

**AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASI**  
**NAXÇIVAN BÖLMƏSİ**

---

---

*Əlyazması hüququnda*

**MƏMMƏD ALMAS OĞLU MƏMMƏDOV**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI VERGİ SİSTEMİNDƏ KADR  
POTENSİALININ FORMALAŞMASI VƏ İSTİFADƏSİ  
PROBLEMLƏRİ**

5304.01 – İqtisadi fəaliyyət növləri

İqtisad üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi  
almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın

**AVTOREFERATI**

**NAXÇIVAN - 2013**

Dissertasiya işi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası İqtisadiyyat İnstitutunda yerinə yetirilmişdir.

**Elmi rəhbər:** **Şahbaz Musa oğlu Muradov**  
AMEA-nın müxbir üzvü, iqtisad üzrə elmlər doktoru, professor

**Rəsmi opponentlər:** **Ramiz Kamal oğlu İsgəndərov**  
iqtisad üzrə elmlər doktoru, professor

**Ceyhun İlham oğlu Mahmudov**  
iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

**Aparıcı təşkilat:** Naxçıvan Dövlət Universitetinin  
“İqtisadiyyat” kafedrası

Müdafiə “25\_” oktyabr 2013-cü il saat “\_\_\_”-da Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası Naxçıvan Bölməsinin nəzdində fəaliyyət göstərən D. 01.211 Dissertasiya Şurası əsasında yaradılmış B/D 01.211 Dissertasiya Şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

**Ünvan:** AZ 7000, Naxçıvan şəhəri, Heydər Əliyev prospekti 76, AMEA Naxçıvan Bölməsi, əsas bina, akt zalı.

Dissertasiya ilə AMEA Naxçıvan Bölməsinin Elmi kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat “\_\_\_” sentyabr 2013-cü ildə göndərilmişdir.

**B/D 01.211 Dissertasiya  
Şurasının elmi katibi:**

**E.A.Şıxəliyev**  
**tarix üzrə fəlsəfə doktoru, dosent**

## DİSSERTASIYA İŞİNİN ÜMUMİ SƏCİYYƏSİ

**Tədqiqat mövzusunun aktuallığı.** Azərbaycan Respublikasının dövlət müstəqilliyi bərpa edildikdən sonra ümummilli lider Heydər Əliyevin rəhbərliyi altında ölkədə insan potensialının keyfiyyətinin yüksəldilməsi, dövlət idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi, dövlət qulluğu üzrə qanunvericiliyin formalaşması istiqamətində geniş miqyaslı islahatlar aparılmışdır. Bu islahatlar içərisində vergi sisteminin inkişafı ilə bağlı görülən işlər diqqəti daha çox cəlb edir. Çünki sabiq SSRİ dövründə iqtisadi münasibətlərdə tamamilə başqa bir sistem fəaliyyət göstərirdi və vergi işi ilə bağlı demək olar ki, elmi araşdırmalar aparılmırdı. Lakin, müstəqillik illərində vergi siyasəti və səmərəli vergi sisteminin formalaşdırılması, onun qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi, vergi orqanları əməkdaşlarının peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması, ölkədə əlverişli vergi mühitinin və vergi mədəniyyətinin yaradılması sahəsində əhəmiyyətli işlər görülmüşdür.

Məlum olduğu kimi, kadr siyasəti dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin mühüm tərkib hissəsi olmaqla cəmiyyətin inkişafının əsasını təşkil edir. Bu mənada bazar münasibətlərinin tələblərinə uyğun kadr siyasətinin həyata keçirilməsi hər bir dövlətin milli inkişaf strategiyasının mühüm tərkib elementi kimi çıxış edir. Bunu insan potensialının inkişafının hər bir ölkənin sosial-iqtisadi yüksəlişində aparıcı yer tutması ilə əlaqələndirmək olar. Öz suverenliyini əldə edən Azərbaycan Respublikasının qarşısında duran ən mühüm vəzifələrdən biri də insan potensialının formalaşdırılması və bu potensialdan dövlət idarəçiliyinin və iqtisadiyyatın bütün sahələrində səmərəli istifadə olunmasıdır.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi, insan potensialının formalaşmasında dövlətin kadr siyasətinin mühüm rol oynadığını göstərir. Sözsüz ki, elmi-texniki tərəqqinin sürətli xarakter aldığı indiki şəraitdə hər bir ölkənin kadr potensialının keyfiyyəti və onlardan istifadə olunması səviyyəsi insan kapitalının davamlılığının təminatçısı hesab edilir. Bunu diqqət mərkəzində saxlayan ölkələr daim mövcud kadr potensialından səmərəli istifadə olunması istiqamətində ciddi islahatlar həyata keçirirlər. Şübhəsiz ki, bütün nailiyyətlərin və yeniliklərin yaradıcısı olan kadr potensialının formalaşdırılması, müasir şəraitə uyğun kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması istiqamətində də fasiləsiz islahatların aparılması tələb olunur.

XXI əsrin elm və texnologiyalar əsri olduğunun nəzərə alsaq, indiki şəraitdə Azərbaycan dövlətinin qarşısında ən mühüm məsələlərdən birinin də yeni sistemə uyğun ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanması olduğunu

söylmək olar. Müstəqillikdən keçən 22 il ərzində Azərbaycanda bu istiqamətdə xeyli uğurlu addımlar atılmışdır. Belə ki, bu müddətdə dövlətin kadr hazırlığı sahəsində mühüm nailiyyətlər əldə olunmuş, yeni ali və orta ixtisas müəssisələri (dövlət və özəl sektorda) yaradılmışdır. Hazırda bu müəssisələrin buraxdığı kadrlar dövlətin idarə olunması və inkişafında mühüm rol oynayırlar.

Təcrübə göstərir ki, iqtisadi proseslərin idarə olunmasında, iqtisadi münasibətlərin formalaşmasında, xüsusilə iqtisadiyyatın dövlət tərəfindən tənzimlənməsində vergi sistemi aparıcı yer tutur. Əvvəldə qeyd etdiyimiz kimi, vergi sistemi dövlətin mövcudluğunun, onun təhlükəsizliyinin təmin edilməsinin, əhalinin sosial müdafiəsinin və dövlət gəlirlərinin formalaşmasının əsasını təşkil edir. Çünki, bazar münasibətləri şəraitində iqtisadiyyatın tənzimlənməsi, dövlət büdcəsinin gəlirlərinin təmin edilməsi, sahibkarlıq fəaliyyətinin inkişafı məhz vergi sistemi vasitəsilə həyata keçirilir. Deməli vergi sistemi dövlət büdcəsinin gəlirlərinin formalaşmasının və bu zəmində də dövlətin sosial-iqtisadi öhdəliklərinin əsasını təşkil edir. Mövcud vergi sisteminin uğurlu inkişafı bir tərəfdən vergi orqanlarının işinin səmərəliliyinin yüksəldilməsindən, digər tərəfdən də verginin ödənilməsinin ölkənin sosial-iqtisadi inkişafında rolu və əhəmiyyətini dərk edən, vətəndaş məsuliyyəti olan müxtəlif vergi işçiləri və ödəyiciləri kateqoriyasının formalaşdırılmasından asılıdır.

Bu baxımdan dövlətin idarə olunmasında zəruri kadrlar yetişdirilməsində əhəmiyyətli hesab edilən ixtisaslardan biri də vergi ixtisasıdır. Vergi sisteminin ixtisaslı və peşəkar kadrlarla təmin olunması dövlətin kadr siyasətinin tərkib elementini təşkil edir. Məhz bu cəhət müasir dövrdə vergi ixtisası üzrə kadr potensialının formalaşdırılması və onlardan səmərəli istifadə olunmasını dövlətin strateji məqsədlərindən birinə çevirir. Qeyd olunanlara əsaslanaraq demək olar ki, vergi sisteminin yüksək bilik və peşəkarlığa malik kadrlarla təmin edilməsi problemi dövlətin idarə olunması sistemində öz aktuallığı ilə seçilir.

Bildiyimiz kimi, bazar münasibətlərinin tələblərinə cavab verən vergi xidmətinin yaradılması prosesinə keçən əsrin 90-cı illərinin əvvəllərindən başlanmışdır. Belə ki, vergi qanunvericiliyinə və qiymət intizamına riayət olunmasına dövlət nəzarətinin təmin edilməsi məqsədilə 1990-cı ilin iyul ayında Respublika Maliyyə Nazirliyinin tərkibində Vergi Müfəttişliyi yaradılmışdır. Bir müddət Maliyyə Nazirliyinin orqanı kimi fəaliyyət göstərdikdən sonra 1991-ci ilin oktyabrında vergi qanunvericiliyinə və dövlət qiymət intizamına riayət olunmasına nəzarət sisteminin təkmilləşdirilməsi, bu sahədə dövlət vergi xidmətinin rolunun güclən-

dirilməsi, onun müstəqil fəaliyyətinin və nəzarət işlərinin obyektivliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə bu xidmət Maliyyə Nazirliyinin tərkibindən çıxarılaraq müstəqil orqan kimi Azərbaycan Respublikası Baş Dövlət Vergi Müfəttişliyi yaradılmış və bu qurum 2000-ci ilə qədər fəaliyyət göstərmişdir. Azərbaycan Respublikası Prezidenti, ümummilli lider Heydər Əliyevin 11 fevral 2000-ci il tarixli Fərmanı ilə Baş Dövlət Vergi Müfəttişliyi ləğv edilmiş, onun bazasında Vergilər Nazirliyi yaradılmışdır. Hazırda bu nazirlik dövlətin vergi siyasətinin həyata keçirilməsini, dövlət büdcəsinə vergilərin və digər daxilolmaların vaxtında və tam yığılmasını təmin edən və bu sahədə dövlət nəzarətini həyata keçirən mərkəzi icra hakimiyyəti orqanıdır.

