

Sumqayıt kimya sənayesi - 70

“Azərikimya” İB-də kadr hazırlığı işi həmişə diqqət mərkəzində saxlanılır

“Azərikimya” İB-nin icraçı direktorunun kadr, rejim və informasiya texnologiyaları üzrə müavini Xalq Mustafayevlə müsahibə

- Xalq müəllim, kadr hazırlığı işi dedikdə, ümumiyyətlə, nələr nəzərdə tutulur?

- Kadr hazırlığı işi özlüyündə çox geniş anlayışdır və bir neçə mərhələni əhatə edir. Buraya ehtiyac duyulan sahələr üzrə kadrların sifarişinin verilməsi, kadr ehtiyatının yaradılması, təlimlərin keçirilməsi, təhlillərin aparılması ilə bərabər, işçilərin ixtisasartırma, ixtisaslaşdırma və yeni ixtisasa yiyələnmə kurslarında iştirakının təşkilatı, işçilərinin yoxlanılması, əməyin ödənilməsi dərəcəsinin artırılması, eyni zamanda karyera yüksəlişi üçün attestasiyaların keçirilməsi, digər şirkətlərlə - əsasən də istehsal xüsusiyyətlərinə görə yaxınlıq və uyğunluq təşkil edən şirkətlərlə təcrübə mübadiləsinin təşkilatı, işçilərin vəzifə standartlarının hazırlanması və s. daxildir.

- Son illər karyeranın idarə edilməsi sistemindən geniş bəhs edilir. Ümumiyyətlə, bu məfhum özündə nəyi ehtiva edir?

- Son dövrlər SOCAR-da vəzifə təlimatlarının hazırlanması və karyera inkişaf sisteminin tətbiqi ilə bağlı müasir tələblər və beynəlxalq təcrübəyə uyğun olan yeni standartların hazırlanması istiqamətində mühüm işlər görülüb. Bunlardan biri də 2013-cü ildə SOCAR-ın Ekologiya İdarəsində və İnformasiya Texnologiyaları və Rabitə İdarəsində “Karyeranın idarə edilməsi sistemi”nin pilot layihə kimi tətbiq olunmasıdır.

Hələ 2012-ci ildə SOCAR rəhbərliyi tərəfindən Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinə tabe olan bütün idarə və müəssisələrə, o cümlədən “Azərikimya” İstehsalat Birliyinə işçilərin vəzifə standartlarının hazırlanması tapşırığı verilmişdi. Bu tapşırıqda uyğun olaraq proqram təminatı hazırlanmış, bu sahədə maarifləndirmə işinin önəmi nəzərə alınaraq, karyeranın idarə edilməsi proqramının yaddaş kitabçası nəşr olunmuş, müəssisələrin rəhbər işçiləri və kadrlar şöbəsinin işçiləri üçün proqramın tətbiqi və istifadə qaydaları üzrə maarifləndirici təlimlər keçirilmişdir. Bununla da işçilər öz təhsil istiqamətləri və əmək stajlarına uyğun olaraq karyeralarını inkişaf etdirmək istedikləri sahə və vəzifələri seçmək, həmçinin peşəkarlıq və fərdi keyfiyyət göstəricilərini artırmaq üçün təlim ehtiyaclarının müəyyənlişdirilməsinə və müəyyən edilmiş fərdi inkişaf proqramlarında iştirak üçün imkan əldə etmişlər. Bu da o deməkdir ki, karyeranın inkişaf etdirilməsi karyera sorğusu üzrə nəticələrdən, peşəkarlıq, fərdi keyfiyyət göstəricilərindən, xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi üzrə nəticələrdən, işçilərin öz karyeralarını inkişaf etdirmələrinə təsir edən amillərdən, biliklərin yoxlanılması mərhələsindən və test imtahanlarının nəticələrindən asılıdır.

- Xalq müəllim, “Azərikimya” İstehsalat Birliyində ehtiyac duyulan ixtisaslı gənc kadrlarla təminat işinin vəziyyəti nə yerdədir? Bunu hansı qayda ilə həyata keçirirsiniz?

