



Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında  
Elmin İnkişafı Fondunun qrant layihəsi  
çərçivəsində nəşr olunmuşdur

# DAVAMLİ İNKİŞAF NAMİNƏ KADR POTENSİALININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ: Azərbaycan modeli

*Elmi redaktor:*

**Urxan Ələkbərov**

AMEA-nın həqiqi üzvü, b.e.d., professor

*Rəyçilər:*

**Ramiz Məmmədov**

AMEA-nın həqiqi üzvü, t.e.d., professor

**Ziyafət Həbibova**

siyasi elmlər doktoru

**Ç.İsmayılov, Ə.Abdullayev, G.Qurbanova, X.Hüseynova, E.Zeynalova, F.Nağıyev, M.Seyidzadə, A.Həsənov. Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan modeli.** – Bakı: Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu, 2018. – 252 səh.

Dünyada cərəyan edən global çağırışlar şəraitində hər bir ölkə davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün müvafiq siyasət yeridir. Bundan irəli gələrək, siyasi və sosial-iqtisadi sahələrdə sistemli şəkildə islahatların aparılması zəruriyyətə çevrilmişdir. İslahatların uğurlu nəticələnməsi bilavasitə idarəetmə sahəsində yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanmasından və kadr potensialının təkmilləşdirilməsindən asılıdır. Məhs bu sahəyə aid məsələlər təqdim olunan kitabda təhlil olunmuşdur.

Kitab kadr potensialının idarə edilməsi sahəsində çalışan və bu məsələləri tədqiq edən mütəxəssislər üçün, o cümlədən bu profilli ali təhsil ocaqları və elmi-tədqiqat institutlarının əməkdaşları, doktorant və tələbələr üçün nəzərdə tutulmuşdur.

**Kitab Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında**

**Elmin İnkişafı Fondunun qrant layihəsi çərçivəsində çap olunmuşdur:**

**Qrant № EIF/MQM/Universitet-2014-5(20)-11/10/5**

**Bu əsər 10 fevral 2015-ci il tarixində Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında**

**Elmin İnkişafı Fondu tərəfindən Azərbaycan Respublikası Müəllif Hüquqları**

**Agentliyində qeydiyyatdan keçirilmiş və əsərin qeydiyyatı haqqında 8331 nömrəli**

**Şəhadətnamə (qeydiyyat nömrəsi: 04/C-7850-15) verilmişdir.**

**ISBN: 978-9952-516-16-6**

© Azərbaycan Respublikasının Prezidenti  
yanında Elmin İnkişafı Fondu, 2018

© Ç.İsmayılov və b., 2018

## MÜNDƏRİCAT

<b>ÖN SÖZ.....</b>	<b>5</b>
<b>I fəsil. DAVAMLI İNKİŞAFIN SIYASI, İQTİSADI VƏ SOSIAL ƏSASLARI.....</b>	<b>7</b>
<b>II fəsil. DAVAMLI İNKİŞAFIN İDARƏ EDİLMƏSİNİN ƏSAS FƏRQLƏNDİRİCİ CƏHƏTLƏRİ .....</b>	<b>12</b>
2.1. Davamlı inkişafın idarə olunmasının məqsədləri.....	14
2.2. Elm və təhsil davamlı inkişafın idarə olunmasında əsas vasitə kimi	15
2.3. Davamlı inkişafın idarə olunmasında sosial tərəfdaşlıq əsas cəhətlərdən biri kimi.....	18
2.4. Davamlı inkişafın təmin edilməsində proqram məqsədli yanaşma .....	27
<b>III fəsil. DAVAMLI İNKİŞAFIN HÜQUQİ TƏMİNATI.....</b>	<b>40</b>
3.1. Davamlı inkişafdan gözləntilər .....	40
3.2. Davamlı inkişaf konsepsiyası hüquq müstəvisində .....	46
3.3. Hüququn aliliyi prinsipi və davamlı inkişaf.....	68
3.4. Davamlı inkişaf hüququnun formalaşmasının özəllikləri .....	71
3.5. Davamlı inkişaf sahəsində qanunyaradıcılıq prosesi.....	75
<b>IV fəsil. MÜASİR ÇAĞIRIŞLAR VƏ DÖVLƏT İDARƏETMƏ SİSTEMİ ÜÇÜN MÜTƏXƏSSİSLƏRİN HAZIRLANMASININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ .....</b>	<b>81</b>
<b>V fəsil. AZƏRBAYCANDA DAVAMLI İNKİŞAFIN TƏMİN OLUNMASINDA İNSAN POTENSİALININ ROLU: MÜQAYİSƏLİ TƏHLİL .....</b>	<b>90</b>
5.1. İnsan inkişafı və resursları. Əsas anlayışlar və kateqoriyalar .....	90
5.2. İnsan resurslarının inkişafı konsepsiyasının genezisi-təkamülü ....	103
5.3. Davamlı inkişaf prosesində insan potensialı .....	109
<b>VI fəsil. DAVAMLI İNKİŞAFIN TƏMİN EDİLMƏSİNDƏ KADR POTENSİALININ GÜCLƏNDİRİLMƏSİ .....</b>	<b>125</b>
6.1. Davamlı inkişafda dövlətin kadr siyasəti.....	125
6.2. Kadr potensialının gücləndirilməsində kompetensiyaların rolu.....	132
6.3. Təşkilatın kadr siyasəti və kadr potensialının gücləndirilməsində adaptasiya.....	142

6.4. Kadr potensialının gücləndirilməsində motivasiya .....	146
6.5. Kadr potensialının gücləndirilməsində qiymətləndirmə .....	151
6.6. Kadr potensialının gücləndirilməsində təlim və tədris.....	158
6.7. Kadr potensialının gücləndirilməsində etik davranış.....	160
6.8. Kadr potensialının gücləndirilməsində Azərbaycan modeli.....	161
6.9. Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi .....	165
6.10. Azərbaycanda Respublikasında kadr potensialının gücləndirilməsində Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının rolu .....	166
6.11. Azərbaycanda Respublikasında kadr potensialının gücləndirilməsində «ASAN xidmət» modeli .....	168

**VII fəsil. DAVAMLI İNKİŞAFDA DÖVLƏT GƏNCLƏR SİYASƏTİ  
VƏ KADR POTENSİALININ FORMALAŞMASI ..... 172**

<b>VIII fəsil. TƏHSİL SİSTEMİNDƏ DAVAMLI İNKİŞAF DƏİR BİLİKLƏRİN YAYILMASI VƏ TƏBLİĞİ .....</b>	<b>229</b>
8.1. Davamlı inkişafa dair biliklərin yayılmasının vacibliyi .....	229
8.2. Kadr potensialının gücləndirilməsində dair tövsiyələr .....	238

**NƏTİCƏ..... 240**

**ƏDƏBİYYAT SİYAHISI ..... 245**

## ÖN SÖZ

**B**irləşmiş Millətlər Təşkilatının 2015-ci ilin sentyabrında Nyu-Yorkda keçirilən 70-ci yubiley sessiyasında bəşəriyyətin XXI əsrdə üzləşdiyi əsas problemlər müzakirə edilib və hazırkı dövəndə onların qarşısının alınması üçün təcili tədbirlər müəyyənəşdirilib. İndiki nəşillərin rifahının yüksəldilməsini təmin edən və eyni zamanda gələcək nəşillərin tərəqqisi üçün şərait yaratmalı olan davamlı inkişafın XXI əsr və üçüncü minilliyin başlıca prioriteti olması faktı bir daha təsdiqlənib. Eyni zamanda Nyu Yorkda BMT-nin təşəbbüsü ilə keçirilən Dünya sammiti də davamlı inkişafı üçüncü minilliyin başlıca prioriteti kimi müəyyənəşdirib və «Davamlı İnkişaf Sammiti» kimi tarixə düşüb.

Bu ümumdünya forumlarının nəticəsi olaraq xüsusi sənəd – «Davamlı İnkişaf Məqsədləri» qəbul edilib. Sənəddə 2015-2030-cu illərdə bütövlükdə dünya və ayrı-ayrı dövlətlərin dünyanın inkişafı prosesinin davamlılığını təmin etmək və hazırda bəşəriyyətin üzləşdiyi çağırışlara cavab məqsədilə atacaqları addımlar əksini tapıb.

Azərbaycanda ardıcıl yeridilən uğurlu siyasət nəticəsində ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafı təmin edilmişdir. Ölkədə ardıcıl aparılan struktur islahatları ictimai inkişafın hər bir sahəsində öz əksini tapmışdır. Ölkədaxili siyasi sabitlik və sosial-iqtisadi inkişafda əldə edilən uğurlar respublikanın beynəlxalq aləmdə nüfuzunun artmasına səbəb olmuşdur.

Ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafının davamlı olmasında onun idarəetmə mexanizminin ahəng işləməsi vacib əhəmiyyət kəşb edib. Respublikamızın Prezidenti cənab İlham Əliyev 2015-ci ilin sonunda qeyd etmişdir ki, «2016-cı ildə idarəetmə sahəsində yeni islahatlar aparılacaq», bu isə öz növbəsində ölkəmizin yeni şəraitdə davamlı inkişafına zəmin yaradacaq.

İdarəetmə sisteminin fəaliyyətinin səmərəliliyi birbaşa olaraq kadr potensialından və gələcək mütəxəssislərin hazırlanmasında görülmə işlə-

rindən asılıdır. Bu baxımdan, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasında «Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan modeli» adlı layihə çərçivəsində aparılan işləri təqdirə layiq hesab etmək olar. Bu layihənin respublika universitetləri arasında qrant müsabiqəsində qalib olması və onun Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu tərəfindən maaliyələşdirilməsi problemin aktuallığını bir daha təsdiqləyir.

Layihə 2015/2016 tədris ili ərzində DİA-nın əməkdaşları (prof. Ç.İsmayılov – layihə rəhbəri, professorlar Ə.Abdullayev, G.Qurbanova, X.Hüseynova, dos. E.Zeynalova, dos. F.Nağıyev, doktorantlar M.Seyidzadə və A.Həsənov) tərəfindən icra edilmişdir.

*Akademik Urxan Ələkbərov*

## I fəsil

---

### DAVAMLİ İNKİŞAFIN SİYASİ, İQTİSADİ VƏ SOSİAL ƏSASLARI

**D**avamlı inkişaf və sosial-iqtisadi transformasiya həm cəmiyyətdə, həm də ətraf mühitdə gözə çarpan dəyişikliklərə səbəb olur. Bunu nəzərə alaraq, beynəlxalq səviyyədə sosial-iqtisadi inkişafın idarəedilməsi və ətraf mühitin mühafizəsinə dair dövlətlərarası bir çox rəsmi sənədlər imzalanmışdır.

1972-ci ildə Stohqolmda, Ətraf Mühitin mühafizəsinə həsr olunmuş Birinci Ümumdünya konfransında, ilk dəfə olaraq «Davamlı inkişaf» anlayışı istifadə edilmişdir. Artıq 1992-ci ildə, Rio-de-Janeyroda, BMT tərəfindən təşkil olunmuş, Ətraf Mühit və İnkişaf Konfransında, «Davamlı İnkişaf» – yeni konsepsiya kimi irəli sürülmüşdür. 2002-ci ildə İohannesburqda və 2012-ci ildə Rio-de-Janeyroda «Rio+10» və Rio+20» adları altında Davamlı inkişafa dair növbəti Sammitlər keçirilmişdir. Bu sammitlərdə qəbul olunmuş qərarlarda dünyanın ən mühüm problemləri önə çəkilmiş və onların həlli istiqamətində hər bir ölkə müvafiq öhdəliklər götürmüşdür.

Dəyişən dünyada davamlı inkişafın təmin edilməsi mürrəkəb bir məsələ olduğu üçün, hər bir ölkə öz imkanlarını dəyərləndirərək müvafiq sosial-iqtisadi inkişaf strategiyası yeridir. Bu baxımdan Azərbaycanın inkişafı, sosial-iqtisadi inkişafı xüsusi olaraq diqqəti cəlb edir.

Azərbaycanın yeritdiyi iqtisadi siyasətin nəticələri əldə edilmiş uğurlar və irəliləyişlərdə özünü bir daha təsdiqləyir. 2005-2015-cü illərdə Azərbaycanın ÜDM 3 dəfədən və dövlət büdcəsi 13 dəfədən çox artmışdır. Bu dövr ərzində ölkəyə 200 milyard dollar investisiya yatırılmışdır, o cümlədən – 132 milyard dollar qeyri-neft sektoruna yönəldilmişdir. Respublikada valyuta ehtiyatların həcmi 50 mlrd.dolları ötmüş, yoxsulluğun səviyyəsi isə 4,9%-ə qədər aşağı düşmüşdür. Ölkəmizdə neftdən əldə olunan gəlirlər qeyri-neft sektorunun inkişafına yönəldilir. Bunun nəticəsi kimi, son illərdə Azərbaycanın qeyri-neft sektoruna yönəldilən investisiyalar 2 dəfə artmışdır.

Azərbaycanda aşkar edilmiş neft və qaz ehtiyatları və onların geniş miqyasda mənimsənilməsi yaxın 100 ildə respublikanın enerji təhlükəsizliyinə zəmin yaradır. Lakin karbohidrogen ehtiyatlarının tükənən ehtiyatlara aid edilməsi gələcəkdə yeni enerji mənbələrinin istifadəsini zəruriləşdirir. Bunu nəzərə alaraq, artıq müasir dövrdə alternativ enerji mənbələrinin istifadə edilməsi məsələsi gündəlikdə durur.

Azərbaycanın əlverişli təbii iqlim şəraiti alternativ enerji mənbələrindən (əsasən günəş və külək enerjisi) istifadə imkanlarını müəyyən edir. Bununla əlaqədar respublikada müvafiq Agentlik yaradılıb və bir neçə regionda (Abşeron yarımadası, Mərəzə qəsəbəsi və digər yerlərdə) külək və günəş enerjisindən istifadə mərkəzləri fəaliyyət göstərir. Respublikada bu sahədə ilk addımlar atıldığını nəzərə alaraq, (eyni zamanda, qeyd etmək lazımdır ki, keçmişdə Abşeron kəndlərinin bəzilərində külək enerjisinin istifadə edən qurğuları vasitəsilə quyulardan içməli su çıxarılırdı) xarici ölkələrin təcrübəsindən bəhrələnmək məqsədəuyğun hesab edilə bilər. Məsələn, Avropa ölkələrinin enerji istehsalının təxminən 10%-ni külək enerji istehsalı təşkil edir. Burada külək enerjisinin istifadə edən qurğularının ümumi gücü 128, 8 QVt-a çatır. 2030-cu ildə bu göstərici Avropa Birliyi ölkələrində iki dəfə artaraq 254 QVt-a bərabər olacaq və bu ölkələrin enerjiyə olan tələbatının 24, 4%-ni ödəyəcəkdir.

Azərbaycanda yüksək texnologiyalar sektorunun son beş ildə 3,5 dəfəyədək artmış, aktiv internet istifadəçilərinin xüsusi çəkisi 72%-ə bərabərdir. Son 12 ildə yüksək texnologiyalar sahəsi üzrə 41 milyon dollarlıq mal və məhsul ixrac edib.

Azərbaycanın ümumi daxili məhsulu Cənubi Qafqaz ölkələrinin məcmu ÜDM-in 75%-ni təşkil edir. Əlbəttə ki, neft gəlirlərindən, bu imkanlardan istifadə etməklə qeyri-neft sektorunun inkişaf etdirilməsi, dövlət gəlirlərinin neftdən asılılığının azaldılması əsas prioritetlər sırasındadır. Bu prioritetlər «Azərbaycan 2020: Gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyasında əks olunmaqla, burada resurslardan istifadənin səmərəliliyinin yüksəldilməsi, rəqabət qabiliyyətli istehsal sahələrinin yaradılması nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Respublikasının İqtisadi İnkişaf Nazirliyi tərəfindən 2014-2017-ci illər üzrə Respublikanın iqtisadi və sosial inkişafına dair müvafiq Konsepsiya hazırlanmışdır. Konsepsiyanın əsas məqsədi azad rəqabətli, məhdud resursların səmərəli bölünməsinə təmin edən sosial yönümlü bazar iqtisadiyyatının inkişafına, iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsinin müasir forma və metodlarını tətbiq etməklə ölkə iqtisadiyyatının diversifikasiyasının sürətlənməsinə, qeyri-neft sektorunun di-



namik inkişafına, tam məşgulluğa, gəlirlərin ədalətli bölünməsinə, ətraf mühitin qorunmasına və nəticədə dayanıqlı iqtisadi inkişafa və əhalinin layiqli həyat səviyyəsinə nail olmaqdır.

Konsepsiyaya əsasən ölkənin gələcəyi üçün ortamüddətli prioritetlər müəyyən edilmişdir. Konsepsiyada əsas prioritetlər aşağıdakı istiqamətləri əhatə edir:

- Makroiqtisadi sabitliyin qorunub saxlanması;
- Milli iqtisadiyyatın rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi və dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyanın sürətləndirilməsi;
- Regionların davamlı və tarazlı inkişafının təmin edilməsi siyasəti;
- İqtisadiyyatın diversifikasiyasının sürətləndirilməsi;
- Qeyri-neft məhsullarının ixracının genişləndirilməsi və ölkənin ixrac qabiliyyətinin artırılması;
- Regionların davamlı və tarazlı inkişafının təmin edilməsi;
- Sosial yönümlü siyasətin davamlılığının təmin edilməsi.

Azərbaycanın davamlı inkişafının təmin edilməsində müasir biliklərə söykənən mütəxəssislərin hazırlanması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan ölkədə aparılan islahatlar vacib hesab olunur.

Məlumdur ki, təhsilin inkişafı və onun keyfiyyətə təkmilləşdirilməsi birbaşa olaraq, ölkənin sosial-iqtisadi inkişafına öz təsirini göstərir. Belə ki, yalnız keyfiyyətli təhsil səviyyəsi hər hansı bir ölkənin davamlı inkişafına əlverişli zəmin yaradır. Təhsilin səviyyəsinə görə ölkələrarası fərqlərin aradan qaldırılması, eyni zamanda sosial-iqtisadi inkişafda mövcud olan ərazi natarazlığının «yumşalmasına» gətirib çıxaracaq. Nəticədə, geridə qalmış ölkələrdən, inkişaf etmiş ölkələrə yönəlmiş və daim artan miqrasiya axımlarının səngiməsini gözləmək olar.

Bu istiqamətdə dünya birliyi beynəlxalq səviyyədə birgə tədbirlər planı həyata keçirir. 2000-ci ildə qəbul olunmuş Minilliyin İnkişaf Məqsədlərində 2015-ci ilə qədər hamı üçün təhsilin inkişafı müəyyən edilmişdir. Bu müddətin tamamlanması ilə əlaqədar, 2015-ci ilin may ayının sonunda, Cənubi Koreyanın Liçxon şəhərində, təhsil üzrə Ümumdünya Forumu keçirilmişdir. Tədbirdə qeyd olunmuşdur ki, əldə edilmiş nailiyyətlərə baxmayaraq, dünyada hələ də 781 mln. savadsız insan mövcuddur və 120 mln-a yaxın uşaqlar təhsil almaq imkanından məhrumdular. Savadsızlığın aradan qaldırılması və hər bir insanın təhsil əldə etmək imkanının yaradılması üçün Forum müvafiq Bəyannamə və 2030-cu ilə qədər Qlobal Fəaliyyət Planı qəbul etmişdir.

Global miqyasda təhsildə əsas məsələ savadsızlığın aradan qaldırılması olduğu halda, ölkəmizdə təhsilin təkmilləşdirilməsi və ən yüksək standartlara uyğun olması ön planda durur. Yalnız yüksək ixtisaslı mütəxəssis rəqabətə davamlı məhsulun istehsalını təmin edə bilər və yaxud müvafiq səviyyədə xidmətlərlə fərqlənə bilər. Bu baxımdan, ölkəmizdə təhsil sahəsində aparılan köklü islahatlar təqdirə layiqdir. Xarici ölkələrin aparıcı tədris ocaqlarına respublikadan gənclərin göndərilməsi, bəzi ali məktəblərdə bacarıqlı tələbələrdən «Sabah» qruplarının təşkili, mütəmadi yeni, müasir tələblərə cavab verən, ixtisasların yaradılması, Şagirdlər arasında «Sabahın alimləri» başlığı altında respublika müsabiqələrinin keçirilməsi, Respublikanın Prezidenti yanında Elm Fondu tərəfindən «Universitetlər qrantı» müsabiqələrinin təşkilini bu istiqamətdə aparılan tədbirlərə aid etmək olar.

«2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı» çərçivəsində görülən işlər təqdirə layiq hesab oluna bilər. Son iki ildə xaricdə təhsil proqramı çərçivəsində 1300-dən çox gənc xaricdə təhsil almağa göndərilib. Onlardan 900 nəfər gənc bu gün istər dövlət, istərsə də özəl sektorda xaricdə əldə etdikləri bilik və bacarıqları uğurla tətbiq edir.

Ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafında təhsil sahəsində aparılan islahatlar mühüm əhəmiyyət daşıyır. Son illər ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafında innovativ biliklərin əldə edilməsi üçün bir sıra tədbirlər həyata keçirilmişdir. Bu baxımdan, respublikamızda texniki sahələrə diqqətin yönəldilməsi təqdirə layiq sayıla bilər. Məhs bu sahələrdə biliklərin əldə edilməsi, tətbiqi işlərin aparılması və müvafiq nəticələrin alınmasına şərait yaradır. Eyni zamanda, zəngin maliyyə resursları cəmləşən inkişaf etmiş ölkələrin fundamental sahələrindən alınmış nəticələrdən istifadə etmək lazımdır. Məsələn, 2015-ci il yayında Avropa «Kollayderində», fundamental fizikanın yeni sərhədləri aşkarlanaraq, qara materiya hissəcikləri alınmış və bunun əsasında Yer in quruluşu və təkamülü haqqında əlavə məlumatların əldə edilməsi, ölkəmizin bu istiqamətdə aparılan işlərinə əlavə impuls verir.

Azərbaycanın davamlı sosial-iqtisadi inkişafı daha aydın və qabarıq şəkildə onun makroiqtisadi göstəricilərinin dəyişməsində öz əksini tapır. Son illərdə ölkənin ümumi makroiqtisadi göstəriciləri xeyli artmışdır. Bununla yanaşı, hələ sovet dövründən miras qalmış regional inkişafdakı ərazi natarazlığını aradan qaldırmaq mümkün olmamışdır.

Bütün əldə edilmiş bu uğurlarla yanaşı, hələ sovet dövründən miras qalmış, iqtisadiyyatın ərazi quruluşunda yaranmış kəskin natarazlıqlar,

yeni ərazi planlaşdırılması və idarə edilməsi siyasətini zəruri etmişdir. Belə ki, ölkə iqtisadiyyatının 70%-dən çoxu (sənayedə 85%) Abşeron iqtisadi rayonun payına düşürdü. İqtisadiyyatın belə, anormal ərazi təşkilinin dəyişdirilməsi istiqamətində ölkədə məqsədyönlü sosial-iqtisadi inkişaf strategiyası həyatə keçirməyə başlandı. Məhs bu məqsədlə, 2004-cü ildən başlayaraq, ardıcıl şəkildə, respublika regionlarının davamlı sosial-iqtisadi inkişafını təmin edilməsi üçün üç Dövlət proqramı qəbul edilmişdir. İlk iki Dövlət proqramları əsasında, regionlarda çox sayda yeni istehsal müəssisələri və sosial obyektlər istifadəyə verilmişdir. Bunun nəticəsi kimi, regionlar üçün ən vacib olan, işsizliyin aradan qaldırılması sahəsində, böyük irəliləyiş əldə edilmişdir.

Bu dövr ərzində respublikada işsizliyin səviyyəsi 49%-dan 5%-ə qədər aşağı düşmüşdür. Daimi və müvəqqəti iş yerlərinin çox hissəsi Abşerondan kənarında yerləşən regionlarda açılmışdır. Bunun hesabına yerlərdə əhalinin gəlirləri artmış, sosial vəziyyəti yaxşılaşmış və bütövlüklə yaşayış rifahı yüksəlmişdir. Regionların təbii-resurs, maddi-texniki və əmək potensialının səmərəli istifadə edilməsi, aydındır ki, onların mərkəzləşdirilmiş maliyyə mənbələrindən asılacağına azalmasına təsir etmişdir. Bununla yanaşı, regionlarda sosial-iqtisadi inkişafın gələcək illərdə də davamlı olması üçün, yerli idarəetmə orqanları tərəfindən mövcud potensialın artıq tam təsərrüfata cəlb edilməsi istiqamətində müvafiq regional inkişaf proqramları hazırlanmalı və tədricən realizə edilməlidir. Bu istiqamətdə, regionlarda sənaye parkları və mərkəzləri əsasında rəqabətə-davamlı klasterlərin yaradılması xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Təbii ki, regional inkişaf məqsədilə tərtib edilən proqramlar, ölkənin vahid regional inkişaf strategiyasının tərkib bir hissəsi olmalıdır.

## II fəsil

---

### DAVAMLİ İNKİŞAFIN İDARƏ EDİLMƏSİNİN ƏSAS FƏRQLƏNDİRİCİ CƏHƏTLƏRİ

**B**u gün bir çox ölkələrin və regionların inkişafı ictimai istehsalın strukturundakı dəyişikliklərlə müşahidə olunur, xüsusi halda sənaye cəmiyyətindən təcridən postsənaye cəmiyyətinə keçid baş verir. İşləyən əhalinin getdikcə daha çox hissəsi qeyri-maddi sektorda, daha az hissəsi isə bilavasitə sənaye və kənd təsərrüfatında çalışır. Baza sahələri adlandırılan sahələr artıq bu rolu oynaya bilmir və bundan sanra heç vaxt da oynaya bilməyəcəklər. İstehlak fərdiləşir, itehsalın tarazlılığı aşağı düşür, istehsalın kütləviliyinin itməsi prosesi baş verir. İstehsalın intellektuallaşdırılması dərinləşir, informasiya resursları əsas istehsal amilinə çevrilir. Əlavə dəyər əsasən qeyri-maddi sferada yaradılır, bu zaman əmək yeni cizgilər əldə edir: əməkdə yaradıcılıq funksiyaları üstünlük təşkil etməyə başlayır, üstünlük təşkil edən işçi tipi öz işinə bağlı olan və işinə yeni elementlər gətirməyə çalışan yaradıcı şəxsiyyət olur.

Yüksək və aşağı texnologiyalı sahələr arasında fərqlər getdikcə silinir, bütün sahələr idarəetmə, maliyyə və kommersiya innovasiyaları axınlarını özündə birləşdirərək elmtutumlu olmağa başlayır. İşçilərin vərdisləri və mütərəqqi texnologiyalar işçi qüvvəsinə xərclərin azlığından və rəqabət qabiliyyətliliyinin digər ənənəvi amillərindən daha vacib amilə çevrilir. Ölkələrin və regionların ənənəvi üstünlükləri getdikcə öz əvvəlki əhəmiyyətini itirməyə başlayır. Bütün bu meyillər dünyanın demək olar ki, bütün ölkələrində bu və ya digər dərəcədə özünü büruzə verir.

Qeyri-maddi istehsal iqtisadi inkişafın paradixmasına çevrilir ki, bu da ölkə və regionların zənginlik dərəcəsini yenidən qiymətləndirməyə məcbur edir. Ənənəvi olaraq ölkə və regionların zənginliyi meşələr, faydalı qazıntılar, torpaq, iqlim şəraiti, əsas fondlar, coğrafi mövqə baxımından qiymətləndirilirdi. Dəyərin böyük hissəsinin yaradıldığı sahə kimi qeyri-maddi istehsal haqqındakı yeni təsəvvürlər ölkə və regionların zənginliyinin qiymətləndirilməsi meyarlarını dəyişdirir.

Burada birinci yerə insan amili, idarəetmə texnologiyaları, bazar infrastrukturunu, təşkilat mədəniyyəti kimi amillər çıxmağa başlayır. İnsan inkişafı o vaxt tam olar ki, üç əsas faktor birlikdə görünsün: səmərəli iqtisadiyyat, sağlam təbii və əlverişli sosial mühit; sağlam, uzun və yaradıcı ömür; bilik və bacarıq. Buna görə də, dünyada bu gün insan potensialını inkişafın mərkəzinə qoymaq, bu prosesi insana doğru yönəltmək, mövcud problemləri açmaq, həm də mənəvi dirçəlişə yol açmaq əsas məqsəddir.

İqtisadi inkişafın mənbələri və amilləri haqqındakı yeni təsəvvürlər təhsilə, elmə, səhiyyəyə, telekommunikasiyaya, menecment vərdişlərinə – bütövlükdə ölkənin iqtisadi inkişafının templərinə və istiqamətlərinə həlledici təsir göstərən ictimai həyat sferaları kimi yenidən baxmağa məcbur edir. Çünki ətraf aləm özündə daim dəyişməkdə olan mürəkkəb tabeli prosesləri əks etdirir. Hərəkətverici qüvvələrin identifikasiyasının və axtarışlarının metodoloji əsaslarını formalaşdırmaq, meyllərini müəyyənləşdirmək, sosial-iqtisadi sistemin qarşılıqlı əlaqədə olan elementlərinin subyekt-obyekt bağlılığını aydınlaşdırmaq – bütün bunlar idarəetmənin əsaslı, ilkin vəzifələrindən biridir.

Bu baxımdan son dövrlərdə ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf perspektivlərini ifadə etmək üçün məqsədlərin, vasitələrin və fəaliyyət nəticələrinin optimal əlaqələndirilməsi kimi xarakterizə olunan «*davamlı inkişaf*» terminindən istifadə edirlər (18).

Başqa sözlə desək, davamlı inkişaf – ərazinin potensialının dinamik olaraq artırılması, iqtisadi agentlərin geniş təkrar istehsalə motivləşdirilməsi, rəqabət qabiliyyətliliyinin artırılması və bu əsasda gələcək nəsillərin resurslarından istifadə etməmək şərti ilə tədricən əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi prosesidir.

Cəmiyyətin və ya dünya birliyinin dayanıqlı inkişafı dedikdə isə kəskin sarsıntılar və qəzalar (fəlakətlər) olmadan sabit və gözlənilən inkişaf başa düşülür. Dayanıqlı inkişafa keçid – ilk növbədə cəmiyyətdə yeni düşüncə tərzinin, yeni şüurun formalaşdırılmasından ibarətdir ki, bu çətin məsələnin həlli sosial-iqtisadi və ekoloji transformasiya ilə birlikdə yeni mədəniyyətə (sivilizasiyaya) keçidi təmin edəcəkdir.

Davamlılıq və davamlı inkişaf idarəolunandır və bu prosesi tənzimləmək üçün obyektiv və subyektiv mexanizmlər, alqoritm və texnologiyalar mövcuddur. Bu mənada davamlı inkişaf prosesinin idarə olunması elə kəmiyyət və keyfiyyət dəyişikliklərinin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur ki, bu dəyişikliklərin məqsədi ətraf mühitə ziyanlı təsirlərin minimalaşdırılması şərti ilə sosial və iqtisadi sferada daha yüksək səviyyəyə nail ol-

maqdan, əhalinin tələbatlarının daha dolğun ödəməkdən ibarətdir (19). ***Həmçinin, davamlı inkişafın idarə olunmasında yerli ekoloji, iqtisadi və sosial cəhətlər də diqqətə alınmaqla, ərazinin bu sferalarında indikatorlarının işlənilib hazırlanaraq, kriteriyalar müəyyənləşdirməklə, optimal indikatorların seçilməsi, onların tətbiqi və monitorinqi çox vacib və əhəmiyyətlidir.***

## **2.1. Davamlı inkişafın idarə olunmasının məqsədləri**

**D**avamlı inkişafı təmin etmək üçün həll olunmalı məcburi tələblər siyahısına əhali sayının artırılması; yerli özünüidarəetmə sisteminin inkişaf etdirilməsi; kiçik sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi; xidmət sahələrinin inkişafı; əhalinin peşə və ümumtəhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi; milli mədəniyyətin inkişaf etdirilməsi; regionlararası münaqişələrin yolverilməzliyi və s. aid etmək olar. Davamlı inkişaf əhalinin çox hissəsinin gəlir səviyyəsinin aşağı olması; xidmətlərdə aşağı keyfiyyət; işsizliyin mövcudluğu; sənaye və kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalının həcmimin azlığı və rəqabət qabiliyyətinin aşağı olması; bir çox müəssisələrin maliyyə imkansızlığı və s. kimi neqativ meyllərin və amillərin aradan qaldırılmasını tələb edir.

*Davamlı inkişafın idarə olunmasının məqsədləri* kimi gəlirlərin artırılması, təhsilin, qidalanmanın və səhiyyənin yaxşılaşdırılması, yoxsulluq səviyyəsinin azaldılması, ətraf mühitin sağlamlaşdırılması, imkanların bərabərliyi, şəxsi azadlıqların genişləndirilməsi, mədəni həyatın zənginləşdirilməsi göstəricilərdən istifadə olunur.

Odur ki, *davamlı inkişafın idarə olunması* əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi, əsas dövlət xidmətlərinin yaxşılaşdırılması, ətraf mühitin çirklənməsi, təbiəti mühafizə məsələlərinin sosial tərəfdaşlıq və kooperativ yanaşma ilə milli sosial şəbəkə çərçivəsində həllini nəzərdə tutur. *Korporativ davamlılıq* öz mahiyyəti etibarilə biznes strukturlarının rentabelli olmaqla bərabər ətraf mühiti qorumaq, iqtisadi inkişaf, sosial ədalət kimi davamlı inkişaf məsələlərində aktiv fəaliyyətidir.

Davamlı inkişafın idarə olunmasının əsas alətləri kimi konsepsiya və proqramlardan istifadə olunur. Bu konsepsiya sosial, iqtisadi və ekolo-

ji istiqamətlərin üzlaşması ilə xarakterizə olunmalı, tarazlı inkişafı təmin etməlidir. Burada 4 vacib cəhət xüsusi əhəmiyyət daşıyır:

- sosial, iqtisadi və ekoloji sferalarda olan problemlərin həllində məsuliyyətin artırılması, uğurlu həllində lazımı bacarıqların verilməsi, təlimlər vasitəsilə dövlət və özəl sektor arasında qarşılıqlı əlaqənin yaxşılaşdırılması baxımından *təhsil*;
- bütün maraqlı tərəflərin iştirakı ilə davamlı inkişaf indikatorlarının işlənib hazırlanması və ona nail olunması baxımından *sosial tərəfdaşlıq*;
- davamlı inkişaf baxımından yerli icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanlarının səmərəli fəaliyyəti, yeni proqramların işlənib hazırlanması və tətbiqi ilə bağlı *idarəetmə bacarıqlarının təkmilləşməsi*;
- *davamlı inkişafda elmin rolu*; Belə ki, davamlı inkişaf ideyaları ilə bağlı konfransların, seminarların, diskussiyaların, dəyirmi məsələlərin, elmi məqalələrin dərci və sair praktik olaraq göstərilməsi baxımından *tətbiq olunması*.

## 2.2. Elm və təhsil davamlı inkişafın idarə olunmasında əsas vasitə kimi

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi davamlı inkişaf ideyalarının tətbiqi, sosial, iqtisadi və ekoloji sferalarda olan problemlərin həllində məsuliyyətin artırılması, uğurlu həllində lazımı bacarıqların verilməsi, təlimlər vasitəsilə dövlət və özəl sektor arasında qarşılıqlı əlaqənin yaxşılaşdırılması baxımından elmin və təhsilin önəmli rolu danılmazdır.

Ümumiyyətlə, hər hansı bir ölkənin sosial institutlarının gələcək inkişafı *elm – təhsil – istehsal* üçlüyü arasında əlaqə zəncirinin möhkəmliyi və elastikliyindən çox asılıdır.

Ən qədim zamanlarda belə cəmiyyətin inkişafında və tərəqqi tapmasında elmin böyük rolu olmuşdur. Bəşər tarixinin bütün mərhələlərində – ictimai iqtisadi formasiyalarda, formasiyalararası dövrlərdə insan cəmiyyəti həmişə elmə arxalanmışdır və onun nəticələri ilə bəhrələnmişdir. Elmin ən xırda kəşflərinin köməyi ilə zaman keçdikcə ictimai iqtisadi formasiyalar bir-birini əvəz etmişlər.

İnsanın əməli və nəzəri fəaliyyətini cəmləşdirən elm hər vaxt cəmiyyətin məhsuldar qüvvələrinin inkişafına, ictimai həyatın müxtəlif sahələrinə böyük təsir göstərmişdir və bir çox inkişaf mərhələləri keçmişdir.

Qədim Şərq ölkələrində Babilistanda, Misirdə, Hindistanda, Çində toplanmış ilk biliklər elmin ilkin şərtlərini hazırlamışdır. Qədim yunan mütəfəkkirləri Aristotel, Teofrast, Strabon və başqaları həyat haqqında abstrakt fikirlər irəli sürmüş, dünyanın yaranmasının təbii qanunauyğunluqlarını dərk etməyə çalışmışlar. Həmin dövrlərdə ayrı-ayrı bilik sahələri yaranmağa başlanılmışdır. Elminizm dövründə həndəsə (Evklid tərəfindən), mexanika (Arximed tərəfindən), Astronomiya (Ptolomey tərəfindən) yaranmışdır.

Orta əsrlərdə Ərəb Şərqi və Orta Asiya mütəfəkkirləri – İbn Sina, İbn Rüşd, Biruni və sairləri qədim yunan elminin ənənəsini yeni biliklərlə zənginləşdirmişlər. Avropada bu ənənə elmin spesifik forması olan sxo-lastikanı yaratmışdır.

Əslində Elm XVI-XVII əsrlərdə kapitalist istehsalı üsulunun tələbatı nəticəsində formalaşmağa başlamışdır. Bu əsrlərdə elmin idrak gücünün artması, onda baş verən dərin dəyişikliklər ilk elmi inqilabla nəticələnmişdir. Qalileyin, Keplerin, Dekartın və Nyutonun kəşfləri düşünən elmi zəkanın tərkib hissələrindən olmuşdur.

XIX əsrdə artıq elmi nəticələrin sintezləşməsinə ehtiyac yaranmışdır. Mayerin, Coulun, Helmholtsunun enerjinin saxlanması və çevrilməsi qanununun kəşfi fizika və kimya elmi üçün əsas olmuşdur. Şvain və Şleydenin hüceyrə nəzəriyyəsi bütün canlı orqanizmlərin oxşar quruluşa malik olduğunu göstərmişdir. Darvinin təkamül təlimi təbiətsünaslığa inkişaf ideyasını gətirmişdir. Mendeleeyevin elementləri dövrü sistemi bütün məlum maddə növləri arasında daxili əlaqə olduğunu aşkar etmişdir.

Sonradan elmin inkişafı maddi istehsalın, ictimai tarixi praktikanın tələbatından irəli gəlmişdir. Burada elmin ictimai funksiyaları meydana çıxmışdır. Elmin ictimai funksiyaları insanlara təbiət, cəmiyyət haqqında biliklər vermək, onlarda elmi dünyagörüşü formalaşdırmaq, çeviklik aşılamaqdan ibarət olmuşdur. Nəzərə alsaq ki, bəşəriyyət informasiya cəmiyyətinə daxil olur, bunu da formalaşdıran amillərdən biri insanların intellektual inkişafının səviyyəsini müəyyən edən təhsil sistemidir. Beləliklə, davamlı iqtisadi inkişafda insan amilinin rolu artdığı şəraitdə insan və ona xidmət edən sahələrin də inkişaf etdirilməsi aktuallaşır.

Təhsil əsas strateji sahə olmaqla onun inkişaf səviyyəsi dövlətin və millətin gücünü təyin edən əsas amildir. Heç də təsadüf deyil ki, Ame-



rika ekspertləri R. Lukas və P. Romer özlərinin iqtisadi inkişafın endogen nəzəriyyəsinə göstərilər ki, uzun müddət ərzində əsas kapitalla investisiya qoyulmadığı halda belə biliklərin artımı hesabına vahid kapitalla düşən məhsul buraxılışını artırmaq mümkündür. Bununla yanaşı digər amerikalı ekspertlər D. Qreyson və K. Odell qeyd edirlər ki, hamının oxuyub-yaza bildiyi cəmiyyət, bir neçə dahisi olub, əksəriyyəti savadsız olan cəmiyyətə həmişə qalib gələcəkdir. Odur ki, sosial-iqtisadi inkişafın sürətləndiyi bir dövrdə, yüksək intellektə malik insan potensialının formalaşmasında təhsilin rolu danılmazdır (9).

Davamlı inkişafın idarə olunmasında uğur qazanmağın başlıca amili kimi kadrlarının səriştəlik səviyyəsi, onların intellektual potensialından səmərəli istifadə olunması çıxış edir. Hazırkı dövrdə idarəetmə orqanlarının fəaliyyətində yeni idarəetmə texnologiyalarından geniş istifadə olunur. Yeni idarəetmə texnologiyalarının tətbiqi idarəetmə orqanlarının heyətinin biliklərinin daim yeniləşməsini və transformasiya olunmasını tələb edir. Bu texnologiyaların reallaşdırılması üçün insan potensialına müntəzəm investisiyalar tələb olunur. İnsan potensialı inkişafın əsas determinantlarından biri olmaqla, cəmiyyətin istər fiziki gücü, istərsə də zehni fəaliyyətə malik olduğu bilik və bacarıqlarıdır.

Hər bir ölkənin uğurlu gələcəyi həmin ölkənin təhsil səviyyəsi ilə ölçülür. Müasir dünya ölkələri, o cümlədən bütün inkişaf etmiş ölkələr təhsili, strateji üstün sahə elan edir və ölkələrinin gələcək inkişafının təhsil sisteminin səviyyəsindən asılı olduğunu etiraf edir. İnsan potensialı inkişafın əsas determinantlarından biri olmaqla, cəmiyyətin istər fiziki gücü, istərsə də zehni fəaliyyətlərində malik olduğu bilik və bacarıq kimi göstərilir.

Hər hansı bir ölkədə yüksək keyfiyyətli insan potensialı istehsal amillərindən istifadədə yüksək məhsuldarlıq, istehsalda daima yenilikçilik, yüksək texnologiya deməkdir ki, bu da müasir dövrdə iqtisadi rifahın təməlidir. Belə ki, inkişaf etmiş ölkələrdə də bir işçiyə düşən kapital miqdarı, iş vaxtı və işçi sayında bir dəyişiklik olmadığı halda istehsalda əldə etdikləri artım yalnız insan potensialının yüksəlməsi hesabınadır.

Göründüyü kimi, davamlı inkişaf və elm-təhsil bir-birindən ayrılmaz olaraq bağlıdır. Odur ki, ölkələrin təhsili davamlı inkişafın əsas amillərindən biri hesab etməklə, dövlət siyasətinin əsas prioritetlərindən biri kimi daim qayğı göstərməsi vacibdir.

Davamlılıq üçün təhsildə – bilik və bacarıqlar, perspektivlər, qiymətləndirmə, insanlara rəhbərlik və motivətmə, demokratik cəmiyyətdə iştirak, davamlı yaşam məsələləri öyrənilir.

**Təhsil birbaşa davamlı inkişafa 3 aspektdə təsir edir:**

- Davamlı inkişafın təmin olunmasında (təhsilli vətəndaşlar davamlı inkişafın təmin olunmasında cox vacib rol oynayırlar);
- Səmərəli qərar qəbulunda (bu qərarların sosial, iqtisadi və ekoloji rifaha təsir etməsi də təhsilli, kreativ vətəndaşlardan asılıdır);
- Həyat səviyyəsinin yüksəlməsində (təhsil həyat səviyyəsinin yüksəlməsində cox vacib cəhət daşıyır. Belə ki, ailə statusunu yüksəldir, ölüm səviyyəsini azaldır, savadlılıq artır və sair).

**Davamlılıq üçün təhsil komponentləri:**

- Baza təhsilinin təkmilləşməsi;
- Davamlı inkişafıla bağlı təhsil istiqamətləri;
- Maarifləndirmə;
- Treyninq;
- Formal, qeyri formal təhsil (20).

Bu məqsədlə respublikamızın ali təhsil müəssisələrində 4 iyun 2015-ci il tarixində Azərbaycan Nazirlər Sovetinin qərarı ilə idarəetmə və iqtisadiyyat yönümlü ixtisasları qrupu bölməsinə 050412 – «Davamlı inkişafın idarə edilməsi» kimi ixtisaslaşmanın əlavə edilməsi çox əhəmiyyətlidir. Digər ixtisaslarda bu istiqamətli fənlər tədris planlarına daxil edilmiş və onun tədrisi təşkil edilmişdir.

Yeri gəlmişkən qeyd edək ki, Azərbaycanda təhsil davamlı inkişafın əsas amillərindən biri hesab edilməklə, dövlət siyasətinin əsas prioritetlərindən biri kimi daim qayğı göstərir.

### **2.3. Davamlı inkişafın idarə olunmasında sosial tərəfdaşlıq əsas cəhətlərdən biri kimi**

**S**osial tərəfdaşlığın başlıca məqsədi əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsindən, bütün tərəfdaşlar üçün geniş və bərabər inkişaf imkanlarının yaradılmasından ibarətdir. Belə ki, davamlı inkişafa sosial tərəfdaşlıq çərçivəsində hakimiyyət orqanlarının, biznesin və yerli icmaların qarşılıqlı əməkdaşlığı nəticəsində nail olmaq mümkündür.

Bu gün dövlət hakimiyyət orqanları ilə yanaşı öz inkişaf siyasətini formalaşdırmaq hüququna malik yerli özünüidarəetmə orqanlarından və biznes strukturlarından ibarət yeni subyektlər meydana gəlmişdir. Burada

əsas vəzifələrdən biri bu subyektlərin maraqlarının razılaşdırılmasından ibarət olmalıdır. Bu məsələnin həlli dövlət siyasətinin bələdiyyələri və təsərrüfat subyektlərinin siyasəti ilə əlaqələndirilməsini təmin edəcək xüsusi institutların və proseduraların işlənilib hazırlanması ilə bağlıdır.

Maraqların razılaşdırılmasının belə bir mexanizminin işlənilib hazırlanması zamanı subyektlər arasında qarşılıqlı fəaliyyət sisteminin formalaşmasına xüsusi diqqət verilməlidir. Burada söhbət inkişaf prosesinin subyektləri arasında münasibətlərin yalnız elə dəyişdirilməsindən gedir ki, bu münasibətlər idarəetmə subyektlərinin potensiallarının qarşılıqlı gücləndirilməsinə, inkişafın nəticələrində marağın və məsuliyyətin artırılmasına stimullaşdırıcı təsir göstərə bilsin. Dövlət maraqlarının, şəxsi maraqların, yerli icmaların və cəmiyyətin maraqlarının əlaqələndirilməsini (razilaşdırılmasını) təmin edəcək bu mexanizm sosial tərəfdaşlıq ola bilər.

Bu mənada sosial tərəfdaşlığa sosial subyektlərin qarşılıqlı fəaliyyətinin universal forması kimi baxmaq olar. Belə qarşılıqlı fəaliyyətin əsas hərəkətverici qüvvəsi sosial subyektlərin maraqlarından, məqsədi isə bu maraqların reallaşdırılmasından ibarətdir.

Bu baxımdan sosial tərəfdaşlığa vətəndaş cəmiyyəti institutlarının, biznes-sektorun və dövlətin qarşılıqlı fəaliyyət sistemi kimi müəyyənləşdirmək olar ki, bu sistem davamlı inkişaf strategiyasının işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi prosesində bütün sosial subyektlərin maraqlarının aşkara çıxarılması və reallaşdırılmasını təmin etməlidir.

Başqa sözlə desək, sosial tərəfdaşlığın başlıca məqsədi əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsindən, bütün tərəfdaşlar üçün geniş və bərabər inkişaf imkanlarının yaradılmasından ibarətdir. K.D.Krılov qeyd edir ki, regionların davamlı inkişafına davamlı iqtisadi artım və sosial tərəfdaşlıq çərçivəsində hakimiyyət orqanlarının, biznesin və yerli icmaların qarşılıqlı əməkdaşlığı nəticəsində nail olmaq mümkündür (5). Belə ki, tərəfdaşlardan hər birinin özünəməxsus maraqları olmasına baxmayaraq regionun bütün sosial qrupları, birlikləri, institutları üçün ümumi, vahid marağı həmişə müəyyənləşdirmək mümkündür. Bu maraq elə sosial-iqtisadi siyasətin işlənilib hazırlanması və reallaşdırılmasından ibarətdir ki, bütövlükdə regionun davamlı inkişafını təmin etməklə subyektlərin hər birinin maraqlarının reallaşdırılmasının zəruri şərti və zəmanətçisi olsun. Belə bir siyasətin işlənilib hazırlanması, qəbulu və reallaşdırılmasının mexanizmi sosial tərəfdaşlıqdır.

Sosial əməkdaşlığın digər predmetləri istehlak, təhsil, səhiyyə, ekologiya, sosial təminat, ictimai təhlükəsizlik və regional inkişafın digər istiqamətlərində də aşkara çıxarılır.

Regional inkişaf strategiyasının işlənib hazırlanması zamanı əsas strateji tərəfdaşlar aşağıdakılar ola bilər:

- mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları (İqtisadi İnkişaf Nazirliyi);
- yerli icra hakimiyyəti orqanları;
- yerli özünüidarəetmə orqanları;
- sahibkarlar və özəl sektorun nümayəndələri;
- regionda yaşayan sakinlər, müxtəlif ictimai təşkilatlar, təşəbbüskarlar;
- elm və informasiya dairələri, kütləvi informasiya vəsaitləri.

Nümunə olaraq, strateji inkişaf istiqamətləri kimi aşağıdakılar qəbul oluna bilər:

- İnvestisiya fəaliyyətinin inkişafı;
- Əmək ehtiyatlarının inkişafı;
- Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının rolunun artırılması;
- Dövlət idarəçiliyinin səmərəliliyinin artırılması;
- Həmkarlar ittifaqlarının rolunun artırılması;
- Sahibkarlar (iş verənlər) birliyinin rolunun artırılması.

Bu halda sosial tərəfdaşlıq strategiyasının struktur sxeminin məzmununu aşağıdakı cədvəldəki kimi ifadə etmək olar:

### ***Sosial tərəfdaşlıq strategiyasının struktur sxeminin məzmunu***

- 1.1. Region iqtisadiyyatının rəqabətə davam gətirə biləcək ənənəvi sahələrinə investisiya qoyuluşu proqramının hazırlanması
- 1.2. Qanuna uyğun olaraq tənzimlənən inkişaf zonalarının yaradılması haqqında məqsədli regional proqramın hazırlanması
- 1.3. rəqabət qabiliyyətli məhsul istehsalı üzrə birgə istehsal layihələrinin (biznes+biznes, hakimiyyət +biznes) yaradılması, sahə və sahələrarası kooperasiyanın inkişaf etdirilməsi
- 1.4. Regionun xarici iqtisadi fəaliyyətinin inkişaf konsepsiyasında nəzərdə tutulmuş layihələrin reallaşdırılması
- 1.5. «kollektiv müqavilələr və razılaşmalar vasitəsi ilə investisiya fəaliyyətinə dəstək» layihəsinin həyata keçirilməsi
- 1.6. Əsas istehsal heyətinin hazırlığı və inkişafına investisiyaların cəlbi proqramının hazırlanması

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Rəqabət qabiliyyətli məhsulların işlənib hazırlanması və istehsalı üçün elmi-istehsal kadrlarının imkanlarının birləşdirilməsi üzrə proqramın hazırlanması</li><li>2.2. «Regionun əmək ehtiyatlarının rəasional istifadəsi» layihəsinin həyata keçirilməsi</li><li>2.3. Təşkilatlarda yüksək ixtisaslı kadrların saxlanması və regiondakı ixtisaslar üzrə xarici işçi qüvvəsinin cəlbinə məhdudiyətlərin (kvota) müəyyənəşdirilməsi</li><li>2.4. Birgə layihələr və razılaşdırmalar çərçivəsində işçi və mütəxəssislərin cəlbində regionun mövcud kadr potensialından istifadə olunması</li><li>2.5. «Kollektiv müqavilə təşkilatın elmi-istehsal heyətinin inkişaf alətidir» layihəsinin həyata keçirilməsi</li><li>2.6 «Peşəkar ustalığın inkişafı» və «İstehsalatda hamiliyin bərpası» layihələrinin həyata keçirilməsi</li></ol>  |
| <ol style="list-style-type: none"><li>3.1. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının iclaslarında yüksək əmək haqlı iş yerləri yaradan müəssisələrə dəstək tədbirlərinə baxılması</li><li>3.2. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının iclaslarında region ərazisində yeni istehsalların yaradılması və əlavə iş yerlərinin açılması planlarına baxılması</li><li>3.3. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının iclaslarında böhranqabağı vəziyyətdə olan iri və orta müəssisələrin iqtisadi vəziyyətinə baxılması</li><li>3.4. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının iclaslarında regionda demografik vəziyyətin təhlili, əmək resurslarının hərəkəti məsələlərinə baxılması və tərəfdaşlar üçün tövsiyələrin işlənib hazırlanması</li><li>3.5. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının iclaslarında xarici iqtisadi fəaliyyət üçün daha əlverişli şəraitin yaradılması təkliflərinə baxılması</li><li>3.6. «Kollektiv müqavilə müasir biznesin aparılmasının məcburi şərtidir» layihəsinin həyata keçirilməsi</li></ol> |
| <ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Regionda biznesin düzgün aparılması üçün kollektiv müqavilələrdə hakimiyyət orqanlarının və bələdiyyələrin nəzarət funksiyalarının gücləndirilməsi tədbirlərinin nəzərdə tutulması</li></ol>  |

- 4.2. Böhran və ya böhranqabağı vəziyyətdə olan müəssisələrin fəaliyyətinə nəzarətin gücləndirilməsi üçün tədbirlərinin işlənib hazırlanması
  - 4.3. Birlikdə rəqabət qabilityyyətli məhsul istehsal edə bilən və yüksək əməkhaqlı iş yerləri yarada bilən müəssisələrin əlaqələndirilməsi və dəstəklənməsi üçün tədbirlərin işlənib hazırlanması
  - 4.4. Regional üçtərəfli razılaşmada qeyri-büdcə sektorunun əməkhaqqı məsələlərinin tənzimlənməsi ilə bağlı tövsiyələrin verilmə imkanının nəzərə alınması
  - 4.5. Regionda kadr hazırlığı üzrə sahə sifarişi ilə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin reallaşdırılması
  - 4.6. Sahələrarası qarşılıqlı əməkdaşlığın gücləndirilməsi və xarici iqtisadi fəaliyyətlə bağlı layihələrin reallaşdırılmasına hakimiyyət orqanlarının nəzarətinin artırılması
- 
- 5.1. Əmək məhsuldarlığının, məhsulun keyfiyyətinin artırılması və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin hazırlanmasında həmkarlar ittifaqlarının rəyinin nəzərə alınması
  - 5.2. Kollektiv müqavilə və razılaşmalarda həmkarlar ittifaqının fəaliyyətinin təmin olunmasına zəmanətlərin və onun reallaşdırılmasının gedişinə nəzarətin nəzərdə tutulması
  - 5.3. Həmkarlar ittifaqlarının iştirakı ilə «kollektiv müqavilə kadrlarının saxlanılması və demoqrafik vəziyyətin yaxşılaşdırılması aləti kimi» layihəsinin işlənib hazırlanması və reallaşdırılması
  - 5.4. Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələrinin antiböhran tədbirlərinin hazırlanması və böhranlı müəssisələrlə iş üzrə regional komissiyanın işinə cəlb edilməsi
  - 5.5. Birgə istehsal layihələrinin və sahələrarası kooperasiyanın reallaşdırılmasında həmkarlar ittifaqlarının səylərinin birləşdirilməsi
  - 5.6. Regiondan kənar işçi qüvvəsinin cəlb olunması məsələlərinin həllində həmkarlar ittifaqının rəyinin nəzərə alınması
- 
- 6.1. Regionun iqtisadiyyat sahələrində antiböhran tədbirlərinin işlənib hazırlanması zamanı işverənlərin birliyinin fikirlərinin nəzərə alınması

- 6.2. Regional, sahə, bələdiyyə müqavilələrində sosial tərəfdaşlıq sistemində aktiv fəaliyyət göstərən işverənlərin dəstəklənməsi üçün tədbirlərin nəzərdə tutulması
- 6.3. Üçtərəfli müqavilələrdə işverənlərin sosial tərəfdaşlığa iştiraka cəlb olunması haqqında tədbirlərin nəzərdə tutulması
- 6.4. Qonşu regionlarla və xarici şirkətlərlə əlaqələr yaradılarkən işverən tərəfin rəyinin nəzərə alınması
- 6.5. Hakimiyyət və sosial tərəfdaşlıq orqanları, işəgötürənlərin birliyi səviyyəsində yüksək əməkhaqlı iş yerləri yaradan müəssisələrin əlavə stimullaşdırılması üçün tədbirlərin işlənib hazırlanması
- 6.6. İşverənlər tərəfin diqqətini regionda kadr hazırlığı üçün sahə sifarişinin işlənib hazırlanmasına cəlb etmək

Tərəfdaşların qarşılıqlı fəaliyyətinin səmərəliliyini balanslaşdırılmış göstəricilər sisteminin imkanlarından istifadə etməklə qiymətləndirmək olar.

Sosial tərəfdaşlıq fəaliyyətinin yuxarıda qeyd etdiyimiz altı istiqaməti üzrə balanslaşdırılmış göstəricilərin xəritəsini aşağıdakı cədvəldəki kimi tərtib etmək olar:

***Sosial tərəfdaşlığın balanslaşdırılmış göstəricilər xəritəsi***

Xəritənin adı		Sosial tərəfdaşların məqsədləri	Göstəricilərin adı	Tərəfdaşlığın qiymətləndirilmə meyarları
1. İnvestisiya fəaliyyətinin inkişafı	1.1	Yeni istehsal gücləri	Əsas kapitalla investisiyaların həcmi	Region iqtisadiyyatına investisiyaların illik həcmi (%)
	1.2	Əlavə iş yerləri	Əlavə yaradılmış iş yerlərinin sayı	Yeni yaradılmış iş yerlərinin sayı (% , ədəd)

	1.3	Yeni istehsalın yaradılması və mövcud olanların modernləşdirilməsi üçün əlverişli investisiya mühiti	Əlavə yaradılmış istehsalların sayı	İstehsalların yaradılması və modernləşdirilməsinin investisiyaların cəlbi üzrə regional proqramda nəzərdə tutulmuş maksimal sayı
2. Əmək resurslarının inkişafı	2.1	İşqabiliyyətli və yüksək ixtisaslı heyət	İxtisaslı işçi kadrların və mütəxəssisələrin çatışmaması	Kadr çatışmazlığının azalması (%)
	2.2	İşçinin rəqabət qabiliyyətliliyini təmin edən yüksək təhsil və peşəkarlıq səviyyəsi	Hazırlıq, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma kursların keçmiş işçilərin sayı	Regionun kadr hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə sahə sifarişlərinin 100% yerinə yetirilməsi
	2.3	Əmək məşğulluğu və əmək ehtiyatlarından rasionallıq istifadə	Regionda işsizlik səviyyəsinin iqtisadi aktiv əhaliyə nisbəti	Regionda iqtisadi aktiv əhaliyə nisbətində işsizliyin minimal səviyyəsi (%)
3. Sosial tərəfdaşlıq orqanlarının rolunun artırılması	3.1	İstehsalın fasiləsiz işinin təmin olunması və tərəfdaşlıq əlaqələrindən faydanın artırılması	Məcmu regional məhsulun (MRM) həcmi	Məcmi regional məhsulun orta illik artımı (%)
	3.2	Layihəli əməkhaqqı və əhəlinin gəlirlərinin artırılması	Əhəlinin real pul gəlirləri İşləyənlərin orta aylıq əməkhaqqı	Əhəlinin real pul gəlirlərinin illik artımı (%) İşləyənlərin orta



		ması		aylıq əməkhaqqının ölkə üzrə olan səviyyəyə çatdırılması
	3.3	Sosial sabitlik	əmək mübahisələrinin, tətillərin və digər kollektiv etiraz aksiyalarının sayı	əmək mübahisələrinin, tətillərin və digər kollektiv etiraz aksiyalarının olmaması
4. Dövlət idarəetməsinin səmərəliliyinin artırılması	4.1	Sahibkarlıq üçün əlverişli şərait	MRM –in strukturunda kiçik və orta biznesin payı	MRM –in strukturunda kiçik və orta biznesin payının illik artımı (%)
	4.2	Vətəndaşların sosial və hüquqi müdafiəsi	İl ərzində qanun pozuntularının, şikayət və müraciətlərin sayı	İl ərzində qanun pozuntularının, şikayət və müraciətlərin sayının azalması
	4.3	Davamlı iqtisadi artım əsasında əhalinin yüksək həyat keyfiyyəti	Sosial ehtiyaclara yönəldilən vəsaitlərin həcmi	Sosial ehtiyaclara yönəldilən vəsaitlərin həcminin illik artımı
5. Həmkarlar ittifaqının rolunun artırılması	5.1	İstehsal prosesinin sabitliyi	İstehsal olunan məhsulun həcmi	İstehsal olunan məhsulun həcmiminin ilbəl artması
	5.2	Həmkarlar ittifaqının işinin nəticəliliyi	İşçilərin həmkarlar ittifaqına üzvlüyünün təmin olunması	Həmkarlar ittifaqının fəaliyyət göstərdiyi təşkilatların artması
	5.3	Əhalinin sosial-əmək aktivliyi	Seçkilərdə iştirak edən sakinlərin sayı; Əmək məhsuldarlığı; İctimai təşkilatlara üzv sakinlərin sayı	Əmək məhsuldarlığının artması, əhalinin seçkilərdə və ictimai təşkilatların işində maksimal iştirakı

6. İş verənlərin (sahibkarların) birliliyinin rolunun artırılması	6.1	Biznesin maraqlarının uyğun orqanlarda lobbiləşdirilməsi və müdafiəsi	Biznes nümayəndələrinin uyğun orqanlara təqdim etdiyi təkliflərin sayı	Qəbul olunmuş təkliflərin maksimal artımı
	6.2	İş verənin sosial tərəfdaşlıq sistemində iştirakı	Təşkilatların kollektiv müqavilə və razılaşmalarla əhatə dərəcəsi	Təşkilatların kollektiv müqavilə və razılaşmalarla 100% əhatə olunması
	6.3	Biznes vəsaitlərinin işçinin və onun ailə üzvlərinin sosial məsələlərinin həllinə cəlb olunması	Sosial məsələlərin həllinə iş verən tərəfindən ayrılmış vəsaitlərin cəmi	sosial məsələlərin həllinə iş verən tərəfindən ayrılmış vəsaitlərin ilbəl artması

Beləliklə, inkişaf strategiyasının işlənilib hazırlanması və qiymətləndirilməsi prosesinin təhlili belə bir qənaətə gəlməyə imkan verir ki, regionların uğurlu inkişaf strategiyasının hazırlanması və ərazinin perspektiv inkişaf istiqamətlərinin müəyyənləşdirilməsi prosesi subsidiarlıq və əməkdaşlıq prinsipləri əsasında strateji tərəfdaşlıq sisteminin formalaşdırılmasını zəruri edir.

Artıq aydındır ki, davamlı inkişaf naminə kadr hazırlığı məsələsi prioritet hesab olunmalı, həm dövlət, həm də sahibkarlar tərəfindən dəstəklənməlidir. Ölkədə təsərrüfatçılıq kadrlarının fasiləsiz peşə təhsili sistemi yaradılmalıdır. Bu sistemə sahibkarlar, təsərrüfatçılıq subyektlərinin kadrları (dövlət, bələdiyyə, özəl), dövlətin iqtisadi idarəetmə orqanlarının kadrları cəlb olunmalıdır. Sosial infrastruktur xidmətləri daha çox birbaşa insan kapitalına istiqamətləndiyindən və bu sahələr kifayət qədər əmək tutumlu olduğundan belə müəssisələrin yaradılması prosesində həm kadrların yüksək ixtisasına fikir verilməli, həm də onların məhsuldarlıq göstəricilərinə diqqət artırılmalıdır. Sosial xidmətlərin intensivliyi və keyfiyyət göstəricilərinin artırılması tətbiq olunan texnologiyadan kifayət qədər asılı olduğundan belə obyektlərin yaradılması zamanı bu məsələyə

xüsusi diqqət yetirilməlidir. Belə ki, idarəetmədə iştirak edən kadrlar elmi-texniki yenilikləri kifayət qədər tez mənimsəməlidirlər, yüksək intellektə malik olmalıdırlar.

## 2.4. Davamlı inkişafın təmin edilməsində proqram məqsədli yanaşma

**H**azırkı dövrdə davamlı inkişaf regional siyasət prinsiplərindən olmaqla, onun məqsədlərinə nail olmaqda ən vacib yerlərdən birini məqsədli regional inkişaf proqramlarının işlənilib hazırlanması və həyata keçirilməsi tutur və belə proqramların işlənilib hazırlanması region ərazisində onun rəqabət üstünlüklərindən istifadə etmək və regional asimmetriya kimi qiymətləndirilən mənfi meyillərinin qarşısını almaq yolu ilə vahid və səmərəli iqtisadi məkanın formalaşdırılmasına kömək edir. Davamlı regional inkişafı ilə bağlı bu problemləri isə yalnız bazar iqtisadiyyatının tələb və qanunauyğunluqlarını nəzərə almaqla, möhkəm nəzəri əsaslara, dünya təcrübəsinin hərtərəfli təhlilinə əsaslanan səmərəli regional siyasətin həyata keçirilməsi yolu ilə həll etmək mümkündür.

Regional inkişaf proqramlarının ən vacib xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onlar prioritet inkişaf istiqamətlərinin tərkibinin iqtisadi və sosial məqsəduyğunluğunu, əhəmiyyətini və proqram tədbirlərinin dövlət, regional və ya bələdiyyə səviyyəsində maliyyələşdirilmə imkanını nəzərə almaqla müəyyənləşdirilir.

Praktika göstərir ki, məqsədli proqramlar regionda sosial-iqtisadi inkişaf proseslərinin idarəolunmasında səmərəli istifadə oluna bilərlər. Proqram məqsədli metodun xarakterik cəhəti ondan ibarətdir ki, bu metod eyni vaxtda sosial-iqtisadi və elmi-texniki proseslərin inteqrasiyasının iki tipini reallaşdırmağa:

- müxtəlif sahələrə, regionlara və ya mülkiyyət formalarının məxsus subyektlərin söylərini birləşdirmək tələb olunduqda məkanca inteqrasiyaya;
- proqramda nəzərdə tutulmuş son məqsədə doğru ümumi hərəkət prosesinin müxtəlif mərhələlərinin dəqiq ardıcılığına və vəhdətinə nail olmaq tələb olunduqda zamanca inteqrasiyaya imkan verir.

Regional inkişaf proqramı kimi mürəkkəb alətin tətbiqi heç də bütün problemlərin həlli üçün məqbul hesab oluna bilməz. Onun seçilməsi və istifadəsi üçün əsas zəruri şərtlər aşağıdakılardan ibarət ola bilər:

- kompleks yanaşma və sistem daxilində müxtəlif subyektlərin, idarəetmə səviyyələrinin razılaşdırılmış fəaliyyətinin tələb edildiyi mürəkkəb, əhəmiyyətli və müddətinə görə prioritet hesab olunan təxirəsalınmaz məsələ və problemlərin mövcudluğu;
- problemlərin obyektiv sahələrarası xarakter daşması. Bu, mövcud sahə strukturları çərçivəsindən çıxmaqla səylərin və resursların əlaqələndirilməsini, yuxarı hakimiyyət subyektlərinin və idarəetmə səviyyələrinin iştirakını tələb edir;
- problemin uyğun zaman müddəti ərzində həll olunması və maksimal faydalı (optimal) nəticənin əldə olunmasına güclü real tələbatın olması;
- problemin həlli üçün tələb olunan bütün resursların səfərbər edilməsinə, onların düzgün bölüşdürülməsinə və istifadəsinə zərurətin yaranması.

Proqram məqsədli idarəetmənin başlıca əlamətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- obyektin sistemli şəkildə başa düşülməsi;
- problemin kompleks təhlili;
- məqsədlərin seçilməsinə və onlara nail olunmasına əsaslandırılmış yanaşma;
- konkret nəticələrə yönümlülük;
- məqsədlərin və resursların uzlaşdırılması;
- məqsədli proqram sənədinin yaradılması;
- resurslardan rəşional istifadə etməklə məqsədlərə maksimal səmərəli nail olunmasına səylərin göstərilməsi;
- xüsusi yaradılmış təşkilati idarəetmə strukturlarının köməyi ilə idarəetmə subyektlərinin səylərinin birləşdirilməsi və fəaliyyətlərinin əlaqələndirilməsi.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində məqsədli inkişaf proqramlarının xüsusi rolu onunla müəyyən olunur ki, bazar heç də həmişə regionların inkişafı üçün əlavə maddi və maliyyə resurslarının səfərbər edilməsinə imkan vermir. Ona görə də iqtisadiyyatın məqsədli şəkildə dinamik inkişafı ilə bağlı iri problemlərin həllinin ağırlığı proqramların üzərinə düşür.

Avropa Birliyi ölkələrində (Portuqaliya, İrlandiya, Böyük Britaniya, Çexiya, Avstriya və sair) və ABŞ-da 1930-cu illərdən başlanmış məq-

sədlı proqramlar təcübəsi mövcuddur. Davamlılıq (iqtisadi, sosial və ekoloji prioritetlər arasında tarazlığın müəyyənləşdirilməsi) uzun müddətdir ki, Aİ-də regional inkişaf siyasətinin əsas prinsipi hesab olunmaqla, regional siyasətin ekoloji problemlərin həllinə yönəldilməsinin dörd əsas üsulundan istifadə olunur:

- ekoloji infrastrukturuna, xüsusi halda su təmizləyici qurğulara birbaşa investisiyaların qoyuluşu;
- uyğun proqramlar üçün strateji ekoloji ekspertizanın (Strategic Environmental Assessments, SEAs) keçirilməsinin təmin edilməsi;
- bütün əsas layihələrin hazırlanması zamanı ekoloji təsirlərin qiymətləndirilməsinin təmin edilməsi;
- proqramların işlənilib hazırlanması və onların icrasına nəzarət prosesində ekoloji qrup və agentliklərin iştirakının stimullaşdırılması.

Qeyd edək ki, 2007-2013-cü illər üçün Aİ-nin ekoloji investisiyaları yardımını (birbaşa və dolayı) 105 mlrd. olmaqla birlik üzrə ümumi maliyyələşdirmənin 30, 4%-ni təşkil edir (22).

Azərbaycana gəldikdə isə deyə bilərik ki, bu gün respublikamızda artıq dövlət proqramları formasında «proqram» mexanizmi mövcuddur. Regional siyasət və idarəetmənin ən mühüm metodoloji və praktiki vasitəsi məqsədli sosial-iqtisadi inkişaf proqramlarıdır. Regional proqramlar ərazi idarəetməsinin elementlərindən biri kimi çıxış edir. Belə bir keyfiyyətdə bu dövlət, idarə və yerli mənafeələrin uzlaşmasını təmin etməlidirlər. Bu proqramlarda konkret problemlərin həllində müxtəlif mərkəzi hakimiyyət orqanları ilə yanaşı digər təsərrüfat subyektləri də iştirak edir və regional iqtisadi inkişafa kömək edirlər. Son illərdə Azərbaycanda onlarla müxtəlif sosial inkişaf proqramları, o cümlədən təhsilin inkişafı istiqamətində, qaçqın və məcburi köçkünlərin sosial problemlərinin həllinə yönəlmiş, yoxsulluğun azaldılması istiqamətində, müxtəlif institusional proqramların həllinə yönəldilmiş proqramlar, regional və respublika əhəmiyyətli kompleks proqramlar qəbul olunmuşdur. Məsələn, yoxsulluğun azaldılması istiqamətində 2 proqram – 2003-2005-ci illərdə Azərbaycanda yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı (20.02.2003); 2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı (15.09.2008) qəbul olunmuşdur. **Regional və Respublika əhəmiyyətli 4 kompleks proqram:** Azərbaycan Respublikası regionlarının sosial-iqtisadi inkişafı (2004-2008) Dövlət Proqramı (11.02.2004); Bakı şəhərinin qəsəbələrinin

sosial-iqtisadi inkişafının sürətləndirilməsinə dair tədbirlər proqramı (27.02.2006); Azərbaycan Respublikası regionlarının 2009-2013-cü illərdə sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı (14.04.2009) qəbul olunmuşdur; Azərbaycan Respublikası regionlarının 2014-2018-cü illərdə sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı (27.02.2014) qəbul olunmuşdur.

Beləliklə, davamlı inkişafın təmin edilməsində sistemli yanaşmadan istifadə etməklə hər bir regionun prioritetlərinin müəyyənləşməsi, sosial, iqtisadi və ekoloji davamlılığının təmin olunması mexanizmi müəyyənləşdirilməlidir ki, bu da proqram məqsədli metod vastəsilə mümkündür.

Proqram sənədlərinin işlənilib hazırlanması prosesinin əsas mərhələlərini, hər bir mərhələdə atılacaq addımlar və mərhələlərin gözlənilən nəticələrini aşağıdakı cədvəldəki kimi ifadə etmək olar:

№	Mərhələlərin və addımların adı	Mərhələ və addımların reallaşdırılmasının gözlənilən nəticələri
1.	Hazırlıq mərhələsi	Proqram üzərində işin başlanılmasına hazırlıq və uyğun resursların olması
1.1.	Proqramın hazırlanmasının zəruriliyi və müddətləri haqqında qərarın qəbul olunması	Qərar qəbulu, onun rəsmiləşdirilməsi və maraqlı tərəflərə çatdırılması
1.2.	Proqramın işlənilib hazırlanması üzrə layihənin idarəetmə sisteminin yaradılması və işə salınması	Proqramın işlənilməsinə görə məsuliyyətin müəyyənləşdirilməsi və bölüşdürülməsi, işin planlaşdırılması, stimullaşdırma, nəzarət, monitorinq və hesabatlılıq sisteminin işə salınması
1.3.	Mümkün tərəfdaşların aşkar edilməsi, uçotu və işə cəlb olunması üzrə iş	Proqramı işləyib hazırlayanların və onun icraçılarının tərkibinin genişləndirilməsi
1.4.	Proqramı işləyib hazırlayacaq işçi qrupların təşkili, öyrədilməsi və resurslarla təmin edilməsi	Proqramı tərtibatçılarının fəaliyyətə hazırlığı

1.5.	Zəruri resurs və materialların hazırlanması, iş üçün şəraitin yaradılması	Şərtlərin və resursların hazırlığı
1.6.	Əlavə resursların axtarılması, əməkdaşların əlavə təlimatlandırılması (zəruri hallarda)	İşə tam hazırlıq
2.	Əsas mərhələ – proqramın sənəd kimi işlənib hazırlanması	Proqramın birinci variantının hazırlığı
2.1.	Proqrama başlamağa hazırlıq	Proqramın xülasəsi, giriş və pasportu
2.2.	Layihə üçün əhəmiyyət daşıyan ətraf mühitin vəziyyətinin təhlili və dəyişmə meyllərinin proqnozu. Kənar imkanlar, məhdudiyyətlər və risklər baxımından güclü və zəif tərəflərin vəziyyətinin təhlili və dəyişmə meyllərinin proqnozu. Nailiyyətlərin təhlili və qiymətləndirilməsi və səbəbləri. İşlərin vəziyyətinin problem təhlili	Arayışın informasiya mətni. Təhlil və proqnoz məlumatları. Layihənin reallaşdırılması şərtləri və gələcəkdə mühitin layihəyə əsas təsirləri haqqında qənaətlər. Kənar imkanlar, məhdudiyyətlər və risklər baxımından layihənin güclü və zəif tərəfləri haqqında qənaətlər. Başlıca nailiyyətlər və əsas problemlər haqqında qənaətlər.
2.3.	Gələcək vəziyyətin arzu olunan obrazının işlənib hazırlanması, proqramın ən vacib məqsədlərinin müəyyən edilməsi	Proqramın arzu olunan nəticələri, məqsədləri
2.4	Məqsədlərin reallaşdırılması strategiyasının işlənib hazırlanması və izahı	Strategiya – sahələr, istiqamətlər, mərhələlər və yeni vəziyyətə keçid vəzifələri
2.5.	Konkret fəaliyyətlərin planlaşdırılması (proqramlaşdırılması)	İnkişaf prosesinin və mühitin dəyişdirilməsi, proqramın resurs təminatı və idarəetmə müşayiəti üzrə tədbirlər planı
2.6.	Proqram ideyalarının reallaşdırılması üzrə hərəkətlərin plan-qrafikinə işlənib hazırlanması və şərh	Görüləcək işlərin konkret, nəzarət olunan yekün plan-qrafiki

2.7.	Proqramın mətninin yığılması və ilkin redaktəsi	Proqramın birinci variantının hazırlığı
3.	Ekspertiza, yekunlaşdırma və qərar qəbulu mərhələsi	Proqramın təsdiqi və onun icrasına başlanılması barədə qərarın qəbul olunması
3.1.	Müəlliflər tərəfindən proqramın qiymətləndirilməsi və ilkin düzəlişlər	Proqramın mətninin birinci variantına dəyişiklik və düzəlişlər
3.2.	Proqramın ekspertlər tərəfindən qiymətləndirilməsi (imkan və zərurət olduqda)	Ekspertlərin rəyinin alınması və onların qeydlərinin nəticəsinə əsasən proqramda düzəlişlərin aparılması
3.3.	İşin iştirakçılarının və buna cəlb olunmuş tərəflərin işlərin gedişi barədə məlumatlandırılması, proqramın müzakirəsi və təsdiqinin təşkili (ehtiyac olduqda proqramın hazırlığının müxtəlif mərhələlərində bir neçə dəfə təkrar olunur)	İşin bütün iştirakçıları tərəfində proqramın məqsədlərinin və yerinə yetiriləcək işlərin razılaşdırılmış şəkildə başa düşülməsi. Proqramın qəbul və təsdiq edilməsi
3.4.	Proqramın razılaşdırmaya və təsdiqə verilməsi. Proqramın təqdimatı və müdafiəsi. Proqram haqqında qərarın qəbul olunması	Proqramın razılaşdırılması, təsdiqi və icrasına keçid, əlavə maliyyələşdirmə və idarəetmə orqanları tərəfində dəstəklənməsi haqqında yekun qərar

***Başqa sözlə, təcrübələr göstərir ki, davamlı inkişafın təmin olunmasında regional rəqabət qabiliyyətliliyin artırılmasında əsas alət kimi proqram məqsədli yanaşmanın xidməti danılmazdır. Burada yerli proqramlar cox vacib və əhəmiyyətlidir.***

Başqa sözlə, səmərəli qərar qəbulu, qərarların sosial, iqtisadi və ekoloji rifaha təsir etməsi – təhsilli, kreativ vətəndaşlardan asılıdır. Davamlı inkişaf baxımından yerli icra hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanlarının səmərəli fəaliyyəti, yeni proqramların işlənilib hazırlanması və tətbiqi ilə bağlı idarəetmə bacarıqlarının təkmilləşməsi zərurəti yaradır. Bildiyimiz kimi, yerli özünüidarəetmə sisteminin inkişaf etdirilməsi davamlı inkişafın təmin olunması tələblərindən biridir.



Demokratik cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi sübut edir ki, hər bir regionun, ərazinin təbii və sosial-iqtisadi potensialından tam və səmərəli istifadə etmək və bu əsasda əhalinin maddi rifahını yaxşılaşdırmaq üçün tək-cə dövlət idarəçilik orqanlarının mövcud olması kifayət deyil və ölkədə vətəndaş cəmiyyətinin, demokratik, hüquqi dövlət quruculuğunun əsas məsələləri yalnız inkişaf etmiş yerli özünüidarətmə sisteminin mövcudluğu halında həll edilə bilər.

Odur ki, proqramların secimində təhlil və qiymətləndirmə səmərəli idarətmə üçün önəmini qeyd edərək, yerli özünüidarətmə sistemi təmsilində *təhlil nümunəsi olaraq, yerli özünüidarətmədə sosial proseslərin təhlilini* aşağıdakı kimi açıqlamaq olar:

Ümumiyyətlə, səmərəli idarətmə baxımından təhlil və qiymətləndirmə, ölçmə və analiz önəmli ünsürlər olub, «təhlil etmədən, ölçmədən təkmilləşdirə bilməzsiniz» anlayışı əsas götürülür. Yerli özünüidarətmədə də sosial funksiyanın səmərəli yerinə yetirilməsi, sosial proseslərin düzgün tənzimlənməsi, sosial ehtiyacların ödənilməsi üçün yerli özünüidarətmənin səlahiyyətləri çərçivəsində olan sosial məsələlərin müxtəlif metodlarla təhlil olunması və düzgün idarətmə qərarlarının qəbul olunması vacibdir. İdarətmə orqanının məqsədlərinə nail olmağından tutmuş həyata keçirilən tədbirlərin effektivlik və səmərəliliyinə, təkmilləşdirmə çalışmalarından xidmətin keyfiyyətinə qədər təşkilatı maraqlandıran bütün sahələrdə təhlil və analiz həyata keçirilməlidir. Təhlil prosesi nəticəsində müəyyən qərarlar qəbul olunduğundan, təhlilin makro və mikro səviyyədə məqsədləri olmalıdır. Həyata keçirilən tədbirlərin məqsədə nail olma ehtimalı davamlı olaraq izlənməli, çatışmazlıqların mövcudluğu halında lazımi düzəlişlər edilməlidir. Təhlil nəticəsində ortaya çıxan və ya çıxma biləcək problemlər müəyyən edilərək dəqiq analiz olunmalıdır.

İdarətmədə və o cümlədən yerli özünüidarətmədə sosial proseslərin təhlili üçün ən çox istifadə olunan metodlar aşağıdakılardır:

- **SWOT (S-strong, W-weak, O-opportunity, T-threat) təhlili.**
- SWOT təhlili, qüvvətli – zəif cəhətlər, imkanlar və təhlükələr analizi deməkdir. Bu təhlildə məqsəd təhlil olunan elementin güclü və zəif cəhətləri ilə, ətraf mühitlə əlaqədar olaraq qarşıda duran imkanlar və təhlükələrin müəyyən edilərək, bu məlumatlar əsasında məqsədlərin və inkişaf istiqamətinin müəyyənləşdirilməsidir.

