

UOT 355/359

AZƏRBAYCAN ORDUSUNDA ZABİT HEYƏTİNİN KARYERA İNKİŞAFI SİSTEMİNƏ YENİ BAXIŞI

general-mayor Elçin Xəlilov

f.-r.e.ü.f.d. Möhübbət Rəsulov

mrasulovm@yahoo.com

Müdafiə Nazirliyi Şəxsi Heyət Baş İdarəsi

DOI: 10.30546/9878.2024.1.10.39.

Xülasə. Məqalədə Silahlı Qüvvələrdə hərbi xidmətkeçmənin bir sahəsi kimi hərbi xidmətdə xidməti irəliləmə (karyera yüksəlişi) məsələlərinin hərbi qanunvericiliklə nizamlanmasının zəruriliyi, eyni zamanda personalın idarə edilməsi üzrə xarici ədəbiyyatlar əsasında müxtəlif tədqiqatçıların karyera anlayışının məzmunu ilə bağlı fikirləri və hərbi karyera anlayışına müəllif yanaşmalar qeyd edilir. Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində insan resurslarının idarə edilməsi üzrə fəaliyyətlərin həyata keçirilmə metod və qaydalarının təkmilləşdirilməsi prosesində innovativ texnologiyaların tətbiqinin, o cümlədən hərbi xidməti münasibətlərin formalaşmasında zabit heyətinin rolu əsaslandırılır, karyera inkişafı sisteminin normativ hüquqi bazasının və metodoloji əsaslarının yaradılmasının əhəmiyyəti vurğulanır. Həmçinin Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin karyera inkişafına təsir edən amillər təhlil edilir, zabit heyətinin karyera inkişafını təmin edən meyarlar (şərtlər) müəyyənəndirilir. Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin karyera inkişafı proseslərinin idarə edilməsi vasitəsi olaraq yekun qiymətləndirmə balının və onun elementlərinin (“nisbi orta attestasiya balı”, “təhsilə balı”, “xidmət illərinə görə verilən bal”, “məharət dərəcəsinə görə verilən bal”, “zabitin xidmət etdiyi dövr ərzində həvəsləndirmələri, mükafatları və təltiflərinə görə bal” və “cəza balı”) hesablanması metodikası təqdim olunur. Azərbaycan Ordusunda insan resurslarının idarə edilməsinin bir istiqaməti kimi zabit heyətinin karyera inkişafının planlaşdırılması və həyata keçirilməsi proseslərində yeni texnologiyaların tətbiqi imkanları göstərilir.

Açar sözlər: karyera, zabit heyəti, seçim balı, attestasiya, xidmət illəri, həvəsləndirmələr

Giriş

Müasir geosiyasi vəziyyət – yeni geosiyasi reallıqlar və tendensiyaların yaranması, beynəlxalq münasibətlər sistemində köklü dəyişikliklərin baş verməsi, hərbi qulluqçuların baza dəyərlərinin, prinsiplər və ideallarının yeni reallıqlara uyğun formalaşması, möhkəmlənməsi və qorunub saxlanması ilə xarakterizə olunur.

2020-ci ilin payızında aparılmış 44 günlük müharibə və 2023-cü ilin sentyabrında keçirilən antiterror tədbirləri Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrinin hərbi gücünün və hazırlıq səviyyəsinin yüksək olduğunu və ordu quruculuğunun gələcək inkişaf istiqamətlərinin müəyyən edilməsi baxımından əhəmiyyətli olduğunu göstərir.

Azərbaycan Ordusunda insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində yeni istiqamətlərin və tendensiyaların, həmçinin müasir innovativ idarəetmə üsul, vasitə və metodların tətbiqi imkanlarının nəzərə alınması aktual məsələ kimi daim idarəetmə subyektlərinin diqqət mərkəzindədir. Azərbaycan Ordusunda əsas sahə kimi kadr təminatı, ordunun qabiliyyətli və peşəkar kadrlarla komplektləşdirilməsi, zabit heyətinin hazırlanması və yenidən hazırlanması, rütbə və vəzifədə irəliləməsi, onların potensial imkanlarından səmərəli istifadə edilməsi və bu kimi digər məsələlər, bu sahədə əldə olunmuş nailiyyətlər və problemlər, xüsusilə zabit heyətinin karyera inkişafı məsələləri kifayət qədər tədqiq edilməmişdir.

Silahlı qüvvələrdə zabit heyətinin karyera inkişafı bütün ölkələr üçün aktual məsələdir. A.V.Kudaşkin Rusiyanın hərbi qanunvericiliyini təhlil edərək, hərbi xidmətkeçmənin təşkili, xüsusilə hərbi xidmətdə yüksəlişlə bağlı hüquqi problemlər kimi hərbi xidməti münasibətlərin yaranması, dəyişməsi və dayandırılması sisteminin mükəmməl olmaması, onların hüquqi əsaslarının müasir

tələblərə cavab verməməsi və təsnifatında yetərsizlik, hərbi qulluqçuların hüquqlarının bölgüsü, vəzifələri və hüquqi məsuliyyət tədbirlərinin müasir hərbi xidmət şərtlərinə adekvat olmaması; hərbi xidmətdə xidməti irəliləmə (karyera yüksəlişi) məsələlərinin hərbi qanunvericiliklə nizamlanmaması; hərbi qulluqçuların maddi təminatının hüquqi nizamlanması sistemində boşluqların olmasını qeyd etmişdir [1].