Ümummilli lider Heydər Əliyevin bu qərarı vergi xidmətinin yeni inkişaf mərhələsinə qədəm qoymasında mühüm rol oynamışdır. Hazırda bir çox ali məktəblərdə vergi ixtisası kadr hazırlığı həyata keçirilir ki, bu da vergi sisteminin kadr təminatında mühüm rol oynayır. Vergi ixtisası üzrə kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması, onların ixtisas-peşə səviyyəsinin artırılması təkcə büdcə gəlirlərinin formalaşması və bölgüsündə deyil, eyni zamanda cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafında da əhəmiyyətli yer tutur.

Kadr potensialının formalaşdırılması (xüsusilə vergi ixtisası üzrə) və istifadəsi iqtisadiyyatın elə bir sahəsidir ki, o daim təkmilləşmə, yeniləşmə tələb edir. Çünki elm, texnika, texnologiya, ümumilikdə isə cəmiyyət və iqtisadiyyat inkişaf etdikcə dövlət idarəetməsinin müxtəlif sahələrində kadr potensialının formalaşması və istifadəsinin baş verən yeniləşmələrə uyğun olaraq həyata keçirilməsi zərurəti yaranır. Vergi sisteminin ekzogen və endogen təsirlərə daha həssas olduğunu nəzərə alsaq, onda bu sahədə kadr potensialının formalaşması və istifadəsi ilə bağlı elmi tədqiqat işlərinin aparılmasının olduqca aktual əhəmiyyətə malik olması şübhəsizdir.

**Problemin öyrənilmə səviyyəsi.** Müstəqillik illərində Azərbaycanda vergi sistemi, onun formalaşması və inkişafı, vergi qoyma, büdcə-vergi münasibətləri, kadr potensialı, kadr hazırlığı və s. problemlərə həsr olunmuş çoxlu sayda elmi tədqiqat işləri aparılmışdır. Ölkə alimlərindən Z.Ə.Səmədzadə, A.F.Musayev, M.X.Həsənlı, F.Ə.Məmmədov, M.M.Sadiqov, Z.H.Rzayev, Y.A.Kəlbiyev, Ş.S.Qafarov, T.Ə.Paşa, M.M.Sadiqov, V.S.Əyyubov, Ş.M.Muradov, Ş.Ə.Səmədzadə, T.N.Əliyev, K.A.Şahbazov, S.Q.Cümşüdoğ, A.N.Muradov, C.B.Quliyev və başqaları vergi sistemi, kadr siyasəti, insan potensialından istifadə, kadr potensialının formalaşması və istifadəsi ilə bağlı elmi əsərlər yazmışdır.

Rus alimlərindən V.Q.İqnatova, V.K.Makarova, İ.N.Mıslıyabov,

Q.E.Selezinger, A.V.Surin və başqaları bu sahədə ardıcıl elmi araşdırmalar aparmış, ərsəyə gətirilən tədqiqat işlərində əsasən vergi sisteminin mahiyyəti, vergi münasibətləri tədqiq olunmuş və vergi sisteminin formalaşmasında kadr potensialının da əhəmiyyəti məsələsinə toxunulmuşdur.

Lakin bu tədqiqat işlərində vergi sistemində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi problemi ayrıca tədqiqat obyektini kimi ətraflı şəkildə işlənməmişdir. Bu baxımdan vergi sistemində heyətin idarə olunması, bu sistemdə kadr potensialının formalaşması və onlardan istifadə edilməsinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi ilə bağlı araşdırmaların aparılmasına ehtiyac vardır və bu amil dissertasiya mövzusunun aktuallığını əsaslandırır.

**Tədqiqatın məqsədi və vəzifələri.** Tədqiqat işinin məqsədi vergi sistemində kadr potensialının formalaşması və istifadəsini öyrənməklə, onların peşə-ixtisas və təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi ilə bağlı elmi cəhətdən əsaslandırmış təklif və tövsiyələrin hazırlanmasından, vergi sisteminin kadr təminatının yaxşılaşdırılmasının konseptual əsaslarının işlənməsindən ibarətdir.

Tədqiqatın məqsədinə uyğun olaraq, aşağıdakı vəzifələr qarşıya qoyulmuş və həll edilmişdir:

- müasir bazar münasibətləri şəraitində dövlətin vergi sisteminin sosial iqtisadi mahiyyətinin açılması;
- dövlətin kadr siyasətinin metodoloji əsaslarının öyrənilməsi;
- vergi ixtisasının spesifikliyinin əsaslandırılması;
- dövlət qulluğunun mahiyyətinin aşılması və bu sahədə çalışanların dövlətin inkişafında rolunun qiymətləndirilməsi;
- Azərbaycanda vergi sisteminin təşəkkülü və inkişafının qiymətləndirilməsi;
- dövlət qulluğunda aparılan islahatların qiymətləndirilməsi;
- dövlət qulluğunda kadr potensialından istifadənin müasir vəziyyətinin təhlili;
- vergi ixtisası hazırlayan təhsil müəssisələrində müasir vəziyyətin təhlili və qiymətləndirilməsi;
- vergi sistemində kadr potensialından istifadə səviyyəsinin müəyyənləşdirilməsi;
- vergi sistemində təşkilati-idarəetmə mexanizmlərinin, vergi sistemi üzrə kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması, mövcud kadr potensialından səmərəli istifadə olunması ilə bağlı ümumiləşdirilmiş təklif və tövsiyələrin hazırlanması.

**Tədqiqatın obyektı və predmeti.** İşdə tədqiqat obyektı kimi Azərbaycan Respublikasının vergi sisteminin kadr potensialı seçilmişdir. Tədqiqatın predmetini isə vergi sistemi üçün ixtisaslı kadrların hazırlanması, yenidən hazırlanması və istifadəsi ilə bağlı sosial-iqtisadi və təşkilati hadisə və proseslərin öyrənilməsi təşkil edir.

**Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasları.** Tədqiqatın nəzəri-metodoloji əsaslarını iqtisadi inkişaf, bazar iqtisadiyyatı, o cümlədən sahibkarlıq, maliyyə, vergi, kadr potensialı məsələlərinin tədqiq edilməsi ilə məşğul olmuş ölkə və xarici iqtisadçı alimlər tərəfindən işlənilib hazırlanmış elmi konsepsiyalar və hipotezlər, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin müvafiq Fərman və Sərəncamları, Milli Məclisin iqtisadi fəaliyyət, o cümlədən əmək fəaliyyətinin tənzimlənməsi ilə əlaqədar qəbul etdiyi müvafiq qanunlar və digər hüquqi-normativ aktlar təşkil edir.

Dissertasiya işinin yazılmasında Azərbaycan Respublikası Vergilər Nazirliyinin, İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin, Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət Qulluğunun İdarə edilməsi Komissiyasının təlimatlarından, metodik göstərişlərdən və digər normativ-hüquqi sənədlərdən istifadə olunmuşdur. Tədqiqat prosesində müqayisəli təhlil, statistik qruplaşdırma, analitik metodlarından istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın informasiya bazası.** Mövzu üzrə problemin öyrənilməsi, tədqiqi, təhlili və ümumiyyətlə işlənilib hazırlanmasında faktiki və rəqəm informasiyası mənbəyi kimi Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin müvafiq illər üzrə materiallarından, Nazirlər Kabinetinin, İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin illik hesabatlarından, elmi-praktiki konfransların yekun hesabatlarından, müvafiq ixtisaslı kadrlar hazırlayan ali təhsil müəssisələrinin, AMEA İqtisadiyyat İnstitutunun məlumatlarından, internet şəbəkəsində mövcud olan informasiyalardan istifadə edilmişdir.

**Tədqiqat işinin elmi yeniliyi.** Dissertasiya işinin elmi yeniliyi aşağıdakılardan ibarətdir:

- vergi siyasəti və vergi sisteminin ölkənin sosial-iqtisadi inkişafında rolunun nəzəri əsasları öyrənilərək elmi cəhətdən əsaslandırılmış ümumiləşdirmələr aparılmışdır;
- dövlətin kadr siyasətinin elmi-nəzəri aspektləri öyrənilmiş və onun həyata keçirilməsinin əhəmiyyəti müəyyənləşdirilmişdir;
- dövlət qulluğunun spesifik fəaliyyət növü olması mövqeyindən yanaşaraq vergi işinin özünəməxsus xüsusiyyətləri ilə bağlı fikirlər inkişaf etdirilmiş və bir sıra anlayışlara aydınlıq gətirilmişdir;

- Azərbaycanda vergi sisteminin təşəkkülü və inkişafı mərhələlərə bölünərək qiymətləndirilmişdir;
- dövlət qulluğunda kadr potensialından istifadə səviyyəsi müəyyənləşdirilmişdir;
- vergi orqanlarında heyətin peşə-ixtisas və şəxsi keyfiyyətlərinin yüksəldilməsinə müasir tələblər müəyyənləşdirilmişdir;
- Azərbaycanda Vergi Akademiyasının yaradılmasının zəruriliyi elmi cəhətdən əsaslandırılmışdır;
- vergi orqanlarında işləmək üçün ali təhsilli mütəxəssislərin hazırlanması mexanizminin təkmilləşdirilməsi yolları əsaslandırılmışdır;
- vergi sisteminin təşkilati idarəetmə mexanizminin təkmilləşdirilməsi yolları göstərilmişdir;
- vergi sistemində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi ilə bağlı elmi əsaslandırılmış təklif və tövsiyələr verilmişdir.

