

UOT 355/359

**İNSAN RESURLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ SAHƏSİNDƏ İNNOVASIYA
TEKNOLOGİYALARININ AZƏRBAYCAN ORDUSUNDA TƏTBİQİ****general-mayor Elçin Xəlilov¹****f.-r.ü.f.d. Möhübbət Rəsulov²**¹Müdafiə Nazirliyinin Şəxsi Heyət Baş İdarəsi²Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası

Xülasə. Məqalədə kadr idarəetmə sistemində innovasiyalarla idarəetmə, innovasiyanın məzmunu, növləri və istifadə edilməsi prinsipləri ümumi təhlil edilmiş, Azərbaycan Ordusunda kadrların idarəedilməsi sahəsində tətbiq edilən innovasiya texnologiyaları şərh edilmiş və onlardan gələcək fəaliyyətdə istifadə imkanları göstərilmişdir.

Açar sözlər: innovasiya, innovasiyalarla idarəetmə, innovasiya texnologiyaları kadr innovasiyaları, kadrların idarə edilməsi,

Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsinə taktiki yanaşmadan strateji yanaşmaya keçilməsi, personalla iş metodlarının Azərbaycan Respublikası və xarici ölkələrin bu sahədə elmi-nəzəri və praktik təcrübəsini nəzərə alaraq daim təkmilləşdirilməsi aktual məsələlərdən biridir.

Azərbaycan Ordusunda insan resurslarının idarə edilməsi üzrə nəzəri və praktik fəaliyyətlərin elmi əsaslandırılmış şəkildə qurulması və bu prosesdə yeni texnologiyaların geniş tətbiq olunması tendensiyası diqqəti cəlb edir. Konkret olaraq hərbi qulluqçuların seçilməsi, qiymətləndirilməsi, uçotu, həmçinin onların xidməti və fərdi məlumatlarının qeydiyyatı prosesində innovasiya texnologiyalarından istifadə edilməsi praktik olaraq kadr fəaliyyətlərinin optimallaşdırılmasına xidmət edir.

İdarəetməyə innovation yanaşma, innovasiya, innovasiyalarla idarəetmə, innovasiya texnologiyaları haqqında müəyyən nəzəri biliklərə malik olmadan insan resurslarının idarə edilməsi üzrə fəaliyyətlərin effektivliyinə nail olmaq mümkün deyildir. Bu baxımdan kadr idarəetmə subyektlərinin “innovasiya”, “innovasiyalarla idarəetmə”, “innovasiya texnologiyaları” haqqında müəyyən biliklərə və praktik vərdislərə sahib olması zəruridir.

Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi sahəsində innovativ texnologiyalardan istifadə imkanlarını və bu istiqamətdə həyata keçirilən tədbirlərin təhlilini verməzdən əvvəl innovasiya haqqında qısa məlumat verməyi zəruri hesab edirik.

Kadr innovasiyaları. Kadrların idarə edilməsi praktikasında innovasiyalarla idarəetmənin kadr idarəetmə sistemində innovation mühit yaradılması və bu istiqamətdə görülən işlərin əlaqələndirilməsi və kadr idarəetmə sistemində innovasiyaların reallaşdırılması kimi iki əsas istiqaməti nəzərdə tutulur:

Bəzi müəlliflər innovasiya dedikdə, yeniliklərin daxil edilməsini, təşkilatın idarəedilməsində nəyinsə dəyişdirilməsini başa düşürlər.

B.Tviss innovasiyanı yeniliyin daxil edilməsi kimi təsvir edir [1]. O.Y.Korobeynikov, A.A.Trifilova, İ.A.Korşunov innovasiya dedikdə müəssisədə və təsərrüfat fəaliyyətində yeni metodların tətbiq edilməsi prosesi kimi qəbul edirlər B.Santonun fikrincə, innovasiya rəqabət qabiliyyətli texnoloji üstünlüyün yaradılması və reallaşdırılmasıdır [2].

Elmi ədəbiyyatlarda innovasiya termininin məzmununa yanaşmaların təhlili əsasında innovasiyanın hər hansı prosesin iqtisadi, elmi-texniki, sosial və digər göstəricilərinin yaxşılaşdırılmasına gətirən yeniliklər olduğunu söyləmək olar.