Elmi əsərlərdə qeyd olunmuş faktorları təhlil edərək, karyera inkişafına təsirləri bir neçə qrupda birləşdirmək olar. O.O.Boqatireva məqaləsində karyeranın elementlərinin daxili və xarici faktorlardan asılı olduğunu qeyd edir [2]. N.Sıtnik göstərir ki, peşəkar karyeranın idarə edilməsi sisteminin formalaşması prosesində karyeranın üç qrup faktorun (insanın özünün şəxsiyyəti, insanın işlədiyi və inkişaf etdiyi peşəkar mühit və insanın yaşadığı və istirahət etdiyi işdən xaric mühit) təsiri olduğunun nəzərə alınması zəruridir [3].

C.Qrinhaus karyeranın müvəffəqiyyətli olmasına təsir edən amillərin daha geniş təsnifatını vermişdir. O, peşəkar müvəffəqiyyət əldə edilməsi ilə bağlı xarakteristikaları yeddi qrupda – karyera strategiyası, şəxslərarası münasibətlər, ailə münasibətləri, insan kapitalına qoyulan investisiya, motivasion faktorlar, təşkilati və şəxsi xarakteristikaları ümumiləşdirir.

E.Q.Mollun fikrincə, karyeranın inkişafına situasion, institusional və şəxsiyyətin inkişafının fərdi faktorları təsir edə bilər [4].

E.V.Maslov karyera məqsədləri kimi aşağıdakıları qeyd edir [5]:

– şəxsin tutduğu vəzifə onun şəxsiyyətin göstəricilərinə uyğun olmalı, ona mənəvi rahatlıq (məmnunluq) verməlidir;

– iş yeri işçinin sağlamlığına müsbət təsir etməli və istirahət üçün əlverişli təbii şəraitdə olmalı;

– əməkhaqqı yüksək, iş yeri əlavə gəlir gətirən olmalı;

– iş təhsilə, şəxsi təsərrüfat və uşaqların tərbiyəsi ilə məşğul olmağa imkan verməlidir.

M.M.Rəsulov hərbi karyeranın məzmunu haqqında müxtəlif ölkə alimlərinin tədqiqatlarını təhlil edərək, zabıt heyətinin karyera inkişafı sisteminin bütün ölkələrin silahlı qüvvələri üçün eyni olan əsas üç istiqamətini – rütbə üzrə yüksəliş; vəzifədə irəliləmə; səlahiyyətlərin genişləndirilməsi – vurğulayır [6].

Əsas hissə

Azərbaycan Ordusunda zabıt heyətinin karyera inkişafı üzrə proseslər və fəaliyyətlər “Hərbi xidmət keçmə haqqında Əsasnamə” ilə tənzimlənir. 1997-ci ildə qəbul edilən bu əsasnamənin müasir şəraitdə tətbiqində boşluqların mövcud olması təbiidir. Bu baxımdan hərbi xidmət keçmə ilə bağlı qanunvericilik aktlarının yenilənməsi və bu prosesin tez bir zamanda həyata keçirilməsi zəruridir. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin və Azərbaycan Ordusunun strukturunda edilən dəyişikliklər, həmçinin qarşıya qoyulan məqsədlərin, tapşırıqların əhatə dairəsi və məzmununun yenilənməsi insan resurslarının idarə edilməsində yeni yanaşmaya keçilməni şərtləndirir.

Müdafiə Nazirliyinin rəhbərliyi və aidiyyəti qurumları tərəfindən hazırkı dövrə qədər Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi üzrə müəyyən təqdirəlayiq işlərin görülməsinə baxmayaraq, insan resurslarının idarə edilməsi üzrə innovasiyaların tətbiq dairəsinin genişləndirilməsinə, yeni texnologiyalardan istifadənin sürətləndirilməsinə ehtiyac vardır. Azərbaycan Ordusunda zabıt heyətinin karyera inkişafı sisteminin normativ hüquqi bazasının və metodoloji əsaslarının yaradılması, hərbi karyeranın obyekt və subyektlərinin fəaliyyət metodları və qaydalarının təkmilləşdirilməsi, eyni zamanda müasir tələblərə uyğunlaşdırılması həlli vacib məsələlərdəndir.

“Hərbi xidmət keçmə haqqında Əsasnamə”də hərbi qulluqçulara növbəti hərbi rütbə verilməsi (onlar müsbət attestasiya olunduqda, yüksək mənəvi-döyüş keyfiyyətləri göstərmiş, döyüş və ictimai-siyasi hazırlığında, hərbi intizamın möhkəmləndirilməsində yüksək göstəricilərə nail olmuş, nümunəvi xidmət edən (Maddə 42)), xidmət üzrə irəli çəkilməsi (onların mənəvi və işgüzar keyfiyyətlərinə, həvalə edilmiş sahələrdə əldə etdikləri nəticələrə görə (Maddə 79)) şərtləri göstərilmişdir [7]. Bu şərtlərlə yanaşı, hərbi qulluqçular haqqında hər hansı qərar qəbul edərkən, onun mənəvi psixoloji keyfiyyətləri, hərbi bilik, bacarıq və vərdisləri, peşə qabiliyyətləri, təcrübəsi, intellektual səviyyəsi və dünyagörüşü,