**Tədqiqat işinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti.** Azərbaycan Respublikasının vergi sistemində heyətin idarə edilməsi mexanizminin təkmilləşdirilməsi sahəsində müasir elmi-tədqiqat işi kimi müəllifin əldə etdiyi elmi nəticələr və buna müvafiq olaraq irəli sürdüyü təkliflər nəzəri baxımdan, kadr siyasətinin təhlilinə dair gələcək elmi işlərin, kadr təminatı proqramlarının hazırlanmasında və tədris prosesində istifadə edilə bilər.

Tədqiqat işinin praktiki əhəmiyyəti isə onun əməli müddəaları, aparılmış konkret ümumiləşdirilmələr, kadr siyasətinin təkmilləşdirilməsi, onların peşə və ixtisas səviyyəsinin artırılması sahəsində irəli sürülmüş təklif və tövsiyələrlə müəyyən olunur. Azərbaycan Respublikasının vergi sistemində səmərəli kadr siyasətinin həyata keçirilməsində, heyətin idarə olunması sisteminin təkmilləşdirilməsində tədqiqat işinin nəticələrindən istifadə edilməsi mümkündür.

**İşin aprobasiyası və nəticələrin tətbiqi.** Tədqiqat işinin əsas müddəaları 6 elmi məqalə şəklində Ali Attestasiya Komissiyasının tələb etdiyi elmi jurnallarda (o cümlədən 1-i xaricdə olmaqla) nəşr edilmiş, 2010-cu ildə Bakıda keçirilən “İnnovasiyalı inkişafın sosial-iqtisadi problemləri” və 2012-ci ildə Sumqayıtda keçirilən “İnnovasiya yönümlü inkişafın sosial-iqtisadi problemləri” adlı beynəlxalq elmi-praktiki konfranslarda məruzə edilmiş və bəyənilmişdir.

**Dissertasiya işinin həcmi və quruluşu.** Dissertasiya işi giriş, üç fəsil, 9 paragraf, nəticə, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarət olub, kompüter yazısı ilə 144 səhifədən ibarətdir. Ədəbiyyat siyahısında tədqiqat prosesində istifadə olunmuş 121 mənbə qeyd edilmişdir.



## TƏDQIQATIN ƏSAS MƏZMUNU

Dissertasiya işinin girişində mövzunun aktuallığı əsaslandırılmış, tədqiqatın məqsəd və vəzifələri ifadə edilmiş, obyekt, predmeti və elmi yeniliyi müəyyənləşdirilmiş, praktiki əhəmiyyəti şərh edilmiş, işin aprobeasiyası və strukturu haqqında məlumat verilmişdir.

**Dissertasiyanın “Vergi idarəçiliyi və vergi sistemində kadr potensialının formalaşması xüsusiyyətləri”** adlı birinci fəslində vergi siyasəti və vergi sisteminin sosial-iqtisadi əhəmiyyəti, dövlətin kadr siyasəti və onun həyata keçirilməsinin, eləcə də vergi sistemində kadr potensialının formalaşmasının spesifik xüsusiyyətlərinin nəzəri əsasları tədqiq edilmişdir.

Bu fəsilə göstərilmişdir ki, iqtisadiyyatın dövlət tənzimlənməsində və dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin reallaşdırılmasında vergi sistemi və bu sahədəki qanunvericilik bazası mühüm yer tutur. Bu o deməkdir ki, vergi siyasəti dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin mühüm tərkib hissəsi olmaqla yanaşı, həm də dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin reallaşdırılması mənbəyi (dövlət büdcəsinin formalaşması) kimi çıxış edir. Bu mənada vergi siyasətinin ölkədə, eləcə də dünyada gedən inkişaf prosesinə uyğun həyata keçirilməsi tələb olunur.

Təsadüfi deyil ki, iqtisadiyyatın vergi yolu ilə tənzimlənməsi inkişaf səviyyəsi oxşar olan dövlətlərdə belə müxtəlif yanaşma, metod və üsullarla həyata keçirilir. Hətta bir çox ölkələrdə vergiqoyma mexanizmi regional və sahə xüsusiyyətlərinə görə fərqli formada tətbiq edilir. Bu müxtəliflik dövlətin idarəetmə quruluşundan, milli adət-ənənələrindən, inkişaf səviyyəsindən asılı olur və hər bir dövlət buna əsaslanaraq özünün vergi siyasətini həyata keçirir. Bütün bunları təhlil etməklə bu fəsilə belə bir fikrə gəlinmişdir ki, hansı forma və metodla həyata keçirilməsindən asılı olmayaraq vergiqoymada son məqsəd dövlətin iqtisadi dayaqlarının möhkəmləndirilməsi, əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsidir.

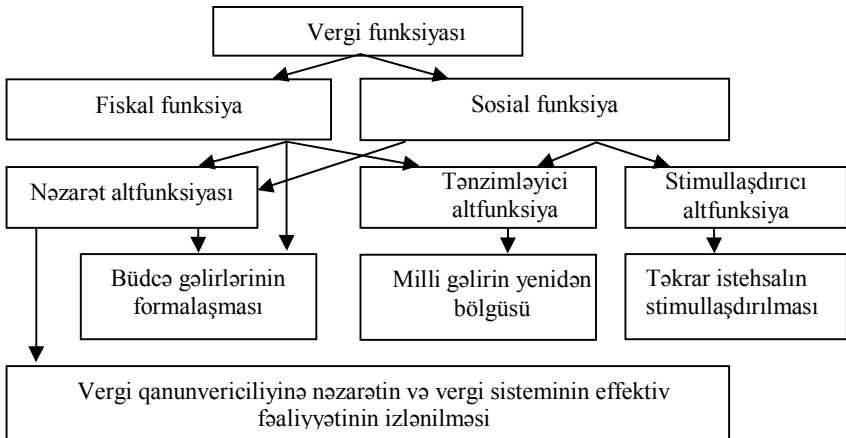
Bu fəsilə vurğulanmışdır ki, klassiklər, neoklassiklər və digər nəzəriyyəçilər öz tədqiqatlarında verginin obyektiv xarakterini və onun dövlət üçün əhəmiyyətini elmi cəhətdən əsaslandırmışlar. Bu tədqiqat işində isə təkcə vergi sisteminin deyil, eyni zamanda bu sahədə çalışan kadrların dövlət və cəmiyyət üçün spesifik əməyini elmi cəhətdən əsaslandırmaq qarşıya məqsəd kimi qoyulmuşdur.

Fikrimizcə, indiki şəraitdə bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğun sağlam vergi münasibətlərinin formalaşması bütün dövlətlərin fəaliyyətinin, dövlət büdcəsinin formalaşmasının ən vacib, eyni zamanda mürəkkəb sahələrindən hesab olunur. Bu mənada vergi münasibətlərinin və vergi siyasətinin düzgün qurulması, eyni zamanda yüksək peşəkarlığa malik

kadr potensialının formalaşdırılması zamanın tələbi kimi önə çıxır.

Dissertasiya işində effektiv vergi sisteminin yaradılması və inkişafının o qədər də asan həll olunan problem olmadığı qeyd olunmuşdur. Çünki, hətta inkişaf etmiş ölkələrin belə vergi sistemində çoxsaylı islahatların aparılmasına baxmayaraq, bu problemin ümumi xarakterli effektiv həlli yolları hələ də tapılmamışdır. Bunun səbəbi isə həmin ölkələrdə iqtisadi inkişaf tempinin dəyişkən xarakterə malik olmasıdır.

İşdə verginin funksiyaları ilə bağlı geniş elmi nəzəri araşdırma aparılmışdır. Bu fəsilə eyni zamanda verginin funksiyaları ümumiləşdirilərək əsas və alt funksiyalara bölünmüşdür. Nəzəri müddəalara əsaslanaraq belə qənaətə gəlinmişdir ki, fiskal və sosial funksiyaları əsas funksiyalara; nəzarət, tənzimləyici və stimullaşdırıcı funksiyaları isə alt funksiyalara daxil etmək olar. Çünki, fiskal funksiya özlüyündə nəzarət və tənzimləyici funksiyaları yerinə yetirir. Sosial funksiya isə nəzarət, tənzimləyici və stimullaşdırıcı funksiyaları özündə birləşdirir. Bunu sxematik olaraq aşağıdakı kimi göstərmək olar (şəkil 1).