Burada SWOT təhlili metodunun yerli özünüidarətmənin sosial fəaliyyəti ilə bağlı müəyyən məsələyə tətbiqini verək. Azərbaycanın bir

sıra bələdiyyələrində məhəllə komitələrinin yaradılması və onların QHT(Qeyri Hökumət Təşkilatları)-lə əməkdaşlıq məsələsinə aid SWOT təhlili aparılmışdır. Qeyd edək ki, məhəllə komitələri müəyyən coğrafi ərazidə yerləşən, 5-6 yaşayış blokunda yaşayan vətəndaş qrupudur (adətən 1,500 yaxın). Onlar demokratik şəkildə komitəni və ona rəhbərlik etmək və təmsil etmək üçün komitə sədrini seçirlər. Məhəllə komitələrinin sosial iştirak və səfərbərlik üçün bir platform kimi potensial səmərəliliyi ondan ibarətdir ki, onların rəsmi statusu aydın şəkildə qanun və bələdiyyələrin statusu ilə müəyyən edilmişdir.

***İcma işçiləri tərəfindən aparılmış məhəllə komitələri üçün  
SWOT təhlili***

<p><b><i>Güclü tərəflər</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onların real mövcudluğu və başqalarını bənzər cəmiyyətlərin yaradılmasına təşviq etməsi faktı</li> <li>• Bir çox əhali qrupu və mövzunu əhatə etmələri</li> <li>• Layihə hazırlanması, maliyyə mənbələrinin tapılması, qarşılıqlı dəstək potensialı</li> <li>• Bələdiyyə və İK-lə əlaqələr</li> </ul>	<p><b><i>Zəif tərəflər</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zəif idarəçilik və rəhbərlik</li> <li>• Üzvlərin az olması</li> <li>• Gənc iştirakçıların azlığı</li> <li>• Xarici mənbələrdən vəsait almaq ümidləri</li> <li>• İctimai əlaqələrin olmaması</li> </ul>
<p><b><i>İmkanlar</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bələdiyyələr onlara əlavə iş təyin edə bilər</li> <li>• Onlar hakimiyyətə təzyiq edə və lobbiciliklə məşqul ola bilərlər</li> <li>• Hər iki qrupa Parlament tərəfindən yeni hüquqi statusun verilməsi</li> <li>• Özəl sektorla əməkdaşlıq</li> </ul>	<p><b><i>Təhlükələr</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bəzi bələdiyyələr onların müstəqilliyi üçün təhlükə yarada bilər</li> <li>• Vəsaitlərin olmaması fəaliyyətləri ləngidəcək</li> <li>• Xarici vəsaiti təmin edən mənbələr onları asılı vəziyyətə salacaq</li> <li>• Xarici maraqlar onları istismar və manipulyasiya edəcək</li> </ul>

SWOT təhlili göstərir ki cəmiyyət rəhbərlərinin ilkin qabiliyyətləri və iradəsi bələdiyyələr üçün yararlı ola bilər. Bu bələdiyyələrin özləri üçün məhəllə komitələrini öz strateji planlarına və xidmət göstərmə sisteminə əlavə etmək imkanı vardır.

**Yerli rəy sorğusu.** Bələdiyyələrin ərazisində yaşayan və seçki hüququna malik olan vətəndaşlar yerli rəy sorğusunda iştirak etmək hüququna malikdirlər. Bələdiyyələrin vəzifələrini yerinə yetirərkən xalqın iştirakına imkan tanımaları keyfiyyət, səmərəlilik və yetkinlik baxımından çox önəmlidir. Çünki verdikləri xidmətin özəlliyi baxımından bələdiyyə xidmətlərində sosial fayda ön plandadır. Sosial faydanın artırılması isə, sosial dayanışmanın gücləndirilməsi ilə mümkündür.

Yerli özünüidarəetmədə strateji qərarların qəbul olunması vacibdir və bu qərarların qəbul olunmasında sosial proseslərin təhlili və qiymətləndirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Strateji idarəetmə bugünü təhlil edib, sabahı planlaşdırmağa və reallaşdırmağa kömək edən bir düşünmə metodudur.

Vətəndaşların bələdiyyə qərarlarının verilməsində iştirakını təmin etməyin əsas yollarından biri yerli rəy sorğularıdır. Yerli rəy sorğusu – yerli əhəmiyyətli məsələlər barəsində bələdiyyə ərazisində yaşayan vətəndaşların rəyinin öyrənilməsidir. Yerli rəy sorğusu aşağıdakı prinsiplər əsasında həyata keçirilir:

- yerli rəy sorğusunda vətəndaşların bilavasitə və könüllülük əsasında iştirak etməsi;
- yerli rəy sorğusunun ümumi, bərabər və birbaşa seçki hüququ əsasında keçirilməsi;
- yerli rəy sorğusunda səsvermənin gizli keçirilməsi;
- vətəndaşların öz iradəsini ifadə etməsi üzərində nəzarətə yol verilməməsi.

Yerli rəy sorğusu bələdiyyə orqanının və ya bələdiyyə ərazisində yaşayan vətəndaşların təşəbbüsü ilə keçirilir. Bələdiyyə ərazisində yaşayan vətəndaşlar yerli rəy sorğusunu keçirmək təşəbbüsü ilə o halda çıxış edə bilərlər ki, yerli rəy sorğusuna çıxarılan məsələnin lehinə müvafiq ərazidə yaşayan və səsvermə hüququna malik olan vətəndaşların azı 10 faizinin imzası toplansın. Yerli rəy sorğusunun hazırlanması və keçirilməsi ilə bağlı tədbirlər bələdiyyə büdcəsinin vəsaiti hesabına maliyyələşdirilir.

Yerli özünüidarə orqanlarının sosial məsələlərlə bağlı qərarların qəbul edilməsində vətəndaşların iştirakının təmin olunması baxımından yerli rəy sorğularının keçirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki,

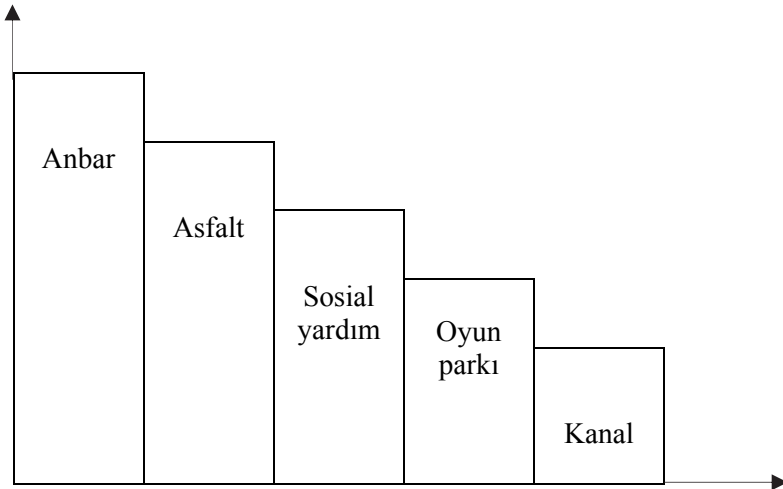
konkret sosial məsələ ilə bağlı tərtib olunmuş suallar əsasında əsas məqsətlə təvəqüat kimi vətəndaşların həmin məsələ ilə bağlı fikirlərinin öyrənilməsi və təhlili bu məlumatlar əsasında qəbul olunacaq qərarların nəticələrinin faydalılığına təminat verir.

**Pareto analizi.** İdarəetmədə sosial fəaliyyətin səmərəliliyinin və keyfiyyətin artırılmasında ən çox istifadə olunan metodlardan biridir. Problemlərə səbəb olan faktorların əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə sıralanaraq, görüləcək tədbirlərin konkret olaraq hansı məsələlərə istiqamətləndirilməsi gərəkdiyinin müəyyən olunmasına kömək edən çox təsirli bir vasitədir. Konkret sosial məsələdə qarşıya çıxan problemin səbəbləri aydınlaşdırılaraq təsnifləşdirilir və qrafikdən istifadə edilərək təsvir olunur.

Pareto analizini aşağıdakı məsələ üzərində izah edək:

Bələdiyyəyə gələn vətəndaş tələbləri və onların faiz göstəricisi:

- Asfalt çəkilməsi 24 %
- Kanal inşası 7 %
- Anbar tikintisi 35 %
- Sosial yardım 21 %
- Oyun parkı 13 %



Qrafikdə verilənlərə əsasən qeyd etmək olar ki, əgər anbar tikintisi tələbi yerinə yetirilə bilsə vətəndaşların tələblərinin 35 % – i, bununla yanaşı asfalt çəkilməsi tələbi də ödənilsə 59 % – i qarşılanmış olacaq. Göründüyü kimi verilən misalda Pareto analizinin tətbiqinin məqsədi vətəndaşların hansı sosial məsələnin həllinə daha çox ehtiyac duyduğunu müəyyən etmək və yerli özünüidarəetmə orqanının mövcud resurslarının bələdiyyə sakinlərinin istəyinə uyğun olaraq istifadəsini təmin etməkdir.

*Histoqram.* Bu üsul müşahidə və təhlil nəticəsində əldə edilən göstəricilərin xüsusi çəkisinin qrafiklərlə təsviridir. Başqa bir ifadə ilə göstəricilərin qruplar şəklində nisbətini verilməsidir. İdeal bir histoqram

5 – 10 dilim arasında göstərilir.

Histoqram üsulunu konkret misal üzərində izah edək:

Tutaq ki, bələdiyyə öz sərəncamında olan resurslardan sosial layihələrdən hər hansı birini reallaşdırmaq üçün istifadə etməyi planlaşdırır. Bağça tikintisi, oyun parkının salınması, karyera və inkişaf planlama mərkəzinin yaradılması, ailə təlim mərkəzləri və yaşlıların məşğuliyyət mərkəzlərinin təsis olunması nəzərdə tutulan sosial layihələrdir. Bu layihələrdən hansının reallaşdırılmasının daha səmərəli olacağını müəyyən etmək üçün əhalinin yaş tərkibinin öyrənilməsi çox faydalı ola bilər. Bunun üçün histogramdan istifadə edərək müəyyən yaş qrupları üzrə bələdiyyə sakinlərinin sayı öyrənilir.

***Bələdiyyə sakinlərinin müəyyən yaş qrupları üzrə bölgüsü:***

1-6 yaş qrupu – 8%

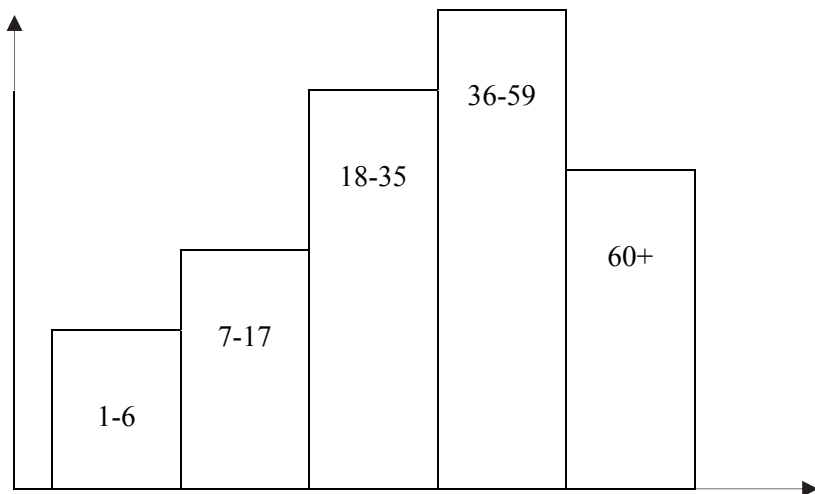
7-17 yaş qrupu – 15%

18-35 yaş qrupu – 25%

36-59 yaş qrupu – 35%

60+ yaş qrupu – 17%

Qrafikdən görünür ki, bələdiyyə sakinlərinin yaş strukturunda yaşlı sakinlərin payı nəzərə çarpacaq dərəcədədir. Yeri gəlmişkən qeyd edək ki, inkişaf etmiş bir çox Avropa ölkələrində həmçinin Yaponiyada bu vəziyyət reallıqdır. Təhlildən əldə olunan nəticə sosial layihələrdən yaşlı əhalinin məşğuliyyət mərkəzinin yaradılmasını kifayət qədər məqsədəuyğun hesab etməyə əsas verir.



Yerli hakimiyyəti orqanları ərazidə sosial təminat işinin həyata keçirilməsinə kömək etməklə, sərəncamında olan və könüllü qaydada cəlb edilmiş vəsaitlərin hesabına aztəminatlı vətəndaşlara və pensiyaçılara, qocalara və əlillərə əlavə sosial yardımların göstərilməsi, ehtiyacı olan əhalinin mənzil və maddi-məişət şəraitlərinin yaxşılaşdırılması, əhalinin işlə təmin edilməsi, məşğuluq səviyyəsinin artırılması üçün tədbirlər görmək (o cümlədən, ərazi məşğulluq proqramları) və həyata keçirmək; bu məqsədlə büdcə, qeyri-büdcə və könüllü qaydada cəlb edilmiş vəsaitlərin işsiz kimi qeydə alınmış şəxslər üçün, habelə oxuyan və tələbə gənclər üçün ödənişli ictimai işlər təşkil etməklə əhalinin sosial müdafiəsinə və beləliklə də ərazilərin sosial inkişafa yardım göstərir.

Bütün bunlar onu deməyə əsas verir ki, *idarəetmə sistemində çalışan kadrların hazırlığı, yenidən hazırlığı və peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi təmin edilməli işi daimi aparılmalıdır. Bu işə təhsil səviyyəsindən, iş təcrübəsindən, təlimin məqsədlərindən, məzmunundan və ona çəkilən xərclərdən asılı olaraq, müxtəlif təlim yanaşmaları və formalarından istifadə olunmasını tələb edir.*

*Odur ki, davamlı inkişaf naminə kadr hazırlığı məsələsi prioritet hesab olunmalı, həm dövlət, bələdiyyələr, həm də sahibkarlar tərəfindən dəstəklənməlidir.*

***Ölkədə təsərrüfatçılıq kadrlarının fasiləsiz peşə təhsili sistemi yaradılmalıdır. Bu sistemə sahibkarlar, təsərrüfatçılıq subyektlərinin kadrları (dövlət, bələdiyyə, özəl), dövlətin iqtisadi idarəetmə orqanlarının kadrları cəlb olunmalıdır.***

***Sosial infrastruktur xidmətləri daha çox birbaşa insan potensialına istiqamətləndiyindən və bu sahələr kifayət qədər əmək tutumlu olduğundan belə müəssisələrin yaradılması prosesində həm kadrların yüksək ixtisasına fikir verilməli, həm də onların məhsuldarlıq göstəricilərinə diqqət artırılmalıdır.***

***Sosial xidmətlərin intensivliyi və keyfiyyət göstəricilərinin artırılması tətbiq olunan texnologiyadan kifayət qədər asılı olduğundan belə obyektlərin yaradılması zamanı bu məsələyə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Belə ki, idarəetmədə iştirak edən kadrlar elmi-texniki yenilikləri kifayət qədər tez mənimsəməlidirlər, yüksək intellektə malik olmalıdırlar.***

## III fəsil

# DAVAMLı İNKİŞAFIN HÜQUQI TƏMİNATI

### 3.1. Davamlı inkişafdan gözləntilər

**B**ütün bəşəriyyətin gəlişini maraqla, intizarla gözlədiyi, ən müxtəlif inkişaf səviyyəsində olan, tək-cə dərisinin rəngi, sərvətinin həcmi ilə deyil, həm də siyasi əqidə və dini inancları ilə fərqlənən insanların böyük ümidlər bəslədiyi iyirmi birinci əsr ilk növbədə özü ilə bərabər gətirdiyi kataklizmlərlə və onların qarşısının alınması, baş verdikdə isə nəticələrinin aradan qaldırılmasına göstərilən cəhdlərlə diqqəti çəkir. Təbii fəlakətlər, millətlərarası münasibətlərdəki gərginliklər, mədəniyyətlərarası toqquşmalar, ifrat varlılarla son dərəcə yoxsullar arasında qütbləşmənin sürətlənməsi getdikcə daha çox insanların diqqətini çəkir, bunların aradan qaldırılması ən müxtəlif şəxsləri birləşdirir, bu günə qədər insanların özünə də məlum olmayan resurslar səfərbər olur. Adamların vərdiş etdiyi sakit və sabit həyat tərzini indi yalnız yaşlı və orta nəsillə nümayəndələrinin yaddaşlarında yaşayır, nostalji hissləri yaradır.

Sivilizasiyanın təkamülünün qlobal davamlı inkişafa doğru gözlənilən dönüşünün mahiyyəti bəşəriyyəti, onu təhdid edən və gətdikcə daha da reallaşan, heç də hər hansı xarici amillərin təsiri ilə deyil, məhz sivilizasiyanın özünün bu günə qədərki və indiki inkişafının nəticəsi olaraq meydana çıxan qəzalar, fəlakətlər nəticəsində məhv olmaqdan xilas etməkdədir. Bəşəriyyətin sürətli yaxud tədricən məhviniə aparan əsas səbəb və mexanizm də məhz bunun özündə – qeyri-sabit inkişafdadır.

Məlumdur ki, davamlı inkişafın konsepsiya və strategiyası 1987-ci ildə Ətraf mühitin mühafizəsi və inkişafı üzrə Beynəlxalq Komissiya tərəfindən ingilis dilində və bir neçə başqa dildə nəşr edilmiş «Bizim ümumi evimiz» adlı kitabda öz ifadəsini tapmışdır (24). Davamlı inkişafın konsepsiya və strategiyasının rəsmi şəkildə qəbul edilməsi isə 1992-ci ildə BMT-nin Ətraf mühitin mühafizəsi və inkişafı üzrə beynəlxalq Konfransında (YUNSED) baş tutmuşdur. Məhz YUNSED-də o zaman BMT-yə daxil olan 179 dövlətin və hökumətin başçıları belə bir ilk baxışdan sa-



də həqiqəti dərk etdilər ki, ətraf mühitin və bir sıra digər qlobal problemlərin həlli tapılmayana qədər bəşər sivilizasiyasının bütün inkişafı ərzində əldə etdiyi cəmi nailiyyətlər məhv olmaq təhlükəsi altındadır. Dünyanın başbilənləri dəhşət içində dərk etməyə başladılar ki, bütün bəşəriyyət insan fəaliyyəti nəticəsində yaranmış və inkişafının ən yüksək səviyyəsinə çatmış antropoekoloji fəlakət vəziyyətinə gəlmişdir, bu istiqamətdə irəliyə doğru yol yoxdur. Hamı başa düşməyə başladı ki, bunu etiraf etmək nə qədər çətin və xoşagəlməz olsa da, ekoloji salamatlıq, ehtiyatlar və təbiətin digər sərvətləri məhv olmaq üzrədir və onların təbiətə xas olan özü-nübrpa imkanları da tükənmək həddinə gəlmişdir.

İnsanın həyat fəaliyyətinin bütün incəliklərinə qədər normallaşdığı, hüquq dairəsi ilə əhatə olunduğu indiki dövrdə ilkin olaraq YUNSED, daha sonra BMT himayəsi ilə keçirilən davamlı inkişafa aid digər beynəlxalq forumlar tərəfindən qəbul edilən sənədlər davamlı inkişafa keçidi tənzimləyən, ideya-konseptual əsaslara malik, yumşaq normativ-strateji istiqamətli gələcək normaların sosial-siyasi tövsiyələrindən ibarət mənbələrdir. Problemin o qədər də kəskinləşmədiyi son dövrlərə qədər davamlı inkişaf problemləri öyrənilərkən onların konseptual-strateji məzmununa daha çox diqqət yönəldilirdi. Düzdür, bu yazıda da davamlı inkişafa keçid problemlərinin analoji aspektləri diqqət mərkəzində saxlanılacaq, ancaq əsas diqqət müzakirəyə çıxarılmış məsələnin *hüquqi aspektlərinə* yönəldiləcək. Bu məsələlər hazırda nəinki getdikcə daha geniş öyrənilməkdədir, hazırda onlar daha çox maraq doğurur. Həm də tədqiq edilən problemin elmi əsaslarına daha çox diqqət yetirməyi düşünürük. Məhz bu problemlərin araşdırılması və həlli bütün bəşəriyyət üçün prinsip etibarlı ilə tamamilə yeni hüquq sisteminin yaranmasının təməlini qoymalıdır. Sivilizasiyanın prinsipcə yeni inkişaf forması öz realizasiyası üçün mövcud formadan, həm də məzmunundan fərqli olan tamamilə yeni hüquq sisteminin olmasını tələb edir.

Davamlı inkişaf probleminin tam gerçəkliyi ilə dərk edilməsi üçün ilkin olaraq məhz konseptual-strateji və dünyagörüşü problemləri daha cəzbedici görünürdü. Əvvəlcə dərk etmək zərurəti meydana çıxırdı ki, davamlı inkişafın özü sivilizasiyanın sonrakı mövcudluğu və tərəqqisi forması kimi nə deməkdir, nədən ibarətdir. Axı onun özü də bir hadisə və anlayış olaraq prinsipcə tamamilə yeni idi. Sivilizasiya inkişafının bu forma və strategiyası ictimai fikirlə bağlı nəzəriyyə və cərəyanların heç birində öz əksini tapmamışdı, bir ictimai fikir nümunəsi kimi inkişaf etməmişdi, tanınmamışdı, ardıcılıları yox idi. Bunun səbəbi humanitar elm xadimlərinin gələcəyi qeyri-sabit inkişaf modeli kimi təsəvvür etmək-

lərində idi. Bu model daxilində bəşəriyyətin inkişafının əbədi olacağına da ümidlər çox az idi. Belə yanaşma keçmişin ən əsas yanlışlıqlarından biri idi və ictimai elmlərin, fikirin inkişafına son dərəcə mühüm və əhəmiyyətli təsir göstərirdi.

Sonrakı inkişaf nəticəsində məlum oldu ki, bəşəriyyətin gələcək mövcudluğunun təhlükəli və qeyri-sabit müasir sivilizasiya prosesi şəraitində sadəcə olaraq mümkün olmadığını dərk etmək üçün ətraf mühitin problemlərinə ciddi yanaşmaq, bu problemləri dərk etmək zəruridir. Bu, bütün ictimai elmlər üçün ekoloji-futuroloji iflasa uğramağa bərabər bir məğlubiyyət oldu. Ən azından həmin elmlərin baş verənləri izah edən, gələcəyə ünvanlanan hissəsinin yararsız olduğunu üzə çıxardı.

Qeyd etmək vacibdir ki, bütün bəşəriyyətin taleyinin həll edilməli olduğu bir məqamda cəmiyyət elmlərinin illər boyu işləyib hazırladığı, ictimaiyyətə böyük elmi nailiyyətlər kimi təqdim etdiklərinin insan cəmiyyətinin ölüm-dirim savaşı məqamında səmərəsiz olduğu meydana çıxmışdı. Elə davamlı inkişaf ideyasının yaranması da yalnız ekologiya, ətraf mühitin qorunması problemlərinə daha çox diqqət yetirilməsinin nəticəsi olaraq reallaşa bildi. Elm, sosial aləmdən sosiotəbiət arenasına çıxdı. İnsan təbiətin bir parçası, həm də daha mühüm bir tərkib hissəsi kimi dəyərləndirilməyə başladı. Məhz bəşəriyyətin gələcək inkişafına belə yanaşmanın nəticəsi olaraq prinsipcə yeni olan sivilizasiyanın təkamülü ideyası meydana çıxdı. Gələcəyin dərk edilməsi paradigmasında kardinal dəyişikliklər yarandı, gələcək haqqında ənənəvi, humanitar sahə alimlərinin əksəriyyəti tərəfindən müasir sivilizasiyanın davamı kimi qəbul edilən düşüncə və mühakimələrə alternativ olan «digər gələcək» ideyası ortaya atıldı.

Yeni gələcək dərk edildikcə aydın olurdu ki, davamlı inkişafa daha səmərəli keçid yalnız o halda baş verə bilər ki, təkamülün həmin «lazım olan» forması tədricən və getdikcə daha inamla real normativ-hüquqi, siyasi və digər sisionormativ normativ sistemlərə daxil olsun, onu getdikcə daha dolğun əvəz etsin. Beləliklə, 21-ci əsrdə paralel və eyni zamanda iki əsas sosionormativ sistemin yanaşı yaşaması etiraf edildi. Bir tərəfdən, həm də daha əsaslı olaraq, bəşəriyyətin keçmiş və indiki inkişafını əsas götürən sistem, digər tərəfdən – yeni, hələlik daha çox virtual olan, davamlı inkişaf modellərinə tədricən keçid alaraq «lazım olan» normanı yaradan digər sistem.

Davamlı inkişaf anlayışı bizim günlərimizdə faktiki olaraq daha normal inkişaf kimi qavranılmaqdadır. Belə inkişaf zamanı planetar sosiotəbiət sisteminin təhlükəsizliyinin elə səviyyəsi əldə edilir ki, bu vaxt

bəşəriyyətin yaşamaq qabiliyyəti və onun qeyri-müəyyən uzun müddətli mövcudluğu təmin edilir. Qeyri-davamlı inkişaf modelində cəmiyyətin normal fəaliyyətinin təmin edilmə mexanizmi əsasən lokal-regional və qısamüddətli xarakter daşıyır, bu modelin özü isə insanın və bəşəriyyətin sonrakı inkişafı üçün təhlükəli və qeyri-sabit mühit yaradır.

Perspektivdə beynəlxalq və milli hüquq sivilisasiyanın davamlı və sabit gələcəyə keçidinin son dərəcə mühüm mexanizmi kimi çıxış etməlidir. Bu mövqə Ətraf mühitin mühafizəsi və inkişafı üzrə Beynəlxalq Komissiyanın məruzəsində də öz əksini tapmışdır (24, s.310-313). Davamlı inkişafa keçid zamanı hüquqi tənzimləmənin rolunun əhəmiyyəti YUNSED sənədlərində də, o cümlədən «Ətraf mühit və inkişaf haqqında Rio-de-Janeyro Bəyannaməsi»ndə də vurğulanır. Əksəriyyəti BMT-yə üzv olan dövlətlərə ünvanlanmış 27 prinsipdən ibarət olan bu Bəyannamə davamlı inkişafa keçid üçün qanunvericilik mexanizmlərindən istifadəni tövsiyə edir.

Məsələn, həmin Bəyannamənin 11-ci prinsipinin tələblərinə görə üzv dövlətlər ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində səmərəli qanunvericilik aktları qəbul etməlidirlər. Bu zaman nəzərə alınmalıdır ki, dövlətlərin qəbul etdikləri ekoloji standartlar, bu sahədə hüquqi tənzimləmənin məqsədləri və prioritetləri, onların tətbiq olunacağı ekoloji şəraitə və inkişaf şərtlərinə uyğun olmalıdır. 13-cü prinsipdə isə deyilir: «Dövlətlər, ətraf mühitin çirklənməsi və digər ekoloji ziyandan zərər çəkmiş digər şəxslər üçün kompensasiyalar və bu şəraitin yaranmasına görə öz məsuliyyətlərini nəzərdə tutan milli qanunlar işləyib hazırlamaladırlar. Dövlətlər operativ və daha qətiyyətli şəkildə həmçinin öz yurisdiksiyaları altında olan yaxud onların yurisdiksiyasından kənarında yerləşən rayonlara dəymiş ekoloji ziyanın nəticələrinə görə məsuliyyət və bu ziyanın aradan qaldırılması üçün kompensasiya ödənilməsi sahəsində beynəlxalq hüququn daha da inkişaf etdirilməsi məqsədləri ilə əməkdaşlıq edirlər». Bununla belə əgər xatırladılan prinsiplər əsasən milli yaxud beynəlxalq ekologiya hüququna aid edilirsə, Bəyannamənin sonuncu, 27-ci prinsipi artıq bilavasitə sabit davamlı inkişaf hüququ problemlərinin işlənilib hazırlanmasını nəzərdə tutur. Bu mövqə Bəyannamədə belə ifadə edilmişdir: «Dövlətlər və xalqlar xoş iradə və əməkdaşlıq ruhunda bu Bəyannamə ilə ifadə edilmiş prinsiplərin həyata keçirilməsi və davamlı inkişaf sahəsində beynəlxalq hüququn inkişafı naminə əməkdaşlıq edirlər».

Davamlı inkişafın hüquqi problemlərinin işlənilib hazırlanmasının zəruriliyinə istiqamətlənmiş bu mövqə Davamlı İnkişaf üzrə Ümumdünya Sammitinin (DIÜS) 2002-ci ildə Cənubi Afrika Respublikasının Yohan-

nesburq şəhərində qəbul edilmiş sənədlərində də davam etdirilmişdir. Həmin sənədlərə uyğun olaraq tövsiyə edilmişdir ki, 2005-ci ilin dekabr ayından 2014-cü il də daxil olmaqla olan müddət ərzində dünya birliyinin davamlı gələcəyə genişmiqyaslı keçidi başlansın. Bu sammitin qərarlarının yerinə yetirilməsi Planına uyğun olaraq hər bir ölkə milli səviyyədə «o cümlədən davamlı inkişafı dəstəkləyən və onu təmin edən dəqiq və səmərəli qanunlara əməl etməklə» davamlı inkişafın əldə edilməsinə çalışmalıdır (25, s.186). Belə keçid yalnız, həmin keçid beynəlxalq-qlobal xarakterli olduğu halda mümkün ola bilər, ona görə ki, prinsip etibarı ilə davamlı gələcək ayrıca götürülmüş bir ölkədə, yaxud belə bir dövlətlər qrupunda baş tuta bilməz. Yeni sivilizasiya paradigmasına qlobal keçid elə bir yeni beynəlxalq münasibətlər sisteminin yaranmasını tələb edir ki, bu münasibətlər yeni hüquq sistemini (bunu yeni hüquq forması da adlandırmıq olar) – davamlı inkişaf hüququnu təşkil edən yeni standartları, norma və prinsipləri rəhbər tutsun. Məhz yeni sivilizasiya strategiyasının qlobal xarakteri, beynəlxalq hüququn prioriteti davamlı inkişaf modelini qəbul etməmiş dövlətlərin əksəriyyəti tərəfindən tanınsa da, milli (dövlət) hüquq ilə müqayisədə beynəlxalq-hüquqi tənzimləmənin üstünlüyünü sübut edir. Davamlı inkişaf hüququnun bu aşkar xüsusiyyəti özünü onda göstərir ki, hazırda keyfiyyətə yeni inkişaf hüququnun konseptual istiqamət əsasını («yumşaq hüquq» formasında) təşkil edən əsas tövsiyəedicilər BMT çərçivəsində onun müxtəlif forumlarında qəbul edilmişdir.

YUNSED, DIÜS, həmçinin hazırda Rio+20-nin (25) adı çəkilən tövsiyələri ilə əlaqədar davamlı inkişafa keçidin hüquqi aspektlərinin tədqiq edilməsi aktualdır və perspektivli sayıla bilər. Həm də belə tədqiqat, adətən ekoloji hüquq çərçivəsində aparılan tədqiqatlardan daha geniş və fərqli formada olmalıdır. Azərbaycan Respublikasında davamlı inkişafın hüquqi əsaslarının yaradılması istiqamətində dövlət orqanları tərəfindən aparılan işlər, birinci növbədə müvafiq qanunvericilik bazasının yaradılması, onun daha da təkmilləşdirilməsi, bu məqsədlə ətraf mühitin mühafizəsini nizamlayan qanunvericiliyin daim yeniləşdirilərək mövcud reallıqlara və gələcək tələblərə uyğunlaşdırılmasını belə tədqiqatların normativ əsasları kimi qəbul etmək olar. Onların sırasında ilk növbədə Azərbaycan Respublikasının Dayanıqlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 6 oktyabr 2016-cı il tarixli Fərmanının adını çəkə bilərik. Bu fərmanla Şuranın yaradılması belə əsaslandırılır: Minilliyin Bəyannaməsinə qoşulmuş ölkəmizdə yoxsulluqla mübarizə sahəsində kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədilə «2003-2005-ci illər üçün Azərbaycan Respublika-

sında yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı», eləcə də «2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı» hazırlanaraq təsdiq edilmiş və uğurla icra olunmuşdur. Azərbaycan ötən illər ərzində Minilliyin İnkişaf Məqsədləri üzrə bir çox hədəfləri, xüsusilə insanların sağlamlığının qorunması, ətraf mühitin yaxşılaşdırılması, yoxsulluğun aradan qaldırılması, əhəlinin təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, gender bərabərliyinin təşviq və təmin olunması üzrə mühüm nailiyyətlər əldə etmişdir.

Respublikamız Birləşmiş Millətlər Təşkilatının üzvü olan dövlətlərin 2015-ci ilin 25–27 sentyabr tarixlərində keçirilən Dayanıqlı İnkişaf Sammitində 2016–2030-cu illər üçün təsdiqlənmiş Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə qoşulmuşdur. Qarşıya qoyulmuş məqsəd və hədəflər dayanıqlı inkişafın iqtisadi, sosial və ekoloji aspektlərini əhatə etməklə, Minilliyin İnkişaf Məqsədlərinə əsaslanır və növbəti inkişaf istiqamətlərini müəyyənləşdirir.

Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin icrasının institusional və siyasi baxımdan kompleks yanaşma tələb etdiyini nəzərə alaraq, Azərbaycanda daha dayanıqlı, əhatəli və şaxələndirilmiş iqtisadiyyatın inkişaf etdirilməsi, sosial sahələrin tarazlı inkişafının təmin edilməsi üçün səmərəli milli icra mexanizminin formalaşdırılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

Həmin Şura məhz «Dünyamızın transformasiyası: 2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik»dən irəli gələn öhdəliklərlə bağlı dövlət orqanlarının üzərinə düşən vəzifələrin icrasının əlaqələndirilməsi məqsədilə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 109-cu maddəsinin 32-ci bəndini rəhbər tutaraq yaradılmışdır.

Şuranın əsas məqsədi kimi 2030-cu ilədək Azərbaycan üçün əhəmiyyət kəsb edən, qlobal məqsəd və hədəflərə uyğun milli prioritetləri və onlara dair göstəriciləri müəyyən etməkdən, ölkədə sosial-iqtisadi sahələri əhatə edən dövlət proqramlarının və strategiyaların Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri ilə uzlaşdırılmasını təmin etməkdən, habelə Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə nail olunması ilə əlaqədar illik hesabat hazırlamaqdan ibarətdir. Şura öz fəaliyyətinə yerli və xarici ekspertləri, mütəxəssisləri, beynəlxalq təşkilatları və elm müəssisələrini cəlb edə bilər, habelə ayrı-ayrı istiqamətlər üzrə işçi qruplar yarada bilər.

Mərkəzi və yerli icra hakimiyyəti orqanları və səhmlərinin (paylarının) nəzarət zərfi dövlətə məxsus hüquqi şəxslər, Şuranın müraciəti əsasında ildə bir dəfə, Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə nail olunmasına dair göstəricilər üzrə statistik məlumatların Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinə, görülən işlər barədə hesabatın isə Şuraya təq-

dim edilməsini təmin etməlidirlər. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinə tapşırılmışdır ki, Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə müvafiq olaraq müəyyən edilmiş göstəricilər üzrə statistik məlumatların işlənilməsini və onların ildə bir dəfə Şuraya təqdim olunmasını təmin etsin. Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə nail olunması üzrə görülmüş tədbirlər barədə hesabatın ildə bir dəfə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim olunmasının nəzərdə tutulması Şuranın fəaliyyətinin təmin edilməsinə yönəlmişdir.

Qeyd etmək yerinə düşər ki, həmin fərman beynəlxalq arenada da yüksək qiymətləndirilmişdir. BMT Rezident Əlaqələndiricisinin Azərbaycan Ofisi Dayanıqlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanını müsbət qarşılayaraq bildirmişdir ki, «Biz Hökumətin qlobal məqsədlərin səmərəli həyata keçirilməsi yolunda göstərdiyi öhdəlik kimi Dayanıqlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılmasından məmnunuq.

Azərbaycandakı BMT Sistemi Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə nail olmaq istiqamətində Şurayı dəstəkləməyə hazırdır və vətəndaş cəmiyyəti, eləcə də Azərbaycan cəmiyyətindəki digər seqmentləri bir araya gətirəcək inklyuziv prosesin baş tutacağına ümid edir.

Azərbaycan, BMT-nin digər 193 üzvü kimi, 2015-ci ilin sentyabrında BMT Sammitində 2030 Gündəliyini imzalamışdır. Bununla, ölkə bu kollektiv təşəbbüsə qoşularaq, heç bir kəsin bu proseddən kənar qalmamasına söz verməklə, dünyanı dayanıqlı və güclü edəcək təxirəsalınmaz, cəsarətli və transformativ tədbirlərin həyata keçirilməsi öhdəliyini öz üzərinə götürmüşdür». Normativ hüquqi akt olaraq bu fərman Azərbaycan hüquq elmində və dövlətin hüquq fəaliyyətində də yeni bir istiqamətin – davamlı inkişaf hüququnun əsası kimi qiymətləndirilə bilər.

### **3.2. Davamlı inkişaf konsepsiyası hüquq müstəvisində**

**B**MT-nin Davamlı inkişafa keçid barədə tövsiyələri, Ətraf mühitin mühafizəsi və inkişaf üzrə Beynəlxalq Komissiyanın yuxarıda adı çəkilən «Bizim ümumi evimiz» adlı məruzəsi əsasında hazırlansa da, başlıca etibarlı ilə siyasi xarakterlidir. Sivilizasiya inkişafı kursunun dəyişdirilməsi zərurətini nəzərdə tutan ilk əhatəli əsaslandırılardan biri olaraq bu məruzə mahiyyət etibarlı ilə YUNSED, DİÜS, həmçinin Rio+20-nin bütün məcmu sənədləri kimi davamlı inki-

şafın konseptual modelindən ibarətdir. Modelin beynəlxalq-siyasi həlli elmi tədqiqatlara əsaslanan ekspert qiymətləri və proqnozların bazasında qəbul edilmişdir. Bununla belə, bu gün aydındır ki, sosio-təbii inkişafın yeni modelinə keçidin elmi əsaslandırılmaları kifayət deyil və elmin müasir modelinin metodoloji transformasiyasının əsaslandırılması üçün daha fundamental elmi tədqiqatlara ehtiyac vardır.

Məlumdur ki, istənilən sahədə qanun yaradıcılığı anlayışların müəyyən edilməsindən başlanır. Araşdırmaçı məqsəd qoyduğumuz yeni hüquq tipi üçün belə anlayış, heç şübhəsiz, davamlı inkişafdır. Bu anlayış hüquqi eksplikasiya adlandırılan hüquqi məqsədlərə uyğunlaşdırılmalıdır. Artıq mövcud olan davamlı inkişaf anlayışlarına bu mövqedən baxsaq, onların faktiki olaraq qanunyaradıcılıq tələbatlarına cavab vermədiklərinin şahidi olarıq. Ancaq bununla da məsələ bitmir: hazırda geniş istifadə edilən davamlı inkişaf anlayışları həddən artıq məhduddur və onların qanunlarda hüquqi eksplikasiyası gözlənilən məna və nəticəni verməyə, hələlək hamı tərəfindən birmənalı olaraq qəbul edilməmiş anlayışın adekvat və geniş anlamını əhatə etməyə bilər.

YUNSED-in sənədlərində bu anlayışın əvvəllər «Bizim ümumi evimiz» kitabında verilmiş belə bir definisiyasından geniş istifadə edilib: «Davamlı inkişaf – elə bir inkişafdır ki, indiki dövrün tələbatını ödəyə bilər, amma gələcək nəsillərin öz xüsusi tələbatlarını da təmin etmək qabiliyyətini təhlükə altında qoymur». (24, s.50) Definisiyanın belə verilməsi sosial ədalət və təhlükəsizlik prinsiplərini indiki nəsillərlə bərabər, indi planetimizdə yaşayan nəsillərin qəbul edilməsi mümkün olan ekoloji şərtlər və əlçatar təbii resurslar miras qoyacağı gələcək nəsillərə də şamil edilməsini nəzərdə tutur. Ancaq bu gün aydın olur ki, YUNSED-in ətraf mühitin mühafizəsi və inkişaf üzrə Rio-de-Janeyro Bəyannaməsində ifadə edilən sosial ədalət və təhlükəsizlik prinsipləri nəinki öz temporal inkişafını davam etdirməli, həm də müəyyən qədər təbiətə, ilk növbədə öz inkişaf tələbatlarının ödənilməsinə yönəlmiş və sivilisasiyanın neqativ-dəğdirici təsiri olmadan təkamül etməli, özünü qorumalı olan güclü bioaləmə şamil edilməlidir. Başqa sözlə desək, burada söhbət biosferin və ilk növbədə təbii mühitin sabitləşməsi və nizamlanmasında fundamental rol oynayan onun biomüxtəlifliyinin, təbii bioloji birliklərin qorunmasından gedir.

Davamlı inkişafa keçid ideyası ekoloji problemlərin, fikrimizi daha dəqiq və geniş ifadə etmək istəsək, ətraf mühit problemlərinin sosial-iqtisadi inkişafı ilə sıx bağlı olmasının dərk edilməsi nəticəsində meydana çıxmışdır. Bu əlaqənin aşkar edilməsinə qədər bəşəriyyətin inkişafı prose-

sində bir çox ziddiyyətlərin olduğunu bilinməsinə baxmayaraq məhz cəmiyyət və təbiətin qarşılıqlı münasibətləri müasir sivilizasiyanın təbiətlə əsas ziddiyyəti sayılan bu ziddiyyətlərin üzə çıxmasını təmin etdi. Bu, dünya birliyinin artan tələbatları və biosferin bu tələbatları ödəmək imkanının olmaması sosiötəbii ziddiyyətidir.

Davamlı inkişaf anlayışının Ətraf mühitin mühafizəsi və inkişaf üzrə Beynəlxalq Komissiyasının yuxarıda adı çəkilən belə bir izahı ilə razılaşmaq olar ki, *insanların indiki və gələcək nəsillərinin ehtiyaclarının ödənilməsi davamlı inkişafın son dərəcə əhəmiyyətli səciyyəvi cəhətidir və bu, hansısa bir münasibətlərdə gələcək nəsilləri hazırda yer kürəsində yaşayan insanlarla bərabərləşdirir*, ancaq elə belə yaşamanın özü, əgər davamlı gələcəyə real keçid olacaqsə, indiki və sonrakı üç-dörd nəsilin sivilizasiyanın inkişafı kursunun dəyişdirilməsi istiqamətində son dərəcə möhtəşəm səylərini tələb edir. İnsan nəslinin (onun fasiləsiz-davamlı inkişafının) «nəsillərin həyatının imkanlarının bərabərliyi» adlandırılan bu prinsip perspektivdə davamlı inkişaf anlayışının definisiyasında da özünü göstərə bilər. Bununla belə, nəzərə almaq lazımdır ki, burada, əvvəllər xatırladığımız sosiötəbii ziddiyyətlə bağlı olan daha bir ciddi ziddiyyət gizlənməkdədir. Konkret desək, bu, indiki nəsillərin, xüsusən «qızıl milyard» adlandırılan ölkələrdəki nəsillərin öz əldə etdikləri nemətləri nəinki gələcək, hətta digər ölkələrdə yaşayan və layiqli həyat tərzini üçün bir çox elementar ehtiyaclarını qarşılamaya imkan tapmayan indiki nəsillərlə də bölüşmək istəməməsidir.

Haqqında söhbət gedən problemin daha bir təzahürü davamlı inkişafa istehlakçı baxışındadır. Belə yaşama dünyanın indiki istehlakçı modelinə xas olan və kifayət qədər ciddi problemlər yaratmış çatışmazlıqların gələcək nəsillərə ötürülməsinə zəmin yaradır. Kimsəyə sirr deyildir ki, sosial-iqtisadi inkişafın müasir modeli planet əhalisinin əhəmiyyətli hissəsinin hətta yaşayış üçün zəriri olan minimum tələbatının da ödənilməsinə mümkün etmir. Bu isə davamlı inkişafa keçid zamanı ən böyük problemlər yaradan, yüz illər boyu bəşəriyyətin inkişaf xüsusiyyətlərini müəyyən edən, bütün əsrlərin ən böyük bəlalılarından olan müharibə, üsyan, inqilabların yaranmasına səbəb olur. Sosial ziddiyyətlər zamanla aradan qalxmaq əvəzinə daha da kəskinləşir.

Buna görə də davamlı inkişafın yuxarıda adı çəkilən definisiyası özünün qeyri-dəqiqliyinə, insan amilini ön planda saxladığına və onun problemlərini tam əhatə edə bilmədiyinə görə həmişə tənqid hədəfi olmuşdur. Belə hesab edilir ki, davamlı inkişaf anlayışının tərifini aşkar formada sosial ədalət problemlərinin təkmilləşdirilməsini nəzərdə tutmaqla



bərabər ətraf mühitin mühafizəsi problemlərini də əhatə etməlidir. Buna görə də davamlı inkişaf anlayışının mövcud anlayışlarından bəşəriyyətin və biosferin deqradasiyası barədə hətta mümkün ola bilən ən cüzi ehyamları da çıxartmaq zəruridir. Son dövrlərin ən mükəmməl dövlət sənədlərinin birində qeyd edildiyi kimi, planetar miqyasda ekoloji tarazlığın pozulmasının təzahürü kimi iqlimin dəyişməsi və qlobal istiləşmə öz nəticələrinə görə təbii fəlakətlər yarada biləcək proseslərlə bağlıdır (çayların öz məcrasından çıxması, bütöv kəndlərin və şəhərlərin su altında qalması, təbii normadan qat-qat artıq olan yağıntılar, sellər və s.). Bütün bunlar isə ölkənin iqtisadi və sosial həyatına birbaşa təsir edən və bu səbəbdən müvafiq siyasət tədbirlərinin işlənilib hazırlanmasında nəzərə alınması zəruri olan amillərdir. Son illərin təcrübəsi göstərir ki, təbii fəlakətlərə qarşı səmərəli mübarizə aparmaq və onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün dövlətin fəvqəladə hallar üzrə müvafiq fəaliyyəti gücləndirilməli və belə hallarda əhalinin sosial müdafiəsi ilə bağlı çevik mexanizmlərin qurulması ön plana çəkilməlidir. Eyni zamanda, ölkənin bölgələrində infrastruktur layihələrinin tərtibi və həyata keçirilməsi zamanı başvermə ehtimalı yüksək olan təbii fəlakətlər, həmçinin həyati vacib infrastruktur obyektlərinin fəvqəladə vəziyyətdə öz funksionallığını zəruri həcmdə saxlaması üçün onların layihələndirilməsi və inşasında müvafiq tələblər nəzərə alınmalıdır.

İnsan amilini dəyərləndirərkən həmin mənbədə göstərilir: Xüsusən qeyd olunmalıdır ki, bu illərdə Azərbaycanda sosial problemlərin səmərəli həllində böyük irəliləyişə nail olunmuş, əhalinin sosial müdafiəsi sistemi qabaqcıl beynəlxalq standartlara uyğun yenidən qurulmuşdur. Yeni pensiya sistemi fəaliyyətə başlamış, ünvanlı dövlət sosial yardımı, sosial müavinətlər sistemi təsbit olunmuş və inkişaf etdirilmişdir. Uğurlu sosial siyasət nəticəsində yoxsulluq səviyyəsi 2000-ci ildəki 49 faizdən 2011-ci ildə 7, 6 faizə enmiş, əməkhaqqı və pensiyalar dəfələrlə artırılmışdır. Respublikanın iqtisadi potensialı artdıqca səhiyyənin inkişafı üçün əlverişli şərait yaranmış və əhalinin sağlamlığının qorunması problemləri ardıcılıqla öz həllini tapmağa başlamışdır. Səhiyyəyə ayrılan büdcə vəsaiti son 10 il ərzində 10 dəfədən çox artmışdır. Sözügedən dövrdə böyük əksəriyyəti respublikanın bölgələrində olan 400-dən artıq tibb müəssisəsi tikilmiş və ya əsaslı təmir olunmuş, tibb müəssisələrinin hamısı müasir texnika və avadanlıqla təchiz edilmişdir. Respublika əhalisinin sağlamlığının qorunması və tibbi xidmətin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması üçün bir sıra zəruri tədbirlər görülmüşdür. Yoluxucu xəstəliklərə qarşı mübarizə işində əhəmiyyətli nailiyyətlər qazanılmışdır və bu

sahə praktik səhiyyənin prioritet istiqaməti kimi daim diqqət mərkəzində saxlanılmaqdadır. Son illərdə təhsil sahəsində nəzərəçarpan nailiyyətlərin əldə olunması da bilavasitə ölkəmizin modernləşdirilməsinə istiqamətlənmiş sosial-iqtisadi siyasətlə bağlıdır. Təkcə onu demək kifayətdir ki, təhsil sahəsinə ayrılan büdcə vəsaitinin ümumi həcmi 2003-cü ilə müqayisədə 5 dəfədən çox artaraq, 2011-ci ildə 1, 5 milyard manat olmuşdur. Ötən dövrdə ölkəmizdə təhsil infrastrukturunun müasirləşdirilməsi istiqamətində önəmli addımlar atılmış, nəticədə 1 milyondan artıq şagirdin təlim şəraiti yaxşılaşdırılmışdır. Təhsilin məzmunca yenilənməsinə istiqamətlənmiş islahatlar aparılmış, Azərbaycan təhsilinin Avropa təhsil məkanına inteqrasiyası istiqamətində əhəmiyyətli addımlar atılmışdır.

İstənilən halda bir çox müəlliflər sosial-iqtisadi inkişafın ekologiya, birinci növbədə ətraf mühitin mühafizəsi, iqtisadi təhlükəsizliyin təmin edilməsi ilə əlaqələrinə diqqəti cəlb edirlər. Bu baxımdan davamlı inkişaf – sosiotəbii inkişafın cəmiyyətin qorunub saxlanılmasını və fasiləsiz inkişafını təmin edən, ətraf təbii mühiti, xüsusən biosferi dağıtmayan formasıdır. Davamlı inkişafın ekologiya, xüsusən ekoloji təhlükəsizliklə belə «ənənəvi» əlaqəsinin öz əsasları vardır və hələlik başqa digər yanaşmalarla nadir hallarda rastlaşmaq olur.

Əgər qısa desək, davamlı inkişaf – biosfer və bəşəriyyətin qorunub saxlanması, onların koevolusiyasıdır. Burada koevolusiyaya dedikdə bir-biri ilə müsbət əks əlaqə ilə birləşmiş iki və daha artıq sistemin birgə təkamülü, yəni inkişaf edərək dəyişilməsi nəzərdə tutulur. Bu zaman bir sistemin inkişafı digər sistemin də inkişafına səbəb olur, o isə öz növbəsində birincini hərəkətə gətirir. Məhz koevolusiyaya sayəsində sürətli evolusiyaya axınları baş verir. Ona görə də davamlı inkişaf qlobal koevolusiyaya forması, hətta cəmiyyət və təbiətin kosmik qarşılıqlı hərəkətləri məcmusu, onların qarşılıqlı mövcudluğunun təminatı kimi baxılmaqdadır.

Keyfiyyətə yeni hüquq problemlərinin konseptual əsaslarının işlənilib hazırlanmasında artıq istifadə edilmiş davamlı inkişaf anlayışları arasında bu inkişaf formasının ekologiya problemləri ilə əlaqəsini nəzərdə tutan yanaşmalar da olmuşdur. BMT üzvü dövlətlərdən bəzilərinə bu məsələ ilə bağlı elmi tədqiqatlara başlanılmış, davamlı inkişafın hüquqi aspektlərini araşdıran kitablar da çap edilmişdir. Bununla belə aydındır ki, davamlı inkişaf hüququnun ekoloji traktovkası gələcək davamlı inkişaf hüququ sisteminin tərkib hissələri hesabına genişləndirilməlidir. Əks təqdirdə belə bir təsəvvür yarana bilər ki, davamlı inkişaf hüququ yalnız ekologiya hüququnun genişləndirilməsidir və keyfiyyətə yeni sivilizasiya hüququ statusuna iddialı deyil.

O da aydındır ki, istənilən islahatlar heçdən yaranmır. Onlar ən azından başlanğıc mərhələdə müəyyən bir bazaya malik olmalı, islahatların gedişində islahatın məqsədindən, onun miqyasından, ən əsası isə prosesin rəhbərlərinin niyyətlərinin ciddiliyindən asılı olaraq bu baza təkmilləşməli, getdikcə reallıqlara daha da uyğunlaşmalı, qarşıda duran məqsədlərin əldə olunmasını təmin etməlidir.

Ölkəmizdə ekoloji sahədə qanunvericiliyin əsası hələ 1991-ci il 18 oktyabr tarixli Dövlət nüstəqilliyi haqqında Konstitusiyaya aktı ilə qoyulmuşdur. Kifayət qədər lakonik bir konstitusiyaya sənədi olan bu Aktın 17-ci maddəsi ilə Azərbaycan dövlətinin vəzifələri sırasında Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının sağlamlığının qorunması, sağlam ekoloji mühitin mühafizəsinə kömək göstərilməsinin adları çəkilmişdir (26). 1995-ci il Konstitusiyasında bu münasibətlər daha da inkişaf etdirilmişdir. Sağlam ətraf mühitdə yaşamaq hüququ adlanan 39-cu maddə ilə hər kəsin sağlam ətraf mühitdə yaşamaq, ətraf mühitin əsl vəziyyəti haqqında məlumat toplamaq və ekoloji hüquqpozma ilə əlaqədar onun sağlamlığına və əmlakına vurulmuş zərərin əvəzini almaq hüququnun olması təsbit edilmişdir (27). Bu yanaşmanın xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, sağlam ətraf mühitdə yaşamaq hüququ Azərbaycan Konstitusiyası ilə təkcə ölkə vətəndaşlarının hüququ kimi deyil, ümumiyyətlə insan hüquqlarından biri kimi təsbit edilərək ölkəmizin ərazisində olan, daimi yaxud müvəqqəti olaraq burada yaşayan hər bir insana şamil edilmişdir. Belə mövqe ümumi hüquq nəzəriyyəsinə uyğun olmaqla Azərbaycan Respublikasının qəbul etdiyi təbii hüquq nəzəriyyəsiindən irəli gəlir. İctimai fikir tarixində və hüquq ədəbiyyatında insan hüquqlarının təbiəti və mahiyyəti haqqında iki mövqe daim diskussiya mövzusu olmuşdur. Birinci – *təbii hüquq mövqeyinə* görə, insan və vətəndaş hüquqları onun təbii anadangəlmə xüsusiyyətləri olub, bir tərəfdən onların dövlət tərəfindən tanınmasından asılı deyil, alınmazdır, digər tərəfdən onlar dövlətlə əlaqəlidirlər, dövlət tərəfindən insan təbiətindən irəli gələn tələb və prinsiplər kimi qorunur və təminatlandırılırlar. Bu mənada insan «bütün şeylər üçün ölçüdür», yəni qeyri-məhdud hüquqlara malikdir.

İkinci – *pozitivist mövqeyə* görə, insan hüquqları dövlətdən yaranır. Dövlət öz istədiyi qaydada insan hüquqlarının növünü, məzmun və həcmi müəyyən edir, yəni onları insan və vətəndaşa bağışlayır. Məsələyə bu cür yanaşmaların hər ikisi faktiki vəziyyəti əks etdirsə də, onların çatışmayan cəhəti məsələyə birtərəfli yanaşılmasıdır. Rus hüquqşünası Q.V.Maltsevin obrazlı ifadəsi ilə desək, «Təbii hüquq məktəbinin insanın anadangəlmə hüquqlarının alınmazlığını müdafiə edən humanist pafosu

labüd olaraq ictimai həyatın reallıqları ilə toqquşur. Pozitivist yanaşma insanın rolunu kiçildərək, dövlətin şəxsiyyət üzərində üstünlüyünü təsbit edir» (28, s.31-32).

Hər iki mövqedə rasionallıq toxumları vardır. Həqiqət isə birdir. O, özünü onda göstərir ki, təbii hüquq traktovkasında hüquq və azadlıqlar institutu dövlət hakimiyyətini məcbur edir ki, konstitusion və digər hüquqi, həmçinin bütün digər vasitələrlə təbii insan hüquqları olan yaşamaq, ləyaqətli və kifayət qədər yüksək həyat səviyyəsi, şəxsi toxunulmazlıq, azadlıq və digər hüquqları tanıсын və onlara təminat versin. Bunların sırasında sağlam ətraf mühitdən istifadə hüququ öz əhatə dairəsinə, subyektlərinin genişliyinə görə xüsusilə fərqlənir. Lakin elə hüquqlar da vardır ki, yalnız dövlət hakimiyyəti tərəfindən sosial, mənəvi, maddi hüquqları təsbit edən qanunlar qəbul edilməsi sayəsində reallaşa bilərlər. Belələrinə misal olaraq, əmək hüququnu, mitinq, küçə yürüşləri, nümayişlər azadlığını və s. göstərmək olar. Marksist təlimin meydana çıxması ilə şəxsiyyətin əsas hüquq və azadlıqlarının siyahısı ona sosial-iqtisadi hüquqların (əmək hüququ, sosial təminat, təhsil hüququ, tətillər hüququ və s.) daxil edilməsi sayəsində daha da genişləndi.

İctimai münasibətlərin inkişafı bütün digər normativ hüquqi aktlar kimi ölkənin əsas qanunu olan konstitusiyanın da daim təzələnməsini, inkişaf edən, dəyişilən yeni ictimai münasibətlərə uyğunlaşmasını tələb edir. Bu məqsədlə 2009-cu ildə Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında dəyişikliklər edilməsi barədə referendum keçirilərkən Konstitusiyanın yuxarıda adı çəkilən 39-cu maddəsində də dəyişiklik edilmişdir. Bu dəyişikliklər birbaşa Rio-de-Janeyro konvensiyasının mahiyyətindən irəli gəlir. Ətraf mühitin qorunması ilə əlaqədar dövlətin də, vətəndaşların da məsuliyyəti artırılır. Bu məqsədlə Konstitusiyaya aşağıdakı məzmununda 3-cü və 4-cü hissələr əlavə edilir:

III. Heç kəs ətraf mühitə, təbii ehtiyatlara qanunla müəyyən edilmiş hədlərdən artıq təhlükə törədə və ya zərər vura bilməz.

IV. Dövlət ekoloji tarazlığın saxlanılmasına, yabani bitkilərin və vəhşi heyvanların qanunla müəyyən edilmiş növlərinin qorunmasına təminat verir.

Əgər 3-cü hissə ilə ətraf mühitə vurula bilən zərərin yaxud təhlükənin hədləri müəyyənləşdirilirsə və bu, həm vətəndaşa, həm insana, həm də dövlət orqanlarına, ictimai birliklərə aid edilirsə, 4-cü hissə ilə dövlətin ekoloji tarazlığın saxlanılmasının, yabani bitkilərin və vəhşi heyvanların qanunla müəyyən edilmiş növlərinin qorunmasının təminatı olduğu funksiyası önə çəkilir.

Burada onu da qeyd etmək lazımdır ki, ətraf mühitin mühafizəsinin dövlətin əsas funksiyalarından biri kimi elan edilməsi də ümumi hüquq nəzəriyyəsinin tələblərindən irəli gəlir. Belə ki, dövlətin funksiyaları daxili və xarici olmaqla iki yerə bölünür və adı çəkilən funksiya çox nadir funksiyalardandır ki, həm daxili, həm də xarici funksiyalara aid edilir (29). Rus alimlərindən V.N. Xropanyuk daxili funksiyalardan danışarkən təbiəti mühafizə (ekoloji) funksiya ifadəsini işlədirsə, xarici funksiya kimi ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlığın adını çəkir və bu funksiya vasitəsilə planetdə normal ekoloji vəziyyəti qorumaq üzrə əksər dövlətlərin səyinin birləşdirilməsi zərurətini qeyd edir. Müəllif bu fəaliyyətin hərtərəfli xarakterə malik olduğunu və insan həyatının mövcudluğu, inkişafı üçün zəruri ekoloji şərait yaradılmasına yönəldiyini vurğulayır. O, həm BMT-nin ixtisaslaşdırılmış idarələri xətti ilə, həm də regional və digər dövlətlərarası orqanlar çərçivəsində fəal həyata keçirilir.

İnsan və vətəndaşın hüquqi statusuna onun hüquq və azadlıqlarından başqa həm də vəzifələri daxildir. Hüquq və azadlıqlarla sıx bağlı olub, onları məntiqi və hüquqi cəhətdən tamamlayan hüquqi vəzifələr müvafiq surətdə *zəruri davranışın həddini* bildirirlər. Konstitusiyada təsbit edildiyindən onlar vətəndaşların ictimai zəruri davranışlarının növünü və hüdudlarını bildirir, şəxsiyyətin davranış və hərəkətləri üçün məcburi olan tələbləri müəyyən edirlər.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə vətəndaşlar üzərinə yalnız vəzifələr qoyan normaların sayı xeyli azalmışdır. Bir sıra vəzifələr müvafiq hüquq və azadlıqlarla birlikdə, onlarla yanaşı müəyyən edilir. Məsələn, sosial təminat hüququnun təsbit olunduğu 38-ci maddə ilə həm də müəyyən edilir ki, yardıma möhtac olanlara kömək etmək, ilk növbədə, onların ailə üzvlərinin borcudur. Hər kəsin mədəni həyatda iştirak etmək hüququ olduğunu bildiren 40-cı maddə ilə həm də müəyyən edilir ki, hər kəs tarixi, mədəni irsə hörmətlə yanaşmalı, ona qayğı göstərməli, tarix və mədəniyyət abidələrini qormalıdır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ətraf mühitin mühafizəsi ilə bağlı münasibətləri nizamlayarkən ətraf mühitin qorunmasını həm də hər bir vətəndaşın borcu elan etmişdir. Bunu qeyd etmək həm də ona görə önəmlidir ki, konstitusiyanın 48 maddəsində 150-dən artıq ən vacib insan və vətəndaş hüquq və azadlıqları təsbit edildiyinə baxmayaraq demokratik bir dövlətin konstitusiyası olaraq bu sənədlərdə insan və vətəndaşların hamısı üçün icrası məcburi olan və dövlət tərəfindən təmin edilən bir neçə – cəmi altı vəzifə müəyyən edilmişdir ki, onlardan da biri ətraf mühitin qorunmasıdır (27). Müqayisə üçün həmin vəzifələri də xa-

tırlatmaq istərdik. Belə xatırlatma ətraf mühitin qorunmasına cəmiyyət və dövlət tərəfindən nə qədər önəm verildiyini bir daha vurğulayır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında birbaşa təsbit edilmiş, hamı üçün yerinə yetirilməsi məcburi olan altı növ əsas vəzifə müəyyənləşdirilmişdir ki, onlar da aşağıdakılardır:

- Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və qanunlarına əməl etmək, başqa şəxslərin hüquq və azadlıqlarına hörmət bəsləmək, qanunla müəyyən edilmiş digər vəzifələri yerinə yetirmək (m. 72 – *Vətəndaşların vəzifələrinin əsasları*);
- vergiləri və başqa dövlət ödənişlərini tam həcmdə və vaxtında ödəmək (m. 73 – *Vergilər və başqa dövlət ödənişləri*);
- dövlət rəmzlərinə – bayraq, gerb və himnə hörmət etmək (m. 75 – *Dövlət rəmzlərinə hörmət*);
- vətəni müdafiə etmək (m. 76 – *Vətəni müdafiə*);
- tarix və mədəniyyət abidələrini qorumaq (m. 77 – *Tarix və mədəniyyət abidələrinin qorunması*);
- ətraf mühiti qorumaq (m. 78 – *Ətraf mühitin qorunması*).

Digər dövlətlərin də əksəriyyətində vəzifə və hüquqlar bir çox hallarda birlikdə təqdim edilir.

Bütövlükdə, vəzifələrin təbiəti fərqlidir. Şəxsin dövlətin vətəndaşı, cəmiyyətin üzvü olmasından irəli gələn xüsusiyyətlərdən başqa bütün hüquq sahələri şəxsiyyətin hüquqi statusunun digər növlərinə uyğun gələn vəzifələr də müəyyənləşdirirlər. Bunlar şəxsin deputat kimi, seçici kimi, müxtəlif dövlət və yerli özünüidarə orqanlarının qulluqçusu kimi, həmçinin sahibkar, bankir, fəhlə, qulluqçu, şagird, təqsirləndirilən şəxs, müstəntiq və çoxlu sayda digər vəzifələr tutmasından irəli gələn borclardır (28, s.45-46).

Məlumdur ki, konstitusiyalar ictimai münasibətləri heç də dəqiqliklə tənzimləmir. Onlar yalnız belə münasibətlərin əsas prinsiplərini müəyyən edir, cari qanunvericilik normaları – qanunlar, icra hakimiyyətinin aktları və digər sənədlərlə isə həmin prinsiplər daha da konkretləşdirilir, dəqiqləşdirilir. Bu baxımdan yanaşdıqda müstəqillik illərində ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində də qanunvericilik sistemi tamamilə təzələnmişdir. Beynəlxalq sənədlərdə göstəriləyi kimi, ətraf mühitin mühafizəsi və ekoloji problemlərin həll edilməsi davamlı inkişaf üçün vacib amillərdən biridir. Bu baxımdan davamlı inkişaf respublikada ətraf mühitin qorunması və təbii resurslardan davamlı istifadəni tələb edir. Belə ki, müasir

dövrümüzdə irəli sürülən müddəaların müəyyən hissəsi ətraf mühitin mühafizəsi və təbii ehtiyatlardan səmərəli istifadə ilə bağlıdır. Son illərdə ətraf mühitin mühafizəsi və ekoloji problemlərin həlli istiqamətində respublikamızda müəyyən iş görülmüşdür. Bu baxımdan Azərbaycanda davamlı inkişafı təmin etmək məqsədilə ətraf mühitin mühafizəsi və təbii ehtiyatlardan səmərəli istifadə edilməsinin hüquqi bazası yaradılmışdır. Rio Konfransından keçən müddət ərzində əhalinin sağlamlığı, ətraf mühitin mühafizəsi, ekoloji təhlükəsizlik və təbii resurslardan səmərəli istifadəyə dair 20-dən çox milli qanun qəbul edilmişdir. Buna misal olaraq «Bitki mühafizəsi haqqında» (03.12.96), «Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında» (25.07.97), «Balıqçılıq haqqında» (27.03.98), «Yerin təkli haqqında» (13.02.98), «Ətraf mühitin mühafizəsi haqqında» (08.06.99), «Heyvanlar aləmi haqqında» (08.06.99), «Ekoloji təhlükəsizlik haqqında» (08.06.99), «Atmosfer havasının qorunması haqqında» (03.03.2001), «İcbari ekoloji sığorta haqqında» (12.03.2002), «Əhalinin ekoloji təhsili və maarifləndirilməsi haqqında» (10.12.2002), «Ekoloji təmiz kənd təsərrüfatı haqqında» (16.06.2008) və s. qanunları göstərmək olar. Göstərilən qanunların hamısına ictimai münasibətlərin inkişafı nəzərə alınaraq mütəmadi olaraq dəyişikliklər edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamları ilə təsdiq olunmuş «Azərbaycan Respublikasında ekoloji cəhətdən dayanıqlı sosial-iqtisadi inkişafa dair» və «Azərbaycan Respublikasında meşələrin bərpa edilməsi və artırılmasına dair» Milli Proqramlarda, «Hidrometeorologiyanın İnkişaf Proqramı», «Yay-qış otluqlarının, biçənəklərin səmərəli istifadə olunması və səhrələşmənin qarşısının alınmasına dair», «Abşeron yarımadasında təbii daş yataqlarının səmərəli istifadəsi və inkişafı» Dövlət Proqramlarında, bir sıra digər dövlət proqramlarında nəzərdə tutulmuş tədbirlərin həyata keçirilməsi davam etdirilmişdir. «Azərbaycan Respublikasında ekoloji vəziyyətin yaxşılaşdırılmasına dair 2006-2010-cu illər üçün Kompleks Tədbirlər Planı»nın icrası ilə əlaqədar bir sıra layihələr uğurla həyata keçirilir. Azərbaycanda ətraf mühitin mühafizəsi və təbii ehtiyatlardan istifadə sahəsində milli səviyyədə müəyyən təşkilatı tədbirlər həyata keçirilmişdir: – Yeni müstəqil dövlətlər arasında Dünya Bankının dəstəyi ilə ilk dəfə olaraq Azərbaycanda ətraf mühitə təsirin qiymətləndirilməsi hazırlanaraq həyata keçirilmişdir; – Ətraf mühitə ciddi təsir göstərə bilən karbohidrogen ehtiyatların və digər faydalı qazıntıların istismar layihələri və yeni tikinti layihələri 1996-cı ildən başlayaraq ekoloji ekspertizadan keçirilməyə başlanmışdır; – 1998-ci ildə ətraf mühitin mühafizəsi üzrə milli fəaliyyət planı hazırlanmışdır; – Davamlı inkişafa

keçid prinsiplərinə uyğun olaraq ətraf mühit və təbii ehtiyatların sistemli idarə olunması istiqamətində müəyyən institusional tədbirlər görülmüşdür.

Aparılan araşdırmalar belə deməyə əsas verir ki, gələcək davamlı inkişaf bir sıra tərkib hissələrindən ibarət olacaq. Bu, ən azından, sosial davamlı inkişaf, demoqrafik davamlı inkişaf, iqtisadi davamlı inkişaf və ekoloji davamlı inkişafdır. Bütün bu vahid sosiötəbii inkişafın tərkib hissələri məhz o vaxt davamlı inkişaf tiplərinə çevrilirlər ki, onlar müəyyən məhdudiyətlərə məruz qalsınlar və onların hamısı elə bir vahid davamlı sistem əmələ gətirirlər ki, belə sistem əsasən iqtisadi səmərəliliyi ilə səciyyələnən, ekoloji təhlükəliliyi və qeyri-sabitliyi ilə diqqəti çəkən eyni növlü iqtisadi davamlı inkişafdan fərqlənir.

Bununla belə, yalnız iqtisadi təhlükəsizliyə deyil, həm də təhlükəsiz inkişafın digər forma və növlərinə nəzər salsaq, inkişafa bu və ya digər münasibətdə müəyyən hədlər və təhlükəsizlik normaları müşahidə etmək olar. Bu, iqtisadi cəhətdən təhlükəsiz inkişafa, sosial, informativ, texnoloji və inkişafın bütün digər forma və istiqamətlərinə və onlara müvafiq olan təhlükəsizliyin təmin edilməsi formalarına aiddir. Sistemin inkişafı, əgər müvafiq «normativ təhlükəsizlik koridoru» çərçivəsində baş verirsə, başqa sözlə desək, antropogen fəaliyyətin bu və ya digər aparıcı təsirinə məruz qalırsa, bütövlükdə davamlı hesab edilə bilər.

Bu mənada ekoloji təhlükəsizlik digər təhlükəsizlik növlərindən fərqlənməsə də, vacib olan davamlı inkişaf anlayışının ilk dəfə yalnız ekoloji ilə əlaqəli ifadə edilməsidir. «İnkişaf və ətraf mühit» anlayışlarının əlaqəsinin dərk edilməsinə qədər də ekoloji təhlükəsizliklə bərabər təhlükəsizliyin digər növləri də öyrənilirdi, amma davamlı inkişaf konsepsiyası sosial-iqtisadi inkişafın ekoloji dərk istiqamətində, onun ətraf mühitin problemləri ilə əlaqələrinin öyrənilməsi nəticəsində yaradılmışdır. Bu baxımdan Azərbaycan Respublikasının müstəqil, suveren, demokratik dövlət kimi inkişafı naminə milli təhlükəsizlik siyasətinin hüquqi əsaslarının yaradılmasına yönəlmiş Milli təhlükəsizlik haqqında qanunla Azərbaycan Respublikasının milli maraqları və onlara təhdidlər müəyyən edilmişdir (30). Belə müəyyən edilir ki, Azərbaycan Respublikasının milli maraqları – Azərbaycan xalqının fundamental dəyər və məqsədlərinin, habelə insanın, cəmiyyətin və dövlətin inkişaf və tərəqqisini təmin edən siyasi, iqtisadi, sosial və digər tələbatların məcmusudur. Buradan çıxış edərək çoxsaylı fəaliyyət sahələri arasında yalnız siyasi, iqtisadi, sosial, hərbi və ekoloji sahələrdə milli maraqlar müəyyənləşdirilmişdir.



Milli təhlükəsizlik haqqında qanunla Azərbaycan Respublikasının ekoloji sahədə əsas milli maraqlarının – cəmiyyətin yaşayışı üçün təhlükəsiz ekoloji və texnoloji şəraitin yaradılması kimi ifadə edilməsi başa düşülən və rəğbətlə qarşılanandır. Bu, dövlətin adı çəkilən sahəyə nə dərəcədə önəm verməsindən irəli gəlir. Qanunla belə müəyyən edilir ki, Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyinə təhdidlər Azərbaycan Respublikası milli maraqlarının həyata keçirilməsinə mane olan və ya onlara təhlükə yaradan şərait, proses və amillərdir. Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyinə təhdidlər mümkünüyündən asılı olaraq potensial və real, mənbələrindən asılı olaraq xarici və daxili təhdidlərdən ibarətdir. Bütün bu potensial və real, daxili və xarici təhdidlər əsasən ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, hərbi, informasiya, ekologiya, elm, mədəniyyət və mənəviyyat sahələrində təzahür edir.

Bütün sahələrdə milli təhlükəsizlik üçün əsas təhdidlər də müəyyən edilmişdir. Ekoloji sahədə əsas təhdidlər aşağıdakılardır:

- ekoloji tarazlığın pozulması və ekoloji vəziyyətin kəskin pisləşməsi;
- ekoloji cəhətdən zərərli texnologiyaların təhlükə yaradacaq miqyaslarda tətbiqi, təsərrüfat obyektlərinin təbii fəlakətlərə, texnogen xarakterli fəvqəladə hadisələrə və təxribatlara məruz qalma ehtimalı, epidemiyə və epizootiyaların yayılması;
- su mənbələrinin, atmosferin və dəniz mühitinin təhlükəli miqyaslarda çirklənməsi;
- ekoloji mədəniyyət səviyyəsinin aşağı olması.

Qanunun 10.1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyini təmin edən qüvvələr və dövlət orqanları – dövlət tərəfindən yaradılan, qanunvericilik çərçivəsində fəaliyyət göstərən və Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyini təmin etmə qabiliyyətinə malik olan qurumlardır. Belə qurumlardan biri kimi ətraf mühitin mühafizəsini və əhalinin sağlamlığının qorunmasını təmin edən dövlət orqanlarının da adı qanunda çəkilir (30, m.10.2.4).

Belə müəyyən edilir ki, Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyini təmin edən qüvvələr və dövlət orqanları öz səlahiyyətləri daxilində:

- Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyinin təmin olunması ilə əlaqədar tədbirlər planlaşdırır və həyata keçirirlər;

- Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyi sisteminin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı təkliflər verirlər;
- Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyi sahəsində qanunlara və digər normativ-hüquqi aktlara riayət olunmasını təmin edirlər;
- Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizliyini təhdid edən, milli maraqlara zərər vura bilən fəaliyyətin qarşısının alınması üçün müvafiq tədbirlər görürlər.

Qanun Azərbaycan Respublikasının ekoloji sahədə milli təhlükəsizliyinin təmin olunmasının anlayışını ətraf mühitin ona zərərli təsirlər nəticəsində yaranan təhdidlərdən qorunması kimi müəyyən edir. Bununla bərabər ekoloji sahədə milli təhlükəsizliyinin təmin olunması üçün görülməli əsas tədbirlər də qanunda aşağıdakı ardıcılıqla göstərilir:

- ekoloji təhlükəsizlik siyasətinin konseptual əsaslarının hazırlanması və tətbiqi;
- Azərbaycan Respublikasının ekoloji sahədə milli təhlükəsizliyinə xarici təhdidlər, ətraf mühitə təsir vasitələrinin hərbi və ya digər düşmən niyyətlə tətbiqini qadağan edən beynəlxalq müqavilələrə zidd olan xarici dövlət və təşkilatların niyyət və tədbirləri haqqında məlumatların əldə edilməsi;
- radioaktiv, bakterioloji və kimyəvi maddələrlə ölkənin əhalisinə və iqtisadiyyatına zərər vurmaq məqsədi ilə ətraf mühitə təsir edilməsinə yönəldilmiş fəaliyyətin qarşısının alınması;
- yüksək ekoloji təhlükəli obyektlərə qəsdlər üçün zəmin yaradan cinayət əməllərinin aşkarlanması və qarşısının alınması;
- müasir texnologiyaların tətbiqi ilə təbii ehtiyatların səmərəli istifadəsinin və ətraf mühitin mühafizəsinin gücləndirilməsi;
- enerji ehtiyatlarının istehsalı və nəqli ilə bağlı yaradılan və istismar olunan infrastrukturun təbii fəlakətlərə, fəvqəladə hadisələrə, təxribatlara məruz qalma ehtimalına qarşı kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- təbiətdən istifadə və ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində elmi cəhətdən əsaslandırılmış normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi və onun tətbiqinə nəzarətin həyata keçirilməsi;

- insan fəaliyyətinin təbiətə zərərli təsirinin azaldılması istiqamətində tədbirlər görülməsi, vətəndaşların sağlamlığı üçün yaranmış təhlükələr barədə onların vaxtında xəbərdar edilməsi və bu təhlükələrin aradan qaldırılması;
- əhalinin ekoloji maarifləndirilməsi;
- təbii fəlakətlərin vaxtında proqnozlaşdırılması, qoruyucu və qabaqlayıcı tədbirlərin görülməsi;
- ekoloji cinayətlərə qarşı mübarizə aparılması.

Göründüyü kimi qanunla müəyyən edilən tədbirlərin sırası kifayət qədər genişdir və davamlı inkişafın hüquqi bazasının əsasını təşkil edir. İstənilən hüquqi baza kimi bu komponentlərin də daim yeniləşməsi, inkişaf edən, dəyişilən ictimai münasibətlərə uyğunlaşması mühüm şərt kimi müəyyən edilir.

Çox diqqətəlayiq haldır ki, Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizlik konsepsiyasının təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 may 2007-ci il tarixli Sərəncamının (31) elə ilk cümləsində bu sərəncamın əsasında dayanan mühüm amillərdən biri kimi dünyada baş verən sürətli dəyişikliklər şəraitində ayrı-ayrı dövlətlər və bütövlükdə bəşəriyyətin üzləşdikləri təhlükələr sırasında terrorçuluq, etnik separatizm və münafişlər, transmilli mütəşəkkil cinayətkarlığın artması, kütləvi qırğın silahlarının yayılması kimi qlobal bəlalara bərabər təbii ehtiyatların tükənməsi, ətraf mühitin çirklənməsi kimi təhlükələrin də adı çəkilir. Xüsusi olaraq qeyd edilir ki, Azərbaycan Respublikasının işğal olunmuş ərazilərində azərbaycanlılara məxsus tarixi, mədəni və arxeoloji abidələr kütləvi sürətdə dağıdılmış, təbii sərvətlər talan edilmiş, ətraf mühitə ciddi ziyan vurulmuşdur.

Bu mühüm normativ aktda da milli təhlükəsizliyə əsas təhdidlərdən biri kimi ekoloji problemlərin adı çəkilir, dövlətin milli təhlükəsizliyinin təmin edilməsinin əsas hədəflərindən biri olaraq təbii sərvətlərdən tam səmərəli istifadə edilməsi, davamlı iqtisadi inkişaf, ətraf mühitin qorunması önə çəkilir.

Dərin elmi təhlillərə və faktik materiallara əsaslanan sərəncamda Azərbaycan Respublikasındakı ekoloji problemlərin Sovet İttifaqının enerji ehtiyatına olan tələbatının ödənilməsi məqsədi ilə əsasən Abşeron yarımadasında və Xəzər dənizində ekoloji nəticələr nəzərə alınmadan qeyri-təkmil üsullarla onilliklər ərzində aparılmış neft hasilatı ilə bağlı olduğu göstərilir. Bundan əlavə, Azərbaycan Respublikasının Ermənistan tərəfindən işğal olunmuş ərazilərində flora və faunanın kütləvi şəkildə məhv edilməsi, o cümlədən bu ərazilərdə törədilən genişmiqyaslı yanğın-

lar ölkə üçün ən böyük ekoloji problemlərdən birinə çevrilməsi qeyd olunur.

Müəyyən edilir ki, Azərbaycan Respublikasının şirin su ehtiyatlarının böyük həcminin qonşu ölkələrdə formalaşması və bu ölkələrin ərazilərində kimyəvi, radioaktiv və digər zərərli maddələrlə intensiv çirklənməyə məruz qalması əhalinin içməli su ilə təmin olunmasında problemlər yaradır. Bundan əlavə, Ermənistan ərazisində seysmik zonada yerləşən və texnoloji baxımdan köhnəlmiş Metsamor Atom Elektrik Stansiyası bütövlükdə region üçün təhlükə mənbəyidir.

Ətraf mühitin çirklənməsi, münbit torpaqların deqradasiyası, təbii resurslardan qeyrirasional istifadə, sənaye və məişət tullantılarının tələb olunan səviyyədə emal olunmaması ciddi problem mənbəyidir. Ekoloji problemlər iqtisadi və sosial həyata mənfi təsir göstərir, ictimai sağlamlığa, cəmiyyətin maddi sərvətinə və dövlətin müvafiq qurumlarının fəaliyyətinə ciddi maneələr yaradır.

Milli təhlükəsizlik konsepsiyasında qeyd olunur ki, Azərbaycan Respublikası ekoloji problemlərə ciddi yanaşır və ona görə də bu sahədə yaranan və zərər vura bilən təhlükələrdən, risklərdən və təhdidlərdən xəbərdardır. Təbii və texnogen fəlakətlərə və böhran vəziyyətlərinə hazır olmaq və onların qarşısını almağın dövlət üçün əsas məsələlərdən biri olduğu qeyd edilir.

Konsepsiyada xüsusi olaraq vurğulanır ki, Azərbaycan xalqının ümummilli lideri Heydər Əliyevin rəhbərliyi ilə Azərbaycan Respublikası bütün çətinlikləri dəf edərək, düzgün strateji inkişaf yolunu müəyyən edərək, hazırda uğurla irəliləyən, regionda və dünyada öz mövqelərini möhkəmləndirən iqtisadi, siyasi və digər baxımlardan dinamik inkişaf edən müasir ölkəyə çevrilməkdədir. Belə ki, Azərbaycan Xəzər-Qafqaz məkanında regional əməkdaşlıq üçün olduqca mühüm, bir çox hallarda isə həlledici dövlət olub, xüsusən enerji və nəqliyyat layihələrinin həyata keçirilməsində əvəzsiz rol oynamaqdadır. Bu ümumi strategiyanın başlıca məqsədi Azərbaycan Respublikasının çiçəklənməsi, davamlı inkişafı və əhalinin rifahının təmin edilməsindən, eləcə də bütün regionda təhlükəsizlik və sabitliyin təmin olunmasına töhfə verməkdən ibarətdir.