Müəlliflərin fikrinə görə, Silahlı Qüvvələrdə insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində innovasiya bütövlükdə, Silahlı Qüvvələrin təşkilati-ştat strukturunun optimallaşdırılması, vəzifələrin yüksək peşəkar kadrlarla komplektləşdirilməsi, kadrların idarə edilməsi üzrə hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi, hərbi strukturlarda mənəvi-psixoloji mühitin yaxşılaşdırılması, şəxsi heyətin əxlaqi keyfiyyətlərinin yüksəldilməsi, xüsusi halda kadrların seçilməsi, vəzifələrə təyinatı, hazırlanması və

yenidən hazırlanması, hərbi xidmətə adaptasiyası və motivasiyası, karyera inkişafı, kadr ehtiyatının formalaşdırılması, həmçinin, kadrların idarə edilməsi və uçotu üzrə fəaliyyətlərin səmərəli olmasını təmin edən yeniliklər başa düşülür. Bu baxımdan kadrların idarə edilməsi üzrə fəaliyyətlərin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsi məqsədi ilə tətbiq edilən yeni metodikalar, metodlar, vasitələr və texnologiyalar da innovasiya hesab olunur.

Elmi ədəbiyyatlarda innovasiya ilə bağlı məlumatların təhlili göstərir ki, innovation fəaliyyətə yanaşmalar müxtəlifdir, lakin bu yanaşmaların hamısı üçün eyni olan fərqləndirici əlamətlər vardır:

- innovasiya orijinal qərarların praktik istifadəsi ilə əlaqəlidir;
- innovasiya rəqabətdə üstünlük əldə etməyə imkan verir;
- innovasiya həmişə müəyyən risklə bağlıdır;
- innovasiya tətbiqi xarakterli olduqda son nəticəyə istiqamətlənir;
- innovasiyanın nəticəsi iqtisadi və ya sosial kateqoriyalarda ölçüləbiləndir.

Bütövlükdə, innovasiya ilə bağlı yanaşmaları ümumiləşdirərək deyə bilərik ki, kadr idarəetmə sistemində innovasiyalarla idarəetmə – insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində təşkilatın rəqabət qabiliyyətinin formalaşdırılması və reallaşdırılması amili kimi onun personalının səmərəli fəaliyyətini və inkişafını təmin etmək üçün cari və strateji məqsədlərə uyğun olaraq kadr yeniliklərinin praktik mənimsənilməsi və tətbiqinin təmin edilməsi üzrə məqsədyönlü fəaliyyətdir.

Kadr idarəetmə sistemində innovasiya – ənənəvi praktikadan fərqli olaraq kadr yeniliklərinin (prinsiplər, prosedurlar, metodlar, sistemlər, təşkilati qərarlar) mənimsənilməsi prosesi olub, təşkilatın daxili kompetensiyası və motivasiyasının struktur və parametrik dəyişilməsi əsasında intellektual komponentlərinin inkişafına istiqamətlənir. Məsələn, kadr ehtiyatına seçimin ənənəvi proseduru liderlik qabiliyyətinin üzə çıxarılması metodikası ilə tamamlana bilər, və yaxud peşə təlimi proqramı təlim prosesində aparıcı olan qavrama mənbəyinin üzə çıxarılması üzrə psixoloji testləşdirmə metodikası ilə tamamlana bilər.

Ölkədə və xarici ölkələrdə nəşr olunmuş elmi ədəbiyyatların öyrənilməsi əsasında insan resurslarının idarə edilməsi üzrə innovasiyaların aşağıdakı fərqləndirici xüsusiyyətlərini qeyd edə bilərik:

- kadr sistemində innovasiya həmişə mövcud davranışların, idarəetmə meyarlarının, bəzi hallarda hətta idarəetmə strukturunun dəyişilməsinə gətirir, bu isə maddi innovasiyalardan fərqli olaraq dəyişikliklərə müqavimət fenomeninin hissediləcək şəkildə üzə çıxmasına səbəb olur;
- yeniliklərin tətbiqinin müqayisəsi zəruridir, lakin kadr innovasiyalarının nəticəsi çoxplanlı və çətin ölçüləbilən olduğundan nəzərdə tutulan nəticələr və çəkilən xərclərin müqayisəsi və iqtisadi əsaslandırılması prosesində obyektiv çətinliklər qarşıya çıxır;
- kadr innovasiyaları az maliyyə və az iş həcmi tələb edir və iqtisadi innovasiyalarla müqayisədə qısa vaxt ərzində həyata keçirilir, təcrübi-konstruktor işləri nəzərdə tutmur.
- kadr innovasiyalarında qarışıqlığın miqyası (diffuziya) məhduddur, müəssisənin spesifikasiyasından asılı olaraq insan kapitalının unikallığı hesabına reallaşdırılır.