- Dövlətimizin gənclər siyasətinə uyğun olaraq, “Azərikimya” İstehsalat Birliyində də gənc mütəxəssislərin hazırlanması, yerləşdirilməsi, karyera yüksəlişi məsələləri daim diqqət mərkəzində saxlanılır. Gənclər bu gün kimya sənayesinin ən vacib və məsul sahələrində əhəmiyyətli dərəcədə təmsil olunurlar. Kadr resurslarının gəncləşdirilməsi artıq bir tendensiya çevrilmiş və davamlı xarakter daşıyır. Gənclər kimya sənayesinin gələcəyi ilə bağlı strateji hədəfləri daha dəqiq görə bilirlər. Gənclərin təşəbbüskarlığının dəstəklənməsi, hər bir işçinin inkişafı üçün bərabər şəraitin yaradılması və onların karyera yüksəlişinin ədalət prinsiplərinə əsaslanaraq həll olunması prioritet məsələlərimizdir. Biz bu sahədə iki istiqamət üzrə iş aparırıq. Birinci istiqamət müəssisələrimizin ixtisaslı gənc fəhlə kadrları ilə təminatı, ikinci istiqamət isə ali təhsilli gənc mühəndis-texniki işçilərlə təminat.

- Onda gəlin ixtisaslı gənc fəhlə kadrlarından başlayaq.

- Birliyimizdə ehtiyac duyulan ixtisaslı fəhlə kadrlarının hazırlanmasında əsasən SOCAR-ın Təlim, Tədris və Sertifikatlaşdırma İdarəsinin 2012-ci ildə Sumqayıt-da müasir üslubda yaradılaraq yeni avadanlıqlarla təchiz edilmiş Təlim-Tədris Mərkəzinin dəstəyindən istifadə edirik. Bu mərkəz həm bizim üçün, həm də SOCAR-ın digər struktur bölmələri üçün müxtəlif yönümlü peşələr üzrə ixtisaslı gənc fəhlə kadrları hazırlayır. Bir məsələni xüsusi olaraq qeyd etmək istəyirəm ki, SOCAR-ın tərkibində neft-kimya sənayesi üzrə ixtisaslı fəhlələr hazırlayan Təlim, Tədris və Sertifikatlaşdırma İdarəsinin Sumqayıt da daxil olmaqla bütün Təlim-Tədris Mərkəzləri respublikamızda peşə təhsilinin də nüfuzunun artmasında əhəmiyyətli rol oynamışdır. Bu tədris mərkəzlərində təhsil alan şagirdlərə aylıq təqaüdü verilməsi, xüsusi geyimin, gündəlik naharın təşkili və son olaraq SOCAR-da işlə təminat digər mərkəzlərlə müqayisədə fərqli və üstün cəhətlərdəndir.

Artıq Sumqayıt Təlim-Tədris Mərkəzini 2012/2013 və 2013/2014-cü tədris illərində müxtəlif ixtisaslar üzrə bitirmiş 200-ə yaxın gənc Birliyimizin müəssisələrinə işə qəbul olunmuşdur. Təlim-Tədris Mərkəzində, həmçinin köhnə kadrlar üçün ixtisasartırma və ikinci peşəyə yiyələnmə kursları da təşkil olunur və il ərzində orta hesabla 600 nəfərə yaxın əməkdaşımız burada müxtəlif təlim kurslarında iştirak edirlər.

- Bəs mühəndis-texniki işçilərə tələbat hansı qaydada ödənilir?

- Mühəndis-texniki işçilərə olan tələbatın ödənilməsi istiqamətində atılan addımlardan biri olaraq SOCAR-ın maliyyə dəstəyi ilə ölkə hüdudlarından kənar və respublikamızın nüfuzlu ali məktəblərində gənc mütəxəssislərin hazırlanması, ixtisaslarının artırılması və sonda hazır mütəxəssis olaraq işlə təminatı prosesini uğurlu layihə kimi həyata keçirməkdədir. Konkret olaraq “Azərikimya”ya gəldikdə isə deyə bilərik ki, İnsan Resursları Departamenti ilə birgə həyata keçirdiyimiz pilot layihə çərçivəsində tərəfimizdən iki sahə üzrə ixtisasartırma kursları təşkil olunmuşdur. Bun-



dan başqa, biz respublikanın 4 aparıcı universiteti ilə əməkdaşlıq edirik. Bu ilin əvvəlində bu universitetlərdə İnsan Resursları Departamenti ilə pilot layihə çərçivəsində görüşlər keçirərək, 200-ə yaxın tələbəni bu layihəyə cəlb etdik. Onların arasında fərqlənən gəncləri Birliyimizin müəssisələrinə istehsalat təcrübəsinə dəvət edərək, bir aylıq təcrübədən sonra işi daha yaxşı mənimsəyənləri və imtahan-dan uğurla keçənləri işə qəbul etdik.