Müasir demokratik dövlətin ən mühüm sənədlərindən biri olan, icrası bəlkə də dövlətin özünün fəaliyyət müddəti ilə məhdudlaşdırılan, bütövlükdə dövlətin, onun ərazi bütövlüyü və müstəqilliyinin, cəmiyyətin maddi və mənəvi dəyərlərinin, insan və vətəndaşların hüquq və azadlıqlarının əsaslarını müəyyənləşdirən bir sənəd kimi milli təhlükəsizliyin da-

vamlı inkişaf və əhalinin rifahının təmin edilməsi ilə əlaqələndirilməsi konsepsiyanın mahiyyətini, onun fəlsəfəsini təşkil edir.

Davamlı inkişafın normativ bazasının təkmilləşdirilməsindən danışıq daha bir mühüm əhəmiyyətli sənədi xatırlamamaq olmaz. Azərbaycanın əldə etdiyi tarixi nailiyyətlərin qorunub saxlanılması və daha da inkişaf etdirilməsi, qlobal və regional çağırışlara cavab verərək ölkəmizin dünya nizamında öz mövqelərini gücləndirməsi üçün Prezident İlham Əliyev «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyasının hazırlanması barədə fərman imzalamışdır. Bu sənəd 2020-ci ilə qədər olan dövrdə Azərbaycan iqtisadiyyatının rəqabət qabiliyyətinin artırılması, nəqliyyat, tranzit və logistika infrastrukturunun təkmilləşdirilməsi, bölgələrin tarazlı inkişafı, informasiya cəmiyyətinə keçidin təmin olunması, insan kapitalının inkişafı, səmərəli sosial müdafiə sisteminin qurulması, institusional islahatların davam etdirilməsi, mədəni irs və ətraf mühitin qorunması məsələlərini əhatə edir (32).

İlk növbədə qeyd etməliyik ki, təqdim olunan konsepsiya beynəlxalq təcrübədə hazırlanan analoji sənədlərdən mahiyyətinə və əhatə etdiyi sahələrə görə bir qədər fərqlənir. Bir qayda olaraq, beynəlxalq təcrübədə hazırlanmış uzunmüddətli strateji sənədlər daha çox sosial-iqtisadi hədəfləri özündə əks etdirir. Hazırda təqdim edilən sənəd cəmiyyətimizin qarşısında duran məsələlərin böyük əksəriyyətini özündə ehtiva etmişdir.

Azərbaycan dövlətinin strateji vəzifəsi biliklərə əsaslanan iqtisadiyyatın yaradılması və inkişaf etdirilməsidir. Lakin inkişaf birtərəfli olmayacaq, davamlı xarakter daşımaqla iqtisadi, sosial və ekoloji məsələləri də əhatə edəcəkdir. Bu, konsepsiyanın əhatə etdiyi dövrdə ölkədə adambaşına düşən ümumi daxili məhsulun həcmnin iki dəfədən çox artaraq 13 min ABŞ dollarına çatdırılmasına imkan verəcəkdir.

Azərbaycan dövləti əhalinin sosial rifah halının yaxşılaşdırılmasına dəstək verməklə yanaşı, həm də insan kapitalının inkişafında və orta təbəqənin gücləndirilməsində maraqlıdır. Bunun üçün təhsil və səhiyyə xidmətlərinin keyfiyyət və kəmiyyət etibarlılığı ilə yeni mərhələyə qədəm qoymasına, gənclərin potensialından geniş istifadə edilməsinə, məşğulluğun artırılması və gender balansının qorunmasına ehtiyac yaranacaqdır.

Konsepsiya layihəsində qeyd olunmuşdur ki, nəzərdə tutulmuş hədəflərin reallaşması baxımından institusional potensialın gücləndirilməsi özündə üç əsas istiqaməti ehtiva edəcəkdir: dövlət sektorunda insan resurslarının inkişaf etdirilməsi, elektron-hökumət fəaliyyətinin gücləndirilməsi, institusional islahatların davam etdirilməsi. Azərbaycan dövləti

bundan sonra da vətəndaş cəmiyyətinin davamlı inkişafına münbit şərait yaradacaqdır.

Davamlı inkişafın hüquqi əsasları da Konsepsiyadan yan keçməmişdir. Bu mühüm əhəmiyyətli sənədin «Qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi və institusional potensialın gücləndirilməsi» adlı bölməsində icra üçün nəzərdə tutulan müddət ərzində davamlı inkişafın normativ bazasının təkmilləşdirilməsi və institusional potensialın gücləndirilməsi ilə əlaqədar konkret vəzifələr müəyyənləşdirilmişdir.

Konsepsiyaya görə, qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsində bazar iqtisadiyyatı şəraitində sağlam rəqabəti təmin edən səmərəli dövlət tənzimləməsi prinsipi əsas götürüləcək, biznes mühitinin yaxşılaşdırılması, milli qanunvericilik bazasının beynəlxalq ticarət sisteminin tələblərinə uyğunlaşdırılması prioritetləri diqqət mərkəzində saxlanılacaq, qanunun aliliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə icra intizamı və nəzarət sistemi gücləndiriləcəkdir. Qanunvericilik təkmilləşdiriləcək, piratçılıq və kontrafaksiya da daxil olmaqla əqli mülkiyyət hüquqlarının pozulmasına qarşı səmərəli tədbirlər görülməkdir. Hüquq mühafizə orqanlarının fəaliyyətinin müasir tələblərə uyğun qurulması, onların fəaliyyətində şəffaflıq və açıqlıq prinsiplərinin rəhbər tutulması təmin ediləcəkdir. Məhkəmə infrastrukturunu təkmilləşdiriləcək, bu fəaliyyətə elektron xidmətlər inkorporasiya ediləcək və vətəndaşların ədalət mühakiməsinə çıxış imkanları artırılacaqdır. Vətəndaşların (və xüsusən bölgələrdə yaşayanların) hüquqi biliklərinin artırılması daim diqqət mərkəzində saxlanılacaqdır. Konsepsiya çərçivəsində nəzərdə tutulmuş hədəflərə çatmaq baxımından institusional potensialın gücləndirilməsi özündə üç əsas istiqaməti ehtiva edəcəkdir: dövlət sektorunda insan resurslarının inkişafı, «elektron hökumət» fəaliyyətinin genişləndirilməsi, institusional islahatların davam etdirilməsi. Dövlət qulluqçularının sosial müdafiəsi və sosial təminatı sisteminin gücləndirilməsi, korrupsiyaya qarşı mübarizə tədbirlərinin genişləndirilməsi, bələdiyyələrin potensialının gücləndirilməsi və bələdiyyə idarəçiliyi sahəsində ixtisaslaşmış kadrların hazırlanması, qeyri-hökumət təşkilatlarının, xüsusən bölgələrdə fəaliyyətinin dəstəklənməsi ilə bağlı tədbirlər görülməkdir. Dövlət resurslarının prioritet hesab olunan dövlət xidmətləri arasında bölgüsünə, səmərəli və qənaətlə istifadə edilməsinə xüsusi diqqət yetiriləcəkdir. Demokratik və şəffaf idarəetmənin mühüm tərkib hissəsi kimi bərabərlik, tərəfsizlik və açıqlıq prinsiplərinə uyğun olaraq, vətəndaşların dövlət tərəfindən yayımlanan məlumatlara çıxış imkanları artırılacaq, dövlət sektorunda bir sıra xidmətlər müvafiq sahə üzrə ixtisaslaşmış özəl müəssisələrə ötürülməkdir. Konsepsiyaya uyğun olaraq,

dövlət orqanlarında idarəçilik metod və mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi, vətəndaş və təşkilatların xidmətlərdən sadə, asan və sərbəst istifadəsi üzrə kompleks tədbirlər davam etdiriləcək, elektron kanallar vasitəsilə ictimaiyyətə təqdim edilən dövlət xidmətlərinin sayı artırılacaqdır.

Daxili bazarın təhlükəli məhsullardan qorunmasında, ticarətdə texniki maneələrin aradan qaldırılmasında və sahibkarlığın inkişafında əhəmiyyəti böyük olan standartlaşdırma sisteminin beynəlxalq tələblərə uyğunlaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişaf etdirilməsi ilə bağlı zəruri tədbirlər davam etdiriləcəkdir. Beynəlxalq təcrübəyə əsaslanaraq, dövlət qurum və müəssisələrinin fəaliyyət sahələri üzrə prioritet inkişaf məqsədlərinin müəyyən edilməsi, həmin məqsədlərin qəbul edilmiş müvafiq dövlət proqramlarına uyğunlaşdırılması və onların səmərəli reallaşdırılması baxımından hər bir dövlət qurum və müəssisəsinin strateji plan hazırlayaraq həyata keçirməsi nəzərdə tutulur.

Konsepsiyanın əsas hədəflərindən biri ekoloji cəhətdən davamlı sosial-iqtisadi inkişafa nail olmaqdır. Biomüxtəlifliyin qorunması, yanacaq-enerji kompleksinin ətraf mühitə mənfi təsirinin neytrallaşdırılması, dənizin və onun akvatoriyasının çirklənməsinin aradan qaldırılması və qorunması, yaşıl ərazilərin bərpası və mövcud resursların səmərəli mühafizəsi istiqamətində zəruri tədbirlər gələcəkdə də davam etdiriləcəkdir. Konsepsiyanın əhatə etdiyi dövr ərzində ətraf mühitin mühafizəsinə dair qanunvericiliyin qabaqcıl beynəlxalq təcrübəyə uyğun təkmilləşdirilməsi, səmərəli monitoring və nəzarət mexanizmlərinin yaradılması yönündə əməli addımlar atılacaqdır. Eyni zamanda, ekologiya və təbiətin mühafizəsi sahəsində elmi araşdırma fəaliyyətinin dəstəklənməsi üçün tədbirlər həyata keçiriləcək və zəruri infrastruktur yaradılacaqdır. Ölkədə ətraf mühitin qorunması sahəsində beynəlxalq əməkdaşlığın genişləndirilməsinə, ətraf mühitin mühafizəsi mədəniyyətinin aşılınması məqsədi ilə ictimaiyyətin məlumatlandırılmasına xüsusi diqqət yetiriləcəkdir.

Yuxarıda adları çəkilən qanun və konsepsiyanın ötrəi təhlili bunu deməyə əsas verir ki, inkişaf və təhlükəsizliyin, perspektivdə isə «təhlükəsizlik-inkişaf» sisteminin formalaşması ona gətirib çıxarır ki, inkişaf – təhlükəsizliyin təmin olunması üçün ən etibarlı vasitədir. İfadəni bir qədər də dəqiqləşdirsək söhbətin davamlı inkişafdən getdiyi məlum olar. Qeyd etməliyik ki, belə bir tezis ilk dəfə 1995-ci ildə işlənmişdir. Davamlı inkişafa keçid zamanı insanın və bütövlükdə sivilisasiyanın mövcud mühitinin daha təhlükəsiz olması o anlama gəlir ki, təhlükəsizliyin təmin edilməsi sahəsində funksiyaların əhəmiyyətli hissəsi müdafiə ilə deyil, insanın müasir və gələcək mövcudluğunun daha normal şəraitinin təmin

edilməsi yolu ilə əldə oluna bilər. Başqa sözlə desək, belə vasitə olaraq neqativ və zərərli təsirlərin miqdarını, miqyasını və intensivliyini davamlı inkişaf sayəsində azaltmaq nəzərdə tutula bilər. Bu halda təhlükəsizliyin təmin edilməsinin müdafiə mexanizmi daha əsas olmur və davamlı inkişaf vasitəsilə təhlükəsizliyin və onun normativ-tənzimləyici sistemlərinin təmininin əlavə vasitəsinə çevrilir.

Davamlı inkişafın rolunun ilk dəfə belə normativ-hüquqi dərk edilməsi yuxarıda adı çəkilən Milli təhlükəsizlik konsepsiyasının qəbulu ilə baş tutdu. Bu konsepsiyanın qəbul edilməsi həm milli təhlükəsizliyin təmin edilməsi, həm də ölkənin uzunmüddətli perspektivdə sonrakı sosial-iqtisadi inkişafı üçün cəmiyyətin və dövlətin səylərinin birləşdirilməsi istiqamətində mühüm hadisədir.

Milli təhlükəsizlik konsepsiyasının əsasında dövlətin (həm də cəmiyyətin) davamlı inkişafı ilə milli təhlükəsizliyin əlaqələrinin qarşılıqlı və bir-birindən asılı vəziyyətdə olması barədə fundamental metodoloji müddəa dayanmaqdadır. Bu qarşılıqlı əlaqə və asılılıq əhəmiyyətli dərəcədə «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyasında davam etdirildi.

Əgər 2007-ci ildə təsdiq edilmiş Milli təhlükəsizlik konsepsiyası milli təhlükəsizliyin anlayışının verib onun obyekt və subyektlərinin hüquqi statusunu müəyyən edirdisə, beş il sonra qəbul edilmiş «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyası davamlı inkişaf probleminə tamamilə yeni yanaşmanın məhsulu idi. Belə yanaşmanın əsasları elə Milli təhlükəsizlik konsepsiyasının özündə, daha dəqiq desək onun təsdiq edilməsi barədə dövlət başçısının sərəncamında qoyulmuşdu. Həmin sərəncamla Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizlik siyasəti sahəsində İşçi Qrupuna tapşırılırdı ki, Azərbaycan Respublikası hərbi doktrinasının, Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizlik konsepsiyasında nəzərdə tutulmuş Azərbaycan Respublikasının xarici siyasət strategiyası, müdafiə icmalı, iqtisadi konsepsiya, mədəniyyət, elm, təhsil, səhiyyə, nəqliyyat konsepsiyalarının layihələrini hazırlayaraq, təsdiq edilməsi üçün Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə təqdim etsin.

Göründüyü kimi, adı çəkilən layihələrin hər biri kifayət qədər fundamental bir sənəd olmaqla icrası on illərlə irəliyə hesablanmışdı. Məhz belə bir fundamental baza yaratdıqdan sonra «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyasını hazırlamaq barədə düşünmək olardı. Bu sənəd davamlı inkişaf problemlərinə yeni yanaşma nümunəsi olmaqla ölkənin bütün sonrakı inkişafının təhlükəsizlik, ilk növbədə milli təhlükəsizlik baxımından dərk edilməsini şərtləndirir. «Azərbaycan 2020: gələcəyə ba-



xış» İnkişaf Konsepsiyası qəbul edilərkən ölkədə davamlı inkişafın konseptual-nəzəri əsasları artıq təhlükəsizlik, milli təhlükəsizlik baxımından işlənib hazırlanmışdı. Həmin mövqeni konkret olaraq davamlı inkişaf vəsiti ilə milli təhlükəsizliyin əldə edilməsi adlandırmaq olar.

«Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyası digər milli təhlükəsizlik strategiyalarının formalaşmasına, hazırda tətbiq edilməkdə olan konsepsiya və milli proqramlara münasibətdə yeni baxışın yaranmasına səbəb olacaq, həm də ölkə ictimaiyyətinin daha təhlükəsiz hərəkət trayektoriyası ilə «qlobal davamlı inkişaf» yolu ilə irəliləməsinə səbəb olacaqdır. Son illər ardıcıl olaraq Bakıda keçirilən mədəniyyətlərarası dialoq və digər müvafiq forumlarda bu fikir ən müxtəlif formalarda dəfələrlə səsləndirilmiş və özünə sabit ardıcılıqlar toplamışdır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, BMT-nin yuxarıda adı çəkilən sənədlərində ifadə edilən davamlı inkişaf konsepsiyası hələlik vahid ümumdünya konsepsiyası olmamışdır. Belə bir sənədin hazırlanması yalnız ayrı-ayrı dövlətlərdə ən müxtəlif fəaliyyət sahələri üzrə müvafiq konsepsiya və digər uyğun aktların hazırlanıb qəbul edilməsi yolu ilə reallaşma bilər. Nəzərdə tutulan vahid ümumdünya davamlı inkişaf konsepsiyası bəşər sivilizasiyasının bu günə qədərki inkişafının məntiqi yekunu, nəticəsi olmalıdır. Ona görə də ayrıca götürülmüş bir dövlətin davamlı inkişafı yalnız bütün bəşəriyyətin davamlı inkişafının tərkib hissəsi, onun bir elementi kimi təsəvvür edilə bilər. Buna baxmayaraq, davamlı inkişafa keçid təkcə ümumsivilizasiya məsələsi deyil, həm də konkret bir dövlətin, indiki halda müstəqil Azərbaycan dövlətinin vəzifəsidir.

Davamlı inkişaf konsepsiyasının tərkib hissələri sayıla biləcək aktların biri haqqında da qısa məlumat vermək yerinə düşərdi. İqtisadiyyatın əsas inkişaf istiqamətlərini, iqtisadi təhlükəsizliyini təmin edən Azərbaycan dövlətinin son 10 ildə sosial-iqtisadi inkişaf sahəsində əldə etdiyi uğurlar, yaradılan iqtisadi, sosial, elmi-texniki və maliyyə potensialı, yeni çağırışlar uzun bir dövrü əhatə edən keyfiyyətə yeni iqtisadi inkişaf strategiyasının işlənib hazırlanmasını obyektiv zərurətə çevirdiyindən 2016-cı ilin dekabr ayında Prezident İlham Əliyevin imzaladığı «Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələrinin təsdiq edilməsi haqqında» fərman ilə əsas prioritet istiqamətlər üzrə yeni hədəflər müəyyənləşdirildi.

Ümumilikdə Strateji Yol Xəritəsinin hazırlanması, öz növbəsində, ölkəmizin sosial-iqtisadi inkişafının mövcud vəziyyətinin sistemli və kompleks təhlilinin, dəyərləndirilməsinin, reallaşma mexanizmlərinin əsaslı surətdə yeniləşməsinə tələb edir. Yeni prioritet istiqamətlər bir daha

təsdiqləyir ki, Strateji Yol Xəritəsi iqtisadiyyatın inkişafı ilə bağlı yeni yanaşmanı ortaya qoyur və strateji hədəfləri müəyyənləşdirən sənəd iqtisadiyyatın şaxələnməsinə, neftdən asılılığın aradan qaldırılmasına imkan yaradacaq. Strateji Yol Xəritəsi milli iqtisadi perspektivi özündə birləşdirən sənəd olmaqla hər bir aparıcı sektor üzrə strategiyanın müəyyənləşdirilməsinə imkan yaradacaqdır. Ona görə də bu sənəd uzun bir dövrü əhatə edən fundamental inkişaf proqramı olmaqla ölkəmizin əməli cəhətdən yaxın illərdə davamlı inkişaf modelinə keçid konsepsiyası kimi dəyərləndirilməlidir.

İqtisadi inkişaf strategiyasının işlənib hazırlanması və qəbulu milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının təmin edilməsinin ilkin və zəruri şərtidir. Son nəticədə, reallaşdırılması nəzərdə tutulan tədbirlərin uğuru əhəmiyyətli dərəcədə ölkədə mövcud əlverişli investisiya, innovasiya, sahibkarlıq mühitinin yaxşılaşdırılması dərəcəsindən çox asılı olduğunu nəzərə alaraq, onların təkmilləşdirilməsi ilə bağlı yol xəritəsində konkret istiqamətlər göstərilir. Strateji Yol Xəritəsində reallaşdırılması nəzərdə tutulan bütün tədbirlərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsinin ən zəruri şərtlərindən biri ölkədə sosial-iqtisadi proseslərin tənzimləmə sisteminin mövcud reallığa və dəyişən mühitə adekvat, çevik olmasından çox asılıdır. Bunu nəzərə alaraq, Strateji Yol Xəritəsində bütünlükdə milli iqtisadiyyatın və onun əsas sektorlarının idarə olunması və tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı konkret istiqamətlər müəyyənləşdirilib (33).

Davamlı inkişafın hüquqi ifadəsinin yalnız ekoloji normalar vasitəsilə reallaşması vacib deyil. Bu inkişaf tipini təhlükəsizlik normaları, onun inkişaf və təhlükəsizliyinin təmini sisteminə daxil olan, əvvəllər nisbi müstəqil insan fəaliyyəti sahəsi kimi öyrənilən digər norma və məhdudiyyətlərlə də ifadə etmək mümkündür.

Ölkəmizdə təhlükəsizliyin inkişaf vasitəsilə təmin edilməsi ideyası (dəqiq desək, davamlı inkişaf vasitəsilə) qanunvericilik fəaliyyətinin yeni mərhələsinin baş verməsini tələb edir. Bu hətta özünü yeni Təhlükəsizlik məəcəlləsinin işlənib hazırlanması və qəbul edilməsində də göstərə bilər. Bu məəcəllədə həm onun tətbiqi, həm də təhlükəsizlik haqqında elmin bütün istiqamətlərinin inkişafı üçün zəruri olan əsas anlayışlar öz əksini tapanmalıdır. Məsələnin belə qoyuluşu həm də indiyə qədər hüquq elmində xüsusi olaraq qeyd edilməyən ayrıca hüquq sahəsinin – təhlükəsizlik hüququnun yaranması haqqında danışımağa əsas verərdi. Belə bir müstəqil hüquq sahəsi dövlətin ən vacib funksiyalarından birinin – insanın, cəmiyyətin, dövlətin, hətta dövlətdən də yüksəkdə dayanan beynəlxalq qurum-

ların və ümumbəşəri dəyərlərin təhlükəsizliyinin təmin edilməsində etibarlı hüquqi baza ola bilərdi. Bu həm də beynəlxalq sabitliyin və təhlükəsizliyin qorunması işinə dəyərli töhfə olardı.

Dövlətin iki əsas funksiyasının olması bu gün hamıya aydındır. Söhbət təhlükəsizliyin təmin edilməsi və cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafından gedir. Bu gün sosial-iqtisadi inkişaf dedikdə davamlı inkişafın nəzərdə tutulduğu da heç bir sual doğurmur. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında bu dövlətin ali məqsədi adı ilə belə bir formada təqdim edilir: İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir» (27, m.12). Əgər hüquq və azadlıqların təmin edilməsi özündə həm də insanın beş əsas təbii hüququndan biri kimi qəbul edilmiş təhlükəsizliyi də nəzərdə tutursa, vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dedikdə bu anlayışın özünün təminatı kimi məhz davamlı inkişaf başa düşülür. Təhlükəsizlik problemləri və davamlı inkişafın qarşılıqlı əlaqələrinin sıxlığını nəzərə alaraq gələcəkdə bu əlaqəni əks etdirən müvafiq qanun yaxud məcəllənin qəbulu heç də pis olmazdı. Bununla belə, axıra qədər reallıq hissini itirməsək, yaxın gələcəkdə belə bir hadisəni gözləmək sadələvhlik olardı. Bunun üçün ilk növbədə ictimai fikir (məlumdur ki, qanunların qəbulunun ilk mərhələsi sosial sifariş sayılır, yəni konkret qanunun qəbulu üçün cəmiyyət tərəfindən tələbat olmalı, ictimai münasibətlərin həmin istiqamətdə inkişaf etdiyi fakt kimi çıxış etməli və dövlət bunu nəzərə alaraq qanunun qəbulu ilə əlaqədar prosedurlara başlamalıdır) inkişaf etməli, davamlı inkişaf problemləri cəmiyyət tərəfindən kifayət qədər dərindən anlaşılmalı və təhlükəsizliyin təmini ilə əlaqələndirilməlidir.

Perspektivdə keyfiyyətə yeni, dünya birliyinin və hər bir dövlətin yeni sivilizasiya məqsədlərinə doğru hərəkətini stimullaşdıran davamlı inkişaf hüququnun formalaşması prosesi baş verəcəyi gözlənilir. Davamlı inkişaf hüququnun yaranma və inkişaf prosesi milli və beynəlxalq səviyədə baş verəcək, həm də bu zaman ilk dövrlərdə sonuncu proses əvvəlcini qabaqlayan sürətlə inkişaf edəcək, bu isə, öz növbəsində davamlı inkişaf vasitəsilə qloballaşmaya səbəb olacaqdır. Həmçinin bir sıra dövrlərdə davamlı inkişaf üzrə qanunvericilik bazasının formalaşması prosesinin də başladığını demək olar. Təhlükəsizlik və inkişafın bir-biri ilə birbaşa əlaqəli olduğunun, davamlı inkişaf vasitəsilə təhlükəsizliyin təmin edilməsinin mümkünliyünün dərk edilməsi bu prosesi əhəmiyyətli dərəcədə sürətləndirə bilər. Hələlik davamlı inkişaf hüququ formalaşmasının ən perspektivli trayektoriyası kimi əsasən gələcəkdə davamlı inkişaf

sahəsində xüsusi qanunvericilik sahəsi kimi inkişaf etmək şansları olan ekoloji və təhlükəsizlik istiqamətləri çıxış edirlər. Bununla belə, davamlı inkişaf qanunvericiliyinin digər istiqamətlərinin də formalaşaraq öz sözünü deyə biləcəyi istisna edilmir.

Yeni inkişaf tipinə keçid, bu zaman özləri də əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmalı olan dövlət-hüquq institutlarından istifadə edilmədən mümkün deyil. Davamlı inkişafın prinsip və məqsədləri, imperativ və normaları yeni hüquq düşüncəsi, yeni hüquq normaları, yeni idarəetmə sistemləri olmasını tələb edirlər. Yeni dövrün paradiqmasına uyğun olaraq fərdi, korporativ, ictimai, xüsusən formalaşmaqda olan qlobal hüquq düşüncəsi məhdud-fərdi, qrup, hətta milli eqoizm standartlarından uzaqlaşmalıdır. İnsanların əksəriyyəti heç cür dərk edə bilmir ki, mövcud təsərrüfatçılıq metodlarının davam etməsi onların gələcək nəsilləri üçün ekoloji fəlakət, yaxud digər heç də az olmayan qlobal kataklizmlər mənbəyidir və belə xoşagəlməyən proseslərin qarşısını yalnız bütün bəşəriyyətin birgə səyləri ilə almaq olar. Belə səylərin birləşdirilməsi dövlət hakimiyyəti və dövlət suverenliyinin yeni konsepsiyalarının mövcudluğunu tələb edirlər. Belə konsepsiyalar korporativ və sinfi maraqlardan, bəzən hətta dövlətin öz maraqlarından da ucada dayana bilirlər. Hazırda bütün dünyada hakimiyyət münasibətlərinin əsas formaları arasında ən dərin zəka və idraka əsaslanan demokratiya və idarəetmənin önə keçməsi də deyilənləri bir daha sübut edir.

### **3.3. Hüququn aliliyi prinsipi və davamlı inkişaf**

**D**avamlı inkişaf hüququnun yaranması və inkişafa başlaması artıq yeni sivilizasiya modelində Avropanın siyasi-hüquqi fikir tarixində yaranmış, İ. Kantın əsərlərində fəlsəfi-konseptual əsaslarına yiyələnmiş hüququn və hüquqi dövlətin aliliyi ideyasını davam etdirir. Hüququn aliliyi ideyası dövlət hakimiyyəti təşkilinin ən başlıca prinsiplərindən biri olaraq demokratiyanın siyasi ideyaları ilə bərabər yayılmağa başlamışdı və ölkələrin və xalqların qarşılıqlı fəaliyyətlərində dövlətüstü inteqrasiya formalarının inkişafı üçün son dərəcə faydalı amil, regionlaşma və qloballaşma prosesləri üçün isə mühüm hüquqi forma oldu.

Milli dövlət planında hüququn aliliyi ideyası dövlət, insan və cəmiyyət arasında qarşılıqlı münasibətlərin standartı ola biləcək bir ictimai-siyasi sistemin formalaşmasına yönəlmişdir. Hüquqi dövlətdə prioritet prinsip hüququn aliliyi, dövlətin və onun vətəndaşlarının qəbul edərək reallaşdırdıqları hüquq normaları ilə bağlı olmaları, onunla məhdudlaşmalarıdır. Belə mövqe cəmiyyəti dövlət strukturlarının özbaşnalığından, hakimiyyətdən sui-istifadədən, korrupsiyadan, sosial ədalətsizliyin bir çox formalarından, tiraniyadan və digər neqativ hallardan qoruyur.

Hüququn aliliyi, dövlət-siyasi proseslər üzərində nəzarət yaradaraq, ilk növbədə ali hüquqi qüvvəli qanunların, ictimai həyatın bütün sahələrində, siyasi institutlarda, vətəndaş cəmiyyətinin bütün subyektlərində üstün qüvvəli olmasını təmin edir. Yalnız hüququn aliliyi şəraitində və müvafiq olaraq qanunun üstün qüvvəsi ilə xalq hakimiyyəti və onun bütün ictimai-siyasi prosesə pozitiv təsiri, insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarına hörmət və onlara əməl edilməsi, dövlət, cəmiyyət və insanın harmonik qarşılıqlı təsirləri real olaraq təmin edilə bilər. Bu, hüquq sisteminin mərkəzində fundament və bütün qanunvericilik sisteminin mərkəzi kimi konstitusiyanın dayanması ilə təmin edilir. Bəzən bu ali hüquqi səviyyədə iqtisadi, ideoloji və siyasi müxtəliflik ideyaları, hakimiyyətin qanunverici, icra və məhkəmə qanadları formalaşır, adı çəkilən hakimiyyət qanadlarının təsiri məhdudlaşdırılır, onların cəmiyyət həyatına təsiri balanslaşdırılır.

İqtisadiyyatın və digər təsərrüfat sahələrinin qloballaşması dünyanın müxtəlif regionlarında informativ, siyasi, sosiomədəni və digər formalarının integrasiyasını meydana gətirir. Bu proses, son illərdə baş vermiş çətinliklərə baxmayaraq, daha çox Avropada hiss edilməkdədir. Məhz Avropa İttifaqında hüququn üstünlüyü ideyası milli dövlətlər hüdudlarından kənara çıxaraq regional miqyaslara qədər yayılmış və prinsipcə yeni – fəvqəlmilli və regional status əldə etmiş, bütün beynəlxalq siyasi təşkilat üçün məcburi olmuşdur. Hüququn üstünlüyü və yeni dünya nizamı yaradılması ideyasına əsaslanan siyasi-hüquqi proses nümunəsi artıq reintegrasiya prosesləri gedən regionları da, məsələn, Avrasiya iqtisadi məkanını da əhatə etməkdədir. Bu, hüququn üstünlüyü prinsipinin qloballaşması prosesinin başlanması, siyasi-hüquqi prosesdə beynəlxalq meyllərin yaranması və dövlət səviyyəsindən regional səviyyəyə keçməklə hüququn qlobal üstünlüyünə keçid haqqında danışımağa əsas verir. Belə bir keçid olmasa bütün dünya birliyinin davamlı inkişafına keçid haqqında danışımağına da dəyməz. Bununla da davamlı gələcəyə keçidə təsir göstərən, əldə olunanları möhkəmləndirən və yeni sivilizasiya strategiyası

çərçivəsində əvvəllər məlum olmayan qloballaşma yolları formalaşdıran yeni hüquqi və qeosiyasi faktor meydana çıxır.

Bununla belə, aydındır ki, yeni sivilizasiya modelinə belə uğurlu keçid amili, əgər o dünya birliyinin yeni məqsədlərinə uyğun gələn yeni məzmunla tamamlanmasa, öz rolunu oynaya bilməz. Buna görə də hüququn üstünlüyü ideyasının (prinsipinin) davam etməsi və daha da genişlənməsi ideyasını dəstəkləyərək, elə obyektiv zəruri siyasi-hüquqi transformasiyaları nəzərə almaq lazımdır ki, onlar bütün hüquq sisteminin keyfiyyətə yeni səviyyəyə çıxışını təmin etmiş olsun, dünya birliyini sonrakı tərəqqiyə stimullaşdırsın və istiqamətləndirsin. Hüququn üstünlüyü və ümumdünya davamlı inkişafa keçid ideyası Azərbaycan Respublikasının Avropa İttifaqı ilə yaxınlaşması prosesində körpü rolunu oynaya bilməklə bərabər, həm də postsovet məkanında reintegrasiya proseslərində ölkəmizin rolunu daha da artırma bilər. Hüququn üstünlüyü ideyası keyfiyyətə yeni hüququn əsas ideya və prinsipləri ilə birləşərək perspektivdə dünya dövlətləri, o cümlədən Avropa Birliyi dövlətləri tərəfindən də öz xarici siyasət məqsədlərinə nail olunması üçün istifadə edilən beynəlxalq siyasətdə güc tətbiq edilməsi praktikasından uzaqlaşmaq istiqamətində beynəlxalq münasibətlərin əsası ola bilər və olmalıdır da.

Aydındır ki, hüququn üstünlüyü prosesinin səmərəli realizasiyası dövlətlərin suveren hüququna hörmətlə yanaşmağı və çoxqütblü dünya nizamı yaranmasını tələb edir. Bəzi müəlliflərin qeyd etdikləri kimi, hüququn global üstünlüyü demokratik və dünyanın müxtəlif regionlarında təbii formalaşan integrasiya ittifaqlarının bazasında baş tuta bilər. Belə ittifaqları bir-biri ilə qarşılıqlı yaxınlaşmaya sövq edən bəşəriyyətin qarşısında duran və onun yaşaması üçün zəruri olan problemlərin qloballığıdır.

İnsanların hüquqla bağlı proseslərə ümidlə baxdığını, bir sıra hallarda belə prosesləri ideallaşdıraraq onlardan böyük nəticələr gözlədiyini nəzərə alaraq demək olar ki, global miqyasda hüququn üstünlüyünün təmin edilməsi siyasi maxinasiyaların, diktatın, təcavüzkar davranış və güc tətbiqinin də qarşısını almış olardı. Belə yanaşmanın nəticəsində bəzi beynəlxalq təşkilatlarda korrupsiya səviyyəsi əhəmiyyətli dərəcədə aşağı düşər, dünya daha ədalətli və mənalı olar, yeni dünya müharibəsi təhlükəsi ciddi şəkildə azalardı. Nəticədə maddi və insan resurslarını ekolojiya, xammal və enerji resursları, iqlim dəyişiklikləri, ərzaq məhsulları, içməli su və bir çox digər bu kimi bəşəriyyətin əsl global problemlərinin həllinə yönəltmək mümkün olardı.

İnsan hüquqlarının ardınca global miqyasda hüququn üstünlüyünün və hüquqi dövlət ideyasının təsdiq edilməsi və tanınmasını kosmos erası

adlandırılan 21-ci əsrdə əsası hələ Maarifçilik dövründə qoyulmuş humanitar ideyaların inkişafının məntiqi və qanunauyğun nəticəsi kimi də dəyərləndirmək olardı.

Hüququn üstünlüyünün qloballaşması, yəni dünya miqyasında tanınaraq qəbul edilməsi davamlı inkişafın strategiya və siyasətinin prinsip və məqsədlərindən irəli gələn yeni beynəlxalq-hüquqi prinsiplərin təntənəsi üçün zəruridir. Yeni sivilizasiya paradigmasına keçidin yalnız qlobal miqyasda mümkünlüyünü nəzərə alaraq dünya biriyi tərəfindən BMT çərçivəsində qəbul edilmiş aspektlərə üstünlük verilməlidir. Ancaq bu, o anlama gəlmir ki, əvvəlcə davamlı inkişaf hüququnun beynəlxalq aspektləri işlənilib hazırlanmalı, sonra isə ayrı-ayrı ölkələr səviyyəsində normativ hüquqi aktlar qəbul edilməlidir. Davamlı inkişaf hüququnun inkişafının bu prosesləri eyni vaxtda və paralel inkişaf etməli, öz ideyaları ilə bir-birlərini qidalandırmalıdır.

Davamlı inkişaf hüququnun qloballaşmanın indiki mərhələsində formalaşması və ən azından milli səviyyədə qanunvericilik aktlarının qəbul edilməsi üçün davamlı inkişaf hüququnun əsas anlayışları və prinsipləri barəsində də maraqlı tərəflərin ümumi mövqeyinin formalaşmasına ehtiyac vardır.

### 3.4. Davamlı inkişaf hüququnun formalaşmasının özəllikləri

Hələlik davamlı inkişaf hüququ konseptual-nəzəri səviyyədə formalaşmaqdadır və onun haqqında təsəvvürlər əsasən daha çox hüquq düşüncəsi üçün dünyagörüşü şəklindədir. İndiki mərhələdə vacib olan davamlı inkişaf hüququnun hazırda fəaliyyətdə olan «qeyri-davamlı inkişaf hüququndan», yəni vərdiş etdiyimiz adi, gündəlik hüquqdan məzmunu görə fərqlərinin dərk edilməsidir. İndiki mərhələdə hətta bəzi xüsusiyyətlərin fərqləndiyini də demək olar.

İnsanların formalaşmış davranış praktikasına əsaslanan, uzun dövrlər boyu davam edən, hüquq subyektinin hamı üçün ümumi olan, təkrarlanan, yeknəsəq adət hüququ üzərində qurulmuş normayaradıcılığından fərqli olaraq davamlı inkişaf hüququ yalnız bu əsas üzərində yarana və inkişaf edə bilməz. Artıq qeyri-davamlı inkişaf modelinin özündə adət normalarının hüquqi tənzimləmə tələbatlarına tam cavab vermədiyi getdikcə daha çox aydın olurdu. Bu səbəbdən də kodlaşdırılmış fəaliyyəti yeni

davranış qaydaları əvəz etməyə başladı. Qeyd edilməlidir ki, bu yeni qaydalar hamının vərdiş və qəbul etdiyi adət hüququ kimi təsbit edilmirdi. Burada hüququn progressiv hərəkətindən söhbət gedir, məsələn, ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində normaların yaranmasını buna misal göstərmək olar. Xüsusən beynəlxalq hüquqda beynəlxalq müqavilə, saziş, bəyanatlardan irəli gələn tövsiyəedici aktların – bəyanatların, qətnamələrin, bəyannamələrin, doktrinaların, konsepsiya, plan, proqramların rolu artır. Hazırda belə aktları «yumşaq hüquq»a, onların tətbiqini «yumşaq güc»ə aid edirlər. Buna nümunə kimi 2000-ci ilin sentyabrında BMT tərəfindən qəbul edilmiş, mahiyyət etibarlı ilə sivilizasiyanın davamlı inkişafa keçid dövrü üçün səkkiz məqsəd təklif edən Minilliyin bəyannaməsini (34) göstərmək olar. Hazırda «yumşaq hüquq»un tətbiq dairəsi sürətlə genişlənməkdədir. Məsələn, «Azərbaycan Respublikası Hökuməti ilə Bolqarıstan Respublikası Hökuməti arasında ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında» 2014-cü il fevralın 20-də Bakı şəhərində imzalanmış Anlaşma Memorandumunun forma və məzmunu «yumşaq hüquq» anlayışına, onun forma və məzmununa kifayət qədər aydınlıq gətirə bilər: «...Azərbaycan Respublikası Hökuməti və Bolqarıstan Respublikası Hökuməti, ətraf mühitin çirklənməsinin qarşısının alınması və mühafizəsi sahəsində qarşılıqlı sözlərin artırılması və əməkdaşlığın inkişaf etdirilməsi niyyətində olaraq, hər iki dövlətin iştirakçısı olduqları beynəlxalq müqavilələrdən irəli gələn öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində ikitərəfli əməkdaşlığın gücləndirilməsinin əhəmiyyətini qeyd edərək, 1992-ci il 14 iyun tarixində Rio-de-Janeyroda qəbul edilmiş «Ətraf Mühit və İnkişaf üzrə Rio Bəyannaməsi»nə əməl edərək və 1998-ci il iyunun 25-də Danimarkanın Orxus şəhərində imzalanmış «Ətraf mühit ilə bağlı məsələlərdə məlumatın əldə edilməsi, ictimaiyyətin qərar qəbul edilməsində iştirakı və ədalət məhkəməsinin açıq keçirilməsi haqqında» Konvensiyanı, 2000-ci il 8 sentyabr tarixində qəbul edilmiş BMT-nin «Minilliyin Bəyannaməsi»ni, 2002-ci il 4 sentyabr tarixində Yohanesburqda qəbul edilmiş «Davamlı İnkişaf və Fəaliyyət Planına dair Yohanesburq Bəyannaməsi»ni və 2012-ci il 22 iyun tarixində Rio-de-Janeyroda qəbul edilmiş Rio + 20-nin yekununa dair «İstədiyimiz gələcək» sənədini nəzərə alaraq, aşağıdakılar barədə razılığa gəldilər...». Yeri gəlmişkən, razılaşmanın predmeti də davamlı inkişaf hüququnun tənzimləmə sferasına aiddir. Memorandumda xüsusi olaraq tərəflər arasında ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlığın, onların səlahiyyətləri çərçivəsində dövlətlərinin milli qanunvericiliklərinə və tərəfdar çıxdıqları bey-



nəlxalq müqavilələrə uyğun olaraq əhatə etdikləri sahələr qeyd edilir. Onlardan bəziləri:

a) biomüxtəlifliyin qorunması və onun qorunması üçün strateji planların işlənib hazırlanması məqsədi ilə qabaqcıl təcrübə və bilik mübadiləsi, xüsusi mühafizə olunan təbiət ərazilərinin idarə edilməsi, onların davamlı istifadəsi və xüsusi mühafizə olunan təbiət ərazilərində fəaliyyətlər üzrə təcrübə mübadiləsi;

b) ətraf mühitə təsirin qiymətləndirilməsi;

c) qlobal iqlim dəyişmələri və hidrometeorologiya;

d) ozon qatının qorunması;

e) torpaqların ekoloji vəziyyətinin qorunması və üzvi kənd təsərrüfatı təcrübələrinin tətbiqi;

f) transsərhəd su və hava çirklənmələri;

g) tullantıların idarə edilməsi;

h) suyun çirklənmədən mühafizəsi və su ehtiyatlarının idarə edilməsi; tərəflər həmçinin digər əməkdaşlıq sahələri üzrə razılığa gələ bilərlər.

Bu tipli bəyannamələrin qəbul edildiyi daha geniş tərkibli beynəlxalq tədbirlər kimi BMT-nin 1972-ci il Ətraf mühitin mühafizəsi üzrə Stokholm Konfransının, YUNSED, Davamlı İnkişaf üzrə Ümumdünya Sammitinin (DİÜS), Rio+20 bəyannamələrinin, BMT Baş Məclisi Xüsusi sessiyasının «Rio+5» qətnaməsinin, bir çox digərlərinin adlarını çəkmək olardı. Adları çəkilən və bir çox digər tövsiyə xarakterli aktlar yeni təfəkkür tərzinə əsaslanan beynəlxalq hüquq normalarının aşkar edilməsinə səbəb olur, adət və müqavilə hüququ normalarının formalaşmasının əsasını qoyur, davamlı inkişaf hüququnun ümumi prinsipləri və konseptual aparatının yaranmasında mühüm rol oynayırlar. Normayaradıcılıq təcrübəsinin göstərdiyi kimi, tövsiyəedici aktların əsas ideya və müddəaları, beynəlxalq hüquqdan yaranmış hüquq mənbələri kimi sonralar milli hüquqda qanunların və beynəlxalq sazişlərin qəbulu zamanı özlərinin sonrakı ifadəsini tapırlar. Deyilənlərə əyani misal kimi bir daha yuxarıda istinad edilən Azərbaycan Respublikası Hökuməti ilə Bolqarıstan Respublikası Hökuməti arasında ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında 2014-cü il fevralın 20-də Bakı şəhərində imzalanmış Anlaşma Memorandumunu göstərmək olar.

Məzmun və keyfiyyətə yeni hüquq əsasən BMT forumlarında qəbul edilmiş ilkin tövsiyəedici aktlara milli dövlətlərin və uyğun beynəlxalq təşkilatların reaksiyası kimi formalaşmalıdır. Belə hallarda razılıq

ricı prosedur və təkliflərin əsasında qabaqcadan dünya birliyi subyektlərinin sonrakı hərəkət qaydaları barədə razılıq əldə edilir.

Beynəlxalq tövsiyəedici aktların razılaşıdırıcı xarakteri gələcək iki və çoxtərəfli müqavilələrin əsasını qoyur. Müvafiq normalardan ibarət belə müqavilələr beynəlxalq hüquq subyektlərinin davranışını müəyyən edir. Bu aktlar həmçinin modelləşdirici funksiyaları da yerinə yetirirlər.

Bir çox ölkələrdə davamlı gələcəyə keçid məsələlərini nizamlayan rəsmi sənədlər məhz bu yolla qəbul edilmişlər. Həmin ölkələr özləri üçün nümunə-model olaraq ətraf mühitin mühafizəsi və inkişafı üzrə Rio-de-Janeyro bəyannaməsinə əsaslanaraq həmin sənədlərin məzmununu öz ölkələrinə uyğunlaşdırmış və müvafiq normativ aktları qəbul etmişlər.

Hazırda fəaliyyətdə olan hüquqdan fərqli olaraq yaranmaqda olan yeni hüquq qabaqlayıcı xarakterli olmalı, bununla da preventiv-proqnozlaşdırıcı funksiyanı yerinə yetirməlidir. Bu ordan irəli gəlir ki, davamlı inkişaf, yalnız davamlı inkişaf hüququnun yaranması və realizəsi şərti ilə realizə ola biləcək normativ proqnozdur. Bu həm də o deməkdir ki, «davamlı gələcəyin» yaranması müasir insan nəsillərinin səyləri bahasına başa gələ bilər.

Əgər əvvəlki dövrlərdə ənənəvi hüquq normalarının formalaşması bir çox hallarda yüz və daha çox illər ərzində baş tuturdusa, davamlı inkişaf hüququnda normalar imperativ qabaqlayıcı xarakterli olmalıdırlar. Bu, belə hesab etməyə əsas verir ki, davamlı inkişaf hüququ hazırda fəaliyyətdə olan beynəlxalq və milli dövlət hüququndan fərqli olaraq qabaqlayıcı hüquq sayıla bilər. Belə hüquq sahələrinin nümunələri artıq mövcuddur, o cümlədən onlara beynəlxalq və milli kosmik hüququ aid etmək olar ki, onun da bir çox tərkib hissələri ən azı on illiklərə, bəzən daha uzun müddətə hesablanmışdır. Hüquq normalarına daxil edilən, nizamlanan məkanın hüdudları genişləndikcə (məsələn, kosmosun nizamlanması), onların fəaliyyət müddəti də daha uzaq dövrlərə aid edilir.

Davamlı inkişafın gələcəyi qlobal məkanlara doğru genişləndiyindən planetar miqyaslara qədər ərazi genişlənməsi ilə bərabər hüququn da futurizasiyası baş verəcək, qabaqlayıcı hüquq da təşəkkül tapmağa başlayacaqdır. İndi davamlı inkişaf hüququ fəaliyyətdə olan ənənəvi hüquqdan əhəmiyyətli fərqlənir. Hələlik yalnız bu hüququn konseptual nəzəri modeli yaradılmaqdadır ki, bu model də ənənəvi hüquq modelindən daha çox virtuallığa meyli ilə fərqlənir. Bununla da real hüquqi həyatla əlaqəsini itirir. Bir vaxt təbii hüququn deontoloji modellərini elə bunda – mücərrəd olaraq hüquqi fikri məlum olmayan istiqamətə yönləndirməkdə təqsirləndirildilər. Lakin indi aydın olur ki, bu istiqamət – gələcək da-

vamlı inkişaf hüququnun müəyyən aspektlərinin hüquqi modelləşdirilməsi imiş.

Hazırda qüvvədə olan hüquqda yeni hüquq sahəsi olaraq, məsələn, ekologiya hüququ kimi, davamlı inkişaf hüququnun yaranmasından danışmaq tezdir və əsassızdır. Məsələnin belə qoyuluşu hətta nəzəri cəhətdən də düz deyil. İndiki qeyri-davamlı inkişaf hüququ modeli çərçivəsində xüsusi hüquq sahəsi kimi davamlı inkişaf hüququnun yarana biləcəyi qeyri-realdır. Ümumi hüquq nəzəriyyəsinə görə hüquq sisteminin bütün struktur elementləri daxilən vəhdətdə olmalı, öz aralarında uzlaşmalıdır.

Davamlı inkişaf hüququ haqqında milli yaxud beynəlxalq hüququn xüsusi sahəsi kimi həm də ona görə danışmaq olmaz ki, istənilən hüquq sahəsi kimi bu sahənin də öz predmeti, hüquqi tənzimləmə metodları və digər sahələrdən fərqlənən vəzifələri olmalıdır. Təcrübə göstərir, nəzəriyyə öyrədir ki, bəzən bu üç tərkib hissəsinin bir araya gəlməsi üçün on illərlə vaxt tələb edilir. İndidən proqnoz qaydasında hansısa predmet, metodlar haqqında danışmaq tezdir və mənasız ola bilər. Gözlənilən odur ki, gələcəkdə keyfiyyətə yeni hüquq ayrıca hüquq sahəsi kimi deyil, bütün hüquq normaları sisteminin formalaşması və fəaliyyət göstərməsinin yeni keyfiyyət səciyyəsi kimi çıxış edə bilər. Qəti şəkildə bu, bütün hüquq sisteminin, onun bütün norma, institut, sahələrinin davamlı inkişaf hüququ sistemə transferindən sonra ola bilər.

### 3.5. Davamlı inkişaf sahəsində qanunyaradıcılıq prosesi

**20-25** il bundan əvvəlkindən fərqli olaraq bu gün davamlı inkişaf ideyalarının hakim olduğu qanunlara tələbata kimsə şübhə ilə baxmır. Ancaq bu sahədə ilk qanunyaradıcılıq cəhdləri göstərir ki, onlar əsasən ekologiya problemlərini əhatə edərək, müvafiq surətdə ekologiya hüququna aid olmuşlar. Hüququn bu cür ekolojiləşməsi başa düşüləndir, ona görə ki, davamlı inkişaf haqqında da ilk dəfə məhz ekologiya ilə əlaqədar danışılmağa başlanılıb.

Ən gənc müstəqil hüquq sahələrindən olan ekologiya hüququnun beynəlxalq qlobal stimulyatoru BMT-nin Ətraf mühitə dair Stokholm (1972) konfransı olmuşdur. Həmin məsələyə dair sonrakı BMT konfransı

– YUNSED ekologiya və davamlı inkişaf məsələlərini bir-biri ilə sıx bağlamağa müvəffəq oldu. Bu, həmin konfransın tövsiyələri əsasında bir sıra milli normativ hüquqi aktların qəbulunu şərtləndirdi. Belə normativ hüquqi aktlar bir növ milli davamlı inkişaf strategiyasının əsaslarını müəyyənləşdirsə də onlarda davamlı inkişaf yalnız ekoloji təhlükəsizliyin təmin olunması ilə əlaqələndirilirdi və ətraf təbii mühitdən və təbii ehtiyatlardan səmərəli istifadənin hüquqi əsaslarını müəyyən edirdi. Mahiyyət etibarlı ilə belə qanunları davamlı inkişafdan daha çox ekoloji hüququn yeni, dəbdə olan davamı kimi də qəbul etmək olardı. Bizim ölkəmizdə belə bir qanunun analoqu kimi «Ətraf mühitin mühafizəsi haqqında» 8 iyun 1998-ci il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanununun adını çəkmək olar (35).

Bu Qanun ətraf mühitin mühafizəsinin hüquqi, iqtisadi və sosial əsaslarını müəyyən edir. Qanunun məqsədi ətraf mühitin ekoloji tarazlığının mühafizəsi sahəsində ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsindən, təbii ekoloji sistemlərə təsərrüfat və başqa fəaliyyətin zərərli təsirinin qarşısının alınmasından, bioloji müxtəlifliyin qorunub saxlanılmasından və təbabətdən istifadənin səmərəli təşkilindən ibarətdir.

Bu Qanun ətraf mühitin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması, təbii ehtiyatların səmərəli istifadəsi və bərpası, ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində qanunçuluğun və hüquq qaydalarının möhkəmləndirilməsi məqsədilə cəmiyyətlə təbiətin qarşılıqlı əlaqəsini tənzimləyir. Sonrakı illərdə ekologiya məsələləri ilə bağlı ictimai münasibətləri nizamlayan bir sıra digər qanunlar da qəbul edilmişdir. Bunlara misal olaraq «Atmosfer havasının mühafizəsi haqqında», «Əhalinin radiasiya təhlükəsizliyi haqqında», «Ətraf mühitə dair İnformasiya almaq haqqında», «Xüsusi mühafizə olunan təbiət əraziləri və obyektləri haqqında», «Əhalinin ekoloji təhsili və marifləndirilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası qanunlarının, onların tətbiq olunması barədə dövlət başçısının fərmanlarının, hökumətin qərarlarının adını çəkmək olar. Bununla belə, etiraf etmək lazımdır ki, «Ətraf mühitin mühafizəsi haqqında» qanun ekologiya problemlərinin tənzimlənməsini həyata keçirən digər qanunvericilik aktları üçün çərçivə qanunu olsa da, bu qanunda davamlı inkişaf anlayışının adı çəkilir.

Burada qeyd etmək yerinə düşərdi ki, davamlı inkişaf ideyalarının qanunvericilik və bir çox digər sosial proseslərə nüfuz etməsi iki istiqamətdə (formada) baş verir. Tarixən birinci olan davamlı inkişaf ideyalarının, bu ideyalar özünü təsdiq etdikdən sonra yaranan qanunlarda əks edilməsidir. Bu, meşə məcəlləsi, torpaq məcəlləsi, digər analoji qanunlar ola bilər. Hazırda belə qanunların sayı artmaqdadır və davamlı inkişaf

ideyaları yalnız ekoligiya ilə bağlı olsaydı, bu meyli qanunvericilik prosesinin ekologiyalaşdırılması da adlandırmaq olardı.

Belə meyllər daha sistemli, məzmunlu və geniş xarakterlidir. Bura qanunlara təhlükəsizlik ideyalarının daxil edilməsini, ekologiyanın iqtisadiyyat və sosial sahə ilə sistemli qarşılıqlı əlaqəsini və s. də aid etmək olar. Nəzərə alınmalıdır ki, davamlı inkişaf hüququnun yaranması tarixən ekoloji hüquq vasitəsilə baş verirsə də, o, digər hüquq sahələri, hüquqi şüurun və fəaliyyətin digər istiqamətləri vasitəsilə də formalaşa bilər. Davamlı inkişaf hüququnun «təhlükəsiz» qanunvericilik formalaşması yolu ilə yaranması və inkişafı da mümkündür.

Davamlı inkişaf sahəsində qanunvericilik fəaliyyətinin inkişafının ikinci istiqaməti davamlı inkişaf haqqında xüsusi qanunun (bu, qanunlar, məcəllələr də ola bilər) formalaşması ola bilər ki, bunun da hüququn inkişafına çox böyük bir təsiri ola bilər. Hazırda ölkəmizdə davamlı inkişaf haqqında xüsusi qanun qəbul edilməsə də belə bir məsələnin reallaşacağı heç bir şübhə doğurmur. Bu istiqamətdə atılan ilk əhəmiyyətli addımlardan biri kimi Azərbaycan Respublikasının Dayanıqlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurası yaradılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 6 oktyabr 2016-cı il tarixli Fərmanının adını çəkmək olar.

Fərmanın Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılmasını əsaslandırılan hissəsi kifayət qədər maraqlıdır və bir neçə sətirdə ölkəmizin davamlı inkişaf istiqamətində atdığı addımları buradan rahatlıqla izləmək olar. Qeyd edilir ki, «Minilliyin Bəyannaməsinə qoşulmuş ölkəmizdə yoxsulluqla mübarizə sahəsində kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədilə «2003–2005-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı», eləcə də «2008–2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı» hazırlanaraq təsdiq edilmiş və uğurla icra olunmuşdur» Eyni məsələnin nizamlanmasını nəzərdə tutan və beş il zaman fərqi ilə qəbul edilən iki dövlət proqramının ikincisində «iqtisadi inkişaf» sözlərinin «davamlı inkişaf» sözləri ilə əvəz edilməsi müvafiq sahədə dövlətin siyasətinin xüsusiyyətindən, ölkəmizin yuxarıda adı çəkilən «yumşaq hüquq» hörmətindən irəli gəlir. Daha sonra görülən işlər dəyərləndirilir və qeyd edilir ki, Azərbaycan ötən illər ərzində Minilliyin İnkişaf Məqsədləri üzrə bir çox hədəfləri, xüsusilə insanların sağlamlığının qorunması, ətraf mühitin yaxşılaşdırılması, yoxsulluğun aradan qaldırılması, əhalinin təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, gender bərabərliyinin təşviq və təmin olunması üzrə mühüm nailiyyətlər əldə etmişdir.

Qeyd etmək yerinə düşərdi ki, hazırda mövcud olan və şərti olaraq qeyri-davamlı inkişaf modelinin hüququ adlandırılan ekologiya hüququ davamlı inkişaf modelinə keçdikdə əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmalıdır. Birincisi, belə ekologiya hüququ üçün təkcə mövcud beynəlxalq müqavilələr yox, həm də beynəlxalq hüquqda öz əksini tapmamış, yalnız BMT-nin siyasi tövsiyələri kimi mövcud olan, yaxud hələlik yalnız elm tərəfindən davamlı inkişaf strategiyasını əsaslandırılan elmi tədqiqatların nəticələri kimi aşkar edilmiş qlobal imperativ və prinsiplərin də prioriteti təmin olunmalıdır. İkincisi, davamlı inkişafa istiqamətlənən ekologiya hüququ hətta öz norma və prinsipləri ilə də iqtisadiyyatı, sosial, siyasi və digər fəaliyyət sahələrini tənzimləyən digər hüquq normaları və prinsipləri ilə daha sistemli əlaqəsi ilə fərqlənəcəkdir.

Davamlı inkişaf haqqında milli qanun (yaxud məcəllə) artıq qəbul edilmiş və edilən digər qanunlardan köklü şəkildə fərqlənməlidir. Belə qanun hüquq sisteminə ənənəvi antroposentrik yanaşmadan daha da uzaqlaşaraq yeni sosiotəbii sistemə meyllənməlidir. Belə uzaqlaşma ekologiya hüququnun dövlətin ekoloji funksiyasının hüquqi realizə üsulu kimi formalaşması nəticəsində başlanmışdır. Qanunun tənzimləmə predmeti də spesifik olaraq yalnız onun özünə aid olmalıdır. Ekologiya hüququndan fərqli olaraq o, dövlətin təkcə ekoloji deyil, həm də digər funksiyalarının hüquqi əsaslarını müəyyən etməli, bu zaman onlar tərəfindən davamlı inkişaf prinsiplərinin realizə edilməsinə əsaslanmalıdır. Beləliklə, söhbət yalnız hüquqi tənzimləmənin hüdudlarının genişlənməsindən deyil, mahiyyət etibarı ilə ekologiya hüququ və faktiki olaraq bütün digər hüquq sahələri arasında tramplin ola biləcək qanundan gedir. Bu qanun digər, artıq qəbul edilmiş qanunlara də təsir edə biləcək gücə malik olmalıdır. Bütün bunlara görə müasir hüququn gələcək davamlı inkişaf hüququna çevrilməsində ekologiya hüququnun müstəsna rolu olmalıdır.

Davamlı inkişaf haqqında yeni qanunun hüquqi tənzimləmə predmeti ekoloji aspektlə bərabər həm də ölkə əhalisinin davamlı həyat qabiliyyətinin təmin edilməsi, yeni sağlam insan nəsilləri yetişdirmək imkanının mümkünlüyü olmalıdır. Belə nəsil heç bir antropogen təhlükəyə, ekoloji fəlakətlərə məruz qalmamalıdır. Başqa sözlə, qanunun ekoloji funksiyası qanunun anlayış, norma və prinsiplərində davamlı inkişafın digər aspektləri ilə bütöv bir tam şəkildə birləşməlidir. Yalnız ekoloji, iqtisadi, sosial və digər problemlərin ağıllı həllinin üsul və metodlarının vəhdəti sosial fəaliyyətin davamlılığının lazımı sinergetik səmərəsini yarada bilər.

Davamlı inkişaf haqqında qanunda öz əksini tapmalı olan məsələlərin dairəsinin bu qədər genişliyi belə bir nəticəyə gəlməyə əsas verir ki, təkə adi bir qanun üzərində deyil, dövlətin, cəmiyyətin, özünüidarəetmə orqanlarının, vətəndaşların davamlı inkişafa keçidinin müxtəlif aspektlərini nizamlayan qanun üzərində işləmək lazımdır. Güman etmək olar ki, belə istiqamətli ilk qanun xeyli dərəcədə «çərçivə-dünyagörüşlü» olacaq və bu qanunda davamlı inkişaf strategiyası əks ediləcək, bu qanun hüquq nəzəriyyəsi və praktikasına davamlı inkişafın ideya, pirsip və baza normalarını daxil edəcəkdir. Əlbəttə, davamlı inkişaf haqqında yeni qanunun (məcəllənin) qəbulundan əvvəl həmin ideyanın özünün və yeni sivilizasiya paradıqması nəzəriyyəsi anlayışlarının elmi əsaslandırma mərhələləri keçilməli, strategiyası işlənilib hazırlanmalıdır. Hesab edirik ki, bu vəzifələr Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin indiki çağırışının səlahiyyət müddəti ərzində öz əksini tapmalıdır. Əks təqdirdə ölkəmiz qlobal meyllərdən uzaq düşə bilər və yaranmış məsafəni aradan qaldırmaq üçün on illərlə vaxt tələb olunar.

Son olaraq buna qədərki tədqiqata əsaslanaraq daha bir neçə təkliflər vermək istərdik. Son dövrlərdə hüquq, təbii hüquqa əsaslanaraq, insan hüquqlarının genişləndirilməsi istiqamətində inkişaf etməkdədir. Hüquq normalarında təsbit edilən hüquq və azadlıqların sayı getdikcə artmaqdadır. Bu, beynəlxalq sənədlərə də aiddir. O cümlədən, Beynəlxalq İnsan Hüquqları Xartiyasında insanın ekoloji hüquq və azadlıqları haqqında heç nə deyilmir. Bununla belə həmin məsələdə məhdudiyətlər də müəyyən edilmir. Davamlı inkişaf yoluna keçid üçün təbii hüququn antroposentrik, yəni insan amilinə əsaslanan inkişafı o qədər də əlverişli deyil. Hesab edirik ki, artıq antroposentrik hüquq sistemindən sosio-təbii hüquq sisteminə keçmək vaxtı çatmışdır. Belə keçid insanı hüquqi tənzimləməyə məruz qalmış daha geniş qanunauyğunluqlar və münasibətlər sistemində daxil edərdi. Əgər dövlət yalnız insan birliklərinin ictimai-siyasi forması kimi yox, həm də müəyyən sosiötəbii fenomen kimi qəbul edilsə, o zaman dövlətlə daha sıx bağlı olan hüquq münasibətləri də əhəmiyyətli dərəcədə ekologiyalaşdırılmalı, tədricən sosiötəbii təkamül münasibətlərinə keçməlidir.

Bu yazının bir neçə yerində BMT sənədlərinin tövsiyəedici xarakterli (yumşaq hüquq) olduğunu qeyd etmişik. Bununla beynəlxalq ictimai fikir onlara riayət edilməsinə səfərbər olunur. Hesab edirik ki, artıq davamlı inkişafın yumşaq hüququndan dünya miqyasında davamlı inkişafa daha sərt keçidi nizamlayan beynəlxalq (perspektivdə isə qlobal) hüquqi sənədlərə keçmək vaxtı da gəlib çatmışdır. Hazırda ortalıqda olan yalnız

YUNSED, DIÜS, Rio+20 və bir sıra digər dünya və regional konfranslarda problemin müxtəlif aspektlərini (sosial, demoqrafik, iqlim və s.) müzakirə etmiş hökumət və dövlət başçıları tərəfindən imzalanmış sənədlərdir. Ona görə də müasir mərhələdə davamlı inkişafa qanunverici-hüquqi keçid prosesi ilk növbədə BMT üzvü olan konkret dövlətlərin çərçivəsində kifayət qədər genişlənmək və konkretləşmək imkanına malikdir.



## IV fəsil

---

# MÜASİR ÇAĞIRIŞLAR VƏ DÖVLƏT İDARƏETMƏ SİSTEMİ ÜÇÜN MÜTƏXƏSSİSLƏRİN HAZIRLANMASININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ

**S**on illər dünyada davam edən böhranlar (siyasi, iqtisadi, sosial və s.) dövlət idarəetmə sistemi üçün müxtəlif çağırışlar və təhlükələr yaratmışdır. Zaman dəyişdikcə yeni çağırışlar digər çağırışlarla əvəz olunur. Bütün bunları nəzərə alaraq, dövlət idarəetmə sistemində lazımı preventiv qərarların qəbul edilməsi, müvafiq inkişaf strategiyanın hazırlanması və realizə edilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

Dünyada davam edən sistemli dəyişiklikləri nəzərə alaraq dövlət idarəetməsi sahəsində aşağıdakı çağırışların cərrayan etməsi müşahidə olunur:

- Respublikanın dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyası inkişaf üçün yeni imkanlar yaratmaqla yanaşı, eyni zamanda, əlavə çağırışlara məruz qalma təhlükəsini artırır. Regionda artan geosiyasi gərginlik, təbii ki, ölkə iqtisadiyyatına öz təsirini göstərir və yeni çağırışların yaranmasına zəmin yaradır. Yaranan çağırışların respublikaya təsirinin azaldılması üçün iqtisadiyyatın tənzimlənmə sisteminin səmərəliliyinin artırılması tələb olunur;
- Respublikada aparılan struktur və instutisional islahatlar idarəetmə obyektinin mürəkkəbləşməsinə gətirib çıxardır. Bunun nəticəsi kimi dövlət idarəetmə fəaliyyətində həll olunması məsələlər, müvafiq olaraq, mürəkkəbləşərək dövlət qulluqçularının daha yüksək kompetensialı olmasını tələb edir;
- Dövlət aparatı və dövlət qulluğu üçün insan resurslarının səmərəli istifadəsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Bu baxımdan, təhsildə əsas məsələlərdən biri, dövlət qulluğu sahəsi üçün

hazırlanan mütəxəssislərin bilik və bacarıqlarının artırılmasıdır;

- Keçən onillikdən fərqli olaraq Respublikanın sosial-iqtisadi inkişafda qeyri-neft sektorunun inkişafına dəstək daha da artmalı, yeni investisiya layihələri daha düşünülmüş və əsaslandırılmış olmalıdır. Yeni iqtisadi rəqabət şəraitində Respublikanın regionlarının investisiya cəlbediciliyinin artırılması istiqamətində müvafiq işlərin aparılması tələb olunur;
- İctimai tələblərdən və gözləntilərdən irəli gələrək, dövlət idarəetməsinin keyfiyyətinin qaldırılması cəmiyyətin sosial stabilliyinin təmin edilməsində başlıca amillərdən birinə çevrilir. Bununla əlaqədar, dövlət və vətəndaş cəmiyyətinin qarşılıqlı əlaqəsinin yeni formaları önə çıxmalıdır.

Yaranan çağırışların müxtəlif mənşəli olması, mövcud mövcud dövlət idarəetmə sisteminə proyeksiya edərək idarəetmə sistemlərinin təkmilləşdirilməsi üçün müxtəlif instrumentarilərin istifadəsinə tələb edir. Yalnız bunun nəticəsində Respublikanın rəqabətə davamlılığı üçün əlverişli şəraitin yaradılması haqda danışmaq olar.

Müvafiq sistemin yaradılması dövlət qulluğu sahəsində lazımi mütəxəssislərin hazırlanması mexanizminin tətbiqini nəzərdə tutur. Belə halda, müxtəlif dövlət idarəetmə qurumları kifayət qədər yüksək kompetensialara malik olan mütəxəssislərlə təmin ediləcəkdir. Yeni biliklərə malik olan mütəxəssislər həm ali təhsil səviyyəsində (bakalavriat, magistratura), həm də əlavə ali təhsil ixtisas artırma proqramları çərçivəsində realizə olunur. Sonuncu nisbətən qısa müddətli və az maliyyə sərfli olmasına baxmayaraq idarəetmə sahəsində yeni bilikli mütəxəssislərin hazırlanmasında vacib rol oynayır.

İdarəetmə sistemində mütəxəssislərə yeni kompetensiaların yiyələndirilməsi kifayət dərəcədə dəyişilməyə məruz qalmışdır. Bununla yanaşı, qeyd etmək lazımdır ki, dövlət idarəetməsi və dövlət qulluğu sahəsində hazırlanan mütəxəssislərə (başlıca olaraq magistratura səviyyəsində) bir neçə bilik sahəsində proqramlar tədris edilir. Bunları ümumiləşdirmək, əsas istiqamətləri ayırmaq olar:

Siyasi quruluş və siyasi idarəetmə;

- İqtisadi siyasət və iqtisadiyyat;
- Siyasi təhlil (sosioloji və statistik təhlil);
- Menecment (sahələrin, regionların, müəssisələrin və layihələrin idarəetilməsi);
- Geosiyasət və beynəlxalq münasibətlər.

Yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanmasında yeni innovativ biliklərin əldə edilməsi xüsusi önəm daşıyır. İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi bir daha onu göstərir ki, uzunmüddətli davamlı iqtisadi inkişafın təmin olunması üçün innovativ inkişaf yoluna keçid tələb olunur.

Məlum olduğu kimi, innovativ fəaliyyət istiqamətində mütəxəssislərin hazırlanması əsasən iki istiqamətdə aparılır. Birincisi – idarəetmə üzrə mütəxəssislərin hazırlanması. Burada hazırlanan mütəxəssislər müxtəlif sahələrdə innovativ proseslərin idarəetməsini təmin edirlər. İkinci istiqamətdə – menecer marketoloq və təhlil aparan mütəxəssislərin hazırlanmasını əhatə edir. İdarəetmə sahəsində qoyulan tapşırıqdan asılı olaraq innovativ fəaliyyətin təmin edilməsinə uyğun çoxpilləli yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanma sistemi yaradılır.

Bununla yanaşı, innovativ biliklərin idarəetmə sahəsində çalışan mütəxəssislərin əsas vəzifə borclarının daha yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsinə yönəlməli olduğunu nəzərdən qaçıрмаq lazım deyil. Belə ki, bu sahədə çalışan mütəxəssislərin əsas obyektı dövlət idarəetmə sisteminin müxtəlif bölgələri və təşkilatları olaraq cəmiyyətin sosial həyatında iqtisadi, siyasi və sosial problemlərin öyrənilməsidir.

İnnovativ biliklərə yiyələnmiş, dövlət idarəetmə sistemində çalışan mütəxəssis, bir menecer kimi bir sıra istiqamətdə fəaliyyətə hazır olmalıdır. Bura – fərdi və birgə fəaliyyət növlərinə – əməkdaşların fəaliyyətinin səmərəli təşkili, təşkilat daxilində və digər bölmələrlə əlaqələrin koordinasiyası, mövcud vəziyyətin diaqnostikası və dəyərləndirilməsi, dəyişən vəziyyətin istiqamətlərinin proqnozlaşdırılması və digər məsələlər aiddir.

Müasir dövrdə dövlət idarəetmə sistemində aparılan islahatlar ictimai həyatın təkmilləşdirilməsinə və vətəndaşların yaşayış səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına yönəlmişdir. Davam edən dəyişikliklər müasir tələblərə cavab verən, yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanmasına ehtiyacı daha da artırır. Bundan asılı olaraq dövlət idarəetmə orqanları yeni nəslə təmsil edən, yüksək ixtisaslı mütəxəssislərlə təmin olunmalıdır.

Dövlət və bələdiyyə idarəetmə sistemlərinin lazımı mütəxəssislərlə təmin edilməsi əsasən ali təhsil ocaqlarının boynuna düşür. Belə halda təbii olaraq sual yaranır – hazırlanan mütəxəssislərin bilik səviyyəsi nə dərəcədə yüksəkdir və onlar dövlət idarəetmə sisteminin tələblərinə nə dərəcədə cavab verir? Etiraf etmək lazımdır ki, bu sualları cavablandırmaq elə də asan deyil, çünki mükəmməl dəyərləndirmə mexanizmi hələ ki, tərtib olunmamışdır.

Lakin son illər respublikada dövlət qulluğuna qəbulu ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Tələbə Qəbulu üzrə Dövlət Komissiyası tərəfindən müvafiq imtahanlar və müsabiqələr təşkil olunur. Bu imtahanlardan təbii ki, əsasən ixtisası üzrə, yüksək biliklərə sahib olanlar qalib çıxırlar. Sonrakı mərhələdə qaliblərlə söhbətlərin aparılmasında, onların idarəetmə sistemində fəaliyyəti necə quracağı haqqında bilikləri aşkarlanır və yalnız bundan sonra iddiaçının idarəetmə qurumunda çalışması haqda qərar qəbul olunur.

XXI əsrdə elmdə və idarəetmə sahəsində böyük irəliləyişlər baş vermişdir. İdarəetmənin texniki təminatı kifayət qədər mürəkkəbləşmiş, bu da öz növbəsində, idarəetmədə analitik təhlil amilini önə çəkmişdir. Cərəyan edən proseslər və qısa müddət ərzində tez dəyişən vəziyyət idarəedən qulluqçudan operativ qərarların qəbul edilməsini tələb edir. Bu məsələlər dövlət siyasətində yüksək ixtisaslı mütəxəssislərlə təmin olunmanı optimallaşdıraraq, maliyyə və təşkili baxımından uzunmüddətli proqramların tərtibini zəruri edir. Belə proqramda idarəetmə sahəsində çalışan qulluqçuların hazırlanması və ixtisas artırması ayrılıqda hər bir sahə üzrə nəzərdə tutulmalıdır.

İdarəetmə sahəsinə marağı olan gənc bu haqda bilikləri hələ orta məktəb səviyyəsində əldə etmək imkanına malik olmalıdır. Buna görə innovativ yeniləşdirmə əsasında orta məktəb təhsili səviyyəsində idarəetmə sisteminin əsaslarına dair biliklər yüksək səviyyədə tədris edilməlidir. Yeni təhsil texnologiyalara əsaslanan (keysələr, prezentasiyalar, distant təhsil və s.) fərdi tədrisə yönəlmiş, çevik təhsil sisteminə üstünlük verilməlidir.

İdarəetmə sisteminin sahəsi və xüsusiyyətindən asılı olaraq modul prinsipi əsasında tədris proqramları tərtib olunmalıdır. İdarəetmə sistemində innovativ biliklərə sahib olan qulluqçular, keyfiyyətcə innovativ biznes sahəsində çalışanlardan daha yüksək bilikləri ilə fərqlənməlidirlər. Məhz belə yüksək ixtisaslı mütəxəssislərə tələb artmaqdadır və bu səbəbdən onlar tələbatdan asılı olaraq dövlət sifarişi əsasında bu sahə üzrə ixtisaslaşdırılmış ali təhsil ocaqlarında hazırlanırlar.

Bütün bunlarla yanaşı idarəetmə sahəsində mütəxəssislərin hazırlanmasının gələcək istiqamətlərini müəyyən etmək üçün bu sahəyə marağı olan gənclərin seçimində onların şəxsi və professional baxımından hədəfləri və motivasiyaları aydınlaşdırılmalıdır. Bu səpkidən təhlilin aparılması ali təhsil qurumlarında, idarəetmə sahəsində mütəxəssislərin daha optimal şəkildə hazırlanmasına şərait yaradır. Belə halda bu sahədə tədris yalnız mövcud təhsilin təkmilləşdirilməsi ilə məhdudlaşmayacaq. Burada

təhsil prosesi «şəbəkə» tipli ali təhsil mərkəzləri arasında əməkdaşlıq və kooperasiya əsasında dəyişəcək və inkişaf edəcək. Qeyd etmək lazımdır ki, bir çox ölkələrdə bu sahədə çalışan ali məktəb əməkdaşları səylərini birləşdirərək birgə ittifaqlar, cəmiyyətlər və assosiasiyalar yaratmışlar. Bir misal olaraq, Avropa ölkələrinin dövlət idarəetmə institutları və məktəblərinin Beynəlxalq Assosiyası, ABŞ-ın dövlət idarəetmə institut və məktəblərinin Assosiyası və cəmiyyəti, Çinin dövlət idarəetmə cəmiyyəti və başqalarını göstərmək olar.

Bu istiqamətdə DİA həmçinin, müvafiq işlər aparır və dövlət idarəetmə sistemi üçün yüksək ixtisaslı mütəxəssislər hazırlayan bir neçə aparıcı mərkəzlərlə əməkdaşlıq etməkdədir.

DİA-da Türkiyənin bu sahədə tanınmış mərkəzi sayılan TODAİE-lə əməkdaşlıq inkişaf edərək müvafiq birgə araşdırma mərkəzi fəaliyyət göstərir. Bu mərkəzdə birgə seminarlar, dəyirmi masalar və mühazirələr təşkil olunur. DİA həmçinin Rusiyanın bu sahədə aparıcı sayılan, Volqoqrad və Sankt-Peterburq Dövlət Qulluğu Akademiyaları ilə əməkdaşlıq haqda müvafiq sənədlər imzalayaraq əlaqələri genişləndirir.

İdarəetmə sahəsində fəaliyyət göstərən ali məktəblərdə tələbələrin dövlət idarəçiliyində müxtəlif formada iştirakı üçün, məsələn, tələbələrin idarəetmə qruplarının yaradılması və müvafiq işlərə cəlb edilməsi yerinə düşərdi. Belə halda idarəetmə orqanları hər hansı bir layihə üzrə analitik araşdırmada tələbələrin iştirakı üçün lazımı şəraitin yaradılmasında maraqlı olmalıdırlar. Bunun nəticəsi kimi, tələbələr, real şəraitdə idarəetmə bacarıqlarını göstərərək, gələcəkdə öz fəaliyyətlərini daha səmərəli qurmaq imkanını əldə edirlər.

Tədris prosesində yeni məlumatların istifadəsi əsasında innovativ təşəbbüslərin dəstəklənməsi istiqamətində tədris proqramlarının təkmilləşdirilməsi vacib məsələlərdən biridir. Belə ki, cəmiyyətdə yaranan yeni çağırışlar tədrisə öz təsirini göstərərək adekvat tədbirlər kompleksinin tərtibini və təbiiqini tələb edir. Bunun əsasında müvafiq olaraq idarəetmə qurumlarında çalışan mütəxəssislərin ixtisasartırma kurslarında tədrisin təşkili aparılmalıdır.

Yeni tərtib edilən proqramlarda açıqlanan məsələlərin mərkəzində davamlı inkişafın idarə edilməsinin təmin olunmasında instrumentarilərin göstərilməsidir. Məlumdur ki, bunun üçün hər bir dövlətdə milli birlik tələb edilməlidir. Müasir dövrdə dünyanın bir çox bölgələrində ölkədaxili siyasi, iqtisadi-sosial gərginliyin artması milli birliyin əsaslarına ciddi zərbə vurmaqdadır. Yaranan vəziyyətdən çıxış ilk öncə milli birliyin bər-

pa edilməsidir. Bəs milli birliyin əsasları nədən ibarətdir? Fikrimcə, milli birlik ilk öncə aşağıdakı şərtlərdən asılıdır:

- Güclü siyasi liderin olması;
- Güclü ordunun olması;
- Ümumi dəyərlərin formalaşması;
- Xalqın mental birliyi.

Güclü liderin rəhbərliyi altında hökumətin yuxarıda qeyd olunan uğurlu idarə edilməsi dövlətin davamlı inkişaf etməsində əsas amillərdən olacaq. Sonuncu iki amilin əhəmiyyətinin artması başlıca olaraq təhsil və tədrisin müasir tələblərə uyğun təkmilləşdirilməsindən asılıdır. Məhz təhsil dövlətin idarəedilmə bacarıqlarının formalaşmasını müəyyən edir.

Dövlət idarəetmə sahəsində yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanmasında tədris proqramlarının keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi müxtəlif kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri istifadə edilir. Keyfiyyətin qiymətləndirilməsi üçün, bir misal kimi, aşağıdakı yanaşmanı göstərmək olar:

*Cədvəl 1.*

<i>Nö</i>	<i>Əsas bölmələr</i>	<i>Qiymətləndirmə</i>
1.	Proqramın məzmunu və onun tədrisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tədris prosesində müasir texnologiyaların tətbiqi;</li> <li>– tələbə və dinləyicilərlə fərdi konsultasiyaların aparılması;</li> <li>– tələbələrin elmi-tədqiqat layihələrinə cəlb edilməsi;</li> <li>– əlavə elmi ədəbiyyatın əldə edilməsi imkanlarının mövcudluğu;</li> <li>– tədris prosesində məruzəçinin fərdi elmi araşdırmalarının nəticələrinin istifadə edilməsi.</li> </ul>
2.	Tədrisin yüksək səviyyədə təmin edilməsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– mühazirəçilərin yüksək elmi dərəcələrinin olması;</li> <li>– proqramın məzmunundan asılı olaraq tədris prosesinə böyük təcrübəsi olan ekspertlər və dövlət qulluğu işçilərinin cəlb edilməsi;</li> <li>– Respublikanın və xarici ölkələrin aparıcı mərkəzlərində idarəetmə sahəsində ixtisasın artırılması;</li> <li>– müəllimlərin elmi fəaliyyətinin artırılması</li> </ul>

		(xarici ölkələrdə elmi əsərlərin cəlb olunması, müsabiqələr və qrant proqramlarında iştirak və s.)
3.	Xarici ölkələrin təcrübəsindən istifadə və beynəlxalq əməkdaşlıq	<ul style="list-style-type: none"> <li>– idarəetmə sahəsində dünyanın aparıcı tədris mərkəzləri ilə əlaqələrin yaradılması;</li> <li>– tərəfdaş ali təhsil mərkəzləri ilə tələbə mübadiləsi və müəllimlərin mühazirələrinin təşkili;</li> <li>– beynəlxalq tədris layihələrində iştirak edilməsi;</li> <li>– beynəlxalq akkreditasiya;</li> <li>– beynəlxalq tədris proqramları çərçivəsində xarici ölkələrdən olan müəllimlərin mühazirələrinin təşkili;</li> <li>– idarəetmə sahəsində xarici ölkələrin aparıcı mərkəzləri ilə birgə konfransların təşkili və keçirilməsi.</li> </ul>
4.	Tədrisin dinləyicilər tərəfindən dəyərlən dirilməsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tədris olunan proqramların səviyyəsi haqqında tələbələrin rəyləri;</li> <li>– hazırlanan mütəxəssislərə əmək bazarında olan tələbatın dəyişməsi;</li> <li>– yeni bilikli mütəxəssislərin işlə təmin olunma dərəcəsi.</li> </ul>
5.	Potensial sifarişçilər	<ul style="list-style-type: none"> <li>– sifarişçi dövlət və korporativ qurumlarla əməkdaşlıq;</li> <li>– müvafiq dövlət qurumlarında tələbələrin tədris praktikasının keçirilməsi;</li> <li>– tərəfdaş qurumlarının nümayəndələrinin tədris proqramlarını təkmilləşdirmə prosesinə cəlb edilməsi;</li> <li>– məzun tələbələrin tərəfdaş dövlət qurumlarında işə cəlb edilməsi;</li> <li>– dövlət və korporativ qurumların sifarişi ilə mütəxəssislərin hazırlanması.</li> </ul>

Yüksək bilikli mütəxəssislərin hazırlanması strategiyasına uyğun olaraq dünyanın aparıcı beynəlxalq qurumları ilə əməkdaşlığın yaradılması vacib hesab edilir. Belə nüfuzlu beynəlxalq təşkilatlar kimi aşağıdakı qurumlar çıxış edir:

- The European Association for Public Administration Accreditation (EAPAA);
- The Network of Schools of Public Policy, Affairs and Administration (NASPAA);
- American Society of Public Administration (ASPA);
- The International Political Studies Association;
- Association for Public Policy Analysis and Management.