idarəetmə və liderlik qabiliyyəti və s. nəzərə alınır. Zabitin karyera inkişafı haqqında qərar qəbul edilərkən bu xüsusiyyətlərdən əlavə, attestasiya nəticələrində əks olunmayan bəzi parametrlər də (təhsil səviyyəsi, xidmət illəri, məharət dərəcəsi, həvəsləndirmələri və s.) nəzərə alınmalıdır. Rəhbəredici sənədlərin təhlili göstərir ki, zabitin son qiymətləndirilməsi zamanı qeyd olunan parametrlərin nəzərə alınması mexanizminin metodoloji əsasları işlənilməmişdir. Məqalədə zabitin karyera inkişafının əsas vasitəsi olaraq “yekun qiymətləndirmə balı” və ya “seçim balı” adlandırılacaq kəmiyyətin hesablanması metodikası təqdim edilir. Təklif olunan metodika ilə zabit heyətinin qiymətləndirilməsi respublikada tətbiq oluna bilən yeni ideyadır və bütün güc strukturlarında maraqla qarşılanacaqdır. Qeyd etmək lazımdır ki, “yekun qiymətləndirmə balı” və ya “seçim balı” terminləri Azərbaycan Ordusunda və məqalədə təqdim edilən məzmununda ilk dəfə istifadə edilir.

Bəzi ölkələrdə zabitin qiymətləndirilməsi (attestasiya edilməsi) həm müddət, həm də qiymətləndirmə meyarları və qiymətləndirmə qaydaları baxımından fərqli olduğundan, karyera inkişafı prosesləri (vəzifə üzrə irəli çəkilmə, rütbə, yüksəliş, səlahiyyətlərin genişlənməsi, motivasiya və s.) və həmin proseslər üzrə fəaliyyət qaydaları da müxtəlifdir.

Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin vəzifələrə təyinatı, təhsil almağa (təkmilləşdirmə, ixtisasartırma və akademik kurslara) göndərilməsi barədə qərar qəbulu zamanı son ilin attestasiya nəticələri əsas götürülür. Bu isə zabitin bütün xidmətini, məharət dərəcəsinə, həvəsləndirmələrini və xidməti ilə bağlı digər parametrləri nəzərə almağa imkan vermir. Fikrimizcə, zabitlərin karyera inkişafını təmin edən elə sistem yaradılmalıdır ki, bu sistemin köməyi ilə zabitin bütün xidməti və fərdi keyfiyyətləri nəzərə alınsın və onun karyera inkişafına mane olan subyektiv amillər aradan qaldırılsın, həmçinin obyektivlik təmin edilsin. Azərbaycanın hərbi qanunvericiliyini və müasir reallığını nəzərə almaqla Türkiyə Silahlı Qüvvələrinin təcrübəsi əsasında belə bir sistem yaratmaq mümkündür.

Azərbaycan Ordusunda zabit heyətinin karyera inkişafında obyektivliyi təmin etmək üçün zabit və gizir (miçman) heyətinin irəli çəkilməsi, təhsil almağa göndərilməsi, vaxtında hərbi rütbə verilməsi, seçilməsi və planlaşdırılması üzrə fəaliyyətlərinin tənzimlənməsi vasitəsi olaraq bir çox ölkələrin praktikasında sınaqdan çıxarılmış və tətbiq edilən “yekun qiymətləndirmə balı” və ya “seçim balı”ndan istifadəni məqsəduyğun hesab edirik. Təklif etdiyimiz metodikaya əsasən zabit heyətinin seçim balı hesablanarkən hərbi qulluqçunun attestasiya nəticələri, təhsili, xidmət illəri, məharət dərəcəsi, həvəsləndirmələri və cəzaları da nəzərə alınır.

Zabit heyətinin cari il üçün yekun qiymətləndirmə balı hesablanır: “nisbi orta attestasiya balı”+ “təhsilə görə verilən bal” + “xidmət illərinə görə verilən bal” + “məharət dərəcəsinə görə verilən bal” + “həvəsləndirmə, mükafatlandırma və təltiflərə görə verilən bal” – “cəza balı” = seçim balı.

Göründüyü kimi, seçim balının hesablanması zamanı “nisbi orta attestasiya balı”ndan istifadə olunur. Azərbaycan Ordusunda tətbiq olunan son attestasiya təlimatında maksimal bal “100” götürülür. Attestasiya nəticələri yalnız attestasiya ili üçün zabitin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur. Kadr idarəetmə subyektləri zabitin təhsil ehtiyaclarının ödənilməsi, vəzifəyə təyinatı və rütbə verilməsi zamanı yalnız attestasiya nəticəsini deyil, digər parametrləri də nəzərə almalıdırlar. Zabit haqqında qərar qəbul edərkən subyektiv amillərin qarşısını almaq üçün seçim balının digər elementlərini balla ifadə etmək və son nəticəni kompüter proqramı vasitəsilə hesablamaq lazımdır. Bu cür yanaşma zabitlərin karyera inkişafında vahid şərtlərin olmasını və onların ədalətli karyera inkişafını təmin edir.

