

Səbinə İsmayıl qızı HACIYEVA
Azərbaycan Dövlət Aqrar Universitetinin doktorantı
E-mail: sabina.adau.haciyeva@mail.ru

AQRAR SAHƏDƏ SƏMƏRƏLİ KADR SİYASƏTİNİN FORMALAŞMASI İSTİQAMƏTLƏRİ

Xülasə

Innovativ inkişaf strategiyası və aqrar sahənin rəqabət qabiliyyətinin artırılması çərçivəsində kadr potensialından səmərəli istifadə problemi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan yaradılmış kadr təminatı sisteminin kənd təsərrüfatının səmərəli inkişafındakı rolunun artırılmasını təmin etmək aqrar siyasətin prioritet vəzifələrdəndir. Kadr siyasətinin formalaşdırılması zərurətinə yanaşmaların nəzərdən keçirilməsinin vacib aspekti peşəkar standartlar tətbiq etməklə ixtisas tələbləri sisteminin yenilənməsi ilə əlaqəli proseslərdir. Müəyyən bir peşəkar fəaliyyət növünün həyata keçirilməsi üçün zəruri olan xüsusiyyəti, yalnız işçinin sahədəki peşəkar maraqlarına deyil, eyni zamanda, kadr ehtiyaclarının strukturuna da təsir edir.

Açar sözlər: kadr potensialı, kadr siyasəti, qiymətləndirmə, keyfiyyət, səmərə.

UOT: 331.108; 338.43

JEL: J 43, Q 16

Giriş

Tədqiqatın məqsədi. Müasir iqtisadiyyatın səmərəliliyi əsasən onun təşkilinə sistemli yanaşma vasitəsilə təmin olunur. Bu yanaşmada ən vacib rol insan resurslarının payına düşür. Eyni zamanda, sistemli yanaşma baxımından onun kəmiyyət və keyfiyyət parametrləri ilk sırada durmur. Çünki, hər bir sahə çərçivəsində sahibkarlıq subyektinin yenilikçi inkişaf strategiyasının həyata keçirilməsini təmin edən elmi cəhətdən əsaslandırılmış kadr siyasəti tələb edilir. Bu proses, iqtisadiyyatın aqrar sektoru üçün xüsusilə xarakterikdir. Kənd təsərrüfatının kadr potensialının kəmiyyət və keyfiyyət parametrləri, həm qısa, həm də strateji perspektivdə iqtisadi subyektlər kontekstində göstərilmədən, sosial-iqtisadi inkişafın istənilən mərhələsində formalaşır.

Hal-hazırda kənd təsərrüfatında kadrlarla iş səriştəsinin artırılmasına, innovativ fəaliyyətə, kadr potensialının aşkar edilməsinə və iş mədəniyyətinin inkişafına xüsusi diqqət yetirmək lazım gəlir. Başqa sözlə, insan resurslarının formalaşması və effektiv istifadəsi ekstensiv üsulla deyil, intensiv üsulla həyata keçirilməlidir.

Ümumiyyətlə, innovativ inkişaf strategiyası və aqrar sahənin rəqabət qabiliyyətinin artırılması çərçivəsində kadr potensialından səmərəli istifadə problemi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan yaradılmış kadr təminatı sisteminin kənd

təsərrüfatının səmərəli inkişafındakı rolunun artırılmasını təmin etmək aqrar siyasətin prioritet vəzifələrindəndir. Eləcə də, aqrar sektorun kadr potensialının keyfiyyət xüsusiyyətlərinin yaxşılaşdırılması, işçilərin həyat səviyyəsinin və keyfiyyətinin yüksəldilməsi, əmək resurslarından istifadənin səmərəliliyinin artırılması, kənd yerlərində yüksək ixtisaslı kadrların istehsalata cəlb edilməsi ölkə iqtisadiyyatının bu mühüm sferasının rəqabət qabiliyyətinin artırılmasında mühüm rol ilə seçilir.