Qeyd: Sxem nəzəri materialların ümumiləşdirilməsi əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Şəkil 1. Verginin funksiyaları

Şəkildən görüldüyü kimi, fiskal funksiya bütün səviyyələrdə pul vəsaitlərinin büdcə fondlarında cəmləndirilməsinə (mobilizasiyasına) istiqamətlənən siyasətdir. Burada nəzarət və tənzimləyici funksiyalar əsas yer tutur. Verginin digər funksiyası olan sosial funksiya isə əhəlinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi ilə yanaşı, nəzarət, tənzimləyici və stimullaşdırıcı funksiyaları özündə cəmləşdirir.

Ümumiyyətlə, vergi siyasətində əsas məqsəd milli gəlirin yenidən bölgüsü və təkrar istehsalın stimullaşdırılmasıdır. Bu və ya digər vergi siyasətinin seçilməsi prosesi adətən açıq və ya gizli şəkildə effektivlik ilə ədalətlik arasında kompromis variantı özündə birləşdirir<sup>1</sup>.

Vergi sisteminin belə spesifikliyi bu sahədə kadr siyasətinin əhəmiyyətli olduğunu göstərir. Bu baxımdan işdə dövlətin kadr siyasətinə də geniş yer verilir. Məlum olduğu kimi, daim yeniləşməkdə olan texnika və texnologiya işçi qüvvəsinə tələbi dəyişərək yeni peşə və ixtisasların yaranmasına və bu sahədə kadrların yetişdirilməsinə zərurət yaradır. Bu da öz növbəsində insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin də təkmilləşdirilməsini tələb edir. Çünki işçi qüvvəsinin tərkibi obyektiv və subyektiv amillərin təsirindən asılı olaraq dəyişilir. Məsələn, kadr axınının təsiri, təbii və fasiləsiz ixtisas artımı prosesi ilə işçilərin tərkibi və bundan asılı olaraq əməyin təşkilinin əsasları da dəyişilir. Bu zaman iş yerlərinin strukturunda, işçilərin sayında və tərkibində daimi təkmilləşdirilmə aparılması tələb olunur. Bu isə ilk növbədə kadr siyasətinin düzgün qurulmasını tələb edir. Kadr siyasəti makro (dövlət), və mikro (müəssisə və təşkilat) səviyyəsində aparıla bilər.

İstənilən ölkədə həyata keçirilən uğurlu kadr siyasəti yüksək ixtisaslı və peşəkar kadrların hazırlanmasına zəmin yaradır ki, bu da öz növbəsində insan potensialının inkişafı beynəlxalq müqayisə indeksinin (İnsan İnkişafı İndeksinin) yüksəldilməsini təmin edir. Məhz bunun nəticəsidir ki, inkişaf etmiş ölkələr özünün kadr siyasətində yeni yaranan və yaranması ehtimal olunan ixtisaslar üzrə kadr hazırlığı məsələsinə xüsusi diqqət yetirirlər.

Kadr siyasəti təşkilatın (müəssisənin) heyətinin hazırlanması və yenidən hazırlanması, yığılması, seçilməsi və paylaşdırılması proqramının əsasını müəyyən edir. Kadr siyasəti kadrların seçilməsinə, paylanmasına, qabiliyyətlərinin üzə çıxarılmasına, onların sosial təminatının yaxşılaşdırılmasına və s. istiqamətlənməklə insanların cəmiyyətdə aktiv fəaliyyətini tənzimləyir. Kadr siyasətini düzgün qurmaqla yeniliyin yaradılmasına, axtarış-tədqiqat prosesində yığılmış biliklərdən səmərəli istifadə olunmasına, kadrlarda innovasiya fəallığının artırılmasına təsir göstərmək mümkündür<sup>2</sup>.

Kadr siyasəti təkcə əmək ehtiyatlarının hazırlanması və yenidən hazırlanmasına yönələn fəaliyyətlə tamamlanmır. Burada mövcud kadr potensialından səmərəli istifadə olunmasına yönəlmiş fəaliyyət də mühüm rol oynayır. Odur ki, inkişaf etmiş ölkələr kadr siyasətinə xüsusi önəm verir və kadr hazırlığını ETT-nin müasir tələblərinə uyğunlaşdırmağa çalışırlar.

---

<sup>1</sup> Kəlbəyev Y. Vergitutmanın effektivliyə təsirinin qiymətləndirilməsi // Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. İqtisadiyyat elmləri seriyası, 2007, № 3, s. 77-83.

<sup>2</sup> Muradov A.N. Elmi-texniki kadr potensialının formalaşması və istifadəsi: iqtisad elmləri namizədi alimlik dərəcəsi almaq üçün təqdim olunmuş dissertasiya. Bakı, 2003, s. 47

Kadr potensialının inkişafı təkcə mövcud kadrların ixtisasının artırılması, təkrar istehsalı və onların keyfiyyəti deyil, yeni nəsil dövlət qulluqçularının hazırlanması, onlara yeni peşə keyfiyyətlərinin aşılınması, dövlətin kadr korpusunun yeniləşməsi və həyata keçirilməsini tələb edir<sup>3</sup>. Bu isə dövlət orqanlarının ixtisaslı və peşəkar kadrlara olan tələbatının ödənilməsi və onlardan səmərəli istifadə olunması üçün əhəmiyyətlidir.

Məlum olduğu kimi, müasir dövlətçilikdə cəmiyyət həyatının qorunması və inkişafı məqsədilə dövlət idarəetmə orqanları çoxsaylı funksiyalar yerinə yetirir. Sözsüz ki, belə fəaliyyət yüksək peşəkarlıq tələb edir. Ona görə də dövlət orqanlarının səlahiyyətlərinin yerinə yetirilməsini təmin etmək üçün bu sferada çalışan insanlardan peşəkar və ədalətli peşə fəaliyyəti tələb olunur. Bunu nəzərə alaraq dövlət idarəçiliyində çalışanlara dövlət qulluğu kimi yüksək status verilir.

Vergi sistemində kadr potensialının spesifik xüsusiyyətlərindən biri də onun bütün orqanlarına dövlətin və cəmiyyətin maraqlarına xidmət edən sosial yönümlüyün xas olmasıdır. Cəmiyyət fərqli sosial təbəqələrdən və qruplardan, bir-birinin eyni olmayan iqtisadi və siyasi maraqlardan, müxtəlif xarakterli insanlardan təşkil olunduğundan, onların bir arada birləşdirilməsinin sosial-hüquqi təminatı dövlətə məxsus olur.

Məlum olduğu kimi, vergi orqanlarında fəaliyyət dövlət qulluğu hesab olunur və bu sistem özünün spesifikliyi ilə digər orqanlardan fərqlənir. Beləliklə, dövlət qulluğu vəzifələrindən biri olan vergi xidməti xüsusi kadr hazırlığının aparılmasını tələb edir. Çünki, vergi orqanlarında xidmət göstərmək üçün bu sahədə biliyə, təcrübəyə, peşəkarlığa sahib olmaq tələb olunur. Məhz bu cəhətinə əsaslanaraq belə nəticəyə gəlmək olar ki, vergi orqanları üzrə dövlət qulluğunda kadrların idarə edilməsi prosesinin təkmilləşdirilməsi obyektiv zərurətdən irəli gəlir və bu, vergi sisteminin, eləcə də cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafına güclü təkan verir.

Dissertasiyanın **“Azərbaycanın vergi sisteminin kadr potensialının formalaşması və istifadəsinin müasir vəziyyətinin təhlili”** adlı ikinci fəslində Azərbaycanda vergi sisteminin təşəkkülü və inkişafı, dövlət qulluğu sahəsində islahatlar və bu sahədə kadr potensialından istifadənin qiymətləndirilməsi, ali təhsil sistemində kadr hazırlığının müasir vəziyyəti öz əksini tapmış, vergi sistemində kadrların peşə-ixtisas səviyyəsinin yüksəldilməsi ilə bağlı mövcud vəziyyət təhlil edilmişdir.

Bu fəsilə qeyd olunmuşdur ki, Azərbaycan Respublikasında müasir tələblərə cavab verən vergi sisteminin formalaşması heç də asan başa gəlməmişdir. Müstəqilliyin ilk illərində əsasən fiziki şəxsləri əhatə edən

---

<sup>3</sup> Государственная кадровая политика и механизм её реализации. М.: ПАГС, 1997, с. 11

vergi münasibətlərinin zəif inkişafı, sahibkarların vergilərə mənfi münasibəti, yeni sistemdə ciddi uçot və nəzarət sisteminin, qanunvericilik bazasının olmaması, vergitutma sahəsində ölkədə elmi məktəb, təcrübə və ixtisaslı kadrların çatışmaması və s. müasir vergi sisteminin formalaşmasını çətinləşdirən amillər olmuşdur. Lakin, zaman keçdikcə bu çətinliklər tədricən aradan qaldırılmış, ölkənin vergi sisteminin təkmilləşdirilməsi, onun inkişaf etmiş ölkələrin vergi sisteminə uyğunlaşdırılması istiqamətində əhəmiyyətli işlər görülmüşdür.

