

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI

Əlyazması hüququnda

AZƏRBAYCANDA SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ KADR POTENSİALININ FORMALAŞMASI VƏ İSTİFADƏSİ

İxtisas: 5312.01 – Səhə iqtisadiyyatı

Elm sahəsi: 53-İqtisad

İddiaçı: **Xəyalla Həsən qızı Əliyeva**

Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi
almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın

A V T O R E F E R A T I

BAKİ – 2025

Dissertasiya işi Azərbaycan Texniki Universitetində "İqtisadiyyat və statistika" kafedrasında yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər: iqtisad elmləri doktoru, professor
Ramiz Kamal oğlu İsgəndərov

Rəsmi opponentlər: iqtisad elmləri doktoru, professor
Rəsul Ənvər oğlu Balayev

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Ələsgər Mehdi oğlu Əliyev

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Allahyar Niyaz oğlu Muradov

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyasının Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi İqtisadiyyat İnstitutunun nəzdində fəaliyyət göstərən ED 1.10 Dissertasiya şurası

Dissertasiya şurasının sədri: iqtisad elmləri doktoru, professor
Nəsim Müzəffərli (İmanov)

Dissertasiya şurasının elmi
katibi:

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru
Sevda Məmməd qızı Seyidova

Elmi seminarın sədri:

iqtisad elmləri doktoru, professor
Tərbiz Nəsim oğlu Əliyev

İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Tədqiqatın aktuallığı və işlənmə dərəcəsi: Son illər qlobal aləmdə baş verən geosiyasi müharibə və münaqlər, digər tərəfdən isə Covid-19 pandemiyası ilə əlaqədar maliyyə-bank sistemində təlatümlər, xüsusilə də son illər maliyyə siyasətinin sərtləşməsi az da olsa iqtisadi aktivliyin zəifləməsinə səbəb olmuşdur. Lakin ölkəmizdə son illər iqtisadi aktivliyin hərəkətverici qüvvəsi qeyri-neft sektoru olmuşdur.

Çağdaş dövürüzdə insan əməyinə verilən qiymət durmadan artır. Bunun səbəbi elmi-texniki tərəqqinin nəliyyətlərinin iqtisadi təsərrüfat dövriyyəsinə cəlb olunma səviyyəsinin yüksək olması və müasir dövrdə qlobal aləmdə insan haqq və hüquqlarına verilən qiymətin standartları ilə bağlıdır. Digər tərəfdən iqtisadi münasibətlər sisteminin formalaşdırığı dövrdən hal-hazır qədər insan əməyi istehsal prosesinin vacib dəyişməz elementi olaraq qalmaqdadır. Təbii ki, keçən bu dövr ərzində insan əməyinin bu və ya digər formada müəyyən dəyişikliklərə məruz qalmasında onun həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət baxımından yeni çalarlar qazanmasını görürük. Belə hal isə əməyə münasibətdə yeni-yeni yanaşmaları zəruri edir.

Qabaqcıl ölkələrin təcrübəsi təsdiqləyir ki, bazar prinsiplərinin hökmran olduğu ölkələrdə əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu sənayesi inkişaf edən qabaqcıl ölkələr üçün xüsusilə aktualdır. Sənayedə mütəxəssislərə, kadrlara və ümumilikdə insan əməyinə olan tələbatın müəyyənləşdirilməsi bir sıra aspektlərdən zəruridir. Qeyd edilən məsələyə kədr baxımından baxdıqda səmərəli məğulluq və yeni iş yerlərinin açılması kimi, əmək bazarının tələbləri baxımından baxdıqda zəruri əməyə tələbin ödənilməsi kimi, dövlət tərəfindən baxdıqda isə iqtisadi proseslərin səmərəli tənzimlənməsi kimi görmək mümkündür. Belə hal isə hər üç tərəf üçün səmərəli olur. Bunun nəticəsidir ki, inkişaf etmiş ölkələrdə makroiqtisadi səviyyədə, o cümlədən də əmək bazarında tənzimləmə siyasətinin əsas hədəflərinin müəyyən olunması məqsədi ilə sənaye müəssisələrində kədr potensialına olan tələb amilindən geniş istifadə olunur.

Sənaye sferasında istehsal edlən məhsulun keyfiyyət parametrlərinə yeni tələblərin artması və onların rəqabətqabiliyyətlilik

məsələsinə davamlılığının və dinamikliyinin təmin olunması təbii olaraq sənaye sahəsində məşğul olan işçilərə və gələcəkdə bu sferada məşğul olacaq potensial kadrların formalaşması üçün zəruri insan kapitalına və ya sənayedə formalaşacaq kadr potensialına investisiya qoyuşlarının təmin edilməsi ən vacib amillərdən birinə çevrilmişdir. Qeyd edilənləri obrazlı dillə desək, sənayedə keyfiyyətli kadr potensialı həmin sahədə keyfiyyətli məhsul istehsalının təminatıdır desək fikrimcə yanlışdır.

Şübhəsiz ki, sənaye müəssisələrinin kadr potensialının formalaşdırması heç də o, demək deyildir ki, artıq müəssisə istər global və istərsə də yerli bazarlarda artıq uğur qazanacaqdır. Ümumbəşəri təcrübə təsdiqləyir ki, sənaye müəssisələrinin bazarlarda uğuru malik olduqları kadrlardan istifadənin səmərəliliyindən və həmçinin yürüdülmən kadr siyasətinin nəticələrindən də olduqca asılıdır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, sənayedə kadr potensialı ölkənin əmək potensialının tərkib hissəsidir və əmək potensialının tərkibi həm kəmiyyət baxımından və həm də keyfiyyətcə sürətli dəyişikliklərə məruz qalır. Bu dəyişikliklərin əsas səbəbi isə iş qüvvəsinə olan tələbin həddi və dəyişməsi, ikincisi isə demoqrafik vəziyyətdir. Qabaqcıl dövlətlər kadr potensialının formalaşması və inkişafında əməli köməkliklər edir və kadr potensialının inkişafında tənzimləyici addımlar atır.

Bu baxımdan sənaye sferasında kadr potensialının formalaşması, inkişafı, keyfiyyət göstəricisinin yaxşılaşması, yeni kadrlara uyğun çağdaş tələblərin müəyyənləşdirilməsi kadr potensialından səmərəli istifadəni tələb edir. Bu fikir onunla bağlıdır ki, bazar münasibətləri iqtisadiyyatın strukturlarının formalaşması, inkişafı, peşəkar və ixtisaslı kadr hazırlığı sisteminin olmasını tələb edir. Bütün bunlar fikrimcə, sənayedə kadr potensialının formalaşması istiqamətində qanunauyğların müəyyən edilməsini mövcud tendensiya və dəyişmələrin dərinədən öyrənilməsini, onların tərkib elementlərinin müəyyənləşdirilməsini zəruridir. Qabaqcıl ölkələrdə sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi istiqamətində hədəflərin dəqiqləşdirilməsi üçün onlardan səmərəli istifadə olunması üçün müxtəlif səpkili araşdırmalar və tədqiqatlar

yerinə yetirirlər. Yeni təsərrüfat formalarının yarandığı bir şəraitdə çevik və sərbəst idarəetmə qabiliyyətinə malik olan mütəxəssis kadrların hazırlanması sənayedə kadr potensialının formalaşması və istifadəsi istiqamətində ən vacib məsələdir.

Müstəqil dövlətimizin təkcə sənaye sahələrində deyil, eyni zamanda iqtisadiyyatın digər sahələrində əmək potensialından səmərəli istifadə edilməsi və kadrlara mütəxəssislərə olan tələbin həddinin müəyyən edilməsi mühüm elmi-praktiki əhəmiyyət kəsb edir. Digər tərəfdən, qabaqcıl ölkələrdə olduğu kimi kadr potensialının tərkibinin kəmiyyət və keyfiyyətə sürətlə dəyişməsi, ona olan tələbin həddi və demoqrafik vəziyyət tələb edir ki, kadr potensialından səmərəli istifadəsi istiqamətində və eləcədə dövlətin bu prosesləri tənzimlənməsi istiqamətində dövlətin bu proseslərdə köməklik etməsinə böyük ehtiyac vardır.

Son illər Azərbaycan Respublikasında məqsədli proqramlar çərçivəsində həyata keçirilən sosial-iqtisadi inkişaf siyasəti öz müsbət nəticələrini vermiş, ölkə iqtisadiyyatı dinamik inkişaf mərhələsinə qədəm qoymuşdur. Buna uyğun olaraq, artıq ölkədə həyata keçirilən sosial inkişaf siyasətinin prioritetləri də əsaslı şəkildə dəyişmişdir. Məlum olduğu kimi, bir-neçə il öncə hökumətin sosial siyasəti daha çox məşğulluq imkanlarının yaradılması və yoxsulluğun azaldılması kimi zəruri problemlərə istiqamətlənmişdir. Müasir dövrdə isə sosial inkişaf siyasətinin əsas hədəfləri layiqli məşğulluğun təmin edilməsi, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin və rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi, əmək bazarının yeni tələbləri əsasında əhalinin keyfiyyətli təhsil xidmətləri ilə təmin edilməsi və digər bu kimi məsələləri əhatə edir. Başqa sözlə, müasir dövrdə ölkənin sosial inkişafı yeni keyfiyyət mərhələsinə qədəm qoymuşdur ki, bu mərhələdə də başlıca məqsəd davamlı insan inkişafının təmin edilməsidir.

Müasir iqtisadi münasibətlər şəraitində iqtisadiyyatın sənaye sektorunda yeni iş yerlərinin yaradılması ilə kadr potensialı arasında tarazlığın yaradılması və bu istiqamətdə dinamikanın qorunub saxlanması üçün kadrların ixtisas-peşə hazırlığının artırılmasından və onlara tələbatın müəyyən edilməsindən xeyli asılıdır. Odur ki, sənayedə kadr potensialının formalaşması, ondan istifadənin

səmərəliliyinin yüksəl-dilməsi dövrü xarakter daşımalı, ölkə sənayesi-nin müasir çağırışlarına və xüsusiyyət-lərinə uyğunlaşdırılmasıdır.