Rio-da qəbul olunmuş XXI əsrin «Günün gündəliyi» davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün geniş səpkidə strateji istiqamətləri müəyyən etdi. Davamlı inkişafın əldə olunmasında təhsil sahəsi həlledici amillərdən biri kimi çıxış edir. Milli səviyyədə hökumətlər tərəfindən bunun nəzərə alınması qlobal və lokal səviyyələrdə inkişafın təmin edilməsinə yönəlmişdir. Bu bir daha İohanasburqda keçirilmiş (2002-ci il) sammitdə yənidən səsləndirilmişdir.

Belə baxışların təsdiqi üçün bir çox ölkələrdə davamlı inkişaf naminə təhsil sisteminin formalaşması istiqamətində geniş işlər aparılır. İnkişaf etmiş ölkələrdə bu sistemin yer tutması üçün müvafiq təhsil siyasətinin yaradılması bəzi sahələrdə özünü biruzə vermişdir. İlk öncə bu institusional islahatlarla bağlı olmuşdur. Bu təcrübədən respublika səviyyəsində istifadə edilməsi öz müsbət nəticələrini verə bilər. Təbii ki, belə halda ölkənin daxili potensial imkanlarını və əldə edilmiş uğurlarını nəzərdən qaçıрмаq olmaz.

«Təhsildə davamlı inkişaf naminə» qlobal layihənin dünya miqyasında həyata keçirilməsi təhsil sisteminin yeni yüksəkliklərə qaldırılması imkanı kimi qəbul oluna bilər.

Müasir dövrdə davamlı inkişaf naminə təhsilə dair problemlərin müzakirələri dünyada cərəyan edən böhran şəraitində baş verir. Lakin belə vəziyyət heç də təhsilin təkmilləşdirilməsi problemin aktuallığını azaltmır. Qeyd etmək lazımdır ki, məhz təhsilin səviyyəsinin qaldırılması yaranan çağırışlara qarşı qabaqlayıcı tədbirlərin görülməsinə zəmin yaradır.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası (DİA) müasir dövlət idarəetmə modelinin formalaşması və təkmilləşdirilməsində mühüm rol oynayaraq lazımı intellektual potensiala malikdir. Dövlət qulluqçularının yeni biliklər əldə etməsi üçün burada tədris prosesi sistematik şəkildə təkmilləşdirilərək, müasir tələblərə cavab verən, dövlət qulluğu sahəsində çalışan mütəxəssislər hazırlanır.

Dövlət idarəetməsi və dövlət qulluğu sahəsində mütəxəssislərin hazırlanması və ixtisas artırılması üçün Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasında müvafiq İnstitut və fa-



kültərlər fəaliyyət göstərir. Nisbətən qısa müddət ərzində (Akademiya 2000-ci ildə yaradılıb) bu tədris ocağı dövlət idarəetməsi və dövlət qulluğu sahəsi üçün mütəxəssislərin hazırlanmasında Respublikanın aparıcı mərkəzinə çevrilmişdir. Bunun təməli Akademiyanın inkişaf strategiyasında qoyulmuşdur. Strategiyada bir neçə məsələlərin həlli önə çəkilmişdir. Bura aşağıdakıları aid etmək olar:

1. Tədris prosesində dövlət qulluqçularının ixtisasların artırılmasında mühazirələr üçün əsasən respublikanın aparıcı mütəxəssislərinin cəlb edilməsi;
2. Akademiya təhsil almış və ixtisas artırmış mütəxəssislərin rəqabətə davamlılığının təmin edilməsi üçün onların dövlət idarəetmə orqanlarında təcrübə işlərinin keçirilməsinin təşkili;
3. Akademiyanın tələbə və dinləyicilərinin ictimai-dövlət siyasətinin yeridilməsində realizə edilən müxtəlif layihələrə (AB-nin Erasmus tədris proqramı, üzrə, İDEA, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Elmin İnkişafı Fondu və s.) cəlb edilməsi və s.

## V fəsil

---

# AZƏRBAYCANDA DAVAMLI İNKİŞAFIN TƏMİN OLUNMASINDA İNSAN POTENSİALININ ROLU: MÜQAYİSƏLİ TƏHLİL

### 5.1. İnsan inkişafı və resursları. Əsas anlayışlar və kateqoriyalar

İnsan kapitalı və insan potensialı – cəmiyyətin ən ətalətli xüsusiyyətlərini özündə daşıyır, çünki onlar bir biri ilə sıx bağlı olub, uzun illər ərzində yaranır, nəsildən nəslə ötürülür və ən əsasın cəmiyyətdəki sosial institutlar üzərində qurulurlar.

Dövlətin sosial siyasətinin rolu ondan ibarətdir ki, müasir dövrün tələblərinə cavab verən yeni institutlar yaradılır, mövcud institutlarda isə bərpa, yenilənmə işləri yerinə yetirilir.

Azərbaycanda və keçmiş postsovet məkanı ölkələrində sosial siyasətin qarşısında dayanan ən çətin məsələlərdən biri, XX əsrdə sosializm institutları bazasında yaradılmış bütün institutların və cəmiyyətin təkrar sosiallaşdırılmasıdır. Bu səbəbdən də millətin insan potensialının yaradılması və inkişafı prosesi müəyyən çətinliklərlə müşayiət olunur.

Azərbaycan Respublikasında formalaşan ən mürəkkəb instituonal kompleks cəmiyyətdə paternalist münasibətlər və hər şeyin həllini, xüsusən də bütün həyatı təminat məsələlərinin həllini, məşğulluq məsələlərinin həllini dövlətdən gözləməkdir.

Bütün təşəbbüslərin dövlətin sosial siyasəti əsasında fəallaşdırılması zamanı, daha çox ehtiyacı olanlara ünvanlı yardım kimi deyil, iş qabiliyyətli əhalinin işlə təmin olunması istiqamətində məqsədəuyğun işlər görülməlidir. Burada əhaliyə pulların paylanması deyil, onlara əmək bazarında şəraitin dəyişilməsinə uyğun müstəqil öz problemlərini həll etmək imkanlarını yaratmaq lazımdır.

Azərbaycan Respublikasında İcraedici hakimiyyət orqanlarının sosial fəaliyyətlərində ünvanlı yardım tədbirləri xüsusi yer tutur. Əlbəttə ki, bu tədbirlər lokal olaraq müəyyən fayda verə bilər, lakin sosial siyasətdə və sosial işlərdə əsas istiqamət əhalin üçün elə bir xüsusi individual şəraitin yaradılmasıdır ki, hər bir şəxs müstəqil olaraq problemlərini həll etsin, iqtisadi cəhətdən fəal həyatını qura bilsin, imkan və meyllərini bacarıq və qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi məcrasına yönəldə bilsin.

Sənaye baxımdan bir neçə inkişaf etmiş ölkələr üzrə təhlillər göstərir ki, bütün kanallar üzrə əmək haqlarında qeyri bərabərliyin transmissiyası-genetik (qabiliyyətli valideynlərin uşaqlarına ən yaxşı bacarıqlar miras qalır), eyni zamanda sosial-mədəni (varlı ailələrdən çıxanlar daha yaxşı təhsil alır, daha geniş əlaqələri olur) – təxminən 0, 3. Bu isə o, deməkdir ki, əgər kiminsə əməkhaqqı orta səviyyədə iki dəfə çoxdursa, onun oğlunda bu göstərici 30%, nəvəsində 9% olacaqdır. Beləliklə, iqtisadi üstünlük bütün ömrü boyu, üç nəsildə babadan övlada qədər heçə endirilir.

Yuxarıda göstərilən insan kapitalı anlayışının təhlili, belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, insan kapitalı məcmu kapitalın bir hissəsidir və təhsilə, səhiyyəyə, peşə hazırlığına, iş qüvvəsinin miqrasiyasına və s. çəkilən xərclərin toplanması formasında diqqəti cəlb edir.

Göstərilən anlayışların müqayisəli təhlilinə əsasən aşağıdakı qənaətə gəlmək mümkündür:

- insan kapitalı onun daşıyıcılarından ayrılıqda ola bilməz – şirkət işçisi, region və ölkə əhalisi;
- insanın fizioloji və təbii qabiliyyətləri irsiyyət yolu ilə əldə edilir, insan kapitalının baza hissəsidir, bəzi müəlliflər sağlamlıq kapitalı, digər hissəsini isə bilik, bacarıq, səriştə adlandırırlar. Kapitalın barəsində söhbət açılan ikinci hissəsi insana və bütünlükdə cəmiyyətə çəkilən məsrəflər hesabına əldə edilir;
- digər kapital növləri kimi insan kapitalı da ictimai istehsal sferasında istifadə edilir və səmərəliliyin yüksəlməsinin əsas faktorlarından biri kimi çıxış edirlər;
- insan kapitalı onun daşıyıcıları tərəfindən gəlir əldə etmək üçün istifadə olunur, bu səbəbdən də gəlirin artırılması fərdləri təhsil və peşə hazırlıqları vasitəsi ilə intellektual kapitalının artırılmasına motivləşdirir.

İnsan kapitalının təkrar istehsalının istiqamət və məsrəflərinin müəyyənləşdirilməsi üçün investisiya obyektini kimi əsas aktivlər sisteminin müəyyənləşdirilməsinin xüsusi əhəmiyyəti vardır.

Beləliklə, dövlətin investisiya və özəl biznes siyasətində milli iqtisadiyyatın müxtəlif sferalarına vəsaitlərin sərf edilməsində, insan kapitalının inkişafı və toplanmasının bütün aspektləri nəzərə alınmalıdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, insan kapitalına yatırımlardan əldə edilən verimlilik insanın fitri qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi ilə çox böyük fayda verə bilər – burada söhbət ilkin, anadangəlmə, bioloji kapitaldan gedir. Qabiliyyətlərin inkişaf etdirilməsi onların fərdi qaydada inkişaf etdirilməsini nəzərdə tutur.

Həmin keyfiyyətlərin inkişafından əldə edilən verimlilik bir də o, zaman yüksək ola bilər ki, insanın digər fəaliyyət növlərinə də investisiyalar paralel olaraq yatırılır. İnsanın səmərəli fəaliyyət göstərməsinə göstərən digər mühüm amil, insan kapitalının konkret situasiyalara adaptasiya qabiliyyətlərinə müvafiq toplanmasından asılıdır. Əgər insan sahibkarın dəyər verdiyi və pul ödəməyə hazır olduğu bilik və bacarıqları toplayırsa, insanın öz bacarığından rentə gəliri yaranır və onun adaptasiya qabiliyyəti yüksəkdir. İnsanın müvazinətli, tarazlaşdırılmış əmək bazarında gəlirliliyinin orta səviyyədə aşağı düşməsi onun adaptasiya qabiliyyətinin də aşağı düşməsindən xəbər verir (yəni spesifik insan kapitalının ucuzlaşması baş verir) və bunun üçündə insan kapitalının təkrar istehsalı üçün investisiya yatırımları tələb olunur, aktivlərin toplanılması istiqaməti dəyişilməlidir. Mobillik və yığcamlıq insan kapitalının ayrılmaz tərkib hissəsidir, yəni burada söhbət ətraf mühitdə baş verən dəyişikliklərə uyğun olaraq koqnitiv fəaliyyət aparatının strukturunun yenidən təşkil olunmasından gedir. Şirkətin o, fərdləri yüksək rəqabətə davamlı fərdlər hesab olunur ki, onlar ətraf mühitin cari xüsusiyyətlərinə tələb deyil, gələcək parametrlərinə adaptasiya olur. İstənilən fəaliyyət gələcəyə istiqamətlənmişdir. Bu adaptasiya qabiliyyəti fərdlərin və şirkətlərin mental qurğularının funksiyaları kimi diqqəti cəlb edir. Məhz həmin fərdlər gələcəkdə nadir hesab edilən resursları toplaya bilər, investisiyalardan gəlir əldə edir, əhəmiyyətli dərəcədə cari bazar faiz dərəcələrinin yüksəlməsinə nail olurlar. Deyilənlərlə yanaşı bu fərdlər (şirkətlər) mühitin xüsusiyyətlərində gələcəkdə başa verəcək dəyişiklikləri öncədən sezərək onları idarə edə bilər, artıq toplanmış aktivlərə tələbat yarada bilərlər.

Ekstensiv artım aktivlərin nisbətən cari xüsusiyyətlərinin toplanılması ilə xarakterizə olunur və gələcəkdə rəqabət üstünlüklərinin əldə olunmasına təminat vermir. Güc strategiyasında məhdud resursların zəbt

edilməsi müşahidə olunur. Bütün bunlar tələbatları təmin olunan istehlakçılar tərəfindən resurs sahibinə tələq olunur. Fərdlərin özlərində tələbatlarını daha yaxşı ödəmək yollarının müəyyənəşdirilməsi və həmin tələbatların ödənilməsi təminatının azalması resurs istehlakçılarının iddia səviyyələrinin aşağı düşməsinə, onların təmin olunması üsullarının sadələşdirilməsinə də səbəb olur. Nəticədə zəbtlər öncədən planladırılmış effektləri verməyə də bilər, hakimliyyətin varislik yolu ilə ötürülməsi adətən onun süqutuna səbəb olur.

İnnovasiya inkişafına əsaslanan intensiv artım insanların tələbatlarının təmin olunmasının genişlənməsinə, müvafiq olaraq insanların inkişaf etməsinə səbəb olur. Cari tələbatların tam olaraq ucuz vasitələrlə təmin olunması yolu ilə, sərbəst qalmış resursların tələbatların təmin olunmasına yönəldilməsi yolu ilə bütün bunlar həyata keçirilə bilər.

Cari tələbatları novator şirkətlərlə yanaşı, imitator şirkətlərdə təmin edə bilər. Lakin gələcəkdəki tələbatları ancaq novator şirkətlər təmin edə bilər. Məhz iqtisadi sistemin tələbatları və onun resurslarla təmin edilməsi, ənənəvi fəaliyyət sferalarında yenilik və irəliləyişlər nəticəsində müəyyən vəsait məsrəflərinin xərclənməməsi innovasiyalardan istifadə edilməsini zəruri edir. Yəni innovasiyaların meydana gəlməsi deyil, onların tətbiqinin faydalı olması innovasiyaların tətbiqini sərfli edir.

Azərbaycanda iqtisadi artım innovasiya iqtisadiyyatının yaranmasına səbəb olmadıqda bu zaman mülkiyyət üzərində nəzarət hüququ olan, həmçinin institusional və təşkilat şəbəkələrində nüfuz sahibi olan şəxslərin öz işlərində innovasiya metodları və texnologiyalarının tətbiq edilməsinə maraqlarının olmamasından xəbər verir.

Qeyd etmək lazımdır ki, uzun müddətli perspektivdə ancaq innovasiya artımı sərfəlidir, güc strategiyası qeyri səmərəlidir, investisiya resurslarına çıxış imkanlarının olması, həmçinin inovasiyaların tətbiqinin stimullaşdırılması üçün təsərrüfat subyektlərinin öz məqsədlərinə nail olması bacarığı düzgün formalaşdırılmalıdır.

Hesab edirik ki, keyfiyyətli insan kapitalı – milli sərvətdir, istənilən cəmiyyətdə ən qiymətli sərvət hesab edilə bilər. İnsan kapitalı nə qədər inkişaf etmişdirsə, cəmiyyətdə iqtisadi münasibətlər bir o, qədər yüksək inkişaf etmişdir.

İnsan kapitalının iqtisadi kateqoriya kimi formalaşmasına klassik yanaşmalar nəzərdən keçirilərkən diqqətimizi cəlb edən cəhət insan kapitalının cəmiyyətin insan potensialından transformasiyasıdır. Sözügedən transformasiya prosesi millətin öz həyatını və güzəranını qurarkən təşəkkül tapmış institusional xüsusiyyətlərdən asılıdır.

Müvafiq olaraq belə qənaətə gəlmək mümkündür ki, insanlar iqtisadi sistemdə dəyər istehsal edən yeganə elementlərdir. İnsan cəmiyyətin tərəqqisinin yeganə aparıcı qüvvəsidir, çünki məhz insan ona məxsus olan fitri qabiliyyətlərinə görə izafi dəyər istehsal edə bilər. Burada söhbət insaniyyətdən, praktiki fəaliyyətə motivasiyadan gedir.

İnsan kapitalını formalaşdıran faktorların mövcudluğu hər zaman yeni sosial institutlardan asılı deyildir. Lakin eyni zamanda cəmiyyətin müəyyən xüsusiyyətləri də nəzərə alınır, məsələn milli mədəniyyətin tipi, cəmiyyətdə sosial texnologiyaların üstünlük təşkil etməsi, intellektual əməyin səviyyəsi, vətəndaşların həyat təzi və s.

Yuxarıda deyilənlərlə əlaqədar belə bir qənaətə gəlmək mümkündür ki, insan kapitalını insan potensialından xüsusi alətlər vasitəsi ilə formalaşdırmaq mümkündür. Burada əsas alət sosial siyasətdir və sosial siyasət cəmiyyətdə insan kapitalının formalaşdırılması üçün zəmin yaradır.

Müasir dövrdə Azərbaycanın dövlət siyasətində əsas vurğu əhəlinin sosial müdafiəsinin ənənəvi funksiyalarından yeni funksiyalar üzərinə doğru yer dəyişdirməsidir. Burada əsas diqqət insan potensialının inkişafı və reallaşdırılması, iş qabiliyyətli əhəlinin əməyə motivləşdirilməsinə yönəldilir. Çünki insan potensialı və insan kapitalının inkişafından cəmiyyətin inkişafı asılıdır, insan kapitalı nə qədər rəqabətə davamlıdırsa, həmin ölkə və bu və ya digər ictimai sistem rəqabətə davamlıdır.

Daha bir diqqətəlayiq nüans kimi qeyd olunmalıdır ki, Azərbaycanda XXI əsrdə sosial siyasət həyata keçirilərkən insanların öz həyatlarını təşkil edərkən mövcud ənənələrlə yanaşı bütün dünyada təşəkkül tapmış post modernizmin reallıqları da nəzərə alınır.

Azərbaycanda sosial dövlətin özünün spesifik xüsusiyyətləri vardır. Özünün sosial dövlət modelinin hazırlanması və reallaşdırılması müasir dövrdə bizim ölkəmizin sosial inkişafının optimal variantı hesab edilə bilər. XX əsrin çox hissəsini Azərbaycan sosialist münasibətləri şəraitində keçirmişdir. Bu səbəbdən də müasir Azərbaycanda sosial siyasət eklektik xarakter daşıyır, əsas cəhdlər dövlətin sosial siyasətinin formalaşdırılmasında paternalizm və liberal yanaşma elementlərinin uzlaşdırılması istiqamətində diqqəti cəlb edir.

Bəşər tarixinin inkişafı nəticəsində insanların cəmiyyətdə və təsərrüfat prosesində iştirakını xarakterizə edən müxtəlif anlayışlar meydana çıxmışdır. Qərb iqtisadi ədəbiyyatlarında ictimai əməyin xarakterizə edilməsi üçün «əmək potensialı», «insan kapitalı», «insan resursları» kimi anlayışlar istifadə olunur. Eyni zamanda postsovet məkanı iqtisadi ədəbiyyatlarında (xüsusən də müasir rus iqtisadi fikrində) «işçi qüvvəsi»,

«əmək resursları», «əmək potensialı», «insan inkişafı», «insan resursları», «insan potensialı», «insan amili», «intellektual potensial», «insan kapitalı», intellektual kapital» kimi anlayışlardan geniş istifadə olunur. Bütün bunlar isə onunla əlaqədardır ki, insan iqtisadi fəaliyyətində müxtəlif rol və funksiyaları yerinə yetirir: işçi, şəxsiyyət, resurs, müxtəlif sosial biliklərin nümayəndəsi və s.

Yuxarıda qeyd edilən kateqoriyaların hamısında eyni obyektin iqtisadi məzmun və mahiyyəti xarakterizə olunur. Lakin şərh və dəyərləndirmələrdə həddindən artıq fərq və rəngarənglik müşahidə olunmaqdadır. Müvafiq olaraq, müasir dövrdə insanla əlaqədar iqtisadi ədəbiyyatlarda istifadə edilən anlayış və kateqoriyaların məzmununa diqqətin yetirilməsi yerinə düşərdi.

**İnsan inkişafı** – dünya praktikasında əhalinin rifah səviyyəsinin qiymətləndirilməsi üçün iqtisadi və sosial nailiyyətlərə əsaslanan müxtəlif göstəricilər arasında İnsan İnkişafı İndeksi (İİİ) xüsusi yer tutur. Pakistanlı iqtisadçı Məhbub UIHaq tərəfindən 1990-cı ildə gündəmə gətirilmiş bu indeks hələ 25 il əvvəl qərar qəbul edən şəxslərin diqqətini iqtisadiyyatdan insanların rifahı məsələsinə yönəltdi. Məhz onun rəhbərliyi altında dünya şöhrətli bir sıra iqtisadçılar (P.Striten, F.Stevart, Q.Ranis, K.Qrifin, S.Anand, M.Desai) İnsan İnkişafı Hesabatları yaratmaq ətrafında müzakirələr apardılar, lakin belə hesabatlar üçün konseptual çərçivə məhz Hind iqtisadçısı, 1998-ci ildə iqtisadi elmlər üzrə Nobel mükafatı laureatı Amartya Sen tərəfindən yaradıldı.

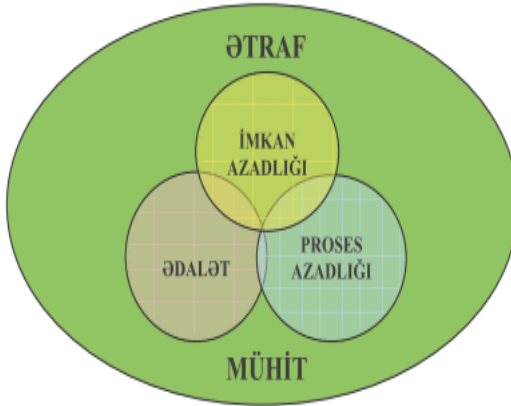
Maraqlı sual yaranır, insan inkişafı dedikdə nə başa düşülməlidir? Ümumiyyətlə, insan inkişafı – insan həyatının bütün mərhələlərində və aspektlərində insanlara çox saylı alternativlərin təqdim olunduğu prosesdir. Bu prosesdə insanlar uzun, sağlam həyat sürmək, öz arzu, istək və məqsədlərinə nail olmaq, dünyada rifahın və ədalətin bərqərar olduğu bir zəmində yaşamaq və çalışmaq imkanlarını əldə etmək imkanı qazanırlar.

### **İnsan inkişafı uç komponent üzərində qurulmuşdur:**

**1. İnsanların rifahı,** onların azadlıqlarının artırılması, tərəqqi üçün imkanların yaradılması kimi başa düşülür. Burada gəlir insan həyatında vacib amil hesab olunsa da, digər mühüm məqsədlər də vardır. Hər şeydən öncə insanlar, rahat və firavan həyat yaşamaq istər, maddi və mənəvi məzmun kəsb edən arzu və istəklərinə qovuşmaq istəyirlər, peşə və ixtisaslara yiyələnmək, övladlar dünyaya gətirərək onları sağlam böyütmək, güzəranlarını yaxşılaşdırmaq və s. kimi digər onlarla təbii istək və meylləri vardır.

**2. Səlahiyyətənmə və agentlik**, insanların və müxtəlif sosial qrupların onlar üçün mühüm olan məqsədlərə nail olmaq uğrunda mübarizə aparmaq imkanları kimi başa düşülməlidir. Buradasəlahiyyətənmə dedikdə resurslara ədalətli, hər kəsin yaşamaq üçün zəruri nemətlərdən, resurslardan qanunu və bərabər şərtlərlə yararlanması və istifadəsi imkanları, resurs bölgüsündə fəal iştirakının təmin olunması başa düşülür.

**3. Ədalət.** Burada bərabərliyin, ədalətliyi təmin edilməsi, nəticələrin zaman keçdikcə davamlılığı, insan hüquqlarına və cəmiyyətin digər ideallarına hörmət nəzərdə tutulur. İnsan inkişafı insanların yoxsullaşmasına, əsarətin güclənməsinə və struktur bərabərsizliyinə aparan proseslərin qarşısının alınmasını nəzərdə tutur. İnsanların iqtisadi və siyasi həyatda imkanlarını məhdudlaşdıran cinsi, irqi, milli, dini və sinfi mənsubiyyəti, yaşadığı yer, statusu və sair ilə əlaqədar mənfə stereotiplər, qərəzli münasibətlər və digər maneələr aradan qaldırılmalıdır ki, onlar bu sahələrdə qanuni fəaliyyət göstərərək öz imkanlarından tam bəhrələyə bilsinlər<sup>1</sup>.



**Şəkil № 1. İnsan inkişafının konseptual məzmununun əks etdirən üç mühüm element**

*Mənbə: İnsan inkişafı (tədris vəsaiti), Bakı 2014, s.22*

<sup>1</sup> İnsan inkişafı (tədris vəsaiti), Bakı 2014, s.20-21.



Göründüyü kimi, insan inkişafının konseptual məzmunu üç nəhəngin üzərində qurulmuşdur: insanların malik olduqları imkanları səciyyələndirən həqiqi azadlıqlar, insanların öz taleyüklü məsələlərini həll etmək imkanına təsir edən proses azadlıqları, sosial ədalətin və insan hüquqlarının qorunmasını təmin ədalətin bərqərar olmasıdır. Bütün bunlar eyni zamanda ekoloji və sosial mühitin əlverişli olmasından da asılıdır.

Ümumiyyətlə, qeyd etmək lazımdır ki, insan inkişafının əsas məqsədi insanların maddi rifahının yüksəldilməsini təmin edəcək, onlara sağlam və yaradıcı həyat yaşamaq imkanı verəcək zəngin siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni, ekoloji şəraitin yaradılmasıdır. İnsan inkişafı baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edən bəzi məsələlərin xüsusi olaraq qeyd olunmasına ehtiyac vardır. Bunlar aşağıdakılardır:

- İqtisadi artım, sahibkarlığın inkişafı və əlverişli biznes mühiti;
- Sosial-iqtisadi ədalət, həssas təbəqələrin sosial müdafiəsi;
- Yoxsulluğun aradan qaldırılması;
- Gender bərabərliyi;
- Mütərəqqi təhsil və səhiyyə sistemi;
- Ekoloji prioritetləri ön plana çəkən dayanıqlı inkişaf;
- Düzgün idarəçilik və effektiv dövlət qulluğu sistemi;
- Vətəndaşların qərar qəbulu proseslərində fəal iştirakı.

Milli-mədəni mənsubiyyət və mədəni sərvətin zənginləşdirilməsi insan inkişafı konsepsiyası əsliində həm yüksək səviyyədə inkişaf etmiş ölkələrdə, həm inkişaf etməkdə olan, həm də inkişaf yoluna yenidən qədəm qoymuş ölkələrdə eyni dərəcədə tətbiq edilə bilən inkişaf paradigmasıdır.

Daha sonra digər anlayış və kateqoriyaların məzmununun nəzərdən keçirilməsi yerinə düşərdi.

«İnsan resursları» iqtisadi kateqoriya (fransız dilində ressource-ehtiyatlər, rezervlər) XX əsrin sonlarına kimi «əmək resursları ilə eyniləşdirilirdi və adətən özlərinin fiziki və peşə bacarıqları, qabiliyyətləri ilə insan ehtiyatları nəzərdə tutulurdu.

Belə şərhlərdə iqtisadi-maddiləşdirilmiş məziyyətlərə vurğu xüsusi ilə diqqəti cəlb edir. Sözügedən kateqoriyanı məzmun və mənə etibarı ilə iqtisadi ədəbiyyatlarda istifadə edilən, ənənəvi «işçi qüvvəsi» kateqoriyasına yaxınlaşdırır. Müvafiq olaraq qeyd etmək lazımdır ki, insan resursları da bazar qanunlarına tabe olur, tələb və təkliflə tənzimlənir. Lakin, eyni zamanda, əmək və insan resurslarının fərqli xüsusiyyətləri də vardır (*Cədvəl № 1*).

**Cədvəl № 1. Əmək və insan resurslarının müqayisəli xarakterizə olunması**

<i>№</i>	<i>Müqayisə aspekti</i>	<i>Əmək resursları</i>	<i>İnsan resursları</i>
1.	Konseptual yanaşma	Sənaye. İnsan digər material resurslarla birlikdə istehsal resursu kimi nəzərdən keçirilir. Onun rolu muzzdlu işçi kimi əmək funksiyalarını yerinə yetirməklə məhdudlaşdırılır	İnformasiya. İnsan ali (yüksək) fəaliyyət subyekti kimi nəzərdən keçirilir, o, yeni informasiya məhsulları yaradır.
2.	Sistem yaradan əlamət	Məşğulluq (faktiki, potensial)	Qabiliyyət (reallaşdırılan və reallaşdırılmayan)
3.	Nəzərdən keçirilmir	Uşaqlar, işləməyən yeniyetmələr, işləməyən təqaüdüçülər və əlillər	
4.	Qiymətləndirmə üsulları	Kəmiyyət	Kəmiyyət və keyfiyyət
5.	İdarəetmə obyektı	Kadrlar	Personal
6.	İdarəetmənin məqsədi	İstifadə	İnkişaf
7.	İdarəetmə subyekti	Mühəndis, kadrlar üzrə müfəttiş	HR-menecer (humanresources-insan resursları)

*Mənbə: Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика, Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Вып. № 2 / том 6 / 2011, стр. 46-67*

Qeyd etmək lazımdır ki, iqtisadi inkişaf öz növbəsində insanın ictimai istehsalda rolu ilə əlaqədar baxışlarda da dəyişikliklərə səbəb oldu. «İnsan resursları» anlayışının məzmun yükü insanın bütün potensial imkanları, xüsusən də iqtisadi potensialının istifadə olunması üzərinə yönəldi. Məzmun etibarlı ilə «insan resursları» anlayışı «əmək potensialı», «intellektual potensial», «kadr potensialı» kimi anlayışlara yaxın olsa da burada müəyyən fərqlər də mövcuddur. «Əmək potensialında» insanın əmək funksiyasında istifadə olunmayan imkanları nəzərdə tutulur. «İntellektual potensial» insan və insan kollektivinin istifadə olunmayan intellektual ehtiyatlarından xəbər verir.

İnsan resursları ilə əlaqədar dəyərləndirmələrində bəzi müəlliflər insan resurslarının üç komponentli strukturuna diqqəti yönəldirlər. Belə bir yanaşma XXI əsrin əvvəllərində formalaşmışdır<sup>1</sup>. Burada eyni zamanda əsas vurğu onun elementləri kimi diqqəti cəlb edən fizioloji kapital, insan kapital, sosial kapital üzərinə yönəldilir. Qeyd etmək lazımdır ki, Amerika tarixçisi RobertFogelə fizioloji kapital və kapitalın ailədə valideynlər tərəfindən yaranması (sağlamlıq, fiziki qüvvə) ideyası məxsusdur. Digər iqtisadçı alim HeriBekker insan kapitalı anlayışının mahiyyətinin insan resursları elementi olması kimi açıqlamış, burada əsas diqqət fərdlərdəki bilik, istehsal bacarığı, motivlər və insan əməyinin məhsuldarlığını yüksəldən digər komponentlər üzərinə yönəlmişdir.

Göründüyü kimi, insan resursları istənilən cəmiyyətin əsas sərvətini özündə əks etdirir, onun çiçəklənməsi hər bir insanın maraqları nəzərə alınmaqla insan resurslarının inkişafı, təkrar istehsalı, istifadəsi üçün əlverişli şəraitin yaradılması ilə ancaq mümkündür. İnsan resursları nəzəriyyəsinə insan üç komponentdən ibarət ən qiymətli, bərpa olunmayan resurs kimi təqdim olunur: Burada söhbət əmək funksiyası, sosial münasibətlər sisteminə daxil olmaq, digər istehsal resurslarından məhsuldar istifadə olunması imkanı verən unikal şəxsi peşə bacarıq, qabiliyyətlərindən və ən əsası yaşamaq üçün nemətlərin və sosial mövqelərin qazanılması üçün müəyyən keyfiyyətlər məcmusundan gedir. Müvafiq olaraq iqtisadi nəzəriyyədə səslənən fikirlərin ümumiləşdirilməsi əsasında «insan resursları», «insan potensialı», «insan kapitalı» anlayışlarının məzmunu üzərində bir qədər daha ətraflı dayanaq.

---

1 Масамаси С., Давыденко В., Ромашкин Г.»Проблемы и парадоксы анализа институционального доверия, как элемента социального капитала современной России //JournalofInstitutionalStudies 2009 №1 с.21

İqtisadi nəzəriyyədə «insan resursları» anlayışının məzmununa canlı əməyin məcmu dəyəri başa düşülür və onun ölçüsü ölkənin işçi qüvvəsi resursları, insanların kəmiyyətinə və bu insanların potensialına əsasən müəyyənləşdirilir. Bütünlükdə «insan resursları» kateqoriyasının strukturunu aşağıdakı kimi müəyyənləşdirmək olar:

***İnsan resursları = insanların kəmiyyəti (insan ehtiyatları) + insan potensialı***

Göründüyü kimi, «insan resursları» «əmək resursları» və «personal» anlayışlarına nisbətən daha həcmli və geniş məzmunlu anlayışdır, tərkibinə insanların sosial mədəni, fərdi-psixoloji xüsusiyyətləri də daxildir. İnsan resurslarının struktur xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, burada bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədə olan iki element, genetik və sosial elementlər mövcuddur ki, onların spesifikasiyası idarəetmə nəzəriyyəsi və praktikasında nəzərə alınmalıdır. İnsan resursunun genetik strukturu onun bioloji təbiətindən irəli gəlir, çünki insanın şəxsiyyət kimi fiziki (fizioloji), rasion (intellektual) və emosional (mənəvi) potensialı vardır.

İnsan resurslarının sosial strukturu onun sosial təbiətini özündə əks etdirir və buraya müəyyən sosial-ixtisaslaşdırılmış qruplar, işçilər kateqoriyası, o, cümlədən rəhbərlik, sahibkarları, top menecer, müxtəlif sahələrin mütəxəssisləri qismində elit təbəqələr daxildir. Bütün bunlar isə öz növbəsində insan resurslarının ictimai münasibətlər sistemində spesifik xüsusiyyətləri olan xüsusi formasını – sosial kapital formasını qeyd etməyə imkan yaradır.

İntellektual potensialın əsasını iqtisadi səmərəliliyin, rəqabətqabiliyyətliliyinin radikal istiqamətdə dəyişilməsinə imkan yaradan bilik və mədəni səviyyə təşkil edir. İqtisadiyyatda insan potensialı dedikdə insanın peşə və ümumi mədəni inkişaf səviyyəsi, sağlamlığı, təcrübəsi, intellekti, daimi olaraq, inkişaf etmək bacarığı, həyat fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində və istehlak sferasında yaradıcılıq fəallığı kimi də başa düşmək olar.

Qeyd etmək lazımdır ki, insanın ancaq əmək resursu daşıyıcısı kimi nəzərdən keçirilməsi industrial iqtisadiyyatın və onun ekstensiv artımının tələblərinə uyğun olardı<sup>1</sup>. Bu xüsusda qeyd edilməsi yerinə düşərdi

---

1 Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика. Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина Вып. № 2 / том 6 / 2011, стр. 50

ki, «insan resursları» və insan potensialı» «insan kapitalının» bazası kimi çıxış edir. İnsan resurslarının insan kapitalına transformasiyası prosesində insan resurslarının kapitallaşması baş verir, bunun üçün isə müəyyən institusional və iqtisadi zəmin, hər şeydən öncə müvafiq iş yerləri, müəssisələrin mövcudluğu tələb olunur. Əks təqdirdə insan resurslarının insan kapitalına transformasiyası qeyri mümkündür. Müasir dövrdə insan kapitalı nəzəriyyəsi insan resurslarının keyfiyyət baxımından təkmilləşdirilməsi prosesini araşdırır desək səhv etmərik.

İnsan resurslarının bir mühüm xüsusiyyəti kimi də qeyd olunmalıdır ki, insan resursları müasir innovasiyalı inkişaf dövründə əmək bazarında mühüm resurs kimi çıxış edirlər. Çünki məhz insan özünün yaradıcı enerji və qabiliyyəti ilə innovasiyalı iqtisadiyyatın inkişafı üçün şərait yarada bilər. Bu səbəbdən də insan resursları müasir dövrdə istehsal və inkişafın mühüm faktoruna çevrilmişdir.

Bəzi ədəbiyyatlarda insan resurslarının iqtisadi kateqoriya kimi dar məzmunu insan potensialı kimi şərh edilməkdədir. Lakin bu heç də düzgün deyildir. İnsan resursları kateqoriyasına insana öz məqsədlərinə nail olması üçün faydalı olan əmək və qeyri əmək bacarıq və vərdisləri daxildir. Lakin insan potensialına təkcə əmək vərdisləri deyil, eyni zamanda insanın sosial, dini dünyagörüşü, mənəvi əxlaqi keyfiyyətləri də daxildir. Geniş məzmununda insan resursları anlayışının məzmununa insan potensialıda daxil olmaqla əmək bazarında təqdim olunan resurslar məcmusu başa düşülür<sup>1</sup>.

Müvafiq olaraq insan resurslarının bəzi xüsusiyyətlərinə diqqət yetirilməsi də yerinə düşərdi:

- İnsan resursları mürəkkəb sosial və iqtisadi idarəetmə obyektidir;
- İşçinin fəaliyyət növlərində peşəkarlaşdırılması üçün çox böyük kapitalqoyuluşu tələb olunur;
- Peşəkarların müəssisə və təşkilatlarda fəaliyyətlərində yüksək səmərəliliyə nail olunması üçün onların bilik, bacarıq və qabiliyyətlərindən, imkanlarından istifadə olunması daha rəşional təşkil olunmalıdır;
- Peşəkar fəaliyyətin müddəti nə qədər çoxdursa toplanılan təcrübə bir o, qədər çoxdur, peşəkar vəzifələrin həlli üçün

---

1 Сысоев В. М., Каргушина Е. Н., Сущность и значение человеческих ресурсов для предпринимательских структур//Социально-экономические явления и процессыВыпуск № 4 (050) / 2013, (с.197-204), с. 197

bir o, qədər az vaxt tələb olunur, həmin işçilər müəssisə və təşkilatlar üçün daha əhəmiyyətliyərlər.

Lakin bütün yuxarıda qeyd olunanlar bu sahədə iqtisadi ədəbiyyatlardakı terminoloji qarmaqarıışıqlıqların aradan qaldırılması üçün kifayət deyildir.

Müasir iqtisadi ədəbiyyatlarda insanın iqtisadi mahiyyəti ilə bağlı kateqoriyalardakı qarmaqarıışıqlığa aydınlıq gətirmək üçün bəzi nüanslara da diqqət yetirilməsi yerinə düşərdi. Bəzi ədəbiyyatlarda nəinki insan resursları ilə insan potensialı, hətta insan kapitalı anlayışı da eyniləşdirilir. Lakin burada ən mühüm incəlik insan kapitalı anlayışının məzmununun insanların istehsal prosesində iştirak edə bilmək bacarıqlarının da daxil olmasıdır. Müvafiq olaraq insan kapitalını aşağıdakı tərkib hissələrinə bölmək olar:

1. Ümumi insan kapitalı – müxtəlif iş yerləri və təşkilatlarda istifadə edilən bilik, bacarıq, vərdişlər;
2. Spesifik insan kapitalı – müəyyən iş yerləri və konkret şirkətlərdə istifadə edilən bilik, bacarıq, vərdişlər;
3. İnsanlarda intellektual kapital formasında təcəssüm olunan təhsil, sağlamlıq, peşə və ixtisas təcrübəsi və bilikləri.

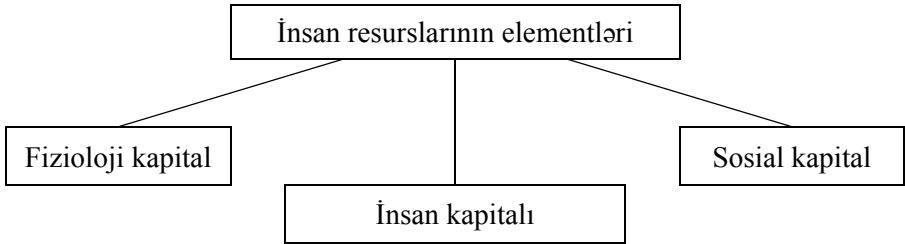
Yuxarıda deyilənlər əsasında insan kapitalının aşağıdakı formulunu təqdim etmək olar:

$$İK = K3 + Km + Kt$$

– burada İK – insan kapitalı; Kt – təhsil kapitalı; Km – mədəniyyət kapitalıdır.

Lakin bu formulda da müəyyən çatışmazlıqlar vardır. Çünki burada insanın fizioloji və sosial elementləri tam olaraq öz əksini tapmamışdır. Məhz həmin elementləri də nəzərə almaqla insan resurslarının iqtisadi ədəbiyyatlarda təqdim edilən, digər fərqli strukturunu nəzərə çatdırmaq olar (Cədvəl № 2).

**Cədvəl № 2. İnsan resurslarının elementləri**



*Mənbə: Карпушева А. Р., Человеческий капитал как экономический ресурс//Фундаментальные исследования, 2015 выпуск №2, с.4963-4967*

İnsan kapitalının formalaşmasının iqtisadi əsası nəzərdən keçirilərkən bir də onun qeyd etmək lazımdır ki, istehsal vasitələrindən kənarda insan özünün məhsuldar qüvvəsini – ona məxsus kapitalı satır, sahibkar isə həmin qüvvəni digər aktivlər kimi satın alır. İşçi üçün fərdi qabiliyyətləri əmtəə kimi, sahibkar üçün isə işçiyə verilən əməkhaqqı kapitalın avanslaşdırılmış dəyərinin kapitallaşdırılmış həcmi kimi diqqəti cəlb edir<sup>1</sup>.

**5.2. İnsan resurslarının inkişafı konsepsiyasının genezisi-təkamülü**

Ümumiyyətlə qeyd edilməsi yerinə düşərdi ki, iqtisadi araşdırmalarda müstəqil istiqamət kimi insan resurslarının inkişafı məsələlərinin araşdırılmasına XX əsrin əvvəllərindən başlanılmışdır. Lakin ayrı-ayrı məsələlər iqtisadiyyat elminin təşəkkül tapdığı bütün tarixi inkişaf dövrlərində tədqiq olunmuşdur.

XIX əsrin sonlarında yeni istehsal prosesləri və üsulları, müəssisələrin müxtəlif təşkilati formaları və kütləvi istehsal həmin dövrə qədər mövcud, ənənəvi istehsal prosesləri ilə ziddiyyət təşkil etməyə başladı.

1Сысоев В. М., Карпушина Е. Н., Сущность и значение человеческих ресурсов для предпринимательских структур//Социально-экономические явления и процессыВыпуск № 4 (050) / 2013, с. 198

Bütün bunlar isə müvafiq olaraq insanın cəmiyyətdə yeri, iqtisadi məziyyətləri və inkişafı ilə əlaqədar iqtisadi ədəbiyyatlarda səslənən fikirlərə də öz təsirini göstərməyə başladı. Bu xüsusda insan inkişafı ilə bağlı konsepsiyaların genezisində üç mərhələ diqqəti cəlb edir. Bunlar aşağıdakılardır: klassik, humanist, harmoniyalaşdırılmış mərhələlər<sup>1</sup>.

Klassik mərhələ XX əsrin əvvəllərindən 80-ci illərin əvvəllərinə qədər olan bir dövrü əhatə edir. Bu mərhələdə tədqiqatçılar tərəfindən əsasən muzzdu əməklə məşğul olanların təşkil edilməsi, sosial qruplar arasında münasibətlər öyrənilir və eyni zamanda strateji yanaşmalar və insan resurslarının idarə olunması məsələləri birmənalı olaraq qiymətləndirilmirdi.

Bu xüsusda qeyd etmək lazımdır ki, əməyin elmi təşkili nəzəriyyəsinin banisi F.Teylor hələ XIX əsrin 90-cı illərində müəssisələrdə əməyin sərt reqlamentləşdirilməsi sistemini tətbiq etdi və bu sistemdən konveyer istehsalının tətbiqindən sonra daha geniş istifadə olundu. Ümumiyyətlə Q.Ford tərəfindən yaradılan konveyer istehsalı işçilərin qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi və reallaşdırılmasına mane olurdu. Onlar ancaq istehsal prosesində konkret və məhdud əməliyyatlar yerinə yetirir, qabiliyyət və bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün heç bir maraqları qalmırdı. Belə bir şəraitdə E.Meyonun «insan münasibətləri» nəzəriyyəsi formalaşmağa başladı. İnsan münasibətləri nəzəriyyəsinin ardıcılıları hesab edirdilər ki, əməyin sosial-psixoloji aspektlərinin öyrənilməsi mühüm yer tutmalı, lakin bununla yanaşı maddi həvəsləndirmə məsələləri də diqqət mərkəzində olan əsas məsələlərdən idi. XX əsrin ortalarında meydana çıxan motivasiya nəzəriyyələrinin (A.Maslou, F.Qersberq, D.Mak-Kleland) məzmununa insanın tələbatının strukturunun öyrənilməsinə yönəldilmişdi. Burada V.Vrum, S.Adams, D.Makqreqor tərəfindən məsələnin prosesual baxımdan araşdırması zamanı motivasiyaya xarici faktorların təsirinin öyrənilməsi öz növbəsində şəxsiyyətlər arasında münasibətlərin inkişafı, işçi və şirkətin maraqları arasındakı ziddiyyətlərlə əlaqədar bəzi anlayış və elementlərin də tədqiq edilməsinə başlandı.

XX əsrin 50-ci illərindən etibarən insan münasibətləri nəzəriyyəsinin müddəaları əsasında davranışlar nəzəriyyəsi formalaşdı. Sözügedən nəzəriyyədə əsas məqsəd ayrı-ayrı işçinin əməyinin səmərəliliyinin yük-

---

1 КРЕКОВА М.М. Теоретико-методологические основы регулирования развития человеческих ресурсов в условиях модернизации экономики//Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук, Москва – 2011, (53 стр.) с. 20



səldilməsinə nail olunmasıdır. Bu ərəfədə insan resurslarının idarə olunması konsepsiyasının inkişafında diqqətəlayiq fikirlər F.Hersberq, Mak-Qreqor, R.Laykert və b. tərəfindən irəli sürülmüşdür.

F.Hersberq tərəfindən «iki faktorlar nəzəriyyəsi» formalaşdırılmışdır. Burada iş şəraiti və işçinin işinə olan münasibətinin iki faktorlar qrupundan asılılığına xüsusi diqqət yetirilirdi. Bu faktorlar qrupu: motivləşdirici (professional yüksəlim, şəxsi uğur) dəstəkləyici (əməkhaqqı, əmək şəraiti ictimai status).

Mak-Qreqor iqtisadi ədəbiyyatlara «X» və «Y» nəzəriyyəsinin müəllifi kimi daxil olmuşdur. Burada insanın iş prosesində öz öhdəliklərindən yayınmaması üçün müəyyən sərt tədbirlərin həyata keçirilməsinin vacibliyi əsaslandırılırdı.

R.Laykert insan resurslarının idarə olunmasının dörd sistemə diqqəti çəkirdi (cədvəl 3).

Humanist mərhələ XX əsrin 80-ci illərinin əvvəllərindən başlanır, bu mərhələdə biliklərin mənimsənilməsi, reallaşdırılmasının təşkili və idarəedilməsi konsepsiyaları meydana çıxmışdır ki, sözügedən yanaşmalarda bilavasitə innovasiyalarla bağlı olaraq, insan resurslarının əhəmiyyətinin qavranılması da xüsusi olaraq hiss olundu.

Qeyd etmək lazımdır ki, hələ ötən əsrin 70-ci illərində «əməyin humanistləşdirilməsi» (O.Jelinye, İ.Delamot) nəzəriyyəsi inkişaf etməyə başlamışdır və burada psixoloji faktorlara bir qədər də diqqət artaraq, humanistləşdirməyə xüsusi diqqət yetirilirdi. Burada humanistləşdirmə dedikdə əməyin təşkilinin rasionallaşdırılması və dəyişilməsi, əmək fəaliyyəti şəraitinin şəxsiyyətə uyğunlaşdırılması və s. başa düşülürdü. Eyni zamanda C.Koulun «istehsal demokratiyası» nəzəriyyəsi də meydana gəldi və burada işçilərin müəssisələrin fəaliyyəti ilə əlaqədar qərarların qəbul edilməsi və idarə olunmasına xüsusi yer verilirdi.

***Cədvəl № 3 R.Laykertin insanların idarə olunması üsulları üzrə modelləri***

<i>Sistemlərin adları</i>	<i>İnsan səviyyəsi</i>	<i>Əsas stimullar</i>
Sistem № 1	Rəhbərliyə sərt təbəçilik	Cəzalandırma təhlükəsi, məcburiyyət, qorxu
Sistem № 2	Az əhəmiyyətli funksiyalar həvalə edilir	Potensial cəza təhlükəsi

Sistem № 3	Xüsusi funksiyaların həvalə olunması	Sistematik mükafatlandırma, məhdud cəzalandırma
Sistem № 4	Rəhbərin işçisinə tam etibar etməsi	Mənəvi stimullaşdırma

*Mənbə:* [http://socyus.ru/navigatsiya/teoriya\\_\\_stiley\\_\\_rukovodstva\\_\\_rlyakerta.html](http://socyus.ru/navigatsiya/teoriya__stiley__rukovodstva__rlyakerta.html)

Bu ərəfədə ABŞ və Qərbi Avropada T.Şultsun «insan kapitalı» nəzəriyyəsi yayılmağa başlayır və bu nəzəriyyədə insan müəssisələrin insan kapitalı kimi, əmək məhsuldarlığını müyyənləşdirən keyfiyyətlərin məcmusu, ayrı-ayrı insanlar, müəssisələr və bütün cəmiyyətin gəlir mənbəyi kimi nəzərdən keçirilir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, müəyyən keyfiyyətlərin məcmusu əmək potensialın formalaşdırır, kapitala istehsal prosesinə qoşulduğu zaman, bilavasitə reallaşdırılması prosesinə çevrilir. Təbiidir ki, insan kapitalının konsentrasiyası (cəmlənməsi), dövriyyəsi anlayışlarının tədqiq edilməsi zərurətinin hiss olunmasına başlanılır. Belə bir zəmində insan kapitalının inkişafı təşkilati biliyin artması prosesi kimi nəzərdən keçirilməyə başlanılır (K.Barxam, L.Xelz, S.Kuper, M.Devidson).

Harmoniyalaşdırılmış mərhələ XX əsrin sonlarından başlanılır və bu mərhələnin başlıca xüsusiyyətləri odur ki, iqtisadçılar daha çox fəaliyyət məqsədlərinə, prosesin çevik təşkilinə, əməyin təhlükəsizliyinə, sistemli menecment tələbatına, əməyin xarakterinin fasiləsiz olaraq dəyişilməsi şəraitində istehsal münasibətlərində harmoniyaya nail olunmasına diqqət yetirirdilər. Müvafiq olaraq bir neçə elmi ideyalar yarandı (C.Meqqison, C.Braun, A.Mamford, P.Sadler) və həmin ideyalar insanın cəmiyyətdə resurs kimi çıxış etməsi və inkişafı praktikasına, müəssisələrin uğur əldə etməsinə təsir göstərmişdir. Onların reallaşdırılması kimi şirkət işçilərinin əməyinin məhsuldarlığının yüksəlməsinə və işçinin öz bacarığını reallaşdırmasına xidmət edən biznes təyinatlı təhsil, fərdi plan əsasında işçinin inkişaf etdirilməsi və s. göstərilə bilər.

İnsan resursları konsepsiyalarının formalaşdığı hər üç tarixi mərhələdə (klassik, humanist, harmoniyalaşdırılmış mərhələlər) səslənən nəzəri fikirlərin ümumiləşdirilməsi əsasında belə qənaətə gəlmək mümkündür ki, insan resursları konsepsiyaların mahiyyətini iş qüvvəsinin cəlb edilməsi və inkişaf etdirilməsinin təşkili ilə əlaqədar kapital qoyuluşlarının iqtisadi baxımdan məqsədəuyğunluğunun əsaslandırılması təşkil edir. İn-

sanlar müəssisə və təşkilatların, bütünlükdə cəmiyyətin ən qiymətli resursu kimi nəzərdən keçirilir. Müvafiq olaraq insan resurslarının idarə olunmasının analitik, texnokratik, iqtisadi, humanitar, inzibati üsulları meydana çıxır (Cədvəl №4)

İnsan resurslarının inkişaf etdirilməsi konsepsiyasının məqsədi işçi və şirkətin tələbatları arasındakı ziddiyyətləri aradan qaldırmaq, əməyin xarakterinin daimi olaraq dəyişilməsi şəraitində istehsal münasibətlərində harmoniyanın əldə olunmasına nail olunmasıdır. Müasir dövrdə insan resurslarının səmərəli inkişaf kriteriyası kimi təhsilin fasiləsizliyinin təmin olunması çıxış edir.

***Cədvəl № 4. İnsan resurslarının idarə olunması konsepsiyalarının təkamülü***

<i>İllər</i>	<i>konsepsiya</i>	<i>Konsepsiyanın mahiyyəti</i>
XX əsrin 20-40-cı illəri	Kadrların idarə olunması	İşçi əmək funksiyasının daşıyıcısı kimi, maşınların canlı əlavəsi kimi nəzərdən keçirilir
XX əsrin 50-ci illəri	Personalın idarə olunması	İşçi əmək münasibətlərinin subyektivi, şəxsiyyət kimi nəzərdən keçirilir
XX əsrin 80-90-cı illəri	İnsan resurslarının idarə olunması	İşçi müəssisələrin əsas strateji resursu kimi təqdim olunur.
XX əsrin əvvəlləri	Humanist konsepsiya	İşçi müəssisə üçün deyil, müəssisə işçi üçündür

***Mənbə:*** Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика, Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Вып. № 2 / том 6 / 2011г. 53

Bəşər tarixinin inkişafı nəticəsində insanların cəmiyyətdə və təsərrüfat prosesində iştirakını xarakterizə edən, bütünlükdə insanın sosial iqtisadi baxımdan cəmiyyətdəki rolu ilə bağlı müxtəlif anlayışlar meydana çıxmışdır. Qərb iqtisadi ədəbiyyatlarında ictimai əməyin xarakterizə edilməsi üçün «əmək potensialı», «insan kapitalı», «insan resursları» kimi anlayışlar istifadə olunur. Eyni zamanda postsovet məkanı iqtisadi ədəbiyyatlarında (xüsusən də müasir rus iqtisadi fikrində) «işçi qüvvəsi»,

«əmək resursları», « əmək potensialı», «insan inkişafı», «insan resursları», «insan potensialı», «insan amili», «intellektual potensial», «insan kapitalı», intellektual kapital» kimi anlayışlar istifadə olunur. Bütün bunlar isə onunla əlaqədardır ki, insan iqtisadi fəaliyyətində müxtəlif rol və funksiyaları yerinə yetirir: işçi, şəxsiyyət, resurs, müxtəlif sosial birliklərin nümayəndəsi və s. Lakin bütün bu yanaşmalarda ağırlıq mərkəzi insanın cəmiyyətə, iqtisadi sistemdə verə biləcəkləri üzərinə düşür. Lakin həmin yanaşmalar içərisində bütünlükdə insanın inkişafı məsələsinin qabardılması ilə əlaqədar yanaşmalar xüsusi ilə seçilir.

Burada insan inkişafı dedikdə insan həyatının bütün mərhələlərində və aspektlərində insanlara çox saylı alternativlərin təqdim olunduğu prosesinin özü başa düşülməlidir. Bu prosesdə insanlar uzun, sağlam həyat sürmək, öz arzu, istək və məqsədlərinə nail olmaq, dünyada rifahın və ədalətin bərqərar olduğu bir zəmində yaşamaq və çalışmaq imkanlarını əldə etmək imkanı qazanırlar.

İnsan inkişafı konsepsiyasını qısa olaraq aşağıdakı kimi xarakterizə etmək olar:

- insan inkişafı dedikdə onun seçmə imkanlarının genişlənməsi və əldə edilən rifah səviyyəsi başa düşülür;
- rifah isə insanların özləri üçün layiqli hesab etdikləri həyat səviyyəsinə nail olmaları hesab olunur;
- insan inkişafı onlara uzun və sağlam həyat sürməyə, biliklər əldə etməyə resurslara çıxış imkanları verən tələbatların ödənilməsindən asılıdır;
- insan inkişafı üç mühüm nəhəng üzərində dayanır: səmərəlilik, ədalət, azadlıq;
- İnsan inkişafının mahiyyəti inkişaf imkanlarına indiki dövrdə və gələcəkdə olmasını nəzərdə tutur.

İnsan resursları istənilən cəmiyyətin əsas sərvətini özündə əks etdirir, onun çiçəklənməsi hər bir insanın maraqları nəzərə alınmaqla insan resurslarının inkişafı, təkrar istehsalı, istifadəsi üçün əlverişli şəraitin yaradılması ilə ancaq mümkündür.

İqtisadi nəzəriyyədə «insan resursları» anlayışının məzmununa canlı əməyin məcmu dəyəri aid edilir və onun ölçüsü ölkənin işçi qüvvəsi resursları, insanların kəmiyyətinə və bu insanların potensialına əsasən müəyyənləşdirilir. Bəzi ədəbiyyatlarda nəinki insan resursları ilə insan potensialı, hətta insan kapitalı anlayışı da eyniləşdirilir. Lakin burada ən mühüm incəlik insan kapitalı anlayışının məzmununun insanların istehsal prosesində iştirak edə bilmək bacarıqlarının da daxil olmasıdır.

Bütün bunlar müvafiq olaraq, insanın inkişafı və xüsusi ilə də onun resurs kimi inkişafı ilə əlaqədar iqtisadi ədəbiyyatlarda səslənən fikirlərə də öz təsirini göstərməyə başladı. Sözügedən konsepsiyaların genezisində üç mərhələ diqqəti cəlb edir. Bunlar aşağıdakılardır: klassik, humanist, harmoniyalaşdırılmış mərhələlər. Hər mərhələ də fərqli yanaşmalara baxmayaraq bir ümumi cəhət xüsusi ilə diqqəti cəlb edir. Burada başlıca tədqiqat obyektı, insandır, onun inkişafı, cəmiyyətdə iqtisadi rol və funksiyalarını yerinə yetirə bilməsi üçün müəyyən üsullar axtarılır.

### 5.3. Davamlı inkişaf prosesində insan potensialı

**D**avamlı inkişaf anlayışı tarixi anlayışı olub, öncə ekoloji problemlərlə əlaqədar işlədilmişdir. Kanada ətraf mühitin mühafizəsi Komissiyası 1915-ci ildə davamlı inkişaf anlayışını ilk dəfə döriyyəyə buraxdı. Komissiya hesab edirdi ki, hər nəsil sərəncamında olan müəyyən təbii resurslar və təbii kapitalın bir hissəsindən istifadə edə bilər. Lakin anlamaq lazımdır ki, bu resursların müəyyən hissəsi gələcək nəsələ istifadə olunmadan verilməlidir. Daha sonra XX əsrin 60-70-ci illərində ekoloji və sosial-iqtisadi problemlərin müasir və gələcək nəslin həyatı üçün təhlükə mənbəyinə çevrilməsi problemi ortaya çıxdı. Həmin dövrdən etibarən (sustainable development) davamlı inkişaf konsepsiyası inkişaf etməyə başladı.

Qloballaşma şəraitində müasir dünyanın ən vacib problemlərdən biri də davamlı iqtisadi inkişafın təmin edilməsidir. Məhz bu səbəbdən iqtisadi ədəbiyyatda «davamlı inkişaf», «davamlı iqtisadi inkişaf» anlayışları və mövzusu geniş müzakirə obyektinə çevrilmişdir. Bir çox ədəbiyyatlarda davamlı inkişaf daha çox fəlsəfi məzmun daşısa da, məsələnin siyasi, iqtisadi tərəfi gün keçdikcə daha da aktuallaşmaqdadır.

Davamlı inkişaf konsepsiyasının iqtisadi məzmunu ümumi kapitalın (insan və təbii kapital, insanlar tərəfindən yaradılan və sosial kapital) azalmadan bir nəsilə digərinə ötürülməsi ilə bağlıdır, davamlı inkişaf və ya davamlı iqtisadi inkişaf üçün səciyyəvi olan müəyyən xüsusiyyətlər vardır. Bunlar aşağıdakılardır:

- bütün zamanlarda və bəşər tarixinin inkişaf mərhələlərində insan tələbatı və səmərəliliyinin labüdlüyü fikri daima ön planda olur;

- resurslardan istifadə elə təşkil edilməlidir ki getdikcə daha çox artan industrial tələbatlar təmin edilir;
- yeni imkan və resurs axtarırlarının nəticəsi olaraq təbii resurslar zaman keçdikcə nəinki azalır, dövrüyyəyə yeniləri daxil edilir, resursların istifadə olunmasındakı məhdudiyətlər ancaq həmin dövrdə istifadə üsullarının məhdudiyətlərindən irəli gəlir;
- ekoloji tarazlığın qorunub saxlanması, ekoloji sistemin sabitliyinin mühafizəsi minimal şərtlər çərçivəsində reallaşdırılır.

Bütün bunlardan çox aşkar görünür ki, davamlı inkişaf nəsillər arasında münasibət və proses formasıdır, burada əsas məqsəd isə elə bir inkişaf səviyyəsinin təmin olunmasıdır ki, əvvəlki nəsillərin inkişaf və təraqqisi sonrakı nəsillərin mövcudluğu üçün ciddi fəsadlar törətməsin.

Sözgedən münasibət və proses zamanı davamlılıq tələbinin təmin olunması üçün iqtisadi və sosial inkişaf tədbirləri elə həyata keçirilməlidir ki, iqtisadi fəaliyyətin neqativ təsirləri azaldılsın, gələcək nəsillər daha rahat yaşaya bilsinlər. Əks təqdirdə həmin zərərin müəyyən üsullar vasitəsi ilə kompensasiya olunması vacib şərt kimi çıxış edir. Bu gün kütləvi informasiya vasitələrində bəşəriyyətin çox yaxın illərdə nəinki karbohidratların, içməli su ehtiyatlarının tükənməsi təhlükəsi ilə üzləşəcəyi və həətə Azərbaycan üçün də bu problemin aktuallaşacağı proqnozlaşdırılır.

Lakin müasir dövrdə davamlı inkişaf haqqında yanaşmaların əksəriyyətində yoxsulluqla mübarizə məsələsi mühüm yer tutur, davamlı inkişafı yoxsulluğun aradan qaldırılması arasında sıx əlaqənin olduğu ön plana çəkilir, deyilənləri bir qədər fərqli sözlərlə ifadə etsək, qeyd etmək olar ki, davamlı inkişafın təmin edilməsi, məhz yoxsulluğun aradan qaldırılması, onun mütləq ölçülərdə azaldılması kimi təqdim olunur.

Konkret olaraq, Azərbaycan reallıqlarına müraciət etdikdə görürük ki, müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra digər postsovet ölkələrində olduğu kimi, Azərbaycan Respublikasında da müəyyən çətinliklər, iqtisadi böhran müşahidə olunmuşdur.

Azərbaycan iqtisadiyyatı müstəqillik dövrünün ilk illərində SSRİ dövründən miras qalmış problemlər səbəbindən böhran keçirirdi. Sistemin transformasiyası, keçmiş sovet respublikaları arasında iqtisadi əlaqələrin qırılması, Ermənistanın Azərbaycan torpaqlarını işğal etməsi bütünlükdə böhranı daha da dərinləşdirirdi. Deyilənləri iqtisadi göstəricilər də təsdiq edir. 1991-1993-cü illərdə ölkədə ÜDM-in və sənaye istehsalının

həcmi 2 dəfə, kənd təsərrüfatı məhsullarının ümumi həcmi 40%, əsaslı vəsait qoyuluşu 3 dəfə, yük dövriyyəsi 4 dəfə azalmışdı.

Buna baxmayaraq, ölkənin təbii və iqtisadi potensialından məqsədli və səmərəli istifadə qısa zaman kəsiyində sürətli iqtisadi inkişafa nail olmağa imkan yaratdı. 90-cı illərin ikinci yarısı ölkə iqtisadiyyatında keçid prosesində müəyyən irəliləyişlər, iqtisadi sabitliyin bərpa olunması, 2000-ci illərdə isə artıq gündəmdə milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafına nail olması məsələsi idi. Sonuncu 2008-ci ildə başlayan qlobal iqtisadi böhranla daha da aktuallaşdı.

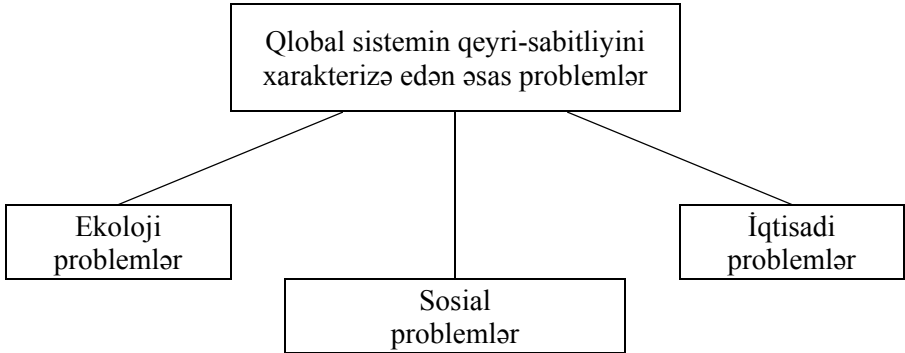
Hazırda bir çox inkişaf göstəricilərinə görə, Azərbaycan Respublikası dünyanın aparıcı dövlətləri ilə müqayisə olunur. Ölkəmizdə yoxsulluq səviyyəsi minimuma endirilmiş, tarazlı və davamlı inkişaf təmin edilmişdir. Davamlı inkişafın təmin olunması üçün başlıca şərtlər kimi şəxsiyyətin toxunulmazlığı, insanların təmiz su, sanitariya, müvafiq mənzil, enerji, tibbi xidmət və s. əsas tələbatlarının ödənilməsi, ərzaq təhlükəsizliyinin təmin edilməsi, biomüxtəlifliyin müdafiəsi və daha səmərəli müasir texnologiyaların tətbiqi xüsusi qeyd edilməlidir. Çünki davamlı inkişafın əsas göstəriciləri yuxarıda sadalanan şərtlərə görə müəyyənləşdirilir.

Müasir dünya dövlətlərinin əksəriyyətinin üzləşdiyi ən böyük qlobal məsələ olan yoxsulluğun aradan qaldırılmasıdır. İndiki dövrdə dünya dövlətlərinin, ayrı-ayrı regionların, sosial qrupların inkişaf səviyyəsi, maddi və sosial təminatı arasında ciddi disproporsiyalar mövcuddur. Bütün bunlar isə bütün müstəvilərdə və səviyyələrdə davamlı inkişafın təmin olunması üçün təhlükə yaradan ciddi əngəldir. Yaddan çıxarmaq lazım deyildir ki, keçmiş sovet ölkələrini cənginə alan və boğan totalitar rejim yoxsulluq səbəbindən, həmin məkanda maddi nemətlərin əsas istehsalçıları olan çox geniş fəhlə və kəndli kütlələrinin yaşamaq imkanlarının kritik səviyyədə olması ilə bağlıdır.

Müvafiq olaraq, davamlı inkişafın aləternativi kimi xarakterizə edilən qlobal sistemin qeyri-sabitliyinin əsas problemlərinə diqqəti yönəldək.

Qeyd etmək lazımdır ki, müasir dövrdə qlobal sistemin qeyri-sabitliyini xarakterizə edən çox saylı problemlər mövcuddur. Lakin həmin problemləri öz məzmununa görə qruplaşdırmaq olar (Cədvəl №5).

**Cədvəl №5. Qlobal sistemin qeyri-sabitliyini xarakterizə edən əsas problemlər**



Qlobal sistemin qeyri-sabitliyini xarakterizə edən əsas problemlərə aşağıdakılar aiddir:

1. *Ekoloji problemlər*: ətraf mühitin komponentlərinin antropogen təsiri ilə deqradasiyası. Deqradasiya dedikdə, hidrosferin, atmosferin, litosferin çirklənməsi, canlı və bitki dünyasının rəng-rəngliyinin azalması, səhralaşma, ozon təbəqəsinin tükənməsi, genetik xəstəliklər, yeni xəstəliklərin yaranması, planetin resurslarının tükənməsi və s.
2. *Sosial problemlər*: Həyat səviyyəsi aşağı olan ölkələrin əhəlinin artması; əhəlinin həyat səviyyəsində disproporsiyanın artması; xəstəliklərin, çoxalması; aclıq və yoxsulluğun artması; millətlərarası və etnik münaqişələrin çoxalması və s.
3. *İqtisadi problemlər*: dünyada ətraf mühitə və gələcək nəsillərə dəyən zərər hesablanmadan pul dövriyyəsi və iqtisadi mənfəətin artması prioritet hesab olunur; resursların istifadəsində qeyri-səmərəli texnologiyalardan istifadə olunur; ölkələrin sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsi arasında disproporsiya artır; ətraf mühitə dəyən zərərin optimallığının qiymətləndirilməsi kriteriyalarının yoxluğu və s.

Öncə problemin beynəlxalq səviyyədə qoyuluşuna diqqət yetirək. Bu xüsusda qeyd edilməsi yerinə düşərdi ki, qlobal səviyyədə getdikcə daha çox inkişaf vektorunun dəyişilməsinin vacibliyinin dərk olunmasına



başlandı. 1962-ci ildə BMT-nin Baş Assambleyası «İqtisadi inkişaf və ətraf mühitin» qorunması Bəyannaməsini qəbul etdi. Bundan 10 il sonra 1972-ci ildə Stokholm konfransında ətraf mühitin qorunmasına həsr edilən konfransda dünyanın 113 ölkəsindən gələn nümayəndələr ətraf mühitin qorunmasının vacibliyi məsələsini müzakirə etdilər. Daha sonra 1983-cü ildə BMT Baş katibinin təşəbbüsü ilə Ətraf mühitin qorunması və İnkişaf Beynəlxalq Komissiyası yaradıldı. Sözügedən komissiyanın əsas məqsədi dünya əhalisini narahat edən ekoloji və sosial problemlərin çözülməsi yollarının müzakirəsi idi. Bundan 4 il sonra komissiyanın «Bizim gələcək» adlı hesabatında insanların biznes fəallığı və həyat tərzində dəyişikliklər edilməsinin vacibliyi fikri səsləndi. Əks təqdirdə, bəşəriyyətin çox böyük problemlərlə qarşılaşacağı bəyan olunurdu.

Ətraf mühitin qorunması və İnkişaf Beynəlxalq Komissiyasında belə qənaətə gəldilər ki, insanların arzu və tələbatlarının təmin olunması planetin ekoloji və resurs imkanlarına uyğunlaşdırılmalıdır. Bu kontekstdə davamlı inkişaf konsepsiyasının ümumi cizgiləri formalaşmağa başladı.

Davamlı inkişaf konsepsiyası ilk dəfə olaraq 1992-ci ildə Rio-de-Janeyroda formalaşdırıldı. Burada davamlı inkişafın təmin olunması üçün ekoloji, sosial, iqtisadi problemlərin həllinə üstünlük verilir.

Ümumiyyətlə «davamlı inkişaf» anlayışında iki yanaşma diqqəti cəlb edir. Birinci – biosferosentrist yanaşmasına görə – ətraf mühit, təbiət təkə resurslar mənbəyi deyil, planetdə həyatın mənbəyidir. İkinci – antroposentrist yanaşmada insanların həyatlarını gələcəkdə də davam etdirməsi, artan tələbatlarını təmin etməsi məsələlərinin həllinə üstünlük verilir.

Hər iki yanaşmada bir ümumi məsələ var, insan tələbatlarının təminatı və resursların istismarındakı məhdudiyyət.

Xarakter, istiqamət, faktor, effektlərinə görə milli iqtisadiyyatın davamlılığının təsnifatını vermək olar (Cədvəl №6).

**Cədvəl № 6. Milli iqtisadiyyatın davamlılığının təsnifatı**

<i>Təsnifat əlaməti</i>	<i>İnkişafın davamlılıq tipləri</i>
1. Milli iqtisadiyyatın inkişaf istiqamətləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>– İqtisadi davamlılıq</li> <li>– Maliyyə davamlılığı</li> <li>– Sosial davamlılıq</li> <li>– Ekoloji davamlılıq</li> <li>– Bütçə davamlılığı</li> <li>– Milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının kompleksliyi</li> </ul>
2. Davamlılığın formalaşması xarakteri	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Milli iqtisadiyyatın davamlılığının təbii inkişaf yolu ilə təmin edilməsi</li> <li>– Milli iqtisadiyyatın davamlılığının dövlət tənzimləməsi mexanizmləri ilə təmini</li> </ul>
3. Zaman faktoru	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Uzunmüddətli</li> <li>– Orta müddətli</li> <li>– Qısa müddətli</li> </ul>
4. Subyektiv faktorun rolu	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Davamlı inkişaf ancaq obyektiv faktorlar hesabına baş verir</li> <li>– Davamlı inkişaf subyektiv faktorlar hesabına baş verir</li> <li>– Davamlı inkişaf obyektiv və subyektiv faktorlar hesabına baş verir</li> </ul>
5. Sosial effekt	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sosial baxımdan milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının səmərəliliyi</li> <li>– Sosial baxımdan milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının qeyri-səmərəliliyi</li> </ul>
6. Qiymətləndirmələr	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Riyazi-iqtisadi üsullarla davamlı inkişafın qiymətləndirilməsi</li> <li>– Ekspert üsulları ilə riyazi iqtisadi üsulların sintezi</li> <li>– Qiymətləndirmənin qeyri- mümkün olması</li> </ul>

**Mənbə:** Перфилов В.А. Сущность и типы устойчивости развития региональных социально-экономических систем // Проблемы современной экономики. – 2012. – №2. – с. 264-266.

Yuxarıda deyilənlər əsasında belə qənaətə gəlmək mümkündür ki, **Davamlı inkişaf** dəyişikliklər prosesi kimi, təbii ehtiyatların istismarı, investisiya (sərmayə) qoyuluşlarının və elmi-texniki tərəqqinin istiqamətləri, şəxsiyyətin inkişafı və quruluş dəyişiklikləri bir-biri ilə uzlaşmış halda insan tələbat və istəklərinin təmini üçün indiki və gələcək potensial arasında balansı təmin edir.

Maraqlı sual yaranır – davamlı inkişafın təmin olunmasında insan faktorunun rolu nədən ibarətdir? Azərbaycan Respublikasında mövcud situasiya necə qiymətləndirilə bilər?

Məlumdur ki, Azərbaycan rus və sovet ekspansiyasının təsiri ilə uzun illər ərzində – XX əsrin 70-ci illərinə qədər aqrar ölkə olaraq qalırdı. Ölkənin təbii və mineral-xammal ehtiyatları amansızcasına istismar olunurdu. Əhalinin əksəriyyəti kəndlərdə məskunlaşmış, Bakı və ətraf bölgələrdə qeyri-azərbaycanlılar yerləşdirilərək daha prestijli, gəlirli işlərdə çalışırdılar.

70-ci illərin əvvəllərindən etibarən həyata keçirilən məqsədyönlü siyasət nəticəsində respublikada şəhər əhalisinin sayı kənd əhalisinin sayını üstələdi. Eyni zamanda 70-ci illərə qədər ÜDM-in 50%-i aqrar sənayə məhsulları istehsalının payına düşürdü. İri sənaye müəssisələri neft maşınqayırması, neft kimya müəssisələri idi. İxtisas hazırlığı səviyyəsi aşağı olan əmək resursları üstünlük təşkil edirdi. 70-80-ci illərdən etibarən respublikada iri sənaye müəssisələrinin tikilməsinə başlandı, əməyin təşkilində yeni formalardan istifadə olundu.

Ötən əsrin 80-ci illərin sonu və 90-cı illərin birinci yarısında Azərbaycan öz inkişafında və o, cümlədən sosial-iqtisadi inkişafında keçid dövrünün gətirdiyi problemlər, sosializmin çöküşü və sistem transformasiyası ilə əlaqədar ciddi problemlər yaşadı. Lakin ən ciddi problem erməni təcavüzü nəticəsində Qərbi Azərbaycan torpaqlarından, Dağlıq Qarabağ və ətraf rayonlardan azərbaycanlıların didərgin düşməsi idi. Bu fakt özlüyündə ölkəmizdə insan inkişafı və insan resurslarının inkişafına ciddi zərbələr vurdu. Ancaq həyata keçirilən dövlət siyasəti nəticəsində ölkədə humanitar problemlərin qarşısı alındı.

Müasir dövrdə Azərbaycan Respublikası qarşısında duran ən mühüm vəzifələr davamlı iqtisadi inkişafa nail olunması, ölkə iqtisadiyyatının rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldilməsi, daxili və xüsusən də xarici bazarlarda mövqelərin gücləndirilməsidir. Qeyd edilən məqsədlərə nail olunması üçün isə hər şeydən öncə ölkənin insan resurslarının rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldilməsinə xüsusi diqqət yetirilir. Burada söhbət təkcə kadrların kəmiyyəti və dəyərindən getmir, hər şeydən öncə ölkə

əhalisinin mürəkkəb və qabaqcıl texnika və texnologiyalarla çalışmaq bacarığını əxz etməsinə də xüsusi əhəmiyyət verilir. Yəni insan resurslarının tərkibində mühüm yer tutan insan kapitalının inkişaf səviyyəsinin dövrün tələblərinə cavab verməsi üçün tədbirlər görülməkdədir.

Məsələn, 2006-cı ilin sonlarında Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyi Ədliyyə Nazirliyinə «İKT üçün İnsan resursları» fondunun qeydiyyatı götürülməsi haqqında müraciət etmişdir. Fondun yaradılmasında məqsəd İKT sferasında xarici ölkələrdə azərbaycanlıların hazırlıq keçməsinin təşkilidir. Fond Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyi və özəl şirkətlər tərəfindən maliyyələşdirilir.

Müvafiq olaraq son illərdə həyata keçirilən diqqətəlayiq tədbirlər qismində Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2012-ci il 15 mart tarixli 2095 nömrəli Sərəncamına əsasən, Azərbaycan Respublikasında İnformasiya Texnologiyalarının İnkişafı Dövlət Fondunun yaradılması göstərilə bilər. Fond Azərbaycan Respublikası Rabitə və Yüksək Texnologiyaları Nazirliyinin tabeliyində bir sıra istiqamətlər üzrə məqsədyönlü fəaliyyət göstərməkdədir. Bunlar aşağıdakılardır:

- Ölkədə informasiya-kommunikasiya texnologiyaları sahəsində elmi və kommersiya strukturlarının fəaliyyətinin uzlaşdırılması;
- İKT sahəsində innovasiyaların sosial sfera da daxil olmaqla bütün sahələrə tətbiqinin stimullaşdırılması;
- Elmi araşdırmaların maliyyə təminatının dövrün tələblərinə görə təşkil olunması.

Fondun fəaliyyət istiqamətlərindən də çox aydın görünür ki, qeyd edilən istiqamətlər üzrə cari və perspektiv planların reallaşdırılması üçün ilk növbədə İKT sahəsi üzrə hüquqi və fiziki subyektlərin, kredit, maliyyə, sığorta əməliyyatları həyata keçirən, həmçinin sahibkarlığın inkişafı üçün münasib iqtisadi və institusional situasiyanın yaradılması istiqamətində müxtəlif səviyyələrdə (respublika və beynəlxalq) fəaliyyət göstərən təşkilat və qurumlar müştərək səylər göstərməlidirlər.<sup>1</sup>

Respublikanın sosial-iqtisadi həyatında digər mühüm hadisə kimi 2014-cü ildə mayın 7-də Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Bilik Fondunun yaradılması göstərilə bilər. Adı çəkilən Fond ölkədə təhsilin inkişaf səviyyəsinin və innovasiyalılığının yüksəldilməsində, əhalinin maarifləndirilməsində, dövrün mütərəqqi bilik və informasiyaların yiyələnməsində, həyata keçirilən daxili və xarici siyasətin, çox spektrli

1 [http://ictfund.gov.az/?page\\_id=1373&lang=az](http://ictfund.gov.az/?page_id=1373&lang=az)

proseslərin mahiyyət və məzmununun dərk olunmasında xüsusi rol oynamağa başlamışdır.

Ölkədə insan kapitalının rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldilməsi üçün müxtəlif faktorların təsiri də nəzərə alınmaqdadır. Burada söhbət ümumi xarakterli sosial-iqtisadi faktorlardan, makroiqtisadi situasiyadan, iqtisadi inkişaf strategiyasından, yoxsulluq və sosial iqtisadi qeyri-bərabərliyin səviyyəsi, səhiyyə və təhsilin keyfiyyətindən; inkişaf strategiyasının səmərəliliyi və insan resurslarından istifadə olunmasından gedir.

Çox aşkar və aydın görünür ki, insan inkişafı və insan resurslarının inkişaf etdirilməsi Azərbaycanda həyata keçirilən dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindəndir. Deyilən fikri sosial sferadakı (təhsil, səhiyyə) tədbirlər sübut edir. Həyata keçirilən tədbirlər nəticəsində insan inkişafı və insan resurslarının inkişafında müsbət təmayüllər müşahidə olunmuşdur. Təkcə bir faktı qeyd etmək lazımdır ki, 2005-2010-cu illərdə Azərbaycanda gözlənilən ömür müddəti 5 il, gözlənilən təhsil müddəti isə 3 dəfə, adambaşına düşən ümumilli gəlir 338% artmışdır.

Təkbidilməz fakt kimi qeyd olunmalıdır ki, insan resurslarının inkişafında təhsil mühüm yer tutur. Hər bir ölkənin gələcəyi orada təhsilin səviyyəsi ilə ölçülür. Məhz buna görə də təhsilin inkişafı ölkənin ümumi inkişaf konsepsiyasının mühüm tərkib hissəsidir.