Vergi sisteminə islahatlar respublikanın müstəqillik qazandığı dövrdən bu günədək davam etməkdədir. Bu islahatların əsas mahiyyəti vergi sisteminin səmərəli fəaliyyətini tənzimləyən qanun və digər qanunvericilik aktlarının qəbulu, vergilərin toplanması, dərəcələrinin müəyyən edilməsi, stimullaşdırıcı xarakterinin gözlənilməsi, ölkə iqtisadiyyatının inkişafına təsir mexanizminin icra edilməsində öz ifadəsini tapır.

Dissertasiyada göstərilmişdir ki, vergi sisteminə islahatların birinci mərhələsi 1990-1991-ci illəri əhatə edir. Bu mərhələdə əsasən vergi sisteminin formalaşması ilə bağlı bir sıra normativ-hüquqi sənədlər hazırlanmış, o cümlədən qanunlar qəbul edilmişdir. 1990-cı ilin iyul ayında Maliyyə Nazirliyinin tərkibində Vergi Müfəttişliyi yaradılmışdır. 1991-ci ilin oktyabrında bu xidmət Maliyyə Nazirliyinin tərkibindən çıxarılmış və müstəqil orqan, Azərbaycan Respublikası Baş Dövlət Vergi Müfəttişliyi kimi fəaliyyətə başlamışdır.

İkinci mərhələ 1991-1999-cu illəri əhatə edir. Bu mərhələdə bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğun olaraq bir sıra yeni vergi növləri haqqında qanunlar qəbul edilmiş, mövcud qanunlar təkmilləşdirilmiş, bununla bağlı təlimatlar, əsasnamələr işlənib hazırlanmışdır.

Nəhayət, 2000-ci ildən başlayan üçüncü mərhələdə Azərbaycan vergi sisteminin əsaslı inkişafı başlanmışdır. Belə ki, ümummilli lider Heydər Əliyevin 11 fevral 2000-ci il tarixli Fərmanı ilə Baş Dövlət Vergi Müfəttişliyi ləğv edilmiş və onun bazasında Vergilər Nazirliyi yaradılmışdır. Məhz həmin Fərmanla nazirlik dövlətin vergi siyasətinin həyata keçirilməsini, dövlət büdcəsinə vergilərin və digər daxilolmaların vaxtında və tam yığılmasını təmin edən və bu sahədə dövlət nəzarətini həyata keçirən mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına çevrilmişdir.

2000-2010-cu illərdə çoxlu sayda qanun, əsasnamə, normativ-hüquqi sənədlər qəbul edilmişdir. Fikrimizə, üçüncü mərhələni vergi sisteminin təşəkkülündə mühüm dövr kimi qiymətləndirmək olar. Keçən müddət ərzində respublikamızda vergitutma məsələləri ilə bağlı hüquq və vəzifələr, vergi nəzarətinin forma və metodları müəyyənləşdirilmişdir.

Azərbaycan Respublikasında vergi sistemi müvafiq icra orqanlarının (Maliyyə Nazirliyi, Vergilər Nazirliyi, Dövlət Gömrük Komitəsi, Dövlət

Sosial Müdafiə Fondu) qəbul etdiyi normativ aktlarla da nizama salınır. Bu orqanlar vergiqoyma və vergi (rüsüm) yığımı işini həyata keçirirlər. Hazırda Azərbaycan Respublikasının vergi sistemi ölkənin təsərrüfat subyektlərinin fəaliyyətini tənzimləyir. Vergi yığımı vasitəsilə toplanan vəsait dövlətin təxirəsalınmaz ehtiyaclarını maliyyələşdirməyə imkan verir, büdcə kəsirinin böyüməsinin qarşısını alır. Fikrimizcə, vergi sisteminin davamlı olaraq bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğunlaşdırılması istiqamətində aparılan islahatları müsbət qiymətləndirmək olar.

Ümumiyyətlə, son dövrlər beynəlxalq hüquq normalarına uyğunlaşdırılmış qanunların qəbul edilməsi ölkəmizin beynəlxalq miqyasda nüfuzunu daha da artırmış, onu dünyanın inkişaf etmiş demokratik ölkələri səviyyəsinə yüksəlməsində əhəmiyyətli rol oynamışdır.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsindən əldə olunan məlumatlara görə, 2011-ci ildə iqtisadiyyatda məşğul olanların 0,7%-i (28541 nəfəri) dövlət qulluğunda inzibati vəzifə tutan şəxslərdir. Dövlət qulluğunda çalışanların 1165 nəfəri (4,0%-i) 1-4-cü, 21475 nəfəri (75,2%-i) 5-9-cu təsnifatları üzrə vəzifə tutan şəxslər, 5236 nəfəri (18,4%-i) isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələridir (cədvəl 1).

#### Cədvəl 1.

#### 2005-2009-cu illərdə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin sayı, nəfər

| İnzibati vəzifələrin təsnifatlar üzrə adları      | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Respublika üzrə</b>                            | 25735 | 26970 | 27566 | 27977 | 28482 | 28648 | 28541 |
| 1-4-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr - cəmi | 757   | 793   | 608   | 615   | 619   | 866   | 1165  |
| 5-9-cu təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr - cəmi | 20731 | 21746 | 22181 | 22283 | 22627 | 22467 | 21475 |
| o cümlədən:                                       |       |       |       |       |       |       |       |
| şöbə müdiri                                       | 3479  | 3312  | 3428  | 3465  | 3516  | 3472  | 3293  |
| şöbə müdirinin müavini                            | 2133  | 2177  | 2242  | 2279  | 2291  | 2339  | 2285  |
| sektor müdiri                                     | 1737  | 1767  | 1855  | 1853  | 1873  | 1872  | 1895  |
| baş məsləhətçi                                    | 5057  | 5308  | 5450  | 5474  | 5579  | 5572  | 5251  |
| böyük məsləhətçi                                  | 1176  | 1195  | 1160  | 1212  | 1224  | 1180  | 1153  |
| aparıcı məsləhətçi                                | 2925  | 3150  | 3157  | 3079  | 3176  | 3138  | 2839  |
| məsləhətçi  | 4224  | 4837  | 4889  | 4921  | 4968  | 4894  | 4759  |
| Dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələri - cəmi      | 4247  | 4431  | 4777  | 5079  | 5236  | 5315  | 5901  |
| o cümlədən:                                       |       |       |       |       |       |       |       |
| baş mütəxəssis                                    | 2267  | 2345  | 2512  | 2733  | 2854  | 2929  | 3160  |
| böyük mütəxəssis                                  | 791   | 852   | 1038  | 1125  | 1172  | 1207  | 1314  |
| aparıcı mütəxəssis                                | 393   | 423   | 418   | 418   | 450   | 453   | 576   |
| Mütəxəssis  | 796   | 811   | 809   | 803   | 760   | 726   | 851   |

Mənbə: azstat.org

Göründüyü kimi, 2005-2011-ci illərdə dövlət qulluğunda çalışanların sayı 10,9% artmışdır. Bu dövrdə 1-4-cü təsnifatlar üzrə vəzifə tutanların sayı 53,9% artmış, 5-9-cu təsnifatlar üzrə vəzifə tutanların sayı isə 3,6% artmışdır. Təhlil dövründə ən çox artım 1-4-cü təsnifata daxil olanlar sırasında olmuşdur. Bu dövrdə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələri tutanları sayı isə 23,3 faiz, o cümlədən baş mütəxəssislərin sayı 38,9% artmışdır.

Təcrübə göstərir ki, müasir mərhələdə ölkənin iqtisadi qüdrəti əhalinin intellektual səviyyəsinin yüksəldilməsi, gənclərin yeni bilik, informasiya və texnologiyaları qavraması qabiliyyəti ilə bilavasitə bağlıdır. Bu problemin həlli ölkədə elm və təhsil müəssisələrinin inkişaf etdirilməsi, xarici ölkələrdə kadr hazırlığına diqqətin artırılması məsələsini aktuallaşdırır.

İşdə qeyd olunur ki, Azərbaycanda həyata keçirilən kadr siyasəti nəticəsində bu problemlər müəyyən qədər aradan qaldırılmışdır. Keçən dövr ərzində Azərbaycanın iqtisadiyyatı kimi Azərbaycan elmi, təhsili və mədəniyyəti də geniş inteqrasiya proseslərinə cəlb olunmuşdur. Bunun nəticəsi olaraq son dövrlərdə inkişaf etmiş ölkələrin qabaqcıl universitetləri ilə elm və təhsil sahələrində alim, müəllim və tələbələrin mübadiləsi geniş vüsət almışdır. Bu proseslərin bir qismi dövlət sazişləri çərçivəsində tənzimlənir.

Bu baxımdan indiki qloballaşma şəraitində təhsilin idarə edilməsi və onun maliyyələşdirilməsi prioritet məsələ kimi diqqət mərkəzində olmalıdır. Çünki, kadr hazırlığının müasir tələblərə uyğunluğu və onun keyfiyyətinin yüksəldilməsi idarəetmə və maliyyələşmə səviyyəsi ilə birbaşa bağlıdır. Təcrübə göstərir ki, ali təhsil sisteminin maliyyə mənbələrinin formalaşdırılması sahəsində birbaşa dövlət tənzimlənməsinə ehtiyac duyulur. Bu qəbildən olan investisiya qoyuluşları dövlətin iqtisadi, sosial siyasəti ilə mütləq uyğunlaşdırılmalıdır.

