

## **Vergi orqanında işləmək fərqli məsuliyyət, səriştə və əzmkarlıq tələb edir**



Dünyada insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində tendensiyaların sürətlə dəyişdiyini nəzərə alaraq, Vergilər Nazirliyi insan resurslarının idarə edilməsi üzrə fəaliyyətini bu tendensiyalara uyğun olaraq durmadan təkmilləşdirməyə çalışır. Müsahibimiz nazirliyin İnsan resursları departamentinin baş direktoru Faiq Şahbazovdur.

**- Faiq müəllim, Vergilər Nazirliyinin insan resursları strategiyasının prioritetlərini ümumi şəkildə necə səciyyələndirə bilərsiniz?**

- Hazırda Vergilər Nazirliyinin insan resursları strategiyasının qarşısında duran əsas prioritetlərə kadrların seçilməsi və yerləşdirilməsində vergi orqanlarının spesifik xüsusiyyətlərinin, cari və perspektiv hədəflərinin nəzərə alınması, rəhbər vəzifələrə kadrların daha planlı və sistemli hazırlanması, vəzifə tutan şəxslərin idarəetmə sahəsində bacarıqlarının artırılması, əməkdaşların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin daha obyektiv, hərtərəfli və nəticəyönümlü aparılması, vergi orqanları əməkdaşlarının təliminin onların fərdi karyera inkişafı ilə birbaşa əlaqələndirilməsi, effektiv həvəsləndirmə sistemi qurmaqla peşəkar kadrların vergi orqanlarına cəlb edilməsi və saxlanılması daxildir.

Xüsusilə son dövrlərdə görülən bütün bu işlər dövlət vergi orqanlarında insan resurslarının idarə edilməsinə yeni yanaşmanın əsasını qoyur. Bunun əsas mahiyyəti isə insan resurslarının idarə olunmasında ümumi yanaşmadan fərdi yanaşmaya və «istedadın idarə olunmasına» (talent management) keçidin təmin edilməsidir.

**- Vergilər Nazirliyi gənc kadrların potensialından geniş istifadə edən qurum kimi fərqlənir...**

- Biz həmişə gənclərin bol enerjisindən, müasir dünyagörüşündən, yeniliklərə meyilliliyindən, onların cəmiyyətdə özlərini sübut etmək və nüfuz qazanmaq istəyindən irəli gələn təşəbbüskarlığından yararlanmağa çalışmışıq. Potensiallı gəncləri dövlət vergi orqanlarında xidmətə cəlb etmək və bu potensialdan səmərəli şəkildə faydalanmaq Vergilər Nazirliyinin insan resursları siyasətinin başlıca istiqamətlərindəndir.

2005-ci ildən başlayaraq dövlət vergi orqanlarına işə qəbul üzrə keçirilmiş ümumilikdə 12 müsabiqə nəticəsində 1258 nəfər gənc vergi orqanlarında işlə təmin edilib. Bu gün vergi orqanlarında xidmət keçən vəzifəli şəxslərin təxminən 47,3%-i yaşı 35-ə qədər olan gənclərdir. Vergilər Nazirliyi gənc kadrların daha yuxarı vəzifələrə irəli çəkilməsi baxımından da fərqlənir. Yuxarı menecer vəzifələrinin tutulması üçün potensiallı kadrların müəyyən edilməsi və onların sistemli olaraq həmin vəzifələrə hazırlanması məqsədilə nazirliyin kadr ehtiyatı formalaşdırılıb ki, hazırda bu ehtiyatda kifayət qədər gənc kadrlarımız var. Qeyd edilən kadr ehtiyatında olan, habelə orta menecer vəzifələrinə yeni təyin edilən gənc əməkdaşlarımız üçün mütəmadi olaraq hər il idarəetmə sahəsində təlimlər təşkil olunur. Görülən işlərin nəticəsidir ki, hazırda rəhbər vəzifəli şəxslərin 32,2%-ni yaşı 35-dən aşağı olan əməkdaşlar təşkil edir.