1999-cu ildə iyunun 15-də Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanı ilə Təhsil sahəsində islahatlar Proqramı təsdiq edildi. Proqramda təhsil sistemində həyata keçirilən islahatların mexanizmləri, məqsəd və vəzifələri müəyyənləşdirilmişdi. Müxtəlif nazirlik və idarələrin təbəçiliyində olan təhsil müəssisələri Təhsil Nazirliyinin təbəçiliyinə verildi. Azərbaycanda icbari (tam orta təhsil) təhsilin müddəti 12 ildir. Müqayisə üçün qeyd etmək lazımdır ki, tam orta təhsil müddəti Ukrayna və Qazaxıstanda 12 il, Belarusiya, Qırğızıstan, Moldova, Rusiya Tacikistanda 9 il, Gürcüstanda 6 ildir.

Azərbaycan Respublikasında ali təhsil sistemində 1993-cü ildən iki pilləli sistemə keçilmişdir (bakalavr hazırlığı 4 il, magistratura 2 il).

Təbiidir ki, respublikada insan inkişafında əldə edilən nailiyyətlər beynəlxalq təşkilatların hesabat materiallarında da öz əksini tapmışdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, 1990-cı ildən başlayaraq, BMT-nin İnkişaf Proqramı (BMTİP) çərçivəsində dünya ölkələrində əhalinin rifah səviyyəsini əks etdirən İnsan İnkişafı Hesabatları dərc edilir. Bu hesabatların ilk nəşri «Hər bir dövlətin həqiqi sərvəti onun insanlarıdır» ifadəsi ilə başlayırdı. 25 illik fəaliyyəti dövründə BMTİP-in dəstəyi, hökumətlərin

resursları, o cümlədən yerli mütəxəssislərin iştirakı ilə 24 qlobal İnsan İnkişafı Hesabatları ilə yanaşı 750-yə yaxın milli İnsan İnkişafı Hesabatları hazırlanaraq beynəlxalq ictimaiyyətə təqdim edilmişdir.

İnsan İnkişafı Hesabatlarının əsasını insan inkişafı indeksi təşkil edir. Sözügedən indeks göstəricilər sistemində əsasən formalaşdırılır. Burada söhbət üç əsas göstəricilər sistemindən gedir. Yəni uzun və sağlam ömür (bu göstərici doğulanda gözlənilən ömür uzunluğu əsasında hesablanır), təhsil səviyyəsi (böyükələr arasında savadlılıq (indeksin 2/3 hissəsi) və ibtidai, orta və ali məktəblərdə təhsil alanların say nisbəti (indeksin 1/3 hissəsi) əsasında hesablanır) və layiqli yaşayış standartları (alıcılıq qabiliyyəti paritetini (AQP) nəzərə almaqla ABŞ dolları ölçüsü ilə hesablanmış adambaşına düşən ümumi daxili məhsul (ÜDM)). Bu göstəricidə gender, gəlir bərabərsizliyi, insan hüquqları kimi məsələlərin əks edilməməsinə baxmayaraq, o, insan inkişafının və gəlirlə rifah arasında qarşılıqlı mürəkkəb münasibətlərin nəzərdən keçirilməsində geniş yanaşmanı təmin edir.

2009-cu ilə qədər BMTİP-in İnsan İnkişafı Hesabatlarında müqayisə olunan ölkələr 3 kateqoriyaya bölünürdü: inkişaf etmiş (insan inkişafının yüksək səviyyəsi olanlar), inkişaf etməkdə olan (insan inkişafının orta səviyyəsi olanlar) və kifayət qədər inkişaf etməmiş (insan inkişafının aşağı səviyyəsi olduğu) ölkələrdir. 2009-cu ildən etibarən isə reyting 4 kateqoriya üzrə aparılır, yəni əvvəlki üç kateqoriyaya insan inkişafının «çox yüksək» olduğu ölkələr də daxil edilən dördüncü kateqoriya da əlavə edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası da öz müstəqilliyini əldə etdikdən sonra insan inkişafı baxımından müqayisə edilən ölkələr sırasına daxil edildi və 1993-cü ildən BMTİP-in qlobal İnsan İnkişafı Hesabatlarında III də daxil olmaqla müxtəlif göstəricilər əsasında hazırlanan reyting cədvəllərində nəticələri dərc edildi.

Deyilənlərlə yanaşı, 1992-ci ilin göstəriciləri əsasında Azərbaycanın ilk Milli İnsan İnkişafı Hesabatı 1995-ci ildə nəşr edildi. Ümumilikdə bu illərdə mütəmadi olaraq milli İnsan İnkişafı Hesabatı nəşr edilməkdədir.

İlk hesabat materiallarında göstəricilər o, qədər də qənaətbəxş deyildi və buna səbəb keçid dövrünün çətinlikləri, ölkəyə edilən hərbi təcavüz, respublikanın ərazilərinin işğalı və çoxsaylı qaçqın və məcburi köçkünlərin mövcudluğu problemləri ilə üzləşməsi, həmçinin 1991-1995-ci illərdə ÜDM-in səviyyəsinin kəskin azalmasıdır. Bütün bunlar isə öz növbəsində insan inkişafı indeksinin aşağı düşməsinə səbəb olmuşdu.

Hesabat materiallarına diqqət yetirək. BMTİP-in 1992-ci il göstəriciləri əsasında hazırlanmış 1995-ci il qlobal İnsan İnkişafı Hesabatında Azərbaycan İnsan İnkişafı İndeksi üzrə 174 ölkə içərisində 99-cu, 1995-cü il göstəriciləri əsasında hazırlanmış 1998-ci il qlobal İnsan İnkişafı Hesabatında isə 174 ölkə içərisində 110-cu yerdə qərarlaşmışdı.

Respublikada insan inkişafı, insan resurslarının formalaşması və inkişafı istiqamətində həyata keçirilən dövlət siyasəti öz bəhrəsini verdi. 1997-ci ildən etibarən, respublikada iqtisadi inkişafın sürətlənməsi yoxsulluğun azaldılmasına, ölkədə adambaşına düşən ÜDM-in, eləcə də ömür uzunluğu və təhsil səviyyəsinin artmasına və müvafiq olaraq insan inkişafı göstəricisinin də səviyyəsinin yüksəlməsinə əlverişli zəmin yaratdı.

Heç də təsadüfi deyildir ki, 1995-ci ildən 2010-cu ilə kimi Respublikada İnsan inkişafı İndeksi (yüksəliş 27% artaraq 0.563-dən 0.713 qədər olmuşdur) punktlar üzrə müşahidə olunmuşdur. BMTİP-in 2010-cu il üçün hazırladığı qlobal İnsan İnkişafı Hesabatının materiallarına görə, Azərbaycan 169 ölkə arasında 67-ci yeri tutaraq «orta insan inkişafı» ölkələri kateqoriyasından «yüksək insan inkişafı» kateqoriyasına yüksəlmişdir. İrəliləyişin əhəmiyyətini dərk etmək üçün müqayisələr edilməsinə də fayda vardır.

Müvafiq olaraq qeyd etmək lazımdır ki, 2000-2010-cu illəri əhatə edən İnsan İnkişafı İndeksinin orta illik artım tempi Azərbaycan Respublikasında 1.77 olmuşdur. Bütün bunlar isə artıq ölkəmizin postsovet məkanının ən inkişaf etmiş respublikalarından birinə çevrilməsi deməkdir. Müqayisə üçün təkə onu demək yerinə düşərdi ki, eyni göstəricilər üzrə ÇXR-də 1.57, Hindistanda 1.66 olmuşdur.

Azərbaycan Respublikasında insanların həyat səviyyəsi və rifahının yüksəldilməsi istiqamətində həyata keçirilən tədbirlər sonrakı illərdə davam etdirilmiş, vacib dövlət Proqram və Sənədlərindən irəli gələn müddəalar icra olunmuşdur.

Nümunə üçün «2003-2005-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə Dövlət Proqramı»-ndan irəli gələn məqsəd və vəzifələrə nail olunaraq, nəzərdə tutulan dövr ərzində makroiqtisadi tarazlıq, davamlıq iqtisadi artım təmin edilərək, ölkədə maliyyə proseslərinin əlverişli məcralarda baş verməsi üçün münaşib vəziyyət təmin olunmuşdur. Burada söhbət inflyasiya və milli valyutanın məzənnəsinin məqbul səviyyədə saxlanması və s. gedir.

Ümumiyyətlə qeyd etmək lazımdır ki, ölkə əhalisinin rifahının yüksəldilməsi, iqtisadi və sosial sferalarda müsbət təmayüllərin davam et-

dirilməsi məqsədi ilə «2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı» (YADİDP)-nin icra edilməsinə başlanmışdır. Deyilən fikri Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları da təsdiqləyir. Faktların müqayisəsi zamanı məlum olmuşdur ki, əgər 2003-cü ildə respublikada yoxsulluq səviyyəsi 44, 7% idisə, bu göstərici 2009-cu ildə 10, 9% olmuşdur.

Məlum həqiqətdir ki, yoxsulluğu yaradan əsas faktorlardan biri işsizlikdir və bütün bunlar nəzərə alınaraq respublika əhalisinin əməkqabiliyyətli insanların iş ilə təmin olunması üçün 2007-ci ildən «Azərbaycan Respublikasında məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə Dövlət Proqramı (2007-2010-cu illər)» icra edilir. Proqramda əmək bazasının strukturunun və idarə edilməsinin təkmilləşdirilməsi, həmçinin institusional inkişafı prosesinin təmin edilməsi, məşğulluq sahəsində qanunvericilik bazasının dövrün tələblərinə uyğun səviyyəyə çatdırılması nəzərdə tutulur. Yuxarıda qeyd edilən Proqramların reallaşdırılması istiqamətində xeyli işlər görülmüşdür. Deyilən fikri Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən də bir daha təsdiqləmək mümkündür. Yəni qeyd etmək lazımdır ki, 2010-cu ilin doqquz ayı ərzində ölkədə 55983 yeni, o cümlədən 41032 daimi iş yerləri yaradılmışdır.

Ümumiyyətlə isə 2003-cü ilin IV rübündən 2010-cu ilə kimi olan dövr ərzində respublikada 895873 yeni, o cümlədən 643120 daimi iş yeri yaradılmışdır.

Bu müddətdə ölkə əhalisinin sosial müdafiəsi sahəsində də müəyyən nəzərəcarpacaq irəliləyişlər vardır.

Həyata keçirilən dövlət tədbirləri nəticəsində Azərbaycan Respublikasında işsizliyin səviyyəsi digər Cənubi Qafqaz respublikaları ilə müqayisədə xeyli aşağı düşmüşdür (Cədvəl № 7)

2010-cu ildən başlayaraq Azərbaycan Respublikasında yaşayış minimumu 87 manat, ünvanlı sosial yardımların təyin edilməsi üçün ehtiyac meyarının həddi 65 manat məbləğində müəyyən edilmişdir.<sup>1</sup>

1 <http://sam.az/articles/view/nsan-nkiyf-hesabatlar-v-azrbaycan-1/>





**Şəkil 2. Cənubi Qafqaz ölkələrində işsizliyin səviyyəsi**

*Mənbə:* <http://newsruss.ru/doc/index.php/>

Ermənistanın Azərbaycana təcavüzü nəticəsində öz yaşayış yerlərini tərk etməyə məcbur olan qaçqın və məcburi köçkünlərin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması, işlə təmin olunması, məşğulluq səviyyəsinin ölkə üzrə orta məşğulluq göstəriciləri səviyyəsinə çatdırılması istiqamətində də xeyli işlər görülmüşdür. Təbiidir ki, bütün bu məqsədlərə nail olunması tədbirləri «2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı» çərçivəsində həyata keçirilir və mütəmadi olaraq davam etdirilir.

Görülən tədbirlərin pozitiv sosial iqtisadi effekti statistik məlumatlardan da aydın sezilir. Beləki, ölkədə əhalinin doğulanda gözlənilən ömür uzunluğu göstəricisi 2003-cü ildən 1, 7 faiz artaraq 2009-cu ildə 73, 5 yaş olmuşdur. Bu göstərici kişilər üçün 70, 9 yaş, qadınlar üçün isə 76, 1 yaş təşkil edir<sup>1</sup>.

Təbiidir ki, qeyd edilən inkişaf səviyyəsi hər şeydən öncə həyata keçirilən dövlət siyasətinin nəticəsi kimi, müvafiq tədbirlərin maliyyə təminatının ilbəl artan dinamika ilə genişlənməsi ilə əlaqədardır. Dövlət başçısının əmrlərinə əsasən əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi istiqamətində xeyli işlər görülmüşdür. Təhsil, səhiyyə, mədəniyyət, elm,

<sup>1</sup><http://sam.az/articles/view/nsan-nkiarf-hesabatlar-v-azrbaycan-1/>

mənzil tikintisi sahələrinin büdcədən maliyyələşdirilməsi xeyli artmışdır. Deyilən fikri sosial məqsədlər üçün büdcə xərcləri ilə əlaqədar göstəriciləri özündə əks etdirən materiallarda təsdiqləyir (cədvəl).

**Cədvəl №7. 2000-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasının büdcəsindən sosial sferanın maliyyələşdirilməsinin əsas göstəriciləri**

Göstəricilər	2000	2005	2008	2012
Dövlət büdcəsinin xərcləri, milyon manatlarla	764	2140, 7	10774, 2	174416, 3
Sosial mədəni sferaya dövlət büdcəsindən xərclər milyon manatlara	382, 6	843, 3	2312, 5	4072, 9
Dövlət büdcəsinə %-lə	50	39	21	23.4
ÜDM-%-lə	8.1.	6.7	5.8	7.5
Əhalinin sayı milyon nəfərlərlə	8.1	8.5	8.9	9.3
Adambaşına düşən xərclər	47.07	98.59	259.92	437.9

*Mənbə: Azərbaycanın statistik göstəricilər, 2013, 2012*

Yuxarıdakı cədvəldən də göründüyü kimi 2000-2014-ci illərdə sosial məqsədlər üçün dövlət xərcləri 11 dəfədən çox artmışdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, 2000-2012-ci illərdə sosial mədəni xərclərin əsas bəndləri üzrə də dinamikada artım göz qabağındadır (Cədvəl№7)

**Cədvəl №8. 2000-2014-cü illərdə sosial mədəni xərclərin əsas bəndləri üzrə dövlət büdcəsindən xərclərin dinamikası**

Göstəricilər (milyon manatlarla)	2000	2005	2008	2012
Cəmi xərclər	382, 6	843	2312	4072, 0
Təhsil	181, 5	372, 5	9797, 7	1453, 2
Mədəniyyət və KİV	18.0	45.5	118.3	185

Səhiyyə	40.9	115.3	346.2	609.4
İdman	2, 5	5, 1	21, 9	56
Sosial müdafiə və sosial təminat	139, 4	304, 9	846, 4	17770

*Mənbə: Azərbaycanın statistik göstəricilər, 2000-2012-ci illər*

Cədvəldən də görüldüyü kimi sosial sferada bütün əsas punktlar üzrə xərclər orta hesabla 10 dəfədən də çox artmışdır.

Daha sonra diqqətin BMT-nin Azərbaycandakı Ölkə üzrə İdarə Heyəti ilə məsləhətləşmələr əsasında BMT-nin Rezident Əlaqələndiricisi Ofisinin dəstəyi ilə BMT məsləhətçisi Şəhrəbanu Tacbəxş tərəfindən hazırlanan «Azərbaycanda 2015-ci ildən sonrakı inkişaf Çərçivəsinə dair məsləhətləşmələr. Yekun Hesabat» (2013) səsələnən fikirlərə diqqət yetirilməsi yerinə düşərdi. Yekun hesabatda qeyd olunur ki, 2015-ci ildən sonrakı dövr üçün milli məsləhətləşmələrin nəticələri, ilk növbədə, əhəməti iqtisadiyyatdan biliklərə əsaslanan iqtisadiyyata keçidə yönələn «Azərbaycan 2020: Gələcəyə Baxış» adlı sterteji konsepsiyada qeyd edilən prioritetlərə uyğundur<sup>1</sup>.

Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycanda 2015-ci ildən sonra davamlı inkişafa nail olunması üçün 10 əsas prioritet sahə müəyyənləşdirilmişdir:

- Birinci prioritet – iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi və inklüziv artım;
- İkinci prioritet – kənd/rayon yerlərinin inkişafı və keyfiyyətli infrastuktur;
- Üçüncü prioritet – keyfiyyətin artırılması və səhiyyə xidmətlərinə çıxış imkanı;
- Dördüncü prioritet – gənclər üçün imkanların genişləndirilməsi;
- Beşinci prioritet – gender bərabərliyi və qadınların imkanlarının genişləndirilməsi;
- Altıncı prioritet – məcburi köçkünlərdə özünə inamın artırılması;

<sup>1</sup>«Azərbaycanda 2015-ci ildən sonrakı inkişaf Çərçivəsinə dair məsləhətləşmələr. Yekun Hesabat», Bakı, avqust 2013, c. 3

- Yeddinci prioritet – yaxşı idarəçilik və səmərəli institutlaşma;
- Səkkizinci prioritet – ərzaq və qida təhlükəsizliyinin təminatı;
- Doqquzuncu prioritet – ekoloji dayanıqlıq;
- Onuncu prioritet – səmərəli miqrasiya idarəçiliyi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>«Azərbaycanda 2015-ci ildən sonrakı inkişaf Çərçivəsinə dair məsləhətləşmələr. Yekun Hesabat», Bakı, avqust 2013, 72 s.

## VI fəsil

---

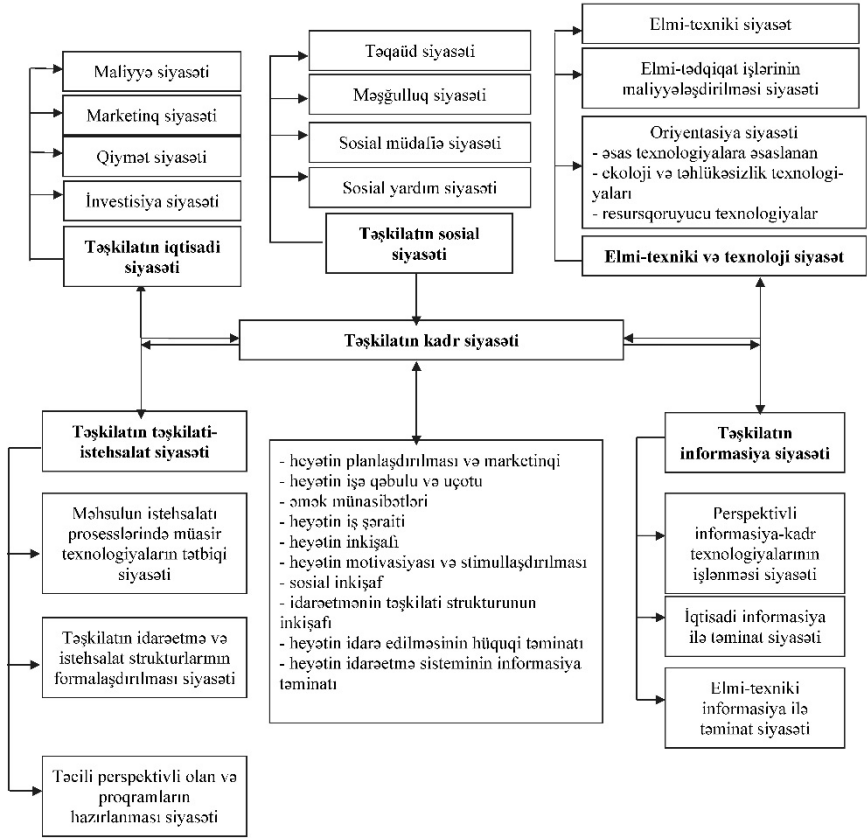
# DAVAMLİ İNKİŞAFIN TƏMİN EDİLMƏSİNDƏ KADR POTENSİALININ GÜCLƏNDİRİLMƏSİ

### 6.1. Davamlı inkişafda dövlətin kadr siyasəti

Müasir dövrdə kadr potensialının gücləndirilməsi hər bir ölkənin sosial-iqtisadi inkişafının təmin edilməsi üçün müstəsna əhəmiyyət kəsb edir. Cəmiyyətin inkişaf səviyyəsi və istənilən təşkilatın fəaliyyətinin nəticəsi onların əmək potensialının istifadə səviyyəsi ilə birbaşa əlaqəlidir. Davamlı inkişafın təmin edilməsində kadr potensialının gücləndirilməsi kifayət qədər aktual məsələdir. Bu sahədə Azərbaycanda tədqiqatların az olması, kadr potensialının gücləndirilməsi məsələlərinin öyrənilməsi və yeni metodların tətbiqini zəruri edir.

Dövlətin kadr siyasəti dedikdə ayrı-ayrı vaxtlarda dövlətin konkret tarixi şəraitində kadr işi strategiyasının formalaşdırılması, məqsəd və vəzifələrin hazırlanması, seçimin, heyətin inkişafının elmi prinsiplərinin öyrənilməsi, heyət ilə işin metod və formalarının təkmilləşdirilməsi başa düşülməlidir.

Kadr siyasəti təşkilatın ümumi siyasətinin tərkib hissəsidir və onun inkişaf konsepsiyasına tam uyğun olmalıdır. Təşkilatın kadr siyasətinin quruluşu 1 sayılı sxemdə əks olunmuşdur.



**Sxem 1. Təşkilatın kadr siyasətinin quruluşu**

Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 29 dekabr 2012-ci il tarixli 800 sayılı Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» İnkişaf Konsepsiyasında müasir inkişaf tələblərinə cavab verəcək insan resurslarının idarə edilməsi və təkmilləşdirilməsi, kadrların peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi kimi vacib vəzifələr qoyulmuşdur.

Kadrların idarə edilməsi bölməsi funksional bölmədir və aşağıdakı funksiyaları həyata keçirir:

- Təşkilatın kadr siyasətini müəyyən edən materialların hazırlanması və onların həyata keçirilməsi;
- Təşkilatın kadrlara olan tələbatını müəyyən edib onların cəlb olunması işinin təşkili;
- Əməkdaşların adaptasiya işinin təşkil edilməsini;
- Mövcud kadr potensialının öyrənilməsi;
- Əməkdaşların attestasiyasının həyata keçirilməsini;
- Əməkdaşların karyerada irəliləyiş işinin planlaşdırılması;
- Rəhbər vəzifələrə çəkilmək üçün kadr ehtiyatının formalaşdırılması və onlarla işin təşkilini;
- Əməkdaşların təlim-tədris, ixtisasartırma işinin təşkilini;
- Təşkilatda nizam-intizama nəzarət və yarana biləcək konflikt hallarının dəf edilməsinin həyata keçirilməsini;
- Kadrlarla işin həyata keçirilməsində maliyyə məsələlərinin və smetanın tərtib edilməsini;
- Əməkdaşların maddi və mənəvi motivasiyasının təmin edilməsi işinin həyata keçirilməsini;
- Əməkdaşların təşkilatda formalaşan qayda-qanuna riayət etmələrinə nəzarət edilməsini;
- Qanunvericiliyə uyğun olaraq namizədlərin işə qəbulu, əməkdaşların təşkilatda yerdəyişməsi və təşkilatdan çıxarılması işini;
- Kadrlarla bağlı kargüzarlıq işinin təşkilini;
- Şəxsi uçot işinin təşkili, kadrlarla bağlı daxil olan məlumatların işlənməsini;
- Təqaüdlərin hesablanması və qeydiyyatı alınması işinin həyata keçirilməsini;
- Kadrlarla bağlı statistik hesabatların hazırlanmasını;
- Əməkdaşlarla bağlı arayışların, xasiyyətnamələrin və digər sənədlərin (digər orqanlardan daxil olan sorğulara cavab) hazırlanmasını;

- Əmək kitabçaların sifariş edilib, saxlayıb və əməkdaşlara verilməsini;
- Əməkdaşların məzuniyyət qrafiklərinin hazırlanmasını;
- Kadr axınının səbəblərini öyrənilib, mövcu çatışmazlıqlarla bağlı tədbirlərin həyata keçirilməsini;
- İnsan resurslarının idarə edilməsi ilə əlaqəli yerli və beynəlxalq təcrübəni təhlil edib, təşkilatda tətbiq edilməsini;
- Əməkdaşların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir.

Kadr potensialının düzgün şəkildə idarə edilməsi istənilən idarə və müəssisədə işin məhsuldarlığına və keyfiyyətinə təsir edən əsas amillərdən biridir. Kadr potensialının gücləndirilməsi üçün müəssisə və təşkilatın məqsədyönlü kadr siyasəti olmalıdır. Həmçinin kadr sisteminin güclənməsinə təsir göstərən digər tədbirlər, insan resursları sisteminin beynəlxalq standartlarda tətbiq edilən normalara çatdırmaq və innovativ metodları vaxtında tətbiq etməyi bacarmaqdır.

Müəssisənin kadr potensialının inkişafının təmin edilməsi bilavasitə qurumun rəhbəri və onun həyata keçirdiyi kadr siyasətindən asılıdır. Müəssisənin rəhbəri, ölkə prezidenti kimi müəssisənin dəyərlərinin formalaşdırılmasını həyata keçirən şəxsdir.

Bill Geyts «Microsoft» şirkətinin rəhbəri olaraq onun dəyərlərini formalaşdırırdı – intellekt və azadlıq. Bill Geyts ildə 1 dəfə «Microsoft»un ofisini qarşısındakı yaşıllıq olan məkanda öz əməkdaşlarını toplayıb, şirkət üçün vacib strateji məsələləri müzakirə edirdi. İllər boyu, qeyri-formal mühitdə əməkdaşlar ilə rəhbərin görüşləri keçirilirdi.

Təşkilati mədəniyyətin yüksək olması müəssisədə korporativ dəyərlərin formalaşmasına birbaşa təsir göstərir.

Kadr potensialının səmərəliliyi sosial-iqtisadi problemlərin həllində, seçilmiş yüksək nailiyyətlərin reallaşmasında, ölkənin iqtisadi-siyasi inkişafında, bütün orqanların işgüzar əlaqələrinin düzgün təşkil edilməsində mühüm rol oynayır.

Kadr potensialının səmərəliliyinin təhlili zamanı nəticənin qiymətləndirilməsi meyarlarını müəyyənləşdirərkən təşkilat baxımından hesablanana bilən, bircins və zaman görə dəyişməyən, keyfiyyət xüsusiyyətlərini qiymətləndirməyə imkan verən və yerinə yetirilən işlərin böyük əksəriyyətini əks etdirən vahidləri müəyyənləşdirmək vacibdir. Müxtəlif sahələrin səmərəlilik göstəricilərini müqayisə etmək üçün fəaliyyət növləri meyarları kifayət qədər dəqiqləşdirilməlidir.



Heyətin səmərəli fəaliyyətə stimullaşdırılmasına daxili rəqabəti təmin edən mexanizmlərin köməyi ilə də nail olmaq olar. Bunlar işə qəbulun peşəkarlığa əsaslanan sistemin tətbiq edilməsi, vəzifədə irəliçəkilmənin əməkdaşların peşəkarlıq qabiliyyətindən və şəxsi keyfiyyətlərindən asılı olması, uyğun əməkhaqqı sisteminin tətbiqindən ibarətdir.

Kadrlarla iş və kadr potensialının səmərəliliyinin yüksəldilməsi üçün səmərəli nəzarət və əks əlaqə sistemi yaradılmalıdır. Səmərəliliyinin yüksəldilməsinə təsir edən amillərdən biri də yeni informasiya texnologiyalarından istifadə olunmasıdır. Bu baxımdan informasiya texnologiyaları sahəsindəki yeniliklərin səmərəliliyin artırılmasına gələcəkdə təsiri daha da olacaqdır.

- Əməkdaşın karyera planını formalaşdırmaq üçün aşağıda qeyd olunan tədbirləri həyata keçirmək vacibdir;
- Əməkdaşların bacarıqlarının təhlili həyata keçirilir;
- Əməkdaşın SWOT təhlili aparılır;
- Təhlilə uyğun inkişaf planı (strategiya) hazırlanır;
- İnkişaf planının addımları müəyyənləşir;
- Əməkdaşın inkişafını təmin edəcək tədbirlər müəyyənləşir (təlim, ixtisasartırma kursları və s.);
- Vəzifədə irəli getmək ehtimalı və şərtləri müəyyənləşir.

Heyətin idarə edilməsi və kadr potensialının gücləndirilməsi müəkkəb bir sistemdir, prosesdir. Heyətin idarə edilməsi ayrı – ayrı işçi kateqoriyaları ilə müəyyən prinsiplər, üsullar, səlahiyyətlər, funksiyalar çərçivəsində aparılan işlərin məcmusudur. Bu birinci növbədə təşkilat və şirkətlərin kadr siyasəti ilə birbaşa bağlıdır. Kadr siyasətinin özü də müəyyən istiqamətlərdən ibarətdir:

1. Kadr siyasəti: Kadrların seçilməsinin özəl, konseptual prinsipləri, məramları, hakimiyyət tipi, onun iş üslubu, təşkilatlarda işə – səmərəlilik, işgüzarlıq strategiyası, kollektiv müqavilələr, daxili qaydalar;
2. Heyətin seçilməsi: Struktur və bölmələr üzrə peşə – ixtisaslar üzrə əsas və əlavə tələbatın hesablanması; iş yerlərinin, vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi; kadrların peşə seçimi; kadr ehtiyatının formalaşması;
3. Heyətin adaptasiyası: Kadrların işə qəbulu, vəzifə dəyişiklikləri prosesində işçilərinin dəyişkən xarici və daxili mühit şəraitinə, istehsal, əmək, mübadilə və həyat şəraitində uyğunlaşmasıdır;

4. Kadrların motivasiyası: Faydalı iş əmsalının yüksəldilməsi, tapşırılan işlərin vaxtlı-vaxtında və keyfiyyətli yerinə yetirilməsi məqsədi ilə kadrların maddi və mənəvi həvəsləndirilməsi, ruhlandırılmasıdır;
5. Kadrların qiymətləndirilməsi: Hər bir işçinin real potensialının qiymətləndirilməsi; işçilərin əmək töhfələrinin müəyyən edilməsi; kadrların atestasiyası; funksiyaların bölüşdürülməsi;
6. Kadrların yerləşdirilməsi: xidməti karyeranın planlaşdırılması; əmək şəraiti və əməyin ödənilməsi; kadrların hərəkəti; vəzifə instruksiyası;
7. Kadrların təlimi, hazırlanması: peşə hazırlığı, ixtisasın artırılması, ali təhsildən sonra əlavə hazırlıq, hazırlıq planı və proqramı.

Müasir dövrdə kadrların öyrənilməsi, seçilməsi, irəli çəkilməsi, yerləşdirilməsi, habelə hazırlanmasında onların işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini, qabiliyyətini müəyyən edən obyektiv metodlardan istifadə olunmasını zəruri edir. Burada bir sıra metodlardan, o cümlədən sosial məsələlər üzrə anketin doldurulması, işçilərin təfəkkürü, yaddaşı və s. bilmək üçün testlərdən, idarəetmə situasiyalarından, qrup halında diskussiyalardan istifadə olunur.

Kadr resurslarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi müəyyən sistemə əsaslanmalıdır. Burada ən başlıca cəhət müəssisənin hər bir bölmə rəhbəri üçün müəyyən peşə tələblərinin müəyyən edilməsidir. İkinci cəhət hər bir mühəndis texniki işçilər, mütəxəssis və qulluqçuların 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 funksiyalarının həcmi nəzərə alınaraq onlara qarşı ümumi tələblərlə yanaşı konkret tələblər də irəli sürülür.

Təşkilat və şirkətlərdə insan resurslarının idarə edilməsində başlıca məqsəd onların potensialından, yaradıcı imkanlarından maksimum istifadə edilməsidir. İnsan təşkilatların ən dəyərli varlığı olmaqla bərabər, digər fiziki varlıqları, məhsuldar qüvvələri təşkilatın məqsədinə uyğun bir şəkildə birləşdirən, təsir və keyfiyyətin bir şəkildə birgə çalışmalarını təmin edən bir ünsürdür. İnsan resurslarının idarə edilməsi, təhsilin təmin edilməsi, qiymətləndirilməsi, əməkhaqqı ilə təmin edilməsi və mükafatlandırılması kimi əsas funksiyaları yerinə yetirir. Bu funksiyaların yerinə yetirilməsində iş qüvvəsilə bağlı olan müxtəlif problemlərin həlli üçün

müəssisə və təşkilatlar düzgün planlaşdırılmış, seçilmiş və ixtisaslaşdırılmış insanları müəssisədə saxlamalı və məqsədyönlü şəkildə istiqamətləndirməlidir. Bu fəaliyyətlər insan resurslarının idarə edilməsinin ən vacib şərtlərindəndir. İnsan resurslarının idarə edilməsi aşağıdakı kompleks məsələləri əhatə edir:

- Təşkilat və şirkətlərin konkret strategiyasına uyğun gələn kadr potensialına tələbatın müəyyən edilməsi (ümumi və kateqoriyalar üzrə);
- əmək bazarının qiymətləndirilməsi və məşğuliyyət amillərinin təhlili;
- əməkdaşların karyerasının planlaşdırılması, onların inkişaf irəliləyişi;
- fəaliyyətin motivləşdirilməsi sisteminin hazırlanması;
- əmək məhsuldarlığının idarə edilməsi;
- gəlirin, firmadaxili əmək və istehlak ölçüsünün tənzimlənməsi;
- firmadaxili fəal sosial siyasətin aparılması;
- yaradıcı işin, o cümlədən texniki yaradıcılığın stimullaşdırılması;
- qabaqcıl əmək üsullarının tətbiqi;
- heyətin peşə-ixtisas hazırlığı;
- münaqişələrin yumşaldılması və idarə edilməsi;
- sağlam sosial-psixoloji mühitin yaradılması.

Kadr potensialında daha çox praktiki əhəmiyyət kəsb edən məsələlər aşağıdakılardan ibarətdir:

1. işçilərin mövcud əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasına uyğun olaraq düzgün yerləşdirilməsi;
2. təşkilata və onun bölmələrinə hansı sahələrə və nə qədər işçinin lazım gəldiyini müəyyənləşdirmək;
3. nə qədər yeni işçinin işə qəbul etmək və köhnə işçilərdən ixtisar etmək;
4. işçiləri öz potensialına uyğun istifadə etmək;
5. əmək resursları, kadrları keyfiyyətcə inkişaf etdirmək, bunun üçün lazım gələn xərcləri müəyyənləşdirmək;
6. kadrlara olan tələbatı (operativ və strateji) planlaşdırmaq;
7. kadrların işə cəlb edilməsinin təşkilat daxili və xarici mənbələrini araşdırmaq və müəyyən etmək.

Heyətlə işin planlaşdırılmasında heyətin marketinqi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Heyətin marketinqinin ən başlıca vəzifələrindən biri iş-

çilərə olan tələbatın və onun ödənilməsi məsələlərinin müəyyən edilməsidir. Bununla yanaşı heyətin marketinqi bazar prinsipləri əsasında kadr siyasətini, marketinq fəaliyyətini həyata keçirməkdən ibarətdir. Həmin fəaliyyət isə müvafiq informasiyaların əldə edilməsi, firmadaxili və firmadan kənar amillərin, əmək bazarı amillərini nəzərə alınmasını, heyətin marketinq planının tərtib edilməsini, müvafiq tədbirlərin görülməsini nəzərdə tutur.

## **6.2. Kadr potensialının gücləndirilməsində kompetensiyaların rolu**

**K**ompetensiya latın sözü («competentia») olub «mühakimə etməyə səlahiyyətli», eləcə də «danışmağa hüququ olmaq» mənasını verir. Kompetensiyalar – əməkdaşın öz iş öhdəliklərini vəzifə təlimatına uyğun həyata keçirə bilmələri üçün lazım olan təcrübə, bilik və bacarıqların məcmusudur. İş mühiti vəzifə öhdəliklərini, bilik və təcrübəyə olan tələbatları, icra standartlarını, uğur kriteriyalarını, davranış nümunələrini, əməliyyatların yerinə yetirilməsi bacarıqlarını formalaşdırır.

Professional kompetensiya eyni zamanda – iş tələblərinə uyğun olaraq işi yerinə yetirmək üçün peşə fəaliyyəti subyektinin qabiliyyətidir. Professional kompetensiyalara korporativ ruh, təşkilatdaxili mədəniyyət, şəxsi keyfiyyətlər, iş fəaliyyətinə qoyulan tələblər, kadrların inkişafının təmin edilməsi şərtləri birbaşa təsir göstərir. Əsas kompetensiyalar öz imkanlarının həyata keçirilməsində və inkişafında, fəal vətəndaşlığında, sosial fəallığında, ümumiyyətlə, əmək məşğuliyyətində hər bir insana vacib olan kompetensiyalar əsas kompetensiyalar hesab olunur.

Peşəkar kompetensiya – professional fəaliyyət subyektinin gördüyü işin vəzifə öhdəliklərinə uyğun yerinə yetirə bilməsi bacarığıdır.

Müasir dövrə işgüzar həyatda işçilərə qoyulan tələblər gündən-günə artır. Buna görə də hər bir insan uğurlu fəaliyyəti təmin etmək üçün daima öz üzərində işləməlidir. Kompetensiya anlayışı dəqiqi anlayış olmaqla yanaşı eyni zamanda müəyyən mücərrəd məna kəsb edir. Mücərrədlik dəyişən gözləntilərə uyğun çevik adaptasiya olmağı bacarmaqdan irəli gəlir. Buna görə də, kompetensiyaların zamanla dəyişməsi məqsədəuyğundur.

Amerikan mütəxəssislər daha çox «şəxsi» yanaşmanın tərəfdarları olduğundan kompetensiya anlayışının həcmi ya şəxsi keyfiyyətlərlə, ya da bilik, bacarıq və qabiliyyət ilə məhdudlaşdırıb KSAO adlandırırlar.

- Bilik (knowledge),
- Bacarıq (skills),
- Qabiliyyət (abilities),
- Digər xarakteristikalar (others).

1996-cı ildə «Competency» jurnalının 126 təşkilatda apardıqları tədqiqatlar nəticəsində 10 ən çox yayılmış davranış formalarını müəyyən etmişlər:

- Kommunikasiya,
- Nəticəyə hədəflənmə,
- İstehlakçıya diqqətlənmə,
- Komandada işləmə,
- Liderlik,
- Planlaşdırma və təşkilətmə,
- İşgüzar maarifləndirmə,
- Vəziyyətə uyğunlaşma/adaptasiya,
- Digərlərinin inkişafı (özünün də),
- Problemlərin həlli.

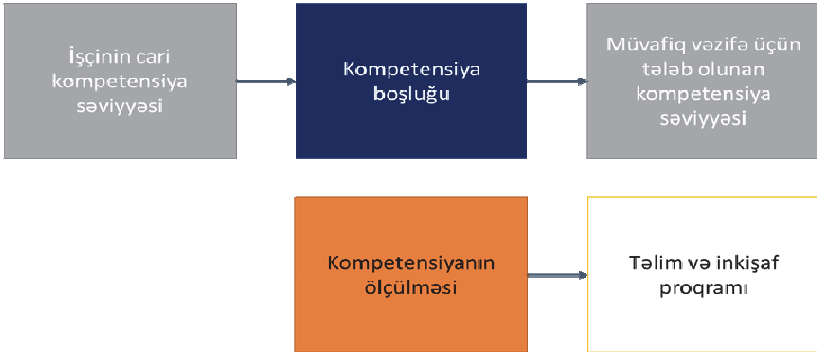
Menecerlər üçün lazım olan kompetensiyalara isə aşağıdakıları aid etmək olar:

- Verbal və qeyri-verbal kommunikasiya,
- Vaxtın idarə edilməsi,
- Stresin idarə edilməsi,
- Qərarların qəbul edilməsi,
- Problemlərin həlli yollarının tapılması,
- Başqalarını stimullaşdırma bilmək,
- Vəzifələrin bölgüsü,
- Məqsədlərin qoyulması və gələcəyi görə bilmək,
- Şəxsi analiz,
- Komanda yarada bilmək,
- Konflikt vəziyyətlərinin idarə edilməsi.

Peşəkar kompetensiyaların təhlil edilməsi mərhələləri sxemdə göstərilmişdir.

Kadr potensialının gücləndirilməsi işi kifayət qədər zəhmət və məsuliyyət tələb edir. Bu baxımdan hansı kompetensiyaların tələb olunması əməkdaşın gördüyü işin xüsusiyyətindən və növündən bilavasitə asılıdır.

Heyət ilə birbaşa işləyən mütəxəssislərin aşağıdakı kompetensiyalarının olması vacibdir:



**Sxem 2. Kompetensiyaların təhlili**

## A. Ümumi professional biliklər, qabiliyyət və bacarıqlar.

### 1. Təfəkkür.

- Qoyulan tapşırıqların yerinə yetirilmə alqoritminin hazırlanması.
- Sistemli və tam düşünmə bacarığına malik olmaq.
- Fəaliyyət istiqamətini müəyyənləşdirə bilmək.
- Tapşırıq və yanaşmaları sistemləşdirə bilmək.

### 2. İdarəetmə.

- Vəziyyəti təhlil edib problemi müəyyən etmək.
- İdarəetmə qərarlarını qəbul edə bilmək.
- Məqsədləri qoya bilmək.
- Planlaşdırma bacarıqları.
- Resursların effektiv bölgüsünü həyata keçirə bilmək.
- İnsanlar arasında əlaqələrin təşkili və koordinasiyasını həyata keçirmək.
- Proseslərin və resursların qiymətləndirmə meyarlarını formalaşdırmaq.

- Açıq və gizli motivləri müəyyən edə bilmək, digərlərini həvəsləndirmək.
- Digər insanları effektiv təltif və tənqid etmək.
- Vəzifələrin bölgüsünü həyata keçirə bilmək.
- Öz mövqeyini ifadə edə bilmək.
- Digərlərinin fəaliyyətinin effektivliyini qiymətləndirmək və işə nəzarəti həyata keçirə bilmək.
- Qərarların qəbulu və həyata keçirilməsi ilə bağlı məsuliyyət daşıya bilmək.

### 3. *Kommunikasiya.*

- Müsahib ilə əlaqə yara bilmək.
- Dinləmə və danışıqları apara bilmək.
- Konfliktlərin idarə edilməsi və konstruktiv konfliktlərin yaradılması.
- Münasibətləri korlamamaq şərti ilə, öz fikrini bildirə bilmək.
- Təqdim etmə və kütlə qarşısında çıxış etmə.
- İclaslar keçirə bilmək: mövzu seçmək, reqlamenti müəyyənləşdirmək, problemlə sahələri təhli etmək, digərlərini məlumatlandırmaq, müştərəq qərarlar qəbul etmək.
- Danışıqlar prosesini effektiv həyata keçirmək. İştirakçıların maraqlarını müəyyənləşdirə bilmək.
- Təsiretmələrdən özünü mühafizə edə bilmək.
- Professional fəaliyyət, əmək və insanlararası münasibətlərlə bağlı məsləhətlər verə bilmək.
- Konstruktiv əks-əlaqənin təşkil edilməsi.

### 4. *Şəxsi özünü idarə etmə və şəxsi inkişaf.*

- Prioritetlərin müəyyən edilməsi və məqsədləri qoyulması.
- Vaxtı planlaşdırma bilmək.
- Vəziyyətdən və tapşırıqlardan asılı olaraq effektiv inkişaf yollarını müəyyənləşdirmək.
- Emosiyaları idarə edə bilmək.
- Özünə ünvanlanan tənqidlərə konstruktiv reaksiya verə bilmək.
- Özünün və digər insanların təcrübəsi əsasında öyrənmək və nəticə çıxara bilmək.

- Bilik və bacarıqları ötürə bilmək, başqalarını öyrədə bilmək.
- Mentorluq bacarıqları, başqalarını inkişafa həvəsləndirə bilmək.
- Xəbərdarlıqsız müxtəlif ideya, mövqe və təklifləri qəbul edə bilmək.

#### *5. Əməkdaşlıq.*

- Komanda yarada bilmək və komanda daxilində konstruktiv iş prosesini təmin edə bilmək.
- Konstruktiv əlaqələr qura bilmək.
- Ətrafdakıların fikirlərini dinləyə bilmək.
- Ümumi nəticə üçün çalışa bilmək.
- Əməkdaşlıq mühitini formalaşdırmaq və qoruyub saxlaya bilmək.
- Komanda üzvlərinin arzuolunmaz davranışlarına müdaxilə edib düzəltmək.

#### *6. İnformasiya ilə iş.*

- Təhrifsiz informasiyaları alıb ötürmək.
- Vacib informasiyaları ayıra bilmək.
- Böyük həcmli informasiyaları təhlil edə bilmək, prioritetləri müəyyənləşdirmək, detallara diqqət yetirmək.
- İnformasiyanı strukturlaşdırmaq.
- Təşkilatın daxili sənədləşmə formasını hazırlamaq.
- Əldə olunmuş informasiyalar əsasında nəticə çıxarmaq.
- İnformasiyaların etibarlılığı və kifayətliliyinin yoxlanılması sisteminin qurulması bacarığı.
- İnformasiyalar ilə iş prosesində ofisin texniki təchizatından istifadə etmək.

#### *7. Professional etika.*

- Təşkilat, dövlət və cəmiyyət qarşısında sosial məsuliyyət prinsiplərinə riayət etmək.
- Ayrışeçkililiyin bütün növlərini istisna etməklə, heyət ilə iş təcrübəsini tətbiq edə bilmək.
- Ətrafında çalışan insanların karyera irəliləyişini təmin etmək üçün bərabər şəraitin yaradılması.
- İnsan ləyaqətinə hörmət, dürüst, açıq, ədalətli, tolerant olmaq.



- Təşkilatın strateji məqsədlərinə çatmaq üçün çalışmaq, gördüyü işin keyfiyyətinə məsuliyyət daşımaq.
- Təşkilatda normal sosial-psixoloji mühitin yaradılması, korporativ mədəniyyətin formalaşdırılmasına səy göstərmək.
- İşgüzar etiket qaydalarına riayət etmək.
- İşgüzar etiketin qaydalarına riayət olunmasına nəzarəti həyata keçirtmək.

## **B. Xüsusi professional biliklər, qabiliyyət və bacarıqlar.**

### **1. Təşkilati inkişaf.**

- Kadr və idarəetmə sənədləşmə işini həyata keçirə bilmək.
- Heyətin xərclərinin büdcə sistemində nəzarəti həyata keçirmək.
- Sənəd dövriyyəsinə və bölmələr arasında əlaqəni optimallaşdırmaq.
- İnsan resurslarının idarə edilməsinin yeni texnologiyalarının adaptasiya işini həyata keçirmək.

### **2. Qanunvericilik.**

- Dövlətin Əmək Məcəlləsini və əmək hüququnu əhatə edən normativ-hüquqi aktları bilmək.
- Əmək mübahisələrinin və münaqişələrinin həll edilməsi.

### **3. Kadr kargüzarlığı və kadr uçotu.**

- Əmək münasibətlərini tənzimləyən siyasət və təlimatları hazırlaya bilmək.
- Əmək məcəlləsinə əsasən heyətin işə qəbulu, işdən azad olunması və vəzifədə dəyişikliklərin həyata keçirilməsi.
- Kadr işi üzrə hesabatları hazırlaya bilmək.
- Həmkarlar ittifaqları, əmək ollektivləri ilə əlaqələrin qurulması.
- Kadr axınını təhlilini apara bilmək.

### **4. Daxili kommunikasiya.**

- Təşkilatda daxili kommunikasiyanın reqlament və standartlarını hazırlayıb tətbiq etmək.

- Kanalların qurulması və müxtəlif növ daxili kommunikasiya vasitələrindən istifadə etmək.
- Təşkilatda daxili kommunikasiyanın vəziyyətinin diaqnostikasını həyata keçirmək.

#### *5. İşə qəbul və adaptasiya.*

- Heyətin seçilməsi və işə qəbul təlimatlarını bilmək.
- Vəzifə öhdəliklərini və seçim kriteriyalarını hazırlamaq.
- Heyətin seçilməsinə təsir edən daxili və xarici faktorların monitorinqini həyata keçirmək.
- Heyətin seçim alətlərini bilmək və onları təcrübədə tətbiq etməyi bacarmaq.
- Heyətin cəlb olunması kanallarını formalaşdırma bilmək.
- Heyətin seçim metodlarını bilmə və onları təcrübədə tətbiq etmək.
- Heyətin seçilməsi və qəbulu prosedurunun qiymətləndirilməsini bilmə və həyata keçirmə.
- Heyətin adaptasiya proqramlarını hazırlayıb tətbiq etməyi bacarmaq.

#### *6. Heyətin təlim-tədrisi və inkişafı.*

- Təhsil xidmətləri bazarının təhlilini aparmaq.
- Heyətin təlim-tədrisi və inkişafı tələbatlarını müəyyən edilməsi metodlarını bilib onları təcrübədə tətbiq etməyi bacarmaq.
- Təşkilatda heyətin təlim-tədrisi və inkişafı proqramlarını hazırlayıb onları həyata keçirmək.
- Karyeranın idarə edilməsi metodlarını bilib təcrübədə tətbiq etməyi bacarmaq.
- Heyətin təlim-tədrisinin forma və növlərini bilmək.
- Təlim-tədris proqramlarının keyfiyyətinin hazırlanması, standartlaşdırılması və nəzarətini həyata keçirməyi bacarmaq.
- Təlim-tədris və inkişaf proqramlarının effektivliyinin qiymətləndirilməsini bilmək və təcrübədə tətbiq etmək.

#### *7. Heyətin qiymətləndirilməsi.*

- Heyətin qiymətləndirilməsi proqram və prosedurlarını hazırlamaq.

- Heyətin qiymətləndirilməsi kriteriyalarını hazırlamaq.
- Heyətin qiymətləndirilməsi metod və alətlərini bilmək və onları təcrübədə tətbiq etmək.
- Qiymətləndirmənin nəticələrinin təhlilini həyata keçirmək.
- Qiymətləndirmənin nəticələrinə əsasən tövsiyə hazırlamaq.
- Qiymətləndirmədən sonrakı tədbirlərin həyata keçirilməsi metodlarını bilmək.

#### 8. *Motivasiya və stimullaşdırma.*

- Heyətin motivasiya sisteminin formalaşdırılması prinsiplərini bilmək.
- Təşkilatda mükafatlandırma sistemini bilmək və tətbiq etmək.
- Təşkilatda qeyri-maddi və mənəvi stimullaşdırma sistemini hazırlamaq və tətbiq etmək.
- Təşkilatın motivasiya sisteminin diaqnostikasını həyata keçirməyi bilmək və tətbiq etmək.
- Motivasiya nəzəriyyələrini və stimullaşdırmanın növlərini bilmək.
- Əmək fəaliyyətinin kriteriyalarının qiymətləndirilməsini bilmək və təcrübədə tətbiq etmək.
- Təşkilatda mükafatlandırma sisteminin effektivliyinin qiymətləndirilməsi metodlarını bilmək və tətbiq etmək.
- Təşkilatın qeyri-maddi və mənəvi stimullaşdırma sisteminin effektivliyinin qiymətləndirilməsi metodlarını bilmək və tətbiq etmək.

#### 9. *Əməyin ödənilməsi işinin təşkili.*

- Heyətin əməyinin ödənilməsi sisteminin formalaşdırılması işini bilmək.
- Təşkilatda əməyin ödənilməsi siyasətinin rəqabət qabiliyyətliliyinin təhlilini həyata keçirmək.
- İdarəetmə sənədləri (reqlament, təlimat) ilə işin standartlarını hazırlamaq.
- Heyətin əməyinin ödənilməsi sistemini tətbiq etmək.
- Əməyin ödənilməsi sistem və formasını bilmək.
- Heyətin differensiasiyası metod və alətlərini bilmək və onları təcrübədə tətbiq etmək.
- İş vaxtının hesablanmasını həyata keçirmək.

- Heyətin əməyinin təşkili sahəsində əsas əmək göstəricilərini bilmək.
- Təşkilatın əməyin ödənilməsi sisteminin effektivliyinin qiymətləndirilməsi metodlarını bilmək və tətbiq etmək.

Kompetensiyaları aşağıdakı 3 kateqoriya üzrə sistemləşdirmək olar:

- Korporativ (və ya əsas) – təşkilatın missiya və dəyərlərini özündə cəmləşdirən və bütün vəzifələrə aid edilən kompetensiyalar.

**Nümunə:**

<i><b>Dəyərlər</b></i>	<i><b>Kompetensiyalar</b></i>
<i><b>Müştərilərə diqqət</b></i>	
1. İşin planlaşdırılması və təşkili	
2. Əks əlaqə və düzəlişlərin edilməsi	
3. Əlaqələrin qurulması	
4. Çətin vəziyyətlərin həlli	
<i><b>Effektivlik və operativlik</b></i>	
5. Resurslardan istifadə	
6. Qeyri-müəyyən vəziyyətlərdə iş	
7. Məqsədə çatmaq	
8. Davamlı inkişaf və innovasiyalar	
<i><b>Təhlükəsizlik</b></i>	
9. Risklərin müəyyənləşdirilməsi	
10. Əməyin təhlükəsizliyi tədbirlərinin planlaşdırılması	
11. Əməyin təhlükəsizliyi qaydalarına riayət olunması	
12. Ətrafdakıların təhlükəli davranışına düzəlişlər	
<i><b>Komanda ilə iş</b></i>	
13. Məqsəd, norma və qaydalarının müştərək hazırlanması	
14. Komanda işinin yerini yetirilməsi	
15. Komandanın fəaliyyətinin effektivliyinin artırılması	
16. Məsuliyyətin bölüşdürülməsi	

<b><i>İnsanlara hörmət</i></b>
17. Ünsiyyət stili
18. Təkliflərin nəzərə alınması
19. Müsahibə diqqət
20. Sazişlərə riayət etmək

- İdarəetmə – bütün idarəetmə səviyyələrində vəzifələrə tətbiq edilən kompetensiyalar. Bu kompetensiyalar rəhbərlərin qiymətləndirilməsi üçün istifadə edilir.
- Xüsusi – müxtəlif departamentlərin müəyyən qrup vəzifələrinə tətbiq edilən kompetensiyalar.

Bütün vəzifələrdə vacib hesab edilən kompetensiyalardan biri nizam-intizam qaydaları və onlara riayət olunmasıdır. Nizam-intizam həmişə bütün uğurların başlanğıcı hesab edilib. Hərtərəfli inkişafa da nizam-intizam olan yerdə nail olmaq mümkündür. Harada nizam-intizam varsa, mütləq orada ağıl və düşüncə, vəzifə və vətəndaşlıq borcuna məsuliyyət hissi var. Odur ki, insanda intizam qaydalarına əməl etmək kimi müsbət bir kompetensiyanın (keyfiyyətin) formalaşması həmişə onu xoşbəxtliyə aparıb. Cəmiyyətdə insanların əsas göstəricilərindən biri yüksək davranış normalarına riayət və mənəvi dəyərlərə hörmət etmələridir. Nizam-intizam deyəndə ilk olaraq ağıla cəza və ya dəyənək gəlir. Amma nizam-intizam bir mənada nizami təmin edən qaydalardır. Bu cəmiyyətin bütün fərdlərinə aiddir. Nizam-intizama bir çox tərifi verilmişdir.

Nizam-intizam fərdlərin mənsub olduğu toplumun ümumi düşüncə və davranış qaydalarına riayətini təmin etmək məqsədilə qəbul edilən qayda-qanunlar toplusu kimi dəyərləndirir. Nizam-intizam hər bir kəsin tutduğu vəzifədən, çalışdığı sahədən asılı olmayaraq, daşdığı məsuliyyət hissini əsas göstəricisidir.

Nizam-intizam qaydalarına aşağıdakı vacib kateqoriyaları aid edə bilərik:

- Əmək və icra intizamına əməl etmə;
- İş vaxtından səmərəli istifadə;
- Məsuliyyət;
- Yaradıcı və vicdanlı yanaşma;
- Kollektiv dəyərlərə hörmət;
- Ümumi maraqların təmin edilməsi;
- Şəxsi gigiyena;

- Səliqəli, klassik geyim;
- Kosmetik vasitələrdən istifadə;
- Zinət əşyalarından istifadə;
- Qadınlar üçün geyim limitləri;
- Saç düzümü;
- İcazələr.

Davranış və nizam-intizam prinsipləri aşağıdakılardır:

- Humanizm;
- Ədalətlik;
- Şəffaflıq;
- Qərəzsizlik;
- Cavabdehlik;
- Təşəbbüskarlıq.

Təlim-tədris (təlimlər, seminarlar, distansion təhsil, kouçinq və s.) adətən əməkdaşlarda texniki bacarıqların olmaması səbəbindən həyata keçirilir. Buna görə də təlim-tədris hər zaman, tapşırıqların yerinə yetirilməsi və işdə nəzərdə tutulan nəticəyə çatmaq üçün kompetensiyalara istiqamətlənir. Bundan əlavə təlim-tədris, konkret məqsədə çatmaq üçün texniki kompetensiyalara aid edilir. Professional kompetensiyaların formalaşdırılması – konkret vəziyyət, dəyərlər, bacarıq və biliklər ilə müxtəlif təlim-tədris metodlarının uyğun tətbiqinin nəticəsidir. Dar məna daşıyan «texniki təhsil» tam olaraq kompetensiyaya yox, onun ayrı-ayrı hissələrinə aid edilir.

### **6.3. Təşkilatın kadr siyasəti və kadr potensialının gücləndirilməsində adaptasiya**

«İnsan kapitalı» prinsipinin bütün dünyada geniş tətbiq olunduğu bir dövrdə bütün sahələrdə, xüsusilə də dövlət idarəçiliyində güclü milli kadr ehtiyatlarının olmasının zəruriliyi və bu sahədə peşəkar insan ehtiyatının hər bir ölkənin sərvəti hesab edilməsi faktıdır. Bu baxımdan düzgün aparılan kadr siyasəti həm də bir növ ölkənin strateji ehtiyatlarının idarə edilməsi deməkdir. Uğurlu kadr siyasəti, həmçinin kadrların seçilməsinin effektiv və

şəffaf mexanizmlərinin inkişafı bu sahədə beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsinə də tələb edir. Düzgün kadr siyasəti hər bir sahədə səmərəliliyin artırılmasında da müstəsna rol oynayır. Belə ki bu, istər qərarların qəbulu, istərsə də icra prosesində fəaliyyətin keyfiyyətini müəyyən edən amildir.

Təşkilatın kadr siyasəti dedikdə aşağıdakılar nəzərdə tutulur:

- kadr işi strategiyasının formalaşdırılması;
- məqsəd və vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi;
- heyətin seçilməsi, yerləşdirilməsi və inkişafının elmi prinsiplərinin müəyyənləşdirilməsi;
- təşkilatın inkişafının konkret mərhələsində heyətlə işin forma və metodlarının təkmilləşdirilməsi.

### **Təşkilati (korporativ) mədəniyyət**

Korporativ mədəniyyət – insanlara davranış standartları aşılayan, təşkilatın dəyərlərini özündə cəmləşdirən prinsiplərdir. Korporativ mədəniyyətin əsas xarakteristikalar aşağıdakılardır:

- Qeyd edilən dəyərlər norma və qaydalar (reqlamentlər);
- Korporativ üslub və simvolika;
- Əməkdaşların davranışı (işin yerinə yetirilməsi modelləri, kollektivdə münasibətlər sistemi, ənənələr);
- İdarəetmə sistemi (təşkilati struktur, heyət, planlaşdırma sistemi, tapşırıqlar və onların icra strategiyaları);
- Fəlsəfə;
- Təşkilati mühit.

Təşkilatda kadr potensialının gücləndirilməsində meydana çıxan mühüm problemlərdən biri – adaptasiya prosesinin idarə edilməsidir.

Adaptasiya – yeni əməkdaşın vəzifəyə daha tez uyğunlaşması, işə uyğunlaşma ilə əlaqəli mümkün səhvlərin sayının azaldılması, işlədiyi qurumun müsbət nüfuzunun formalaşdırılması, ilk iş günlərində narahatlığın azaldılması və sınaq müddəti keçilən dövrdə işçinin səriştəsi və potensialının qiymətləndirilməsi üçün nəzərdə tutulub. Kadrların adaptasiyası və onun işgüzar karyerasında liderin əvəzəlməz rolu bir daha özünü göstərir.

Ümumiyyətlə adaptasiya – yeni peşə, sosial və iqtisadi əmək şəraitində işçinin müəyyən zamanda işi öyrənməsinə əsaslanan, işçinin və təşkilatın qarşılıqlı uyğunlaşmasıdır. Heyətdə işgüzar adaptasiya prosesinin intensivliyi ilk növbədə rəhbərin şəxsi keyfiyyətlərindən, onun ünsiyyət qurma bacarığından, eləcə də təşkilatda yaratdığı mühitdən asılıdır.

Qarşılıqlı uyğunlaşma və ya işgüzar adaptasiya o zaman uğurlu olur ki, kollektivin norma və dəyərləri ayrılıqda əməkdaşın norma və dəyərləri olsun, əməkdaş kollektivdə özünün sosial rolunu dərk etsin, onu mənimsəsin. Bu nöqteyi-nəzərdən rəhbəin kollektivdəki mühüm rolu özünü biruzə verir.

### **Adaptasiyanın 3 istiqamətini fərqləndirmək olar:**

1. peşəkarlıq fəaliyyəti təcrübəsi olmayan gənc işçilərin uyğunlaşması (adətən, burada söhbət müxtəlif səviyyəli təhsil məktəblərini yenidən qurtaran məzunlardan gedir);

2. peşəkarlıq fəaliyyəti təcrübəsi olan işçilərin uyğunlaşması (adətən, burada söhbət fəaliyyət subyektini və ya öz peşəkarlıq rolunu dəyişən işçilərdən gedir);

3. Müasir-innovativ texnologiyalardan istifadə üçün yaşlı insanların uyğunlaşması (adətən, burada söhbət müasir İKT istifadəsində çətinlik çəkən yaşlı nəsil insanlardan gedir).

Nəzəri və praktiki planda adaptasiyanın bir neçə istiqamətlərini fərqləndirirlər:

- psixoloji və fiziki gərginliyə, əməyin fizioloji şəraitinə uyğunlaşma;
- sosial-psixoloji – nisbətən yeni sosial, yeni kollektivdə davranış və ünsiyyət normalarına uyğunlaşma;
- peşəkarlıq – iş qabiliyyətinin müntəzəm yüksəldilməsi (peşə vərdişləri, əlavə biliklər, əməkdaşlıq ənənələri);
- təşkilati – ümumi təşkilati strukturda iş yeri və bölmənin roluna və təşkilati statusuna uyğunlaşma, həmçinin firmanın idarə edilməsinin təşkilati və iqtisadi xüsusiyyətlərinin qavranılması.

Peşəkar karyera ilə ilə bərabər təşkilat daxili karyeranı da fərqləndirmək olar. Bu bir təşkilat daxilində işçinin inkişaf mərhələlərinin davamlı əvəz edilməsini əhatə edir. Təşkilatda karyera 3 istiqamətdə reallaşdırılır:

- şaquli – karyera anlayışını məhz bu istiqamətdə başlayırlar, belə ki, karyera ilə irəliləmə məhz bu istiqamətdə özünü daha aydın göstərir. Karyeranın şaquli istiqaməti altında hərfi olaraq struktur karyerasının ən yüksək mərhələsinə yüksəlmək başa düşülür;
- üfüqi – ya fəaliyyətin başqa funksional sahəsinə yerdəyişmə, ya da təşkilati struktura sərt formal təhkim olunmamış mərhələdə müəyyən xidməti rolun yerinə yetirilməsi.



məsi nəzərdə tutulur. Üfüqi karyera, həmçinin tutulmuş mərhələlər çərçivəsində tapşırıqların genişləndirilməsini və ya mürəkkəbləşdirilməsini aid etmək olar.

Adaptasiya sistemi aşağıdakı problemlərin həllini həyata keçirir:

- bütün seçilən namizədlərin bərabər hüquqlu əməkdaşlara çevrilməsi;
- işə yeni qəbul edilən əməkdaşlardan qısa zamanda faydalanmaq;
- əməyin effektivliyinin aşağı düşməməsi üçün tədbirlər görmək;
- yeni əməkdaşın çalışdığı təşkilatın iş ritminə qısa zamanda qoşulmaq;
- «biz köhnə işçilərlik», «siz yeni işçilərsiz» qarşıdurmasının qarşısını almaq;
- təşkilatın korporativ mədəniyyətini qoruyub, əməkdaşı daxili təlimatlarla tanış edib onların əməl edilməsinə nəzarət etmək;
- sınaq dövrünün həyata keçirilməsi prosesinə təsir etmək və s.

Kollektivin işinə müdaxilə etməmə, davranışda yumşaqılıq özü də heyətin işgüzar adaptasiyası və heyətin işgüzar karyerasında mühüm rol oynayır. Belə ki, işçilərin ayrı-ayrı problemlərinin həllində onların iştirakı, kollektivin işində müdaxilənin olmaması, kollektiv dəyərlərə hörmət, yüksək ünsiyyət bacarığının mövcudluğu işçilərin adaptasiya səviyyəsini gücləndirməklə, onların işgüzar karyeralarında inkişafa səbəb olur.

Adaptasiya dövründə bilavasitə rəhbərin də üzərinə öhdəliklər düşür. Rəhbər bu prosesdə aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirməlidir:

- iş yerinin təşkili;
- yeni əməkdaşın kollektivə təqdim edilməsi;
- mürəbbinin təyin edilməsi;
- sınaq dövrünün proqramının müəyyən edilməsi və onun nəticələrinin qiymətləndirilməsi;
- işə yeni qəbul edilən əməkdaşın bölmənin əsas təlimatları barədə məlumatlandırılması;
- adaptasiya prosesi dövründə əməkdaşdan əks-əlaqənin alınması;
- sınaq dövrünün nəticələrinə nəzarət.

## 6.4. Kadr potensialının gücləndirilməsində motivasiya

**M**otivasiya – insanı hərəkətə gətirən güc və hərəktlərin istiqamətini müəyyənləşdirən, onların düşüncələri, ümüdləri, inamları, qıçası arzu, tələbat və qorxularıdır.

Kadr potensialının gücləndirilməsi bilavasitə əməyin motivasiyasına bağlanır. Düzgün motivasiya tədbirləri həyata keçirtməklə, kifayət qədər effektiv nəticələr əldə etmək olar.

İşçilərin əməyə münasibətlərinin bir sıra tələbləri vardır. Bununla əlaqədar olaraq, motivasiyanın bir xarici təsiredici vasitə kimi öz xüsusiyyətləri vardır. Bununla əlaqədar olaraq motivasiya da maddi və qeyri-maddi olaraq 2 hissəyə ayrılır. Maddi motivasiya həm maddi (əməkhaqqı, mükafat, əməkhaqqında əlavələr) və həm də qeyri-maddi (istirahət və müalicə üçün putyovkalar, mənzil və s.) formasında olur.

Qeyri-maddi motivasiyanın əhatə dairəsi daha genişdir. Bura sosial, mənəvi, yaradıcı və sosioloji-psixoloji motivasiya aspektləri daxildir.

Maddi motivasiya maddi motivlərin özəyini təşkil etməli olan əməkhaqqı əsas rola malik olmalıdır.

Əmək fəaliyyətinin motivasiya növlərindən biri sosial motivasiya-dır. Sosial motivasiya işçinin özünü təsdiq etməsi tələbatı ilə bağlıdır. Bu həm də onun müəyyən ictimai mövqə tutmaq, hakimiyyət pilləsində oturmaq arzusundan irəli gəlir.

Motivasiya ilə bağlı tipik problemlər aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir:

<i>Nö</i>	<i>Zəif motivasiya ilə bağlı olan məsələlər</i>
1.	Böyük kəmiyyətdə kadr axını
2.	Nizam-intizamın aşağı səviyyədə olması
3.	İşə etimadsız yanaşma
4.	İcraçıların davranış motivinin qeyri-rasionallığı
5.	Karyera inkişafının zəif olması
6.	Sahibkar və işçi arasında fikir ayrılığının olması
7.	Heyətin işdən narazı olması
8.	Əməkdaşların qeyri-təşəbbüskarlığı
9.	Şəxslərarası kommunikasiyanın keyfiyyətsiz olması

10.	İş yerlərinin təchizatının zəif olması
11.	Rəhbərin fəaliyyətinin əməkdaşlar tərəfindən aşağı qiymətləndirilməsi
12.	Konfliktli vəziyyətin yüksək olması
13.	Mənəvi-psixoloji mühitin aşağı olması
14.	Komandaların yaradılmasında problemlərin olması
15.	Rəhbərin işçiyə təsirinin az olması
16.	Faydalı iş əmsalının aşağı olması
17.	Heyətin potensialının zəif olması
18.	İstehsalat prosesində fors-major halların çox olması
19.	Əməkdaşların işinin nəticəsi ilə qiymətləndirmənin aşağı olması
20.	Heyətin bilik və təcrübələrinin artmasına çox az yer verilməsi
21.	Heyətin öz ixtisasının artırılmasında maraqlı olmamaları
22.	Əməyin stimullaşdırılması sisteminin qeyri-normal olması
23.	Kollektiv zəif mənəvi ruh
24.	Əməkdaşların potensialının özünü realizəsi üçün şəraitin olmaması
25.	Əməkdaşın davranışı ilə, rəhbərin ondan gözləntiləri arasında uyğunsuzluq.

Təmin olunmuş ehtiyac artıq motivator ola bilməz. Yalnız təmin edilməyən ehtiyaclar davranışa təsir göstərə bilər. Aşağıdakı şəkildə motivasiya prosesi təsvir edilmişdir (sxem 3).



**Sxem 3. Ehtiyacların qarşılınması – Motivasiya prosesi**

Əməkhaqqı işçi üçün müstəsna əhəmiyyət kəsb edir. İşçi üçün əməkhaqqı, yaşamaq üçün bir vasitə, gəlir mənbəyi mənasına gəldiyi kimi, idarə və təşkilatlar üçün isə əməkhaqqı, xərcləri artıran bir faktor, cəmiyyət üçün isə xalqın rifahını təyin edən və güzəranını tənzimləyən bir vasitədir. Buna görə də əməkhaqqının əhəmiyyətini müxtəlif mövqələrdən izah etmək mümkündür.

Stimul insanı hansısa bir işə ruhlandırmaq, onun özünün özünə olmayan inamını artırmaq, hansısa səbəbdən ölən marağını yenidən yaratmaqdır. Stimul olmadan insan bir şeyə çətinliklə nail olur. Aşağıda təşkilatda mümkün stimullaşdırma sisteminin əsas istiqamətləri göstərilir:

<i>Stimullaşdırma forması</i>	<i>Əsas tərib hissəsi</i>
1. Əməkhaqqı (nominal)	Əsas və əlavə əməkhaqqını özündə cəmləşdirən muzzdlu işçinin əməyinin ödənilməsi,
2. Əməkhaqqı (real)	Real əməkhaqqının ödənilməsinin təmin edilməsi: 1) Dövlətin minimum əməkhaqqı tələblərinə əsasən əməkhaqqı tariflərinin artırılması, 2) Kompensasiya ödənişlərinin həyata keçirilməsi, 3) İnflyasiya göstəricilərinə əsasən əməkhaqqının indeksasiyası.
3. Bonuslar	Təşkilatın gəlirlərindən birdəfəlik ödəmələr (mükafatlandırma, premiya). Təcrübədə bu ödəmələr illik, yarım illik, bayramlarla və iş stajı ilə əlaqədar ola bilər.
4. Gəlirdə iştirak	Həvəsləndirmə fondunu formalaşdıran gəlir norması müəyyənləşdirilir. Bu stimullaşdırma daha çox gəlirdə birbaşa iştirak edən əməkdaşlara şamil edilir.
5. Səhmdar kapitalda iştirak	Əməkdaşların müəssisənin səhmlərini alıb, gəlirdən dividend almaları.
6. Əlavə ödənişlərin planı	Satış və marketinqlə əlaqədar olan işçilərə şamil edilir: şirkətin hədiyyələri, işgüzar və şəxsi gəlirlərin qarşılınması.

7. Asudə vaxt ilə stimullaşdırma	Məşğulluq üzrə vaxtın tənzimlənməsi: 1) Aktiv və yaradıcı iş üçün əməkdaşa əlavə istirahət və məzuniyyət günlərinin verilməsi. Məzuniyyət vaxtının seçilməsinə şərait yaratmaq, 2) Çevik iş vaxtının müəyyənləşdirilməsi, 3) yüksək əmək məhsuldarlığı hesabına gündəlik iş vaxtının qısaltılması.
8. Əmək və ya təşkilati stimullaşdırma	Əməkdaşın işdən məmnuniyyət səviyyəsinə əsasən davranışın tənzimlənməsi (idarəetmədə iştirak, karyerada irəliləmə və ya yaradıcı məzuniyyətlər hesabına).
9. İctima tanınma ifadə edilməsi əsasında davranışı tənzimləyən stimullaşdırma	Sertifikat, fəxri fərman, nişanların verilməsi, şəkillərin şərəf lövhəsində yerləşdirilməsini aid etmək olar. Bu prosesə fəxri adlar və mükafatların verilməsi təcrübəsinə də əlavə etmək olar.
10. Nəqliyyat xərclərinin verilməsi və ya nəqliyyat ilə təminat.	1) Nəqliyyat xərclərinin ödənilməsi, 2) nəqliyyat vasitəsinin alınması.
11. Yığımlar	Əməkdaşlara faizdən gəlirlərin ödənilməsi məqsədi ilə onların kapitalının yığımlarında yerləşdirilməsi.
12. Qidalanmanın təşkili	Təşkilatda əməkdaşlarının qidalanması üçün şəraitin təmin edilməsi, və ya qidalanma üçün xərclərin ödənilməsi.
13. Barter vasitəsi ilə əldə edilən və ya şirkətin istehsal etdiyi məhsulların satışı	Məhsulların satışı zamanı endirimlərin təmin edilməsi.
14. Təqaüd proqramları	Təhsil üçün vəsaitin ayrılması (və ya təhsil haqqının ödənilməsi).
15. Heyətin təlim-tədris proqramları	Heyətin təlim-tədris xərclərinin ödənilməsi.
16. Səhiyyə xidmətlərinin həyata keçirilməsi proqramları	Səhiyyə qurumları ilə əməkdaşlıq yaradıb tibbi xidmətlərdən yararlanmaq. Səhiyyə xərclərinin ödənilməsi.

17. Məsləhət xidmətləri	Məsləhət xidmətlərinin həyata keçirilməsi. Əməkdaşların bu xidmətlərin əldə edilməsi ilə bağlı xərclərin ödənilməsi.
18. Mənzil-tikinti proqramları	Şəxsi yaşayış sahəsinin tikintisi üçün vəsaitlərin ayrılması.
19. Uşaqların tərbiyyəsi və təhsili ilə bağlı proqramlar	Əməkdaşın övladlarının məktəbəqədər və məktəb təhsil xərclərinin ödənilməsi.
20. Çevik sosial ödənişlər	Təşkilat müəyyən xidmətlərin əldə edilməsi üçün müəyyən məbləğ təyin edir.
21. Həyatın sığortalanması	İşçinin əməkhaqqından onun həyatının sığortalanması üçün müəyyən məbləğ tutulur. Sığorta hadisəsi baş verdikdə əməkdaşın ailəsinə kompensasiya ödənilir.
22. Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə ödəniş proqramı	Əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsinə görə xərclərin ödənilməsi.
23. Tibbi sığortalama	Əməkdaşın və onun ailə üzvlərinin tibbi sığortasının təmin edilməsi.
24. Nəticə ilə əlaqəsi olmayan güzəşt və kompensasiyalar	Formal olaraq əldə olunan nəticələr ilə əlaqəli olmayan ödəmələr (iş yerinin dəyişməsi, köçmək, yeni mənzil almaq və s.).
25. Pensiya fondlarına ödəmələr	Dövlət pensiya fondunun alternativ təşkilatın daxilində yaradıla bilər və ya kənar pensiya fonrları ilə əməkdaşlıq həyata keçirilə bilər.
26. Kredit əldə edilməsi assosiasiyaları	Mənzilin alınması, evin tikilməsi, məhsul və xidmətin əldə edilməsi üçün güzəştli şərtlərlə kreditlə təminat.

## 6.5. Kadr potensialının gücləndirilməsində qiymətləndirmə

**K**adr potensialının gücləndirilməsində heyətin əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin əhəmiyyətli bir yeri vardır. İdarə, təşkilatın məqsədlərinin həyata keçirilməsində personalın yardım dərəcəsi haqqında məlumatlanmağa və təşkilatı inkişaf etdirmək üçün lazımlı qərarları almaq məcburiyyətindədir. Beləcə təşkilatın dinamik quruluşunu meydana gətirən insan resursunun inkişaf etdirilməsi, mükafatlandırılması, cəzalandırılması kimi, inkişafa sürükləyici və istiqamətləndirici tədbirlər xüsusiyyətində qərarlar alınması mümkündür.

Kadr resurslarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi müəyyən sistemə əsaslanmalıdır. Burada ən başlıca cəhət müəssisənin hər bir bölmə rəhbəri üçün müəyyən peşə tələblərinin müəyyən edilməsidir. İkinci cəhət hər bir mühəndis texniki işçilər, mütəxəssis və qulluqçuların 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 funksiyalarının həcmi nəzərə alınaraq onlara qarşı ümumi tələblərlə yanaşı konkret tələblər də irəli sürülür.

Heyətin əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi ümumi mənada məqsədli və planlaşdırılmış bir fəaliyyət nəticəsində əldə ediləni, əsas əhəmiyyət olaraq təyin edən bir anlayışdır. Heyətin qiymətləndirilməsi, işindəki müvəffəqiyyətini özünə verilən vəzifənin səlahiyyət və məsuliyyət sərhədləri içində obyektiv meyarlarla qiymətləndirmək məqsədiylə, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi üçün bir proqram təşkil etmək, dövrü qiymətləndirmələri idarə etmək və qiymətləndirmə nəticələrini araşdırmaq üçün bir prosesdir.

Qiymətləndirmə – müəyyən zaman kəsiyində görülmə işin və fəaliyyət göstərən heyətin professional keyfiyyətlərinin ölçülməsi mexanizmidir. Bu proses nəticəsində qiymətləndirilənin güclü və zəif cəhətləri üzə çıxarılır, gələcək inkişafı və xidməti fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri müəyyən edilir. Heyətin qiymətləndirilməsi müəssisə üçün mürəkkəb amma vacib məsələlərdən biridir. Burada ən vacib tələblərdən biri qiymətləndirmə üçün ilkin məlumatların toplanmasıdır.

Müəssisə üçün heyətin qiymətləndirilməsinin məqsədləri aşağıdakılardır:

1. Müəssisədə çalışan əməkdaşlar tərəfindən görülən işin effektivliyini və keyfiyyətliliyini müəyyən etmək;
2. Əməkdaşların peşəkar hazırlıq səviyyəsinin müəyyən etmək;
3. Əməkdaşlarda məsuliyyət hissini artırmaq, onların nöqsan və çatışmazlıqlarını müəyyən etmək və aradan qaldırmaq;
4. Əmək funksiyalarının keyfiyyətlə yerinə yetirilməsi üçün əməkdaşların peşəkarlıq səviyyəsini və təlimə olan təlabatını müəyyən etmək;
5. Əməkdaşlar tərəfindən əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsinin səmərəliliyini və faydalılığını artırmaq;
6. Əməkdaşların potensial inkişafını ölçmək, gələcək inkişafını (inkişaf istiqamətlərini) və karyera perspektivlərini müəyyən etmək;
7. Peşə funksiyalarının icrasında və işlərin görülməsində əməkdaşların fəallığını müəyyən etmək;
8. Əmək qabiliyyətinin, fərdi keyfiyyət və bacarıqlarının inkişafını təmin etmək, inkişafa təşviq edən əmək şəraitini yaratmaq;
9. Qiymətləndirmə nəticələrini işdə yüksəliş, peşə hazırlığı, ixtisas artırma və mükafatlandırma, intizam tənbeh tədbirləri ilə bağlı qərarların qəbul edilməsində və ya karyeranın planlaşdırılmasında istifadə etmək;
10. Müəssisədə görülən işin səmərəliliyini artırmaq.

Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin üstün cəhətləri aşağıdakılardır:

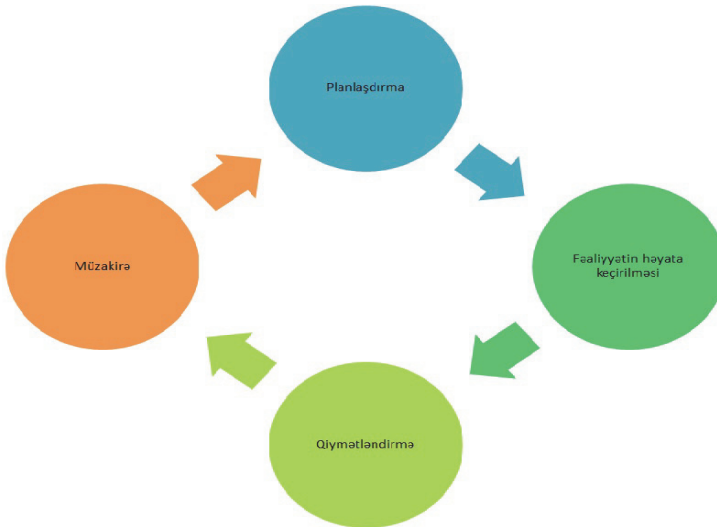
- Personalın gələcək inkişafı – Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi nəticələrindən asılı olaraq əməkdaşın iş fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması və bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi məqsədilə əlavə təhsilə, təlimlərə və s. cəlb olunması nəzərdə tutulmuşdur.
- Vəzifədə irəli çəkilmə – Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi nəticələrindən asılı olaraq dövlət qulluqçusunun yuxarı vəzifəyə keçirilməsi, rəhbər vəzifələrin tutulması üçün ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilməsi kimi tədbirlərin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdur.
- Kommunikasiya – Hər bir təşkilatda rəhbərlərlə əməkdaşların aralarındakı səmərəli qarşılıqlı əlaqə böyük əhəmiyyətə malikdir. Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi əməkdaşa subordinasiya münasibətlərini daha aydın və dəqiq şəkildə anlamağa kömək edir, işçilərarası konstruktiv



münasibətləri möhkəmləndirir, kollektiv daxilində işləmək vərdişlərini aşılayır.