Tətbiq olunan son attestasiya təlimatında maksimal bal “100” götürüldüyündən, digər parametrlərin təsirini maksimal 100 balla qiymətləndirmək və onu elementlər arasında nisbi bölmək olar. Təhsilə görə 10-40 bal, xidmət illərinə görə 0-30 bal, məharət dərəcəsinə 0-10 bal, həvəsləndirmə, mükafatlandırma və təltiflərə görə 0-30 bal, cəzalara görə 0-30 bal.

Seçim balının elementlərini ayrılıqda şərh edək:

1. Zabit heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi innovativ texnologiyanın tətbiq olunduğu attestasiya sisteminin köməyi ilə həyata keçirilir, attestasiya nəticələri optik oxuyucu vasitəsilə emal edilir və Şəxsi Heyət Baş İdarəsinin Kadrlar İdarəsinin “Elektron Məlumat Sistemi”ndə qeydiyyatla alınır. 2007-ci ildən 2017-ci ilədək olan dövrdə zabit heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi sistemi formal olduğundan və müasir dövrün tələblərinə cavab vermədiyindən, 2017-ci ildə zabit, gizir

(miçman) heyətinin attestasiya edilməsi sistemi dəyişdirilmiş, qiymətləndirmə meyarları və qaydaları tamamilə fərqli olan yeni attestasiya sisteminə keçilmişdir. Bu səbəbdən seçim balının hesablanması zamanı 2017-ci ildən əvvəlki dövrün attestasiya nəticələrinin nəzərə alınması düzgün hesab edilmir.

Attestasiya nəticələrinə görə seçim balının hesablanması qaydası. Zabitin 2017-ci ildən sonrakı dövr üçün attestasiya olunduğu illər üç dövrə (ilkin dövr, orta dövr, son dövr) bölünür (Cədvəl 1). Hər bir dövr üçün orta attestasiya balı hesablanır. İlkin dövr üçün orta attestasiya balının 20%-i, orta dövr üçün orta attestasiya balının 30%-i, son dövr üçün orta attestasiya balının 50%-nin cəmi zabitin “nisbi orta attestasiya balı” olaraq götürülür.

Cədvəl 1. Zabitin attestasiya olunduğu illərin dövrlərə ayrılması cədvəli

İllər sayı	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
İlkin dövr	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
Orta dövr	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	7
Son dövr	1	2	2	3	4	4	4	5	6	6	6	7	7	8	9	9	9	10	11	11

Təqdim edilən cədvəldəki ədədlər 2017-ci il daxil olmaqla sonrakı illər üzrə zabitin attestasiya olunduğu illərin sayını göstərir.

Zabitin “nisbi orta attestasiya balı”nın hesablanmasına dair nümunə cədvəl 2-də verilmişdir.

Cədvəl 2. 16 il üçün zabitin attestasiya nəticələri

İllər	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Att. ili	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Att. balı	75	68	59	70	72	75	78	69	72	78	82	85	78	76	80	74
Dövr	ilkin dövr			orta dövr						son dövr						
Orta bal	67.333			72.8						78.125						

Cədvəl 1-ə əsasən onun attestasiya edildiyi illər üç dövrə – ilk dövr birinci 3 il, orta dövr sonrakı 5 il, son dövr axıncı 8 ilə ayrılır. Baxılan halda ilk dövr üçün orta attestasiya balı 67,3-ə, orta dövr üçün orta attestasiya balı 72,8-ə, son dövr üçün orta attestasiya balı 78,125-ə bərabərdir. Seçim balına əlavə olunacaq “nisbi orta attestasiya balı” ilk dövr üçün orta attestasiya balının 20%-i, orta dövr üçün orta attestasiya balının 30 %-i, son dövr üçün orta attestasiya balının 50%-nin cəminə bərabərdir. Bu halda “nisbi orta attestasiya balı” 74,36 olacaqdır. Bu isə bütün dövr üçün orta attestasiya balından 4,9 bal çox, son dövr üçün orta attestasiya balından 3,765 bal azdır. Bu, o deməkdir ki, yalnız bütün xidmət dövrü üçün orta attestasiya balını götürsək, ilk xidmət dövrünün hesabına aşağı nəticə, yalnız son dövrü götürsək, yuxarı nəticə alınır. Cədvəldən göründüyü kimi, zabitin son dövrdə xidmət illəri üzrə attestasiya balı əvvəlki illərə nisbətən yüksək olmuşdur. Ona görə də attestasiya nəticələrinə əsasən qiymətləndirmə balı olaraq bütün xidmət dövrü üçün orta attestasiya balı və son dövr üzrə orta attestasiya balının götürülməsi obyektiv nəticə hesab edilmir.

Təklif olunan metodika ilə attestasiya nəticələrinə görə seçim balının hesablanması bütün xidmət illəri üzrə zabitin fəaliyyətinin nəzərə alınması baxımından daha düzgündür.

2. Təhsilə görə verilən ballar hesablanarkən, aşağıdakı qaydalara əməl edilməlidir:

– ilk növbədə təhsil səviyyəsi və kursların məzmununa uyğun olaraq, hər bir təhsil parametri (ali bakalavr təhsili, magistr təhsili, fəlsəfə doktoru, elmlər doktoru, təkmilləşdirmə və akademik kurslar, xarici dil kursları və s.) üzrə bal müəyyən edilir. Məsələn, zabitin təhsilinə görə maksimal balı (40 bal) təhsil elementləri üzrə cədvəl 3-də göstərilən qaydada bölüşdürmək olar.

