

Kadrların peşəkarlığı diqqət mərkəzindədir

Vergilər nazirinin müavini, Vergilər Nazirliyinin Attestasiya Komissiyasının sədri, 3-cü dərəcəli dövlət vergi xidməti müşaviri cənab Sahir Məmmədخانovun “Vergilər” qəzeti üçün müsahibəsi kadrların peşəkarlığının artırılması istiqamətində son vaxtlar aparılan işlərin nəticələrinə həsr olunmuşdur.

- Sahir müəllim, bu yaxınlarda Vergilər Nazirliyi vergi əməkdaşlarının attestasiyasını başa çatdırmışdır. Attestasiya ilə bağlı məlumat verməyinizi xahiş edirik.

- Xalqımızın ümummilli lideri Heydər Əliyev və onun uğurlu siyasətini layiqincə davam etdirən möhtərəm Prezidentimiz cənab İlham Əliyev Vergilər Nazirliyinin fəaliyyətinə daim xüsusi önəm vermişdir. Diqqət mərkəzində saxlanılan prioritet istiqamətlərdən biri də vergi xidmətinin peşəkar kadrlarla təmin edilməsi olmuşdur.

Qlobal inkişafın indiki mərhələsində dünya ölkələrində gedən tendensiyalar göstərir ki, insan və insan amilinə, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə investisiya yüksək dərəcədə səmərəlidir. Artıq hamı tərəfindən qəbul edilmiş bir fikrə əsaslanaraq deyə bilərik ki, peşəkar kadrlar keyfiyyətli xidmətin əsasıdır. Bu baxımdan, Vergilər Nazirliyində də insan amilinin inkişafına xüsusi diqqət yetirilir, əməkdaşlarımızın biliklərinin təkmilləşdirilməsi və müasir dövrün tələblərinə uyğunlaşdırılması istiqamətində ardıcıl işlər həyata keçirilir.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa, Əmək Məcəlləsinə, “Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında Əsasnamə”yə və Nazirlər Kabinetinin “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” müvafiq qərarına əsasən, 2010-cu ilin fevral ayından başlayaraq, 4 ay ərzində vergi orqanlarının vəzifəli şəxslərinin attestasiyası keçirilmişdir. Attestasiya Vergilər Nazirliyinin Aparatının, həmçinin müvafiq struktur vahidlərinin 1500-dək əməkdaşını əhatə etmişdir.

Onu da qeyd etmək istərdim ki, ilk dəfə idi ki, attestasiya elektron formada keçirilirdi. Vergi orqanlarının peşəkar kadrlarla təmin edilməsinə daim önəm verən Vergilər Nazirliyinin rəhbərliyi attestasiya prosesinə xüsusi diqqətlə yanaşmış, prosesin tam şəffaf, açıq və obyektiv şəkildə keçirilməsi üçün maksimal şərait yaradılmışdı.

Attestasiyaya hazırlıq dövründə nazirliyin Kadr siyasəti və hazırlığı idarəsi tərəfindən hər bir vergi əməkdaşının şəxsi işi araşdırılmış və Əmək Məcəlləsinə əsasən, attestasiyadan keçməli olan vəzifəli şəxslərin siyahısı müəyyən edilmişdir. Attestasiyanın keçirilməsi üçün yerlər seçilmiş, onların texniki təchizatı, digər tədbirlər həyata keçirilmişdir.

Attestasiyanın başlamasından bir neçə ay əvvəl müvafiq əmr verilmiş, yəni hər bir vergi işçisinin prosesə hazırlaşmaq üçün kifayət qədər vaxtı olmuşdu. Digər tərəfdən, attestasiya zamanı təqdim olunmuş suallar vergi əməkdaşlarının çalışdığı

sahəyə aid xüsusiyyətləri və vergi qanunvericiliyini əhatə etdiyindən, öz işini bilən hər bir vergi işçisi bu sualları cavablandırmaqda çətinlik çəkməmişdir.