Vergi ixtisası üzrə kadr hazırlığı əsasən ali təhsil müəssisələrində həyata keçirilir. 1990-cı illə müqayisədə 2011-ci ildə Azərbaycan Respublikasında ali təhsil müəssisələrinin sayı 3,0 dəfə artaraq 51-ə çatmışdır. Fəaliyyət göstərən ali təhsil müəssisələrinin 36-sı dövlət, 15-i isə qeyri-dövlət ali təhsil müəssisəsi olmuşdur.

Dövlət ali təhsil məktəblərində istiqamətlər üzrə hazırlanan tələbələrin strukturuna baxdıqda burada ciddi uyğunsuzluq müşahidə etmək mümkündür. Belə ki, 2011/2012-ci tədris ilində ali məktəblərdə təhsil alanların 17,8%-i I ixtisas qrupunda, 14,4%-i II ixtisas (iqtisadiyyat və idarəetmə ixtisasları) qrupunda, 0,9%-i isə kənd təsərrüfatı ixtisasları qrupunda təhsil alır (cədvəl 2).

## Cədvəl 2.

### Dövlət və qeyri-dövlət ali təhsil müəssisələrində ixtisas qrupları və istiqamətlər üzrə təhsil alan tələbələrin sayı (tədris ilinin əvvəlinə)

|   | 2000-<br>2001  | 2005-<br>2006  | 2009-<br>2010  | 2010<br>-2011  | 2011-<br>2012  | Xüsusi<br>çəkisi |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| <b>Tələbələrin sayı - cəmi, nəfər</b>             | <b>119 683</b> | <b>129 948</b> | <b>139 194</b> | <b>140 241</b> | <b>143 146</b> | 100              |
| o cümlədən: ixtisas qrupları üzrə <sup>1)</sup> : |                |                |                |                |                |                  |
| təhsil ixtisasları qrupu                          | -              | -              | 8 735          | 16 976         | 25 523         | 17,8             |
| humanitar və sosial ixtisaslar qrupu              | -              | -              | 3 288          | 6 945          | 10 447         | 7,3              |
| mədəniyyət və incəsənət ixtisasları qrupu         | -              | -              | 958            | 1 951          | 2 962          | 2,1              |
| iqtisadiyyat və idarəetmə ixtisasları qrupu       | -              | -              | 5 906          | 12 976         | 20 593         | 14,4             |
| təbiət ixtisasları qrupu                          | -              | -              | 1276           | 2654           | 4690           | 3,3              |
| Texniki və texnoloji ixtisaslar qrupu             | -              | -              | 6 644          | 12 876         | 20 941         | 14,6             |
| kənd təsərrüfatı ixtisasları qrupu                | -              | -              | 422            | 879            | 1 253          | 0,9              |
| səhiyyə, rifah və xidmət ixtisasları qrupu        | -              | -              | 2 414          | 4 605          | 7 238          | 5,1              |
| İstiqamətlər üzrə:                                |                |                |                |                |                |                  |
| təbii elmlər                                      | 11 083         | 11 840         | 9 298          | 6 686          | 4 036          | 2,8              |
| humanitar və sosial                               | 44 395         | 47 319         | 38 830         | 28 114         | 17 701         | 12,4             |
| Maarif  | 11 948         | 17 025         | 11146          | 9059           | 4999           | 3,5              |
| iqtisadiyyat və idarəetmə                         | 23 056         | 29 603         | 28 031         | 20 464         | 13 266         | 9,3              |
| təbiət-texniki ixtisaslar                         | 1 803          | 2 054          | 1 706          | 613            | 524            | 0,4              |
| Texniki istiqamətlər                              | 24 899         | 20 272         | 18785          | 14150          | 8149           | 5,7              |
| aqrar və balıq təsərrüfatı                        | 1 574          | 799            | 795            | 559            | 371            | 0,3              |
| ekologiya və təbiətdən istifadə                   | 925            | 1 036          | 960            | 734            | 453            | 0,3              |

<sup>1)</sup> İxtisas qrupları üzrə tələbələrin sayı yeni Milli Təhsil Təsnifatına uyğun olaraq göstərilmişdir.

**Mənbə:** <http://www.stat.gov.az/>

Cədvəl məlumatlarından göründüyü kimi, 2009/2010-cu tədris ili ilə müqayisədə 2011/2012-ci tədris ilində təhsil ixtisası qrupunda təhsil alan tələbələrin sayı 2,9 dəfə, humanitar və sosial ixtisaslar qrupunda təhsil alanların sayı 3,2 dəfə artmışdır. Qeyd edək ki, ali təhsil məktəblərində hazırlanan tələbələrin sayında ən yüksək artım iqtisadiyyat və idarəetmə (3,4 dəfə) və təbiət ixtisasları qrupunda (3,6 dəfə) olmuşdur.

Hazırda Azərbaycanda fəaliyyət göstərən ali məktəblərin əksəriyyətində iqtisadçı kadrlar, o cümlədən vergi ixtisası üzrə mütəxəssislər hazırlanır. Əlbəttə, hələ ki iqtisadi fəaliyyət sahələri və dövlət



qulluğu üçün kadrların hazırlanması sistemli xarakter daşıyır. Bu mərhələdə vergi orqanları üçün işçilərin hazırlanması mühüm əhəmiyyətə malikdir. Qeyd edək ki, Azərbaycanda fəaliyyət göstərən 28 dövlət ali təhsil müəssisəsindən əsasən üçündə: BDU, ADİU və ADNA-da vergi ixtisası üzrə kadrlar hazırlanır. İqtisadçı kadrların hazırlanması isə ali məktəblərin əksəriyyətində həyata keçirilir. 2007/2008-ci tədris ilində ADİU-nun bakalavr pilləsinə 2867 nəfər, magistr pilləsinə isə 776 nəfər qəbul olunmuşdur. Bu ali məktəbdə oxuyan tələbələrin sayı ümumilikdə 15508 nəfərdir. Qeyd olunan dərslərin təhsilini başa vuranların sayı 4129 nəfər, o cümlədən 3068 nəfər bakalavr, 1061 nəfər magistr olmuşdur.

Bəzən təhsil müəssisələrində vergi ixtisası üzrə kadrlar hazırlanarkən onların spesifikliyi nəzərə alınmır. Belə ki, vergi ixtisası üzrə təhsil alan tələbəyə vergi işini öyrətməklə yanaşı, insanlarla münasibət qurmaq, davranış və s. bu kimi psixoloji vəziyyətlər də nəzərə alınmalı və kadrların hazırlığında buna diqqət artırılmalıdır. Bundan başqa tələbələrdə təcrübə işlərin təşkilində də müəyyən çatışmazlıqlar vardır. Belə ki, təcrübələr bir çox hallarda formal xarakter daşıyır ki, bu da son nəticədə tələbənin yalnız nəzəri biliklərə kifayətlənməsi ilə nəticələnir. Təcrübə göstərir ki, yalnız nəzəri biliklərə yiyələnməklə vergi orqanında işləmək çətinlik yaradır. Yaxud da əksinə, təcrübə biliklərə üstünlük verib nəzəri bilikləri diqqətdən kənar qoymaq da özünün mənfi nəticələrini verir. Bütün bunlar son nəticədə ölkə iqtisadiyyatının inkişafında, büdcə gəlirlərinin formalaşmasında vergilərin əhəmiyyətini aşağı salır.

Vergilər Nazirliyi kadrların təkmilləşdirilməsi sahəsində kifayət qədər müsbət təcrübəyə malikdir. Vergi xidməti əməkdaşlarının peşəkarlıq səviyyələrini daim artırmaq məqsədilə onlar tədris proseslərinə və müxtəlif seminarlara cəlb edilir, xarici ölkələrdə kurslara və treninqlərə göndərilir. Beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi məqsədilə seçilmiş gənc kadrlar üçün ingilis dili kursları təşkil edilmişdir. Öz işini mükəmməl bilən, işgüzarlıq qabiliyyəti, təşəbbüskarlıq keyfiyyəti olan kadrlar irəli çəkilir və onlara daha məsul vəzifələr etibar olunur.

Vergi sistemində aparılan islahatların uğurla nəticələnməsi, eyni zamanda, vergi orqanlarının kadr potensialından istifadənin düzgün istiqamətlənməsindən birbaşa asılıdır. Bu baxımdan, Vergilər Nazirliyi kadr potensialının gücləndirilməsi və insan resurslarından səmərəli istifadə etmək məqsədilə “Dövlət vergi orqanlarında insan resurslarının inkişafı strategiyasının Konsepsiyası”nı qəbul etmişdir. Hazırda vergi orqanlarının kadr hazırlığı prosesi məhz bu konsepsiya əsasında həyata keçirilir. İşçilərin qəbulu prosesindən başlamış, onların yenidən hazırlığı, müvafiq təlimlərin keçilməsi, tədrisin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, mütəmadi olaraq

vergi qanunvericiliyi haqqında bilik səviyyələrinin artırılması, xidməti vəzifələrində irəli çəkilmənin bütün mərhələləri mərkəzləşmiş qaydada aparılır.