- Motivasiya – Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi həm mənəvi, həm də maddi cəhətdən motivasiyanı özündə birləşdirir. Qoyulmuş hədəflərə çatan əməkdaşın fəaliyyətinin səmərəliliyi qiymətləndirilsə, bu həmin əməkdaşı gələcəkdə fəaliyyətini daha da təkmilləşdirməyə ruhlandırır. Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi nəticələrindən asılı olaraq əməkdaş barəsində həm də müxtəlif həvəsləndirmə tədbirləri həyata keçirilir.
- Prosesin özünün qiymətləndirilməsi – Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi zamanı həm də prosesin özünün çatışmazlıqları üzə çıxır. Bu da növbəti qiymətləndirmə dövründə həmin çatışmazlıqların aradan qaldırılmasını, daha səmərəli metodların, qiymətləndirmə üsullarının tətbiq edilməsini şərtləndirir.

Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi aşağıdakı şəkildə aydın təsvir edilmişdir:



*Planlaşdırma* (xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi məqsədilə tapşırıqların və tapşırıqlar üzrə meyarların mühümlük dərəcəsinin müəyyən edilməsi) – müəyyən edilmiş dövr üçün tapşırıqlar və həmin tapşırıqlara uyğun olaraq meyarların mühümlük dərəcəsi müəyyən edilir.

*Fəaliyyətin həyata keçirilməsi* (qiymətləndirmə dövrü)– əməkdaşların müəyyən edilmiş tapşırıqların icrası ilə əlaqədar xidməti fəaliyyəti həyata keçirdiyi dövr (ay, rüb, il və s.) nəzərdə tutulur.

*Qiymətləndirmə* (xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi) – müəyyən zaman çərçivəsində əməkdaşların qiymətləndirilməsi həyata keçirilir.

*Müzakirə* (bilavasitə rəhbər ilə əməkdaş arasında xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə dair müzakirələr) – əməkdaşın xidməti fəaliyyəti üzrə qiymət müəyyən edildikdən sonra onunla müsahibə keçirilir. Müsahibə müzakirə formasında, qiymətləndirilən təşkilatın əməkdaşının fikrinə hörmət və qarşılıqlı anlaşma şəraitində aparılır.

Heyətin qiymətləndirilməsinin əsas göstəricilərindən biri, qiymətləndirmə prosesinin çox çətin və mübahisəyə səbəb olan məsələlərdən biri olmasıdır. Burada ən vacib istiqamətlərdən biri qiymətləndirmə üçün ilkin materialların toplanmasıdır. Həmin ilkin materiallar aşağıdakılardan ibarətdir:

1. İş yerlərinin modeli və onun ünsürləri (peşə biliyi və bacarığı, şəxsi keyfiyyəti, xidmət karyerası, əməyin təşkili, əməyin ödənilməsi və s.);
2. Kadrların atestasiyası haqqında əsasnamə və ilkin materiallar: atestasiya kartları, atestasiya edilənin sorğu vərəqəsi, iş yerinin modeli, əməkdaşla kontrakt, ştat cədvəli, vəzifə instuksiyası, ball qaydasında qiymətləndirmə, heyətin kompleks qiymətləndirilməsi, işçinin şəxsi keyfiyyəti (işgüzarlığı, icra intizama əməl etmə, nüfuzu, təşkilatçılığı, məsuliyyəti, tələbkarlığı və s.), işçi nəticələrinə görə fərdi töhfəsinin qiymətləndirilməsi;
3. Kadrların reyting qiymətləndirilməsi sistemi;
4. Müəssisə fəlsəfəsi (firma daxili fəhlə və qulluqçular arası qarşılıqlı münasibət prinsipləri və qaydaları, dəyərlər sistemi kollektiv müqavilə və s.);
5. Təşkilatdaxili əmək qaydaları;
6. Digər ilkin məlumatlar: əməkdaşın şəxsi vərəqəsi, ştat cədvəli, sosioloji anketlər, psixoloji testlər.

İşçilər onlardan gözlənilən fəaliyyətin qiymətləndirilməsi metodu, yaxşı, orta və zəif fəaliyyətin müəyyənləşdirilməsi meyarı və fəaliyyətin müxtəlif səviyyələrini hansı hərəkət/mükafat müşayiət edəcəyi barədə

məlumatlandırılmalıdır. İşçilərlə fərdi hədəflər üzərində razılaşarkən, yadda saxlamaq lazımdır ki, yaxşı ifadə edilmiş məqsədlər SMART olmalıdır:

- Spesifik – aydın, birmənalı, düzgün, başa düşülən və təşviqedicisi;
- Ölçülə bilən – kəmiyyət, keyfiyyət, vaxt və pul;
- Yerinə yetirilə bilən – tələbkar, lakin səriştəli və etibarlı şəxs tərəfindən yerinə yetirilən;
- İşə aidiyyəti olan – işçilərin məqsədlərinin korporativ məqsədlərlə eyni olması üçün bankın məqsədlərinə uyğun;
- Vaxta bağlı – razılaşdırılmış vaxtda tamamlanmalı.

Qiymətləndirmədə aşağıdakı metodlardan istifadə olunur:

1. Anketləşdirmə metodu
2. Müsahibə
3. Qiymətləndirmənin təsviretmə metodu
4. Test
5. Reyting və ya müqayisə metodu
6. Təsnifləşdirmə metodu
7. Cütlərin müqayisəsi metodu
8. Qeydə alınmış təsnifləşdirmə metodu
9. Mövcud vəziyyət üzrə qiymətləndirmə
10. Davranış normalarının reytingi metodu
11. Davranışa nəzarət cədvəli metodu
12. Sorğu və müqayisəli sorğu metodu
13. «ABC – heyətin təhlili» metodu
14. Müstəqil hakimlər metodu
15. «360° qiymətləndirmə» metodu
16. Qiymətləndirmə mərkəzləri metodları
17. İşgüzar oyunlar metodu
18. «ASSESSMENT CENTER» metodu
19. Uyğunluq modeli əsasında qiymətləndirmə metodu
20. Məqsədlərin qoyuluşu əsasında idarəetmə metodu
21. Funksional-dəyər qiymətləndirmə metodu

***Dünya təcrübəsində xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi meyarları***

<i>Ölkə</i>	<i>Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi müyarları</i>
<b>Böyük Britaniya</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hədəflərə çatma səviyyəsi</li> <li>– Problem həll etmə bacarığı</li> <li>– Qərar vermə bacarığı</li> <li>– Liderlik bacarığı</li> <li>– Motivasiya bacarığı</li> <li>– Kommunikasiya və əməkdaşlıq bacarıqları</li> <li>– Spesifik vəzifə bilikləri</li> </ul>
<b>Danimarka</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fərdi hədəflərin təşkilati hədəflərlə uzlaşdırılması</li> <li>– Balanslaşdırılmış göstəricilər sistemində uyğunlaşdırma</li> <li>– İşçi və birbaşa rəhbər arasında dialoqun əsasları</li> </ul>
<b>Fransa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Şəxsi keyfiyyətlə və kommunikasiya</li> <li>– Təşkilati və professional nailiyyətlər</li> <li>– Texniki bacarıqlar</li> </ul>
<b>Sloveniya</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Professional nəticələr</li> <li>– Müstəqillik, yaradıcılıq və dəqiqlik</li> <li>– İş etibarlılığı</li> <li>– Təşkilatlanma və əməkdaşlığın keyfiyyəti</li> <li>– İş ilə bağlı digər bacarıqlar</li> </ul>
<b>Portuqaliya</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Şəxsi münasibət, öhdəçilik, cəhd etmə</li> <li>– Davranış bacarıqları.</li> </ul>

Heyətin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi zamanı aşağıdakı səhvlərə yol verilə bilər, bilavasitə rəhbər bu cür səhvlərə yol verilməməsi üçün tədbirlər görməlidir.

1. İlk təəssürat. Bu zaman əməkdaşın fəaliyyəti onun il ərzində gördüyü işlər əsasında deyil, onun haqqında formalaşmış stereotiplərə əsasən qiymətləndirilir.

2. Halo Effect (halo effekti). Bilavasitə rəhbər əməkdaşın bir və ya bir neçə müsbət keyfiyyətini əsas tutaraq yanlışlıqla digər meyarlar üzrə də onun fəaliyyətini yüksək qiymətlə qiymətləndirir.

3. Horn Effect (horn effekti). Bilavasitə rəhbər əməkdaşın bir və ya bir neçə mənfi keyfiyyətini əsas tutaraq yanlışlıqla digər meyarlar üzrə də onun fəaliyyətini aşağı qiymətlə qiymətləndirir.

4. Həddindən artıq sərtlik və ya yumşaqılıq. Bilavasitə rəhbər tərəfindən qiymətləndirilənlərin əksəriyyətinin fəaliyyəti aşağı qiymətlə qiymətləndirilir və yaxud əksinə, bilavasitə rəhbər tabeliyindəki bütün əməkdaşların fəaliyyətini yüksək qiymətlə qiymətləndirir və bununla da hər zaman tabeliyində olanların fəaliyyətini müsbət qiymətləndirdiyini nümayiş etdirir.

5. Mərkəzi tendensiya. Bilavasitə rəhbər əməkdaşın fəaliyyətini ən yüksək və ən aşağı qiymətlə qiymətləndirməkdən çəkinir, bunun nəticəsində təşkilatda fəaliyyət göstərən əməkdaşların əksəriyyətinin fəaliyyəti orta qiymətlə qiymətləndirilir. Bu cür halların yaranmasının əsas səbəbi qiymətləndirənin ən yüksək və ən aşağı qiyməti əsaslandırma bilməməsidir. Bu cür səhv zamanı fəaliyyətin qiymətləndirilməsinin səmərəliliyi aşağı düşür. Belə ki, fəaliyyəti yaxşı və pis olmuş əməkdaşları müəyyən etmək olmur.

6. Personal Biases. Bilavasitə rəhbər əməkdaşı subyektiv mülahizələrinə əsaslanaraq qiymətləndirir. Bu zaman o qiymətləndirmə üçün əməkdaşa olan şəxsi münasibətlərini, onun haqqında ətrafdan aldığı məlumatları, sosial və ailə vəziyyətini və s. keyfiyyətləri əsas götürür.

7. Axın effekti. Əməkdaşın cari ildəki həyata keçirdiyi xidməti fəaliyyəti onun keçən illərdəki həyata keçirdiyi fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi nəticələrinə əsaslanaraq qiymətləndirilir.

8. Son dövr effekti. Əməkdaşın xidməti fəaliyyəti bütün qiymətləndirmə dövrü ərzindəki fəaliyyəti deyil, bilavasitə qiymətləndirmədən öncəki fəaliyyəti əsasında qiymətləndirilir.

9. Təzad effekti. Əgər orta səviyyəli fəaliyyət nümayiş etdirmiş əməkdaşın xidməti fəaliyyəti aşağı səviyyəli fəaliyyət nümayiş etdirmiş əməkdaşlardan sonra qiymətləndirilərsə, o zaman yanlışlıqla onun fəaliyyəti yüksək qiymətlə qiymətləndiriləcək və yaxud yüksək səviyyəli fəaliyyət nümayiş etdirmiş əməkdaşlardan sonra qiymətləndirilərsə, o zaman yanlışlıqla onun fəaliyyəti aşağı qiymətlə qiymətləndiriləcəkdir.

10. İyerarxiya effekti. Bilavasitə rəhbər tərəfindən daha yüksək vəzifəni tutan əməkdaş daha yüksək qiymətlə qiymətləndirilir.

Təəssüflər olsun ki, qiymətləndirmə zamanı bəzən qiymətləndirməni həyata keçirən şəxsin (qiymətləndiricinin) subyektiv yanaşması, qiymətləndirmə nəticələrinin təhrif olunmasına şərait yaradır. Buna görə qiymətləndirmə prosesində bir sıra prinsipləri rəhbər tutmaq, qiymətlən-

dirmənin doğru nəticə verməsinə imkan yaradır. Bu prinsiplər aşağıdakılardır:

1. Obyektivlik;
2. Etibarlılıq;
3. Fəaliyyətə münasibətin dəqiqliyi;
4. Proqnozun mümkünlüyü;
5. Komplekslik;
6. Qiymətləndirmə tədbirlərinin həyata keçirilməsi kollektivin işini pozmamalıdır.

## **6.6. Kadr potensialının gücləndirilməsində təlim və tədris**

**T**əlim – əməkdaşların peşə biliklərinin, qabiliyyət və bacarıqlarının daha da inkişaf etdirilməsi məqsədi ilə həyata keçirilən tədris prosesidir. Əməkdaşların şəxsi keyfiyyətlərinin və peşə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün mütəmadi təlimlərdə iştirak etmələri zəruridir. Heyətin təlimlərdə iştirak etməsi üçün hər ilin əvvəlində hər bir əməkdaş üzrə təlim tələbatı formalaşdırılmalı və ilin sonuna qədər tələbata uyğun müəyyən edilmiş təlimlərdə iştirakı təmin edilməlidir.

Təşkilatın inkişafının əsas məqsədlərinə işçilərin potensialını tam istifadə etmək, işçilərin inkişafı üçün lazımı şərait yaratmaq aiddir. Heyət üçün mövcud olan inkişaf proqramının əsas məqsədi əməkdaşların hazırlıq səviyyəsini və məsuliyyət hissini artırmaqdır.

Təlim çox zaman praktiki məqsədlər daşıyır və hər hansı bir fəaliyyəti yerinə yetirməklə bilik və bacarıqlar daha da inkişaf edir. Təlim prosesi o zaman müsbət nəticələnir ki, insan öyrəndiklərini tətbiq etməklə real bir fəaliyyəti yerinə yetirmiş olsun.

Öyrənmə prosesinə bir sıra müxtəlif amillər təsir edir. Həmin amillərin bəziləri aşağıdakılardır:

- öyrənmənin insanın motivasiyası;
- təlimçi və təlim iştirakçıları ilə əlaqələr;
- resurslar və vaxt imkanları;
- əhval-ruhiyyə və vəziyyətlə bağlı faktorlar;
- əvvəl öyrənilmiş biliklər və təcrübə;
- insanın vərdiş etdiyi təlim üsulları;
- təlimin necə olması barədə onun düşüncələri.

Təlim və ixtisas artırma proqramları təşkilatın inkişaf sisteminin ən mühüm sahələrindən biridir. Təşkilatın ümumi strategiyası ilə bir sırada qoyulmuş təlim sisteminə sisteməlik yanaşma təşkilata gələcəkdə tələb olunacaq səriştələri əvvəlcədən bilmək, keçirilən kursların səmərəliliyini təmin etmək və ixtisaslaşmış kadrları saxlamaq imkanını verir. Vaxtaşırı təlimlərin keçirilməsi öz növbəsində əməkdaşların potensiallarının üzə çıxarılmasına, onların inkişafına və görülən işin effektiv yerinə yetirilməsinə xidmət edir. Aşağıda göstərilən bəndlər təlim və inkişaf siyasətinin bir hissəsi kimi müəyyən olunur:

- təlim üzrə ümumi büdcə;
- ümumi təlim proqramı, o cümlədən texniki və qeyri-texniki təlim və təlim mənbələri üzrə tələblər;
- işçilərin xüsusi təlim kurslarında iştirak etməsi üçün münasiblik meyarları – bu xidməti fəaliyyətin qiymətləndirməsi ilə əlaqələndiriləcəkdir;
- təlimə olan ehtiyacları müəyyənləşdirmək;
- kursların keçirilməsi (iş yeri daxilində və ya kənarında);
- təlim proqramlarının qiymətləndirilməsi.

Təlimlər keçirilməsi bütün işçilər üçün vacib amil olmalıdır. Onlar vəzifə tələbatlarına uyğun olaraq həm təşkilat daxilində, tələbat olduğu halda xaricdə təlim və ixtisas artırma kursları keçməlidirlər. Ümumi təlim siyasətinin bir hissəsi kimi, təşkilat yüksək göstəriciləri olan işçiləri müəyyən edə və onlar üçün idarəetmə/rəhbərlik bacarığını inkişaf etdirmə proqramını həyata keçirə bilər. Belə proqram yüksək potensialı olan rəhbər işçiləri hazırlamaq, habelə mövcud olan rəhbər işçilərin idarəetmə fəaliyyətini təkmilləşdirmək üçün təşkilata xidmət edir.

Geniş və ən çox tətbiq edilən nəzəriyyələrdən biri də «iş başında təlim» (praktiki) təlimidir ki, bu da əməkdaşlardan gündəlik gördüyü işlərin icra prosesində özünü inkişaf etdirməsini tələb edir.

## 6.7. Kadr potensialının gücləndirilməsində etik davranış

**E**tika – yunanca ethikos, qədim yunan dilində isə ethos sözündən əmələ gəlib, əxlaq, ənənə mənalarını verir. Etika dedikdə insan davranışının əsasını təşkil edən dəyərlər, prinsiplər və standartlar məcmusu başa düşülür.

Etika heyətin davranışının əsasını təşkil etməlidir. Hədə-qorxu, nəzarət və ya bir neçə tövsiyələrin mexaniki tətbiqi qısa müddətli təsirə malikdir. Təşkilatda etika liderliyin, yaxşı ünsiyyətin, iştirakçılığın və şəffaflığın əsasında bərqərar edilməlidir.

Şübhəsiz ki, namizəd hər hansı bir vəzifəsini tutmaq üçün nəinki peşə, ixtisas keyfiyyətlərinə, həm də mənəvi baxımdan müsbət keyfiyyətlərə malik olmalı, yəni şərəf, boric, vicdan və məsuliyyət kimi hissləri yüksək tutmalıdır. Buna görə də əməkdaşların etik davranış qaydalarına riayət etməsi çox mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Etik məsələlər müasir dövrümüzdə universal xarakter daşıyır. Dövlətlər və xalqlar müxtəlif məsələlərə dair fərqli mövqelərdə olsalar belə, etik məsələlərə dair çox vaxt eyni yanaşma göstərirlər. Etik prinsip və dəyərlər dövlət qulluqçularının xidməti fəaliyyəti ilə bağlı nəyin yaxşı və doğru olduğunu göstərən bələdçi bir çərçivədir.

Dövlət qulluğunda etik prinsip və dəyərlərin məqsədləri aşağıdakılardır:

- Dövlət qulluqçularının nümunəvi davranışının təmin edilməsi və dövlət qulluğu ilə bağlı vəzifələrin icrası ilə bağlı bir araya sığmayan hərəkətlərdən çəkindirilməsi;
- Vətəndaşların dövlət orqanlarına və dövlət qulluqçularına inamının artırılması, dövlət-cəmiyyət münasibətlərinin inkişaf etdirilməsi;
- Dövlət orqanlarında davranış standartlarının keyfiyyətinin artırılmasının təmin edilməsi;
- Mübahisələr zamanı qərar qəbul edənlərin və icraçıların idarə edilməsi;
- İqtisadi inkişafın, demokratiyanın və hüquqi dövlətin gücləndirilməsi;
- Dövlət xidmətlərinin xərclərinin azaldılması və keyfiyyətinin yüksəldilməsi.



Dünyanın bir çox ölkələrində dövlət etik komissiyaları qurulmuş və bu komissiyalar müvafiq sahədəki qanunvericiliyin həyata keçirilməsinə nəzarət edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu tip komissiyalar dünyanın əksər inkişaf etmiş ölkələrində mövcuddur.

## **6.8. Kadr potensialının gücləndirilməsində Azərbaycan modeli**

**A**zərbaycanda təhsil islahatlarının aparılması ölkədə kadr potensialının gücləndirilməsinin ən əsas sütunlarından birini təşkil edir. Azərbaycanda yüksək potensiala malik kadrların yetişdirilməsi, müasir innovativ nailiyyətlərdən düzgün istifadə etməklə iqtisadi yüksəliş əldə etmək məqsədi ilə bir sıra islahatlar həyata keçirilmişdir. Bu islahatlardan ölkədə ən müasir tələblərə cavab verən tədris müəssisələrinin yaradılması və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyevin 2007-ci ilin 16 aprel tarixli sərəncamı əsasında «2007-2015-ci illərdə azərbaycanlı gənclərin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı» təsdiq edilmişdir.

Xaricdə təhsil üzrə dövlət proqramı Azərbaycan Hökumətinin uğurlu layihələrindən birinə çevrilmişdir. Prezident İlham Əliyevin «Qara qızılı insan kapitalına çevirək» ideyası bu proqram vasitəsilə effektiv yerinə yetirilir.

Bu proqram çərçivəsində 2007-2014-cü illər ərzində 3185 nəfər xarici ali təhsil müəssisələrində təhsil almaq üçün xaricə göndərilmişdir.

Proqram çərçivəsində xaricdə təhsil alan məzunlardan təhsil müddətlərini başa vurduqdan sonra ölkəyə qayıdıb ən azı 5 il Azərbaycanda işləmək tələb olunur. Bu da xaricdə əldə olunan yeni, innovativ bilik və bacarıqların ölkədə müxtəlif sahələrdə tətbiq edilib iqtisadiyyatın güclənməsinə müsbət təsir göstərir.

Dövlət qulluğu haqqında qanunun tətbiqinə nəzarəti dövlət qulluğunun normativ-metodiki təminatını, dövlət qulluqçuları kateqoriyasına aid edilən şəxslərin siyahısını müəyyən etmək, bütövlükdə Azərbaycanda dövlət qulluğu ilə bağlı problemlərin həllini təmin etmək üçün Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası təşkil olunmuş, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya yaradılmışdır.

Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası 2002-ci ildə yaradılmışdır. Şüaranın əsasnaməsində göstərilir ki, orqan aşağıdakı funksiyaları həyata keçirir:<sup>1</sup>

- vahid dövlət kadr siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak;
- dövlət hakimiyyəti orqanlarında dövlət qulluğunun vəziyyətinin və səmərəliliyinin təhlil edilməsi;
- dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması və planlaşdırılması işinin həyata keçirilməsi;
- dövlət qulluğunun təşkili və həyata keçirilməsi ilə bağlı normativ hüquqi aktların və metodiki göstərişlərin layihələrinin hazırlanması və həmin sənədlərin hazırlanmasında dövlət hakimiyyəti orqanlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi;
- dövlət hakimiyyəti orqanlarının dövlət qulluğu və kadr xidmətlərinin metodiki işinin əlaqələndirilməsi;
- «Dövlət qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulmuş hallarda dövlət qulluqçularının şikayətlərinə baxılması;
- dövlət qulluqçularının peşə hazırlığı, yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılması sahəsində işlərin təhlili və bununla bağlı təkliflərin hazırlanması;
- dövlət qulluqçularına dair məhdudiyətlərin və təminatların yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsi;
- dövlət qulluğunun təşkili və səmərəliliyinin artırılması məsələləri ilə əlaqədar beynəlxalq əməkdaşlığın həyata keçirilməsində iştirak;
- dövlət qulluğunda vəzifə tutma ilə bağlı dövlət orqanının rəhbəri ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı arasında yaranmış fikir ayrılığının aradan qaldırılması qaydasının müəyyən edilməsi.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 19 yanvar tarixli 180 nömrəli fərmanı ilə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya yaradılmışdır. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 19 yanvar tarixli 180 nömrəli fərmanı ilə Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzi publik hüquqi şəxsi yaradıldı. Dövlət İmtahan Mərkəzi Tələbə Qəbulu üzrə Dövlət Komissiyası və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət

<sup>1</sup> [http://e-qanun.az/files/framework/data/1/c\\_f\\_1570.htm](http://e-qanun.az/files/framework/data/1/c_f_1570.htm)

Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyaların bazası əsasında formalaşdırıldı.

Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzi (DİM) dövlət qulluğu üçün kadrların seçilməsi, təşkilati-hüquqi və mülkiyyət formasından asılı olmayaraq ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinə tələbə qəbulunun həyata keçirilməsi məqsədi ilə, habelə müqavilə əsasında dövlət orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər üçün imtahanlar təşkil edən publik hüquqi şəxsdir.

DİM-nin vəzifələri aşağıdakılardan ibarətdir:

- «Dövlət qulluğu haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq, mərkəzləşdirilmiş qaydada vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbulunun müsabiqə əsasında həyata keçirilməsini təşkil edir və onun şəffaflığını təmin edir;
- ümumi təhsil pilləsində təhsilalanların yekun qiymətləndirilməsini (attestasiyasını), orta ixtisas təhsili müəssisələrinə, ali təhsil müəssisələrində ali təhsilin bakalavriat və magistratura (tibb təhsili üzrə əsas təhsil və rezidentura) səviyyələrinə, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasında magistratura səviyyəsinə mərkəzləşdirilmiş qaydada tələbə qəbulunu həyata keçirir<sup>4</sup>
- orta ixtisas təhsili müəssisələrinə, ali təhsil müəssisələrində ali təhsilin bakalavriat və magistratura (tibb təhsili üzrə əsas təhsil və rezidentura) səviyyələrinə ixtisaslar üzrə qəbul imtahanları keçirilən fənləri və keçid ballarını, o cümlədən ümumi təhsil müəssisələrində buraxılış imtahanları keçirilən fənləri Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi ilə razılaşdırmaqla, müəyyən edir;
- Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə əsasən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici dövlətlərin ali təhsil müəssisələrinə, əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasının ali təhsil müəssisələrinə tələbə qəbulunu həyata keçirir;
- öz fəaliyyəti haqqında əhalinin məlumatlandırılmasını, internet saytının yaradılmasını, malik olduğu və siyahısı «İnformasiya əldə etmək haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş açıqlanmalı olan ictimai informasiyanın həmin saytda yerləşdirilməsini və bu informasiyanın daim yeniləşdirilməsini təmin edir;

- yekun qiymətləndirmənin (attestasiyanın) təşkili məqsədi ilə ümumi təhsil müəssisələrinin V-XI sinif şagirdləri arasında monitorinq imtahanlarını keçirir;
- imtahan fənləri üzrə qəbul proqramlarını hazırlayır və Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyi ilə razılaşıdırmaqla, təsdiq edir;
- ölçmə-qiymətləndirmə materiallarının nümunələrini rəy bildirmək üçün Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyinə təqdim edir;
- təhsil müəssisələrinin qəbul göstəricilərini və ixtisasları elan edir, sənədlərin qəbulu və imtahanların keçirilməsi haqqında qərarlar qəbul edir, sənədlərin qəbulunu təşkil edir;
- tələbə qəbulu kampaniyası ilə bağlı bütün təşkilati və metodik işləri aparır, proqram və texniki təminatı layihələndirir və tətbiq edir, bu məqsədlə müxtəlif daimi və müvəqqəti qurumlar yaradır;
- abituriyentlərin biliyinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir;
- Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə tələbə qəbulu ilə bağlı vaxtaşırı məlumat və hesabatlar təqdim edir;
- qəbul kampaniyasının keçirildiyi müddətdə müxtəlif bölgələrdə sənəd qəbulu komissiyaları yaradır və onların fəaliyyətinə nəzarət edir;
- abituriyentlər, təhsil müəssisələri, təşkilatlar, onların vəzifəli şəxsləri və digər şəxslər tərəfindən qəbul kampaniyası zamanı yol verilmiş pozuntu halları barədə səlahiyyətli dövlət orqanlarına məlumat verir;
- müasir informasiya texnologiyaları tətbiq etməklə, tələbələr və magistrələr haqqında informasiya resurslarını formalaşdırır və onların analitik təhlilini aparır;
- ümumi təhsili həyata keçirən təhsil müəssisələrində ümumtəhsil fənləri üzrə istifadə edilən bütün dərsliklərin, dərs vəsaitlərinin və digər tədris vasitələrinin Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin sifarişində elmi-metodik monitorinqini həyata keçirir;
- Mərkəzin fəaliyyəti ilə bağlı daxil olan ərizə və şikayətlərə baxır və müvafiq tədbirlər görür.

## 6.9. Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi

Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi meyarları aşağıdakılar hesab olunur:



*Peşə bilikləri* – dövlət qulluqçusunun tutduğu vəzifə üzrə nəzəri və praktiki biliklərə malik olmasının və həmin biliklərin əmək funksiyalarının icrası zamanı düzgün tətbiqinin, habelə vəzifəsinin tələblərinə uyğun olan səviyyədə inzibati icraata dair qanunvericilik, kargüzarlığın aparılması qaydaları üzrə biliklərinin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*Xidməti vəzifələrə münasibət* – dövlət qulluqçusunun vəzifəsini, rəhbərlərin öz səlahiyyəti daxilində verdikləri əmrləri və tapşırıqları minimum nəzarətlə sərbəst, tələb edilən səviyyədə və vaxtında yerinə yetirmək, sənədləri keyfiyyətlə tərtib etmək, fəal olmaq, tələb olunandan da artıq nailiyyətlər əldə etmək üçün çalışmaq bacarığının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*Təhlil aparmaq, problem həll etmək və qərar vermək bacarığı* – xidməti sənəd və faktları diqqətlə təhlil etmək, cari tapşırıqları və problemləri müəyyən etmək və anlamaq, düzgün nəticəyə gəlmək üçün müx-

təlif mənbələrindən olan məlumatları müqayisə etmək və problemlərin həlli yollarını müəyyənləşdirmək, qanunauyğun və məntiqi qərarlar qəbul etmək bacarığının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*Yaradıcılıq və təşəbbüskarlıq* – çalışdığı sahənin inkişafı ilə bağlı yaradıcı və səmərəli təkliflər irəli sürmək, işdəki problemlər və faktlarla bağlı müxtəlif və qeyri-standart həll etmə variantlarını sınaqdan keçirmək, təşəbbüs göstərməkdə sərbəstliyinin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*Əmək intizamı* – dövlət qulluqçusunun intizama və etik davranış qaydalarına riayət etməsinin qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*İş təcrübəsi və onu bölüşmə* – qulluq keçdiyi sahədə malik olduğu iş təcrübəsini kollektiv üzvləri ilə bölüşməsi və yeni təcrübəyə yiyələnmək bacarığının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur;

*Kollektivdə işləmək bacarığı, ünsiyyət, işçilərarası münasibətlər* – komanda tərkibində və iş yoldaşları ilə sıx əlaqədə işləmək, rəhbərlərlə və iş yoldaşları ilə ünsiyyət, xoş və işgüzar münasibətlər qurmaq, iş yoldaşlarına dəstək olmaq və lazım gəldikdə onlardan dəstək ala bilmək, qrupun aktiv üzvü olaraq qrup hədəflərinin gerçəkləşməsinə çalışmaq, iş üzrə hədəflərə nail olmaq üçün digər qurumlar, şöbələr, sektorlar və əməkdaşlar arasında əlaqələr qurmaq bacarığının qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur.

## **6.10. Azərbaycanda Respublikasında kadr potensialının gücləndirilməsində Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının rolu**

**D**övlət idarəçilik sahəsi üçün mütəxəssislər hazırlanması işinin müasir tələblərə uyğun qurulması onların peşəkarlıq səviyyələrinin artırılması, dövlət idarəçilik sahəsində elmi tədqiqatların aparılmasının təşkili və həmin sahənin analitik-informasiya təminatının möhkəmləndirilməsi məqsədilə ümummillə lider Heydər Əliyevin 1999-cu il 3 yanvar tarixli Fərmanı ilə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası yaradılmışdır.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası respublika üçün kadr potensialının gücləndirilməsində müstəsna rol oynayır. Belə ki, yalnız bu ali tədris ocağında dövlət qulluqçularının peşə biliklərinin artırılması üçün xüsusi İxtisasartırma İnstitutu fəaliyyət göstərir.

Dövlət qulluğu kadrlarının hazırlanması, yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılması məsələləri üzrə əsas elmi-metodiki və tədris mərkəzi olan Dövlət İdarəçilik Akademiyasının üzərinə Azərbaycanın siyasi və iqtisadi potensialını reallaşdırma biləcək dövlət qulluqçularının yeni nəslinin yetişdirilməsi kimi çox məsul vəzifələr qoyulmuşdur. Akademiya yarandığı gündən qarşıya qoyulmuş vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün öz fəaliyyətini aşağıdakı istiqamətdə qurmağa çılır:

- xarici ölkələrin dövlət qulluqçularının hazırlığı sahəsindəki praktiki təcrübəsinin öyrənilməsi və ümumiləşdirilməsi;
- dövlət qulluqçularının təhsil və peşəkarlıq səviyyələrinə irəli sürülən əsas tələb – idarəetmə kadrları ehtiyatının formalaşdırılması və təlimi ilə bağlı elmi, metodik, ekspert tövsiyələrinin işlənilib hazırlanması;
- dövlət qulluqçularının ixtisasının artırılması, təlimi ilə məşğul olan digər mərkəzlərə elmi, metodiki, informasiya, məsləhət yardımlarının göstərilməsi.

Akademiya bakalavr, magistr və dotkroanturanın hər 2 pilləsi üzrə təhsil yüksək səviyyədə təşkil edilir və dinləyicilərə ayanı və distant formada çatdırılır. Buna görə də, Akademiyanın məzunlarını bir sıra dövlət və özəl qurumlarda aparıcı vəzifələrdə görmək mümkündür.

Akademiya dövlət idarəçiliyi və dövlət kadr siyasəti sahəsində elmi tədqiqatlar aparır və eyni zamanda dövlət idarəçiliyi məsələləri üzrə dövlət hakimiyyəti orqanlarının analitik – informasiya təminatını həyata keçirir.

Dövlət qulluqçularının fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə 2016-cı ildən Akademiyada Mərkəzi Avropa İttifaqı və BMTİP birgə əməkdaşlığı çərçivəsində «Azərbaycan Respublikasında Dövlət Qulluğu Təliminə Dəstək» layihəsinin həyata keçirilməsinə başlanmışdır. Layihəsinin əsas məqsədi dövlət qulluqçularının təliminin və peşəkar inkişaf funksiyalarının idarəedilməsi və əlaqələndirilməsini gücləndirməkdir. Layihənin digər məqsədi dövlət qulluqçularının təlimlərinin idarəedilməsi və əlaqələndirilməsi, eləcə də dövlət orqanları və digər təlim mərkəzlərinə metodoloji yardım göstərmək üçün Dövlət İdarəçilik Akademiyasının institusional bacarıqlarını təkmilləşdirməkdən ibarətdir.

Layihə çərçivəsində Akademiyada dövlət qulluqçuları üçün müasir Avropa standartlarına uyğun təlim mərkəzi yaradılmışdır. Təlim Mərkəzi resurs mərkəzi, kompüter və məlumat bazası otaqları və təlim salonundan ibarətdir. Ümumilikdə, Təlim Mərkəzinin yaradılması Dövlət İdarəçilik Akademiyasının daxili təlim bacarığının artırılması və müxtəlif dövlət or-

qanlarından olan dövlət qulluqçularının peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması üçün bir vasitə kimi xidmət edir.

## **6.11. Azərbaycanda Respublikasında kadr potensialının gücləndirilməsində «ASAN xidmət» modeli**

**A**zərbaycanda kadr potensialının gücləndirilməsinə xüsusi diqqətli ilə seçilən təşkilatlardan biri, «Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi» və onun nəzdində fəaliyyət göstərən «ASAN xidmət» mərkəzləridir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 13 iyul 2012-ci il tarixli Fərmanı ilə yaradılmış Agentlik – «ASAN xidmət» mərkəzlərinin vahid şəkildə idarə edilməsini, xidmət mərkəzlərində fəaliyyət göstərən dövlət orqanlarının əməkdaşlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsini, nəzarət və qiymətləndirmənin aparılmasını, dövlət orqanlarının informasiya bazalarının qarşılıqlı inteqrasiyasını, elektron xidmətlərin təşkil prosesinin sürətləndirilməsini, bu sahədə idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsini təmin edən dövlət orqanıdır.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi dövlət orqanlarının fəaliyyətində şəffaflığın artırılmasının, vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin daha keyfiyyətli, rahat, yeni üslubda və müasir innovasiyaları tətbiq etməklə həyata keçirilməsinin, vətəndaşlara münasibətdə etik qaydalara, nəzakətli davranışa əməl edilməsinin, vətəndaş məmnunluğunun təmin olunmasının zəruriliyini nəzərə alaraq, dövlət orqanları tərəfindən göstərilən xidmətlərin təkmilləşdirilməsi, elektron xidmətlərə keçidin sürətləndirilməsi məqsədi ilə yaradılmışdır.

Dövlət Agentliyi, 11 «ASAN xidmət» və 2 «ASAN kommunal» mərkəzlərində 2000-dən artıq «ASAN xidmət» və mərkəzlərdə fəaliyyət göstərən digər dövlət qurumlarının və yardımçı xidmət həyata keçirən dövlət və özəl şirkətlərin əməkdaşları çalışırlar. 2017-2018-ci illərdə Mingəçevir, İmişli, Şəki, Tovuz regional «ASAN xidmət» mərkəzləri fəaliyyətə başlamaqla mərkəzlərin sayı 15, əməkdaşların sayı 2500-ü keçəcək.

Mərkəzlərdə fəaliyyət göstərən əməkdaşların etik davranış qaydalarına əməl etməsi daima prioritet təşkil etmiş, bu sahədə aparılan nəzarət xüsusi texnologiya və təşkil edilən insan fəaliyyəti vasitəsilə fasiləsiz davam etmişdir. Belə ki, vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin daha keyfiyyətli



yətli, rahat, yeni üslubda və müasir innovasiyalar tətbiq edilməklə həyata keçirilməsi, vətəndaşlara münasibətdə etik qaydalara, nəzakətli davranışa əməl edilməklə vətəndaş məmnunluğunun təmin olunması, vətəndaş – məmur münasibətində fərqli yanaşmanın formalaşması ancaq bu istiqamətdə xüsusi hazırlığa malik kadr potensialı ilə həyata keçirilə bilər.

Bu səbəbdən Dövlət Agentliyi əməkdaşlarının, o cümlədən mərkəzlərdə fəaliyyət göstərən digər dövlət orqanlarının nümayəndələrinin vətəndaşları qarşılama, dinləmə, izahetmə, komandada işləmə, yaradıcılıq və təşkilati bacarıqlarını inkişaf etdirən müxtəlif treninqlərə cəlb edilməsini, peşəkarlığı inkişaf etdirən və etik kursların təşkilini prioritet vəzifə olaraq qəbul etmiş və bu sahədə uğurlu nəticələr əldə etmişdir.

Dövlət Agentliyinin daxilində «Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin 2014-2016-cı illər üzrə Təlim Strategiyası» və «Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyində təlimlərin keçirilməsi Qaydaları» təsdiqlənmişdir.

«ASAN xidmət» mərkəzləri fəaliyyətə başlamadan həmin mərkəzlərdə fəaliyyət göstərəcək əməkdaşlar və digər dövlət orqanlarının nümayəndələrinə keçirilən «Etik davranış qaydaları, işgüzar etiket», «Stressin və münaqişəli halların idarə olunması», «Vətəndaş məmnunluğunun təmin olunması prinsipləri və qaydaları», «Səmərəli xidmətdə ünsiyyətin, kütlə psixologiyasının və sosial həssaslığın rolu» və digər mövzulu təlimlər xüsusilə vurğulanmalıdır.

Dövlət Agentliyinin əməkdaşlarının ümumi dünya görüşü və ictimai fəaliyyətlərinin və maraqlarının daha da artırılması məqsədilə Dövlət Agentliyində mədəniyyət müvəkkili müəyyən edilmiş və onun apardığı işin nəticəsində 2013-cü ildən Gənc Tamaşaçılar Teatrı, Opera və Balet Teatrı, Azərbaycan Dram Teatrı, Heydər Əliyev Mərkəzi, Rus Dram Teatrı, Beynəlxalq Muğam Mərkəzi, Heydər Əliyev Adına Saray kimi mədəniyyət mərkəzləri ilə əməkdaşlıq qurulmuş və əməkdaşların bu mərkəzlərdə həyata keçirilən tədbirlərdə iştirakı təmin edilir. Bununla yanaşı Dövlət Agentliyinin əməkdaşlarının motivasiya tədbirləri çərçivəsində müxtəlif regionlara gəzinti səyahətləri və onların sağlamlığının qorunması məqsədilə mütəmadi olaraq hər həftə idman oyunları təşkil olunur.

Qurumun kadr potensialının gücləndirilməsini aşağıdakı üsullar ilə həyata keçirirlər:

- Təlim və ixtisasartırma kurslarının təşkil edilməsi,

- Əməkdaşların ixtisas səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi üçün mütəmadi imtahanların keçirilməsi,
- İdman və mədəniyyət tədbirlərinin təşkili,
- Sosial-psixoloji vəziyyəti müəyyənləşdirmək üçün sorğuların keçirilməsi,
- Əməkdaşların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi.

Dövlət Agentliyi və «ASAN xidmət» mərkəzlərində keçirilən təlimlər 2 istiqamət üzrə həyata keçirilir. 1-ci istiqamət davranışın təkmilləşdirilməsi, 2-ci istiqamət isə biliklərin artırılmasına yönələn təlimlərdir.

Dövlət Agentliyi və «ASAN xidmət» mərkəzlərində keçirilən təlimlərin məqsədi aşağıdakılardır:

1. Yeni əməkdaşlara və könüllülərə staj və ya adaptasiya müddəti ərzində keçirilərək onlarda Agentliyin və «ASAN xidmət» mərkəzlərinin iş üslubu, fəaliyyət istiqamətləri, əsas vəzifə və funksiyaları, beynəlxalq standartların tətbiqi, nizam-intizam qaydaları, təhlükəsizlik tədbirləri, korporativ mədəniyyət və s. barədə ilkin məlumatlandırmanın formalaşdırılması;
2. Əməkdaşlarda stresin mahiyyəti, təsirləri, stress yaradan faktorlar, stressdən müdafiə və stresin düzgün idarə olunması metodları barədə biliklərin inkişafı;
3. Münaqişəli halların idarə olunmasına, müxtəlif temperament tipinə aid olan insanlarla işləməyə, ünsiyyət psixologiyasına və texnologiyasına, işgüzar etiketə dair bacarıqların formalaşdırılması;
4. Neyro Linqvistik Proqramlaşdırma (NLP) sisteminə, məlumatın çatdırılmasının səmərəli üsullarına və s. aid biliklərin inkişafı;
5. Etik davranış və daxili nizam-intizam qaydalarına əməl etmə səviyyəsinin, korporativ mədəniyyətin və sosial həssaslığın yüksəldilməsi;
6. Eşitmə və nitq qabiliyyəti zəif olan şəxslərlə ünsiyyət üçün sudroloji tərcümə qabiliyyətinə, dinləmə və izah etmə bacarığına, səmərəli ünsiyyətin qurulmasına, verbal və qeyri-verbal ünsiyyətə, o cümlədən telefon danışıklarında ünsiyyət və etiket qaydalarına dair biliklərin inkişafı;
7. Çevik düşüncə tərzinin, analitik təhlilin, özünütəqdim etmə bacarığının və s. inkişafı;
8. Komanda qurmaq bacarığına, açıq çıxış etikasına, protokol qaydalarına, fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə, səmərəli kadr siyasətinə və s. dair biliklərin və qabiliyyətlərin inkişaf etdirilməsi;

9. Strateji və korporativ idarəetməyə, xarici dil, informasiya-kommunikasiya texnologiyaları (İKT) və s. dair biliklərin və qabiliyyətlərin inkişaf etdirilməsi.

23 sentyabr 2016-cı il tarixində Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyinin tabeliyində «ABAD» publik hüquqi şəxsin yaradılması haqqında fərman imzalayıb.

Məqsəd Azərbaycan Respublikasının sosial-iqtisadi inkişafında vətəndaşların fəal iştirakını təmin etmək, ailə əməyinə əsaslanan təsərrüfatların fəaliyyətini dəstəkləmək, kiçik və orta sahibkarlığın inkişafını stimullaşdırmaq, əhalinin məşğulluğunun artırılması sahəsində əlavə imkanlar yaratmaqdır.

Azərbaycan Respublikasının sosial-iqtisadi inkişafında vətəndaşların fəal iştirakına, kiçik və orta sahibkarlığın inkişafına, əhalinin məşğulluq səviyyəsinin artırılmasına və rəqabətqabiliyyətli ailə təsərrüfatlarının formalaşdırılmasına dəstək vermək məqsədi ilə sosialyönümlü layihələr həyata keçirən «ABAD» (Ailə Biznesinə Asan Dəstək) mərkəzləri Azərbaycanın müxtəlif regionlarında fəaliyyətə başlayacaq.

## VII fəsil

---

# DAVAMLİ İNKİŞAFDA DÖVLƏT GƏNCLƏR SİYASƏTİ VƏ KADR POTENSİALININ FORMALAŞMASI

**XX** əsrin sonlarında dövlət müstəqilliyini əldə etdikdən sonra Azərbaycan Respublikasında ümumilli lider Heydər Əliyevin başçılığı altında davamlı inkişafın idarə olunması və bu sahədə uğurların əldə edilməsi ilə bağlı ardıcıl siyasət aparılmağa başlandı. Məhz təsadüfi deyildi ki, cəmiyyətin bütün sferalarında davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün Heydər Əliyev dövlət siyasətinin istiqamətlərini müəyyən etməklə yanaşı, əhalinin böyük əksəriyyətini təşkil edən gənclərin də üzərinə bir sıra vəzifələr qoydu. Məhz bu məqsədlə Azərbaycanda dövlət gənclər siyasəti həyata keçirilməyə başlandı və bu siyasət ölkədə kadr potensialının formalaşdırılması üçün mühüm bir mexanizmə çevrildi.

XXI əsrin əvvəllərində daha da aktuallaşan davamlı inkişaf paradıqması dünyada baş verən qloballaşma proseslərinin mahiyyətinin dərk olunması üçün olduqca mühüm əhmiyyət kəsb edir. Davamlı inkişafın çağdaş və gələcək nəsillərin tələbatlarının səmərəli və rəasional təmin olunması ilə bağlı üç sahənin – ekoloji davamlılığın, iqtisadi tərəqqinin və sosial rifahın qovşağında mövcud olması bu yanaşmanın nə qədər vacib olduğunu diqqətə çatdırır. Davamlı inkişaf anlayışı, özündə insan amilinə xüsusi əhəmiyyət verən, indiki nəsillərin sosial və iqtisadi ehtiyaclarının qarşılınması zamanı gələcək nəsillərin də ehtiyaclarını diqqət mərkəzində saxlayan təbii, maddi və mənəvi resursların xüsusi qayğıyla istifadə edilməsini nəzərdə tutan kompleks və sistemli bir yanaşmadır. Bu baxımdan davamlı inkişafı cəmiyyətin sosial, iqtisadi, mədəni, siyasi və təbii resurslarının ehtiyatla istifadə edilməsini təmin edən və buna hür-

mətlə yanaşma söykənən dünyagörüşü və davranış tərzini, insanların iştirakı prinsipinə əsaslanan bir proses kimi də qiymətləndirmək olar.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, davamlı inkişaf tarixən dünyada mövcud olan problemlərin həlli ilə bağlı yeni bir yanaşma olaraq, bir-birilə sıx qarşılıqlı əlaqədə və təsirdə olan üç əhəmiyyətli sferanı özündə birləşdirir. Bu mənada davamlı inkişafın hədəfi bu üç sferanın bərabər və tarazlı şəkildə tədqiq olunmasından ibarətdir. Davamlı inkişaf iqtisadi, ekoloji və sosial sferanı özündə birləşdirən, daha dəqiq desək, iqtisadiyyatın inkişafı, ətraf mühitin davamlılığı və cəmiyyətin rifahı və tərəqqisi ilə bağlı problemlərin həllini nəzərdə tutan nəzəri konsepsiya və praktiki mexanizmlərdən ibarətdir.

Hal-hazırda dünya dövlətlərinin iqtisadi siyasətinin əsas məqsəd və hədəfləri sadəcə iqtisadi artım olmayıb, cəmiyyətin bütün üzvlərinin, xüsusilə də, müdafiyyə ehtiyacı olan həssas təbəqələrinin rifah halını yaxşılaşdıracaq davamlı iqtisadi artıma nail olmaqdan ibarətdir. Bu təbəqələrə isə uşaqları, gəncləri, qocaları, fiziki imkanları məhdud olan və müxtəlif diskriminasiyalara məruz qalan insanları aid etmək olar.

Davamlı inkişaf konsepsiyası müasir siyasi elmdə də əhəmiyyətli dərəcədə geniş yayılmışdır. Davamlı inkişaf olduqca mürəkkəb risklərin və mənfi tendensiyaların qarşısının alınmasına yönəlmiş siyasi strategiya kimi şərh olunur. Sadalanan problemlərin həlli müxtəlif siyasi qüvvələrin məqsədyönlü birgə söylərini tələb edir. Bu vəziyyətdə müasir dövlətlərin prioritet vəzifəsi ekoloji tarazlığa nail olunması, «resursuz iqtisadiyyatın» yaradılması, etnosiyasi sabitliyin təmin olunması vasitəsilə davamlı təhlükəsiz inkişafdır.<sup>1</sup>

Müasir dövlət cəmiyyətin uzunmüddətli strateji sabitliyini və təhlükəsizliyini yalnız davamlı inkişaf vasitəsilə təmin edə bilər. Burada isə davamlı inkişaf siyasi təhdidləri və təhlükələri görmək və qarşısını almaq bacarığına sahib olan təhlükəsiz inkişafın sinonimi kimi çıxış edir.<sup>2</sup>

Bu tədqiqat işində məhz davamlı inkişafın təmin olunmasında, kadr potensialının formalaşdırılmasında xüsusi əhəmiyyət kəsb edən və

---

1 Крицких В. В. Безопасность как фактор устойчивого развития российского общества: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Ставрополь, 2011. с. 7-8

2 Yenə orada, s. 8

əhalinin böyük bir hissəsini təşkil edən gənclər və onların problemləri araşdırılmışdır.

Şəxsiyyətin sosiallaşması prosesinin başlıca subyekti kimi məhz gənclər öz maraqları, baxışları, dəyərləri, mədəniyyətləri ilə bağlı əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalırlar. Öz maraq və tələbatlarını reallaşdıran gənc nəsil dövlətin innovasion, məntiqi olaraq davamlı inkişafının əsas amilinə, cəmiyyətdə fundamental dəyişikliklərin hərəkətverici qüvvəsinə çevrilir.<sup>1</sup> Nəzərə alsaq ki, Azərbaycanda əhalinin 66 %-ni 35 yaşadək olan gənclər təşkil edir, bu qüvvənin və dəyişikliklərin miqyasını təsəvvür etmək o qədər də çətin olmaz.

Cəmiyyətin davamlı inkişafının və təhlükəsizliyinin təmin olunmasının subyektləri arasında sosial qrup kimi gənclər xüsusi yer tutur. Sabitliyin dəstəklənməsində və inkişaf prosesində gənclərin əhəmiyyəti, onların sosial münasibətlərin həm obyekt, həm də subyekti rolu ilə müəyyən olunan xüsusi ikili xarakteri ilə əlaqəlidir. Bir tərəfdən sosiallaşma prosesində gənclər yaşlı nəslin norma və dəyərlərini mənimsəyir, həm də mövcud sosial sistemin qorunması və yenilənməsini təmin edir. Digər tərəfdən isə gənclər sosial inkişafın, ictimai tərəqqinin müstəqil və fəal subyekti kimi çıxış edir.<sup>2</sup>

Gənclərin hərtərəfli inkişafı ölkənin sosial-iqtisadi, elmi və mədəni inkişafı ilə sıx əlaqədədir, onun qlobal rəqabətə davamlılığının, milli təhlükəsizliyinin vacib şərtlərindəndir.<sup>3</sup>

Davamlı inkişafa mane olan problemlərdən ən çox əziyyət çəkən təbəqə məhz gənclərdir. Bu problemlərə əsasən sosial-iqtisadi, siyasi-mədəni və ekoloji sferada mövcud olan bəzi problemləri –gənclərin təhsili, sağlamlığı, məşğulluğu, sahibkarlıq fəaliyyəti, mənzil təminatı, zərərli

---

1 Мехтиев Р.Э. Национальная идея Азербайджана в эпоху глобальных трансформаций. В 2 кн. Книга II / Рамиз Мехтиев. – М.: Политическая энциклопедия, 2017. с. 201

2 Горелкин А.В., Молодежь как субъект обеспечения устойчивого развития Российского общества и национальной безопасности России. Вестник Кемеровского государственного университета 2015 № 2 (62) Т. 2. с. 25

3 Mirzəbəyli İ. Prezident İlham Əliyev: Biz Azərbaycan gəncləri kimi böyük potensial, uğurumuzun aparıcı qüvvəsi ilə gələcəkdə daha böyük nailiyyətlərə imza atacağıq.

<http://www.xalqazeti.com/az/news/politics/61308>

vərdişləri və s. aid etmək olar. Buna bir sıra statistik göstəricilərlə misal göstərmək olar.

Gənc nəslin sağlamlığı dövlətin əsas prioritet məsələlərindən biridir. 2015-ci ildə həyatında ilk dəfə qoyulmuş diaqnozla qeydə alınan xəstələrin sayı 423, 5 min nəfər və ya əhalinin hər 10 000 nəfərinə hesabı ilə 1590 nəfər olmuş, dispanser qeydiyyatında olan xəstələrin sayı isə əhalinin hər 10 000 nəfərinə hesabı ilə 1075 nəfər təşkil etmişdir. Ümumi xəstələnlər arasında gənclərin xüsusi çəkisi az olsa da, bu problem ölkəmizdə hələ də mövcuddur.

Belə ki, 2015-ci ildə 14–29 yaşlı gənclərin 1579 nəfərində aktiv vərəm, 313 nəfərində isə bədxassəli şiş xəstəliyi aşkar edilmiş və bu yaşda olan əhalinin hər 100 000 nəfərinə müvafiq olaraq 59 və 12 nəfər xəstə düşmüşdür. Eyni zamanda 2015-ci ildə gənclərin hər 100 000 nəfərindən 2 nəfərinə alkoqolizm diaqnozu, 20 nəfərə isə narkomaniya və toksikomaniya diaqnozu verilmişdir.

Bəzi xəstəliklərin uzun müddət müalicəsinin aparılmasına baxmayaraq, onlar sağalmadıqda, həmin xəstəyə əlillik dərəcəsi verilir. 2015-ci ildə ilk dəfə əlil hesab edilmiş şəxslərin sayı 34, 9 min nəfər olmuş və onların 20, 0 faizini 14–29 yaşlı gənclər təşkil etmişdir. Gənclərin əlilliyinə səbəb olan əsas xəstəliklər arasında sinir sisteminin, göz xəstəlikləri, travma və zəhərlənmələr və qan dövranı sisteminin xəstəlikləri üstünlük təşkil edir.<sup>1</sup>

2015/2016-cı tədris ilinin əvvəlinə Azərbaycanda 56 min tələbənin orta ixtisas təhsili aldığı 60 dövlət və 1 qeyri-dövlət orta ixtisas təhsil müəssisəsi və tələbələrinin sayı 161 min nəfər olan 41 dövlət və 13 qeyri-dövlət ali təhsil müəssisəsi fəaliyyət göstərir.

Xarici ölkələrin ali təhsil müəssisələrində təhsil alan Azərbaycan gənclərinin sayı da ilbəl artır. Dövlət xətti ilə xaricdə təhsil alan Azərbaycanlı tələbələrin sayı 2998-ə çatmış və onlardan 64 faizi Bakı şəhərinin, 36 faizi isə digər şəhər və rayonların orta məktəblərinin məzunlarıdır.

Elmi fəaliyyətlə maraqlanan gənclərin bir hissəsi öz təhsilini fəlsəfə doktorlarının hazırlanması proqramında davam edirlər. 2016-cı ilin əv-

---

1 «Azərbaycan gəncləri 2016». Statistik məcmuə. Bakı, 2016. s.101

vəlinə 111 fəlsəfə doktorlarının hazırlanması proqramını həyata keçirən müəssisələrdə 2282 nəfər təhsil alıb və onların da 1323 nəfəri və ya 58 faizi 30 yaşa qədər olan gənclərdir.

Ölkənin elmi potensialında da gənclərin müstəsna rolu vardır. 2016-cı ilin əvvəlinə tədqiqat və işləmələrlə məşğul olan 16 min nəfər tədqiqatçının 3141 nəfəri və ya 14 faizi 30 yaşa qədər olan gənclərdir.<sup>1</sup>

2015-ci ildə «Əhalinin iqtisadi fəallığına dair» keçirilən müayinələrin yekunlarına əsasən 15–29 yaşlı gənclərin 1302, 5 min nəfəri iqtisadi fəal olmuşdur və onların 1177, 5 min nəfəri iqtisadi əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmuşdur. Əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan gənclər arasında qadınlara (544, 9 min nəfər) nisbətən kişilər (632, 6 min nəfər) üstünlük təşkil etmişdir. Müayinənin yekunlarına görə 15–29 yaşlı gənclər arasında işsiz gənclərin sayı 125, 0 min nəfər olmuşdur, o cümlədən kişilər arasında 53, 8 min nəfər, qadınlar arasında isə 71, 2 min nəfər təşkil etmişdir.

2015-ci il üzrə 15–29 yaşlı məşğul olan 1177, 5 min gənclərin 20, 1 faizi ali, 11, 0 faizi orta ixtisas, 4, 0 faizi ilk peşə–ixtisas, 55, 8 faizi tam orta, 9, 0 faizi ümumi orta və 0, 1 faizi ibtidai təhsilə malikdirlər.

2015-ci il üzrə 15–29 yaşlı 125, 0 min nəfər işsiz gənclərin 14, 0 faizi ali, 10, 9 faizi orta ixtisas, 2, 1 faizi ilk peşə–ixtisas, 61, 8 faizi tam orta, 11, 0 faizi ümumi orta və 0, 2 faizi ibtidai təhsilə malik olmuşdur.

2015-ci ilin sonuna Məşğulluq Xidmətləri tərəfindən işə düzəldilmiş gənclərin sayı 11, 6 min nəfər və işsiz statusu olanların sayı 13, 9 min nəfər təşkil etmişdir.

Həm məşğul, həm də işsiz sayılmayan 15 və yuxarı yaşda olan şəxslərin, yəni iqtisadi qeyri-fəal əhaliyə aid edilən əhalinin tərkibində gənclərin xüsusi çəkisi 2014-cü ildə 40, 2 faiz, 2015-ci ildə isə 39, 3 faiz olmuşdur.<sup>2</sup>

Ölkədə gənclərin problemlərinin həllinə yönəldilmiş dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi, yeni iş yerlərinin açılması və gənclərin iqtisadiyyata daha çox cəlb olunması ilə əlaqədar əvəllər Azərbaycandan xarici dövlətlərə qazanc üçün getmiş gənclər Vətənə qayıdır, ölkədən gedənlərin sayı isə ilbəlil azalır. 2015-ci ildə Azərbaycana xarici ölkələrdən daimi ya-

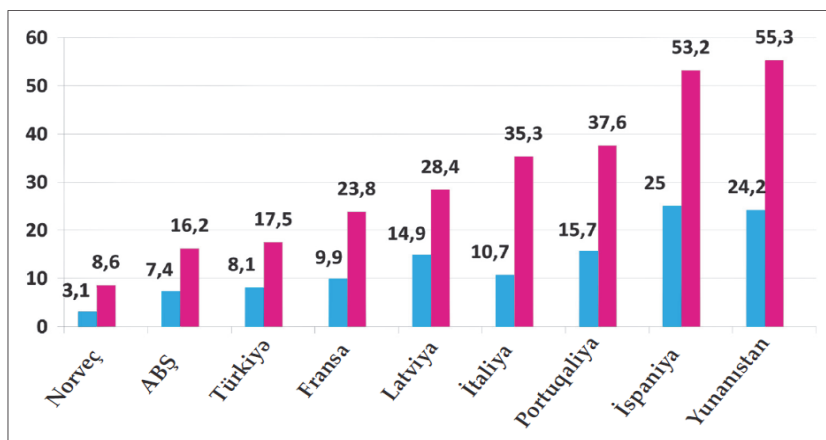
1 Yenə orada, s. 121

2 «Azərbaycan gəncləri 2016». Statistik məcmuə. Bakı, 2016. s.131



şamaq üçün 630 nəfər 15–29 yaşlı gənc gəlmiş, onların da əksəriyyəti Rusiya Federasiyasından gələnlərdir (294 nəfər).<sup>1</sup>

Bu göstəricilərə baxmayaraq Azərbaycanla müqayisədə inkişaf etmiş ölkələrdə əhalinin ümumi sayında sağlamlığında problemlər olan, təhsil səviyyəsi aşağı, işsiz gənclərin payı daha çoxdur (Şəkil 1).<sup>2</sup> Bunun əsas səbəbi kimi təhsil və əmək bazarı arasındakı uyğunsuzluq hesab olunur.



**Şəkil 1. İnkişaf etmiş ölkələrdə ümumi ■ və gənclər arasında ■ işsizlik, %**

Yuxarıda sadalananları nəzərə alaraq, gənclərin davamlı inkişafın təmin olunmasında birbaşa iştirakı labüd və qaçınılmazdır.

Azərbaycan müstəqilliyinə qovuşduqdan sonra bir sıra sahələrdə keyfiyyətə yeni dəyişikliklər baş verməyə başladı. Siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və mənəvi sferaların yenilənməsi prosesi geniş vüsət aldı. Baş verən bu dəyişikliklər əhalinin bütün təbəqələrinin, xüsusən də gənclər təbəqəsinin sosial-iqtisadi, ictimai-siyasi və mənəvi sferalarda yeni problemlərlə üzləşməsinə səbəb oldu.

<sup>1</sup> Yenə orada, s. 155

<sup>2</sup> Ələkbərov U.K. İnsan inkişafının əsasları. Ali məktəblər üçün dərslik. Bakı, «Aspoliqraf», 2016. s.31

XX əsrin 80-90-cı illərində ali təhsil müəssisələrinin tərbiyəvi orientirlərinin itirilməsi, tələbə gənclərin tərbiyəsində onların rolunun əhəmiyyətli dərəcədə zəifləməsinə gətirib çıxardı. Bunun isə müəyyən səbəbləri var idi. Müharibə, ölkə daxilində siyasi çəkişmələr, iqtisadi və sosial vəziyyətin acınacaqlı həddə olması, mədəni və mənəvi dəyərlərin itmə təhlükəsi ilə üz-üzə olması və digər mənfi tendensiyalar tələbə gənclərin vətəndaş mövqeyinin formalaşmasında çətinliklər yaradırdı. Bu proseslər fonunda gənclər arasında savadsızlığın artması, cinayətkarlığın, narkomaniya və digər mənfi vərdislərə yiyələnmə hallarının, xəstəliklərin çoxalması və digər neqativ halların baş verməsinin şahidi olurduq. Yalnız əsrin sonlarına doğru ümumilli lider Heydər Əliyevin hakimiyyətə qayıdışı, ölkədə siyasi və iqtisadi sabitliyin bərpa olunması, hüquqi dövlət və vətəndaş cəmiyyətinin yaradılması istiqamətində islahatların aparılması nəticəsində bu halların azalması və keyfiyyətə müsbət xarakter alması müşahidə olunurdu.

«Gənclər» anlayışı müxtəlif tədqiqatların obyektidir. Tarixi inkişaf prosesində cəmiyyət və elmin tərəqqisi ilə gənclər anlayışı da dəyişərək müasir anlama gəlmişdir. Əvvəllər «gənclər» anlayışı «hər iki cinsə aid olan gənc insanlar» kimi müəyyən olunurdusa, sonradan «yaş və sosial vəziyyət, bu və ya digər sosial-psixoloji xüsusiyyətlərin məcmusu əsasında fərqlənən sosial-demoqrafik qrup» kimi şərh olunurdu.

BMT-nin və YUNESKO-nun tərifinə əsasən «gənclər» uşaqlığın asılılığından yetkinliyin azadlığına və cəmiyyət üzvü kimi qashılıqlı asılılığın dərk olunmasına keçid dövrüdür. Gənclər müəyyən olunmuş yaş qrupundan daha çox dəyişkən bir kateqoriyadır. Həmçinin yaş gənclər qrupunu müəyyən etmək üçün ən sadə üsuldür, xüsusən də təhsil və məşğulluğa münasibətdə. Bu baxımdan, gənclər o insanlar hesab olunur ki, onlar istənilən zaman icbari təhsili tərk edərək özlərinə iş yeri tapa biləcək yaşda olsunlar. BMT-nin müxtəlif regionlarda mövcud olan göstəricilər əsasında gənclər üçün müəyyən etdiyi yaş həddi 15-24 arasındadır.<sup>1</sup> Lakin bu göstərici müxtəlif regionlar və ölkələr üzrə dəyişə bilər.

1 <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/>

Müasir anlamda «gənclər» adı altında sosial vəziyyəti yaş xüsusiyyətləri ilə şərtlənən və cəmiyyətin sosial strukturunda yeri və funksiyaları, maraq və dəyərləri bu xüsusiyyətlər əsasında müəyyən olunan sosial-demoqrafik qrup başa düşülür. Verilən bütün bu təriflər göstərir ki, gənclərin əsas və dəyişməz xüsusiyyəti onların yaş göstəricisidir. Məhz, «Gənclər siyasəti haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununda «gənclər» anlayışının tərfi belə verilir: gənclər – yaşı 14-dən 29-dək olan şəxslərdir.

Lakin gənclərin yaş dövriləşdirilməsi problemi heç də birmənalı və mübahisəsiz qarşılanmır. Doğrudan da, gənclərin yaş sərhədləri olduqca dəyişkəndir. Cəmiyyətin inkişafı boyunca gənclərin yaş dövriləşdirilməsi mədəniyyətin, insan birliyinin sosiallaşması üsulları və formalarının dəyişilməsinə müvafiq olaraq tez-tez dəyişmişdir. Gənclik uşaqlıqla yetkinlik arasında keçid dövrüdür. Məhz bu tərifə görə gənclərin xronoloji yaş sərhədlərinin əsas meyarları müəyyən olunur.

XX əsrdə cəmiyyət həyatında baş verən dəyişikliklər gənclərin yaş sərhədlərinin müəyyən olunmasında da öz əksini tapmışdır. Bir tərəfdən XX əsr gənclərin təhsil almağa kütləvi qoşulması əsridir (tam orta, orta-ixtisas və ali təhsil). Bunun nəticəsində gənclərin böyük bir hissəsi yetkin iş həyatına qatıldı, müvafiq olaraq gənclər qrupunun yuxarı yaş həddi də artdı.

Kəmiyyət göstəricisi olan yaş xüsusiyyətindən savayı, gənclərin sosial-demoqrafik qrup kimi əsas xüsusiyyətlərinə keyfiyyət göstəriciləri də xasdır: gənclərin sosial vəziyyəti, cəmiyyətin sosial strukturunda onların yeri və funksiyaları, həmçinin maraqları, özünüdərk və dəyərlərinin xüsusiyyətləri və strukturu.

Bu göstəricilərin əksəriyyəti əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmışdır. XX əsrin əvvəllərində yaşayan gənclərlə müqayisədə müasir gənclər sosial qrup kimi bütün dünyada bəzi yeni əlamətləri ilə xarakterizə olunur: müasir gənclər, bir qayda olaraq, təhsillidirlər, yeni peşələrə sahibdirlər, yeni həyat tərzinin və sosial dinamizmin daşıyıcılarıdır. Gənclərin şüuru yaşlı nəsillə müqayisədə müasir reallıqlara daha uyğundur, adaptivdir. Bütün bu sadalanan xüsusiyyətlər məcmu halda gənclərin

sosial statusunun yüksəldilməsi istiqamətində daha çox resurslar və imkanlar yaradır.

Lakin bütün bu müsbət məqamlara baxmayaraq, gənclərin şəxsi imkanlarının tam həcmdə reallaşdırılması tez-tez əngəllər və baryerlər yaradan mənfi amillərlə (bu amillər obyektiv və subyektiv ola bilər) qarşılaşır. Gənclər sosiallaşma prosesində bəzi nisbi amillərin təsirinə məruz qalırlar: ailə, təhsil müəssisəsi, əmək kollektivi, həmyaşıdlar, gənclər təşkilatları, qeyri-formal birliklər, KİV və digər amillərin təsiri altında və cəmiyyət üçün xarakterik olan tərbiyə sistemi və əxlaqi meyllərdən asılı olaraq, gənclərdə spesifik dünyagörüşü və həyat təzi – submədəniyyət formalaşır.

Həyat təcrübəsinin azlığı, sosial meyarların və normal həyat təzinin olmaması şəraitində gənc insan deviant, asosial davranışa meyl edir. Onlar yaş və psixoloji baxımdan həssas, cəmiyyətin təsirlərinə, hiss və tələbatlarına daha tez tabe olan, pis vərdişlər və cinayətkarlıq üçün yüksək riskli əhali qrupuna aid edilir.<sup>1</sup> Bu əsasən kriminal qruplaşmalara qoşulma, narkotiklərə, alkoqola aludəlik, vaxtın səmərəsiz keçirilməsi və s. ilə müşahidə olunur. Bugün gənc nəslin həyatını daimi müşayiət edən bu cür təhdid və təhlükələrin məcmusu, onların yüksək sosial risk qrupuna aid edilməsi və dövlət tərəfindən sosial qayğının və hüquqi şəraitin gücləndirilməsinə ciddi əsas verir.

Gənc insanın sərbəst həyata yenidən başladığı yeniyetməlik və erkən gənclik dövrü daha çox sosial həssas sayılır. Peşəkar təhsilə yiyələnmə, işə düzəlmə, mənzil-yaşayış problemləri, asudə vaxt və istirahət – bütün bu məsələlər obyektiv xarakter daşıyır və gənclərin cəmiyyətdəki vəziyyəti bir çox hallarda onların həllindən asılıdır. Ümumilikdə gənclər sosial yetkinliyin formalaşması dövrünü yaşayan və vəziyyəti cəmiyyətin sosial-iqtisadi durumu ilə müəyyən olunan sosial-demoqrafik qrupdur.

Bütün bu problemləri yalnız cəmiyyətin dəstəyi nəticəsində uğurla həll etmək olar. Cəmiyyətin sosial-demoqrafik qrupu kimi gənclərin vəziyyətini xarakterizə edən keyfiyyət göstəricilərinin əksəriyyəti – onların hüquqi vəziyyəti, təhsil və tərbiyəsi, iqtisadi vəziyyəti və fəallığı, siyasət-

---

1 Rəcəbli H. Azərbaycan Respublikasının sosial müdafiə sistemi. Ali məktəblər üçün dərs vəsaiti. Bakı, «MBM», 2012. s. 212

də yeri və rolu, həyat tərzi, dəyər oriyentasiyaları və s. göstəriciləri cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişaf səviyyəsi ilə birbaşa əlaqədardır. Məhz buna görə bütün inkişaf etmiş ölkələrdə gənclər siyasəti dövlət siyasətinin mühüm hissəsini təşkil edir: öz vətəndaşlarının gənc nəslinin inkişafı üçün əlverişli şəraitin yaradılması məsuliyyətinin böyük bir hissəsini məhz dövlət öz üzərinə götürməlidir.

Son illərdə Azərbaycan cəmiyyətinin sosial-iqtisadi və siyasi əsaslarının islahatları ilə əlaqədar olaraq, gənclərin özünüdərkində olduqca gözəçarpan dəyişikliklər baş vermişdir. Yeni, müasir düşüncə tərzinə malik, yeniliklərə açıq olan, ümumbəşəri dəyərlərlə milli dəyərləri sintez etməyi bacaran, öz fəaliyyəti və davranışı ilə Vətəninin nüfuzunu yüksəltməyə çalışan gənc nəsil formalaşmağa başlamışdır.

Gənclər mühitində baş verən mənfə tendensiyaların qarşısının alınması yalnız düşünülmüş və aktiv sosial siyasət çərçivəsində mümkündür. Bu gün daha səmərəli üsullardan biri öz-fəaliyyət, sosial yaradıcılıq, təşəbbüskarlıq, dövlətin və sosial institutların aktiv dəstəyi ilə innovativ layihələrin, proqramların icrası prosesində gənc nəslin özünüreallaşdırması üçün imkanların yaradılmasıdır. Beləliklə müasir gənclər siyasətinin istiqamətlərindən biri gənclərin özünütəşkilinin bütün formalarının həvəsləndirilməsidir. Bu gün ölkəmizdə bir çox siyasi partiya və hərəkatlar gənclər qanadlarına malikdirlər. Son illərdə gənclər özləri də təşkilatlar, öz-fəaliyyət birlikləri yaradırlar.

Müasir dünyada qlobal siyasi və iqtisadi proseslər baş verir. Bu isə ölkələrin baş verən proseslərə düzgün və adekvat reaksiya verməsini ləhbüd edərək, onların bütün sferalarda, həmçinin gənclər siyasətində rəqabətədavamlılığının artırılmasını tələb edir. Belə ki, müstəqilliyin ilk illərindən Azərbaycan gəncləri inkişaf proseslərinin mərkəzində olmuş və mühüm rol oynamışlar. Dövlətin uğurlu inkişafı və tərəqqisi, islahatların aparılması yalnız gənclərin iştirakı ilə mümkündür. Bu isə gənclər siyasətinin hazırlanması və həyata keçirilməsinə yeni yanaşmaların olmasını tələb edir. Bununla əlaqədar gənclərin mütəmadi tədqiq olunması, onların həyatı, tələbatları və maraqları haqqında etibarlı məlumatların toplanması zərurəti yaranır. Onların vətəndaş mövqeyinin formalaşması da məhz gənclər siyasətinin necə aparılmasından, onların maraqlarına cavab verib-

verməməsindən asılıdır. Yalnız gənclərin vəziyyəti haqqında obyektiv məlumatlar əsasında gənclər siyasəti həyata keçirilə bilər, bu isə onların əsl vətənpərvər kimi yetişməsinə, öz vətəndaş borclarını dərk etməsinə, hüquq və azadlıqları haqqında bilikləri mənimsəməsinə şərait yaradır.

14-29 yaş arası gənc nəsil Azərbaycanda əhalinin 30%-lik böyük bir hissəsini təşkil edir. Bu isə onlarla bağlı xüsusi siyasətin həyata keçirilməsini labüd edir.

Müasir dövrdə ölkəmizdə gənclərin problemlərinə xüsusi yanaşma vacibdir. Formalaşan gənclər siyasəti bu sahədə mövcud olan nəzəri tədqiqatlara əsaslanmalıdır. Gənclər siyasətinin hərtərəfli öyrənilməsi və gənclər mühitində məşğulluq, sağlamlıq, təhsil, asudə vaxt və digər məsələlərlə bağlı müasir sosioloji tədqiqatların aparılması zəruridir.

Bu məsələdə təhsil işçilərinin, müəllimlərin də rolu vacibdir. Onlar gənclərimizin mənəviyyatsız yola getmələrinin qarşısını almaq üçün onları ən əvvəl əxlaqi dəyərlər aşılayan elmi biliklərlə silahlandırmağı bacarmalı, mənəviyyatımızın, milli mentalitetimizin qorunması yolunda ən yüksək vətəndaşlıq nümunəsi göstərməlidirlər.<sup>1</sup>

Cəmiyyətin modernləşməsi və insan kapitalına tələbatın artması şəraitində dövlət gənclər siyasəti ölkənin inkişafının və yenidən qurulmasının alətinə çevrilməlidir.

«Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin icrasının institusional və siyasi baxımdan kompleks yanaşma tələb etdiyini nəzərə alaraq, Azərbaycanda daha dayanıqlı, əhatəli və şaxələndirilmiş iqtisadiyyatın inkişaf etdirilməsi, sosial sahələrin tarazlı inkişafının təmin edilməsi üçün səmərəli milli icra mexanizminin formalaşdırılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir».<sup>2</sup>

XX əsrin sonlarında Azərbaycanın müstəqilliyini bərpa etməsi xalqın, dövlətin həyatında tarixi əlamətdar hadisə, dönüş nöqtəsi kimi ən yeni siyasi tarixinə qızıl hərfələrlə yazıldı. Dövlət idarəçiliyinin sükanı arxasına xilaskarlıq missiyasını yenilməz iradə və qətiyyətlə, müdrikliklə, böyük siyasi ustalığ və uzaqgörənlik nümayiş etdirərək yerinə yetirən Hey-

1 R.Mehdiyev. Milli məfkurə, dövlətçilik, müstəqillik yolu ilə. I cild (məqalələr, çıxışlar, müsahibələr). Bakı, «XXI – Yeni Nəşrlər Evi», 2006. s. 546

2 <http://www.president.az/articles/21314>

dər Əliyev keçdi. Dahi lider var qüvvəsi ilə ölkəni gözləyən təhlükələri dəf edərək Azərbaycanın müstəqilliyinin möhkəm təməlini qoydu.

Lakin məlum olduğu kimi, respublikamız dövlət müstəqilliyini əldə etdikdən sonra başda Qarabağ müharibəsi olmaq üzrə bir çox siyasi, iqtisadi və sosial çətinliklərlə üzləşmişdi. Bunlardan ən ağırı isə gəncləri o dövrün çətin şəraitindən və keçid dövrünün mənfi təsirlərindən qorumaq idi<sup>1</sup>. Əslində Azərbaycanın öz dövlət müstəqilliyini bərpa etməsində gənclərin çox böyük xidməti olmuşdur. Məlum olduğu kimi, Sovet imperiyasına qarşı mübarizənin, o cümlədən Qarabağ hadisələri ilə bağlı təşəkkül tapmış xalq hərəkatının ön sıralarında məhz gənclərimiz getmişlər. Azərbaycan gəncləri böyük şücaət nümayiş etdirərək 1988-ci ildə erməni ekstremistlərinin Azərbaycana qarşı başladıkları hərbi təcavüzü dəf etmək üçün ilk özünümüdafiə dəstələrinin yaradılmasında və fəaliyyət göstərməsində əvəzsiz xidmətlər göstərmişlər. Bildiyimiz kimi, 1990-cı il yanvarın 19-dan 20-nə keçən gecə sovet qoşunlarının Bakıda və respublikanın digər şəhər və rayonlarında törətdikləri qanlı hadisələrin qurbanları – ilk azadlıq şəhidləri də əsasən gənclər oldular. Buna görə də yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, müstəqillik əldə etdikdən sonra respublikamızın qarşı – qarşıya olduğu və labüd olaraq həllini gözləyən məsələlərdən ən önəmlisi və eyni zamanda ən ağırı gəncləri o dövrün çətin şəraitindən və keçid dövrünün mənfi təsirlərindən qorumaq idi.

Həmçinin çox dərin təəssüf hissi ilə qeyd etməliyik ki, o dövrdə hakimiyyətdə olan qüvvələrin yarıtmaz siyasəti Azərbaycan gəncliyinin nizamsız, pərakəndə topluma çevrilməsinə gətirib çıxarmışdı. Özlərinin şəxsi mənafeləri, siyasi ambisiyaları naminə ölkəni böhranlara sürükləyən möhtəkir qüvvələr xüsusən gənclərdən bir vasitə kimi istifadə edirdilər. Dəhşətli bunda idi ki, nəticədə yaranmış acınacaqlı vəziyyət gənclərin qeyri-sağlam həyat tərzini sürmələrinə, ölkəni tərksis etmələrinə və nəticə etibarilə gənc nəslin mənəvi aşınmasına gətirib çıxarmışdı. Buna görə də gələcəyin qurucuları olan gəncləri sağlam həyat tərzinə qaytarmaq, onları bu neqativ təsirlərdən qorumaq təxirəsalınmaz vəzifə kimi qarşıda dururdu. Belə ki, mənfi təsirlərə məruz qalan və milli vətənpərvərlik hissləri ilə

---

1 Əliyev H. «Minilliklərin qovşağında», Bakı: XXI YNE 2001. s. 18-19

böyüməyən, bu ruhda tərbiyə almayan gənclik gələcəkdə nəticə etibarilə həmin millətin özü üçün problemlər yaradır. Heç kəsə sirr deyil ki, gənclik bir millətin yaşaması, inkişafı üçün fundamentdir, təməl daşdır. Bir millətin mövcud olması üçün ilk növbədə, onun sağlam gəncliyinin olması vacib şərtidir. Gənc nəslin yetişdirilməsi hər bir ölkə üçün başlıca məsələdir. Çünki gələcəkdə ölkənin gələcəyi, müqəddəratı indiki gənclərdən asılı olacaq.

Adətən gənclər dedikdə cəmiyyət tərəfindən prioritetlər və imtiyazlarla təmin edilən və ictimai həyatın müxtəlif sahələrində aktiv iştirak hüququna malik insanlar toplusu başa düşülür. Gənclər əhalinin elə qrupudur ki, gələcək bir çox məsələlərdə onlardan asılıdır. Buna görə də gənclərlə iş olduqca vacibdir. Gələcəyi quran məhz gənclər olduğuna görə onlara ayrılan diqqət, qayğı böyük olmalıdır.

Hal-hazırda Azərbaycan gəncliyi əsasən aşağıdakı sosial qruplardan ibarətdir:

- ümumtəhsil məktəblərinin yuxarı siniflərinin və ilk peşəixtisas təhsili müəssisələrinin şagirdləri;
- orta ixtisas və ali təhsil müəssisələrinin tələbələri;
- gənc alimlər;
- xaricdə təhsil alan və işləyən gənclər;
- hərbi xidmətdə olan gənclər;
- gənc sahibkar və fermerlər;
- istehsal və xidmət sahələrində çalışan gənclər;
- dövlət qulluqçuları və seçkili orqanlarda təmsil olunan gənclər;
- yaradıcı və istedadlı gənclər;
- gənc idmançılar;
- siyasi partiyalarda və qeyri-hökumət təşkilatlarında təmsil olunan gənclər;
- işsiz gənclər;
- ailəli gənclər;
- aztəminatlı ailələrdən olan gənclər;
- qaçqın və məcburi köçkün gənclər;
- sağlamlıq imkanları məhdud və əlil olan gənclər;



– narkomaniyaya və ya QİÇS-ə düçar olmuş gənclər və s.<sup>1</sup>

Hər kəsə məlum olduğu kimi, gənclər bütün dövrlərdə inkişafın hərkətverici qüvvəsi olublar. Bunu Ümummilli lider Heydər Əliyevin aşağıdakı fikri bir daha təsdiqləyir: «Gələcək gənclərin çiyinləri üzərində qurulmuşdur». Məhz buna görə də gənclərin problemlərini hərtərəfli işləmək, sağlam gəncliyin təməlini qoymaq və vahid gənclər siyasətini hazırlayıb həyata keçirmək müstəqillik yoluna yenidən qədəm qoymuş Azərbaycan dövlətinin qarısında duran ən önəmli məsələlərdən idi.

Həmin çətin dövrdə ümummilli lider Heydər Əliyevin yenidən Azərbaycan Respublikasının rəhbərliyinə gəlməsi ölkəmizin bir çox probleminin, o cümlədən gənclərin problemlərinin öz həllinin tapması ilə nəticələndi. Gənclərin problemlərinin həlli sahəsində tədbirlərin görülməsi, onların öz imkan və bacarıqlarını reallaşdırma bilmələri üçün şəraitin yaradılması müstəqil Azərbaycan dövlətinin fəaliyyətinin ən mühüm istiqamətlərindən birinə çevrildi.<sup>2</sup>

Gənclər və İdman Nazirliyinin yaradılması, gənclərin ümumrespublika forumlarının keçirilməsi, dövlət proqramlarının qəbul edilməsi, 1999-cu il iyulun 29-da Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən «Dövlət gənclər siyasəti haqqında» fərmanın imzalanması və geniş fəaliyyət proqramının təsdiq edilməsi Azərbaycan Respublikasında gənclərlə işə xüsusi əhəmiyyət verildiyini göstərir.