Araşdırmalar göstərir ki, aqrar sahədə kadr siyasəti bu məsələlərin bütün spektrinin həllinə istiqamətlənən sistemli bir yanaşma tələb edir. Bu, effektiv kadr siyasətinin formalaşdırılması probleminin xüsusi əhəmiyyətini müəyyənləşdirir. Aqrar sahədə kadr siyasəti aşağı səmərəliliyi ilə özünü göstərir və bunun əsas səbəbləri kimi aşağıdakıları qeyd etmək olar:

- sektor üzrə kadr siyasətinin formalaşdırılması üçün elmi əsaslandırılmış konsepsiyanın və müvafiq normativ sənədlərin çatışmazlığı;
- kadr siyasəti probleminin əsaslı (fundamental) nəzəri və metodoloji elmi tədqiqatlarının və aqrar-sənaye kompleksinin idarə olunmasının istənilən səviyyəsinin inkişafı üçün elmi və praktik tövsiyələrin azlığı;
- ümumi və regional səviyyədə kadr siyasətinin kompleks xarakter daşımaması;

- sahibkarlıq subyektlərinin kadr siyasətinin olmaması;

- kadr siyasətinin formalaşması və həyata keçirilməsi problemini ortaya qoyan ciddi elmi nəşrlərin çatışmaması və s.

Konseptual olaraq bütün bunlar kadr siyasətinin aqrar siyasətin digər komponentləri ilə müqayisədə sistemli yanaşma nöqtəyi-nəzərindən hələ də problemlə sahə kimi qaldığını təsdiq edir. Belə vəziyyətin səbəblərindən biri də aqrar sektorun kadr siyasətinin inkişafı prosesinin kifayət qədər mürəkkəb olmasıdır. Bu problem həm elmi, həm də praktiki baxımdan tam şəkildə həll olunmadığı üçün kadr məsələləri yalnız qismən qarşılıqlı əlaqədə nəzərə alınır və həll olunur. Belə hallar kadr siyasətinin formalaşması, həyata keçirilməsi və səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi ilə bağlı sosial-iqtisadi problemin aktuallığını, onun elmi və praktik tədqiqatlarına ehtiyacını müəyyənləşdirir.

Kadr siyasətinin formalaşdırılması zərurətinə yanaşmaların nəzərdən keçirilməsinin vacib aspekti peşəkar standartlar tətbiq etməklə ixtisas tələbləri sisteminin yenilənməsi ilə əlaqəli proseslərdir. Müəyyən bir peşəkar fəaliyyət növünün həyata keçirilməsi üçün zəruri olan xüsusiyyəti, yalnız işçinin sahədəki peşəkar maraqlarına deyil, eyni zamanda kadr ehtiyacının strukturuna da təsir edir. Ona görə də, iqtisadiyyatın istənilən sferasında kadr siyasətinin həyata keçirilməsində nəticə amilinə - fəaliyyətin səmərəliliyinə xüsusi önəm verilməsi vacibdir.

Tədqiqatın metodu. İqtisadi ədəbiyyatda aqrar sahədə kadr siyasəti ilə bağlı effektivliyi qiymətləndirmək üçün əsasən aşağıdakı göstəricilərdən istifadə məqbul hesab edilir:

1. Əsas fəaliyyət göstəriciləri – aqrar subyektin müvafiq fəaliyyətlərdə nə dərəcədə müvəffəq olduğunu göstərir.

2. Fəaliyyət göstəriciləri - məqsədə çatmaq üçün zəruri istiqamətləri müəyyənləşdirməyə imkan verir.

3. İstiqamətləndirici fəaliyyət göstəriciləri - performans yaxşılaşdırmaq üçün nələrin edilməli olduğunu göstərir [1].

Əsas fəaliyyət göstəriciləri ilə fəaliyyət göstəriciləri arasındakı əsas fərq, bir təşkilatın cari və gələcək uğurları üçün fəaliyyətinin kritik məqamlarına yönəlmiş bir sıra tədbirlərin olmasıdır. Əsas səmərəlilik göstəriciləri hərəkətlərin, proseslərin və idarəetmə funksiyalarının qarşıya

qoyulmuş hədəflərə çatmaqla əlaqəli qiymətləndirildiyi göstəricilərdir.

