

Bu gün dünyada SOCAR kimi tanınan Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkəti ölkəmizin iqtisadiyyatının gücləndirilməsində və Avropanın enerji təhlükəsizliyində önəmli rol oynayır. Milli brendimiz olan SOCAR insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində də önəmli işlər həyata keçirməkdədir. SOCAR-ın əsas fəaliyyəti Azərbaycan ərazisindəki neft və qaz yataqlarının axtarışı, kəşfiyyatı və işlənməsi, neft, qaz və qaz kondensatının hasilatı, emalı və nəqli, neft və neft-kimya məhsullarının, qazın daxili və xarici bazarlarda satışı, habelə ölkə ərazisində sənayenin və əhəlinin təbii qazla təchizatından ibarətdir.



səriştə səviyyələrinin öyrənilərək vəzifədə irəli çəkilməsini təmin etməklə bağlı vacib işlər görülmüşdür. İşçilərin maddi-mənəvi ehtiyaclarını müəyyən edərək onların səmərəli fəaliyyətini təmin edən həvəsləndirmə sisteminin qurulması və tətbiqi istiqamətində kompleks şəkildə tədbirlər həyata keçirilmişdir. İnsan resurslarının idarə edilməsi proseslərinin SOCAR-ın bütün struktur vahidlərində qabaqcıl üsullarla, eyni prinsiplər əsasında planlaşdırılması, həyata keçirilməsi və nəzarətdə saxlanılması təmin olunmuşdur. Yuxarıda qeyd edilənlərin

SOCAR-ın İnsan Resursları Departamenti kifayət qədər təsdiqini tapmış müasir məktəbdir

Onun həm infrastruktur, həm təşkilati struktur, həm də personal baxımından mürəkkəb bir quruluşa malik olması insan resurslarının idarə edilməsində spesifik yanaşmanı zəruri edir. Həmçinin, müasir dünyamızda və ölkəmizdə cərəyan edən proseslər, beynəlxalq miqyaslı brend bir şirkətə çevrilmək iddiası SOCAR-ın insan resurslarının düzgün idarə edilməsindən birbaşa asılıdır. Demək olar ki, dünyada fəaliyyət göstərən böyük şirkətlərdə olduğu kimi, SOCAR-ın da strateji məqsədlərinin əsasını sağlamlıq, əməyin təhlükəsizliyi və ətraf mühitin mühafizəsi, istismar və istehsalat sahəsində keyfiyyətli məhsulun təqdimatı təşkil edir.

Məlumdur ki, effektivliyin təmin olunması ilə strateji məqsədlərdən qaynaqlanan və xidmət edən hədəflərə çatmağın yeganə yolu bütün səviyyələrdə və sahələrdə müvafiq səriştəyə malik olan personalın çalışmasından keçir. Yalnız bu halda idarəetmədə önəm kəsb edən korporativ mədəniyyətin, daxili kommunikasiyanın, normativ sənədlərin və mövcud qanunvericiliyin tələblərinin təmin edilməsi ilə strateji məqsədlərə nail olunması mümkündür.

Yuxarıda qeyd edilənlərin tam həyata keçirilməsi müxtəlif obyektiv və subyektiv səbəblərdən asılıdır. SOCAR-da bu istiqamətdə bir sıra mühüm işlər görülmüş və davamlı şəkildə inkişaf etdirilməkdədir. Belə ki, əsasən respublikamızın neft sənayesi üçün yüksək ixtisaslı fəhlə kadrların hazırlanması və peşəkarlığın artırılmasını təmin etmək məqsədi ilə o zaman Heydər Əliyev adına Bakı Neft Emalı zavoduna rəhbərlik edən indiki SOCAR rəhbərinin təşəbbüsü ilə zavodun nəzdində Peşə Təhsili Mərkəzi yaradılmışdı. Ölkə Prezidenti cənab İlham Əliyev şəxsən həmin məktəbin açılışında iştirak etmiş, gənclərin peşə hazırlığının yüksəldilməsi istiqamətində öz tapşırıq və tövsiyələrini vermişdi. Fəaliyyətə başladığı ilk zamanlardan etibarən istər idarəetmə, istərsə də təlim-tədrisin təşkilində beynəlxalq standartların tələblərinə uyğun,

daha mütərəqqi üsullardan istifadə etməklə davamlı inkişafın nəticəsi olaraq qısa zaman kəsiyində respublikada nəzərəçarpaq nailiyyətlər qazanıldı.

Artıq SOCAR-ın müəssisələrinə səriştəli fəhlələr təyinat almaqla yanaşı, müəssisələrdə çalışan bütün kateqoriyadan olan digər işçilərin də yenidən hazırlanması, ixtisasının artırılması, ikinci peşəyə yiyələnməsi, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası, ətraf mühitin mühafizəsi, müxtəlif beynəlxalq standartlar, həmçinin davranış səriştəsi ilə bağlı təlimlər yerli və xarici mütəxəssislər tərəfindən yerinə yetirilir.