Ümummilli lider Heydər Əliyev 1993 – cü il sentyabrın 22 – də Respublika Ali Sovetində gənclərin nümayəndələri ilə görüşmüşdür. Həmin görüşdə dahi liderin çıxışı, onun gənclərə müraciəti gənclərin sabaha, eyni zamanda dövlətə inamının artmasında böyük rol oynamış və onlarda ruh yüksəkliyi yaratmışdır: «Hər bir xalqın, hər bir millətin, hər bir ölkənin gəncləri onun həm bu günüdür, həm də sabahıdır, ümididir. Siz, Azərbaycan xalqının gənc nəsli, bu gün də müstəqil Azərbaycan Respublikasının ictimai-siyasi həyatında böyük rol oynayırınsınız. Eyni zamanda, müs-

---

1 «2015-2025-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin İnkişaf Strategiyası»nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, 26 yanvar 2015-ci il / <http://www.president.az/articles/14132/>

2 Heydər Əliyev və müstəqil Azərbaycan gəncliyi. tərt. ed.: Z. Adıgözəlov, İ. Mustafayev; red. M. Qurbanlı. – Bakı: Qapp-Poliqraf, 2003. s. 231

təqillik yoluna düşmüş Azərbaycan dövlətinin gələcəyinin, xalqımızın daha firavan yaşamasının təməlini qoymaqda iştirak edirsiniz. Həm də üzərinizə böyük məsuliyyət düşdüyünü sizə bildirmək istəyirəm. Gənclərimizin borcudur ki, Azərbaycan daim müstəqil dövlət olsun, Azərbaycan xalqı bir millət kimi dünyada öz yerini tuta bilsin, gələcəyə daha da uğurla gedə bilsin, dünya millətləri, xalqları arasında aşağı səviyyədə durmasın, ümumdünya səviyyəsində olsun».<sup>1</sup>

Gənc nəslin mütəşəkkil formada yetişdirilməsi üçün 1994-cü il iyulun 26-da Gənclər və İdman Nazirliyini yaradıldı. Bu Nazirlik yaradıldıqdan sonra dövlət gənclər siyasəti sahəsində mühüm işlər həyata keçirilməyə başladı. Müstəqil Azərbaycan Respublikasında gənclər hərəkatını əlaqələndirmək üçün yaradılan Gənclər və İdman Nazirliyi gənclərin təşkilatlanmasında çox böyük rol oynadı. Gənclər və İdman Nazirliyi yaradıldıqdan sonra dövlət gənclər siyasəti sahəsində mühüm işlər həyata keçirilmiş, Nazirliyin yerli strukturları formalaşmış, gənc nəslin mənəvi tərbiyəsi və fiziki inkişafı, hüquqlarının müdafiəsi, onların beynəlxalq qurumlarda iştirakı və gənclər təşkilatlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi sahəsində lazımi tədbirlər görülmüş, bir sıra dövlət proqramları hazırlanmışdır<sup>2</sup>.

Həmçinin qeyd edək ki, bu gün də adı çəkilən Nazirlik gənclərlə bağlı siyasətin həyata keçirilməsində aparıcı rol oynayır. Xüsusən gənclərin məşğulluğu sahəsinə aid olan tədbirlərin keçirilməsinə xüsusi önəm və dəstək verir. Belə ki, dövlət gənclər siyasətinin əsas prioritetlərindən biri gənclərin məşğulluğunun təmin edilməsi və sahibkarlıq fəaliyyətinin dəstəklənməsidir. Buna görə də müvafiq sahə üzrə Gənclər və İdman Nazirliyi tərəfindən hər il çoxlu sayda təlim kursları, seminarlar, praktiki məşğələlər, əmək yarmarkaları, sahibkarlıq fəaliyyətinə dair intellektual yarışlar və s. tədbirlər keçirilir. Bütün bu sadalanan fəaliyyətlərin həyata keçirilməsinin əsas məqsədi Azərbaycanın iqtisadi potensialının gücləndirilməsində gənclərin rolunu artırmaqdan ibarətdir.

---

1 Heydər Əliyev və dövlət gənclər siyasəti /<http://www.gencalim.az/index.php/2012-12-23-12-07-07/293-heydaer-aeliyev-vae-doevlaet-zhaendzlaer-siyasaeti.html>

2Gənclər bizim sabahımızdır/<http://modern.az/articles/10912/1/>

Bundan başqa qeyd edilməlidir ki, Gənclər və İdman Nazirliyinin müstəsna əhəmiyyətə malik fəaliyyəti bununla da bitmir. Belə ki, Nazirlik hər zaman xüsusi qayğıya ehtiyacı olan, qaçqın və məcburi köçkün düşmüş, əlilliyi olan gənclərin hüquqlarının qorunması məsələsini daim diqqət mərkəzində saxlayır. Sözügedən qurum tərəfindən gənclər arasında zorakılıq, insan alveri ilə bağlı maarifləndirici tədbirlərin keçirilməsinə də diqqət artırılmışdır.

Gənclər siyasəti sahəsində növbəti mühüm addım 1996-cı ilin fevral ayının 2-də Ümummillî lider Heydər Əliyevin təşəbbüsü ilə Azərbaycan gənclərinin ilk Forumunun keçirilməsi oldu. Bu forumun keçirilməsi hər bir azərbaycanlı gəncin həyatında olduqca əlamətdar hadisə idi. Belə ki, müstəqil Azərbaycan dövlətinin gənclər siyasətinin formalaşmasında və gənc nəslin geniş fəaliyyət meydanına çıxarılmasında ölkə gənclərinin I Forumu xüsusi rol oynadı. Forum müstəqil Azərbaycan Respublikasının qarşısında duran mühüm vəzifələrin həyata keçirilməsində gənclərin fəal iştirak etməyə hazır olduğunu nümayiş etdirdi və gənclərlə işin nəzərəcar-pacaq dərəcədə canlanmasına səbəb oldu<sup>1</sup>.

Forumda Azərbaycanda həyata keçirilməsi nəzərdə tutulan geniş-miqyaslı gənclər siyasətinin dəqiq konturlarının müəyyənləşdirilməsi gənclərdə sabaha böyük ümidlər yaratdı, hər bir gənc Ümummillî lider Heydər Əliyevin simasında etibarlı himayədarının olduğunu dərk etdi. Dahi liderin həmin forumdakı çıxışı gənclərimiz üçün bir çağırış rolunu oynadı: «Gənclər özlərini Azərbaycanın gələcəyi naminə layiqincə hazırlamaladırlar. Hər bir gənc öz yolunu müstəqil Azərbaycan Respublikasının həyat yolu kimi qəbul etməlidir. Gənclərimizin əsas vəzifəsi özünü müstəqil Azərbaycan Respublikasının inkişafına həsr etməkdən ibarət olmalıdır».

Gənclərin I Forumunda qəbul edilmiş qətnaməyə əsasən, II forum 1999-cu il martın 2-3-də keçirildi. Forumun işində yaxından iştirak edən Ümummillî liderimiz Heydər Əliyev gənclərə, öz bilik və bacarıqlarını reallaşdırma bilmələri üçün hər cür şəraitin və imkanların yaradılmasının, müstəqil Azərbaycan dövlətinin quruculuğu prosesində onların potensia-

---

1 Heydər Əliyev və dövlət gənclər siyasəti /<http://www.gencalim.az/index.php/2012-12-23-12-07-07/293-heydaer-aeliyev-vae-doevlaet-zhaenzlaer-siyasaeti.html>

lindən səmərəli istifadə etməyin vacibliyini bir daha səsləndirdi və bütün dövlət orqanlarına bununla bağlı göstəriş və tövsiyələrini verdi<sup>1</sup>. II Forumda gənclərə müraciət edən Heydər Əliyev demişdir: «Biz müstəqil Azərbaycanın taleyini gələcəkdə sizə tapşıracağıq. Ona görə də Azərbaycanı, Azərbaycan dövlətini yaşatmaq, inkişaf etdirmək üçün hazır olun!»

1997-ci il fevralın 1-də is Ümummilli lider Heydər Əliyevin imzaladığı Sərəncamla 2 fevral tarixi Azərbaycanda Gənclər Günü kimi elan edildi. Həmin Sərəncama uyğun olaraq hər il fevralın 2-si ölkəmizdə Gənclər Günü kimi qeyd olunur. Bu, böyük siyasi lider Heydər Əliyevin gəncliyə göstərdiyi böyük qayğı və diqqətin daha bir nümunəsi idi. Beləliklə, 1996, 1999 və 2003-cü illərdə Ümummilli lider Heydər Əliyevin təşəbbüsü ilə Azərbaycan gənclərinin forumlarının keçirilməsi, bura xaricdə yaşayan həmvətənlərimizin də dəvət olunması, Ulu öndərin dərin məzmunlu nitqləri onların həyatında mühüm siyasi dönüş yaratdı<sup>2</sup>.

Azərbaycan gənclərinin I Forumunun keçirildiyi vaxtdan etibarən dövlət gənclər siyasəti sahəsində olduqca böyük işlər görülmüşdür. «Bədən tərbiyəsi və idman haqqında», «Gənc istedadlar üçün xüsusi təqaüdlərin təsis edilməsi haqqında», «Azərbaycanın gənc istedadlarına dövlət qayğısı haqqında», «Dövlət gənclər siyasəti haqqında» qanun, fərman və sərəncamlar, habelə «Gənc ailə» proqramı, «Gənclərdə vətənpərvərlik və vətəndaşlıq hisslərinin yüksəldilməsi haqqında», «İstedadlı yeniyetmələrin və yaradıcı gənclərin sosial, iqtisadi və s. problemlərinin həllinə yönəlmiş, onların öz qabiliyyətlərini inkişaf etdirmələrinə kömək edən Dövlət Proqramı», «Ordudan tərxis olunmuş gənclərin məşğulluğu» Dövlət Proqramı bu qəbildəndir.<sup>3</sup> 1996-2002 -ci illər ərzində imzalanan bu fərman və sərəncamlar gənc nəslin mütəşəkkil qüvvə kimi formalaşmasına, onların mənəvi cəhətdən yetkinləşməsinə, habelə, sosial problemlərinin həllinə, faydalı məşğulluğunun artmasına, idmanın kütləviləşməsinə böyük təsir göstərdi. Digər tərəfdən Azərbaycan gəncliyinin formalaşdırıl-

1 Ulu öndər Heydər Əliyev gəncliyimizin xilaskarıdır  
[/http://www.yeniazerbaycan.com/Siyaset\\_e5227\\_az.html](http://www.yeniazerbaycan.com/Siyaset_e5227_az.html)

2 Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», VIII cild, Bakı: 1998, səh. 382-395. Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», VIII cild, Bakı: Azər nəşr, 1998, s. 488

3 Gənclər siyasəti Azərbaycan dövlətinin prioritetidir/<http://www.azerbaijan-news.az/index.php?mod=3&id=16268>

ması istiqamətində imzalanan bütün fərman və sərəncamlar, ümumilikdə atılan bütün addımlar hər bir Azərbaycan gəncinin respublikamızın ictimai-siyasi həyatında yaxından iştirakı üçün geniş imkanlar açmaqla yanaşı, ayrı-ayrı dövlət orqanlarının diqqətinin gəncliyin problemlərinin həllinə yönəldilməsini şərtləndirdi.

Gənclər siyasətinin həyata keçirilməsi istiqamətində görülən əlamətdar hadisələrdən biri də ondan ibarət oldu ki, 2001-ci ildən başlayaraq mütəmadi şəkildə Gənclər və İdman Nazirliyinin dəstəyi ilə Xaricdə təhsil alan və məzun olmuş azərbaycanlı gənclərin Beynəlxalq Forumu keçirilməyə başladı. Beləliklə, 2010-cu ilədək səkkiz dəfə keçirilmiş bu Forum Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə əldə etdikləri təcrübələri bölüşmək, ölkəmizin inkişafı üçün birlikdə çalışma əzmlərini inkişaf etdirmək, gənclər arasında canlı ünsiyyəti və informasiya mübadiləsini təşkil etmək baxımından mühüm işlər gördü.

Ümummillə lider Heydər Əliyev sovet Azərbaycanına rəhbərliyi dövründə daha çox gənclərin bir kadr kimi yetişməsinə çalışırdısa, müstəqil Azərbaycana rəhbərliyi dövründə artıq onları dövlətin idarə edilməsində aparıcı qüvvə kimi görürdü.<sup>1</sup> Dahi lider deyirdi: «Biz dövlətin və cəmiyyətin idarə edilməsində gənc nəslin qüvvəsinə arxalanacaq, onların imkanlarından maksimum istifadə edəcəyik»<sup>2</sup>. Beləliklə, bütünlükdə görülən işlər nəticəsində gənclərin üzvləşdiyi problemlər həll edilməklə yanaşı, onlar müxtəlif işlərdə bacarıqlı kadrlar kimi irəli çəkildilər.

Çox sevindirici və təqdirəlayiq haldır ki, məhz ulu öndər tərəfindən qoyulan təməlin davamıdır ki, bu gün həm dövlət xətti ilə, həm də müxtəlif proqramlar çərçivəsində xaricdə təhsil alan və elmi fəaliyyətlə məşğul olan gənclərimizin sayı ildən ilə artır. Azərbaycan gənclərinin xaricdə təhsil aldıkları müddət ərzində diaspora işində və Azərbaycan həqiqətlərinin dünya ictimaiyyətinə çatdırılmasında əsas aparıcı qüvvə kimi yaxından iştirak etmələri, müxtəlif mövzular üzrə forum və tədbirlərin təşkilinə və bu forumlar, tədbirlər vasitəsilə geniş əlaqələrin qurulması, gənclər bir-biri ilə tanışlığı, Azərbaycanın inkişafı ilə bağlı müxtəlif mövzular üzrə qarşılıqlı fikir mübadilələrinin aparılması, birgə fəaliyyət üçün növbəti

1 Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», VII cild, Bakı: Azərneşr 1998, s. 328

2 Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», I cild, Bakı: 1997, s. 354-357

mühüm, maraqlı addımları müəyyən etmiş olur. Bundan başqa, gənclərimizin respublikamızın daha da sürətli inkişafını təmin etmək üçün bu gün dünyada gedən proseslərdə aktiv iştirakı labüddür.

Gənclərin hərtərəfli inkişafını təmin etmək, onların problemlərinin həlli, hüquqlarının müdafiəsi sahəsində daha ciddi tədbirlər görmək, həyata keçiriləcək gənclər siyasətini tənzimləmək məqsədilə hazırlanmış «Gənclər siyasəti haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu<sup>1</sup> 2002-ci il 6 may tarixli Fərmanla qüvvəyə mindi. «Gənclər siyasəti haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul edildikdən sonra bu yöndə çox mühüm işlər həyata keçirildi. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyevin həyata keçirdiyi dövlət gənclər siyasəti və bu siyasət nəticəsində gənclərin təhsil, sosial müdafiə və işlə təminatı sahələrində atılan məqsədyönlü addımlar gənclərin Yeni Azərbaycan Partiyasına axınını gücləndirdi. Ölkəmizdə yeni iş yerlərinin açılması, tələbə gənclərin təqaüdlərinin və gənclərin xarici ölkələrdə təhsil imkanlarının artırılması dövlətimizin gənclərlə bağlı siyasətinin əsas istiqamətlərindən biri kimi müəyyənləşdirildi<sup>2</sup>.

Qeyd edək ki, görülmə işlərin davamı olaraq 2003-cü il oktyabr ayının 13-də Azərbaycan gənclərinin III Forumu keçirildi. Gənclərin üçüncü Forumu əvvəlki forumlardan ötən dövr ərzində görülmüş işlərin layiqincə qiymətləndirilməsi və gənclərə azərbaycançılıq məfkurəsinin aşılınması yollarını müəyyənləşdirərək, qərarların yerinə yetirilməsi üçün ölkənin bütün qüvvələrini səfərbər etməsi ilə yadda qaldı. Təbii ki, bu Forum da əvvəlki illərdə keçirilmiş digər forumlar kimi gənclər siyasətinin həyata keçirilməsi istiqamətində böyük əhəmiyyətə malik hadisələrdən biri idi.

Yuxarıda da qeyd etdiyimiz kimi, Ulu öndər Heydər Əliyevin 1996-cı ildə sərəncamı ilə 2 fevral tarixinin Azərbaycan gəncləri günü kimi təsdiq olunması onun Azərbaycan gəncliyinə verdiyi ən böyük töhfə-

---

1 «Gənclər siyasəti haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun təsdiq olunması haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı. Bakı: 6 may 2002-ci il. sayt ?

2 Heydər Əliyev və dövlət gənclər siyasəti /<http://www.gencalim.az/index.php/2012-12-23-12-07-07/293-heydaer-aeliyev-vae-doevlaet-zhaenzlaer-siyasaeti.html> kitab

lərdən biri idi. Gənclər günü MDB məkanında və Şərqi Avropa ölkələri arasında ilk dəfə olaraq Azərbaycanda qeyd olunub. Və 1996-cı ildən başlayaraq Azərbaycanda Gənclər günü qeyd olunandan sonra digər MDB ölkələrində və Şərqi Avropa dövlətlərində də bu gün qeyd olunmağa başladı. Dünyada isə 1999-cu ildə BMT-nin qərarı ilə avqustun 12-si gənclər günü elan edilib. Qeyd edək ki, Azərbaycanda hər il Gənclər günündə bütün istiqamətlər üzrə fəaliyyət göstərən gənclər yekun hesabat verirlər.

Məhz Heydər Əliyevin rəhbərliyi ilə təhsil ocaqlarında gənclərin bilik qazanması üçün yüksək şərait yaradılmışdır. Dövlət vəsaiti hesabına müasir məktəblər tikilib, tədris müəssisələri kompüterlərlə təchiz edilib<sup>1</sup>. İndi bütün şagirdlər ən gözəl məktəblərdə, ən son texnologiyalarla təchiz olunmuş tədris müəssisələrində təhsil alırlar. Və bu gün fəxrlə demək olar ki, Azərbaycan gəncliyi üzərinə götürdüyü vəzifənin öhdəsindən layiqincə gəlməyə çalışır və bunu bacarır: onların uğuru dövlət və hökumət qurumlarından, intellektual bilik yarışlarından, beynəlxalq konfranslardan eşidilir. Azərbaycan həqiqətlərini – ədəbiyyatını, musiqisini, rəqsini, folklorunu, mətbəxini, milli-mənəvi dəyərlərini dünyanın müxtəlif ölkələrində təbliğ edən gənclər bütün səy və bacarığı ilə dövlətçilik ənənələrimizi tanıdaraq, onların dünya ictimaiyyəti tərəfindən sevilməsinə nail olurlar.

İndi əsas amal bu günə kimi formalaşan gənclər ordusunu heç bir itki vermədən gələcəyə aparmaqdır.<sup>2</sup> Çünki Azərbaycan gəncliyi Ulu öndər Heydər Əliyevin layiqli davamçısı İlham Əliyevin rəhbərliyi ilə sabaha – yeni uğurlara imza atmağa daha yaxındır. Prezident İlham Əliyev əsası Ulu öndərimiz tərəfindən qoyulan gənclər siyasətini uğurla həyata keçirərək gəncləri aparıcı qüvvəyə çevirmək və onların sosial-iqtisadi problemlərinin həllini təmin etmək məqsədilə böyük işlər görür. Dövlət quruluşunda gənclərin fəal iştirakına şərait yaradılması, gənc ailələrə kömək göstərilməsi, qaçqın və məcburi köçkün ailələrindən olan yeniyetmə

1 Mərdanov M. «Azərbaycan təhsili: islahatların uğurlu nəticələri 2009-2010-cu illər», Bakı: Şərq-Qərb 2010, s. 13

2 Mediyev R. «Gələcəyin strategiyasını müəyyənləşdirərkən: modernləşdirmə xətti», Bakı: 2008, s. 52-53

və gənclərin hüquqlarının qorunması, sosial problemlərin həlli, gənclərin hərbi vətənpərvərlik tərbiyəsi onun fəaliyyətinin əsasını təşkil edir.

Bu gün ölkədə gedən proseslər bir daha göstərir ki, dahi liderin əsasını qoyduğu və Prezident İlham Əliyevin uğurla davam etdirdiyi «böyük gələcək» siyasəti artıq öz bəhrələrini verir. Azərbaycanın inkişafı, dünya dövlətləri sırasında öz layiqli yerini tutması hər bir vətəndaşımızın, o cümlədən, müxtəlif ölkələrdə yaşayan soydaşlarımızın üzərinə yeni-yeni vəzifələr qoyur.<sup>1</sup> Və hər bir azərbaycanlı bu vəzifələrin öhdəsindən layiqincə gəlmək üçün çalışır. Heç şübhəsiz, Azərbaycanın aparıcı qüvvəsi olan gənclər bu istiqamətdə xüsusi olaraq fərqlənirlər. Daha doğrusu, əsas Ümummilli liderimiz Heydər Əliyev tərəfindən qoyulan və Prezident İlham Əliyev tərəfindən uğurla davam etdirilən, ölkəmizin inkişafına xidmət edən dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində gənclərə xüsusi yerin ayrılması heç kimə sirr deyil<sup>2</sup>.

XXI əsri gənclərin əsri adlandıran, dövlət quruculuğu işlərində gənclərə böyük önəm verən ümummilli lider Heydər Əliyevin müxtəlif səviyyəli çıxışlarında gənc nəslin təlim-tərbiyəsi, onların cəmiyyətdəki rolu və yeri barədə söylədiyi fikirlər faktiki olaraq fəaliyyət proqramıdır.<sup>3</sup>

Beləliklə, yuxarıda sadalananlar Ümummilli liderimizin siyasətinin mühüm istiqamətlərindən birinin məhz gənclərlə bağlı olduğunu bir daha təsdiq edir. Bu siyasət gənclərin inkişafı və onların potensialından cəmiyyətin inkişafı üçün istifadə edilməsində özünü göstərirdi. Hazırda isə bu ənənə Ulu öndər Heydər Əliyev siyasətinin davamçısı olan Prezident İlham Əliyevin rəhbərliyi altında davam etdirilməkdədir.

Gənclər mühitində baş verən neqativ halların mənfi nəticələrini yalnız dövlət və cəmiyyət səviyyəsində aparılan adekvat gənclər siyasəti çərçivəsində effektiv azaltmaq olar. Məhz bu məqsədlə Azərbaycan Respublikasında dövlət siyasətinin tərkib hissəsi olan, gənclərin maraqlarının qorunmasını və xüsusi sosial-demoqrafik qrup kimi müdafiəsini, fiziki,

1 Rəcəbli H., «Azərbaycan Respublikasının sosial siyasətinin transformasiyası və kompromativ təhlili». Bakı: Gənclik, 2003, s. 61

2 Rəhmanov, F. Sosial sfera keçid iqtisadiyyatı şəraitində [Mətn] /Fərhad Rəhmanov; elmi red. N.M.Rimaşevskaya.-B.: Gənclik, 2002. s. 71, 80

3 Azərbaycanın memarı kimi fəaliyyət dövrü /<http://www.mns.gov.az/az/pages/133-298.html>



əqli və mənəvi inkişafını, onların imkan və bacarıqlarının reallaşdırılmasını nəzərdə tutan dövlət gənclər siyasəti gerçəkləşdirilir.

Dövlət gənclər siyasətinin həyata keçirilməsi üçün praktiki tədbirlərin hazırlanması bir sıra qanunvericilik aktlarında öz əksini tapmışdır. Azərbaycan Respublikasında gənclər siyasəti ilə bağlı qanunvericilik bazası formalaşmışdır.

Azərbaycanda dövlət gənclər siyasəti dövlət səviyyəsində olduğu kimi, yerli səviyyədə də həyata keçirilir. Bir sıra bələdiyyələr gənclərin asudə vaxtının təşkil, onların maraqlarının təmin olunması istiqamətində yerli tədbirlər hazırlayır və həyata keçirirlər.

Dövlətin sosial siyasəti çərçivəsində həyata keçirilən bütün tədbirlər kompleksini nəzərə alaraq, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, dövlət və cəmiyyət gənclərin problem və tələbatlarına diqqətlə yanaşır.

Gənclərin təbiətə mütərəqqi olmasını təsdiq etmək səhv olardı. Axı mühafizəkar və mürtəcə hərəkətlər də gənclərin ilham mənbəyi ola bilər. Gənclər təbiətə nə mütərəqqi, nə də mühafizəkardır – onlar istənilən başlanğıca hazır olan potensiyadır. Gənc olmaq cəmiyyətin kənarında dayanmaq, bir çox münasibətlərdə autsayder olmaqdır. Təsdiq etmək olar ki, yeniyetmə – o ictimai gücdür ki, müxtəlif başlanğıcları həyata keçirə bilər. Gənclərin bu xarakteristikası onların siyasi sosiallaşmasının zəruriliyini önə çəkir.

Ölkə daxilində gənclərin vəzifəsi o ola bilər ki, onlar mənəvi böhrana son qoymalıdırlar. İndiki dövrdə gənclər öz istəklərini həyata keçirmədən ötüşə bilməzlər. Məhz bu məsələdə ona yalnız dövlət kömək edə bilər.

Yuxarıda sadalananlara əsasən demək olar ki, gənclər siyasətinin əsas vəzifəsi – dinamik cəmiyyətdə gənclərin öz funksiyalarını reallaşdırması üçün sosial-iqtisadi şəraitin yaradılmasıdır.

Hər bir ölkədə dövlətçiliyin, müstəqilliyin daha da möhkəmləndirilməsi, gələcəyin etibarlı təminatı intellektual səviyyəli potensial kadrların yetişdirilməsindən, gənclərin cəmiyyətin bütün sferalarında iştirakından, onların aparıcı qüvvəyə çevrilməsindən çox asılıdır. Bugün Azərbaycan gəncləri ictimai-siyasi, sosial-mədəni və digər sahələrdə fəal iştirak edirlər. Gənclərlə iş sahəsində görülən tədbirlər Azərbaycan gəncliyinin

inkişafına təkan vermiş, onların cəmiyyətdə özlərini təsdiq etməsində böyük rol oynamışdır. Artıq respublikamızda fəaliyyət göstərən gənclər təşkilatları, ictimai birliklər ölkəmizdə vətəndaş cəmiyyətinin qurulmasına töhfələrini verirlər. Azərbaycanda bütün sahələr üzrə qazılan nailiyyətlər dövlətimizin iqtisadi-siyasi potensialını, ümumi inkişaf səviyyəsini əks etdirən əsas meyarlardandır<sup>1</sup>.

Ölkəmizdə gənc nəslin mənəvi-ideoloji tərbiyəsinə, onların sağlamlığının qorunmasına xüsusi qayğı ilə yanaşılır. Prezident İlham Əliyev gənclərə malik olduqları qabiliyyət və intellektual imkanlar müqabilində geniş meydan verməyin tərəfdarı kimi bu təbəqəyə daim böyük diqqət və qayğı göstərir. Ölkəmizin qüdrətli dövlətə çevrilməsi naminə gənclərin imkanlarından daha dolğun istifadə edilməsi, həmçinin bunun üçün əlverişli şəraitin yaradılması gənclər siyasətinin əsasını təşkil edir. Gənc nəslin fiziki, sosial və mənəvi inkişafını təmin edən fəaliyyət sahələrinin istiqamətləndirilməsi, gənclərin dünya dəyərlərinə yiyələnmələri və digər məsələlər qarşıda duran əsas vəzifələrdəndir.

İlham Əliyev Ulu öndər Heydər Əliyev tərəfindən qoyulan ənənəyə sadıq qalaraq gənclərə qayğı siyasətini davam etdirir. 2007-ci ilin «Gənclər ili» kimi qeyd olunması, «2007-2015 -ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı», «Xüsusi istedadlı malik olan uşaqların (gənclərin) yaradıcılıq potensialının inkişafı üzrə Dövlət Proqramı» (2006-2010-cu illər), «Azərbaycan Respublikasında texniki-peşə təhsilinin inkişafı üzrə Dövlət Proqramı» (2007-2012-ci illər) kimi sənədlərin qəbulu ilə gənclər siyasətinin daha da təkmilləşdirilməsini təmin edən Prezident İlham Əliyevin başlıca tövsiyəsi idarəetmə strukturlarında işə qəbulla əlaqədar gənclərə üstünlük verilməsidir.

Prezident İlham Əliyev gənclərə qayğı siyasətinin uğurla davam etdirildiyini 2007-ci il fevralın 22-də Gənclər günü münasibətilə ölkəmizin gənclər təşkilatlarının nümayəndələri ilə görüşü zamanı rəsmən elan etmişdir. Ölkə rəhbəri bu görüşdə özünü gənclərə tutaraq söyləmişdir ki, Azərbaycan Respublikasının gələcək inkişafında gənclərin rolu olduqca böyükdür və vacibdir. Çünki ölkə əhalisinin əksəriyyəti gənclərdən iba-

1 Mediyev R. «Gələcəyin strategiyasını müəyyənləşdirərkən: modernləşdirmə xətti», Bakı: Şərq-Qərb 2008, s. 21-22

rətdir və onlar ictimai həyatın bütün sahələrində çalışırlar. Prezidentin gənclərdən ilk istəyi, ilk tələbi yaxşı oxumaq, mükəmməl təhsil almaq, bütün sahələrdə dərin, əsaslı biliklərə sahib olmaq və bununla da ölkəmizə layiqli vətəndaş olaraq onun davamlı və dinamik inkişafının təminatçısına çevrilmək oldu: «Təhsil hər bir ölkənin inkişafında başlıca rol oynayır. Qabaqcıl ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, məhz o ölkələr yüksək səviyyədə inkişaf edir ki, orada elm, bilik, təhsil yüksək səviyyədədir. Bu, gənc yaşlardan məktəbdən başlayır. Biz də istəyirik ki, Azərbaycan hərtərəfli inkişaf etmiş ölkə olsun. Bizim böyük təbii sərvətlərimiz var. Ancaq sözün əsl mənasında, inkişaf etmiş ölkə olmaq üçün biz iqtisadi potensialı insan potensialına çevirməyi bacarmalıyıq. Müstəqil Azərbaycan dövləti çalışır ki, bütün məktəblərdə ən müasir tədris prosesi tətbiq olunsun, məktəblərin maddi texniki bazası möhkəmlənsin, uşaqlar yaxşı şəraitdə oxusunlar. Hər bir məktəbdə kompyuter sinfi yaradılır və bütün məktəblər internetə qoşulur. Bu, bilik, savad deməkdir, dünyaya pəncərə deməkdir, Azərbaycanın dünyaya inteqrasiyası deməkdir<sup>1</sup>».

Azərbaycan gəncləri ilə keçirilən bu görüşdə Prezident İlham Əliyev onlara öz tövsiyələrini verdi və əmin olduğunu bildirdi ki, 5-10 ildən sonra yetişən savadlı, bilikli insanlar Azərbaycanı inamla irəliyə aparacaqlar: «Bizim məqsədimiz bundan ibarətdir: Ölkəmiz möhkəmlənsin, güclənsin, Azərbaycan xalqı daha yaxşı yaşasın, ölkə qarşısında duran bütün vəzifələr həll olunsun, bölgədə bizim mövqeyimiz daha da güclü olsun». Həmçinin qeyd edək ki, bu görüşdə Prezident İlham Əliyev gənclərlə bağlı həyata keçirilən çoxsaylı işləri də diqqətə çatdırmışdır. Cənab İlham Əliyevin Fərmanı ilə 2006-cı ildə 1994-cü ildə yaradılmış Gənclər və İdman Nazirliyi yenidən təşkil edilmişdir. Beləliklə, Nazirliyin qarşısında gənclərin daha mükəmməl şəkildə təşkilatlanması, onların problemlərinin həlli ilə bağlı yeni ciddi vəzifələr qoyulmuşdur.

Prezident İlham Əliyev hər zaman ilk növbədə gənclərin təhsil səviyyəsinin, onların bilik və bacarıqlarının yüksəldirməsi məsələsinin qayğısına qalmışdır. Həmin görüşdə o qeyd etmişdir ki, dövlət tərəfindən gənclərə hər cür qayğı göstərilir, onların təhsil alması, Azərbaycanın gə-

---

1 Azərbaycan Respublikasının Gənclər, İdman və Turizm Nazirliyi. «Azərbaycan gənclərinin VI forumu», Bakı: 2011

ləcəyi naminə çalışması üçün hər cür şərait yaradılır. Belə ki, ali məktəblərdə təhsil alan gənclərin təqaüdləri qaldırılır, digər məsələlər də öz həllini tapır. Bu baxımdan da dövlət gənclər siyasətinin mühüm istiqamətini gələcək nəslin intellektual səviyyəsinin artırılması ilə bağlı çoxsaylı işlərin həyata keçirilməsi təşkil edir. Qeyd olundu ki, məhz həyata keçirilən işlərin nəticəsidir ki, uğurlu təhsil islahatları sayəsində gənclərimizin təhsil səviyyəsi xeyli dərəcədə artıb. Eyni zamanda, yaradılmış geniş, unikal imkanlar gənclərin elmi fəaliyyətlə məşğul olması üçün böyük stimula olub. Dövlət büdcəsinin böyük hissəsi gənclərin təhsil xərcləri üçün nəzərdə tutulub. Prezident həmçinin qeyd etdi ki, gənclər təhsillərini bitirdikdən sonra təbii ki, Azərbaycanda iqtisadi və digər sahələrdə olan imkanlardan səmərəli şəkildə istifadə etməlidirlər. İndi bu imkanlar var və gənclər bütün sahələrdə fəal iştirak etməli, cəmiyyətin fəal üzvləri olmalıdırlar. Bu, ölkəmiz üçün, onun gələcəyi üçün lazımdır. Hazırda Azərbaycanda mövcud olan iqtisadi və siyasi vəziyyət də bütün bunlar üçün imkan yaradır. İlham Əliyev son dövrlərdə idmanın da sürətlə inkişaf etdiyini, Azərbaycan bayrağının olimpiadalarda, dünya çempionatlarında qaldırıldığını xüsusi vurğuladı, qeyd etdi ki, bu məhz gənclərin xidmətidir, dövlətin idmana olan diqqət və qayğısının nəticəsidir. Çünki Azərbaycanın idman şöhrətini yüksəklərə qaldıran məhz gənclərdir. Bu həm vətənpərvərlik ruhunun yüksəlməsi, həm ölkənin imici üçün, həm də insanların sağlamlığı üçün lazımdır. Bu səbəbdəndir ki, Azərbaycanda yeni idman komplekslərinin tikintisi geniş vüsət almışdır. Bu proses respublikamızın müxtəlif bölgələrində də gedir və gənclərin idmanla məşğul olması üçün gözəl şərait yaradılır. Öz növbəsində, gənclərimiz də öz uğurları ilə ölkəni sevindirirlər.

Prezident İlham Əliyev Ulu öndər tərəfindən əsası qoyulan bu siyasətin layiqincə davam etdirərək gəncərin vətənpərvərlik ruhunda tərbiyə olunmasının qayğısına qalmışdır. O, gənclərlə görüşündə də onların Vətən qarşısında xidmətlərini qabartmış, gənclərin hər birisinin rolunu Vətən əsgəri, Vətən müdafiəçisi səviyyəsinə qaldırmışdır<sup>1</sup>. Prezident həmçinin qeyd etmişdir ki, Azərbaycan ordusunda xidmət edənlərin böyük ək-

1 Yeni Azərbaycan Partiyasının İcra Katibliyi. «Heydər Əliyev və Azərbaycan», Bakı: 2008, s. 594

səriyyəti gənclərdir. Onlar düşmənlə üz bəüz dayanaraq Vətəni qoruyurlar, Azərbaycanın müstəqilliyini qoruyur və möhkəmləndirirlər. Gənclər lazım gələndə doğma torpaqlarımızın azad olunması üçün ilk addımı atacaqlar. Amma Azərbaycan dövləti ələndən gələni edir ki, Ermənistan-Azərbaycan, Dağlıq Qarabağ münaqişəsi sülh yolu ilə öz həllini tapsın. Bu barədə İlham Əliyev belə demişdir: «Mən istəyirəm ki, məsələ sülh yolu ilə həll edilsin, istəmirəm ki, müharibə olsun. Çünki müharibə olarsa, gənclərimiz qurban gedəcək, Şəhidlərimiz olacaq, qan töküləcək, göz yaşları axıdılacaqdır. Ancaq eyni zamanda, biz hər bir başqa vəziyyətə də hazır olmalıyıq. Məhz bu məqsədlə Azərbaycanda gedən güclü ordu quruculuğu prosesi bu gün artıq bizə imkan vermişdir ki, bölgədə qüvvələr nisbətini öz xeyrimizə dəyişmişik. Güclü orduya malik olmaq o deməkdir ki, istəniləndə biz öz doğma torpaqlarımızı azad edə bilərik!»

Fiziki cəhətdən qüsurlu gənclərimizə də hər zaman dövlətimiz tərəfindən xüsusi qayğı göstərilmişdir. Qeyd edək ki, Əlillərin Beynəlxalq Müdafiəsi günü ilə əlaqədar «Lotos» Əlilliyin Dərki və Təlim Mərkəzi ilə birgə gənc əlil rəssam və fotoqrafların sərgisi keçirilmişdir. Sərgidə 50-yə yaxın əlilin foto və rəsm əsərləri nümayiş etdirilmişdir. Sonda bütün iştirakçılara simvolik hədiyyələr və şəhadətnamələr paylanmışdır.

Gənclərin elmi biliklərinin artırılması gənclər siyasətinin ayrılmaz, mühüm tərəfidir. «Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı (2007-2015-ci illər)» məhz bu məqsədə xidmət edir. Prezidentin 9 fevral 2015-ci il tarixli Sərəncamı ilə təsdiq olunan bu Proqram bütün təbəqədən olan gənclərin xaricdə təhsil almaları üçün geniş imkanlar açmışdır. «2007-2015-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin xarici ölkələrdə təhsili üzrə Dövlət Proqramı» çərçivəsində Azərbaycan gənclərinin 2015-2016-cı tədris ilində xaricdə təhsil almaları məqsədilə aşağıdakı ölkələrin ali təhsil müəssisələri seçilmişdir: ABŞ, Almaniya, Avstraliya, Avstriya, Belarus, Belçika, Bolqarıstan, Birləşmiş Krallıq, Çexiya, Çin, Estoniya, Finlandiya, Fransa, Hindistan, İspaniya, İsveç, İsveçrə, Kanada, Koreya Respublikası, Latviya, Litva, Macarıstan, Malay-

ziya, Niderland, Norveç, Polşa, Rusiya Federasiyası, Sinqapur, Türkiyə, Ukrayna, Yaponiya, Yeni Zelandiya.<sup>1</sup>

Həmçinin qeyd edilməlidir ki, mənzil almaq üçün ipoteka kreditlərinin verilməsi də gənclərə və xüsusən gənc ailələrə qayğıdan irəli gəlir. Prezident İlham Əliyev 2005-ci ildə gənc ailələrə güzəştli ipoteka kreditinin verilməsi ilə əlaqədar Fərman imzalamışdır.<sup>2</sup> Bu, dövlətimizin gənclərə göstərmiş olduğu qayğının daha bir bariz nümunəsi idi.

Ölkə başçısı tərəfindən gənclərin potensialından dövlətin mənafeyi naminə tam və düzgün istifadə olunması, onların faydalı məşğulluğunun təmin edilməsi və gənclərin dövlət idarəçiliyində fəal iştirakının gerçəkləşdirilməsi məqsədilə 2005-ci il avqustun 30-da «Azərbaycan Gəncliyi Dövlət Proqramının (2005-2009-cu illər) təsdiq edilməsi haqqında sərəncam imzalamışdır. Müvafiq sərəncamda ölkəmizdə gənclərlə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri açıqlanmışdır. Gənclərin və yeniyetmələrin vətənpərvərlik, vətəndaşlıq tərbiyəsinin daha da gücləndirilməsi, onların məşğulluğunun təmin edilməsi, sahibkarlıq fəaliyyətlərinə kömək göstərilməsi, sosial problemlərinin həlli, o cümlədən yaradıcı və istedadlı gənclərə, gənc ailələrə dövlət qayğısının artırılması, mənzil şəraitlərinin yaxşılaşdırılması, gənclərin dövlət quruculuğu işlərinə geniş cəlb olunması və bu kimi məsələlər proqramda əksini tapmışdır.<sup>3</sup>

Cənab İlham Əliyev tərəfindən təsdiq olunan «Azərbaycan Gəncliyi 2011-2015-ci illərdə» Dövlət Proqramı isə gənclərin menecment fəaliyyətinin artırılmasına, gənc peşəkar kadrların hazırlanmasına, gənclərin dövlətin idarə edilməsində, ictimai həyatda daha aktiv iştirakının gücləndirilməsinə xidmət edir. Müvafiq proqram nəticəsində ictimai sektorda və vətəndaş cəmiyyəti quruculuğu prosesində gənclərin fəallığı hiss olunacaq dərəcədə artmışdır. Bunun nəticəsi olaraq qeyd etməliyik ki, gənclərin İRƏLİ İctimai Birliyi, Azərbaycan Tələbə Gənclər Təşkilatları İttifa-

1 <http://xaricdetehsil.edu.gov.az/c-dphaqqinda/universitetler/>

2 İpoteka haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu. 30

iyun 2005-ci il, № 6, maddə 461

3 «Azərbaycan gəncliyi (2005-2009)» Dövlət proqramının təsdiq olunması haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı. Bakı: 30 avqust 2005-ci il

qı, AGAİT, Gənclər üçün Təhsil Mərkəzi kimi güclü strukturları yaratmışdır.

Müasir Azərbaycanda həyata keçirilən gənclər siyasətinin inkişafında Heydər Əliyev Fondunun və onun Prezidenti Mehriban xanım Əliyevanın rolu əvəzsizdir. Qeyd edək ki, son bir neçə il ərzində həm dövlət vəsaiti hesabına, həm də Heydər Əliyev Fondunun hesabına 1200-ə yaxın məktəb tikilib, məktəblər və ali təhsil ocaqları əsaslı təmir edilib. Azərbaycan gənclərinin məşğulluğunun təmin edilməsi istiqamətində də Fond tərəfindən mühüm addımlar atılmış və dünya dövlətləri üçün nümunə olacaq nəticələr əldə edilmişdir. Belə ki, Heydər Əliyev Fondunun dəstəyilə 2008-ci ilin sentyabr ayında dünyanın 100 ölkəsindən 500-ə yaxın qonağın qatıldığı «Gənclərin Məşğulluq Sammiti»nə Azərbaycan ev sahibliyi etmişdir. Sammitdə Azərbaycanın məşğulluq probleminin aradan qaldırılması istiqamətində gördüyü işlər dünyanı heyran qoymuşdur. Bundan başqa, Fondun prezidenti, UNESCO və İSESCO-nun xoşməramlı səfiri, Azərbaycan Respublikasının birinci xanımı Mehriban Əliyevanın himayəsi altında 2011-ci ildə Bakıda Sivilizasiyaların Alyansı Naminə Qlobal Gənclər Hərəkatının I konqresinin keçirilməsi əhəmiyyətli olmuşdur. Konqresdə gənclər arasında qarşılıqlı anlaşma və dialoqun inkişaf etdirilməsi məqsədilə eyni adlı beynəlxalq təşkilatın yaradılması qərara alınmış və gələcək üçün fəaliyyət planı hazırlanmışdır. Həmçinin Fondun xətti ilə həyata keçirilən «Yeniləşən Azərbaycana yeni məktəb», «Uşaq və internat məktəblərinin inkişaf proqramı», «Təhsil hamı üçün», «Assosiativ məktəblər», fiziki cəhətdən qüsurlu olan insanların informasiya və kommunikasiya texnologiyalarına çıxışını təmin etmək, kimsəsiz uşaqların sağlamlığını qorumaq məqsədi ilə reallaşdırılan «Diabetli uşaqlara ən yüksək qayğı» və «Talassemiyaşız həyat naminə» kimi layihələr geniş ictimaiyyətə yaxşı məlumdur.

Azərbaycan gəncliyinin inkişafında Heydər Əliyev Fondunun vitse – prezidenti Leyla Əliyevanın rolu xüsusilə böyükdür. Leyla Əliyeva eyni zamanda Rusiya Azərbaycanlı Gənclər Təşkilatının sədri, İslam Əməkdaşlıq Təşkilatının Gənclər Forumunun baş əlaqələndiricisidir. Həmçinin qeyd edək ki, Leyla Əliyevanın rəhbərlik etdiyi Rusiyanın Azərbaycanlı Gənclər Təşkilatı (AMOR) Rusiya Federasiyasında yaşayan və təhsil alan

azərbaycanlı gənclərin bir araya gətirilərək diaspor və lobbicilik işinə cəlb olunmasında, onların fəaliyyətlərinin əlaqələndirilməsində, gənclərlə bağlı müxtəlif tədbirlərin keçirilməsində, onları maraqlandıran mövzularda müzakirələrin aparılmasında xüsusi rol oynayır.

Leyla Əliyevanın əvəzsiz xidmətlərindən biri də onun təşəbbüsü ilə 2008-ci ildə irəli sürülən «Xocalıya Ədalət» beynəlxalq məlumatlandırma kampaniyasıdır. Bu kampaniya XX əsrin insanlığa qarşı yönəlmiş ən dəhşətli faciəsi olan Xocalı soyqırımını və Qarabağ münaqişəsi barədə reallıqların dünya ictimaiyyətinə çatdırılması istiqamətində fəaliyyət göstərir. 2011 – ci il dekabrın 7 – də Moskvadakı Beynəlxalq Ticarət Mərkəzində Rusiyanın Azərbaycanlı Gənclər Təşkilatının (RAGT) sədri Leyla xanım Əliyeva Rusiyanın ali məktəblərinin birinci kursunda təhsil alan azərbaycanlı tələbələrlə görüşmüşdür. Moskvadan və Rusiyanın regionlarından olan 500-dən çox tələbə bu görüşdə iştirak etmişdir. Görüşdə Leyla Əliyeva demişdir: «RAGT həm Azərbaycan gənclərini birləşdirməyə, həm də onların Rusiya cəmiyyətinə inteqrasiyasına, Vətəndən uzaqlarda özlərini rahat hiss etmələrinə kömək göstərməyə çalışır. Sizin hər birinizin Azərbaycanın böyük mədəniyyətini, onun tarixini, ənənələrini irəlilətmək üçün çox iş görə biləcəyinizi başa düşməyiniz, hər birinizin Rusiyada öz vətəninizi ləyaqətlə təmsil etmək məsuliyyətini hiss etməyiniz çox vacibdir».<sup>1</sup>

2013-cü il aprey ayının 7-də Bakıda Dünya İqtisadi Forumunun (Davos Forumu) Qlobal Gənclər Birliyinin «Cənubi Qafqaz və Mərkəzi Asiya: 2020-ci ilə baxış» mövzusunda beynəlxalq forumun rəsmi açılışı olmuşdur. Heydər Əliyev Fondunun vitse-prezidenti Leyla Əliyeva açılış mərasimində iştirak etmişdir. Bildirilmişdir ki, bu layihə bir il davam edəcək və ölkəmizin 15 regionunu əhatə edəcəkdir.

Leyla Əliyeva ətraf mühitin mühafizəsi, planetimizin üzlaşdığı ekoloji təhlükə haqqında gənclərin məlumatlandırılması məqsədilə Ətraf Mühitin Mühafizəsi üzrə Beynəlxalq Dioloq Təşəbbüsü – İDEA-nın əsasını qoymuşdur. 2014-cü il noyabr ayının 5-də İDEA İctimai Birliyinin

---

1 Leyla Əliyeva Rusiyanın ali məktəblərində təhsil alan azərbaycanlı tələbələrlə görüşüb/  
<http://www.leyla-aliyeva.az/activity/111/leyla-eliyeva-rusiyanin-ali-mekteblerinde-tehsil-alan-azerbaycanli-telebelerle-gorusub>



təsisçisi və rəhbəri Leyla xanım Əliyevanın təşəbbüsü ilə «Ümumrespublika Yaşıllaşdırma» marafonuna start verilmişdir. Marafonun əsas məqsədi yaşıllıq sahələrinin azalmasının yarada biləcəyi təhlükələrin qarşısını almaqdan və ağac əkilməsini təşviq edərək, ətraf mühitin mühafizəsinə töhfə verməkdən ibarətdir. Bu həm də gənclərin ekoloji maariflənməsinə yönəlmiş mühüm addımdır.

Beləliklə, bütün bu görülən işlər bir daha sübut edir ki, Leyla Əliyeva geniş fəaliyyəti, məqsədli əməlləri ilə Azərbaycan gəncliyinə örnəkdir və təbii ki, gənclər də öz növbəsində görülən bu işlərə dəstək verməlidirlər.

Ümumiyyətlə qeyd edilməlidir ki, gənclərin ekoloji cəhətdən maarifləndirilməsi, onların fasiləsiz ekoloji biliklərə yiyələnməsi dövlətimizin həyata keçirdiyin gənclər siyasətinin hər zaman ayrılmaz tərkib hissəsi olmuşdur. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 27 yanvar 2003-cü il tarixli sərəncamı ilə təsdiq edilmiş «Əhalinin ekoloji təhsili və maarifləndirilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununa və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 28 sentyabr 2006-cı il tarixli sərəncamı ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikasında ekoloji vəziyyətin yaxşılaşdırılmasına dair 2006-2010-cu illər üçün Kompleks Tədbirlər Planı»na uyğun olaraq gənc nəslin fasiləsiz ekoloji biliklərə yiyələnməsi, onların ekoloji maarifləndirilməsi və tərbiyəsi işini təkmilləşdirilmək məqsədilə 2009-cu ildə bir çox tədbirlər həyata keçirilib. Bu sıraya məktəblilər və gənclər arasında ekoloji maarifləndirmə və təbliğat işlərini gücləndirmək məqsədilə konfranslar, seminarlar, dəyirmi masalar, olimpiadalar, breynrinqlər, baxış-müsabiqələr, yaradıcılıq sərgiləri, viktorinalar və digər kütləvi tədbirlər daxildir.<sup>1</sup>

Gənclərin intellektual inkişafının dəstəklənməsi istiqamətində gənclərin bilik yarışmasının təşkili sahəsində ən uğurlu layihə ölkə başçısının müvafiq Sərəncamına əsasən keçirilən «Yeniyyətmələrin 6 Beynəlxalq Elm Olimpiyadası (2009)» olmuşdur. Olimpiyada 15 yaşlı yeniyyətmələr arasında fizika, kimya və biologiya fənləri üzrə keçirilmiş və olimpiyadada 49 ölkədən olan 600-dən artıq tələbə və onların müəllimləri

12009-cu ildə həyata keçirilmiş birgə tədbirlər/  
<http://www.edu.gov.az/view.php?lang=az&menu=121&id=2683>

iştirak etmişlər. Qeyd edək ki, bu məqsədə xidmət edən digər müsabiqələrin də: S.Bəhlulzadənin 100 illik yubileyinə həsr olunmuş rəsm müsabiqəsi, «Məndə Sığar iki cahan...» Beynəlxalq internet-müsabiqə, İkinci Beynəlxalq uşaq rəsm müsabiqə festivalı, «Avropa: ümumi irs» gənclərin fotomüsabiqələri, Xəmsə Milli İntellektual Oyunu üzrə çempionatlar və s. böyük rolu olmuşdur.

2010-cu ildə isə ilk dəfə olaraq «Gənc menecerlərin Milli Turniri» adlı müsabiqəsi təşkil olunmuşdur. Menecerlər üçün nəzərdə tutulmuş Stimul Train – İsveçrənin biznes simulyasiya metodologiyasına əsasən keçirilən turnirdə məqsəd – gənc mütəxəssislərin menecment sahəsində peşəkar biliklərini artırmaq və simulyasiya olunmuş mühitdə effektiv korporativ idarəetmə sisteminin əsas elementlərini praktikada tətbiq etmək idi. Turnir menecerlər üçün nəzərdə tutulmuş SimulTrain® multimedia texnologiyasına (biznes sahəsində işgüzar kompyuter oyunu) əsasən keçirilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Gənclər və İdman Nazirliyinin texniki dəstəyi ilə keçirilən bu turnirin təşkilatçıları MİRBİS (Moskva Beynəlxalq Ali Biznes Məktəbi), STS Şirkəti (İsveçrə), Azərbaycan Risk-Peşəkarlar Assosiasiyası və «Allianz Group» şirkəti idi.<sup>1</sup>

Gənclər siyasətinin mühüm istiqamətlərindən birini də təhsil sahəsində aparılan islahatlar təşkil edir. Bu islahatlar təhsil sistemini daha da mükəmməlləşdirir. Dövlətimiz ölkədə təhsilin inkişafına, onun beynəlxalq standartlara cavab verməsinə çox böyük önəm verir, çünki təhsil cəmiyyəti formalaşdıran ən vacib amillərdən biridir. Azərbaycanda 2005-ci ildən Boloniya təhsil sisteminə keçid ölkəmizin Avropa təhsilinə inteqrasiya olunması, ümumdünya təhsil sisteminə qovuşması idi. Prezidentimizin bu sahəyə göstərdiyi böyük qayğı və diqqətin nəticəsidir ki, bu gün Azərbaycanda mövcud olan məktəblərin 90 faizdən çoxu kompyuter və digər İKT avadanlığı ilə təchiz edilib, ölkədə 15 mindən çox İKT üzrə treninq-kursdan keçmiş müəllim var. Prezident İlham Əliyevin sərəncamı ilə ölkədə «Ən yaxşı müəllim» və «Ən yaxşı ümumtəhsil məktəbi» müsabiqəsi keçirilir və qaliblər yüksək səviyyədə mükafatlandırılırlar. Təqdirəlayiq haldır ki, hər il xarici ölkələrdə təhsil almağa göndərilən gənc-

1 «Gənclər üçün Karyera Mərkəzi»nin yaradılması layihəsinə dair hesabat /[http://www.aseu.az/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=351%3A](http://www.aseu.az/index.php?option=com_k2&view=item&id=351%3A)

lərin sayı artır. Bu da Azərbaycanda intellekt kapitalının inkişafına xidmətin ən mühüm amillərindəndir<sup>1</sup>.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, elm müəssisələrinin kompüterləşdirilməsi, gənclərimizin virtual dünyaya çıxışının təmin edilməsi, texnikanın sürətlə inkişaf etdiyi bir dövrdə onların informasiya texnologiyaları ilə işləmək vərdişlərinə yiyələnmələri üçün atılan məqsədyönlü addımlar Azərbaycanda insan kapitalının inkişafı baxımından böyük əhəmiyyət daşıyır.

2005-ci il oktyabrın 14-də Azərbaycan Gənclərinin IV Forumunda İlham Əliyev bu sahədə Heydər Əliyev ideyalarına sadiqliyini bir daha nümayiş etdirdi. Toplantıda vurğulandı ki, hakimiyyətin gənclərlə bağlı siyasəti dövrün tələblərinə uyğun, bugünkü reallıqlar nəzərə alınmaqla uğurla həyata keçirilməkdədir: «Çox şadam ki, Azərbaycan gəncləri ölkənin ictimai-siyasi həyatında çox fəal iştirak edirlər. Bu, çox təqdirəlayiq bir haldır. Mən hesab edirəm ki, gənclər irəliyə doğru daha da inamla getməlidirlər, müvafiq dövlət, hökumət orqanlarında gənclərə böyük yer ayrılmalıdır, onlara inam olmalıdır. Çünki bugünkü gənc sabah ölkəmizi idarə edəcəkdir. Bugünkü gənclər bir neçə ildən sonra Azərbaycanın bütün idarəetmə sistemində əsas rol oynayacaqlar. Ona görə gəncləri inamla irəli çəkmək, məsul vəzifələrə təyin etmək lazımdır ki, onlar işləsinlər, gözəl təcrübə əldə etsinlər və beləliklə, gələcək fəaliyyət üçün hazır olsunlar».<sup>2</sup>

2008-ci il oktyabrın 3-də Gənclərin V Forumunda Azərbaycan gəncliyinin keçdiyi şərəfli yola nəzər salındı və gənc nəslin Ulu öndərin həyat fəlsəfəsinə, ideallarına sadiq qaldıqları bir daha təsdiqləndi. Forumda bildirildi ki, ötən illər ərzində müvafiq dövlət orqanlarında gənclərə daha böyük yer ayrılmış və onların potensialından düzgün istifadə edilmişdir. Gənclərin V forumundan keçən müddət ərzində sağlamlıq imkanları məhdud gənclərin beynəlxalq tədbirlərdə iştirakına kömək göstərilmiş, hər il Novruz bayramı ilə əlaqədar keçirilən şənliklərdə

---

1 Mediyev R. «Gələcəyin strategiyasını müəyyənləşdirərkən: modernləşdirmə xətti», Bakı: 2008, s. 63-65

2 HEYDƏR ƏLİYEV: «AZƏRBAYCAN GƏNCLƏR ÖLKƏSİDİR»/http://jurnal.meclis.gov.az/news.php?id=122

yüzlərlə sağlamlıq imkanları məhdud olan uşaq və gənclər iştirak etmiş, onların muzeylərə ekskursiyaları, Milli parkda gəzintiləri, xüsusi qayğıya ehtiyacı olan minlərlə gəncin yay istirahət düşərgələri təşkil edilmişdir<sup>1</sup>.

Gənclərin VI Forumu 2011-ci ildə keçirilmişdir. Gənclərin VI forumunun iştirakçılarında məktubunda dövlət başçısı İlham Əliyevin bu fikri öz əksini tapmışdır: «Gənclərimizin əksəriyyəti böyük qürur hissi ilə deyə bilirlər ki, onlar artıq müstəqillik illərində formalaşmış nəslə mənsubdurlar. Azərbaycançılıq məfkurəsi ruhunda tərbiyə almış bu nəsil dövlətimizin iqtisadi və mədəni inkişafında mühüm rol oynayaraq ildən-ildə potensialının gerçəkləşdirilməsi üçün daha geniş imkanlar əldə edir.» Bu çıxışdan aydın göründüyü kimi, prezidentimiz gənclərə çox böyük ümid bəsləyir və bir çox problemlərin məhz onların əməyi, qətiyyəti ilə həll olunacağına inanırdı.

Ölkəmizdə gənclərin inkişafı istiqamətində həyata keçirilən işlər, görülən çoxsaylı tədbirlər onu sübut edir ki, Cənab İlham Əliyev bir rəhbər kimi, öz millətini böyük məhəbbətlə sevən şəxsiyyət kimi Azərbaycan gənclərinin hərtərəfli inkişafına rəhbərliyə gəlmiş ilk illərdən bu günə kimi xüsusi qayğı ilə yanaşmış və yanaşır. 2011-ci il tarixli Fərmanı əsasında Azərbaycan Respublikasının Gənclər və İdman Nazirliyi yanında Gənclər Fondunun yaradılması, 2013-cü ildə «Gənclər üçün Prezident Mükafatı»nın təsis edilməsi onun gənclərə qeyd etdiyimiz xüsusi diqqət və qayğısının bariz nümunəsidir. Cənab İlham Əliyevin 2 iyul 2013-cü il tarixli Fərmanı ilə «Gənclər üçün Prezident Mükafatı» təsis edilmiş, Nazirlər Kabinetinin 4 dekabr 2013-cü il tarixli Qərarı ilə «Gənclər üçün Prezident Mükafatının diplomunun, nişanının və həmin nişanın vəsiqəsinin təsviri» təsdiq edilmişdir. «Gənclər üçün Prezident Mükafatının verilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1 fevral 2014-cü il tarixli Sərəncamı ilə 6 nəfər gəncə mükafat təqdim edilmişdir. Fonda gəlincə isə, Gənclər Fondunun yaradılmasında məqsəd gənclərin hərtərəfli inkişafını təmin etmək, onların ictimai fəallığının artırılmasına, innovativ ideyalarının reallaşdırılmasına yaxından kömək etməkdir. Fond yarandığı gündən gənclərlə bağlı uğurlu layihələrə imza

---

1 Azərbaycan Respublikasının Gənclər, İdman və Turizm Nazirliyi. «Azərbaycan gənclərinin VI forumu», Bakı: 2011.

atmış, uğurlu və dinamik inkişaf yolu keçmişdir. Bu layihələrdən biri odur ki, ölkədə ilk dəfə elektron müraciət sistemi yaratmaqla gənclərlə əməkdaşlığını asanlaşdırmışdır. Həmçinin Fond ölkədə ilk dəfə olaraq gənclərin layihələrini internet vasitəsilə qəbul etmişdir. Qeyd edək ki, bu günə qədər 6 qrant müsabiqəsi üzrə fonda gənclərdən və gənclər təşkilatları tərəfindən təqdim olunan layihələrin 1865-ni maliyyələşdirmiş və uğurlu nəticələr əldə olunmuşdur. Cənab Prezident İlham Əliyevin müvafiq sərəncamları ilə Fonda 2 dəfə Prezidentin ehtiyat fondundan, 1 dəfə isə dövlət büdcəsindən 5 milyon manat vəsait ayrılmışdır. Fondun uğurlu və dinamik inkişafının səbəbi onun işinin şəffaflığı, gənclərin fərd olaraq layihələrinin dəstəklənməsi ilə bağlıdır. Məhz bu dəstəklənmə sayəsində gənclərimizdə işləmək, yeni-yeni layihələrə imza atmaq istəyi artıb.

Bu illər ərzində uğurla, səylə həyata keçirilən siyaəstin nəticəsi idi ki, 2008-2011-ci illərdə Azərbaycan gənclər təşkilatları 11 beynəlxalq təşkilata üzv qəbul edildi. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 20 iyun 2012-ci il tarixli qərarı ilə «Gənclərin kadr potensialı barəsində məlumat bankı haqqında Əsasnamə» təsdiq olundu. Bu Əsasnamə gənclərin kadr potensialı barəsində məlumat bankının yaradılması, formalaşdırılması mexanizmini, zənginləşdirilməsi, idarə olunması və ondan istifadə qaydalarını müəyyən edir. Məlumat bankının məqsədi ölkənin təhsil, elm, mədəniyyət, idarəetmə sahəsində gənc kadr potensialı haqqında dolğun məlumatın formalaşdırılması, dövlət dəstəyinin ünvanlı olmasının və səmərəsinin təmin edilməsidir.

Müasir dövrdə ölkəmizdə həyata keçirilən gənclər siyasətinin əsas prioritet istiqamətlərindən birini də gənclər arasında sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi, daimi yaşamaq üçün sərhəyanı və dağlıq ərazilərə köçən, fermer təsərrüfatı və digər sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq istəyən gənclərə dəstək verilməsi təşkil edir. Regionlarda da gənclərin məşğulluğunun inkişaf etdirilməsi və əmək ehtiyatlarının keyfiyyətə yaxşılaşdırılması istiqamətində iqtisadi maarifləndirmə, məsləhət xidmətinin genişləndirilməsi, məşğulluq və sahibkarlıq fəaliyyəti sahəsində qabaqcıl təcrübənin öyrənilməsi, sərhəyanı bölgələrdə sahibkarlıq fəaliyyətinə başlamaq istəyən gənclərə dəstək göstərilməsi və işsizliyin aradan qaldırılması məqsədilə 6 aprel 2012-ci il tarixdə Biləsuvar rayonunda «Məş-

ğulluq problemi və sahibkarlıq» mövzusunda seminar keçirilmişdir.<sup>1</sup>Eyni məzmununda seminarlar respublikamızın digər bölgələrində də keçirilmişdir.

Gənclərin sahibkarlıq fəaliyyətinin genişləndirilməsi məqsədi ilə 2-3 dekabr 2010-cu il tarixlərdə Bakı şəhərində «ECA 2010 – Yüksək İnnovasiya: Gənc sahibkarlar və yeni biznesin təşkili üçün investisiya hazırlığı və biznes inkubasiya infrastrukturunun möhkəmləndirilməsi» mövzusunda həsr olunmuş Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiya Biznes İnkubatorları və Texnologiya Peşəkarları şəbəkəsinin (EKAbit) V beynəlxalq konfransı keçirilmişdir.

Bu gün bütün sahələrdə (təhsil, iqtisadiyyat, sosial, mədəniyyət və s.) çox böyük uğurlar əldə edən dövlətimiz gənclər siyasəti sahəsində də yürütdüyü siyasətlə gənclərin hərtərəfli inkişafına nail olur. Dövlətimiz tərəfindən müvafiq sahədə qəbul edilən qanunlar, həyata keçirilən proqramlar gənclərin mövud problemlərinin aradan qaldırılmasına xidmət edir. Bu baxımdan dövlətimiz tərəfindən həyata keçirilən gənc mütəxəssislərin ucqar rayonlarda çalışmasının stimullaşdıran proqram olduqca əhəmiyyətlidir. Qeyd edək ki, bu problem daha çox pedaqoji sahəyə aiddir. Belə ki, bir neçə il əvvələ qədər paytaxt məktəbləri istisna olmaqla, digər şəhər və rayonlarda, əsasən isə ucqar kəndlərdə fənn müəllimləri problemi yaşanırdı. Bu da gənc mütəxəssislərin rayonlara getmək istəməməsi ilə bağlı idi. Lakin yuxarıda qeyd etiyimiz kimi, gənc mütəxəssislərin ucqar rayonlarda çalışmasını stimullaşdıran proqrama uyğun olaraq «Pedaqoji profilli ixtisaslar üzrə ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinin bitirmiş və ümumtəhsil müəssisələrində işə başlamış gənc mütəxəssislər üçün əlavə güzəştlər və stimullaşdırıcı tədbirlərin müəyyən edilməsi haqqında» sənəd hazırlanmış, Nazirlər Kabinetinin 14 aprel 2010-cu il tarixli, 67 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Beləliklə, həyata keçirilən tədbirlər sayəsində bəzi imtina halları istisna olunmaqla, ümumilikdə rayonlara getmək istəyən mütəxəssislərin sayı keyli artmışdır. Qeyd edək

---

<sup>1</sup> Gənclər arasında sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi, daimi yaşamaq üçün sərhədyanı və dağlıq ərazilərə köçən, fermer təsərrüfatı və digər sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq istəyən gənclərə dəstək verilməsi ilə bağlı təkliflərin hazırlanması /<http://gencler2011-2015.az/6.4.3.html>

ki, 2010-2011-ci dərs ilində ucqar kənd məktəblərinə stimullaşdırıcı tədbirlər tətbiq olunmaqla 800 nəfər pedaqoji ixtisaslı gənc kadr göndərilmiş, 2012-ci ildə isə respublikanın ümumtəhsil məktəblərinə 3000 nəfər müəllim göndərilmişdir ki, onlardan da 2500 nəfəri gənclərdir.

Bundan başqa, fəxr hissi ilə qeyd etməliyik ki, dövlətimiz internat və uşaq evlərində yaşayan gənclərin məşğulluğuna kömək göstərilməsinin də qayğısına qalır. Bu gənclərin sosial müdafiəsi, onların məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədilə onlar mövcud əmək bazarı barədə məlumatlandırılır, düzgün peşə seçmələri üçün həmin şəxslər Dövlət Məşğulluq Xidmətinin yerli orqanları tərəfindən təşkil edilmiş «Əmək Yarmarkaları»na dəvət olunur və onlarla peşəyönümü məsləhətləri aparılır. Qeyd edək ki, qayğını tərk etməkdə olan və tərk etmiş gənclərin cəmiyyətə inteqrasiyasının təmin edilməsi və onların həyat bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi üçün alternativ mərkəzlərin yaradılması məqsədilə 2013-cü il ərzində Gənclər və İdman Nazirliyinin maliyyə dəstəyi ilə «SOS Uşaq Kəndləri» Azərbaycan Assosiasiyası «Dövlət uşağa qayğı müəssisələrini tərk etməkdə olan və tərk etmiş gənclərin sonrakı həyatını tənzimləyən mexanizmlərinin yaradılması» layihəsini həyata keçirmişdir.

Müstəqilliyimizdən ötən dövr ərzində sosial siyasətin əsas istiqamətlərindən olan dövlət gənclər siyasətinin ən vacib istiqamətlərindən biri olan vətənpərvərlik və vətəndaşlıq tərbiyəsi işinin həyata keçirilməsi, gənclərin vətənə məhəbbət, dövlətçiliyə sədaqət, milli-mənəvi dəyərlərimizə hörmət ruhunda tərbiyə edilməsi sahəsində məqsədyönlü iş aparılmış, bu sahədə əlaqədar dövlət orqanlarının fəaliyyəti sistemli şəkildə əlaqələndirilmişdir<sup>1</sup>.

Gənclərimizin vətənpərvərlik ruhunda böyüməsinə xidmət edən işlərdən danışarkən qeyd etməliyik ki, çox sevindirici haldır ki, bu gün Azərbaycan Televiziyasında gənclərin vətənpərvərlik ruhunda tərbiyəsinə yönəlmiş «Azərbaycan Respublikasına xidmət edirəm» proqramı, Azərbaycan Radiosunda vətənpərvərlik mövzusunda «Azərbaycan əsgəri», «Səngərə məktub», «Mən əsgər olanda», «Hərb tariximizdən», «Vətən yaşasın», «Yaddaşlara yazılısın», «Ünvanımız Azərbaycandır» kimi veri-

---

1 Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», I cild, Bakı: Azərneşr, 1997, s. 209

lişlər yayımlanır. Həmçinin vətənpərvərlik tərbiyəsi işinin səmərəliliyinin artırılması məqsədilə Gənclər və İdman Nazirliyi və «Azərbaycan Televiziya və Radio Verlişləri» QSC ilə birgə «Mən Azərbaycanlıyam» tele-viktorinası keçirilir. Və qeyd edək ki, 2011-2015-ci illərdə vətənpərvərlik tərbiyəsi işinin səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə vətənpərvərlik mövzusunda maarifləndirici və təbliğat xarakterli əyani vəsaitlərin və təşviqat materiallarının hazırlanması ilə bağlı tədbirlər görülmüşdür.

Beləliklə, bütün bu sadalanan işlərdən də görüldüyü kimi, dövlətimiz hər zaman gənclər siyasətində istedadlı gənclərin müəyyən edilməsi, dəstəklənməsi, ən əsası onların milli və vətənpərvərlik ruhunda inkişafına böyük diqqət ayırır. Bu zaman əsas prinsip isə sağlam milli şüur və təfəkkürə, müstəqil düşüncəyə, pozitiv enerjiyə, professionallığa, yüksək istedadla və sağlam əqidəyə sahib olan vətəndaşlar yetişdirməklə bugünkü və gələcək inkişafa nail olmaqdır.

Ümumilikdə isə müasir dövrdə ölkəmizin inkişaf prinsipini dövlət başçısı İlham Əliyevin sözləri ilə ifadə etmək yerinə düşərdi: «Qara qızılı insan kapitalına çevirmək sadəcə şüar deyil. Bu, reallıqdır. Təhsilin yüksək intellektual bacarığa malik insan kapitalı formalaşdırmaqda və güclü iqtisadiyyat qurmaqda oynadığı rol bu gün daha aktualdır. İnformasiya və biliyə əsaslanan cəmiyyətin və inkişaf edən ölkənin iqtisadiyyatının tələblərinə cavab verən insan kapitalını inkişaf etdirmək məqsədimizdir»<sup>1</sup>.

Qabaqcıl idarəetmə sistemlərinin və texnologiyalarının mövcud olduğu müasir dövrdə idarəetmə sahəsində fəaliyyət göstərən kadrların müəyyən bir hissəsi ətrafda baş verən dəyişikliklərə uyğunlaşma prosesində, mürəkkəb idarəetmə problemlərinin həllində bir sıra çətinliklərlə üzləşirlər. Bu isə, öz növbəsində, idarəetmənin səmərəliliyinin təmin olunmasına mənfi təsir göstərir. Dövlətin mənafeyi isə təkə ali rəhbərlərin yox, həm də bütün dövlət idarəetmə sistemində çalışan vəzifəli şəxslərin yüksək savad və peşəkarlıq səviyyəsi ilə bağlıdır. Məhz buna görə, dövlət qulluğu üçün mütəxəssislərin hazırlanması dövlətin yüksək peşəkarlığa malik idarəetmə kadrları korpusunun formalaşmasına yönəlmiş kadr siyasətinin mühüm tərkib hissədir və dövlət qulluğu üçün kadr ha-

1 Əliyev İ. «İnkişaf məqsədimizdir», I kitab: avqust 2003 – oktyabr 2003 / bur. məsul R. Ə. Mehdiyev. – Bakı: Azər nəşr, 2008. s. 279



zırlığı sisteminin, bütövlükdə ölkənin təhsil sisteminin qarşısında idarə etmə sahəsində yüksək ixtisaslı və peşəkar kadrların yetişdirilməsini aktual problem kimi qoyur. Mütəxəssislərin hazırlanması isə, təbii ki, dövlət tərəfindən xüsusi qayğı göstərilməsini tələb edir.

Ölkənin nəinki bugünü, həmçinin gələcəyi də kadrların peşəkarlığının, səriştəliliyinin yüksək olmasından çox asılıdır. Müasir dövrdə yetişdirilən kadrlar dəyişilən situasiyadan baş çıxarmağı, konkret şəraitə və məkana uyğun vəzifələri müəyyən etməyi, müstəqil qərarlar qəbul edərək onları həyata keçirməyi bacarmalıdırlar. Bu vəzifələrə uyğun olaraq kadrların hazırlanması, onların səriştəliliyi, peşəkarlığının artırılması işi də daima təkmilləşməli, kadrların elmi-nəzəri səviyyəsi yüksəldilməli və praktiki iş təcrübələri artırılmalıdır. Bunun üçün tədris prosesinin təşkili, onun forma və metodları da təkmilləşdirilməli, inkişaf etdirilməli, informasiya təminatı lazımı səviyyədə olmalıdır. Yerləşdiyi regionda lider dövlətə çevrilmiş Azərbaycanın mövqelərini qoruyub saxlayan, daha da inkişaf etdirə biləcək peşəkar kadrların yetişdirilməsi üçün təhsil sistemi idarəetmə kadrlarının hazırlığı sahəsində dünyadakı global meyilləri diqqətlə izləməli və tədrisin optimal modellərinin axtarışını daim davam etdirməli, bu sahədə dünyadakı ən yaxşı nümunələrə uyğunlaşmalı və öz işini ona uyğun qurmalıdır.

Kadr siyasətinin əsasını kadrların seçilməsi, yerləşdirilməsi və tərbiyə edilməsinin prinsipləri təşkil edir. Kadr potensialının idarə edilməsi işçi heyətinin toplanması, inkişaf etdirilməsi, ixtisasın artırılması, seçilməsi, yerləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi, onların əmək fəaliyyətinin motivləşdirilməsi və stimullaşdırılması, əməkhaqqı ilə təmin edilməsi kimi məsələləri əhatə edir. Kadr potensialının idarə edilməsi təşkilatlar haqqında təlimin tərkib hissəsidir. O, həm də dövlətin başlıca kadr siyasəti ilə bilavasitə bağlıdır.

Kadr siyasətinin obyektiv məntiqi cəmiyyətin kadr tələbatının ödənilməsi və əmək potensialının inkişafı üçün görülən tədbirlərin koordinasiyasında təcəssüm edir. Onun məqsədi vahid dövlət siyasətinin məzmunundan, dövlətin idarəetmə formasından, icra mexanizmlərinin demokratikliyindən, dövlət qulluğunun modelindən, idarəetmənin konsepsiyasından və s. asılıdır. Kadr siyasəti kadrlarla işin təşkilinə, kadr poten-

sialının yaradılmasına və inkişafına, kreativ kadrların formalaşdırılmasına yönələn, bu sahədə inkişafın davamlılığını şərtləndirən strateji hədəfləri müəyyənləşdirən strategiyadır.

Kadr siyasətinin strateji istiqaməti dövlətin inkişafı üçün vacib olan kadr potensialının yaradılmasına və ondan səmərəli istifadəyə xidmət etməklə müvafiq olaraq dövlətin gücləndirilməsinə və peşəkar dövlət qulluğunun formalaşdırılmasına yönəlir. Ümumdövlət siyasətinin əsasında formalaşan, mürəkkəb struktura və obyektiv məzmunu malik olan kadr siyasəti səmərəli dövlət qulluğu üçün zəruri əhəmiyyət kəsb edir. Məhz kadrlar dövlət qulluğunun vəzifələrinin yerinə yetirilməsi üçün mühüm amildir. Dövlət qulluğunda kadr siyasəti dövlət qulluqçularının seçilməsi, yerləşdirilməsi, qiymətləndirilməsi və inkişafı sahəsində həyata keçirilən tədbirlərin sistemidir. O, dövlətin vahid siyasətinin tərkib hissəsi olub, müvafiq olaraq onun vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə xidmət edir. Hazırda respublikamızda kadr siyasəti peşəkarlığa, müasirliyə, milli ideologiyaya və milliliklə ümumbəşəri dəyərlərin optimal vəhdətinə əsaslanır. Milli-mənəvi dəyərlərə bağlı, dövlətini və millətini sevən, yaradıcı təfəkkürlü, yüksək ixtisaslı, geniş dünyagörüşlü, peşəkar kadrların dövlət qulluğuna cəlb olunması üçün mühüm tədbirlər görülür. Dövlət orqanını yaxşı hazırlıqlı, geniş siyasi dünyagörüşlü, mənəvi və digər keyfiyyətlərə malik dövlət qulluqçuları ilə təmin etmək üçün dövlət səviyyəsində kadr siyasəti və kadr işinin düzgün təşkili əsas və mühüm məsələlərdən biri kimi qarşıda durur.

Hər bir cəmiyyətin həyatında və fəaliyyətində dövlət idarəetmə sistemində kadr siyasəti öz təyinatına, mahiyyətinə və roluna görə mühüm sosial-siyasi təzahür kimi çıxış edir. İctimai və iqtisadi münasibətlərinin tənzimlənmə təcrübəsi göstərir ki, mürəkkəb və kompleks təzahür kimi kadr siyasəti normativ-hüquqi, təşkilati, elmi-təcrübə mexanizmi vasitəsilə həyata keçirilir. Hazırda kadr siyasəti idarəetmədə, politologiyada və başqa sahələrdə aktual problemlərdən biridir. Dövlətin kadr siyasəti konsepsiyası-dövlətin kadr problemlərinin həlli, kadr potensialının inkişafı və ondan səmərəli istifadə olunması məqsədilə hazırlanmış, müasir dövrə və perspektivə yönəlmiş fundamental elmi ideyalar toplusudur. Dövlətin kadr siyasəti konsepsiyasının hazırlanmasında nəzərə alın-

malıdır ki, kadr problemi yalnız təşkilatı və inzibati xarakterli məsələlərin həlli ilə kifayətlənməməlidir, bu siyasət çərçivəsində sosial-iqtisadi, hüquqi, mənəvi, sosial-psixoloji və digər problemlərin həlli də öz əksini tapmalıdır. Dövlətin kadr siyasəti aşağıdakı xüsusiyyətləri özündə əks etdirməlidir:

- elmi cəhətdən əsaslanmış, real və yaradıcı olması;
- kadr işinə kompleks yanaşılması, bu işin forma, metod, prinsip və məqsədlərin vəhdəti;
- strateji baxımdan perspektivli olması;
- kadr problemlərinin həlli mexanizminə, sosial bazasına və məqsədlərinə görə demokratik olması;
- humanizm və yüksək etika üzərində qurulması;
- həyata keçirilməsinin qanunvericilik çərçivəsində mümkünlüyü.

Dövlət qulluğunda kadr siyasəti üç yolla realizə olunur: birinci, dövlətə və cəmiyyətə qulluq üçün lazımı keyfiyyətlərə malik peşəkar dövlət qulluqçularının formalaşdırmaq; ikinci, müasir kadr mexanizmi və texnologiyasını tətbiq etmək; üçüncü, dövlət orqanlarında kadr xidmətinin rolunu və məsuliyyətini artırmaq.

Dövlət qulluğunda kadr siyasəti dövlətin ümumi siyasətinin ayrılmaz hissəsi olmaqla, dövlət aparatını sistemli, planlı və uzun müddətə kadrlarla təmin etmək və onların işinə nəzarət mexanizmini həyata keçirmək üçün dövlət tərəfindən qəbul edilmiş siyasətdir. Bu siyasət potensialının və kadr heyətinin formalaşması, inkişafı və təminatı üzrə dövlətin strategiyasını təşkil edir.

Beləliklə, dövlətin kadr siyasətinin əsas məqsədi dövlət aparatının səmərəli funksiya göstərməsi və inkişafının təminatına imkan verən peşəkar və işgüzar münasibətlərdə kadr potensialını formalaşdırmaqdan ibarətdir. Dövlətin kadr siyasətinin həyata keçirilməsi prosesində siyasətin subyekt və obyektlərinin qarşılıqlı təsiri əsas rol oynayır. Dövlət kadr siyasətinin subyektı – bu siyasətin hazırlanması və realizəsi sahəsində qanunla müəyyən edilmiş səlahiyyət və məsuliyyət daşıyan dövlət orqanları və vəzifəli şəxslər daxildir. Hər bir subyektin hüquq və vəzifə statusunda müəyyən edilmiş müvafiq səlahiyyətlərə malikdir. Dövlət kadr

siyasətinin obyektı sosial qruplar, xalq, əmək ehtiyatları, kadrlar eyni zamanda kadr prosesi, münasibətləri, kadr siyasətinin realizə mexanizmi təşkil edir. Dövlətin kadr siyasətinin obyektləri yuxarıdan aşağı səviyyəyə görə xalq – ayrı-ayrı sosial qruplar – əmək kollektivləri – işçilərə bölünür. Kadr siyasətinin icra mexanizmi bir sıra kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bu siyasətin səmərəli həyata keçirilməsi normativ-hüquqi, təşkilati, elmi-informasiya və tədris metodiki mexanizmlər vasitəsilə mümkündür.

Normativ-hüquqi mexanizm dövlətin kadr siyasətinin qanunvericilik bazasının yaradılmasının nəzərdə tutur. Bu funksiyanı dövlətin ali qanunvericilik və icra orqanları yerinə yetirir.

Təşkilati mexanizm isə mərkəzi hakimiyyət və idarəetmə orqanlarının nəzdində ölkə üzrə kadr işini tənzimləyən subyektlər iyerarxiyasını yaradır.

Elmi-informasiya təminatı mexanizmi bu siyasətin metodoloji əsaslarının yaradılmasını və kadr işində dəyişikliklərin proqnozlaşdırılması texnologiyalarından istifadəni nəzərdə tutur.