Təcrübədə idarəetmə alətləri kimi əsas fəaliyyət göstəricilərinə aşağıdakılar aid edilir:

- hədəfləri aydın şəkildə ifadə etmək və müəyyən etmək;

- hədəfləri idarəetmə orqanlarının bütün səviyyələrinə yayımlamaq;

- nəticələrə nəzarət etmək;

- idarəetmə müdaxiləsi tələb olunan çətin vəziyyətlərə vaxtında diaqnoz qoymaq;

- planları optimallaşdıraraq hədəfləri vaxtında tənzimləmək;

- səlahiyyət vermək;

- idarəetmə səviyyəsini, fəaliyyətin effektivliyini qiymətləndirmək və ən uğurlu sahələri inkişaf etdirmək;

- işçiləri nəticə qazanmağa həvəsləndirmək;

- işçilərin səmərəliliyini obyektiv qiymətləndirmək.

Əmək resurslarının fəaliyyətini qiymətləndirərkən "sərt" və "yumşaq" göstəricilərdən istifadə olunur. "Sərt" göstəricilər asanlıqla ölçülür və obyektiv şəkildə qurulur [4]. "Yumşaq" göstəricilər qiymətləndiricinin subyektiv rəyindən asılı olur və bu zaman kəmiyyət göstərilir. Əməyin səmərəli nəticələrinə nail olmaq üçün şərtlərin həm digər təsir obyektlərinə münasibətdə, həm də özünə münasibətdə ümumi idarəetmə funksiyalarını yerinə yetirmək bacarığı və ya istəyi olduğu düşünülür (məsələn, fəaliyyətlərin planlaşdırılması, prosesin təşkili və tənzimlənməsi).

Peşəkar davranış kadr siyasətində əsas məsələlərdən biridir. Peşəkar davranış göstəricilərinə əməkdaşlıq və komanda işi, müəyyən problemlərin həllində müstəqillik, əlavə məsuliyyət qəbul etmək istəyi və s. aiddir. Kadrların şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi isə yüksək səviyyədə subyektivliklə xarakterizə olunur, məhz, buna görə də, bu keyfiyyətləri qiymətləndirmək nisbətən çətinidir.

Aqrar təsərrüfatçılıq subyektlərində kadr siyasətinin əsas fəaliyyət göstəriciləri bir neçə kateqoriya ilə xarakterizə olunur:

1. Birbaşa göstəricilər: işçilər - insan kapitalının dəyər indeksi, işçi sayı, insan kapitalına investisiya-gəlir indeksi, bir işçinin orta "dəyəri"; əlaqələr - kadr dəyişikliyinə səviyyəsi, işçi sayı, kadr axını, işdən məmnunluq səviyyəsi, bir işçinin orta iş stajı; əmək - iş yerinin orta qiyməti (dəyəri),

insan kapitalı üzrə gəlir indeksi, orta əmək haqqı, insan kapitalının əlavə dəyəri, insan kapitalının mənfəət indeksi.

2. Dolayı göstəricilər: bazar payı; müştəri məmnuniyyəti, daimi müştərilərin sayı, yeni müştərilərin sayının artması; satış həcmi; məhsul və xidmətlərin keyfiyyəti; mənfəət; subyektin dəyərində artım.

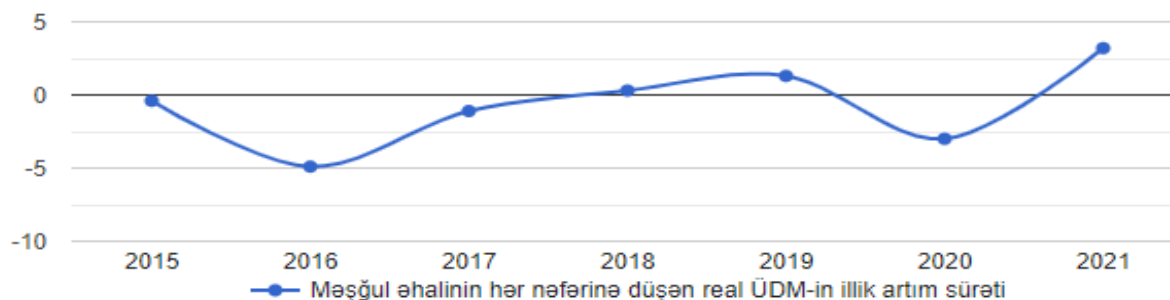
İnnovativ iqtisadiyyatda kadr siyasəti ilə bağlı iqtisadi səmərəlilik anlayışı bir qədər dəyişir. Belə ki, öncə nəticələrin keyfiyyət aspektləri önə çəkilir, daha sonra – "xərclərin minimuma endirilməsi" nə çalışılır. İnnovativ əməyin nəticələrinin və xərclərinin xüsusiyyətləri arasında aşağıdakı əlaqə mövcuddur:

- İnnovativ işin nəticələrinin keyfiyyəti faydalılıq və funksionallıq kimi xüsusiyyətlərin olması ilə müəyyən edilir;

- İnnovativ əmək xərcləri tənzimlənən əmək xərclərindən fərqlənir və bu zaman yenilik yaratmaq üçün sərf olunan əməyin miqdarını ölçmək, demək olar ki, mümkün olmur. İnnovativ

əmək xərcləri və keyfiyyət yaradıcı əməyin subyektinin potensialı, onun bacarıqları, meyilləri və inkişaf etdirdiyi qabiliyyətlər ilə müəyyən edilir.

Kadrların əməyinin iqtisadi səmərəliliyi təhlil edilərkən əmək məhsuldarlığı və əməyin gəlirliliyi göstəricilərinin araşdırılmasına önəm verilir. Hər iki göstərici aqrar kadr siyasətinin effektivliyinin əsasını təşkil edir. Bu baxımdan aqrar sahədə əmək məhsuldarlığı göstəricisinin təhlili, onun həm dəyər, həm də natura ifadəsində artımında müsbət tendensiyanın mövcudluğunu göstərir. Belə ki, bir işçiyə düşən ümumi gəlirin və mənfəətin artması, əsas məhsul növlərinin (taxıl, süd) vahidinə əmək məsrəflərinin azalması müşahidə olunur. Bu sahədə məhsuldarlığın təhlili regional diaqnostikanın elementi kimi çıxış edərək, əmək ehtiyatlarının səmərəlilik səviyyəsi, artım potensialı, davam edən fəaliyyətlərin potensial gəliri və dövlət siyasəti haqqında fikir söyləməyə imkan verir.



Qeyd edilənlərə əsaslanaraq deyə bilərik ki, səmərəli kadr siyasəti aqrar iqtisadiyyatın dayanıqlılığının qarantı kimi çıxış edir. Bu baxımdan kadr siyasəti, hər biri təşkilati və idarəetmə tədbirləri ilə konkretləşdirilən hər hansı bir sahibkarlıq subyektinin, hərtərəfli hədəf proqramının və ya insan resurslarının formalaşması, istifadəsi və inkişafı üçün sosial-iqtisadi hesablamalarla əsaslandırılmış alt sistemlərdən ibarətdir. Hər bir alt sistemin növləri və məzmunu inkişaf səviyyəsindən, həll olunan vəzifələrdən və müəyyən amillərin təsirindən asılı olaraq dəyişə bilər. Belə ki, aqrar sektorda sahibkarlıq subyektlərinin kadr siyasətinin həyata keçirilməsi mexanizminin formalaşma proseslərinə müxtəlif amillər əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Bu proseslərə inkişaf strategiyası; ölçü; liderlik və idarəetmə tərz; korporativ və təşkilati mədəniyyət; kadr

idarəetmə sistemi; işçi heyəti və strukturu; kənd təsərrüfatı sektorunda əmək bazarı; tənzimləyici mühit və s. aid edilir.

Digər iqtisadi fəaliyyət növlərindən fərqli olaraq, kadr siyasətində yalnız sahənin xüsusiyyətləri nəzərə alınmamalı, həm də aşağıdakı vəzifələr həll edilməlidir:

- aqrar sektorun, o cümlədən sahibkarlıq subyektlərinin kadr siyasəti ilə kənd yerlərinin inkişafının çoxtərəfli prosesləri ilə sıx əlaqələrin mövcudluğu;

- kənd təsərrüfatı əməyinin nüfuzunun artırılmasına və tələb olunan bütün ixtisaslar üzrə kənd təsərrüfatı ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinə müraciət edənlərin cəlb olunmasına kömək edən peşə rəhbərliyi;

- kənd yerlərində gənc mütəxəssislərin saxlanması problemlərinin həllini təmin edən motivasiya xarakteri;