Beləliklə, bütün bu qeyd edilənlər tədqiq olunan mövzunun Azərbaycan iqtisadiyyatı üçün kifayət dərəcədə aktual olduğundan xəbər verir.

Bazar münasibətləri şəraitində sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşdırılması, onlardan səmərəli istifadə edilməsi və sənaye sahəsində kadr potensialına olan tələbin müəyyən edilməsi, ümumilikdə əmək bazarının cari tələblərinin öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi son 34-40 ilin ən aktual məsələlərindən biri kimi çıxış etmişdir. Bu istiqamətdə tədqiqat aparan Azərbaycan alimlərindən T.Ə.Quliyev, Ə.Q.Əlirzayev, R.K.İsgəndərov, Ş.M.Muradov, R.Ş.Muradov, T.N.Əliyev, A.U.İbrahimov, Y.H.Həsənlı, A.M.İmranov, T.Ə.Hüseynov, A.M.Mustafayev, M.Ə.Axundov, P.M.Səfərov, S.S.Mehbaliyev, Ə.A.İsmayılzadə və digərlərinin tədqiqatlarını qeyd etmək olar.

Rusdilli tədqiqatçılardan kadr potensialının formalaşması və istifadəsinin müxtəlif aspektləri üzrə çalışan T. B. Belzarova, L.T. Snitko, K.Q.Kreçetnikov, O. V. Bepalova, Q.V. Pelexanova, N.R. Balnıskaya, B.Q.Şekin, V.Y.Vsyakin, İ.V.Vatyakova, B.L.Eremina, M.V.Karavayeva, P.İ.Kapelyuşnikov, K.S.Btyakov, K.A.Urazova, M.M.Qlazov, M.M.Qlazov, B.A.Çıqanov, İ.P.Firova, K.A.kravçenko, P.V.Juravlyev, D.A.Nazipova, İ.K.Kornev, İ.S.Maksimov, O.N.İstomina, S.A.Kartaşov, N.K.Mausnov, V.Y.Afanasiyev, B.İ.Katayeva, A.L.Lukyanova və başqalarının araşdırmaları maraq kəsb edir.

Müasir ingilisdilli müəlliflərdən S.David, D.Torrington, L.Xoll, S.Teylor, A.A.Tomson, A.D.Striklend, N.P.Xanis, R.Mapp, D. Megginson, Q.Şimid, M.R. Markovic,M.A.Omolaja, D.Clutterbuck və digərlərinin elmi əsərlərində tədqiqat obyeki kimi çıxış etmişdir.

Bu sahədə aparılmış elmi tədqiqatların əhəmiyyətini azaltmadan qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikasında sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi məsələləri indiyə kimi xüsusi tədqiqat predmeti olmamış və kompleks şəkildə tədqiq edilməmişdir.

Qeyd olunanlar problemin aktuallığını göstərməklə, tədqiqat

mövzusunun seçilməsi onun məqsəd və vəzifələrini müəyyənləşdirilməsini də şərtləndirmişdir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın məqsədi müasir dövrün xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla müvafiq nəzəri-təcrübi baxışları ümumiləşdirərək Azərbaycanda sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi perspektivlərini müəyyənləşdirməkdən və bu istiqamətlər üzrə elmi cəhətdən əsaslandırılmış əməli təklif və tövsiyələri işləyib hazırlamaqdan ibarətdir.

Tədqiqat işinin məqsədinə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələrin həlli qarşıya qoyulmuş və məntiqi ardıcılıqla yerinə yetirilməsi müəyyənləşdirilmişdir:

- Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsaslarının araşdırılması;
- Sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsipləri və meyarlarının müəyyənləşdirilməsi;
- Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və inkişafı sahəsində beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi;
- Ölkənin sənaye sektorunda kadr potensialının formalaşmasının cari vəziyyətinin tədqiqi;
- Sənaye müəssisələrində kadr potensialının səmərəlilik göstəriciləri ilə bağlı mövcud dinamikanın müvafiq metodoloji yanaşmalar əsasında qiymətləndirilməsi;
- Sənaye müəssisələrində kadr potensialı ilə bağlı problemləri müəyyən etmək və çıxış yolları ilə bağlı mülahizələr irəli sürmək;
- Azərbaycanın sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi istiqamətinin təkmilləşdirilməsinin aşkarlanması və əməli təkliflərin irəli sürülməsi.

Tədqiqatın obyektı: Tədqiqatın obyektı kimi Azərbaycan sənaye müəssisələri çıxış edir.

Tədqiqatın predmetini isə Azərbaycan sənaye müəssisələrində mövcud kadr potensialının formalaşması və istifadəsi imkanlarının müəyyənləşdirilməsi və onlardan səmərəli istifadə üzrə nəzəri-metodoloji və praktiki məsələlərin üzə çıxarılması təşkil edir.

Dissertasiya işinin yazılmasında Azərbaycan Respublikasının qanunlarından, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərman və

sərəncamlarından, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarlarından və digər hüquqi-normativ sənədlərdən geniş istifadə edilmişdir.

Tədqiqat zamanı sistemli təhlil, iqtisadi-riyazi üsullar, məntiqi ümumiləşdirmə, statistik təhlil analiz və sintez və s. tədqiqat üsullarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazasını Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin, BMT-nin Sənaye İnkişafı Statistikası Təşkilatı (UNIDO), Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (İLO), elmi jurnallarda, İnternet saytlarında və digər çap və elektron mənbələrdə dərc olunmuş nəşrlər təşkil edir.

Müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar

1. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsaslarının müəyyən olunmasına və beynəlxalq təcrübənin tətbiqi imkanları öyrənilmişdir;

2. Ölkəmizdə sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadənin özünəməxsus çətinlikləri və mövcud problemləri əsaslandırılmışdır;

3. Ölkəmizdə muzdlı işləyənlərin diversifikasiya və sənaye məhsulu üzrə diversifikasiya əmsali hesablanmışdır;

4. Ölkə sənayesində kadr potensialından səmərəli istifadə üçün beynəlxalq təsnifat əsasında statistik uçotun qurulmasının zərurəti əsaslandırılmışdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsaslarının araşdırılması istiqamətində mövcud nəzəri və konseptual baxışlar, habelə sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsipləri, meyarları və eləcə də bu istiqamətdə beynəlxalq təcrübədən istifadə imkanları aşkara çıxarılmışdır;

2. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadənin müasir vəziyyəti təhlil edilərək qiymətləndirilmişdir;

3. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının mövcud vəziyyətini qiymətləndirmək üçün sənaye müəssisələrində istehsal olunan məhsula və işçi heyətinə görə diversifikasiya əmsali hesablanmış və alınan nəticələr izah edilmişdir;

4. Ölkədə mövcud olan 30 sənaye sahəsi üzrə məşğul əhəlinin

bölgüsünün tarazlıq səviyyəsi və sənayedə muzdla işləyənlərin diversifikasiya həddini, dərəcəsini ölçmək üçün Ogive və Entropy indeksləri hesablanmışır;

5. Sənaye məhsullarını payları üzrə inhisarı və ya ölkədə rəqabəti qiymətləndirmək üçün Herfindal-Hirşman İndeksi (HHI) qiymətləndirilmiş və alınmış nəticələrə uyğun şərhlər verilmişdir;

6. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri və eləcə də kadr potensialının yüksəldilməsi istiqamətində kadr siyasətinin səmərəliliyinin artırılması üzrə təkliflər kompleksi işlənilib hazırlanmışdır.

Tədqiqatın nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. Müasir iqtisadi nəzəriyyələrin sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi perspektivlərinin tənzimlənməsi ilə əlaqədar müddəaları, xarici ölkə iqtisadçı-alimlərinin sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və ondan səmərəli istifadə edilməsi problemlərinə həsr edilmiş elmi-təcrübi tədqiqatları, Beynəlxalq Əmək Təşkilatına üzv ölkələr üçün tövsiyə etdiyi kadrların uçotunun təsnifləşdirilməsi üzrə tərtib olunması prinsipləri və bu proseslərin tənzimlənməsi ilə əlaqədar dünya ölkələrinin təcrübəsi, ölkəmizin iqtisadçı-alim və mütəxəssislərinin Azərbaycanın xarici iqtisadi əlaqələrinin inkişafı ilə əlaqədar nəzəri və təcrübi baxışları və s. təşkil edir.

İşdə irəli sürülən təkliflərdən istifadə edilməsi bütövlükdə sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsində rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldilməsinə gətirib çıxara bilər. Azərbaycanda sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi mexanizminin təkmilləşdirilməsinə və bu sektorda dövlət dəstəyinin çoxaldılmasına dair müəllifin hazırladığı yeni elmi yanaşmalar dövlət proqramlarının, lokal layihələrin hazırlanmasında da yararlı ola bilər. Tədqiqat işində qeyd edilən təkliflərdən istifadə edilməsi, eyni zamanda, dövlət büdcə vəsaitlərindən kadr potensialının formalaşması və istifadəsinə ayrılan maliyyə vəsaitlərindən daha səmərəli istifadə edilməsilə nəticələne bilər.

Aprobasiya və işin nəticələrin tətbiqi. Dissertasiya işinin əsas müddəaları və irəli sürülən əməli təkliflər və tövsiyələr beynəlxalq və

ümumrespublika konfranslarının materiallarında və elmi seminarlarda məruzə edilmiş və dərc olunmuşdur.

Tədqiqat işinin nəticələri üzrə dərc olunmuş materiallar.

Azərbaycanda və xarici ölkələrdə təşkil olunmuş konfranslarda, həmçinin yerli və xarici elmi jurnallarda dissertasiya işinin əsas nəticələri və müddəaları ilə bağlı 6 məqalə və 5 konfrans materialı dərc edilmişdir.