Tədris-metodiki təminatı mexanizmi kadr hazırlığının, yenidən hazırlığının və ixtisasının artırılmasının bütün səviyyələrini əhatə edir. Bu mexanizm vasitəsilə dövlət orqanlarında işləmək və yüksək vəzifələrə irəli çəkilmək üçün geniş tərkibdə yüksək rütbəli mütəxəsis kadrlar hazırlanır.

Kadr siyasəti dövlət orqanlarının kadr potensialını zənginləşdir-məklə yanaşı, ölkənin təhlükəsizliyi üçün təhlükə törədə bilən, vətəndaş-ların hüquq və azadlıqlarını pozan neqativ təzahürləri də aradan qaldır-mağa qadirdir. Bunun üçün namizədin kompleks şəkildə qiymətləndiril-məsi ciddi əhəmiyyət daşıyır. Peşəkarlıq və bilik səviyyəsi qədər şəxsi keyfiyyətlərin də düzgün qiymətləndirilməsi vacibdir. S. İsmayılov dövlət qulluqçusunun peşəkarlığının qiymətini onun mənəvi istiqaməti ilə müəy-yənləşdirərək, yalnız cəmiyyətin və dövlətin mənafeyinə xidmətə tabe olan peşəkarlıq keyfiyyətlərinə malik olan şəxsin dövlət qulluğuna yararlı ola biləcəyini yazır. Mənəvi keyfiyyətləri, məsuliyyət hissi, mədəniyyəti aşağı olan şəxs peşəkar olsa da, dövlət orqanının işini çətinləşdirəcəkdir. Çünki dövlət qulluğu mexanizmi cəmiyyətin etimadına əsaslanır və on-dan güc alır.

Kadrların idarə edilməsi prosesi ayrı-ayrı işçi kateqoriyaları üzrə müəyyən prinsiplər, üsullar, səlahiyyətlər, funksiyalar çərçivəsində aparılan işlərin məcmusudur. Ona görə də kadr potensialı müxtəlif aspektlərin vəhdəti halında öyrənilməli, tədqiq olunmalıdır. Burada, həmçinin işçinin sosial, isgüzar fəaliyyəti, səmərəliliyi konkret vəziyyətdən asılı olaraq qiymətləndirilməlidir. Kadr potensialının idarə edilməsinə müasir dövrdə dünyamiqyaslı mühüm problemlər cərgəsində yanaşılması digər aspektlərlə yanaşı əməyin çevik və səmərəli təşkili, təşkilatların operativ və strateji funksiyaları, peşə irəliləyişləri, motivləşdirmə modellərinin seçilməsi, menecment konsepsiyasının təkmilləşdirilməsi, şəxsi keyfiyyətin yüksəldilməsi və sair məsələlər də kompleks şəkildə həll edilməlidir. Belə ki, işçilərin qorunması, onların düzgün qiymətləndirilməsi, həyat standartlarına uyğun əməkhaqqının verilməsi, işçilərin yaradıcılıq qabiliyyətlərinin inkişaf etdirilməsi üçün şəraitin yaradılması, işçilərə qarşı sağlam və ədalətli münasibətin göstərilməsi, əmək və istehsal şəraitinin yaxşılaşdırılması belə ünsürlərdəndir.

Kadr potensialının səmərəli idarə olunması mürəkkəb və çoxcəhətli problemdir. Bu məsələlərinin həlli zamanı müxtəlif iqtisadi, sosial və demografik amilləri nəzərə almaq, eləcə də bunun əsasında kadr potensialından istifadənin ən yaxşı variantlarını müəyyən etmək tələb olunur. Müasir elmi-texniki tərəqqi kadrların öyrənilməsi, seçilməsi, irəli çəkilməsi, yerləşdirilməsi, habelə hazırlanmasında onların isgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini, qabiliyyətini müəyyən edən obyektiv metodlardan istifadə olunmasını zəruri edir. Burada bir sıra metodlardan, o cümlədən sosial-psixoloji metodlardan – sosial məsələlər üzrə anketin doldurulması, işçilərin təfəkkürü, yaddaşı, və s. bilmək üçün testlərdən, idarəetmə situasiyalarından, qrup halında diskussiyalardan istifadə olunmalıdır.

Kadr potensialının idarə edilməsinin ən mühüm məsələsi kadrlara olan tələbatın proqnozlaşdırılması və kadrların peşələr üzrə düzgün bölüşdürülməsindən ibarətdir. Kadr potensialının səmərəli idarə olunması kadrların yerləşdirilməsi prinsiplərinə əməl olunması yolu ilə təmin olunur. Bu əsas etibariylə işçinin ixtisasının icra etdiyi mürəkkəblik dərəcəsinə uyğun gəlməsi, ixtisasların artırılması, işin həcmi ilə işçiləri sayı arasında düzgün nisbətin qoyulması və əmək bölgüsünə əsasən işçilərin peşələr üzrə bölüşdürülməsi yolu ilə həyata keçirilməlidir. Hər hansı bir

sahənin səmərəli fəaliyyəti bu sahəyə məxsus kadrlardan, onların səriştəsindən, peşəkarlıq və ixtisas səviyyələrindən bilavasitə asılı olur

Kadr siyasəti kadrlarla yeni iş sisteminin formalaşması, onların tərbiyə edilməsi və seçilməsi idarəetmə sisteminin və idarəetmə nəzəriyyəsinin mühüm cəhətlərindən biridir. Kadrlarla iş sistemi dedikdə, burada geniş və əhatəli məsələlər nəzərdə tutulur: kadrların planlaşdırılması, seçilməsi, yerləşdirilməsi, irəli çəkilməsi, onların ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması, işçi kateqoriyaları və vəzifə nomenklaturasının müəyyənləşdirilməsi və təhlili, işinin təşkili, əməyin qiymətləndirilməsi sistemləri və s. Kadrlar seçilərkən, onların peşəsini, ixtisasını və təhsilini nəzərə almaq hələ kifayət deyildir. Bu zaman onların sosial-psixoloji keyfiyyəti də nəzərə alınmalıdır. Kadrlar yerləşdirilərkən normativ sənədlərdə işçilərə peşə və ixtisasından istifadə imkanı, onun şəxsi və işgüzar keyfiyyətinin, qabiliyyətinin icra ediləcək fəaliyyətinin xarakterinə nə dərəcədə uyğun gəlməsi kimi ümdə cəhətlər nəzərə alınmalıdır.

Kadrlarla iş zamanı onlar sistemli və kompleks halında öyrənilməli və qiymətləndirilməlidir. Sistemlilik və komplekslilik tələbləri, prinsipləri, xüsusən rəhbər işçilərin seçilməsi və irəli çəkilməsi zamanı nəzərə alınmalıdır. Rəhbər kadrlar ehtiyatını yaratmaq işini yüngülləşdirmək üçün matrisa cədvəlindən istifadə edilir. Burada hər bir rəhbər işçinin malik olmalı olduğu bütün işgüzar və şəxsi keyfiyyətlər əks olunur. Bu, həmçinin işçilərin mükafatlandırılması, mənəvi maraqlandırılması, habelə onlar üçün yüksək səviyyəli aylıq maaşın müəyyən edilməsi üçün də vacib sənəddir.

Kadr siyasətində ən başlıca məsələlərdən biri də kadrların səyini qarşıya qoyulmuş məqsədlərin icrasına yönəltməkdir. Burada motivləşdirmənin, işçilərin davranış qaydalarını öyrənən motivləşdirmə nəzəriyyəsinin böyük rolu vardır. Kadrlarını idarə edən menecerlər bütün bunları iş yerlərində adamların davranışını öyrənməklə motivləşdirmə sistemi yaratmaq və kadrların fəaliyyətlərini stimullaşdırmalıdırlar. Stimullaşdırmadan ona görə əmək fəaliyyətinin idarə olunması üçün mühüm bir vasitə kimi istifadə olunur ki, əmək situasiyasının vəziyyəti, onun çoxcəhətliyi işçinin fəaliyyətini bu və ya digər qaydada və istiqamətdə stimullaşdırmanı tələb edir. Stimullaşdırma üzrə tədbirlər kompleks xarakter daşı-

malıdır. Elə etmək lazımdır ki, maddi stimullaşdırma və onun mənası işçi tərəfindən tam dərk olunsun, onun əməyə münasibətinin məqsədyönlü motivinə çevrilə bilsin.

Kadrlar yerləşdirilərkən müəyyən qaydalar nəzərə alınmalıdır. Hər bir işçi öz ixtisasına uyğun yerləşdirilməlidir. Əgər hər işçi öz ixtisasına uyğun yerləşdirilməzsə müvəffəqiyyət əldə etmək olmaz. Həmçinin işçilərə öz ixtisasına uyğun işlə təmin etmədikdə bu həm müəssisə həm də işçi üçün çətinliklər yaradar. Bu həmçinin müəssisənin uğurla fəaliyyət göstərməsinə mənfi təsir göstərir.

Kadrlar öyrənilərkən onların şəxsi keyfiyyətləri və bacarıqları, bilikləri öyrənilir. Burada onların ixtisas bilikləri, bu işdən əvvəl harada işlədikləri haqqında məlumat, onların yaşı, iş təcrübəsi, əvvəlki işlədiyi yerdə əldə olunmuş nailiyyətləri barədə ətraflı məlumat alınır.

Azərbaycan dövlətçiliyinin davamlı inkişafı, şəffaf, demokratik və peşəkar dövlət qulluğunun formalaşdırılmasına yönəlmiş modernləşmə xətti idarəetmə münasibətlərində vətəndaşın fərqli aspektdən çıxış etməsinə, onunla vəzifəli şəxslər arasındakı münasibətlərin keyfiyyətə yeni müstəviyə keçməsinə şərait yaradan və müasir kadr siyasətinin mahiyyətini müəyyənləşdirən dəyərlər sistemi formalaşdırmışdır. Prezident İlham Əliyevin uğurlu dövlət idarəçiliyi strategiyasının nəticəsində formalaşan inkişaf modeli səmərəli kadr siyasətinin və peşəkar dövlət qulluğunun da zəmini olmuşdur.

Müasir və güclü dövlətin, səmərəli, demokratik və şəffaf idarəetmənin formalaşdırılması istiqamətində aparılan ardıcıl islahatlar ölkədə vətəndaşa yönümlü dövlət qulluğu modelinin formalaşdırılmasına, dövlət qulluğunun «cəmiyyətə, xalqa xidmət» mənasını qazanmasına, milli kadr siyasətinin əsas istiqamətlərinin, müasir dövlət qulluqçusunun zəruri xüsusiyyətlərinin müəyyənləşdirilməsinə səbəb olmuşdur. Milli-mənəvi dəyərlərə bağlı, dövlətini və millətini sevən, müasir və yaradıcı təfəkkürlü, geniş dünyagörüşlü, peşəkar kadrların dövlət qulluğuna cəlb olunması, həmçinin kadr potensialının, insan resurslarının intellektual bazasının yenilənməsi və genişləndirilməsi üçün mühüm tədbirlər keçirilmişdir. Respublikamızda kadr siyasəti peşəkarlıq, müasirlik, milli ideologiya və milliliklə ümumbəşəri dəyərlərin optimal vəhdəti, xalqa xidmət kimi

meyarlar üzərində qurulmuşdur. Dövlət siyasətinin mərkəzində vətəndaşın durması, dövlət xidmətləri sahəsində vətəndaş məmnunluğunun xüsusi önəm daşması, vətəndaşa yönümlü peşəkar dövlət qulluğunun yaradılması kadr siyasətinin məzmununa və icra mexanizmlərinə də yeni çalarlar qazandırmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, müasir və demokratik idarəetmə mexanizmi, səmərəli dövlət qulluğu üçün kadr siyasətinin özü qədər icra mexanizmləri də əhəmiyyətlidir. Çünki kadr siyasəti məhz icra mexanizmləri vasitəsilə həyata keçirilir. İcra mexanizmləri səmərəlidirsə, peşəkar dövlət qulluğu formalaşacaq, şəffafdırsa, dövlət qulluğuna qəbul və qulluqda irəliləyişə bərabər imkanlar mövcud olacaq və sağlam rəqabətə əsaslanan obyektiv müsabiqə əsasında kadr potensialı formalaşacaq və xidmət illəri boyu daha da inkişaf etdiriləcəkdir. Müasir Azərbaycanda kadr siyasətinin icra mexanizmləri kadrların seçilməsini, yerləşdirilməsini və inkişaf etdirilməsini, onun potensialının üzə çıxarılmasını, qulluqda irəliləyişini şəffaflıqla təmin edən, obyektiv qiymətləndirmə meyarlarını müəyyənləşdirən təminat vasitələrinin sistemidir. Bunlar dövlət orqanlarının peşəkar və məsuliyyətli, vətənpərvər, yüksək əxlaqi-mənəvi dəyərlərə malik kadrlarla təmin olunması ilə yanaşı, onların inkişafına, davranışlarının təkmilləşdirilməsinə də xidmət edir.

Azərbaycanda dövlət qulluğunda kadr potensialının formalaşdırılması ilə bağlı müxtəlif illərdə dövlət qulluğuna qəbul üzrə müsabiqələrin və bu müsabiqələrdə iştirak etmiş gənclərin payının müəyyən olunması ilə bağlı təhlillər xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu təhlilə əsasən kadr potensialının formalaşdırılmasında gənclərin və həyata keçirilən dövlət gənclər siyasətinin yerinə və roluna düzgün qiymət vermək olar. Bu isə öz növbəsində, kadr potensialının formalaşması ilə bağlı ölkəmizdə mövcud olan ümumi mənzərinin təsviri üçün çox ciddi zəmin yaradır.

Müxtəlif illərdə elan edilmiş və keçirilmiş müsabiqələrin göstəricilərinə nəzər salaq:

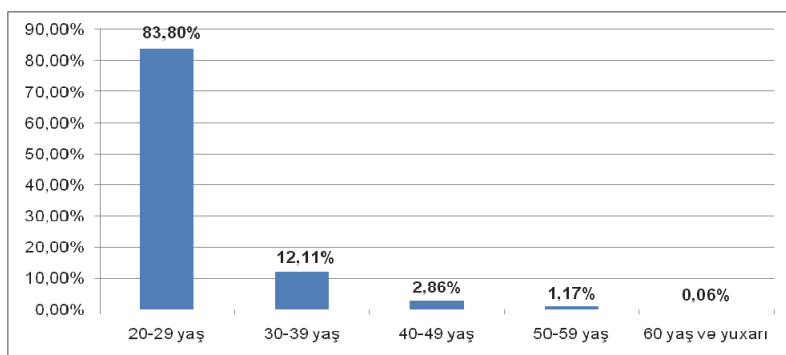
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya tərəfindən 2011-ci ildə elan edilmiş müsabiqələrin nəticələrinin ümumi təhlili<sup>1</sup>

1 <http://csc.gov.az/index.php/home/post/722>



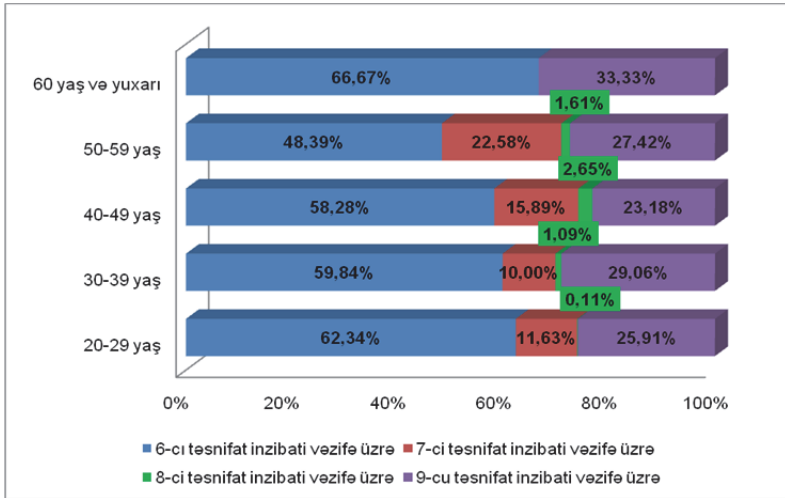
**Cədvəl 1. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	60 yaş və daha yuxarı
Qeydiyyatdan keçmiş namizədlər	4427	640	151	62	3
Onlardan:					
inzibati vəzifələrin 6-cı təsnifatı üzrə	2760	383	88	30	2
inzibati vəzifələrin 7-ci təsnifatı üzrə	515	64	24	14	-
inzibati vəzifələrin 8-ci təsnifatı üzrə	5	7	4	1	-
inzibati vəzifələrin 9-cu təsnifatı üzrə	1147	186	35	17	1



**Şəkil 2. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

Şəkil 3-də qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü əks olunmuşdur. Bu şəkildə 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 yaş arası və 60 yaşdan yuxarı namizədlərin müvafiq olaraq 62, 34%-i 59, 84%-i, 58, 28%-i, 48, 39% və 66, 67%-nin inzibati vəzifələrin altıncı təsnifatına iddia etməsi müşahidə edilir.

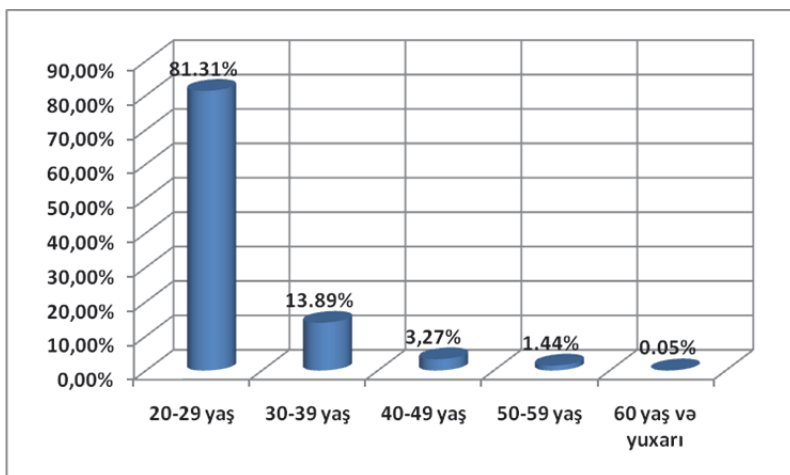


**Şəkil 3. Namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü**

## 2012-ci ildə elan edilmiş müsabiqələrin nəticələrinin ümumi təhlili

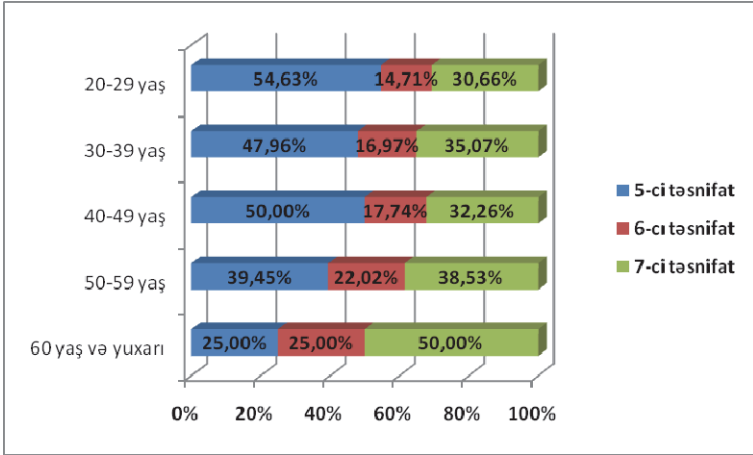
**Cədvəl 2. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	60 yaş və daha yuxarı
Qeydiyyatdan keçmiş namizədlər	6174	1055	248	109	4
Onlardan:					
inzibati vəzifələrin 5-ci təsnifatı üzrə	3373	506	124	43	1
inzibati vəzifələrin 6-cı təsnifatı üzrə	908	179	44	24	1
inzibati vəzifələrin 7-ci təsnifatı üzrə	1893	370	80	42	2



**Şəkil 4. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

Şəkil 5-də qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü əks olunmuşdur. Bu şəkildə 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 yaş arası və 60 yaşdan yuxarı namizədlərin müvafiq olaraq 54, 63%-i, 47, 96%-i, 50, 00%-i, 39, 45% və 25, 00%-nin inzibati vəzifələrin beşinci təsnifatına iddia etməsi müşahidə edilir.



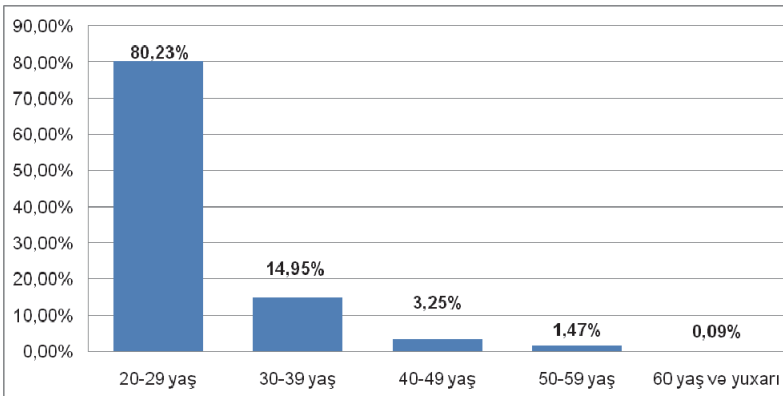
**Şəkil 5. Namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü**

### 2011-ci ildə elan edilmiş müsabiqələrin nəticələrinin ümumi təhlili

Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü 3-cü cədvəldə əks olunmuşdur.

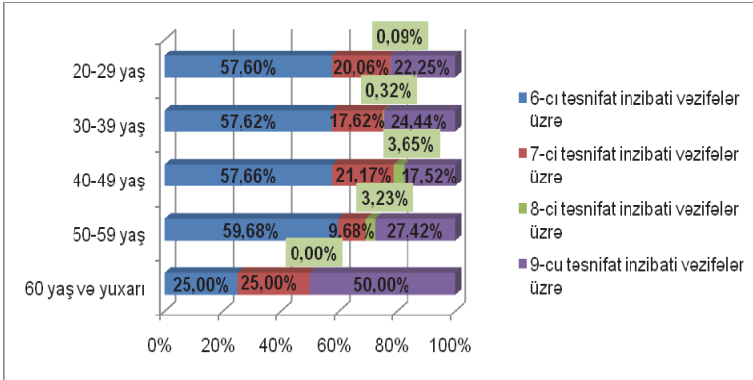
#### *Cədvəl 3. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü*

	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	60 yaş və daha yuxarı
Qeydiyyatdan keçmiş namizədlər	3380	630	137	62	4
Onlardan:					
inzibati vəzifələrin 6-cı təsnifatı üzrə	1947	363	79	37	1
inzibati vəzifələrin 7-ci təsnifatı üzrə	678	111	29	6	1
inzibati vəzifələrin 8-ci təsnifatı üzrə	3	2	5	2	-
inzibati vəzifələrin 9-cu təsnifatı üzrə	752	154	24	17	2



**Şəkil 6. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

Şəkil 7-də qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü əks olunmuşdur. Bu şəkildə 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 yaş arası namizədlərin müvafiq olaraq 57, 60%-i, 57, 62%-i, 57, 66%-i və 59, 68%-nin inzibati vəzifələrin altıncı təsnifatına iddia etməsi müşahidə edilir.

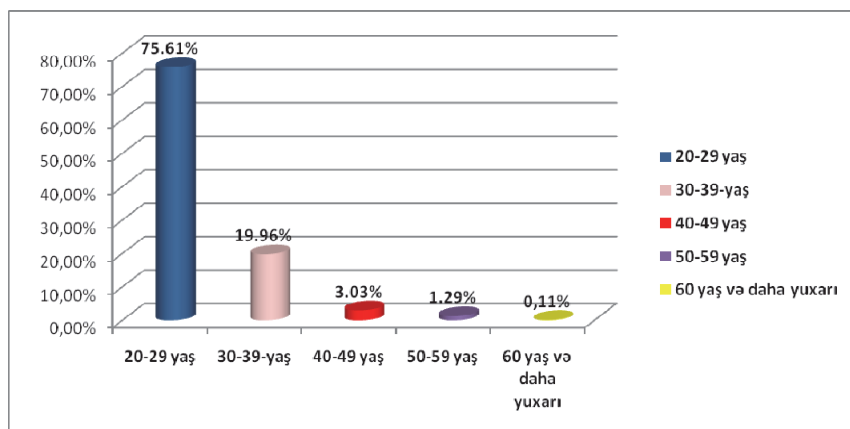


**Şəkil 7. Namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü**

### 2014-cü ildə elan edilmiş müsabiqənin nəticələrinin ümumi təhlili

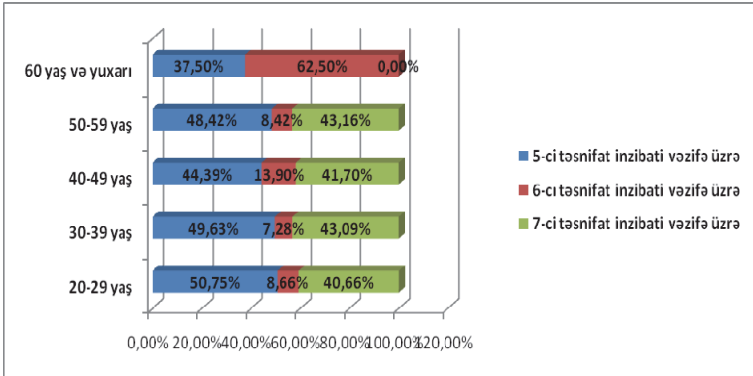
**Cədvəl 4. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	60 yaş və daha yuxarı
Qeydiyyatdan keçmiş namizədlər	5565	1469	223	95	8
Onlardan:					
inzibati vəzifələrin 5-ci təsnifatı üzrə	2824	729	99	46	3
inzibati vəzifələrin 6-cı təsnifatı üzrə	482	107	31	8	5
inzibati vəzifələrin 7-ci təsnifatı üzrə	2263	633	93	41	-



**Şəkil 8. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

Şəkil 9-da qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü əks olunmuşdur. Bu şəkildə 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 yaş arası və 60 yaşdan yuxarı namizədlərin müvafiq olaraq 50, 75%, 49, 63%, 44, 39%, 48, 42% və 37, 50%-nin inzibati vəzifələrin beşinci təsnifatına iddia etməsi müşahidə edilir.



**Şəkil 9. Namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü**

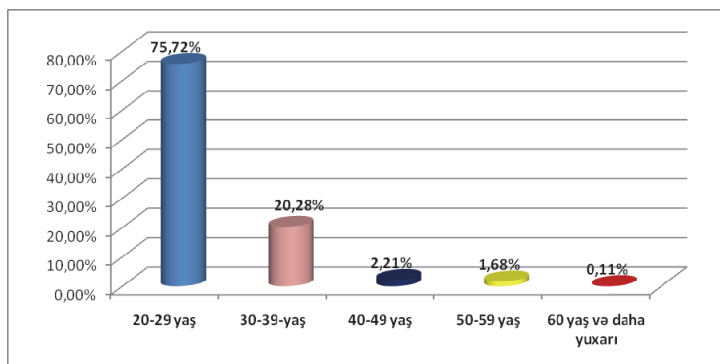


### 2015-ci ildə elan edilmiş müsabiqənin nəticələrinin ümumi təhlili

Bütün müsabiqələrdə olduğu kimi ümumi statistik göstəricilərdən aydın olur ki, namizədlərin yaşı artdıqca onların müsabiqələrdə iştirak etmə fəallığı aşağı düşür. Əgər 1-ci müsabiqədə 930 iştirakçı namizəd sırasında 657 nəfər (70, 65%) 20-29 yaş arasında idisə, artıq 17-ci müsabiqədə 2850 iştirakçı namizəddən 2158 nəfərinin yaşı (75.72%) 20-29 yaş arasında olmuşdur.

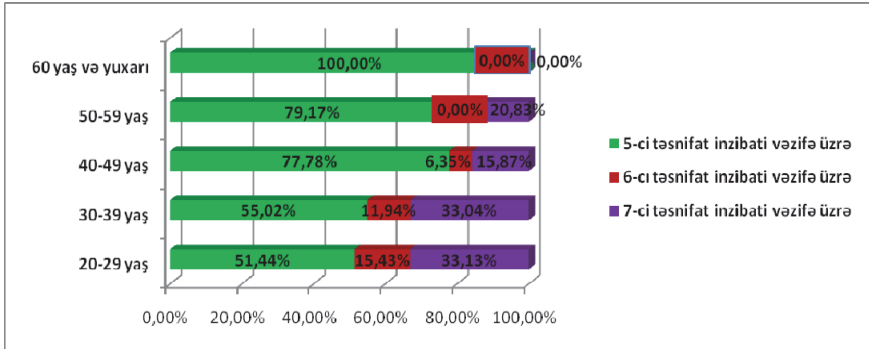
#### *Cədvəl 5. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü*

	20-29 yaş	30-39 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	60 yaş və daha yuxarı
Qeydiyyatdan keçmiş namizədlər	2158	578	63	48	3
Onlardan:					
inzibati vəzifələrin 5-ci təsnifatı üzrə	1110	318	49	38	3
inzibati vəzifələrin 6-cı təsnifatı üzrə	333	69	4	-	-
inzibati vəzifələrin 7-ci təsnifatı üzrə	715	191	10	10	-



**Şəkil 10. Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş  
namizədlərin yaş qrupları üzrə bölgüsü**

Şəkil 11-də qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü əks olunmuşdur. Bu şəkildə 20-29, 30-39, 40-49, 50-59 yaş arası və 60 yaşdan yuxarı namizədlərin müvafiq olaraq 51.44%, 55.02%, 77.78%, 79.17% və 100.00%-nin inzibati vəzifələrin beşinci təsnifatına iddia etməsi müşahidə edilir.<sup>1</sup>



**Şəkil 11. Namizədlərin yaş qrupları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü**

Yuxarıda sadalandığı kimi davamlı inkişafın təmin olunması dövlətin və cəmiyyətin inkişafının prioritet istiqamətlərindən biri olduğu üçün, burada kadr potensialının formalaşması və mövcudluğu strateji əhəmiyyət daşıyır. Bununla əlaqədar olaraq qeyd etmək lazımdır ki, davamlı inkişafın təmin olunmasında kadr potensialının formalaşması, inkişafı və qorunması mexanizmi kimi dövlət gənclər siyasəti müasir dövrün tələblərinə cavab verir. Davamlı inkişaf prosesləri dövlətin və cəmiyyətin bütün fəaliyyət sferalarını əhatə etməklə burada kadr potensialının formalaşdırılmasının nə dərəcədə əhəmiyyətli olmasını göz önünə gətirir.

Davamlı inkişafın təmin olunmasında və kadr potensialının formalaşdırılmasında təhsil xüsusi rol oynayır. Bununla bağlı olaraq, qeyd olunmalıdır ki, BMT və UNESCO 2005-2014-cü illəri dünya üzrə davamlı inkişaf sahəsində tədris onilliyi elan etmişdir.<sup>2</sup>

1 <http://csc.gov.az/index.php/home/post/722>

2 Ələkbərov U.K. İnsan inkişafının əsasları. Ali məktəblər üçün dərslik. Bakı, «Aspoliqraf», 2016.s. 31

Davamlı inkişafın təmin olunmasında kadr potensialının əhəmiyyəti ilə bağlı akademik Urxan Ələkbərovun industrial və postindustrial cəmiyyətlərdə kadr potensialının optimal idarə edilməsi ilə bağlı tərtib etdiyi piramida diqqəti cəlb edir.<sup>1</sup>



### ***Şəkil 12. İnsan potensialının formalaşmasında ixtisaslaşma***

Akademik qeyd edir ki, istənilən bir cəmiyyətdə davamlı inkişafa nail olunması üçün kadr potensialının formalaşdırılmasında bu piramidanın tələbələrinə riayət edilməlidir. Yəni cəmiyyətin normal fəaliyyətinin və inkişafının təmin olunması üçün onun özəyini və əsas hissəsini yeni bilik və innovativ məhsullar yaradan təbiət, texniki və aqrar elm sahəsində ixtisaslaşanlar və çalışanlar təşkil etməlidir. Bu ixtisaslara misal olaraq işə mühəndis, memar, aqronom, zootexnik və digər oxşar ixtisasları göstərmək olar. Müasir dövrdə Azərbaycanda gənclərin ixtisas seçməmində bu ixtisasları seçməsi və yiyələnməsi dövlətin və cəmiyyətin gələcək inkişafı üçün kadr potensialının güclənməsinə xüsusi bir töhfə verəcəkdir.

Daha sonra akademik Ələkbərov piramidanın nisbətən yüksək, lakin dar segmentində formalaşan ixtisasları qeyd edir. Buraya iqtisadi və idarəetmə biliklərinə əsaslanan ixtisaslar aiddir. Onları funksiyası birinci və əsas səviyyədə yaradılmış yeni biliklərin və onların əsasında istehsal

<sup>1</sup> Yenə orada 32-33 s.

və istifadə olunan məhsul və xidmətlərin səmərəli təşkili və idarə olunmasını həyata keçirməkdir. Alim vurğulayır ki, ikinci səviyyənin imkanlarının genişliyi birinci səviyyənin elmi və texnoloji nailiyyətlərinin zənginliyi və innovativliyindən asılıdır.

Piramidanın sonuncu, ən yüksək və ən kiçik seqmentini isə hüquqşünaslar, politoloqlar, diplomatlar, maddi istehsal istehsal keyfiyyətlərindən daha çox mənəvi istehsal keyfiyyətlərinə malik olan, cəmiyyətin fəaliyyəti üçün əlverişli hüquqi və siyasi mühitin yaradılması və risklərdən mühafizəsi ilə bağlı olan digər sosial və humanitar ixtisaslar təşkil edir.

Bütün bu faktları nəzərə alaraq qeyd etmək olar ki, gənclər bu gün ölkənin ictimai-siyasi həyatında fəal iştirak edir, dövlətimizin yeritdiyi gənclər siyasətinin həyata keçirilməsində mühüm rol oynayırlar. Gənclərlə bağlı məsələlər dövlət siyasətinin əsas tərkib hissələrindən biridir, gənclərin imkan və bacarıqları yüksək qiymətləndirilir, onların problemlərinin həlli istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərə xüsusi önəm verilir.

Azərbaycan malik olduğu zəngin karbohidrogen ehtiyatlarının dünya bazarına çıxarılması nəticəsində yaradılmış Dövlət Neft Fondunun maliyyə ehtiyatlarının əsas hissəsinin gələcək nəsillər üçün nəzərdə tutulması isə bir daha ölkədə gənclərin bu gününün və sabahının ən yüksək səviyyədə, etibarlı təminatı haqqında düşünüldüyünü sübut edir. Gəncliyin aktiv sosial təbəqə kimi ictimai həyatdakı roluna mühüm əhəmiyyət verilir, çünki gənclər davamlı inkişaf naminə kadr potensialının formalaşdırılmasında mühüm rola malikdirlər. Azərbaycanda davamlı inkişafın təmin edilməsi sahəsində həyata keçirilən bütün fəaliyyətlər gənclərin üzərinə böyük vəzifələr qoyur.

## VIII fəsil

---

# TƏHSİL SİSTEMİNDƏ DAVAMLI İNKİŞAFA DAİR BİLİKLƏRİN YAYILMASI VƏ TƏBLİĞİ

### 8.1. Davamlı inkişafa dair biliklərin yayılmasının vacibliyi

Müasir dünyada kommunikasiya vasitələrin və əlaqələrin genişlənməsi informasiya mübadiləsinə zaman baxımından xeyli qisaldaraq yaranan gərginliklərə adekvat cavablandırmaq imkanını vermişdir. Bu baxımdan hər bir ölkə, o cümlədən Azərbaycan, yeni imkanlardan daha tam istifadə etməyə can atır. Aydınır ki, bunun üçün müvafiq təhsil siyasəti yeridilməli və bunun əsasında lazımı biliklərin əldə edilməsi xüsusi önəm daşıyır.

Son onilliklərdə dünyada cərəyan edən planetar miqyaslı dəyişikliklər cəmiyyətdə yeni çağırışların yaranmasına və onun neqativ fəsadlarının yayılmasına səbəb olaraq, ictimaiyyət qarşısında bu təhlükələrə qarşı adekvat tədbirlərin görülməsini zəruri etmişdir.

Qlobal siyasi, iqtisadi, sosial və ekoloji transformasiyalar, regional miqyasda fərqli və müxtəlif dərəcədə özünü biruzə verərək, yaranmış problemlərin həlli istiqamətində fərdi yanaşmaların tətbiqini gündəliyə gətirmişdir. Lakin qlobal və regional səviyyədə yaranan gərginliklər və çağırışların qarşısının alınması ilk öncə lazımı biliklərin əldə edilməsindən asılıdır. Bu istiqamətdə məhz təhsil, onun inkişaf səviyyəsi və daha çox sayda insanların müasir biliklərə yiyələnməsi, bir tərəfdən insanın intellektual potensialının daha geniş istifadəsinə şərait yaradacaq, digər tərəfdən – yeni yarana biləcək çağırışların yayılmasına imkan verməyəcək. Bu səbəbdən, beynəlxalq səviyyədə, cəmiyyətin uğurlu gələcəyi

naminə, təhsil sahəsində əməkdaşlığın güclənməsi məsələsinə diqqətin artması həddən artıq aktual və həllini tələb edən problem hesab olunur.

1992-ci ildə Rio-de-Janeyroda Ekologiya və İnkişafa həsr olunmuş Beynəlxalq konfransda qəbul olunmuş Beyannamə aşağıdakı sözlərlə başlayır: «Davamlı inkişafın əsası birbaşa olaraq insan potensialı ilə bağlıdır. Onların təbiətlə vəhdətlə sağlam həyat və məhsuldar yaşayış haqları vardır».

On il keçdikdən sonra, artıq 2002-ci ildə İoqanesburqda, Davamlı İnkişafa həsr olunmuş Ümumdünya Sammitində qəbul olunmuş Beyannamədə, aparıcı dünya ölkələrin başçıları – vətəndaşların hər bir üzvü üçün ləyaqətli və bərabər yaşayışa imkan verən cəmiyyətin yaradılması istiqamətində lazımı səylərin göstərilməsi kimi öhdəliklər öz boynuna götürmüşlər. Qəbul olunmuş sənəddə xüsusi olaraq qeyd olunurdu ki, dəyişən dünyada cəmiyyətin problemlərinə hökumətlər daha diqqətli olmalı və hər bir vətəndaşın insan ləyaqətinin qorunması nəzərdən qaçmamalıdır.

BMT-nin Baş Assambleyanın 2002-ci ildə keçirdiyi Davamlı İnkişafa dair Sammitində, 2005-ci ildən başlayaraq, Davamlı İnkişaf naminə Təhsil Onilliyi adı altında qarşıdan gələn dövrü keçirmək tövsiyə olunmuşdur. BMT-nin BA 2002-ci il dekabr ayında qəbul olunmuş sənəd (57/254 Qətnaməsi) «2005ci il yanvarın 1-dən başlayaraq, Davamlı inkişaf naminə BMT-nin Təhsil Dekadası» adlandırılmışdır. Baş Assambleyanın Qətnaməsinə əsasən «Təhsil dekadasının» təbliğində və təşviqində aparıcı rol BMT-nin YUNESKO qurumuna həvalə edilmişdir. YUNESKO, BMT-nin Təhsil üzrə aparıcı qurumu olaraq, yeni və daha keyfiyyətli təhsil standartlarını hazırlanmasında həlledici rol missiyasını daşımaqdadır. Davamlı inkişaf məqsədinə uyğun, bu qurum, tədris olunan proqramlarda müvafiq dəyişikliklər edilməsi məsələsini gündəliyə gətirmişdir. Məhs təhsildə keyfiyyətin qaldırılması, yeni çağırışların qarşısının alınmasında, davamlı inkişafın vəzifələrinə uyğun, YUNESKO-nun ən vacib prioritetlərindən birinə çevrilmişdir.

1992-ci ildə keçirilmiş Sammitin Proqramının 36-cı bəndində «Təhsil davamlı inkişafın təməlidir» deyilir. Bu fikir 10 il sonra İohanesburq Sammitində bir daha təsdiqlənir. Qəbul olunmuş Proqramın həyata keçirilməsində xüsusi olaraq diqqət ibtidai təhsilin Minilliyin inkişafı məqsədlərinə uyğunlaşdırılmasına verilmişdir. Təhsilin cəmiyyətin ən

mühüm problemlərinin həllində (kənd yerlərinin və səhiyyənin inkişafı, ekologiya və insan haqları) həlledici rol oynadığı göstərilir.

Dünya ölkələri arasında sosial-iqtisadi inkişafda mövcud fərqləri nəzərə alaraq universal təhsil modelinin yaradılması haqda danışmaq çətin və demək olar ki, mümkünsüzdür. Baxmayaraq ki, ölkələr arasında ümumi təhsil konsepsiyasının yaradılması haqda razılıq əldə edilib, hələ ki, hər bir ölkə, öz milli xüsusiyyətləri və prioritetlərinə söykənərək, təhsilə fərqli yanaşmalar nümayiş edir.

Hər bir ölkə mövcud sosial-iqtisadi və ekoloji şəraitdən asılı olaraq təhsildə əsas məqsədlər, prioritetlər, yaranmış problemlərin həlli yollarını müəyyən edir. Bu sahədə ölkələr arasında kifayət qədər keyfiyyət fərqlərinin olmasına baxmayaraq təhsilin inkişaf etdirilməsi məsələsi həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün eyni dərəcədə vacibdir.

BMT-nin BA-nın «Təhsil onilliyi» proqramının əsas məqsədlərindən biri davamlı inkişaf siyasətinin yeridilməsində innovativ təhsil metodlarının tətbiqi və bu sahədə beynəlxalq əməkdaşlığın inkişafıdır.

Təhsil həmişə cəmiyyətin inkişafında mühüm rol oynamışdır. Müasir təhsil isə, bu yeni bir proqram deyil, bu yalnız təhsil sahəsində siyasətin hər bir cəmiyyət üzvünə davamlı inkişafın təmin edilməsində eyni imkanların yaradılmasından ibarətdir. Digər sözlə desək, təhsilin davamlı inkişaf naminə əsas məqsədlərindən biri, onun təbliği, bu sahədə əlaqələrin və şəbəkələrin yaradılması müəllimlərə davamlı inkişafa dair məlumatları, məqsəd və vəzifələri tədris etdiyi proqramlara salınmasına köməklik etməkdir.

Təhsilin gələcək inkişafı ilə əlaqədar davamlı inkişaf konsepsiyası BMT-nin Minilliyin İnkişaf strategiyasında öz əksini tapmışdır. Belə ki, Minilliyin inkişaf proqramının məqsədinə uyğun olaraq, davamlı inkişafın təmin edilməsi «əhalinin tələbatlarını ödəyərək, gələcək nəsillərin tələbatlarının ödənilməsi imkanlarını azaltmamaq» şərti ilə təkamül istiqamətində irəliləyişdən asılıdır. Eyni zamanda, Minilliyin inkişaf məqsədlərinə beynəlxalq əməkdaşlığın aşağıdakı istiqamətlərdə gücləndirilməsini nəzərdə tutur:

- Yoxsulluğun aradan qaldırılması;
- Ana və uşaq sağlamlığının yaxşılaşdırılması;

- Təhsil xidmətlərinin təklifinin genişləndirilməsi və təhsildə gender bərabərliyinə yenidən baxılması;
- Davamlı inkişafa dair milli strategiyaların hazırlanması.

Qeyd etmək lazımdır ki, BMT tərəfindən hələ keçən əsrin sonuncu onilliyindən başlayaraq (Təhsil üzrə Ümumdünya Forumu, Comtyan, 1990-cı il) təhsil üzrə bir neçə beynəlxalq sammit keçirilmişdir. Belə ki, 2000-ci ildə keçirilmiş Təhsil üzrə növbəti Ümumdünya Forumunda (Dakar, 2000-ci il) «Hamı üçün təhsil» beynəlxalq təşəbbüs irəli sürülmüşdür. 2003-cü ilin əvvəlindən BMT-nin növbəti «Savadlılıq Onilliyi» realizə olunmağa başlandı. 2005-2014-cü illər ərində «Davamlı inkişaf naminə BMT-nin Təhsil dekadası» proqramı uğurla həyata keçirildi.

Təhsillə bağlı qeyd edilən proqramların koordinasiyası YUNESKO tərəfindən həyata keçirilir. Bunun əsasında Ümumdünya davamlı inkişaf strategiyası planı tədricən yerinə yetirilməkdədir. BMT səviyyəsində təhsillə bağlı qəbul olunmuş proqramlarında («Hamı üçün təhsil», «Savadlılıq onilliyi» və «Davamlı inkişaf naminə təhsil») sıx əlaqələr vardır. Belə ki, onların hər biri Minilliyin inkişaf məqsədlərinə nail olmağa yönəlmişdir. Bu proqramların hər birində təhsil davamlı inkişaf strategiyasının lokomotivi kimi çıxış edərək, hər bir yerin xüsusiyyətlərini nəzərə alır, məktəb və valideynlər arasında əlaqələrin sıx olmasını önə çəkir. Vətəndaş cəmiyyətin inkişafında və müvafiq təhsil siyasətinin formalaşmasında bütün maraqlı tərəflərin, hökumətin aparıcı rolu olmaqla bu işə cəlb edilməsini dəstəkləyir.

Qeyd olunan hər bir təşəbbüsdə oxşar məqsədlərlə yanaşı, Davamlı inkişaf naminə təhsil proqramı Minilliyin inkişaf məqsədlərinin nail olmasında əsas vasitə kimi qəbul olunmuşdur. Minilliyin əsas məqsədlərindən diqqəti xüsusən 2 və 3-cü bəndləri diqqəti cəlb edir. Məqsədlərin 2-ci bəndində «ümumi ibtidai təhsilin təmin edilməsi», 3-cü bəndində isə «gender bərabərliyinin və qadın hüquqlarının təmin edilməsi» göstərilmişdir.

Keçən illər ərzində bu haqda lazımi statistik məlumatların toplanılması və təhlili onu göstərir ki, təhsilin inkişafı, xüsusən qadınlar arasında, ailələrin yaşayış səviyyəsinin artmasına və əhalinin ümumi rifahının yaxşılaşmasına gətirib çıxardır.



YUNESKO son on il ərzində təhsil sahəsində bir sıra beynəlxalq layihələrin icrasında aparıcı rol oynayaraq aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirmişdir:

- İnkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrdə müxtəlif tərəfdaşlarla təhsil sahəsində məsləhətləşmələr aparmış;
- Beynəlxalq iştirakçılarla sahələrarası araşdırmalarda birgə işlərin təşkilatçısı olmuş;
- Təhsildə «şaquli» əlaqələrin inkişafına dəstək vermiş;
- Təhsildə praktiki əhəmiyyəti daşıyan yeni yanaşmaların önə çəkilməsinə köməklik etmişdir.

Bununla yanaşı YUNESKO beynəlxalq əməkdaşlıqda tərəfdaş əlaqələrin güclənməsini diqqət mərkəzində saxlayaraq, BMT-nin digər qurumları, ixtisaslaşdırılmış agentləri, YUNESKO üzrə Milli Komissiyaları, qeyri hökumət təşkilatları və özəl sektorlar ilə əməkdaşlığa xüsusi diqqət vermişdir.

Keçən illər onu göstərdi ki, bir sıra qurumlar təhsil sahəsində müxtəlif proqramların tərtibatçısı kimi çıxış etmişlər. Bura aşağıdakı tərəfdaş təşkilatları aid etmək olar:

- Təhsil ocaqları və elmi-tədqiqat institutları;
- Vətəndaş cəmiyyətini təmsil edən təşkilatlar (yerli, milli və beynəlxalq QHT-lər);
- Gənclər və qadınları təmsil edən təşkilatlar;
- Dini və etnik qurumlar;
- Kütləvi informasiya vasitələri;
- Özəl sektor və s.;
- Son 10 il ərzində təhsil sahəsində realizə olunan Beynəlxalq proqramların nəticəsində aşağıdakıları əldə etmək mümkün olmuşdur;
- Davamlı inkişaf naminə təhsildə yeni yanaşmaların müxtəlif milli inkişaf proqramlarında tətbiqi;
- Təhsildə əldə olunan nailiyyətlərin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin qiymətləndirilməsi və monitorinqi;
- Davamlı inkişaf naminə təhsilin təbliği və bu prosesə yeni tərəfdaşların cəlb olunması;

- Davamlı inkişaf naminə yeni təhsil proqramlarının KİV və yeni informasiya texnologiyalarının istifadəsi əsasında təbliği;
- Davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün milli potensialın imkanlarının gücləndirilməsi.

Yuxarıda qeyd olunan müddəalar sırasında təhsildə keyfiyyət göstəricilərinin qiymətləndirilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Məhz təhsilin keyfiyyəti davamlı inkişafın təmin edilməsində başlıca amillərdən biri hesab olunur. Təhsil strategiyasının qurulmasında milli potensialın gücləndirilməsi ilə yanaşı, ayrılıqda hər bir vətəndaşın bilik potensialının istifadəsi davamlı gələcəyin təmin edilməsini müəyyən edəcək.

2002-ci ildə keçirilmiş davamlı inkişafa dair Ümumdünya Sammitində gələcək inkişafı müəyyən edən 4 prinsip göstərilmişdir:

- əsas məqsədin qəbul edilməsi;
- konstruktiv tərəfdaşlıq və kollektiv məsuliyyət;
- qərarların vaxtında yerinə yetirilməsi;
- insan ləyaqətinin vahidliyi və qorunması.

Təhsilin səviyyəsinin artması bir sıra sosial-iqtisadi məsələlərin həllinə, o cümlədən ətraf aləmdə baş verən prosesləri anlamağa və birgə yaşamaq qabiliyyətinin artmasına köməklik edərək, tolerant mühitin formalaşmasına zəmin yaradır.

Beynəlxalq aləmdə artıq belə bir fikir formalaşmışdır ki, təhsilin vasitəsilə yeni dəyərlər və münasibətlər, davranış və yaşayış tərzii yeridilərək davamlı inkişaf təmin olunur. İlk öncə təhsil davamlı inkişafda bir proses olaraq uzunmüddətli iqtisadi inkişafın təmin olunmasında, ekoloji tarazlığın qorunmasında və sosial rifahın yüksəldilməsində lazımi qərarların qəbul edilməsi və həyata keçirilməsi haqqında biliklər verir. Bununla əlaqədar, gələcəyə yönəlmiş, inkişafda olan düşüncənin təkmilləşdirilməsi təhsilin həlledici vəzifələrindən biridir.

Cəmiyyətdə cərəyan edən proseslər (iqtisadi, sosial və siyasi böhranlar, regional və global miqyaslı ekoloji gərginlik, əhalinin artımı, hərbi münaqişələr, insan haqlarının pozulması və s.) təhsil qarşısında yeni vəzifələr qoyur. Dinamik dəyişən dünyada insanlara yalnız yeni biliklərin əldə edilməsi vasitəsilə cəmiyyətin mürəkkəb və qarşılıqlı əlaqədə olan problemlərini həllinə zəmin yaradır. Bunun üçün təhsil sahəsində siyasət

kifayət qədər çevik olmalıdır. Belə halda yeni biliklərə yiyələnən hər bir gənc (yaxud yaşlı insan), cəmiyyət üçün təhlükə yaradan problemlərin həlli yolunda müvafiq qərarların qəbul olunmasında lazımi bacarıqlar əldə edəcəklər. Nəticədə cəmiyyətin təhlükələrdən qorunmasında və davamlı inkişafın növbəti mərhələsində ortaya fərqli baxışlar və qiymətləndirmələr çıxacaq.

Təhsilin davamlı inkişaf naminə strategiyası əsasən dörd istiqamətdə yeridilir. Bu istiqamətlər müxtəlif məqsədlər və auditoriyası ilə fərqlənir. Ayrılmış istiqamətlər aşağıdakılardan ibarətdir:

- orta təhsili səviyyəsinin qaldırılması;
- Təhsilin hər bir səviyyəsində, davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün, müvafiq təkmiləşdirilmə proqramlarının tətbiq edilməsi;
- davamlı inkişaf anlayışının geniş əhali kütləsi arasında təbliği;
- davamlı inkişaf sahəsində mütəxəssislərin hazırlanması.

Qeyd olunan istiqamətlər Minilliyin proqramı üçün prioritet hesab olunur. Eyni zamanda, tərtib edilən proqramlarda biomüxtəlifliyin qorunması, içməli su ehtiyatlarının idarə edilməsi və gender bərabərliyi məsələləri həllini tələb edən əsas prioritetlər kimi göstərilir. Bu proqramların yerinə yetirilməsində və davamlı inkişafda təhsilin əhəmiyyətinin qaldırılmasında informasiya kommunikasiya texnologiyaların tətbiqi vacib hesab olunur.

Gender bərabərliyi, əhalinin sağlamlığı və ətraf mühitin mühafizəsi məsələlərin təhsil və tədrisdə təbliği xüsusi önəm daşıyır. Hesab olunur ki, məhs bu məsələlərin uğurlu həll olunması ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafına biləvasitə təsiredici rol oynayır.

Davamlı inkişafın ədə edilməsində təhsilin aparıcı rol oynaması müasir dövrdə artıq təsdiq olunmuş bir müddəa kimi qəbul olunmuşdur. Məhs bu səbəbdən BMT tərəfindən qəbul olunmuş bir çox rəsmi sənədlərdə təhsil, baş verən dəyişiklərdə, «həllədiçi amili» kimi göstərilir. Təhsilin, tərbiyənin, təşviqat və təbliğatın davamlı inkişafa keçməsində həllədiçi rol oynamasından irəli gələrək keçən əsrin sonu dövründən «təhsil davamlı inkişaf üçün» anlayışı ortaya çıxır. Təhsilin bu şəkildə fenomenini davamlı inkişaf konsepsiyasının məntiqi davamı oldu.

Təhsilin davamlı inkişafda əhəmiyyəti, demək olar ki, bütün dövlətlər tərəfindən maraqla qarşılanmış və bir çoxlarında, ölkənin milli inkişaf strategiyasına daxil edilmişdir. Bu ideya əsasında yeni təhsil paradigması yaradılaraq ölkələr BMT tərəfindən elan edilmiş «Təhsil onilliyi davamlı inkişaf naminə» (2005-2014-cü illər) proqramında fəal iştirak etmişlər. Hər bir ölkənin inkişafında və təhsil sistemində mövcud olan fərqlərlə yanaşı, milli səviyyədə, təhsilin davamlı inkişaf naminə, strateji planlaşdırma konturları formalaşmağa başladı. Bu sənədlər əsasında artıq bir çox ölkələrdə, müasir çağırışlara cavab verən, innovativ təhsil texnologiyaları tətbiq edilmişdir.

Azərbaycan, BMT-nin Təhsilin Davamlı inkişaf naminə konsepsiyası üzrə, təşəbbüslərə qoşulan ilk ölkələr sırasındadır. Bununla əlaqədar olaraq, artıq on ildən çoxdur ki, respublikada gənclərlə bu istiqamətdə təhsil, tədris, təlim və tərbiyə işləri qurulmuşdur. Hələ 2003-cü ildə, Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin qərarı əsasında orta məktəblərdə Davamlı inkişaf konsepsiyasının əsaslarına həsr olunmuş müvafiq proqram tədris olunmağa başlandı. Bu dövrdə, eyni zamanda, respublikanın bir çox universitetlərində, müxtəlif kurslarda, davamlı inkişaf konsepsiyası geniş təbliğ edilir, mövzuya aid müxtəlif simpoziumlar, beynəlxalq konfranslar, treyninq-kurslar və debatlar keçirilirdi. Təhsilin davamlı inkişaf naminə sahəsində yeni biliklərin və yanaşmaların nəzəri və praktiki tərəfləri haqqında daha məlumatlı olması üçün azərbaycanlı mütəxəssislər bu sahədə uğurlar əldə etmiş digər ölkələri alimləri ilə sıx yaradıcı əməkdaşlığı qurmuşlar. Eyni zamanda, respublikanın bu sahədə görkəmli və istedadlı alimləri (akad.U Ələkbərov) dəfələrlə xarici ölkələrə (ABŞ, Kanada, Fransa, Almaniya və s.) məruzə etmək üçün aparıcı universitetlərə dəvət olunmuşlar.

Alimlərin təhsildə bu istiqamətdə etdikləri səyləri nəticəsində «Təhsilin davamlı inkişaf naminə» əsasları formalaşmışdır. Respublika alimlərinin bu sahədə etdikləri elmi və tətbiqi əhəmiyyətli araşdırmaları, başlıca olaraq, aşağıdakı sahələri əhatə edir:

- təhsilin davamlı inkişaf naminə paradigmasına dair xarici ölkə alimlərinin təcrübəsinin təhlili;

- ibtidai məktəbdən ali təhsildən sonrakı dövr ərzində, təhsilin humanitar, ekoloji və sosial istiqamətdə inkişaf xüsusiyyətlərinin təhlili;
- təhsilin inkişaf naminə sahəsində innovativ modul proqramları, ixtisas kursları və tədris-metodik tövsiyələrin tərtibi və hazırlanması;
- müasir tələblər və çağırışlara cavab verən çevrik tədris proqramlarının davamlı inkişaf naminə adaptasiyası.

Son illər bu sahədə tədqiqatların xeyli artması, tədrisdə olan tələbatdan irəli gələrək, məsləhin aktuallığını və sosial əhəmiyyətini əks etdirir. Davamlı inkişaf sahəsində əldə edilmiş elmi araşdırmaların nəticələri, praktiki əhəmiyyəti baxımından, təhsil, təlim və tərbiyədə tətbiq olunmaqdadır. Bu ilk olaraq, ibtidai, orta və ali təhsildə, müvafiq kursların tədris edilməsini nəzərdə tutur.

Azərbaycanda, digər ölkələrdə olduğu kimi, davamlı inkişafa dair biliklər ilk öncə, ekoloji təhsil sahəsində tətbiq edilməyə başlamışdır. Bundan irəli gələrək, bir çox ali təhsil mərkəzlərində ekologiyaya dair ixtisaslar və fakültələr açılmışdır. Lakin davamlı inkişaf konsepsiyası yalnız ekoloji məsələlərin açıqlanması ilə məhdudlaşa bilməzdi. Bu səbəbdən, tədris olunan kursda müvafiq dəyişiklərin aparılması tələb olunurdu. Respublikada və xarici ölkələrdə artıq magistr pilləsi üçün davamlı inkişafa dair tədris proqramlarında müvafiq dəyişiklər edilərək günün tələblərinə uyğun mühazirə mövzuları müəyyən edilmişdir.

Davamlı inkişaf konsepsiyasında göstərilən məsələlərin aktuallığı yalnız təhsil səviyyəsində yox, eyni zamanda, dövlət tərəfindən, biznes strukturları, siyasi dairələri və vətəndaş cəmiyyəti tərəfindən dəstəklənməsi bu istiqamətdə əldə ediləcək uğurlara zəmin yaradır. Belə ki, təhsilin davamlı inkişaf naminə doktrinası, eyni dərəcədə davamlı inkişaf konsepsiyası kimi, ölkəmizin təhsil sahəsində milli maraqlarına uyğun olduğunu əks etdirir. Təhsil sahəsində bu qlobal innovativ layihənin dəstəklənməsi, əldə etdiyimiz uğurlar və beynəlxalq təcrübədən bəhrələnərək, ölkəmizdə təhsilin real imkanlarının genişlənməsinə gətirib çıxaracaq.

## 8.2. Kadr potensialının gücləndirilməsinə dair tövsiyələr

**K**adr potensialı sosial-iqtisadi kateqoriya olub, cəmiyyətin malik olduğu fiziki və intellektual imkanların məcmusunu təşkil edir. Onun tərkibində ən mühüm və aparıcı yeri fiziki və zehni cəhətdən inkişaf etmiş əmək qabiliyyətli 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 istedadı ölkənin ən qiymətli resursudur. Buna görə də hər bir ölkədə və regionda həmin resursların idarə edilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması strateji vəzifəyə çevrilmişdir.

Peşəkar karyera konkret işçinin öz peşəkar fəaliyyəti prosesində müxtəlif inkişaf mərhələlərindən keçməsi ilə xarakterizə olunur: təhsil, iş qəbul, peşəkarlığın yüksəldilməsi, fərdi peşəkarlıq qabiliyyətinin saxlanılması, yekunlaşma, təqaüdə getmək. Hər bir işçi müxtəlif təşkilatlarda bu mərhələləri müntəzəm keçə bilər.

Buna əsaslanaraq, aparılan tədqiqat nəticəsində aşağıdakı tövsiyələri həyata keçirtmək məqsədəuyğundur:

- Yerli resurs bazarında axtarırlara əl atmamaqla, müəssisə daxilində fəaliyyət göstərən mütəxəssislərin inkişafını əsas məqsəd kimi tutaraq, kadrlar strategiyasına yenidən baxmaq;
- Üfüqi rotasiya metoduna diqqət yetirib, o siyasətin həyata keçirilməsinə dair dəqiq planlaşdırma aparmaq. Bu metod insana hər bir sahədə özünü yoxlamaq üçün, onun rəhbərliyinə isə, xarici resurs bazarında axtarış aparmamaqla, maksimal dərəcədə ixtisaslaşdırılmış və mötəbər bir işçi əldə etməyə imkan yaradır. Bununla əlaqədar işçilərlə onların bu imkanın istifadəsi haqqında və onların rəhbərlikləri ilə informasiya təlimləri keçirtmək (psixoloji hazırlıq ilə birgə);
- Heyətin ixtisaslaşma səviyyəsini yüksəltmək məqsədi ilə təlim və seminarlara xüsusi diqqət yetirmək;

- İşçilərin işə qəbulunu müəssisənin fəaliyyət istiqaməti və strategiyasına əsasən həyata keçirtmək;
- Əməkdaşların asudə vaxtlarının səmərəli təşkilini təmin etmək üçün mədəniyyət və idman tədbirlərini mütəmadi keçirilməsini təmin etmək;
- Yeni gələn işçilərə adaptasiya proqramlarını hazırlamaq;
- Heyətin qiymətləndirilməsində şəffaflığın maksimum təmin edilməsi;
- İşçiləri fərdi tibbi sığorta ilə təmin etmək;
- Maliyyə mükafatlarının müəyyənləşdirib verilməsini təmin etmək;
- Əks əlaqə sistemini təkmilləşdirmək;
- Nüfuz-mükafatlandırma şəklində əlavə qeyri-maddi motivasiya ilə işçiləri təmin etmək;
- Hər bir yeni götürülən əməkdaş üçün karyer-inkişaf planının hazırlanması;
- İnsan resurslarının inkişafı və idarə edilməsi sahəsində beynəlxalq təcrübənin öyrənilib düzgün istiqamətdə tətbiq edilməsini həyata keçirtmək.

## NƏTİCƏ

Aparılmış araşdırma işləri ölkəmizdə kadr potensialının səmərəli istifadəsi və təkmilləşdirilməsi istiqamətində təhsil və ixtisasartırma sahəsində islahatların davam etdirilməsinin vacibliyini bir daha təsdiqləyir. Təhsilin hər bir pilləsi üzrə (ibtidai, orta və ali təhsil) davamlı inkişafa dair biliklərin yayılması müasir dövrdə cərəyan edən proseslərin gedişindən irəli gəlir. Beynəlxalq səviyyədə mütəmadi yaranan siyasi gərginliklər və təkrarlanan maliyyə-iqtisadi böhranlar, davamlı inkişafın təmin olunması üçün lazımi biliklər və bacarıqların əldə edilməsinin tələb edir.

Təbii ki, bu istiqamətdə biliklərə yiyələnmə, ilk öncə, ibtidai təhsil səviyyəsində olmalıdır. Məhz ibtidai təhsil səviyyəsində davamlı inkişafa dair biliklərin verilməsi gələcək nəsillərə, geniş dünya görüşünün formalaşması ilə yanaşı, əsaslandırılmış qiymətləndirmənin aparılması və lazımi qərarların qəbul edilməsinə imkan köməklik edəcəkdir.

İbtidai təhsil mərkəzlərində davamlı inkişaf haqqında uşaqlara ilkin bilik verilməsi üçün aşağıdakıların tədrisi vacib hesab olunur:

- «İnkişaf» anlayışı izah edilməlidir;
- «Davamlı İnkişaf nəticəsində nə kimi dəyişikliklər baş verir?» sualı cavablandırılmalıdır;
- Davamlı İnkişaf prosesi əyani vasitələrlə (slydlar, rəsm və foto şəkillər, digər müxtəlif prezentasiya formaları) nümayiş etdirilməlidir;
- «Davamlı İnkişaf hansı sahələrdə (iqtisadi, sosial, ekoloji, texnoloji, mənəvi və s.) öz əksini tapır?» sualı açıqlanmalıdır;
- «Davamlı İnkişaf sahəsində mən nə edə bilərəm?» sualı açıqlanmalıdır;



- «Davamlı inkişaf etmək bizim həyatımızı necə dəyişəcək?» sualı açıqlanmalıdır;
- Bağçamızın, məktəbimizin, şəhərimizin və ölkəmizin davamlı inkişaf etməsi üçün «biz nə etməliyik?» sualı açıqlanmalıdır;
- Bu və digər əlavə əyani vasitələr əsasında ibtidai tədris mərkəzləri üçün «Davamlı inkişafın idarə edilməsi»nə dair maarifləndirici bukletlərin nəşri məqsədəuyğun olardı;
- Davamlı inkişaf naminə ətraf mühitin mühafizəsi və təbii ehtiyatlardan səmərəli istifadəsinə naminə balaça yaşlı uşaqlar üçün elmi-bədii əsərlərin: nağılların, cizgi filmlərin, kukla tamaşaların və digər tədris və maarifləndirici materialların yaradılması;
- Davamlı inkişaf prinsiplərini özündə əks etdirən uşaqlar üçün yeni nəsl oyuncaqlarının və rəqamsal oyunların yaradılması və təbliğ edilməsi.

Orta məktəb təhsil pilləsində şagirdlərə dünyanın qlobal problemləri, onların həlli yolları və davamlı inkişafın təmin edilməsi üçün görüləsi işlər haqqında açıqlama verilməlidir.

Orta məktəblərdə keçirilən görüşlər zamanı şagirdlərdə yaranan suallar və əlavə təhlillər əsasında onlar üçün tövsiyələrin hazırlanmasına zərurət yaranmışdır. Orta və ali məktəb şagird və tələbələri üçün davamlı inkişafın idarəedilməsinə dair əsas tövsiyələr aşağıdakılardan ibarətdir:

- Şagirdlərə dünyanın qlobal problemlərinin cərəyan etməsi haqqında mütəmadi yeni məlumatlar verilməlidir;
- Qlobal miqyaslı çağırışların Azərbaycan üçün hansı təhlükələr yaratması və buna qarşı nə kimi addımların atılmasına dair müvafiq izahatlar verilməlidir;
- BMT-nin qəbul etdiyi «Minilliyin İnkişaf Məqsədləri» aydın şəkildə göstərməli və izahı verilməlidir;

- «Minilliyin İnkişaf Məqsədləri»nin Azərbaycan şəraitində necə təzahür olunduğu açıqlanmalıdır;
- 2015-ci ilin sentyabr ayında BMT tərəfindən təsdiq edilmiş «Davamlı İnkişafın Məqsədləri» proqramı hərtərəfli açıqlanmalı və izahı verilməlidir;
- Göstərilən «Məqsədlər»-də xüsusi olaraq diqqət təhsil bölməsinin açıqlanmasına yönəlməlidir;
- Azərbaycanda davamlı inkişafın əldə edilməsi fenomeni açıqlanmalı və izahı verilməlidir;
- Dünyada mütəmadi təkrar olan qlobal maliyyə-iqtisadi böhran şəraitində ölkənin respublikanın davamlı inkişafının təmin edilməsinin vacibliyi açıqlanmalı və izah edilməlidir;
- Orta məktəblərin tədris proqramlarına və fənlərin istiqaməti üzrə davamlı inkişaf naminə həyat tərzinin formalaşmasına dair məlumatlar əlavə edilməlidir;
- Davamlı inkişafın həyata keçirilməsində fənlərarası biliklərin əldə edilməsinin vacibliyindən irəli gələrək, orta məktəblərin təhsil proqramlarında tədris olunan fənlərə davamlı inkişafa dair xüsusi bölmənin əlavə edilməsi nəzərdə tutulmalıdır;
- Respublikamızda «Davamlı inkişafın idarəedilməsi» ixtisası üzrə mütəxəssislərin hazırlanması məsələsinin vacibliyi izah edilməlidir;
- Ali məktəblərdə davamlı inkişaf konsepsiyası ilə əlaqədar fənnlərin tədrisi gücləndirilməlidir;
- Ali təhsil mərkəzlərində davamlı inkişafın idarə edilməsi sahəsində mütəxəssislərin hazırlanması məsələsi KİV-də geniş təbliğ olunmalıdır.

Yerli idarəetmə və bələdiyyə strukturları ölkənin davamlı-sosial inkişafının təmin edilməsində mühüm rol oynayırlar. Bundan irəli gələrək

inkişafın davamlı olması üçün qlobal, regional və ölkədaxili səviyyələrdə cərəyan edən beynəlxalq, siyasi, iqtisadi, sosial və ekoloji proseslərin gedişi daim nəzarət altında olmalıdır. Qlobal miqyaslı proseslərin respublika səviyyəsində təsirinin tənzimlənməsi üçün gələcək naminə inkişaf strategiyası dövlət səviyyəsində realizə olunmaqdadır. Bununla yanaşı dinamik dəyişən dünyada mütəmadi yeni çağırışların yaranması ölkəmizdə çevik, beynəlxalq və sosial-iqtisadi inkişaf siyasətinin yeridilməsini tələb edir. Bu baxımdan hökumətin mərkəzi idarəetmə qurumları ilə yanaşı yerli idarəetmə və bələdiyyə nümayəndəliklərinin məsuliyyəti xeyli artmışdır.

Bütün bunları nəzərə alaraq yerli idarəetmə və bələdiyyə nümayəndəliklərinin fəaliyyətlərinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində aşağıdakı tövsiyələrin nəzərə alınması vacib hesab olunur:

- Dəyişən beynəlxalq vəziyyət və yaranan yeni çağırışlar dərindən təhlil olunmalı və izah edilməlidir;
- Qlobal və regional miqyaslı çağırışların ölkəmiz üçün hansı təhlükələri yaradacağı ehtimalı təhlil və izah edilməlidir;
- Ölkəmizdəki mövcud siyasi və sosial-iqtisadi vəziyyətin dəyişməsindən asılı olaraq regional, yerli və məhəlli səviyyələrdə inkişaf prioritetləri müəyyən edilməlidir;
- Hər bir yerli idarəetmə orqanı, bələdiyyə nümayəndəlikləri ilə razılaşdırılmış şəkildə, birgə sosial-iqtisadi inkişaf strategiyası hazırlanmalı və yeni təşəbbüslərlə mərkəzi idarəetmə orqanları qarşısında çıxış etməlidirlər;
- Davamlı inkişafda rəqabətlik prinsipinin vacib olduğunu nəzərə alaraq yerli idarəetmə və bələdiyyə orqanları arasında «rəqabətə davamlı region» reyting kriteriyaları cədvəli tərtib edilməlidir;
- Regionların sosial-iqtisadi inkişafının davamlı olması və bələdiyyələrin fəaliyyətinin daha səmərəli təşkil edilməsi üçün bələdiyyə müəssisələrinin fəaliyyətinə mərkəzi idarə-

etmə strukturları tərəfindən dəstək dəstək verilməsi əsaslandırılmalıdır;

- Ölkənin davamlı sosial-iqtisadi inkişafında regionların rolunun daha da artırılması məqsədilə daha zəngin resurs potensialına malik rayonlarda investisiya cəlbəedici tədbirlərin (biznes forum, sərgilər, seminarlar və s.) təşkili əsaslandırılmalıdır və izahı verilməlidir;
- Davamlı inkişafın prinsiplərinin yerli səviyyədə planlaşdırılması və idarə edilməsi məqsədilə bələdiyyə üzvləri və yerli idarəetmə qurumlarında çalışanlar üçün bu istiqamətdə sistemli tədris və təlimlərin təşkili nəzərdə tutulmalıdır.

## ƏDƏBİYYAT

1. «Azərbaycan Respublikası regionlarının sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı (2004-2008-ci illər)» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 11 fevral 2004-cü il tarixli Sərəncamı, <http://files.preslib.az/site/region/gll.pdf>
2. Azərbaycan Respublikasının 2014-cü il və gələn üç il üzrə iqtisadi və sosial inkişaf konsepsiyası və proqnoz göstəriciləri. Azərbaycan Respublikasının İqtisadi İnkişaf Nazirliyi. Avqust-2013
3. İlham Əliyev regionların 2014-2018-ci illərdə sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramının (3-cü Dövlət Proqramı) icrasının birinci ilinin yekunlarına həsr olunan konfransında çıxışı. <http://www.president.az/articles/14135>
4. Mehdiyev R.Ə. Gələcəyin strategiyasını müəyyənləşdirərkən modernləşmə xətti. Bakı, 2008 <http://www.ebooks.az/view/NjbWoAHM.pdf>
5. Ələkbərov U. Davamlı insan inkişafı və ekoloji sivilizasiyanın əsasları. Ali məktəblər üçün Dərslük. Bakı, «Təhsil» 2013, 244 s.
6. Əliyev M., Həmidov H. «İnsan resurslarının idarə edilməsi» Bakı, 2002
7. Алакбаров У.К. Кадровая политика в целях устойчивого развития как приоритет государственной политики Азербайджанской республики. Жур. Проблемы управления. №1(58), 2016С.40-43
8. Alakbarov U. and Lawrence J.E.S. (2015) Towards Ecological civilization: Ideas from Azerbaijan. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, vol.3, N 3, pp.93-100
9. Higher education and sustainable development / B. Scott and S. Gough. – London: Routledge, 2007

10. Scott, Willam and Stephen Gough. (2003). Sustainable Development and Learning: Framing the Issues. RoutledgeFalmer, London and New York.
11. Scott, Willam and Stephen Gough. (2004) Key Issues in Sustainable Development and Learning. Routledge Falmer, London and New York
12. John Coates (2012) The Hour Between Dog and Wolf .  
Publisher: Fourth Estate, 321 p.
13. Wilson G. Ilham. Portrait of a President. London, Media Prima, 2011, pp. 417-432
14. Мазуров Ю.Л.Образование для устойчивого развития: содержание и макроструктура // Вестник Московского университета. Сер. 5., 2003, №4, с.3-9
15. Образование для устойчивого развития в высшей школе России: научные основы и стратегия развития. Под ред. акад. Н.С. Касимова. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2008.
16. Образование для устойчивого развития: опыт Восточной Европы, России и Центральной Азии. Под ред. акад. РАН Н.С. Касимова. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2008.
17. Кретинин В.А., Бордяшов Е.С., Теоретические аспекты устойчивого развития региона и критерии его оценки // Экономика региона (электронный журнал)– Владимир: ВлГУ, № 3, 2005. – стр. 5-12.
18. «Vələdiyyələrin statusu haqqında» AR-nın Qanunu. 2 iyul, Bakı, 1999.
19. «Yerli rəy sorğusu haqqında» AR – nın Qanunu. 30 noyabr, Bakı, 1999
20. Vələdiyyələr Haqqında Sənədlər Toplusu . Bakı, 2008.
21. Кретинин В.А., Бордяшов Е.С., Теоретические аспекты устойчивого развития региона и критерии его оценки // Экономика региона (электронный журнал)– Владимир: ВлГУ, № 3, 2005. – стр. 5-12.

22. Ганопольский М.Г. Устойчивое развитие региона: вопросы методологии // Налоги. Инвестиции. Капитал. №1, 2000 г. – с.4.
23. X.M. Hüseynova. Regional inkişaf proqramları: nəzəri və praktik məsələlər // Monoqrafiya, Bakı 2010.
24. Наше общее будущее. Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию / Пер с англ. М., 1989.
25. План выполнения решений Всемирной встречи на высшем уровне по устойчивому развитию // Использование и охрана природных ресурсов в России. 2002. № 9–10
26. Azərbaycan Respublikasının Dövlət müstəqilliyi haqqında Konstitusiya Aktı. Bakı. 2016
27. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı. 2017
28. Nağıyev F. Konstitusiya hüququ. Mühazirə mətnləri. Bakı, 2014
29. Хропаныук V.N. Дövlət və hüquq nəzəriyyəsi. Bakı, 1995
30. Azərbaycan Respublikasının Milli təhlükəsizlik haqqında Qanunu. ARQT, 2004, N6
31. Azərbaycan Respublikasının milli təhlükəsizlik konsepsiyasının təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 may 2007-ci il tarixli Sərəncamı. ARQT, 2007, N5
32. Bakıda «Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış» mövzusunda beynəlxalq konfrans keçirilmişdir. Azərbaycan qəzeti, 04.12.12
33. Baxşəliyev R. Strateji Yol Xəritəsi Azərbaycanın davamlı inkişaf modelinə keçid konsepsiyasıdır. Azərbaycan qəzeti, 29.01.2017
34. Декларация по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейрская декларация, 1992) // Цит. по книге: Ильин И.В., Иванов А.В. Введение в глобальную экологию. Учебное пособие. М., . 2009. Приложение 5.
35. Ətraf mühitin mühafizəsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. ARQT, 1998, N6
36. «2015-2025-ci illərdə Azərbaycan gənclərinin İnkişaf Strategiyası»nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, 26 yanvar 2015-ci il / <http://www.president.az/articles/14132/>

37. «Azərbaycan gəncləri 2016». Statistik məcmuə. Bakı, 2016, 176 s.
38. «Azərbaycan gəncliyi (2005-2009)» Dövlət proqramının təsdiq olunması haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı . Bakı: 30 avqust 2005-ci il
39. «Gənclər siyasəti haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun təsdiq olunması haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamı. Bakı:6 may 2002-ci il.
40. «Heydər Əliyev və Azərbaycan». Yeni Azərbaycan Partiyasının İcra Katibliyi. Bakı: 2008, səh. 594
41. Azərbaycan Respublikasının Gənclər, İdman və Turizm Nazirliyi. «Azərbaycan gənclərinin VI forumu», Bakı: 2011.
42. Ələkbərov U.K. İnsan inkişafının əsasları. Ali məktəblər üçün dərslik. Bakı, «Aspoliqraf», 2016, 280 səh.
43. Əliyev H. «Minillikərin qovşağında», Bakı: XXI YNE 2001, səh. 18-19
44. Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», I cild, Bakı: Azərənəşr, 1997, 612 s.
45. Əliyev H. «Müstəqilliyimiz əbədidir», VIII cild, Bakı: Azərənəşr, 1998, 488 s.
46. Əliyev İ. «İnkişaf məqsədimizdir», I kitab: avqust 2003 – oktyabr 2003 / bur. məsul R. Ə. Mehdiyev. – Bakı: Azərənəşr, 2008. – 424 s.
47. Gənclər arasında sahibkarlığın inkişaf etdirilməsi, daimi yaşamaq üçün sərhədyanı və dağlıq ərazilərə köçən, fermer təsərrüfatı və digər sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq istəyən gənclərə dəstək verilməsi ilə bağlı təkliflərin hazırlanması /<http://gencler2011-2015.az/6.4.3.html>
48. Heydər Əliyev və dövlət gənclər siyasəti  
[/http://www.genclim.az/index.php/2012-12-23-12-07-07/293-heydaer-aeliyev-vae-doevlaet-zhaenzlaer-siyasaeti.html](http://www.genclim.az/index.php/2012-12-23-12-07-07/293-heydaer-aeliyev-vae-doevlaet-zhaenzlaer-siyasaeti.html) kitab
49. Heydər Əliyev və müstəqil Azərbaycan gəncliyi. tərt. ed.: Z. Adıgözəlov, İ. Mustafayev ; red. M. Qurbanlı. – Bakı: Qapp-Poliqraf, 2003. – 368 s.



50. İpoteka haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu. 30 iyun 2005-ci il, № 6, maddə 461
51. Mediyev R. «Gələcəyin strategiyasını müəyyənləşdirərkən: modernləşdirmə xətti», Bakı: Şərq-Qərb 2008, 215 s.
52. Mehdiyev R. Milli məfkurə, dövlətçilik, müstəqillik yolu ilə. I cild (məqalələr, çıxışlar, müsahibələr). Bakı, «XXI – Yeni Nəşrlər Evi», 2006. 624 s.
53. Mərdanov M. «Azərbaycan təhsili: islahatların uğurlu nəticələri 2009-2010-cu illər», Bakı: Şərq-Qərb 2010, s.13.
54. Rəcəbli H. «Azərbaycan Respublikasının sosial siyasətinin transformasiyası və kompromativ təhlili», Bakı: Gənclik 2003, 371 s.
55. Rəcəbli H. Azərbaycan Respublikasının sosial müdafiə sistemi. Ali məktəblər üçün dərs vəsaiti. Bakı, «MBM», 2012., 408 s.
56. Rəhmanov, F. Sosial sfera keçid iqtisadiyyatı şəraitində [Mətn] /Fərhad Rəhmanov; elmi red. N.M.Rimaşevskaya.-B.: Gənclik, 2002.- 265 s.; səh. 71, 80
57. Ulu öndər Heydər Əliyev gəncliyimizin xilaskarıdır  
[/http://www.yeniazerbaycan.com/Siyaset\\_e5227\\_az.html](http://www.yeniazerbaycan.com/Siyaset_e5227_az.html)
58. Горелкин А.В., Молодежь как субъект обеспечения устойчивого развития Российского общества и национальной безопасности России. Вестник Кемеровского государственного университета 2015 № 2 (62) Т. 2, с.24-26
59. Крицких В. В. Безопасность как фактор устойчивого развития российского общества: автореф. дис. ... канд. полит. наук. Ставрополь, 2011. 24 с.
60. Мехтиеv П.Э. Национальная идея Азербайджана в эпоху глобальных трансформаций. В 2 кн. Книга II / Рамиз Мехтиеv. – М.: Политическая энциклопедия, 2017.– 365 с.



\*\*\* \*\*

*Kitab «MTM-İnnovation» MMC-də səhifələnmiş və çap olunmuşdur.*

*Nəşriyyat redaktoru – Əliş Mirzallı  
Texniki redaktor – Mətanət Qaraxanlı  
Kompyuter tərtibatı – Rüşfət Vahidov  
Korrektor – Rita Müslümova*

Çapa imzalanıb: 07.06.2018.  
Format: 60x90 1/16. Qarnitur: Times.  
Ofset çap. Ofset kağızı. Həcmi: 15,75 ç.v. Tiraj: 300.

«MTM-İnnovation» MMC  
Az 1014, Bakı, Rəsul Rza küç., 125/139b  
Tel./faks 596 21 44