Kadrların idarə edilməsi sistemində innovasiyalarla idarəetmə: təşkilatın strateji inkişaf məqsədlərinə uyğun olaraq insan resurslarının idarə edilməsi üzrə innovasiya konsepsiyasının hazırlanması, kadr innovasiyalarının yaradılması, tətbiqi və istifadə edilməsinə şərait yaradılması, innovation strategiyanın reallaşdırılması üçün kadr innovasiyalarının işlənməsi və tətbiqi, dəyişiklərə müqavimətin dəf edilməsi və şəxsi heyətin kadr innovasiyalarına adaptasiyası kimi məsələləri əhatə edir.

Kadr idarəetmə fəaliyyətində tətbiq edilən innovasiyaların müxtəlif əlamətlərə görə təsnifatı cədvəldə verilmişdir.

Cədvəl. Kadr innovasiyalarının təsnifatı cədvəli

Əlamətlər	Yeniliklərin növü
Əldə edilmiş nəticəyə görə	– səmərəli – neytral – səmərəsiz
Yenilik tipinə görə	– elmi-təşkilat
Yaranma səbəbinə görə	– daxili tələbat – rəqiblərin fəaliyyəti – İRIE sahəsində texnologiyaların inkişafı – qanunvericiliyin tələbi
Tətbiqedilmə obyektinə görə	– işçilər qrupu – təşkilatın struktur bölməsi – bütövlükdə təşkilat – müəyyən lokal sahə
Təsir istiqamətinə görə	– proses – metodika – prinsip – qarşılıqlı təsir proseduru və texnologiya
Tətbiqetmə vaxtına görə	– uzunmüddətli hazırlıq olmadan tətbiq edilənlər – uzunmüddətli hazırlıqdan sonra tətbiq edilənlər – ilkin hazırlıq olmadan tətbiq edilənlər
İslahatların dərinliyinə görə	– sistemli – kompleks – lokal
Texnologiyasına görə	– personalın formalaşdırılması – qiymətləndirmə – təlim – motivasiya – personalın davranışının idarə edilməsi və s.

Kadr innovasiyaları bir çox funksional sahələri əhatə edir. Kadr sistemində innovasiyaların işlənilməsinin təməli kimi ümumelmi prinsiplərdən (məqsədlilik, elmilik, komplekslilik, sistemlilik, optimallıq, adaptivlik və s.) istifadə edilir. Silahlı Qüvvələrdə insan resurslarının idarə edilməsinin ümumi prinsipləri haqqında [3]-də ətraflı məlumat verilmişdir. Burada kadr innovasiyalarının hazırlanması və tətbiqi zamanı istifadə edilən prinsiplər haqqında qısa məlumat verməyi zəruri hesab edirik.

Əsaslandırılmış olması prinsipi – konkret şəraitdə innovasiyanın məqsədinin, işlənilməsi, tətbiqi və nəticələrinin yararlı və əsaslandırılmış olmasını nəzərdə tutur. Kadr innovasiyaları personalın maraq və tələbatlarına, sosial-mədəni səviyyəsinə uyğun olmalı, kollektivin fiziki və əxlaqi sağlamlığına inteqral yanaşmanı özündə saxlamalıdır.

Sosiokratiklik prinsipi – kadr sistemində innovasiyalarla idarəetmənin kollektivin sosial dinamikasını nəzərə almaqla həyata keçirilməsidir.

Tamın öz hissələri üzərində prioritetliyi prinsipi – kadr innovasiya sistemi həm yeni olanı, həm də ənənəvi və mövcud olanı öz tərkib hissəsi kimi saxlamalıdır. Yalnız bu birlik (vəhdət, tamlıq) innovasion sistemin optimallığını təmin edə bilər.

Sinergetiklik prinsipi – kadr innovasiya sisteminin bütün elementlərinin təsiri eyniistiqamətli olmalıdır. Bu bütün sistemin fəaliyyətinin effektivliyini artırır.

Strukturhuluq prinsipi – innovasiyanın strukturu optimal – innovation sistemin dominant xassələrini saxlamaqla nəzərdə tutulan funksiyaları yerinə yetirməyə imkan verən minimal sayda elementlərdən ibarət olmalıdır.