Dissertasiyanın həcmi və strukturu. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, nəticə, istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı və əlavələrdən ibarət olmaqla 295508 işarə həcmindədir. Giriş 1647 işarə, I fəsil 93463 işarə, II fəsil 92604 işarə, III fəsil 48454 işarə, nəticə 10955 işarədən ibarətdir. İşdə 9 sxem, 35 cədvəl, 9 qrafik, və 2 diaqram verilmişdir. Bunlar və ədəbiyyat siyahısı istisna olmaqla işin həcmi 217685 işarədən ibarətdir.

MÜNDƏRİCAT

Giriş

I FƏSİL. KADR POTENSİALININ FORMALAŞMASININ ELMİ-NƏZƏRİ ƏSASLARI VƏ PRİNSİPLƏRİ

1.1. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsasları

1.2. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsipləri və meyarları

1.3. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və inkişafı sahəsində beynəlxalq təcrübə

II FƏSİL. AZƏRBAYCANIN SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ KADR POTENSİALININ FORMALAŞMASININ VƏ İSTİFADƏSİNİN MÜASİR VƏZİYYƏTİNİN TƏHLİLİ VƏ QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının mövcud vəziyyətinin təhlili və qiymətləndirilməsi

2.2. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadənin təhlili

2.3. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadə olunması istiqamətində mövcud olan aktual problemlər

2.4. Azərbaycanda sənaye məhsulunun həcmi ilə sənayedə muzzla işləyənlər arasında asılılığın ekonometrik qiymətləndirilməsi

III FƏSİL. AZƏRBAYCAN SƏNAYESİNDƏ KADR POTENSİALINDAN İSTİFADƏNİN SƏMƏRƏLİLİYİNİN ARTIRILMASI YOLLARI

3.1. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri

3.2. Sənayedə kadr potensialının yüksəldilməsi istiqamətində kadr siyasətinin səmərəliliyinin artırılması

Nəticə və təkliflər

İstifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı

DİSSERTASIYA İŞİNİN ƏSAS MƏZMUNU

Dissertasiya işinin girişində mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, problemin öyrənilməsi səviyyəsi, tədqiqatın məqsədi, vəzifələri, obyektı və predmeti göstərilir, habelə işin elmi yeniliyi, təcrübəvi əhəmiyyəti və aprobasiyası şərh edilir.

Dissertasiyanın **“Kadr potensialının formalaşmasının elmi-nəzəri əsasları və prinsipləri”** adlı birinci fəslində sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsasları araşdırılmış, sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsipləri və meyarları göstərilmiş, müasir dövrdə sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşması və inkişafı sahəsində beynəlxalq təcrübə tədqiq olunmuşdur.

Bu fəsildə ilk növbədə müasir dövrdə sənaye müəssisəsinin əsas hədəfi istər beynəlxalq, istərsə də yerli bazarlarda rəqabətqabiliyyətli məhsul, xidmət istehsal edərək gəlirlərini yüksəltməkdən ibarət olduğu qeyd edilir. Buna nail olmağın əsas şərtlərindən biri keyfiyyətli kadr potensialına malik olmaqdır. Keyfiyyətli kadr potensialına malik olmaqla bağlı öncül sənaye müəssisələri sırasına çıxmış firmaların təcrübəsi təsdiqləyir ki, uğur əldə etmənin kökündə keyfiyyətli kadr potensialına malik olmaq dayanır. Keyfiyyətli kadr sənayedə innovativ proseslərin istehsalın bütün sahələrinə, strukturuna siraət etməsini və eləcədə arzu edilən iqtisadi tərəqqiyə nail olmasını təmin edir. Təsadüfi deyildir ki, hazırda qlobal bazarlarda uğur qazanan hər hansı bir şirkətin dəyərinin yalnız 25%-ni maddi aktivlər, qalan 75%-ni isə qeyri-maddi aktivləri təşkil edir. Amerikan iqtisadçısı P.Kruqman qeyd edir ki, işçi heyətinin ixtisas səviyyəsi, enerjisi və iradəsi ölkənin təbii sosial-iqtisadi inkişafının ikinci üstünlüyüdür. Bu baxımdan “kadrlar hər şeyi həll edir” kəlamı təsadüfi deyildir.

Sənaye müəssisələri çalışanlar ki, qlobal və yerli bazarlarda rəqabətqabiliyyətli məhsullar istehsal edərək öz mənfəətlərini maksimuma çatdırsınlar. Qarşıya qoyulan belə strateji hədəfə çatmağın əsas şərti keyfiyyətli və səmərəli kadr potensialına əsaslanmaqdır.

İlk növbədə bildirək ki, səmərəlilik istehsalın son nəticəsi və nəticənin əldə edilməsinə çəkilən xərclərə nisbəti kimi nisbi müəyyən

edilir və hər bir manat vəsaitin verə biləcəyi səmərəni səciyyələndirir. Ümumi halda istehsalın səmərəliliyi bütün iqtisadi amillərdən səmərəli istifadə etməni və çəkilən xərclərin mütəmadi aşağı salınmasını tələb edir.

Ümumbəşəri təcrübə təsdiqləyir ki, heyətin işinə münasibət, iş təcrübəsi, səriştəlik və s. meyarlar nəzərə alınaraq səviyyəsinin müəyyən edilməsi işçilərin həm idarə edilməsi və həm də səfərbər edilməsi baxımından önəmlidir. Bu baxımdan işçi və kadr heyətinin qiymətləndirilməsi önəmlidir. Tədqiqatlarında heyətin qiymətləndirilməsinin 5 (beş) elementini qeyd edir: iş təcrübəsi, təhsil səviyyəsi, professional hazırlığı səviyyəsi, heyətin fiziki keyfiyyətləri və heyətin şəxsi keyfiyyətləri.

Müəssisənin kadr potensialının strukturu onun qiymətləndirilməsinə də zəruri edir. Metodoloji baxımdan kadr potensialının qiymətləndirməsi bir neçə üsulla həyata keçirilə bilər. Bu metodlar içərisində dörd əsas yanaşmanı xüsusi qeyd etmək lazımdır:

1) Kəmiyyət göstəriciləri əsasında qiymətləndirmədə yalnız kəmiyyət göstəriciləri qiymətləndirilir (əmək ehtiyatlarının sayı, iş saati və s.);

2) Kompleks qiymətləndirmədə kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri sistem göstəriciləri əsasında qiymətləndirilir;

3) İnteqral göstəriciləri əsasında qiymətləndirmədə kəmiyyət və keyfiyyət komponentlərinin məcmu göstəriciləri inteqral göstəriciləri əsasında qiymətləndirilir;

4) Dəyər formasında qiymətləndirmə müxtəlif xarakterli əməliyyatların pul formasında müəyyən edilməsini nəzərdə tutur.

Elmi-texniki tərəqqinin sürətli proqresi, yüksək texnologiya tutumlu sahələrin inkişafı insanların intellektual və potensial dəyərlərinin əhəmiyyətinin artığını göstərir. Bu baxımdan sənaye müəssisələrində kadr potensialının nəzəri əsaslarını öyrənərkən məlum olur ki, xarici alimlər kadr potensialına iki amil üzrə xüsusi diqqət yetirirlər:

- Kadrların formalaşması;
- Kadrlardan istifadə.

Adətən cəmiyyətdə kadr resurslarının potensialının formalaşması, işsiz əhəlinin əmək fəaliyyətinə hazırlanması deməkdir. Başqa

sözlə, kadrların formalaşması cəmiyyətin hər bir fərdini əhatə edən insan əməyinin, bilik və bacarıqlarının real potensialının yaranmasıdır. Eyni zamanda, kadr potensialını formalaşdırmaq üçün demoqrafik, peşəkar ixtisas, sosial, psixofizioloji, ideoloji, siyasi, əxlaqi və digər xüsusiyyətləri nəzərə almaq lazımdır. Kadr potensialının formalaşmasında işçinin peşəkarlıq xüsusiyyətləri ilə dinamik inkişaf edən sosial iqtisadiyyatın tələbləri arasında tarazlıq dərəcəsini müəyyən etməsi dayanır. Müasir şəraitdə kadr potensialından istifadə isə hər bir işçinin, əmək kollektivinin və bütövlükdə cəmiyyətin əmək və ixtisas qabiliyyətlərinin, eləcə də bacarıqlarının həyata keçirilməsidir. Kadr potensialından səmərəli istifadə isə müəssisənin hər bir işçisinin qabiliyyətlərinin daha dəqiq müəyyənləşdirməsi və həyata keçirməsini tələb edir. Nəticədə isə əməyin stimullaşdırılması işçilərin peşə və ixtisas səviyyəsini artırmağı sövq edir ki, bu da son nəticədə cəmiyyət üçün faydalı olur. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsiplərinin və meyarlarının müəyyənləşdirilməsi insan faktoru ilə bağlı olduğundan ilk növbədə kadrların baza elementi olan sağlamlığı, psixikası, eləcə də kadr potensialının kəmiyyət və keyfiyyət elementləri də nəzərə alınmalıdır. Bu baxımdan kadr potensialına aşağıdakı prizmadan yanaşmağı məqsədəuyğun hesab edirik. Ümumiyyətlə, kadr potensialının inkişafının prinsip və meyarları üçün təklif edilən yanaşmalar müəssisə üçün o vaxt səmərəli olur ki, bunlar müəssisədə kadr potensialının inkişafının təkmilləşməsinə və aşağıdakı nəticələrin əldə edilməsinə xidmət etmiş olsun.

- Kadr potensialının inkişafı proseslərinin keyfiyyətli idarəetmə sisteminə inteqrasiyasının təmin edilməsi;

- İnvestisiyaların prioritet obyektlərindən biri kimi kadr idarəetməsi;

- Kadrların idarə edilməsi sərhədlərinin genişləndirilməsi;

- Müəssisənin digər prosesləri ilə kadr proseslərinin funksional əlaqələrinin təmin edilməsi.