Aparılan araşdırmalar göstərir ki, son 10 ildə səmərəli vergi sisteminin formalaşdırılması, onun qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsi, vergi orqanları əməkdaşlarının peşəkarlıq səviyyəsini artırılması, ölkədə əlverişli vergi mühitinin və vergi mədəniyyətinin yaradılması sahəsində əhəmiyyətli işlər görülmüşdür. Belə ki, 1999-cu ildən başlayaraq vergi orqanlarının strukturunun təkmilləşdirilməsi istiqamətində aparılan işlər sistemlilik, çeviklik, koordinasiya olunma və təşkilati-idarəetmə mexanizminin tətbiqi kimi bir sıra müsbət keyfiyyətlərə nail olmağa imkan vermişdir.

Hesab edirik ki, vergi sistemində kadrların peşəkarlıq səviyyəsini yüksəldilməsində Vergilər Nazirliyinin nəzdində fəaliyyət göstərən Tədris Mərkəzinin böyük rolu olmuşdur. Azərbaycan Respublikası vergilər Nazirliyinin Tədris Mərkəzi “Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında” Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 19 iyul tarixli 539 nömrəli Fərmanına əsasən yaradılmışdır.

Bu tədris kursları Azərbaycan Respublikasının təhsil qanunvericiliyinə uyğun olaraq mütəxəssislərin ilkin hazırlığı formasında həyata keçirilir. İlkin hazırlıq kurslarının məqsədi müəyyən edilmiş qaydada vergi orqanlarına xidmətə qəbul edilmiş işçiləri yeni mühitə hazırlamaqdır, yəni onlara vergilər və vergitutma ilə bağlı fənləri dərindən tədris etməklə bu istiqamətdə onların peşəkar biliklərinin təkmilləşdirilməsinə, onları Nazirliyin strukturu, təşkili prinsipləri, vergilər və vergitutma ilə bağlı nəzəri və praktiki işlərlə, vərdislərlə və iş prosesləri ilə tanış etməklə ixtisaslarının artırılmasına nail olmaqdır.

2003-2009-cu illərdə Tədris Mərkəzində 86 ixtisasartırma kursu, 16 ilkin hazırlıq kursu və 63 qısamüddətli (1-5 günlük) treninqlər və seminar-məşğələlər keçirilmişdir. Bu tədris kurslarında uyğun olaraq 1473 nəfər, 317 nəfər və 1154 nəfər vergi orqanı əməkdaşı dinləyici kimi iştirak etmişdir.

Ümumiyyətlə, vergi orqanı əməkdaşları üçün tədrisin kifayətlik göstəricisi mövcuddur. Bu göstərici il ərzində bir orta statistik vergi işçisinə (bura həm mütəxəssislər, həm də bütün səviyyələrdən olan menecerlər daxildir) düşən optimal tədris günlərinin sayı hesab olunur. 2009-cu il ərzində keçirilən tədris kurslarının və treninqlərin davamətmə müddəti 9846 adam-gün təşkil etmişdir ki, bu da bir orta statistik vergi əməkdaşına hesablandıqda 4,9 gün təşkil edir. Əvvəlki illərdə isə bu göstərici aşağıdakı kimi olmuşdur: 2003-cü ildə 1,0 gün (2008 adam-gün), 2006-cı ilə uyğun

olaraq 2,5 gün (5089 adam-gün), 2008-ci ildə 3,7 gün (7456 adam-gün).

Yuxarıda qeyd olunan bütün işlər vergi orqanları əməkdaşlarının peşəkarlıq səviyyəsinin artırılmasına yönəldilmişdir və bu iş mütəmadi olaraq davam etdirilir. Bu işin vacibliyi ilk növbədə ondan irəli gəlir ki, ölkəmizin iqtisadi maraqlarının qorunmasını təmin etmək məqsədilə dövlət vergi xidməti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin peşə hazırlığının təkmilləşdirilməsinə və ixtisaslarının artırılmasına böyük ehtiyac vardır. Eyni zamanda dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyanın gücləndiyi, ölkəmizə investisiya axınının artdığı bir şəraitdə beynəlxalq vergi sistemi, hüquq normaları, maliyyə, iqtisadiyyat və digər sahələrdə mükəmməl biliyə malik vergi orqanı əməkdaşlarına tələbat artmaqdadır.

Dissertasiyanın **“Vergi sistemində kadr potensialının formalaşması və istifadəsinin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri”** adlı üçüncü fəslində isə vergi sisteminin idarə olunmasının təşkilati-iqtisadi mexanizminin inkişaf etdirilməsi, vergi xidməti üzrə kadr hazırlığının təkmilləşdirilməsi yolları göstərilmişdir.

Qeyd edək ki, son illər vergi qanunvericiliyi ilə yanaşı vergi sistemində təşkilati-idarəetmə mexanizminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində də mühüm işlər görülmüşdür. Vergilər Nazirliyinin yaradılması, inzibati rayonlar üzrə vergi idarələrinin regional vergi orqanları ilə əvəz edilməsi, vergi sistemində aparılan digər struktur dəyişiklikləri vergidən yayınmaların azalmasında və dövlət büdcəsinə ödəmələrin artmasında böyük rol oynamışlar. Lakin bunlarla yanaşı, bu sahədə bir sıra problemlər də qalmaqdadır.

Bu baxımdan vergi sistemində dövlət idarəçiliyi sisteminin səmərəliliyinin yüksəldilməsi bir sıra problemlərin həllini tələb edir. Bunların sırasına vergi sistemində idarəetmənin vahidliyi prinsipinin pozulması hallarına yol verilməməyi, vergi qanunvericiliyinin və onun işləmə mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi, vergi işçilərinin dövlət və cəmiyyət qarşısında öz məsuliyyətlərini dərinədən dərk etməsi istiqamətində işlərin sistemli şəkildə aparılması, vergi orqanlarının fəaliyyətində səmərəliliyin təmin edilməsi, vergi orqanlarının fəaliyyətinə vətəndaş cəmiyyətləri tərəfindən hüquqi və təşkilati nəzarətin səmərəliliyinin yüksəldilməsi, kadr siyasətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi və s. daxildir.

Azərbaycan Respublikasında vergi inzibatchılığının əsas istiqamətlərindən biri olan vergilərin könüllü ödənilməsi sisteminin yaradılması və vergi ödəyicilərinin hüquqlarının etibarlı müdafiəsinin təmin edilməsi üçün ilk növbədə vergi orqanlarında çalışanların peşəkarlıq səviyyəsi davamlı olaraq artırılmalı, vergi ödəyicilərinin maarifləndirilməsi konsepsiyası hazırlanmalı, vergi mədəniyyətinin artırılmasına yönəldilmiş proqramlar həyata keçirilməlidir.

Bununla yanaşı, özəl vergi məsləhəti xidməti mərkəzlərinin yaradılması, vergi ödəyicilərinin hüquqlarının müdafiəsi, onların şikayətlərinə obyektiv baxılması məqsədi ilə daha mükəmməl apelyasiya sisteminin yaradılması da vergi sistemində çalışanların məsuliyyətinin yüksəlməsinə, neqativ halların aradan qaldırılmasına təsir göstərə bilər.

Vergi sistemində idarəetmə bazar iqtisadiyyatının tələblərinə, ictimai-siyasi həyatda aparılan demokratikləşmə prosesinə uyğun qurulmalı, onun planlaşdırma, əlaqələndirmə, tənzimləmə, nəzarət və s. funksiyaları yeni məzmun və formada tətbiq olunmalıdır.

Aparılan tədqiqatlar göstərir ki, dövlət tərəfindən həyata keçirilən vergi siyasətinin əsas istiqamətlərindən biri də vergi cavabdehliyinin elektron növünə keçid almasıdır. Bu o deməkdir ki, bir tərəfdən məlumatlar bazasının yaradılması, kameral yoxlamaların aparılması imkanları asanlaşır, digər tərəfdən isə elektron sənədləşmə telekommunikasiya xətti ilə daha asan ötürülür və məlumatların əlçatan olması təmin edilir.

Bir çox ölkələrdə vergiqoymanın təkmilləşdirilməsi vergi qanunvericiliyinin sadələşdirilməsi xətti üzrə gedir. Azərbaycan Respublikasında həyata keçirilən islahatlar çərçivəsində vergi sisteminin liberallaşdırılması, bu sahədə dövlət siyasətinin sahibkarlığın inkişafı, yerli və xarici investisiyaların iqtisadiyyata cəlb edilməsi baxımından qurulması istiqamətində mühüm addımlar atılmışdır.

Vergi qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi, vergi orqanlarının fəaliyyətində müasir texnologiyaların tətbiqi, texniki vasitələrlə təminatın yaxşılaşdırılması, müvafiq beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlığın genişləndirilməsi bu sahədə fəaliyyətin səmərəliliyini əhəmiyyətli dərəcədə artırmışdır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, dövlət vergi xidməti orqanları üçün kadr hazırlığı dedikdə, onların təkə peşəkarlıq səviyyəsinə yiyələnmələri başa düşülməməlidir. Peşəkarlıqdan az əhəmiyyətli olmayan digər mühüm amil də gələcək vergi xidməti əməkdaşına həyat tərzi sahəsindəki biliklərin verilməsidir. Təbii ki, insan ictimai mühitdə yaşayır və onun cəmiyyətdə özünü aparması, davranışı çox vacibdir. Ona görə də təhsil prosesi təkə fərdi bilik səviyyəsinin və peşəkarlığın artırılmasına deyil, həm də onun tərbiyə olunmasına yönəldilməlidir. Hər şeydən əvvəl insan vicdanlı olmalı, öz fəaliyyətinə və başqalarının hərəkətlərinə tənqidi yanaşmalı, ardıcıl olaraq özünü təkmilləşdirməli və tərbiyə etməli, mənəvi aləmini zənginləşdirməlidir.