Alternativlik prinsipi – bir neçə bir-birini əvəzləyə bilən innovasiya qərarlarının hazırlanmasının zəruriliyini və son olaraq daha optimal olanın seçilməsini nəzərdə tutur.

Kadr innovasiyalarının reallaşdırılması vasitəsi kimi kadr texnologiyalarından istifadə edilir. Kadr texnologiyaları – təşkilatı qarşısına qoyulan məqsədlərə nail olmaq və səmərəli fəaliyyətini təmin məqsədi ilə tələb olunan kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə malik personal heyəti ilə təmin etmək üçün istifadə edilən idarəetmə vasitəsidir.

Azərbaycan Ordusunda kadr innovasiyaları. Azərbaycan Ordusunda insan resurslarının idarə edilməsi proseslərində innovativ texnologiyaların tətbiqi planlı, düşünülmüş və kompleks şəkildə həyata keçirilir. İnsan resurslarının idarə edilməsi üzrə yeniliklərin, müasir yanaşmalar və texnologiyaların, innovativ metod və vasitələrin istifadə imkanları Azərbaycan Ordusunda kadr idarəetmə subyektlərinin fəaliyyətində prioritet istiqamət kimi daim diqqət mərkəzindədir. Son illər ərzində Azərbaycan Ordusunda humanist yanaşma əsasında personalın seçilməsi, hərbi xidmətə qəbulu, yerləşdirilməsi, hazırlanması (təhsili və ixtisasının artırılması), hərbi xidmətə adaptasiyası, hərbi xidməti fəaliyyətə motivasiyası, attestasiyası, karyera inkişafı, xidməti yerdəyişməsi və rotasiyası, ehtiyata (istefaya) buraxılması proseslərində islahatlar yeni texnologiyaların, metod və vasitələrin tətbiqi ilə həyata keçirilir.

Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin kadr siyasəti konsepsiyasında hərbi kadr siyasətinin əsas istiqamətləri kimi kadr işi, təşkilatı ştat işi, peşə hazırlığı, mənəvi-psixoloji təminat, hərbi tərbiyə işi və hüquq və profilaktika göstərilmişdir:

kadr işi – Azərbaycan Ordusunun hərbi qulluqçularının xidmət keçməsinə və komplektləşdirilməsi sistemini təkmilləşdirməklə kadr potensialından tam istifadə edilməsi və səmərəli inkişafının təmin edilməsini;

təşkilatı-ştat işi – kadr planlaşdırılması, Silahlı Qüvvələrin təşkilatı ştat quruluşunun, ştat sayının optimal paylanması, struktur bölmələrin xidmətin xarakterinə uyğun formalaşdırılmasına şərait yaradılmasını;

peşə hazırlığı – biliklərin inkişafı, bacarıqların formalaşdırılması əsasında xidməti vəzifələrin yerinə yetirilməsində yüksək səviyyəli peşəkar hərbi qulluqçular yetişdirilməsinə nail olunmasının təminini;

mənəvi-psixoloji təminat – şəxsi heyətdə dayanıqlı mənəvi psixoloji vəziyyət formalaşdırılması, hərbi kollektivdə əlverişli sosial psixoloji mühit yaradılmasını;

hərbi tərbiyə işi – Azərbaycan Ordusunda müasir tələblərə cavab verən hərbi tərbiyə sisteminin yaradılması, hərbi tərbiyənin məqsədi, məzmunu, prinsipləri, üsulları və vasitələrinin müəyyənləşdirilməsini;

hüquq və profilaktika – hərbi qulluqçularda yüksək hüquqi şüurun inkişafı, peşə-etik davranış normalarına sözsüz əməl edilməsi əsasında Şəxsi Heyətin qanun pozuntularının profilaktikası və qarşısının alınmasını nəzərdə tutur.

Göstərilən istiqamətlərdə fəaliyyətlərin yenilənməsi, müvafiq texnologiyaların seçilməsi və tətbiq edilməsi həmin sahələrin özünəməxsus xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla reallaşdırılmalıdır. Lakin bütün hallarda son nəticənin səmərəli olması üçün istiqamətlər üzrə fəaliyyətlərin əlaqələndirilməsi zəruridir.

Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi üzrə hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi, kadr orqanlarının fəaliyyəti, kadr hazırlığı, hərbi qulluqçuların uçotu üzrə rəhbər sənədlərin təkmilləşdirilməsi, zabit heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi, zabit heyətinin karyera inkişafı və digər sahələr üzrə innovativ fəaliyyətlər müvafiq idarəetmə strukturları ilə əlaqələndirilərək reallaşdırılır. Kadrların idarə edilməsi üzrə son illər ərzində həyata keçirilən fəaliyyətlərdə yeni innovasiya texnologiyalarının tətbiq edilməsi, yeni metod və vasitələrdən istifadə edilməsi diqqət mərkəzində saxlanılır və bu proseslərdə yerli təcrübə ilə yanaşı inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsindən istifadə edilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, hərbi xidmətə qəbul zamanı tətbiq edilən peşə-psixoloji seçim texnologiyası zabit və gizir (miçman) heyətinə tətbiq edilməklə yanaşı, müddətdən artıq hərbi xidmət hərbi qulluqçularının seçilməsi zamanı da istifadə edilir. Peşə psixoloji seçim prosesində kadr orqanı işçiləri ilə bərabər psixoloqlar, nevroloq həkimlər də iştirak edir. Peşə psixoloji seçim prosesində namizədlərin intellektual inkişaf səviyyəsi, ünsiyyət yaratma qabiliyyəti fərdi söhbətləşmə metodu ilə, psixofizioloji vəziyyəti xüsusi tibbi texnikanın köməyi ilə, dərkətmə qabiliyyəti və məntiqi düşünmə qabiliyyətləri isə xüsusi hazırlanmış testlərdən istifadə etməklə test üsulu ilə yoxlanılır. Peşə psixoloji seçim prosesində subyektiv amillərin aradan qaldırılmasını təmin etmək məqsədi ilə gələcəkdə innovativ texnologiyalardan istifadə imkanlarının öyrənilməsi və praktikada tətbiq edilməsi qarşıda dayanan prioritet məsələlərdəndir.

Azərbaycan Ordusunda zabit və gizir (miçman) heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi (attestasiyası) prosesində innovativ texnologiyalardan istifadə edilməsi təqdirəlayiqdir və hərbi qulluqçuların obyektiv karyera inkişafını təmin edən vasitə kimi hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə motivasiyası prosesinə ciddi təsir edir. Bu həm də, hərbi qulluqçuların hərbi rəhbərliyə inamını artırır, hərbi qulluqçuların və Azərbaycan Ordusunun mənafeələrinin uzlaşdırılması prinsipinin idarəetmə subyektlərinin daim diqqət mərkəzində olduğunu göstərir.

Qeyd etməyi zəruri hesab edirik ki, Azərbaycan Ordusunda 2016-cı ildən başlayaraq tətbiq olunan attestasiya sisteminin formalaşdırılmasında dünya ölkələrinin təcrübəsindən istifadə edilmiş, Azərbaycan Ordusunun strukturu və tərkibi nəzərə alınmış, qiymətləndirmə meyarları milli xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla müəyyən edilmişdir. Yeni attestasiya sistemində zabit və gizir (miçman) heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi meyarlarının attestasiya nəticələrinə təsir dərəcəsi hər bir xidmət sahəsi və meyar üzrə ayrılıqda ekspert sorğusu metodu ilə müəyyən edilmiş və attestasiya nəticələrinin kompüter programı vasitəsi ilə emal edilməsi üçün sistemləşdirilmişdir [4].

Azərbaycan Ordusunda zabit və gizir (miçman) heyətinin attestasiya edilməsində yeni texnologiyaların tətbiq edilməsi və nəticələrin optik oxuyucu vasitəsi ilə emal edilməsi ciddi yenilik kimi qəbul olunmalıdır. Hazırda attestasiya nəticələrindən kadrların idarə edilməsi üzrə qərarların qəbulunda geniş istifadə edilməsinə baxmayaraq, gələcəkdə bu istiqamətdə yeni texnologiyaların tətbiqinin genişləndirilməsi, mövcud kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsinə nail olunması kadr idarəetmə subyektlərinin qarşısında dayanan mühüm məsələlərdəndir.

Hərbi qulluqçuların xidməti fəaliyyətinin və peşəkar keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi məqsədi ilə tətbiq olunan attestasiya sistemi müasir şəraiti və reallığı nəzərə alaraq daim təkmilləşdirilir. Zabit heyətinin işgüzar və mənəvi keyfiyyətləri orta xüsusiyyətlər və xidmət sahəsi xüsusiyyətləri üzrə qiymətləndirilir, hər bir xüsusiyyətin son nəticəyə təsir dərəcəsi statistik verilənlər əsasında ekspert qiymətləndirmələri metodu ilə müəyyən edilir.

Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin attestasiya edilməsi forması zabitlərin qiymətləndirilməsi prosesində vaxta qənaət edilməsini, qiymətləndirmə meyarlarının bütün hərbi qulluqçular üçün eyni olmasını, qiymətləndirmə nəticələrinin, həmçinin hərbi qulluqçuların peşə keyfiyyətləri, hərbi bilikləri və bacarıqları, həmçinin gələcək fəaliyyətlərində istifadə edilməsi məqsədmüvafiq olan xidmət sahələri haqqında məlumatların optimal vaxt rejimində əldə edilməsini təmin edir. Belə ki, hər ilin sonunda Azərbaycan Ordusu üzrə bütün zabitlər haqqında məlumatlar və attestasiya balları avtomatlaşmış şəkildə emal edilir və nəticələr elektron məlumat sistemində qeyd olunur. Bu isə idarəetmə qərarlarının qəbulu zamanı obyektivliyi təmin edir, qərar qəbulu üçün zəruri olan məlumatların əldə edilmə sürətini artırır.

Attestasiya prosesinin aparılması və nəticələrinin emalında innovasiya texnologiyalarının tətbiq edilməsi Azərbaycan Ordusunda yenilik hesab edilə bilər.

Hərbi qulluqçuların rotasiya qaydasında yerdəyişmələri prosesində subyektiv amillərin qarşısının alınması üçün, bu prosesdə yeni metod və vasitələrdən, eyni zamanda innovativ texnologiyadan istifadə edilməsi dünya ölkələrinin hərbi kadr idarəetmə subyektlərinin qarşısında duran prioritet məsələlərdən biridir.

Bu baxımdan Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin xidməti yerdəyişməsinin bir forması kimi rotasiya qaydasında yerdəyişməyə diqqət verilməsi təsadüfi deyildir.

Xidməti rotasiya dedikdə hərbi qulluqçuların xidmət yerlərinin planlı şəkildə dəyişdirilməsi başa düşülür. Zabit heyətinin xidmət yerlərinin rotasiya qaydasında dəyişməsi adi xidməti yerdəyişmə ilə formaca eyni görünə də, əslində məzmunca fərqlidir. Rotasiya qaydasında yerdəyişmənin bir sıra üstünlükləri vardır. Rotasiya qaydasında yerdəyişmə zamanı zabitlər yerdəyişmə vaxtını və qaydalarını əvvəlcədən bilirlər və bu prosesə psixoloji hazır olurlar. Digər tərəfdən rotasiya prosesi eyni zamanda bütün zabitlərə şamil olunmur və bu prosesdə zabitlərə və onların ailə üzvlərinə humanist yanaşma prinsipi gözlənilir.

Ən başlıcası Azərbaycan Ordusunda həyata keçirilən rotasiya prosesinin əsas məqsədi xidmətdə hərbi qulluqçulara bərabər şəraitin yaradılması və orduda dinamikliyin saxlanılması, zabitlərdən bilik və bacarıqlarına uyğun istifadə edilməsi onlarda dəyişən xidmət şəraitinə uyğunlaşma vərdişlərinin inkişaf etdirilməsi, hərbi xidmətkeçmənin monotonluğunun aradan qaldırılmasıdır. Göründüyü kimi, rotasiya qaydasında yerdəyişmə zamanı hərbi qulluqçuların və Azərbaycan Ordusunun mənafevləri uzlaşdırılır.

Azərbaycan Ordusunun və zabitlərinin mənafevinə uzlaşdıraraq zabit heyətinin rotasiyası birlik komandanının (komandirinin) vəsatətinə əsasən:

rotasiya nəticəsində bölmənin zabit heyətinin 40%-dən çoxu yeniləndikdə;

- şəxsi heyətin siyahısından çıxarılmadan zabit kursda olduqda;
- zabit müalicə müəssisələrində uzunmüddətli (1 aydan çox) müalicədə olduqda və ya hərbi həkim komissiyasına təqdim olunduqda;
- zabitin həyat yoldaşı, övladı və valideynləri vəfat etdikdə (zabitin istəyi nəzərə alınmaqla);
- zabitin xidmət etdiyi ərazidə yerləşən tam orta məktəbin sonuncu sinfində oxuyan övladı olduqda;
- zabit beynəlxalq idman yarışlarında ilk 3 yerdən birini tutduqda (zabitin istəyi nəzərə alınmaqla) bir dəfədən artıq olmayaraq 1 il müddətində təxirə salına bilər.