**- Vergi orqanlarında işləmək istəyənlər üçün keçirilən son imtahanların nəticələrini qənaətbəxş hesab etmək olarmı?**

- Dövlət vergi orqanlarının kadr tələbatını nəzərə alaraq, 2017-ci ildə iki müsabiqə keçirmişik. Müsabiqələrin obyektiv, şəffaf və peşəkar təşkili üçün bütün zəruri addımlar atılıb: KİV-də ətraflı məlumatı əks etdirən müsabiqə elanları dərc edilib, namizədlərin qeydiyyatı onlayn qaydada aparılıb, test imtahanına hazırlıq üçün imtahan proqramları əvvəlcədən nazirliyin internet saytında yerləşdirilib, müsahibələrin video çəkilişi aparılıb, müsabiqələrin hər mərhələsi, o cümlədən nəticələri üzrə məlumatlar ictimaiyyətə çatdırılıb və s.

Müsabiqələrdə iştirak etmək üçün ümumilikdə 4976 nəfər (birinci müsabiqədə 3532 nəfər, ikinci müsabiqədə 1444 nəfər olmaqla) vətəndaş müraciət edib. İndiyədək keçirilmiş müsabiqələr içərisində həm müraciət edənlərin, həm də namizəd kimi qeydə alınanların sayı baxımından ən yüksək göstərici bu müsabiqələrdə müşahidə olunub. Müsabiqələrin test imtahanı mərhələsində 92 nəfər uğur qazanaraq müsahibə mərhələsinə buraxılıb, həmin mərhələdə isə 83 nəfər müvəffəqiyyət əldə edərək ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilib. Onlardan 58 nəfəri artıq analoji vakant vəzifələrə təyin olunub. Hazırda işə yeni qəbul edilənlər Vergilər Nazirliyinin Tədris Mərkəzində ilkin hazırlıq kursu keçirlər.

Ümumilikdə, göstərilən nəticələr bizim üçün qənaətbəxş olsa da, fikrimcə, namizədlərin hazırlıq səviyyələrini artırmağa ehtiyac var. Çünki dövlət orqanlarında, ələlxüsus xüsusi növ dövlət orqanında xidmət keçmək fərqli məsuliyyət, səriştə və əzmkarlıq tələb edir. Bu gün bütün dünyada, o cümlədən ölkəmizdə iqtisadiyyatın inkişafında yanaşmalar və islahatlar sürətlə dəyişməkdədir. Namizədlər də həmin dəyişikliklərlə ayaqlaşmalı, bu proseslərin müşahidəçisi deyil, iştirakçısına çevrilməlidirlər. Bunun üçünsə onlar daim sistemli şəkildə öz üzərlərində işləməli, biliklərini yeniləməli, mütaliə etməlidirlər. Əksər hallarda namizədlərin müsabiqələrdə uğur qazanmamasının əsas səbəbi onların dünyada gedən ümumi proseslər barədə məlumatlarının zəif olması, iş seçimlərinin təsadüfiliyi, bəzən də biliklərinin daha çox əzbərçilik xarakteri daşması olur.

Sonuncu müsabiqələr xüsusilə regionlarda yerləşən vergi orqanlarının kadr tələbatının ödənilməsində mühüm rol oynadığından, deyə bilərəm ki, biz bu müsabiqələrin keçirilməsində qarşıya qoyulmuş məqsədlərə ümumilikdə nail olduq.

***- Kadrların peşəkarlığının artırılması sahəsində beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi, əcnəbi ekspertlərin iştirakı ilə keçirilən trening və seminarlar barədə nə deyə bilərsiniz?***

- İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində qabaqcıl beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi və uyğun təcrübələrin tətbiqi üçün Vergilər Nazirliyi zəruri beynəlxalq əməkdaşlıq həyata keçirir. Bu sahədə xüsusən Avropa İttifaqının «İnsan resurslarının inkişafı sahəsində Azərbaycan Respublikasının Vergilər Nazirliyinə dəstək» tvinning layihəsini qeyd etmək istərdim. Layihə çərçivəsində nazirliyin əməkdaşları insan resurslarının idarə edilməsi, risklərin analizi üçün informasiyaların toplanması və təhlili üsulları sahəsində İspaniya və Fransa Vergi Administrasiyalarının ən yaxşı təcrübələrini öyrənilib.