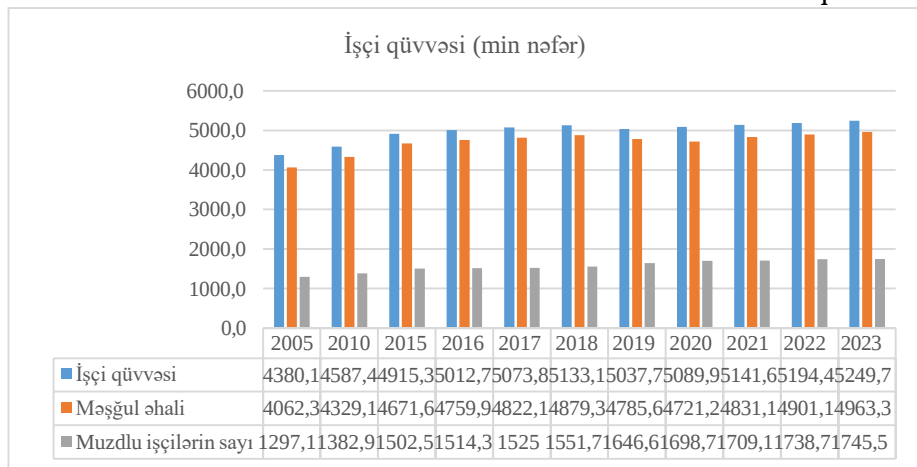
- XX əsrin 80-ci illəri insan resurslarının idarə olunmasının elmi konsepsiyasının formalaşması ilə başa çatdı. Həmin konsepsiyada idarəetmə praktikası mütərəqqi üsullarla zənginləşdirildi və texnologiyaların kompleks inkişaf etdiyi innovasiya mühitində kadrlar əsas resurs və sosial dəyər kimi qiymətləndirilməyə başlanılıdı. Belə

ki, işçi heyətinə təkcə iş qüvvəsi kimi deyil, həmçinin əmək funksiyası, sosial münasibətlərin tərkibi və şəxsiyyət kimi də baxılır.

Dissertasiyanın ikinci fəslı “Azərbaycanın sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının və istifadəsinin müasir vəziyyətinin təhlili və qiymətləndirilməsi” adlanır. Burada sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadənin mövcud vəziyyəti kompleks təhlil olunaraq qiymətləndirilmiş, sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadənin təhlilinin xüsusiyyətləri öyrənilmiş və sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadə olunması istiqamətində mövcud olan aktual problemlər ardıcıl olaraq araşdırılmışdır.

Sənaye müəssisələrində kadr potensialı dedikdə bura fikrimcə iki aspektdən, birincisi kadrlar baxımından ikincisi isə kadr ehtiyatları və ya onun potensialı baxımından yanaşmaq daha məntiqlidir. Ümumi olaraq kadrlar dedikdə isə əsasən ölkədə iqtisadi fəal və məşğul əhalinin sayı eləcə də muzzdlu əhalinin sayını nəzərdən keçirmək lazımdır. Bu baxımdan aşağıdakı dinamikaya nəzər salaq.

Diaqram 1



Mənbə: <https://stat.gov.az/source/labour/>

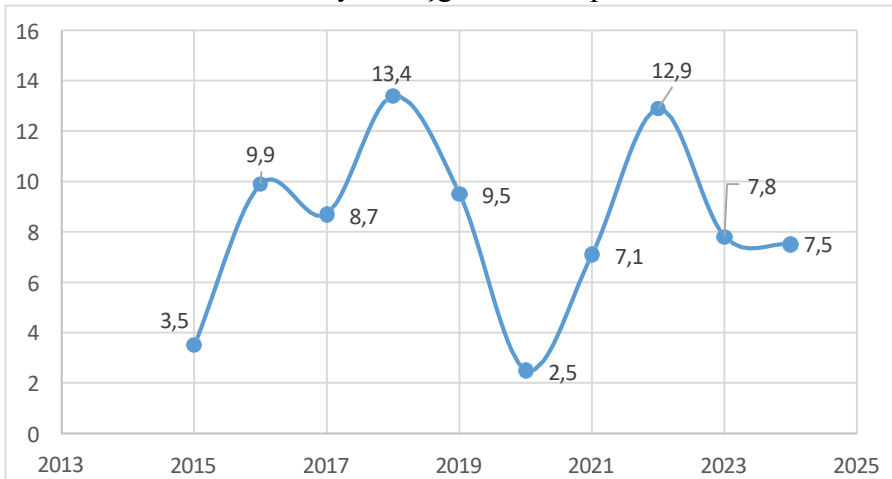
Təhlilər göstərir ki, 2023-cü ildə iqtisadi fəal əhalinin sayı 2022-ci illə müayisədə 55 min nəfər və ya 1.05%, məşğul əhalinin sayı 62 min nəfər və ya 1.25%, muzzdlu işçilərin sayı isə 7 min nəfər və ya

0.4% artmışdır.

Qlobal aləmdə uzun müddədir ki, həm istehlakçı, həm də biznes üzrə iqtisadi aktivliyi qiymətləndirmək üçün istehlakçı inamı və biznesə inam indeksi hesablanır. Bunu nəzərə alan Azərbaycan Mərkəzi Bankı 2015-ci ildən başlayaraq ölkədə real sektor üzrə işgüzar fəallıq indekslərini hesablayır. Bu baxımdan ölkənin sənaye sektoru üzrə işgüzar fəallıq indeksinə nəzər salmaq maraqlıdır.

Qrafik 1

Sənayenin işgüzar fəallıq indeksi



Mənbə: <https://www.cbar.az/page-41/macroeconomic-indicators#page-2> məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib olunub.

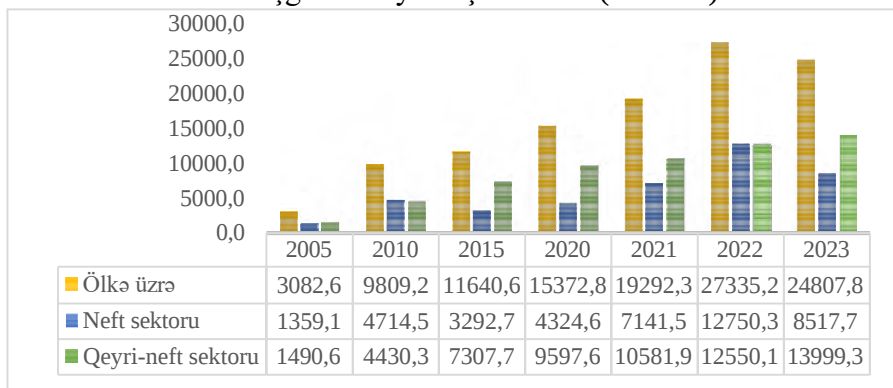
Qeyd: İl üzrə göstərici olaraq ayların ədədi ortası hesablanmış və istifadə olunmuşdur.

Ölkədə məşğul əhəlinin məhsuldarlığını xarakterizə edən göstəricilərdən biri də bir məşğula düşən ÜDM və qeyri-neft ÜDM göstəricisidir.

Diaqram 2-dən göründüyü kimi 2022-ci ilə qədər ölkədə istehsal olunan ÜDM-in dəyişimi artım dinamikası ilə müşahidə olunur, 2022-ci illə müqayisədə 2023-cü ildə isə ölkədə istehsal olunmuş ÜDM 1.1dəfə azalaraq 24807.8 manata çatmışdır. Lakin qeyri-neft ÜDM isə 1.1 dəfə artaraq 13999.3 manata çatmışdır.

Diaqram 2

Bir məşğul əhaliyə düşən ÜDM (manatla)

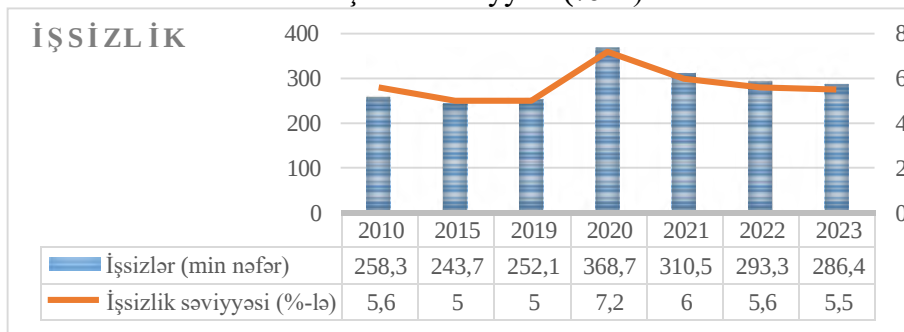


Mənbə: <https://stat.gov.az/source/labour/> və https://stat.gov.az/source/system_nat_accounts/

Birinci fəsilə göstərdik ki, işsizliyin istənilən ölkədə 15 faizindən çox olması maddi itkilərlə yanaşı, bir çox xoşagəlməz hallara səbəb olur. Eyni zamanda işsizliyin səviyyəsi əmək bazarında rəqabətin yaranmasına və səmərəli kadr potensialının formalaşmasına səbəb olur. Bu baxımdan Azərbaycanda işsizliyin səviyyəsinə baxmaq maraqlı olar.

Diaqram 3.