Bütün hallarda birlikdə rotasiyası təxirə salınmış zabit heyətinin sayı həmin birlikdə rotasiya olunmalı zabitlərin ümumi sayının 10%-dən artıq olmamalıdır.

Azərbaycan Ordusunda müəyyən kateqoriyalı zabitlərin rotasiyasının fərdi qaydada həyata keçirilməsi və rotasiyaya cəlb edilməməsi halları da nəzərə alınır.

Qeyd edək ki, Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin birliklərarası rotasiyası əsas etibarilə xüsusi kompüter programının tətbiqi ilə həyata keçirilir.

Gələcəkdə rotasiya prosesinin daha da təkmilləşdirilməsi və praktik fəaliyyət zamanı meydana çıxan çatışmazlıqların aradan qaldırılması məqsədi ilə təhlillər aparılır və rotasiya prosesinin maksimum obyektiv və aşkarlıq şəraitində həyata keçirilməsi üçün yeni texnologiyaların tətbiqi imkanları araşdırılır.

Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin obyektiv karyera inkişafının sahəsində yeniliklər edilməsi idarəetmə subyektlərini düşündürən problemlərdəndir. Bu istiqamətdə müəyyən işlər görülür – elmi əsaslandırılmış karyera inkişafı planı qurulması üçün dünya ölkələrinin praktikasını öyrənilir və nəticələr ümumiləşdirilir. Qeyd edək ki, karyera inkişafı planının qurulması ilk baxışdan sadə görünməsinə baxmayaraq praktik olaraq çox mürəkkəb və ehtimallı prosesdir. Zabit heyətinin karyera inkişafına bir sıra obyektiv və subyektiv amillər təsir edir ki, hərbi xidməti fəaliyyətdə bu amillər bütövlükdə nəzərə alınmalıdır.

Zabit heyətinin karyera inkişafının planlaşdırılmasına təşkilati-ştat strukturunun formalaşdırılmasından başlamaq lazımdır. Təşkilati-ştat cədvəlinin qurulmasında vəzifə təsvirlərinin yaradılmasına innovasiya kimi yanaşmaq lazımdır. Qeyd edək ki, hətta bir çox inkişaf etmiş ölkələrin silahlı qüvvələrində ştatlar hazırlanarkən vəzifə təsvirinə kifayət qədər önəm verilməmişdir. Azərbaycan Ordusunda bu istiqamətdə yeniliklər edilməsi və yaxın gələcəkdə reallaşdırılması qarşıda dayanan prioritet məsələ kimi nəzərdə tutulur.

Azərbaycan Ordusunda kadrların hazırlanması və yenidən hazırlanması, təhsili və təlimi proseslərində innovasiya texnologiyalarından, yeni təlim metodlarından istifadə imkanlarının öyrənilməsi və praktikada tətbiqi məsələsi də diqqət mərkəzindədir. Hazırda Azərbaycan Ordusunda peşəkar kadr heyəti formalaşmasında hərbi təhsil sisteminin rolunun dərk edilməsi və yeni innovativ

təlim üsullarından istifadə edilməsi qarşıda duran əsas məsələlərdəndir. Hərbi pedaqoji prosesdə innovasiyanın həyata keçirilmə imkanlarının araşdırılması, müəyyən olunan ideyaların işlənməsi, layihələşdirilməsi və texnologiyaların yaradılması kimi mərhələlərin həyata keçirilməsinə ciddi ehtiyac duyulur [5].

“Azərbaycan Ordusunda hərbi təhsil və hərbi elmi konsepsiyası”nda nəzərdə tutulan hərbi təhsilin modernləşdirilməsi və qabaqcıl təcrübəyə uyğunlaşdırılması yolu ilə davamlı inkişafın təmin edilməsi və kadr hazırlığında keyfiyyətin yüksəldilməsi müddəasının reallaşdırılması son nəticədə təhsilalanların fərdi xüsusiyyətlərini nəzərə alan innovativ təlim metodları və texnologiyaları vasitəsilə hərbi təhsilin məzmununun səmərəli şəkildə mənimsənilməsinə təmin edən yüksək nüfuzlu, peşəkar təhsilverənlərin formalaşdırılmasını zəruri edir.