Bütövlükdə attestasiya yüksək səviyyədə keçirilmiş, attestasiya olunan vergi əməkdaşlarının əksəriyyəti yüksək bilik səviyyəsi nümayiş etdirmişdir. Lakin bununla yanaşı, attestasiyanın yekunlarına görə, 93 əməkdaşın vergi orqanlarında fəaliyyətinə xitam verilmiş, 6 nəfərin xidmət sahəsi dəyişdirilmiş, 4 nəfər isə nisbətən aşağı vəzifəyə keçirilmişdir. Attestasiya prosesində nəticələri qismən zəif olmuş 76 nəfər 1 ildən sonra təkrar attestasiyadan keçmək şərtilə tutduğu vəzifədə saxlanılmışdır.

Əməkdaşların verdiyi cavabların düzgünlüyünü yoxlamaq üçün Attestasiya Komissiyası nazirliyin Tədris Mərkəzinin mütəxəssislərini də ekspert qismində attestasiyanın keçirilməsinə cəlb etmişdir. Cavablar yoxlanıldıqdan sonra Attestasiya Komissiyasının iclaslarında bir daha müzakirə olunmuşdur. Yekun qərar yalnız bundan sonra, müzakirələrin nəticələrinə uyğun olaraq verilmişdir. Attestasiyanın nəticələri müzakirə edilən zaman işçilərin “Vergi işçisinin etik davranış Kodeksi”nə əməl etmələri, işlədikləri müddət ərzində onların barələrində tətbiq edilmiş həvəsləndirmə, intizam tənbehi tədbirləri və xidmət etdikləri vergi orqanları tərəfindən onlara verilmiş xasiyyətnamələr də nəzərə alınmışdır.

- *Attestasiyanın keçirilməsində informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından necə istifadə olunmuşdur?*

- Attestasiyanın şəffaflığının və obyektivliyinin təmin edilməsi məqsədilə biz prosesin bütün mərhələlərində informasiya texnologiyalarının tətbiqindən yararlanmışıq. İlk öncə sualların əməkdaşlara verilməsi prosesi xüsusi proqram vasitəsilə həyata keçirilmişdir. Belə ki, attestasiya prosesi zamanı suallar əməkdaşlara elektron formada, təsadüfi seçmə üsulu ilə və xüsusi şifrələrlə təqdim edilmişdir. Yəni attestasiyadan keçən hər bir vergi işçisi yalnız proqramla müəyyən olunan fərdi sualları almışdır.

Bundan başqa, attestasiyanın gedişi müşahidə kameraları ilə qeydə alınmışdır. Bu da bizə attestasiya zamanı əməkdaşların qaydalara əməl etməsinə nəzarət etməyə imkan vermişdir. Məsələn, biz məhz kameraların köməyi ilə bir sıra qayda pozuntularını aşkar etdik və vaxtında müvafiq tədbirlər gördük.

Eyni zamanda, attestasiyanın gedişini Vergilər Nazirliyinin internet saytıdan canlı olaraq izləmək mümkün idi ki, bu da prosesin tam şəffaflığını təmin etməyə imkan verirdi.

- *Attestasiyanın keçirilməsində qarşıya qoyulmuş məqsəd və əldə olunan nəticələr barədə nə deyə bilərsiniz?*

- Attestasiya bir idarəetmə vasitəsi olmaqla, işçi heyətin idarə edilməsinin vacib tərkib hissəsi, kadrların qiymətləndirilməsinin səmərəli formasıdır. Attestasiya idarəetmənin optimallaşdırılmasına və işgüzarlığın artırılmasına təkan verir.

Hər bir attestasiyanın məqsədi, ilk növbədə, idarəetmə qərarları üçün məlumat alınmasıdır. Bunu işçilərin, sadəcə, ixtisar edilməsi kimi qiymətləndirmək kökündən yanlış fikirdir. Attestasiya, bir tərəfdən, işçilərin bilik və bacarıqlarını, onların öz vəzifəsinə uyğunluq səviyyəsini müəyyən edir, attestasiya prosesində işçinin

peşəkarlıq qabiliyyəti, yəni müvafiq vəzifəyə və ya xidmət sahəsinə uyğunluğu aşkar edilir, digər tərəfdən, işçiləri öz bilik səviyyələrini yüksəltməyə və vəzifə borcunu yerinə yetirməyə motivasiya etməklə onların məsuliyyətini artırır.