İşsizlik səviyyəsi (%-lə)



Mənbə: <https://stat.gov.az/source/labour/>

Bildirmək lazımdır ki, dünyada sənayeləşmənin sürətli inkişafı bir çox iqtisadi göstəricilərə də sirayət edir. Konkret olaraq iqtisadiyyatda yaradılan əlavə dəyər və eləcə də dünya üzrə enerji istehlakının təqribən 40%-dən çoxunun sənayenin payına düşməsi

sənaye sahəsində yeni iş yerlərinin yaranmasından xəbər verir. Məlumdur ki, istər ölkə iqtisadiyyatının və istərsə də sənaye üzrə işləyənlərin diversifikasiya həddini, dərəcəsini ölçmək üçün müxtlif metodologiyadan istifadə olunur. Onlardan biri də Ogive və Entropy indeksləridir. Bu indekslər tətbiq olunan və ya ölçülən sahənin müxtəlifliyi, çeşidliliyi və keyfiyyət meyarı kimi istifadə olunur. Həmin indekslər aşağıdakı kimidir.

$$Ogive\ index = \sum_{i=0}^n \frac{(S_i - \frac{1}{N})^2}{1/N}$$

Ogive indeksinin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, əgər hesablama zamanı bu indeks üzrə alınan əmsal sıfıra bərabər olarsa bu o deməkdir ki, tətbiq olunan və ya hesablanan sahə demək olar ki, ideal səviyyədə diversifikasiya olunmuşdur. Hesablama zamanı alınan əmsal nə qədər sıfırdan böyükdürsə deməli bir o qədər deversifikasiya aşağı səviyyədədir. Sənayedə ixtisaslaşmanı və eləcə də diversifikasiyanı xarakterizə edə biləcək digər bir göstərici Entropy indeksidir. Bu indeksin riyazi formulu aşağıdakı kimidir:

$$Entropy\ index = \sum_{i=0}^n S_i \ln\left(\frac{1}{S_i}\right) = - \sum_{i=0}^n S_i \ln(S_i)$$

Entropy indeksi tətbiq olunan sahədə gəlirlərin və ya məşğulluğun diversifikasiyasını ölçmək üçün tətbiq edilir. Bu indeksin qiyməti nə qədər yüksəkdirsə deməli diversifikasiya bir o qədər müvafiq və uyğundur. Bu düsturlarda; N- sənayedə fəaliyyət göstərən sektorların (sənaye sahələrinin) sayını; S_i -sənaye i-sənaye sahəsinin ümumi sənayedə payını, $\ln$ -onluq loqarifmi göstərir.

Cədvəl 1.

Ogive indeksinin əmsalları

Ogive indeksi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	1.39	1.55	1.47	1.41	1.66	1.03	1.44	1.42	1.54

Qeyd: Cədvəl DSK-nin göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən hesablanmışdır

Göründüyü kimi 2015-2023-ci illər üzrə ölkə sənayesinin 30 sektoru üzrə hesablanmış Ogive indeksinin nəticələri onu deməyə əsas verir ki, ölkə sənayesində məşgulluq üzrə diversifikasiya aşağı səviyyədədir.

Cədvəl 2

Entropy indeksinin əmsalları

Entropy	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
indesi	1.13	2.86	3.96	5.65	3.58	4.73	5.69	5.41	5.25

Qeyd: Cədvəl DSK-nin göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən hesablanmışdır

Entropy indeksinin əmsalları onu göstərir ki, sənayenin sahələri üzrə diversifikasiya əmək haqqına müvafiq deyildir.

Müşahidələr təsdiqləyir ki, ayrı-ayrı inkişaf etmiş ölkələrin sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadə və bu istiqamətdə dövlət tənzimləməsinin rəssional sərhədləri müəyyənləşdirildikdə ümumi iqtisadi inkişaf üçün daha səmərəli nəticə əldə etmək mümkün olur. Buna görə də inkişaf etmiş ölkələrdə makroiqtisadi səviyyədə göstərilən hədəflərin müəyyən olunması məqsədi ilə istifadə olunan yanaşmalardan biri də riyazi modelləşdirmə metodlarından istifadədir. Daha dəqiq desək sənaye müəssisələrində kadr potensialına olan tələb və buna müvafiq təklif modellərinin qurulması ilə bağlıdır. Azərbaycanda sənaye müəssisələrində kadr potensialına olan tələb və təklif modellərinin qurulması, burada iştirak edən parametrlərin qarşılıqlı təsirlərinin öyrənilməsi, eyni zamanda müxtəlif, o cümlədən ziddiyyətli faktorlarnın qarşılıqlı asılılıq səviyyələrinin müəyyənləşdirilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Kadr potensialının spesifikasiyası əsasən orada təqdim olunan əmtəənin xüsusiyyəti ilə müəyyən olunur. İşçinin işə qəbulu zamanı işəgötürən (dövlət, sahibkar) satıcının (əməyin satıcısı) əməyini deyil, əməyin xidmətindən istifadəsi hüququnu alır, əməyin sahibi isə, maddəli işçinin özü olaraq qalır. Sənayedə kadrlara olan tələb, bütün digər resurs və ya istehsal amilləri bazarında olduğu kimi, törəmə amildir və bu istehsal amilinin köməyi ilə istehsal olunacaq məhsula olan tələbdən asılıdır. Bununla əlaqədar aşağıdakı xüsusiyyətlər qabaqcadan müəyyən edilir:

1. bu bazarda alıcı və satıcının qarşılıqlı münasibətlərinin uzunmüddətliliyi.

2. qeyri-pul amillərinin (işin mürrəkkəb və prestijliyi, əmək şəraiti, məşğulluğun və peşə artımının zamanəti və başqaları) böyük rol oynaması;

3. müxtəlif institusional strukturların (həmkarlar ittifaqı, əmək qanunvericiliyi, dövlətin məşğulluq və peşə hazırlığı siyasəti, sahibkar birlikləri) kadr potensialına əhəmiyyətli təsiri.

Sənayedə fəaliyyət göstərən kadrların xidmətlərinin qiyməti tələb və təklif əsasında müəyyən olunur. Əvvəlcə kadr potensialına əmək bazarının bir seqmenti kimi yanaşmaq və burada tam rəqabət şəraiti baxımından təhlil etməyə başlayaq. Sənayedə kadrlara olan tələb subyektləri kimi dövlət və özəl sektor, təklif subyekti kimi isə ev təsərrüfatları çıxış edir. Tam rəqabət bazarında sahibkarlar tərəfindən muzzla tutulmuş işçilərin sayı iki göstərici ilə müəyyən olunur:

- Əmək haqqının səviyyəsi;
- Pulla ifadədə son məhsulun dəyəri.

Sənayedə cəlb olunan muzzdlu işçilərin sayının artması ilə son hədd məhsulunun həcmi azalır (azalan gəlirlilik qanunu əsasən). Əlavə əmək vahidinin cəlb olunması əməyin son hədd məhsulunun pulla ifadədə əmək haqqının səviyyəsi ilə bərabərləşdiyi halda dayanacaqdır. Belə olan halda əməyə olan tələbin həcmi əmək haqqının həcmi ilə tərs mütənasibdir. Əmək haqqı səviyyəsinin artımı zamanı, digər amillərin sabit qalması şərti ilə, sahibkar tarazlığın saxlanması məqsədinə uyğun olaraq əməyin istifadəsini azaltmalıdır. Sənayedə əməyin ümumi təklifi əməyin təklif olunan xidmətinin kəmiyyət və keyfiyyətini müəyyən edən bir çox amillərdən asılıdır. Bu amillər arasında ən əsasları əhalinin ümumi sayı, onun tərkibində iqtisadi aktiv əhalinin sayı, iş gününün orta davamlılığı, işçilərin peşə - ixtisas hazırlığı səviyyəsi və s. amillərdir. Ölkə sənayesi üzrə əməyə olan tələb modeli onu göstərir ki, yalnız 39,2% reallıqla uyğunluq təşkil edir. Qalan 60,8% nəzərə alınmayan faktorların payına düşür ki, bu da olduqca böyükdür. Modelin adekvat alınmamasının səbəbi kimi isə inkişaf etmiş ölkələrdə olduğu kimi əmək bazarı haqqında daha detallı infomasiyanın olmaması, ölkə sənayesində əməyə olan tələb göstəricilərinin müəyyən uyğunsuzluqlarının olması, istifadə etdiyimiz

rəsmi statistikada göstərilən məşğulluq səviyyəsinin əhəmiyyətli dərəcədə təhrif olunmuş qiymətləri, sənayedə əmək haqqı səviyyələrinin rəsmi statistikadakı qiymətlərinin reallıqdan xeyli uzaq olması və s. kimi məsələlər Qərb ölkələrinə olduğu kimi sənayedə əməyə tələb ideal və ya normal sayılabiləcək şəkildə alınmır. Ümumilikdə götürsək, sənayedə əməyin tələb modeli rəsmi statistikanın verdiyi retrospektiv reallığa adekvat olsalar da, böyük xətalı məlumatlara əsaslandıqlarından gerçəkliyi düzgün əks etdirmək nöqtəyi-nəzərindən qüsurludurlar. Belə hal isə ona uyğun olan təklif modelinin qurulmasını zəruri etmir.

Sənaye müəssisələrində kadr potensialının mövcud vəziyyətini qiymətləndirmək üçün sənaye müəssisələrində istehsal olunan məhsula və işçi heyətinə görə hesablanmış diversifikasiya əmsalının nəticələrinə nəzər salaq.

Cədvəl 3.