Cədvəl 3. Təhsil səviyyəsinə görə bal cədvəli

Təhsil səviyyəsi	AB	T(İ)K	KQAK	XD	SADMİAK	MR	MKQAK	FD	ED	Dos.	Prof.
Təhsil balı	10	4(2)	16	5 (2)	6	20	25	30	35	2	5

Cədvəldə AB – ali bakalavr təhsili, MKQAK – müştərək komanda qərargah akademik kursu, MR – magistr (rezidentura), FD – fəlsəfə doktoru, ED – elmlər doktoru, KQAK – komanda qərargah akademik kursu, T(İ)K – təkmilləşdirmə (ixtisasartırma) kursu, XD – xarici dil kursu, Dos. və Prof. uyğun olaraq, dosent və professor diplomu almış hərbi qulluqçular (dosent, professor və professor-məsləhətçi vəzifəsini tutan, lakin diplomu olmayan hərbi qulluqçular istisna olmaqla) nəzərdə tutulur.

Əgər hərbi qulluqçunun xidmət etdiyi hərbi uçot ixtisası üzrə iki magistr (bakalavr) təhsili varsa, bu zaman hər iki diploma görə ayrılıqda bal verilir.

Seçim balının hesablanması zamanı zabitin malik olduğu təhsil aşağıdakı qaydada nəzərə alınır:

– bakalavriat ali təhsili olanların təhsil balına (10 bal) tutduğu vəzifə üçün nəzərdə tutulan ixtisasartırma (təkmilləşdirmə) kursunu bitirməsi barədə sertifikatına uyğun 4 bal əlavə edilir. Əgər zabit tutduğu vəzifədən bir pillə yuxarı vəzifə (karyera inkişafı planına uyğun növbəti vəzifə) üçün nəzərdə tutulan ixtisasartırma (təkmilləşdirmə) kursunu bitirmişsə, həmin kursu bitirməsinə görə daha 4 bal əlavə edilir;

– komanda qərargah akademik kursunu, müştərək komanda qərargah akademik kursunu, rezidenturanı və onlara bərabər olan kursları bitirənlərə, həmçinin magistr, fəlsəfə doktoru və elmlər doktoru elmi dərəcəsi olanlara əvvəllər keçmiş olduqları təkmilləşdirmə (ixtisasartırma) kursları, həmçinin bakalavriat ali təhsili nəzərə alınmamaqla cədvələ uyğun bal verilir;

– magistr, fəlsəfə doktoru və elmlər doktoru elmi dərəcəsi olanlar istisna olmaqla, hər hansı xarici dil (STANAG) kursunu bitirməsi barədə sertifikatı olanlara xarici dili bilmə səviyyəsinə uyğun bal əlavə verilir;

– beynəlxalq kurs (ən azı 3 ay təhsil) bitirmə barədə sertifikatı olanlar üçün müvafiq bal əlavə edilir.

3. Zabitin güzəştli xidmət illərinə görə bal hesablanarkən, xidmət illərinə görə nəzərdə tutulan maksimal bal – B_m (30 bal) və güzəştsiz xidmət illərinə görə verilən bal ($B_m/3$) nəzərə alınır.

Zabit vəzifələrində keçdiyi xidmət illərinə görə verilən bal aşağıdakı düsturla hesablanır:

$$B_x = (1/3) \times (n_1 + n_2 + \dots + n_p) + (2(k_2 - 1)/3(k_{\max} - 1)) \times n_2 + \dots + (2(k_p - 1)/3(k_{\max} - 1)) \times n_p, \quad (1)$$

burada, $n_1 - k_1 = 1$ güzəştsiz xidmət müddəti; $n_i - k_i$ ($i=2, \dots, p$) əmsalla güzəştli xidmət müddətidir.

Məsələn, zabit 18 il ümumi xidmət müddətinin 8 ilini güzəştsiz, 7 ilini 1,5 əmsalla güzəştli, 3 ilini isə 2 əmsalla güzəştli xidmət etmişdirsə, onun xidmət illərinə görə balı aşağıdakı kimi hesablanır:

$$B_x = (1/3) \times (8 + 7 + 3) + (2(1.5 - 1)/3(2 - 1)) \times 7 + (2(2 - 1)/3(2 - 1)) \times 3 = 6 + 1.17 + 2 = 9.2 \quad (2)$$

4. Zabitin məharət dərəcəsinə uyğun olaraq, ona cədvəl 4-də göstərilən bal verilir.

Cədvəl 4. Məharət dərəcəsinə görə verilən bal cədvəli

Məharət dərəcəsi	3-cü dərəcə	2-ci dərəcə	1-ci dərəcə	usta
Məharət dərəcəsi balı	2	6	8	10

5. Zabitin xidmət etdiyi dövr ərzində həvəsləndirmələri, mükafatları və təltiflərinə görə bal verilir və bu seçim balına əlavə edilir. Zabitin həvəsləndirmələrinə görə verilən balları müəyyən edərkən, onun kim tərəfindən verilməsi və mükafatlandırmanın dərəcəsinə nəzərə almaq lazımdır. Bu məqsədlə zabitin təltif edildiyi orden, medal və digər mükafatlarını şərti olaraq qruplara ayırmaq olar:

– P-1 qrupuna fəxri adlar: “Vətən Müharibəsi Qəhrəmanı” fəxri adı, “Azərbaycanın Milli Qəhrəmanı” fəxri adı, “Əməkdar həkim”, “Əməkdar müəllim” və s.;

– P-2 qrupuna Azərbaycan Respublikasının ali ordenləri: “Heydər Əliyev” ordeni, “İstiqlal” ordeni, “Şah İsmayıl” ordeni, Şöhrət” ordeni, “Şərəf” ordeni, “Dostluq” ordeni, “Zəfər” ordeni;

– P-3 qrupuna Azərbaycan Respublikasının digər ordenləri: “Qarabağ” ordeni, “Azərbaycan Bayrağı” ordeni, “Rəşadət” ordeninin hər üç dərəcəsi, “Vətənə xidmətə görə” ordeninin hər üç dərəcəsi;

– P-4 qrupuna Azərbaycan Respublikasının medalları: “Vətən uğrunda” medalı, “İgidliyə görə” medalı, “Cəsur döyüşçü” medalı, “Döyüşdə fərqlənməyə görə” medalı, “Hərbi xidmətlərə görə” medalı, “Minatəmizləmə sahəsində xidmətlərə görə” medalı;

– P-5 qrupuna rayonların azad olunmasına görə təsis edilmiş medallar: “Suqovuşanın azad olunmasına görə” medalı, “Cəbrayılın azad olunmasına görə” medalı, “Xocavəndin azad olunmasına görə” medalı, “Fizulinin azad olunmasına görə” medalı, “Zəngilanın azad olunmasına görə” medalı, “Qubadlının azad olunmasına görə” medalı, “Şuşanın azad olunmasına görə” medalı, “Laçının azad olunmasına görə” medalı, “Ağdamın azad olunmasına görə” medalı, “Kəlbəcərin azad olunmasına görə” medalı, “Vətən müharibəsi iştirakçısı” medalı, “Vətən müharibəsində arxa cəbhədə xidmətlərə görə” medalı, NATO qərargahlarında, sülhməramlı əməliyyatlarda və ya xarici ölkələrlə müştərək təlimlərdə verilən medallar;

– N-1 qrupuna müdafiə naziri tərəfindən verilən medallar: “Şücaətə görə” medalı, “Hərbi xidmətdə fərqlənməyə görə” medalın hər üç dərəcəsi, “Hərbi əməkdaşlıq sahəsində xidmətlərə görə” medalı, “Qüsursuz xidmətə görə” medalın hər üç dərəcəsi, Silahlı Qüvvələrin yubiley medalları;

– N-2 qrupuna müdafiə naziri tərəfindən verilən həvəsləndirmələr: vaxtından əvvəl hərbi rütbə verilməsi, fəxri fərman, qiymətli (o cümlədən üstündə adı yazılmış) hədiyyələrlə, yaxud pulla mükafatlandırmaq; təşəkkür, əvvəllər verilmiş intizam cəzasının götürülməsi;

– N-3 qrupuna Baş Qərargah rəisi və müdafiə nazirini müavinləri, K-1 qrupuna birlik komandirləri və qoşun (qüvvə) növü komandanları və onlara bərabər statuslu komandirlər (rəislər);

– K-2 qrupuna birləşmə komandiri, tabor komandiri və eyni statuslu komandirlər (rəislər);

– K-3 qrupuna mayor və aşağı ştat kateqoriyalı vəzifələrdə xidmət keçən və onlara bərabər statuslu komandirlər (rəislər) tərəfindən verilmiş həvəsləndirmələr: fəxri fərman, qiymətli (o cümlədən üstündə adı yazılmış) hədiyyələrlə, yaxud pulla mükafatlandırma; Təşəkkür, əvvəllər verilmiş intizam cəzasının götürülməsi.

Zabitin xidmətlərinin qiymətləndirilməsində hərbi xidmət dövründə onun layiq görüldüyü həvəsləndirmələrin (mükafatlandırmalar və təltiflər) aşağıdakı qaydalara uyğun nəzərə alınmasını təklif edirik:

Azərbaycan Respublikasının fəxri adları, orden və medalları üzrə:

– P-1 bölməsində olan fəxri adlardan və P-2 bölməsində göstərilən ordenlərdən bir neçəsi olduqda hər bölmədən yalnız biri;

– P-3 və P-4 bölməsində olan orden və medalların hər biri;

– P-5 bölməsində olan medallardan 3 və daha çoxu ilə təltif olunanlar üçün ən çoxu 3-ü.

Azərbaycan Respublikasının müdafiə naziri, Azərbaycan Ordusunun Baş Qərargah rəisi, Qoşun (qüvvə) növü komandanları, birlik və birləşmə komandirləri tərəfindən verilən həvəsləndirmələr üzrə aşağıdakılar nəzərə alınır:

– N-1 bölməsində göstərilən “Hərbi xidmətdə fərqlənməyə görə” medalının yüksək dərəcəsi, “Qüsursuz xidmətə görə” medalı dərəcəsiindən asılı olmayaraq, biri və Silahlı Qüvvələrin yubiley medalları və digərləri sayından asılı olmayaraq yalnız biri;

– N-2, N-3, K-1, K-2 bölmələrində qeyd olunan həvəsləndirmələr (fəxri fərman, qiymətli o cümlədən üstündə adı yazılmış) hədiyyələrlə, yaxud pulla mükafatlandırma, təşəkkür):

– eynivəzifəli şəxslər tərəfindən verildikdə biri (yüksək balı olan);

– müxtəlifvəzifəli şəxslər tərəfindən verilmiş həvəsləndirmələr, ayrılıqda;

– vaxtından əvvəl hərbi rütbə verilməsi, ayrılıqda.

