Mirabdullayev.