Azərbaycan Ordusunda hərbi qulluqçuların uçotu sahəsində tətbiq edilən innovasiyalar bu sahədə həm kadr orqanı işçilərinin fəaliyyətinin optimallaşdırılmasına, həm də hərbi qulluqçular haqqında fərdi və statistik məlumatların sistemli şəkildə saxlanması xidmət edir. Bu istiqamətdə görülən işlərin nəticəsidir ki, Şəxsi heyət Baş İdarəsi Kadrlar İdarəsində yaradılmış “Elektron məlumat sistemi” artıq birliklərin, qoşun (qüvvə) növlərinin idarəetmə aparatlarına qədər genişləndirilmişdir.

“Elektron məlumat sistemi”ndə hərbi qulluqçuların fərdi məlumatları, ailə üzvləri və yaxın qohumları barədə məlumatlar, xidmətinə aid məlumatlar (ixtisas dərəcələri, həvəsləndirmə və cəzalar, məharət dərəcələri, məhkəmə hökmləri, hərbi qulluqçulara aid şəxsi vəsiqələr, cinayət işləri və hərbi hissəni özbaşına tərketmə, şəxsi heyət üzrə və nizami hissə üzrə əmrlər, attestasiya nəticələri, tərcümeyi-halda yer alan məlumatlar həmçinin göstəriş əsasında digər məlumatlar) qeydiyyatına alınır.

Bütün bu proseslərin effektivliyi həyata keçirilən fəaliyyətlər ardıcılığının seçilməsindən, vaxtında və düzgün əlaqələndirilməsindən, elmi əsaslar üzərində qurulmasından, həmçinin müvafiq hüquqi bazanın olmasından bilavasitə asılıdır.

Nəticə

Tədqiqat zamanı Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi prosesini optimallaşdırılmasına əsaslı və etibarlı nail olmaq üçün insan resurslarının idarə edilməsinin metodoloji və hüquqi əsaslarının hazırlanmasında innovasiya texnologiyalarının tətbiqi imkanlarından istifadə edilməsi, innovativ metod və vasitələrin kadr idarəetmə sistemində yerini və rolunun müəyyənəndirilməsi, kadrların idarə edilməsi sahəsində innovasiya texnologiyalarının tətbiqinə nail olunması, bir sözlə kadr idarəetmə sisteminin innovasiyalarla idarə edilməsi fəaliyyətlərin həyata keçirilməsinin məqsədəuyğunluğu müəyyən edilmişdir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. Москва: Экономика, – 1989. – 272 с.
2. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / под ред. Б.В. Сазонова. Москва: Прогресс, – 1990. – 296 с.
3. Rəsulov, M. Silahlı Qüvvələrdə insan resurslarının idarə edilməsi prinsiplərinin təhlili // Heydər Əliyev adına AAHM. Elmi əsərlər məcmuəsi, – 2017. № 1(28), – s. 11-15.
4. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin zabit və gizir (miçman) heyətinin attestasiya edilməsi qaydaları haqqında təlimat / Azərbaycan Respublikası Müdafiə nazirinin 13 yanvar 2017-ci il tarixli 2 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.
5. Piriyev, H., Rəsulov, M., Ağayev, Ş. Hərbi təhsil sistemində innovasiya texnologiyaları // Milli təhlükəsizlik və hərbi elmlər, – 2017. № 4(3), – s. 6-12.

Аннотация**Применение инновационных технологий в области управления
человеческими ресурсами в Армии Азербайджана
Эльчин Халилов, Мохуббат Расулов**

В статье представлен обзор управления инновациями в системе управления персоналом, содержание, виды и принципы использования инноваций, объясняются инновационные технологии, применяемые в области управления персоналом в армии Азербайджана, и показано их использование в будущей деятельности.

Ключевые слова: инновация, управления с инновациями, инновационное технологии, кадровые инновации, управления с кадрами.

Abstract**Application of innovative technologies in the field of human
resource management in the Azerbaijan Army
Elchin Khalilov, Mohubbat Rasulov**

The article provides an overview of innovation management in the personnel management system, the content, types and principles of use of innovations, explains the innovative technologies applied in the field of personnel management in the Azerbaijani Army and shows their use in future activities.

Keywords: innovation, management by innovation, innovation technologies, personnel innovations, personnel management.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 10.08.2020

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 12.09.2020

Çapa qəbul edilmişdir: 10.10.2020