Əvvəllər verilmiş intizam cəzasının götürülməsinə görə həmin cəzaya görə silinən bal geri qaytarılır.

Qeyd edək ki, həvəsləndirmələrə görə verilən maksimal bal (30 bal) mükafatlar, təltiflər (növdən və onu verənin statusundan asılı olaraq) arasında aşağıdakı qaydalara əməl edilməklə paylanmalıdır:

– Ali Baş Komandan tərəfindən verilən ordenlərə ayrılan bal, onun verdiyi medallara ayrılan baldan çox olsun;

- Ali Baş Komandan tərəfindən verilən medala ayrılan bal müdafiə nazirinin verdiyi medala ayrılan baldan çox olsun;
- müdafiə nazirinin verdiyi təşəkkürə ayrılan bal Baş Qərargah rəisi tərəfindən verilən təşəkkürə ayrılan baldan çox olsun.

Bu qayda ilə qruplar üzrə bütün mükafatlara müvafiq bal ayrılır (Cədvəl 5).

Cədvəl 5. Mükafatlara görə ayrılan bal cədvəli

Mükafat (qrup üzrə)	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	N-1	N-2	N-3	K-1	K-2	K-3
bal	4	3.5	3	2.5	2.2	2	1.5	1.25	1	0.4	0.25

Zabitə verilmiş intizam cəza tədbirləri cəzanın növü, kim tərəfindən verilməsi, üzərindən götürülməsi nəzərə alınmaqla hesablanır. Zabitə verilmiş cəzaya görə onun ümumi seçim balından cəzanın növündən asılı olaraq, bal çıxılır, cəza götürülərkən, həmin bal zabitin seçim balına əlavə edilir. İntizam cəzalarına görə silinən balın miqdarını müxtəlif üsullarla hesablamaq olar. Hərbi qulluqçular arasında aparılan sorğular əsasında üç əsas fikir diqqəti cəlb edir. Birinci qrup respondentlər yalnız bir cəzanın (balı yüksək olanın) götürülməsini, ikinci qrup respondentlər eyni rəis tərəfindən yalnız biri götürülməklə cəzaların hamısını, üçüncü qrup respondentlər isə kimin və neçə dəfə verilməsindən asılı olmayaraq, bütün cəzaların nəzərə alınmasını təklif edirlər. Burada bir nüansı qeyd etmək lazımdır ki, rəyi soruşulanların bir hissəsi eyni cəza növünə görə (məsələn, töhmət) kim tərəfindən verilməsindən asılı olmayaraq, eyni miqdarda balın silinməsinə, digərləri isə eyni cəza növünə görə cəza verən subyektin statusundan asılı olaraq, silinən balların miqdarının fərqli olmasını təklif edirlər.

Cəzaların nəzərə alınması üçün bir nümunə təklif edirik (Cədvəl 6).

Cədvəl 6. İntizam cəzalarına görə bal cədvəli

Cəzanı tətbiq edən subyekt	Cəzanın növü	Cəzaya görə nəzərdə tutulan bal
Mayor və aşağı rütbə kateqoriyalı vəzifəli komandir (rəis)	töhmət	0.1
	şiddətli töhmət	0.15
Briqada komandiri, tabor komandiri	töhmət	0.2
	şiddətli töhmət	0.3
	kiçik zabidləri hauptvaxtda saxlanmaqla 3 sutkayadək həbs etmək	0.45
	vəzifələrinə tam uyğun olmamaları barədə xəbərdarlıq;	0.6
Birlik(korpus) komandiri, idarə rəisləri, qoşun növü komandanı	töhmət	0.45
	şiddətli töhmət	0.6
	vəzifələrinə tam uyğun olmamaları barədə xəbərdarlıq	1.2
Qoşun (qüvvə) növü komandanı, baş idarə rəisləri	töhmət	0.45
	şiddətli töhmət	0.675
	vəzifələrinə tam uyğun olmamaları barədə xəbərdarlıq;	1.125
	aşağı vəzifəyə keçirmə	1.35
Azərbaycan Ordusunun Baş Qərargah rəisi	töhmət	0.9
	şiddətli töhmət	1.08
	vəzifələrinə tam uyğun olmamaları barədə xəbərdarlıq	1.44
	aşağı vəzifəyə keçirmə	1.8
	hərbi rütbələrini bir pillə aşağı salmaq	2.7
Müdafiə naziri	töhmət	1.2
	şiddətli töhmət	1.44
	vəzifələrinə tam uyğun olmamaları barədə xəbərdarlıq	1.8
	aşağı vəzifəyə keçirmə	2.4
	hərbi rütbələrini bir pillə aşağı salmaq	3.6

Fikrimizcə, həm həvəsləndirmələrə görə verilən, həm də cəzalara görə silinən balların miqdarı həvəsləndirmənin (cəzanın) növü və onu tətbiq edən subyektin statusundan asılı olaraq, müxtəlif olmalıdır.