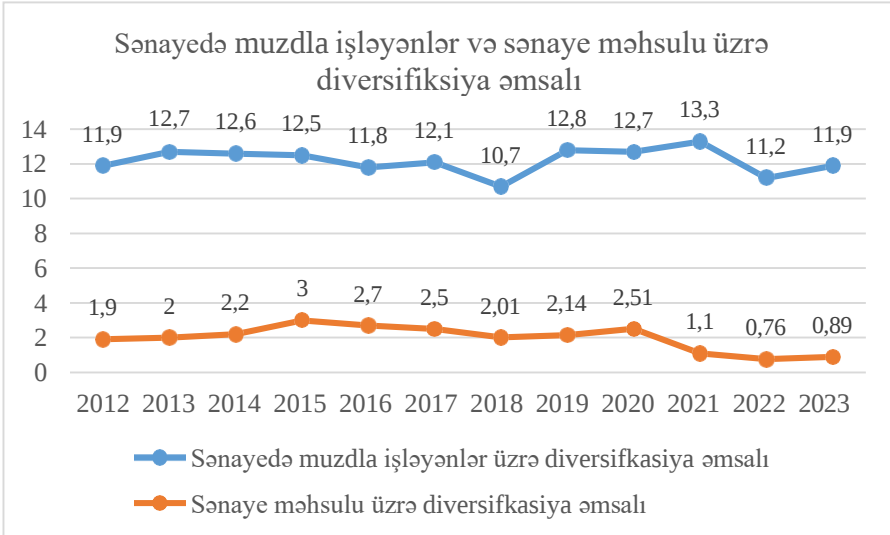
Sənayedə muzdlu işçilər və sənaye məhsulu üzrə hesablanmış diversifikasiya əmsalı

Göstəricilər	İllər	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2003
Sənayedə muzdlu işləyənlər üzrə diversifikasiya əmsalı	$D = \frac{n+1}{2}$	12.5<15.5	11.8<15.5	12.1<15.5	10.7<15.5	12.8<15.5	12.7 < 15.5	13.3 < 15.5	12.2< 15.5	11.9< 15.5
Sənaye məhsulu üzrə diversifikasiya əmsalı	$D = \frac{n+1}{2}$	3.0 < 15.5	2.7 < 15.5	2.5 < 15.5	2.01 < 15.5	2.14 < 15.5	2.51 < 15.5	1.1 < 15.5	0.76< 15.5	0.89< 15.5

Qeyd: Cədvəl DSK-nin göstəriciləri əsasında müəllif tərəfindən hesablanmışdır

Aparılan araşdırmalar göstərir ki, ölkədə mövcud olan 30 sənaye sahəsi üzrə məşğul əhəlinin bölgüsünün tarazlıq səviyyəsi qeyri-qənaətbəxşdir. Hesab edirik ki, bunun əsas səbəbi sənaye sahələri üzrə diversifikasiya əmsalının aşağı olması ilə bağlıdır. Bunu sənaye sahələri üzrə istehsal olunan məhsulların diversifikasiya əmsalını hesablamaqla da göstərmək olar.

Qrafik 2.



Qeyd: DSK-nın məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

Hesab edirik ki, sənayedə, kənd təsərrüfatında və bütövlükdə iqtisadiyyatın bütün sahələrində kadr potensialının formalaşması mexanizminin əsas alətləri kimi ölkədə məşğulluq təsnifatı sistemi, peşə standartları sistemi, sahəvi assosiasiyalar və ya peşəkar birliklər, ali təhsil standartları təşkil edir. Sadalanan bu sistemləri hərəkətə gətirən, inkişaf etdirən və təkmilləşdirən qüvvə isə rəqabət mühiti olmalıdır. Bu baxımda qeyd edilən amillər üzrə sənaye müəssisələrində kadr məsələsinin təhlilinə yaxınlaşsaq daha məntiqli olar. İnkişaf etmiş ölkələrdə əmək bazarının hər il nə qədər mühəndisə, nə qədər həkimə, nə qədər iqtisadçıya və s. ixtisaslaşmış kadra ehtiyacın olduğu yəni tələbin həcmi dəqiq rəqəmlərlə müəyyən etməyə çalışır ki, bunun da əsasında hökumət ali məktəblərinin qəbul planını tənzimləyir. Bu proses bir-biri ilə əlaqəli şəkildə fəaliyyət göstərən müvafiq institusional mexanizmlərin formalaşdırılmasını və fəaliyyətini nəzərdə tutan kompleks məsələdir və məhz bunun əsasında ali təhsil sektoru ilə iqtisadi inkişaf arasında daimi olaraq sistemli bağlılıq yaranır. Təəssüflə qeyd etməliyik ki, ölkəmizdə belə bir yanaşma olmadığından nəinki, sənaye müəssisələrində, iqtisadiyyatın demək olar ki, heç bir sahəsində bu tətbiq olunmur. Bu

da kadr potensialından səmərəli istifadə olunması istiqamətində mövcud olan aktual problemlərdir. Yəni makroiqtisadi səviyyədə dövlətin təkcə sənaye müəssisələrində deyil, eyni zamanda iqtisadiyyatın bütün sahələrində kadrlara olan tələbin müəyyən etməsi olduqca aktual məsələ olmasına baxmayaraq konkret yanaşma yoxdur. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadə olunması istiqamətində mövcud olan aktual problemlərdən biri də müvafiq peşə və ixtisas tələbləri ilə bağlı məlumatları ətraflı şəkildə əks etdirə bilən statistik informasiya bazasının formalaşdırılmaması ilə bağlıdır. Bu kadr hazırlığının səmərəliliyini şərtləndirən vacib amillərdən biridir. Bildirək ki, beynəlxalq miqyasda iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə məşğulluğun təsnifatını müəyyənləşdirən “İSCO-88” adlı beynəlxalq bir standart mövcuddur. (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva).

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) tərəfindən hazırlanan və dünyanın bir çox ölkəsində tətbiq olunan bu yanaşma “İqtisadi fəaliyyət növləri təsnifatı” metodikasından fərqli olaraq, Məşğulluğun Beynəlxalq Standart Təsnifatı – ISCO-88 metodikası ilə məşğulluq statistikası iqtisadiyyatın sahələri, məsələn, sənaye, ticarət və s. üzrə ümumi şəkildə deyil, konkret peşə və ixtisaslar (hətta ixtisassız işlər) üzrə aparılır. Qeyd edilən amilin nəticəsidir ki, inkişaf etmiş ölkələrdə ixtisaslı və ixtisassız əmək kimi təsnifata da rast gəlmək mümkündür.

Ölkəmizdə məşğulluğun statistik uçotu “İqtisadi fəaliyyət növləri təsnifatı” metodikası əsasında aparılır. Eyni zamanda, Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən ISCO-88 əsasında milli məşğulluq təsnifatı hazırlanmış və müvafiq dövlət orqanları ilə razılaşdırılmış və bu istiqamətdə müvafiq işlər görülmüşdür. 2009-cu il və 2023-cü illərdə əhalinin siyahıyaalınması prosesində ISCO-88 metodikasının tətbiq edilməsi ilə bağlı əhalinin siyahıyaalınması zamanı müvafiq sorğu anketlərinə, əmək bazarında mövcud olan peşə və məşğuliyyətlərlə bağlı da məlumatların əldə edilməsi üçün lazımı suallar daxil edilmişdir. Lakin əmək bazarında mövcud olan peşə və ya məşğuliyyətlərin beynəlxalq standartlar, başqa sözlə isə ISCO-88 əsasında statistik məlumat bazası hələ ki, tam formalaşdırılmamışdır. Bunu əmək bazarının statistik göstəricilərindən də görmək mümkündür. Məsələn, əksər ölkələrin Dövlət Statistika Komitəsinin

statistik məlumatlarında, rəhbər işçilər, mütəxəssislər, qulluqçular, fəhlələr kimi təsnifata rast gəlmək mümkündür. Belə təsnifatı (ISCO-88) qonşu ölkələrin statistik məlumatlarında da görmək mümkündür. Azərbaycanda isə belə statistik məlumatları əldə etmək olmur.

Sənayedə istər istehsalın həcmi və istərsədə keyfiyyətini yüksəltmək üçün təkcə mexanikləşmə, avtomatlaşdırma və digər vasitələrlə silahlanma kifayət etmir. Bu vasitələri hərəkətə gətirən məhsuldar qüvvələrin qabiliyyətinin də müvafiq surətdə inkişaf etdirmək zəruridir. Bu isə onu göstərir ki, əməyin məzmununda köklü dəyişikliklərə nail olmaq lazımdır ki, sosial sahədə keyfiyyət dəyişikliklər təmin olunsun. Hazırda inkişaf etmiş ölkələrdə sənaye istehsalında əl əməyinin xüsusi çəkisinin 10-15% endirilməsi elmi-texniki tərəqqinin inkişaf etdiyi bir şəraitdə əl əməyinin xarakterində ciddi dəyişikliklərdən xəbər verir. Belə hal isə ölkədə təhsil və peşə hazırlığı qarşısında yüksək tələblər qoyur. Daha dəqiq desək, texnoloji inkişafın müasir tələbləri işçilərin ixtisas biliklərinə və bacarıqlarına yeni tələbləri şərtləndirir. Bu da mahiyyət etibarını ilə fasiləsiz təhsil sisteminin yaradılmasını tələb edir. Hazırda müxtəlif növ texnikaların getdikcə artması mexanikləşdirmənin və avtomatlaşdırılmanın tətbiqinə geniş imkanlar yaradır. İstehsalın texnologiyasında və təşkilində, işçilərin əmək şəraitində mühüm keyfiyyət dəyişikliklərinə səbəb olur. Bununla bağlı statistik göstəricilərə baxdıqda aydın olmur ki, iqtisadiyyatın hansı sahələrində kadr hazırlığı keçilmişdir və həmçinin hansı sahələrdə kadr hazırlığına ehtiyac olduğu haqqında da statistik məlumat yoxdur.

Fikrimizcə belə hal isə peşə hazırlığı üzrə standartlarının səmərəli istifadə olunmasını tələb edir. Bildirək ki, peşə standartları “Peşə təhsili haqqında” Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 18.04.2018-ci il tarixli qərarına əsasən tənzimlənir. Hesab edir ki, kadr hazırlığının ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf sisteminin tələblərinə uyğun hazırlanması məqsədə müvafiq olardı. Bunun üçün də institusional mexanizmlərin yaradılması və buna müvafiq peşəkar assosiasiyaların yaradılması əhəmiyyətli olardı. Hesab edirik ki, peşə hazırlığı formal, praktikadan uzaq və bir neçə mütəxəssisin mülahizələrinə əsaslanan sənədlər və ya yanaşmadan ibarət olacaqdır.