Vergi sisteminin kadr təminatı mövcud kadr potensialının ixtisasının artırılması və yenidən hazırlanması yolu ilə həyata keçirilməlidir. Vergi xidməti vergi ödəyiciləri ilə qarşılıqlı əlaqənin keyfiyyətini yüksəltməklə, onların vergi öhdəliyini həyata keçirməyə yardım göstərməklə vergi

yığımını artırmalıdır.

Dissertasiya işinin “Nəticə” hissəsində tədqiqat prosesində əldə edilmiş əsas nəticələr, irəli sürülən təklif və tövsiyələr konkret şəkildə şərh edilmişdir. Araşdırmanın yekununda belə qənaətə gəlinmişdir ki, vergi idarəçiliyinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində bir çox problemlər hələ də özünün müsbət həllini gözləyir.

Vergi işçilərinin öz vəzifələrini qanunlara və verilmiş təlimata uyğun, peşəkar, nəzakətli və səmərəli şəkildə yerinə yetirilməsinə nəzarətin gücləndirilməsi, işçinin xidməti vəzifəsinə təsir göstərmək üçün ona hədiyyələrin təqdim olunması hallarının vaxtında aşkar olunub aradan qaldırılması məqsədilə vergi orqanlarında xüsusi nəzarət şöbəsinin yaradılması təklif olunmuşdur.

Araşdırmalardan belə nəticəyə gəlirik ki, vergi sistemində kadr potensialının formalaşması və istifadəsi sahəsində hələ bir sıra işlər görülməlidir. Hesab edirik ki, Azərbaycan Dövlət Vergi Akademiyasının yaradılması və vergi ixtisası üzrə peşəkar kadrların hazırlanması bu istiqamətdə mühüm addımlardan biri ola bilər. Çünki iqtisadi yönlü mövcud ali təhsil müəssisələrinin standartları vergi fəaliyyətinin tam halda spesifikasiyası, vergi xidməti işinin xüsusiyyətlərini, həmçinin vergi qoyma sahəsində xüsusi prioritet bilikləri və onların sahələr üzrə tətbiqini öyrədə bilmir.

Akademiyada bu ixtisas üzrə mütərəqqi təlim texnologiyalarının istifadəsinə əsaslanan keyfiyyətli təhsil yüksək ixtisaslı kadrların hazırlanmasında əhəmiyyətli rol oynaya bilər. Akademiya xüsusi statusu olan dövlət təhsil müəssisəsi olmalı və burada vergi sistemi üçün eləcə də özəl sektor üçün vergi ixtisaslı kadrların hazırlığı həyata keçirilməlidir.

Azərbaycan Respublikasının Vergilər Nazirliyində kadrların yüksək peşəkar səviyyəsini təmin etmək məqsədi ilə trening üzrə aşağıdakı işlər aparılmalıdır:

- Tədris Mərkəzinin maddi-texniki bazasının gücləndirilməsi, müasir trening konsepsiyalarının və üsullarının tətbiqi təmin edilməlidir;

- Nazirliyin əməkdaşları və vergi ödəyiciləri üçün məsafədən təhsilin (“online” rejimində) təşkili və tədris-metodiki təminatı hazırlanmalıdır.

Fikrimizcə, vergi təhsilinin, vergi savadının da əsası orta məktəbdə qoyulmalıdır. Məktəblilər bu sahədə ilkin biliklər əldə etməli, sonradan bu bilikləri ali məktəbdə daha da artıraraq vergilər və vergitutmanın nəzəri və metodoloji əsaslarını dərinlən mənimsəməli, təhsil prosesində qazandıqları bilikləri gələcəkdə praktikada tətbiq etməli, vergi sahəsindəki biliklərini daim möhkəmləndirməlidirlər. Dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində vergi təhsili məhz bu cür təşkil edilmişdir.

**Dissertasiyanın işlənməsi müddətində mövzu üzrə iddiaçının aşağıdakı elmi məqalələri çap olunmuşdur:**

1. Məmmədov M.A. Vergi sisteminin sosial-iqtisadi əhəmiyyəti // Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. İqtisadiyyat elmləri seriyası, 2008, №4, s. 175-178.

2. Məmmədov M.A. Vergi mexanizminin iqtisadi effektivliyi // AMEA İqtisadiyyat İnstitutunun Elmi Əsərləri, 2008, № 4, s. 239-243.

3. Мамедов М.А. Повешение профессионально-квалификационного уровня кадров в налоговой системе // Вектор Науки Тольяттинского Государственного Университета. Серия: Экономика и управление, 2010, № 3, с. 21-26.

4. Məmmədov M.A. Vergi sistemində innovativ təşkilati-idarəetmə sistemi / “İnnovasiyalı inkişafın sosial-iqtisadi problemləri” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktiki konfransın materialları. Bakı: 2010, s. 346-348.

5. Məmmədov M.A. Dövlət qulluğu sahəsində islahatlar: bu sahədə kadr potensialından istifadənin təhlili və qiymətləndirilməsi // Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası, 2011, №1, s. 100-105.

6. Məmmədov M.A. Vergi xidməti üzrə mütəxəssislərin hazırlığının təşkili prinsipləri // Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası, 2012, №2, s. 119-122.

7. Məmmədov M.A. Ali təhsil sistemində vergi ixtisası üzrə kadrların hazırlanmasının ümumi vəziyyətinin təhlili / “İnnovasiya yönümlü inkişafın sosial-iqtisadi problemləri” beynəlxalq elmi konfransının materialları. Sumqayıt: 2012, s. 131-133.

8. Məmmədov M.A. Kadr siyasəti və vergi sistemində kadr hazırlığının bəzi cəhətləri // Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Xəbərləri. İqtisadiyyat seriyası, 2012, №3, s. 121-125.

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

### **РЕЗЮМЕ**

Актуальность работы обусловлена необходимостью укрепления и развития кадрового потенциала в налоговой системе Азербайджанской Республики.

Диссертационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения и списка литературы.

Первая часть диссертации называется «Налоговое управление и особенности формирования кадрового потенциала в налоговой системе». В этой части исследованы теоретические основы специфических особенностей налоговой политики и социально-экономического значения налоговой системы, а также формирования кадрового потенциала в налоговой системе.

Во второй части диссертации, под названием «Анализ современного состояния формирования и использования кадрового потенциала в налоговой системе Азербайджана», нашли отражение становление и развитие налоговой системы, реформы в области государственной службы и оценка использования кадрового потенциала в этой области. А также изучены современное состояние подготовки кадров в системе высшего образования и имеющее положение повышения профессионального уровня кадров в налоговой системе.

В третьей части диссертации под названием «Направления совершенствования формирования и использования кадрового потенциала в налоговой системе» указаны пути развития организационно-экономического механизма управления налоговой системы, а также пути совершенствования подготовки кадров налоговой службы.

В заключительной части были прокомментированы основные понятия, приобретенные вследствие исследования, с целью повышения роли формирования и использования кадрового потенциала в налоговой системе Азербайджанской Республики, были выдвинуты конкретные предложения и советы.

**PROBLEMS OF FORMATION AND USE OF STAFF  
POTENTIAL IN THE TAX SYSTEM OF AZERBAIJAN REPUBLIC**

**SUMMARY**

The importance of this dissertation is characterized by the necessity of formation and development of staff potential on tax system.

The dissertation consists of introduction, three chapters, conclusion and reference.

The first chapter of dissertation is called “Tax administration and the formation peculiarities of staff potential in tax system”. Tax policy of state and its fulfillment and also theoretical principles of specific peculiarities of staff potential formation in tax system have been investigated in this chapter.

In the second chapter, entitled “Analyses of present condition of formation and usage of staff potential of Azerbaijan tax system” have been stated the formation and development of tax system in Azerbaijan, reformation in civil service and evaluation of the usage of staff potential in this field, the study present situation of training specialists in higher education system, has been studied situation of increase of vocational level of staff in tax system.

In the third chapter of dissertation, entitled “Improvement directions of the usage and formation of staff potential in tax system” has been shown the improvement of organizing economical machinery of governing tax system and also the ways of improvement of training specialists on tax service.

The main provisions which obtained as a result of research are explained in the part of Conclusion of dissertation and concrete proposals and recommendations have been put forward for improvement the role of formation and use of staff potential in the tax system of Azerbaijan Republic.



**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК АЗЕРБАЙДЖАНА**  
**НАХЧЫВАНСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**

---

---

*На правах рукописи*

**МАМЕД АЛМАС ОГЛЫ МАМЕДОВ**

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЕ  
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Специальность: 5304.01 – Виды экономической деятельности

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени доктора философии  
по экономике

**НАХЧЫВАН – 2013**