Azərbaycan Ordusunda zabıt heyətinin bərabər və ya yuxarı vəzifələrə təyin edilməsi, rütbə yüksəlişi, təhsil ehtiyaclarının ödənilməsi və digər proseslərin seçim balı əsasında aparılması kompüter texnologiyalarının tətbiqi imkanlarını artırır.

Hesab edirik ki, məqalədə qeyd edilən məsələlər kadr idarəetmə subyektləri tərəfindən diqqətlə öyrəniləcək və gələcəkdə Azərbaycan Ordusunda zabıt heyətinin karyera inkişafının nəzəri və hüquqi əsaslarının formalaşmasına töhfə verəcəkdir.

Nəticə

Beləliklə, Azərbaycan Ordusunda zabıt heyətinin karyera inkişafı sisteminin müasir innovasiyaların tətbiqi nəzərə alınmaqla yenidən formalaşdırılması, bu sahədə yeni tədqiqatların aparılması və idarəetmə subyektlərinin hərbi karyeranın idarə edilməsi üzrə fəaliyyətlərinin müasir metod və texnologiyalardan istifadə etməklə yenidən qurulması, zabıt heyətinin karyera inkişafının idarə edilməsi texnologiyalarının metodoloji əsaslarının təkmilləşdirilməsi, həmçinin hərbi qulluqçuların karyera inkişafı sisteminin hüquqi əsaslarının qanunvericilik aktlarında öz əksini tapması məqsədəuyğun hesab edilir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Кудашкин, А.В. Военная служба в Российской Федерации: теория и практика правового регулирования / А.В. Кудашкин, – СПб: – 2003. – 572 с.
2. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Москва: Вопр. Психол, – 2009. № 3, – с. 92-98.
3. Сытник, Н. Мотивационный подход к оценке карьеры // Москва: Управление персоналом, – 2008. № 6, – с. 33
4. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл – СПб.: Питер, – 2012. – 352 с.
5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия // Е.В. Маслов, – Москва: ИНФРА-М, –1998. –54 с.
6. Rəsulov, M.M. Silahlı Qüvvələrdə hərbi karyeranın idarə edilməsi problemləri. – Bakı: Hərbi bilik – 2018. №5, – s. 88-96.
7. Hərbi xidmətkeçmə haqqında əsasnamə – Bakı, – 1997 (№ 377-İQ).

Аннотация

Новый взгляд на систему карьерного развития офицеров Азербайджанской Армии Эльчин Халилов, Мохуббат Расулов

В статье говорится о необходимости регулирования вопросов служебного продвижения (карьерного продвижения) по военной службе как сфере военной службы в Вооруженных Силах военным законодательством, и в то же время, на основе зарубежной литературы по управлению персоналом, мнениям. Отмечаются различные исследователи относительно содержания понятия карьеры и авторские подходы к понятию военной карьеры. В процессе совершенствования методов и правил деятельности по управлению человеческими ресурсами в Вооружённых Силах Азербайджанской Республики обосновывается роль офицерского состава в формировании служебных отношений, а также применение инновационных технологий. подчеркивается важность создания нормативно-правовой базы и методических основ системы карьерного роста. Также анализируются факторы, влияющие на карьерный рост офицеров Азербайджанской Армии, и определяются критерии (условия), обеспечивающие карьерный рост офицеров. В качестве средства управления процессами карьерного роста офицеров в Азербайджанской Армии используется итоговый оценочный балл и его элементы («относительный средний

аттестационный балл», «балл по образованию», «балл, выставляемый по выслуге лет», «балл, выставляемый по выслуге лет», «балл, выставляемый по выслуге лет»). Представлен уровень квалификации», «Офицер, отслуживший методику расчета баллов» и «Штрафовые баллы» к поощрениям, поощрениям и наградам за период. В качестве направления управления человеческими ресурсами в Азербайджанской Армии показаны возможности применения новых технологий в процессах планирования и реализации карьерного роста офицеров.

Ключевые слова: карьера, офицерский корпус, отборочный балл, аттестация, выслуга лет, стимулирование.

Abstract

A new view of the career development system of officers in the Azerbaijani Army Elchin Khalilov, Mohubbat Rasulov

The article mentions the need to regulate the issues of service advancement (career promotion) in military service as a field of military service in the Armed Forces by military legislation, and at the same time, based on foreign literature on personnel management, the opinions of various researchers regarding the content of the concept of career and the author's approaches to the concept of military career are noted. In the process of improving the methods and rules of human resources management activities in the Armed Forces of the Republic of Azerbaijan, the role of the officer staff in the formation of military service relations, as well as the application of innovative technologies, is justified, and the importance of creating the normative legal basis and methodological foundations of the career development system is emphasized. Also, the factors affecting the career development of the officers in the Azerbaijan Army are analyzed, and the criteria (conditions) that ensure the career development of the officers are determined. As a means of managing career development processes of officers in the Azerbaijan Army, the final assessment score and its elements ("relative average attestation score", "education score", "score given according to years of service", "score given according to skill level", "the officer served the method of calculation of points" and "penalty points" for incentives, rewards and awards during the period is presented. As a direction of human resources management in the Azerbaijan Army, the possibilities of applying new technologies in the processes of planning and implementing the career development of officers are shown.

Keywords: career, officer corps, selection score, attestation, years of service, incentives

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 14.12.2023

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 21.12.2023

Çapa qəbul edilmişdir: 15.01.2024