Cədvəl 3.

Kadrların peşə hazırlığı(nəfər)

İllər	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Dəyişim dinamikası
Peşə hazırlığı keçmişlər – cəmi	7453	4815	4502	5629	5130	3478	3713	5372	3413	-50.6%
Onlardan: yenidən hazırlanmışdır	4029	681	1180	804	1228	640	795	601	606	-77.4%
İxtisaslarını artırmışlar	3888	11147	7102	3302	4356	1835	2767	3781	4836	16.9%
Peşə hazırlığı keçmiş və ixtisaslarını artırmış işçilərin ümumi sayından təhsil almışdır:	11341	15962	11604	8931	9486	5313	6480	9153	8249	-25.3%
bilavasitə müəssisədə	4164	7324	2117	2847	1834	2595	2098	2715	2484	-39.3%
xarici ölkədə	33	28	119	44	209	18	14	100	84	71.4%
təhsil müəssisələrində	4002	1344	3838	1437	1975	594	997	1019	973	-42.6%
ixtisasartırma institutlarında	218	607	441	694	646	320	479	399	316	267.4%
ixtisasartırma kurslarında	2924	6659	5089	3909	4822	1786	2892	4920	4392	-3.8%
Qadınlar	440	751	488	1012	1554	423	672	548	422	-36.5%

(DSK-nın məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir)

Sənaye müəssisələrində kadr potensialından səmərəli istifadə olunması istiqamətində mövcud olan aktual problemlərdən biri də sənayenin inkişafına xidmət edən elmi-texniki potensialla bağlıdır. Xatırladaq ki, 1991-cı ildə ölkəmizdə 151 elmi təşkilat, o cümlədən sənaye istehsal birliklərində və müəssisələrdə 882 laboratoriya, 178 konstruktor, 38 təcrübə-eksperimental bölmələri fəaliyyət göstərirdi. Burada işləyənlərin sayı 12 mindən artıq idi. Ölkə sənayesinə xidmət edən 17 sahə elmi tədqiqat institutu, filal və şöbələri, 7 akademik institut və 14 layihə-konstruktor təşkilatları xidmət göstərmişdir.

Tədqiqat və işləmləri yerinə yetirən təşkilatların sektorlar üzrə bölgüsü

İllər	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Dəyişim dinamikası
Cəmi	141	135	137	133	132	127	134	131	134	-7.6%
dövlət sektoru	91	88	89	88	88	86	90	86	88	-5.4%
sahibkarlıq sektoru	11	9	9	6	5	4	7	6	3	-72.7%
ali təhsil sektoru	39	38	39	39	39	37	37	39	43	4.9%

(DSK-nın məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir)

Təhlil olunan dövrdə tədqiqat və işləmləri yerinə yetirən təşkilatların sayında da 11 təşkilat və ya 7.6% azalma vardır. Eyni zamanda bu işdə daha çox sahibkarlıq sektorunun xüsusi çəkisində azalma müşahidə edilir.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslı “Azərbaycan sənayesində kadr potensialından istifadənin səmərəliliyinin artırılması yolları” adlanır. Bu fəsildə sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri müəyyən edilmişdir.

Qlobal aləmdə innovativ yanaşmaların tətbiqinin genişləndiyi bir şəraitdə fikrimcə, ölkənin sənaye müəssisələrində kadr probleminin həllinə baxış yenilənməlidir. Bu gün ölkə sənayesinin inkişafı təkcə kadr probleminin həlli ilə kifayətlənmir. Kadr probleminin həlli təkcə təhsillə deyil, eyni zamanda ölkə sənayesinin də yenilənməsini tələb edir. Bizim fikrimizcə, ölkə sənayesinin innovativ inkişaf yoluna keçid perspektivi iki problemin həlli ilə sıx bağlıdır:

- Birincisi, ölkədə sənaye istehsalının yenilənməsi, onun maddi-texniki bazasının müasir standartlar əsasında yenidən qurulması;
- İkincisi, kadr problemlərinin həlli ilə bağlıdır.

Birinci məsələnin həlli ilə bağlı yeni sənaye siyasəti hazırlanmalı və burada konkret hədəflər qoyulmalıdır. Bu məqsədə uyğun olaraq ölkə sənayenin strukturunun yenidən qurulmasıdır. Bunun üçün də ölkə sənayesinin hazırkı işini və inkişaf səviyyəsini

əsas götürərək, yeni sənaye sahələrinin yaradılmasının təmin edilməsi və bütövlükdə sənayenin inkişafına nailolmanı əsas götürmək olar.

Sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsi istiqamətləri baxımından ikinci istiqamət kimi fikrimcə, təhsil sistemini göstərmək olar. Çünki, təhsil sistemi kadr hazırlığının bazası hesab edilir. Təhsil sistemi cəmiyyətin inkişafının aparıcı istiqaməti olmaqla yanaşı, cəmiyyətin sosial-mədəni və iqtisadi inkişafında və eləcə də fərdlərin inkişafını təmin edir, bununla da insanların ətraf mühitə təsir etmək imkanlarını artırır, yeni biliklərə yiyələnməyə istiqamətlənir, peşəkar fəaliyyətdə davamlı inkişafa nail olmağa praktik olaraq köməklik edir. Qeyd edilənlərə əsaslanaraq fikrimcə, təhsil sistemində sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsini üç istiqamət üzrə qurulmasını məqsədəmüvafiq hesab edirik:

1. Alı təhsil sistemində kadr hazırlığının strukturunun ölkənin sosial-iqtisadi inkişaf tələblərinə uyğunlaşdırılması;

2. Texniki-peşə təhsili üzrə kadr hazırlığının strukturunun təkmilləşdirilməsi və bu istiqamətdə sahəvi assosiyaların yaradılması;

3. Kadr hazırlığının strukturunun əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması mexanizmlərinin və institusional sisteminin qurulması.

Təhsil Nazirliyi ali təhsil sistemində kadr hazırlığının strukturunun əmək bazarının tələbləri ilə uyğunluğu üçün ilkin əsas şərt olaraq müvafiq sahə üzrə mövcud olan təhsil standartlarını bu istiqamətdə beynəlxalq tələbləri və prinsipləri nəzərə alaraq müəyyən etməlidir. Daha dəqiq desək sənaye sahəsində və eləcə də iqtisadiyyatın digər sahələrində hansı səviyyədə və hansı tədris proqramlarının keçilməli olduğunu dəqiq müəyyən olunması zəruridir.

Almaniya, Fransa, Yaponiya, Türkiyə kimi inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi sübut edir ki, müxtəlif fəaliyyət sahələri üçün yeni texnologiyalara yiyələnən sənətkar kadrları hazırlamadan ölkənin dinamik inkişafından danışmağa dəyməz. Həmin ölkələrdə və ümumilikdə dünya təcrübəsində ümumi orta təhsil pilləsi məzunlarının 40-60 faizi məhz texniki-peşə məktəblərinə qəbul olunurlar. Təəssüf ki, respublikamızda ciddi tələbat olmasına baxmayaraq, məzunların yalnız çox az faizi texniki-peşə təhsili ilə

əhatə olunmuşdur.

Əməyin xarakter və məzmununun dəyişdiyi müasir dövrdə istehsalın kompleks şəkildə dinamik olaraq mexanikləşdirilməsi və avtomatlaşdırılması işçinin ağır əl əməyinin aradan qalxmasına, yəni əl əməyi ilə avtomatlaşmış maşın əməyi arasında nisbəti dəyişir. İxtisasız əməyin azalması isə peşə təhsili sisteminin də inkişaf etməsinə təsir edir.

Mütərəqqi təcürbə təsdiqləyir ki, peşə təhsil sistemi çoxşaxəli, çevik olmaqla yanaşı, həm də əhalinin bütün təbəqələri üçün əlçatan olmalı və işəgötürən təşkilatlarla sıx əlaqədə fəaliyyət göstərməlidir.

Yüksək ixtisaslı mühəndis və əsas işçilərin olmaması, habelə onların fiziki yaşlanması, elmi və texniki səviyyədə ən yaxşı beynəlxalq standartlara uyğun məhsul istehsalını, habelə dizayn və inkişaf etdirməyi qeyri-mümkün edir. Bu baxımdan qeyd edilən problemin ölkəmizdə həlli və eləcə də sənayedə kadr potensialının yüksəldilməsi istiqamətində kadr siyasətinin səmərəliliyinin artırılması üçün aşağıda qeyd edilən istiqamətlərdə bir sıra tədbirlər həyata keçirmək lazımdır:

1. Həm orta, həm də ali təhsil sistemində və istehsalatda texniki ixtisasların cəlbədiciliyinin artırılmasına nail olmaq.

2. Texniki peşələrin nüfuzunun və cəlbədiciliyinin yüksəldilməsi zəruriliyi.

3. Müəssisənin işçilərinə, xüsusən gənc mütəxəssislərə öz biznes layihələrini həyata keçirməyə imkan verən daxili istehsal, hüquqi, maliyyə, təşkilati infrastrukturun formalaşmasından ibarət olan müəssisədaxili institutların yaradılması.

4. Gənclərə iş peşəsi, sonra isə orta və ali texniki təhsil almaq və mühəndis vəzifələrinə keçmək imkanı verən korporativ təhsil müəssisələri sisteminin yaradılması.

Fikrimizcə, müasir iqtisadiyyatda - bilik iqtisadiyyatı - hər bir istehsal müəssisəsini tədqiqat və istehsal mərkəzinə çevirmək daha yaxşı olardı. İntellektual fəaliyyət, yeni məlumatlar və biliklərin yaradılması sənaye fəaliyyəti ilə eyni dərəcədə müstəqil əhəmiyyətə malik olmalıdır. Mütəxəssislərin yaratdığı intellektual məhsullar əqli mülkiyyət statusu almalı və gəlir gətirməlidir. Bu istiqamətdə müəssisədə işçilərin namizədlik və doktorluq dissertasiyalarını

hazırlamaq və müdafiə etmək imkanı təmin edən elmi sertifikatlaşdırma sisteminin tətbiqi məqsəduyğundur. Belə bir yanaşma yalnız kadr potensialının tələb olunan kəmiyyət xüsusiyyətlərini təmin etməklə mühəndislik fəaliyyətinin nüfuzunun artmasına deyil, həm də keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına təkan verə bilər.