Cədvəl 1

Kadr siyasətinin formalaşdırılması modeli

Alt sistem	Əsas parametrlər
Təşkilati-hüquqi tənzimləmə	Quruluş prinsipləri
	Yerli sənədlərin məzmunu və quruluşu
	Kadr siyasətinin açıqlıq dərəcəsi
	İnformasiya texnologiyalarından istifadə
	İnformasiya siyasəti
	Kadr siyasətinin formalaşmasına və inkişafına çəkilən xərclər
Kadr potensialının qiymətləndirilməsi	Kadrların monitorinqi
	Personalın qiymətləndirilməsi metodları
	Sertifikatlaşdırma metodologiyası
Kadr təminatı	Kadrların təlimə ehtiyacının planlaşdırılması
	İşçi lərlə təminat səviyyəsi
	Heyətin marketinqi
	Kadr ehtiyatı
	İnsan resurslarının formalaşmasına qoyulan investisiyaların həcmi və strukturu
Kadrların inkişafı siyasəti	İnkişaf proqramı
	Kadrların peşəkar inkişaf xərcləri
	Biznes Karyeranın İdarəetmə Sistemi
	Əməyə uyğunlaşma (adaptasiya)
Personalın əmək motivasiyası	Əmək motivasiyasının formaları və metodları
	Motivasiya auditi
	Kadrların fəaliyyət nəticələrinin qiymətləndirilməsi
Əmək fəaliyyətinin keyfiyyəti	Əmək haqqı siyasəti
	Layiqli iş göstəriciləri
	Sosial-psixoloji mühit
	Sosial və əmək münasibətləri sistemi
	Sosial inkişaf istiqamətləri
Əmək səmərəliliyi	Fəaliyyətin qiymətləndirilməsi göstəriciləri
	Əmək səmərəliliyinin artırılması üçün tədbirlər

- kənd yerlərindəki demoqrafik proseslərə və bütövlükdə kadr potensialının təkrar istehsalına dolayı təsir;

- gələcək üçün işçi heyətinin yüksək risklərinin nəzərə alınması;

- insan kapitalının inkişafı üçün yüksək xərclərə ehtiyac;

- kənd əhalisinin yaşayış səviyyəsinə birbaşa təsir;

- sahibkarlıq subyektləri də daxil olmaqla kadr siyasətinin kənd yerlərinin inkişafının coxtərəfli prosesləri ilə sıx əlaqəsinin olması;

- kənd yerlərində gənc mütəxəssislərin saxlanması problemlərinin həllini təmin edən motivasiya tədbirləri;

- kənd yerlərində demoqrafik proseslərə və bütövlükdə kadr potensialının bərpasına dolayı təsir;

- perspektiv üçün kadr təminatının yüksək risklərinin aradan qaldırılması;

- insan kapitalının inkişafında yüksək xərclərin çəkilməsinə ehtiyac;

- kənd əhalisinin həyat səviyyəsinə bilavasitə təsir.

Araşdırmalar göstərir ki, aqrar sahənin inkişafının bu və ya digər dövrdə kadr siyasəti müvafiq proqram və layihələrin həyata keçirilməsinə yönəldilməlidir. Bir tərəfdən məqsəd-yönlü kadr siyasəti olmadan onun uğurla həyata keçirilməsi mümkün deyil, digər tərəfdən isə onların həyata keçirilməsi əsas parametrlərin və kadr siyasətinin – kənd ərazilərinin davamlı inkişafı, məşğulluğun artırılması və kənd əhalisinin yaşayış səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına imkan verir. Həll ediləcək problemdən asılı olaraq, kadr siyasətinin qiymətləndirilməsi həm ayrı bir alt sistem kontekstində, həm də ümumilikdə həyata keçirilə bilər. Bu zaman kadr siyasətinin daha təkmil modellərindən istifadə məqbul hesab edilir [cədvəl 1] [2].

Tədqiqatın nəticələri. Göstərilənlər nəzərə alınmaqla, kadr siyasətinin istiqamətini xarakterizə edən aşağıdakı göstəricilər sistemindən istifadə edilə bilər:

- kənd təsərrüfatının və sahibkarlıq subyektlərinin kadr siyasətinin həyata keçirilməsinin effektivliyini qiymətləndirmək;
- kadr siyasətinin həyata keçirilməsinə nəzarət;
- hesabat məlumatlarının işlənməsi və sistemləşdirilməsi;
- kadr siyasətinin müəyyən sahələrinin tənzimlənməsi.