Birliyimizin Etilen-poliyeten zavodu ərazisində Propan-propilen fraksiyasının kükürlü birləşmələrdən və turş qazlardan qələvi ilə təmizlənməsi məqsədini daşıyan və layihəsi “Azərikimya” İB-nin Xüsusi konstruktor bürosu tərəfindən hazırlanan yeni qurğularda da işlər, demək olar ki, yekunlaşmaq üzrədir. Oktyabr ayında istismara veriləcək qurğularda çalışmaq üçün ali təhsilli mütəxəssis ehtiyacımız olacaqdır ki, artıq bu istiqamətdə də müəyyən işlər aparırıq.

Bundan başqa, əməkdaşlıq etdiyimiz universitetlərin tələbələri üçün hər ilin yayında ilkin olaraq “Azərikimya” İB-nin müəssisələrində, sonradan isə “Petkim Petrokimya Holding” şirkətində təcrübələr təşkil edir, bu təcrübələrin sonunda tələbələr tərəfindən verilmiş ən yaxşı sərəmələşdirici təkliflər üzrə müsabiqələr keçiririk. Məqsədimiz həm tələbələr arasından özümüzə gələcək əməkdaş seçimi aparmaq, həm də tələbələrə kimya sənayesini tanımaq, onların bu sahəyə marağını artırmaqdır.

Tədqirəliyə haldır ki, sabahın gənc mütəxəssislərinin bir qismi ali təhsillərini başa vurduqdan sonra onlar üçün artıq doğmalaşmış olan “Azərikimya”da bir mütəxəssis kimi çalışmaq istəyində olduqlarını bildirirlər. Otən dövr ərzində bu qəbildən olan 20 nəfər gənc mütəxəssis Birliyimizin müəssisələrinə işə qəbul olunmuşdur. Ümumilikdə isə işə qəbul olunmuş 400 nəfərin 103 nəfəri ali təhsilli kadrlardır.

Sevindirici haldır ki, “Etilen-Poliyeten” zavodunun əməkdaşı Qadir Əliyev kimya mühəndisliyi üzrə 2012-ci ildə, “Total” şirkəti ilə SOCAR-ın əməkdaşlığı çərçivəsində təqaüd proqramı üzrə Birliyin əməkdaşı Nəcəf Səferli isə 2014-cü ildə Fransada magistr pilləsi üzrə təhsil almaq hüququ əldə etmişlər.

- Sadalanan işlərin təşkili ilə bağlı hər hansı bir problemlə

qarşılaşırsınız?

- Kadr hazırlığı daim inkişaf, təkmilləşmə, biliklərin artırılmasını tələb edən bir anlayışdır. Amma bəzən görsən ki, yeni biliklərə yiyələnməkdən boyun qaçıranlara, bəzi hallarda isə təlimlərdə formal iştirak edənlərə də rast gəlinir. Kimya sənayesi müəssisələri “A” kateqoriyalı müəssisələr sırasına daxil olduğundan burada çalışan işçilər bilik səviyyələrini davamlı olaraq artırmalı, əldə etdikləri təcrübəni inkişaf etdirməli, peşəkar olmalıdırlar. Bunun üçün də onların sadaladığımız təlimlərdə fəal və yaradıcı şəkildə iştirak etmələri mütləqdir. Əks təqdirdə kurslarda iştirak edən kimyaçı mühəndislərin müəyyən hissəsi yekun imtahan-dan müvəffəq qiymət ala bilmirlər.

Fəhlə kadrları isə əsasən kurslarda tədris olunan informasiya texnologiyaları ixtisası üzrə zəif nəticə göstərirlər. Bu gün müəssisələrimizdə müasir qurğular quraşdırılır, istehsalat sahələri kompyuterləşdirilir. Bu baxımdan yeni layihələr əsasında tikilən, avtomatik idarəetmə sistemi ilə idarə olunan qurğularda işləmək üçün kompyuter biliklərinə yiyələnmək vacibdir.

- Xalq müəllim, “Azərikimya”da yeni işə qəbul olunanlara yanaşma necədir?