Sənaye müəssisələrinin kadr potensialının keyfiyyəti isə aşağıdakı göstəricilərdən istifadə edərək qiymətləndirilir: yaş, təhsil səviyyəsi, peşə təcrübəsi və mövcud bilik və bacarıqlarıdır. Müşahidələr təsdiqləyir ki, bir işçinin və ya işçilər qrupunun kadr potensialının keyfiyyətinin ən vacib xüsusiyyəti onun fərdi zəkasının və ya qrup zəkasının inkişaf səviyyəsidir. Eyni zamanda, işçinin zəkasını təkcə tapşırıqları həll etmək qabiliyyəti olaraq deyil, həm də iqtisadi məkanda emosional-sosial qarşılıqlı təsir imkanları və praktiki idarəetmə qabiliyyətlərinin məcmusu olaraq nəzərə alaraq sistemli bir yanaşmadan istifadə etməyi nəzərdə tutur.

Qeyd edək ki, işçilərin kadr potensialının keyfiyyət xüsusiyyətlərinin inkişafı ilə bağlı iki meyardan istifadə etmək məqsədmüvafiqdir:

1) texnoloji, yəni texnika və texnologiyanın müasir imkanlarından istifadə etməklə kadr potensialının artırmaqdır ki, bu da müəssisələrdə işçilərinin texniki təchizatı və ya “fondlarla silahlamna” dərəcəsini artırır;

2) sosial-psixoloji metodlardan istifadə etməklə işçinin zəkasının formalaşması, tənzimlənməsi və inkişafı.

Beləliklə də ölkəmizdə sənaye müəssisələrinin kadr potensialının yüksəldilməsi istiqamətində kadr siyasətinin səmərəliliyinin artırılması üçün həm texnoloji və həm də sosial-psixoloji metodlardan istifadə etmək zəruridir.

Nəticə

Tədqiq olunan mövzuda bir sıra nəticələrə gəlinmiş və əməli təkliflər irəli sürülmüşdür. Onlardan bəzilərini aşağıda qeyd etmişik.

1. Hazırda qlobal aləmdə müvəffəqiyyət qazanan hər hansı bir firmanın dəyərinin 70-75%-ni firmanın işçi heyəti və ya kadrları təşkil edir ki, onların da ixtisas səviyyəsi, enerjisi və iradəsi ölkənin təbii

sosial-iqtisadi inkişafının ikinci üstünlüyü hesab edilir.

2. Kadr potensialının strukturunda - liderlik, yaradıcılıq, əlaqəlilik, tələbkərlilik, komandada işləmə xüsusiyyəti, dünya görüşü, qabiliyyətlik, fiziki və sağlam xarakterin xüsusi önəm daşdığı məlum olmuşdur.

3. Tədqiqatın gedişində müəyyən edilmişdir ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində Azərbaycanın istehsal-təsərrüfat kompleksinin əsas inkişaf prioriteti - sənayenin kompleks modernləşdirilməsidir. Bura, iqtisadi inkişafın daxili və xarici şərtlərinin dəyişməsinə uyğunlaşma üçün sahələrin və sektorların struktur yenidənqurması da daxildir.

4. Məlumdur ki, kadrların məşğulluğunun təminatı yeni iş yerlərinin açılmasından asılıdır. Yeni iş yerlərinin yaradılmasına istiqamətlənmiş proqramların işlənilib hazırlanması, ilk növbədə informasiya təminatının çevik sisteminə əsaslanmalıdır. İnformasiya təminatının formalaşdırılması üçün, müxtəlif mülkiyyət mənsublu təsərrüfat subyektlərində iş yerlərinin hərəkətinin statistik uçotu təkmilləşdirilməlidir. Bütün bunlar, eyni zamanda əmək, sosial münasibətlər sferasının davamlı olaraq monitorinqinin həyata keçirilməsi ilə reallaşdırılmalıdır.

5. Bazar münasibətləri şəraitində insanların motivasiyasının gücləndirilməsi və bu baxımdan işçilərin, xüsusilə ixtisaslı kadrların rəqabətə davamlılığı formalaşdırılmalıdır;

6. Regionlarda peşə-tədris mərkəzləri, işaxtaran və işsiz vətəndaşların müvəqqəti məşğulluğunun təmin olunmasına istiqamətlənmiş tədbirləri həyata keçirən və davamlı olaraq fəaliyyət göstərən əmək birjalarının yaradılmasına diqqət artırılmalıdır.

7. Kadr potensialından səmərəli istifadə ölkənin iqtisadi sahələrinin şaxələnməsindən çox aslıdır. Yəni sənaye müəssisələrində kadr potensialının mövcud vəziyyətini qiymətləndirmək diversifikasiya əmsalı, Ogive indeksi və Entropy indeksləri hesablanmışdır.

8. Yüksək ixtisaslı kadrlar olmadan beynəlxalq standartlara cavab verən və rəqabətə davamlı sənaye məhsul istehsalına nail olmaq mümkün deyildir.

**DİSSERTASIYA İŞİNİN ƏSAS MƏZMUNU MÜƏLLİFİN
AŞAĞIDAKI ELMİ MƏQALƏLƏRİNDƏ DƏRC
EDİLMİŞDİR:**

1. Əliyeva X.H. “Müəssisələrin inkişafında kadr potensialının idarə edilməsi üsullarının düzgün seçilməsi” AzTU, Azərbaycanın görkəmli iqtisadçı alimi, i.e.d., prof., Dövlət Mükafatı Laureatı Şamil Əliabas oğlu Səmədzadənin 80 illiyinə hərs olunmuş “Azərbaycanın qeyri-neft sektorunda inoovasiya fəaliyyətinin genişləndirilməsi” mövzusunda Respublika elmi konfransı, Bakı, 10 mart 2016, s. 255-258.
2. Əliyeva X.H. “Sənaye müəssisələrində kadr potensialının təkmilləşdirilməsi” Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Əmək və Sosial Problemlər üzrə Elmi-Tədqiqat və Tədris-Mərkəzinin Respublika Beynəlxalq elmi-praktiki konfransı, Bakı, oktyabr 2017.
3. Əliyeva X.H. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının formalaşmasının nəzəri əsasları, AMEA İqtisadiyyat İnstitutu. Elmi Əsərlər jurnalı, Bakı, 2019, s.63-72.
4. Əliyeva X.H. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf prinsipləri və meyarları. AzMİU, Tikinti iqtisadiyyatı və menecment, elmi-praktiki jurnal №3(8). Bakı, 2019, s.138-146.
5. Əliyeva X.H. Sənaye müəssisələrində kadr siyasətinin bəzi məsələləri, AR Təhsil Nazirliyi, AzTU “Azərbaycan və Türkiyə Universitetləri: Təhsil, elm, texnologiya” I Beynəlxalq elmi-praktiki konfrans. Bakı, 18-20 dekabr 2019, s.226-230
6. Əliyeva X.H. Sənaye müəssisələrində kadr potensialının inkişaf istiqamətləri, Sumqayıt Dövlət Universiteti “İqtisadi təhlükəsizlik: mövcud vəziyyət və perspektivlər” mövzusunda Beynəlxalq elmi konfransı. Sumqayıt, 8-9 iyul 2020-ci il. s 33-38
7. Əliyeva X.H. Kadr potensialının inkişafı sahəsində beynəlxalq təcürbələr, AMEA-nın Xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası, №6, Bakı, 2020 s.221-227
8. Əliyeva X.H. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadənin əsas problemləri, UNEC Elmi Xəbərləri, İl 9, Cild 9, Bakı, yanvar-mart 2021. s.153-163
9. Алиева X.Г. «Эффективное организация инновационной

деятельности в развитии кадрового потенциала на промышленных предприятиях» на участие в международной научно-практической конференции ЭФФЕКТИВНОСТЬ СФЕРЫ ТОВАРНОГО ОБРАЩЕНИЯ И ТРУДА, Сборник Научных Статей V Писаренковских Чтений, Посвященных 55 Летию Университета, Гомель, 26–27 сентября 2019 г. с,10-12.

10. Алиева Х.Г. Оценка эффективности использования кадрового потенциала на промышленных предприятиях, Азимут Научных Исследований: Экономика и Управление, Тольятти, 2020_Том 9 № 4(33), с 37-40

11. Aliyeva Kh.H. Analysis and assessment of the current state of human resources in industrial enterprises. Научный электронный журнал «Инновации. Наука. Образование \ Отв. ред. Сафронов А.И. - Тольятти, 2021, № 38 (июль). (innovjourn.ru). с. 1004-1013.



Dissertasiyanın müdafiəsi 13 iyun 2025-ci il tarixində saat 11:00 AR ETN İqtisadiyyat İnstitutunun nəzdində fəaliyyət göstərən ED 1.10 Dissertasiya Şurasının iclasında keçiriləcək.

Ünvan: AZ 1143, Bakı şəhəri, H.Cavid pr. 115

Dissertasiya ilə AR ETN İqtisadiyyat İnstitutunun kitabxanasında tanış olmaq mümkündür.

Dissertasiya və avtoreferatın elektron versiyaları AR ETN İqtisadiyyat İnstitutunun rəsmi internet saytında yerləşdirilmişdir. (www.economics.org.az)

Avtoreferat 30 aprel 2025-ci il tarixində zəruri ünvanlara göndərilmişdir.

Çapa imzalanıb: 23.04.2025

Kağızın formatı: A5

Həcm:43 143

Tiraj:100