Qeyd edilənlərdən məlum olur ki, kadr siyasəti çərçivəsində həm cari, həm də strateji olaraq ortaya çıxan bir çox məsələlərin həlli zəruridir. Bu problemin vacib tərəfi kadr siyasətinin inkişafının istənilən səviyyəsində şəffaflıq dərəcəsidir. Beləliklə, aqrar-sənaye sferasının təşkilatı səviyyəsində, təşkilatın kadr siyasətinin açıqlıq dərəcəsinə müəyyən edən ən real meyarlara aşağıdakılar daxildir:

- ştat cədvəlinin tərkibi və quruluşu;
- əmək haqqı haqqında Əsasnamə, işçilər üçün mükafatlar sistemi daxil olmaqla əməyin daxilolmalarına görə ödəniş sistemi;
- əmək müqavilələrinin məzmunu;
- seçim meyarları və kadrların qiymətləndirilməsi sistemi;
- kadr ehtiyatının tərkibi və strukturu.

Beləliklə, göstərilənlərə əsaslanaraq qeyd etmək olar ki, elmi əsaslandırılmış kadr siyasəti olmadan bütövlükdə aqrar iqtisadiyyatın dayanıqlığını və rəqabət qabiliyyətini təmin etmək, strateji inkişaf meyillərini və parametrlərini müəyyənləşdirmək mümkün deyil.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Burayeva E.V. İqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan resurslarının inkişaf perspektivləri // Aqrar elm. 2014, 123 s.
2. Kirillov A.V. Aqrar sənaye kompleksi: kadr sistemindəki peşəkar bilik və səriştələr. 2014, 108 s.
3. Fateyeva N.B., Petrova L.N. Kənd əhalisinin məşğulluq problemləri və aqrar sənaye kompleksinin kadr təminatı. 2013, 68 s.
4. Kuznetsov N.I., Vorotnikov I.L., Petrov K.A. İnnovativ strukturların yaradılması və aqrar sənaye kompleksinin baza müəssisələri ilə qarşılıqlı fəaliyyətə əsaslanaraq aqrar biznesin kadr təminatının yaxşılaşdırılması. Aqrar elmi jurnal. 2013, səh 82-86.
5. İslam İbrahimov. Aqrar sahənin iqtisadiyyatı Bakı – 2016, 656s.
6. Davamlı inkişaf naminə kadr potensialının təkmilləşdirilməsi: Azərbaycan Modeli Bakı – Elmin İnkişafı Fondu – 2018, 251s.

Сабина Исмаил кызы Гаджиева, докторант
Азербайджанский Государственный Аграрный Университет
E-mail: sabina.adau.haciyeva@mail.ru

НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

Резюме

Особое значение в рамках стратегии инновационного развития и повышения конкурентоспособности аграрного сектора имеет проблема эффективного использования кадрового потенциала. В связи с этим одной из приоритетных задач аграрной политики в эффективном развитии сельского хозяйства является повышение роли создаваемой кадровой системы. Важным аспектом пересмотра подходов к необходимости формирования кадровой политики являются процессы, связанные с актуализацией системы квалификационных требований путем применения профессиональных стандартов. Характеристика, необходимая для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, затрагивает не только профессиональные интересы работника в данной сфере, но и структуру кадровых потребностей.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая политика, оценка, качество, эффективность.

Sabina Ismail gizi Hajiyeva
doctoral student of Azerbaijan State Agrarian University
E-mail: sabina.adau.haciyeva@mail.ru

DIRECTIONS FOR THE FORMATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL POLICY IN THE AGRARIAN SECTOR

Abstract

Of particular importance in the framework of the strategy of innovative development and increasing the competitiveness of the agrarian sector is the problem of the effective use of human resources. In this regard, one of the priority tasks of agrarian policy in the effective development of agriculture is to increase the role of the created personnel system. An important aspect of revising approaches to the need to form a personnel policy is the processes associated with updating the system of qualification requirements through the application of professional standards. The characteristic necessary for the implementation of a certain type of professional activity affects not only the professional interests of the employee in this area, but also the structure of personnel needs.

Key words: personnel potential, personnel policy, assessment, quality, efficiency.