- İşə qəbul olunan hər bir gəncin gələcək taleyi bizi ciddi düşündürür. Bu baxımdan həyata keçirilən layihələrin əsasında da gənclərin gələcəyinə verdiyimiz önəm təşkil edir. Məlum olduğu kimi, mövcud Əmək Məcəlləsinə görə, işçi ilə əmək müqaviləsi bağlayan, onu işə qəbul edən işəgötürəndir. Bizdə işə qəbul prosesi İnsan Resursları Departamenti tərəfindən həyata keçirilir. Müsabiqədən keçən namizədlərin əmək müqaviləsi bağlanılmaqla işə qəbulu isə müəssisə tərəfindən rəsmiləşdirilir. Bizdə istər işə yeni qəbul olunmuş, istərsə də mövcud işçilərin hamısı ilə əmək müqavilələri bağlanılmış, bütün işçilər Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin elektron informasiya sistemində daxil edilmişdir. Əminliklə deyə bilərik ki, “Azərikimya” İB-də daşdığı vəzifədən asılı olmayaraq - rəhbərdən fəhləyə kimi bir nəfər də olsun elektron müqavilədən kənar qalmamış, hər bir işçi tibbi sığorta ilə təminat olunmuşdur.

Bir məsələni də qeyd edim ki, bizdə yeni işə başlayan gənc kadrların hər biri təcrübəli işçilərə həvalə olunur, onlar üçün altı aylıq xüsusi tədbirlər planı hazırlanır və

bu müddət ərzində onların tam püxtələşməsinə nail olunmağa çalışılır. Eyni zamanda, təqaüd yaşına yaxınlaşan işçilərimizə də həm yeni kadrlardan, həm də bir neçə illik təcrübəsi olan işçilərdən təhkim edirik. Məqsədimiz ondan ibarətdir ki, həmin işçi təqaüdə çıxana qədər öz yerinə onu əvəz edəcək etibarlı kadr hazırlaya bilsin.

- Bəs sizdə struktur dəyişiklikləri nəticəsində sərbəstləşən işçilərə münasibət necədir, onlar necə idarə olunur?

- 2012-ci ildən etibarən beynəlxalq audit şirkətlərinin tövsiyəsi və ikipilləli idarəetmə sisteminin birpilleli sistemə keçid ilə əlaqədar olaraq SOCAR-ın bütün idarə və müəssisələrində olduğu kimi, “Azərikimya” İB-də də struktur dəyişiklikləri aparılmağa başlanmışdır. Struktur dəyişiklikləri nəticəsində sərbəstləşən işçilərin yerləşdirilməsi zamanı ilk növbədə Əmək Məcəlləsinin müvafiq tələbləri gözlənilir. Belə ki, qanunla işdən azad olunması qadağan olunmuş işçilər yeni strukturda birbaşa işlə təminat olunurlar, digər işçilər isə tələb olunan ixtisasın və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyi-nə malik olan işçiləri müəyyən etmək üçün isə İnsan Resursları Departamenti tərəfindən test imtahanına cəlb olunur və imtahan nəticələrinə əsasən yerləşdirilirlər.

- Söylədiklərinizə nəyə əlavə etmək istərdiniz?

- Bütün sahələrdə dinamik və uğurlu inkişafa nail olan respublikamızda insan kapitalının və kadr potensialının formalaşdırılmasına verilən önəm kadr siyasətinin icra mexanizmlərində və metodlarında da təzahür etməkdədir. Ölkədə qurulan müasir idarəetmə modelinin dinamik, daim inkişaf edən, məzmunu və strukturu inkişaf tendensiyalarına uyğun olaraq dəyişən, yeni formalar, interaktiv və fəal metodlarla xarakterizə olunan təlim mexanizmini aktuallaşdırması neft-kimya sənayesinin də peşəkar, yüksək etik dəyərlərə və məsuliyyət hissəsinə malik olan kadr korpusundan ibarət mühüm sosial-hüquqi mexanizm kimi çıxış etməsinə zəmin yaradan hallardan biridir.

SOCAR-ın digər struktur bölmələrində olduğu kimi, “Azərikimya” İB-də də gənclərin karyera imkanlarının genişləndirilməsində bilik, bacarıq hər zaman öndə dayanır. Mən belə hesab edirəm ki, hər bir gənc fəaliyyətə başladığı gündən gələcək karyerası barədə düşünməlidir. Bunun üçün yaradılan şəraitdən səmərəli istifadə etməli, öz potensialını ortaya qoymağı bacarmalıdır. Gənclərə dəstək olmaq gələcəyimizə zəmanət kimi dəyərləndirilməlidir. Çünki daim tərəqqi edən, iqtisadi imkanların genişləndirən, dünya iqtisadi sistemində sürətlə inteqrasiya edən Azərbaycanın hərtərəfli inkişafına öz töhfəmizi yalnız bu yolla verə bilərik.

- Maraqlı müsahibəyə görə təşəkkür edirik.

Müsahibəni apardı:

Rafiq Oday,
Respublikanın
Əməkdar Jurnalisti