Bununla yanaşı, 2006-cı ildən başlayaraq SOCAR Xarici Təqaüd

tələblərinə cavab verən yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin hazırlanması məqsədilə Prezident İlham Əliyevin 29 noyabr 2011-ci il tarixli fərmanı ilə SOCAR-ın tərkibində Bakı Ali Neft Məktəbi yaradılmışdır. Qısa zaman müddətində ölkəmizin qabaqcıl təhsil ocaqlarından birinə cəvrilmiş məktəbdə tədris prosesi Böyük Britaniyanın Heriot-Vatt Universiteti ilə əməkdaşlıq çərçivəsində həyata keçirilməkdədir.

Kadr siyasətinin məqsədyönlü şəkildə həyata keçirilməsi üçün SOCAR-ın Baş ofisinin strukturunda İnsan Resursları Departamenti yaradılmışdır. Fəaliyyətə başladığı ilk vaxtdan etibarən davamlı olaraq informasiya texnologiyaları sistemlərinin



Proqramı çərçivəsində xarici ölkələrin aparıcı, ali məktəblərində şirkətə tələb olunan ixtisaslar üzrə istedadlı gənclərin təhsilini öz vəsaiti hesabına maliyyələşdirməklə yanaşı, Daxili Təqaüd Proqramı çərçivəsində ölkədaxili ali təhsil müəssisələrinin tələblərinin də motivasiyasını təmin edir. Gələcəkdə onların potensialından istifadə etmək məqsədi ilə xüsusi təqaüdlər də təsis olunmuşdur. Bu işlər indi də davam etdirilir. Davamlı inkişaf yolunu tutmaqla istər daxili, istərsə də xarici bazarda həyata keçirdiyi layihələrin məhsuldarlığını və effektivliyini daha da artırmaq üçün müasir tədris proqramları və texnologiyaları əsasında təhsil prosesi təşkil edilmişdir. Sənayenin müasir

tətbiqi ilə işə qəbulda şəffaflığın təmin edilməsi müsabiqə (ilkin seçim, test, peşə sınaq imtahanları və müsahibə) yolu ilə həyata keçirilməyə başlanmışdır. Departamentin fəaliyyəti mütəmadi olaraq kütləvi informasiya vasitələrində işıqlandırılmaqla yanaşı, vətəndaş cəmiyyəti institutları və qeyri-hökumət təşkilatları tərəfindən hər zaman dəstəklənmiş, əməkdaşlıq çərçivəsində əlaqələrimiz davam etdirilmişdir.

Az zaman kəsiyində işçilərin hazırlıq və peşəkarlığını artırma biləcək təlimlərin müəyyənləşdirilməsi və təşkilat istiqamətində mühüm addımlar atılmışdır. İşçilərin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi vasitəsilə vəzifə funksiyalarının icra vəziyyətinin və

daha məhsuldar və səmərəli təşkilat məqsədilə məsləhətçi şirkət (SAP MDB) cəlb olunmaqla insan resurslarının idarə olunması proseslərinin transformasiya layihəsinin tətbiqinə start verilmişdir. Bu layihə çərçivəsində SAP ERP sisteminin HCM ("Human Capital Management" İnsan Resurslarının idarə edilməsi) modulunun, o cümlədən "Competency Management" səriştəliliyin idarə edilməsi, "Enterprise Learning Management" (Təlimlərin idarə edilməsi), "Enterprise Performance Management" (Fəaliyyətin səmərəliliyinin idarə edilməsi) və "Recruitment" (Personalın seçilməsi) alt-modullarının tətbiqi uğurla həyata keçirilməkdədir.

Artıq bu gün SOCAR üzrə "davranış və ixtisas səriştəliliklərin qiymətləndirilməsi", "səriştəliliklərin inkişafı üzrə təşkilati ehtiyacların müəyyən edilməsi", "vəzifə profillərinin idarə edilməsi", "birbaşa rəhbərlər ilə müsahibələrin keçirilməsi", "yüksək əhəmiyyətli vəzifələrin müəyyən edilməsi", "davamçıların müəyyən edilməsi", "davamçıların hazırlanması və fərdi inkişaf planlarının formalaşdırılması" metodikalarına uyğun olaraq, tətbiq edilməkdədir. Digər fəaliyyətimizlə yanaşı, müxtəlif xarici ölkələrdə və nüfuzlu şirkətlərdə təcrübə mübadiləsində iştirak edir və insan resurslarının idarə edilməsi ilə bağlı mövcud vəziyyətlə tanış oluruq. Bu görüşlərdə bir daha əmin oluruq ki, bu sahədə SOCAR-da həyata keçirilmiş və planlaşdırılmış işlər daha mükəmməl və əhatəlidir. Belə böyük həcmli və birbaşa insan faktorundan asılı olan proseslər sisteminin icrası və tətbiqində müəyyən problemlərin olmasının insan faktoruna bağlı olan obyektiv və subyektiv səbəbləri də vardır. Bütün bunlara rəğmən SOCAR-ın İnsan Resursları Departamentinin fəaliyyəti nəzəriyyə və praktikanın ehtiva olunduğu müasir məktəbdir.

Asif BƏKİRLİ,
SOCAR-ın İnsan Resursları
Departamentinin reisi