Öyrənilmiş təcrübə əsasında insan resurslarının inkişafı sahəsində strategiya və tədbirlər planının layihəsi hazırlanıb. Həmçinin insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində bir sıra qaydalar, təlimat və tövsiyələr təsdiq edilib ki, onların içərisində «Dövlət vergi orqanlarında orta menecer vəzifələrinin tutulması üçün keçirilən müsahibə Qaydaları»nı, «Dövlət vergi orqanlarında yuxarı menecer vəzifələrinin tutulması üçün kadr ehtiyatının yaradılması və idarə olunması Qaydaları»nı ayrıca vurğulamaq istərdim. Bundan əlavə, onlayn təlim sistemi təşkmilləşdirilib, tədris-təlim proqramları və üsulları yenilənib, təlim keçmək üçün metodik materiallar hazırlanıb. Layihə çərçivəsində əməkdaşların uzunmüddətli təlim tələbatları öyrənilib və bu tələbatlar illik təlim planlarının tərtibi zamanı nəzərə alınır.

Ümumilikdə layihənin icrası müddətində nazirliyin 150 əməkdaşı xarici ekspertlərin cəlb olunduğu 35 işçi seminarda və təlimdə 30 mövzu üzrə ən son təcrübə ilə yaxından tanış olub. Təbii ki, insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində qarşımızda duran prioritetlərə uyğun olaraq yeni beynəlxalq əməkdaşlıq istiqamətlərini daim araşdırırıq.

**- «2013-2020-ci illərdə vergi sisteminin İnkişaf Strategiyası» ilə bağlı İnsan resursları departamenti hansı işləri yerinə yetirir?**

- Vergilər nazirinin əmri ilə təsdiq edilmiş «2013-2020-ci illərdə vergi sisteminin İnkişaf Strategiyası»nda nazirliyin potensial imkanlarından biri kimi onun malik olduğu insan kapitalı xüsusi vurğulanır və idarəetmədə səmərəliliyinin artırılması, əməkdaşların tədris və təlim prosesinin təkmilləşdirilməsi strateji məqsədlər kimi müəyyən edilir.

İnkişaf Strategiyasının icrası məqsədi ilə təlim-tədris proseslərinin daxili hüquqi bazası yenilənib, əməkdaşların peşə hazırlığının təşkilinin yeni qaydaları, həmçinin bir sıra metodiki təlimat və tövsiyələr qəbul edilib. Təlim-tədris proseslərinin lazımi səviyyədə təşkili üçün infrastruktur kifayət qədər təkmilləşdirilib. Bu gün Vergilər Nazirliyinin Şamaxı rayonunda ən müasir auditoriyalarla, texniki avadanlıqlarla, dinləyicilərin və təlimçilərin qalması üçün yataqxanalarla təchiz edilmiş Tədris Mərkəzi fəaliyyət göstərir.

İKT-nin imkanlarından istifadə etməklə 2015-ci ildən onlayn rejimdə iş yerindən ayrılmadan əməkdaşlar üçün e-təlimlər təşkil edilir ki, bu da az xərc və vaxt sərf etməklə təlim proseslərinin intensivləşməsinə imkan verir. Məncə, təkcə bu rəqəmləri demək kifayətdir ki, 2016-cı il ərzində 2876 nəfər e-təlimlərə cəlb edilib. Cari ilin yanvar-may aylarında isə 1063 nəfər əməkdaş onlayn təlimlərdə iştirak edib.

2016-cı ildən başlayaraq vergi orqanlarının fəaliyyət sahələri üzrə əməkdaşların bilik və bacarıqlarının sertifikatlaşdırılmasına başlanıb. Bu işə əsasən vergi orqanlarının spesifik kadr tələblərinin nəzərə alınması və ayrı-ayrı sahələr üzrə kadrların ixtisaslaşmasına xidmət edir.

Nazirlik tərəfindən təşkil edilən təlim və kursların, habelə onlayn təlimlərin səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə vergi orqanlarının təlimçi qisminə iştirak edən əməkdaşları üçün yerli və xarici ekspertləri cəlb etməklə hər il «Təlimin əsasları» mövzusunda təlimlər təşkil edilir. Əsas məqsəd nazirliyin təlimlərində müasir təlim metodlarından və texnologiyalarından istifadənin genişləndirilməsidir.

Bunlarla yanaşı, idarəetmədə səmərəliliyin artırılması məqsədi ilə vergi orqanları əməkdaşlarının fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin yeni mexanizmi hazırlanmaqdadır. Bu mexanizm İKT-nin imkanlarından istifadə etməklə qiymətləndirmə proseslərinin mümkün qədər avtomatlaşdırılmasına və subyektivliyin tam aradan qaldırılmasına, resursların mütənasib paylanılmasına xidmət edəcək.

**«Vergilər» qəzeti, 31.05.2017**

**N 20 (862)**