Obyektiv keçirilmiş attestasiya ilk növbədə rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin fəaliyyətinə müsbət təsir göstərir. Rəhbərliyə isə kadrları daha dərinləndirən öyrənməyə, onların seçimini etməyə, bölgüsünü aparmağa və istifadə olunmasına dair daha düzgün, daha səmərəli qərarlar qəbul etməyə imkan yaradır.

Son illər vergi xidmətində informasiya texnologiyalarının tətbiqi sahəsində böyük miqyaslı işlər görülmüşdür. Bu, vergi xidməti əməkdaşlarına, onların peşəkarlıq səviyyəsinə olan tələblərin xeyli artmasına səbəb olmuşdur. Müasir biliklər, yeni proqram təminatlarından istifadə, tətbiq olunan yeni texnologiyaların mənimsənilmə səviyyəsi indi hər bir vergi işçisi qarşısında duran mühüm məsələlərdəndir. Bu baxımdan, attestasiyada qarşımıza qoyduğumuz məqsəd vergi işçilərinin öz vəzifələrinə uyğunluğunu, peşə biliklərini müəyyən etmək, vergi xidmətində peşəkar kadrların çalışmasını təmin etmək və əlbəttə ki, kadr siyasətimizi daha düzgün və səmərəli qurmaq üçün qiymətləndirmənin nəticələri əsasında qərar qəbul etmə imkanlarımızın müəyyən edilməsidir.

Hesab edirəm ki, biz gözlədiyimiz nəticələri əldə edə bildik. Ən önəmlisi, obyektiv bir proses həyata keçirdik. İkincisi, zəif və güclü tərəflərimizi müəyyən edə bildik ki, bunun da nəticəsində kadrlarımızın rotasiyası və daha səmərəli yerləşdirilməsi üçün aydın təsəvvür yarandı. Üçüncüsü, attestasiya yaradıcı və işgüzar fəallığı yüksəltdi, işçilərin peşəkar keyfiyyətlərinin artırılmasına və möhkəmləndirilməsinə, müasir standartlara cavab verən biliklərə sahib olmalarına stimül yaratdı.

- Attestasiyanın nəticələrindən şikayətlər olubmu, varsa, bu şikayətlər əsasən nə ilə bağlıdır və onlara necə baxılır?

- Aydındır ki, attestasiyanın nəticələrindən hamı razı qala bilməz. Biz bunu təbii qarşılayırıq. Qeyd etdiyim kimi, attestasiyanın yekunlarına əsasən, 93 əməkdaşın vergi orqanlarında xidmətinə xitam verilmişdir. Onlardan bir qismi nəticələrdən narazılığını ifadə etmişdir.

Attestasiya komissiyası daxil olmuş bütün şikayətləri diqqətlə araşdırmış, fəaliyyətinə xitam verilmiş əməkdaşlarımızın hər biri öz cavabları və attestasiyanın nəticələri ilə tanış edilmişdir.

Şikayətlərin mahiyyəti, əsasən, cavabların guya düzgün qiymətləndirilməməsi ilə bağlı idi. Lakin qeyd etdiyim kimi, cavablar öncə Tədris Mərkəzinin mütəxəssisləri, sonra isə Attestasiya Şurası tərəfindən təkrarən yoxlanılmışdır. Yəni cavabların düzgün qiymətləndirilməməsi praktiki olaraq mümkün deyildi.

Şikayət edən hər bir vətəndaş qəbul edilmiş, cavablarına özlərinin iştirakilə bir daha baxılmışdır. Müraciət edənlərin böyük əksəriyyəti attestasiyanın nəticələrini qəbul etmişdir. Lakin bəzi hallarda sabiq əməkdaşlarımız nəticələrə baxmayaraq, özlərinin yenidən işlə təmin olunmasını xahiş edirlər. Məsələn, attestasiyadan keçə bilməyənlərdən biri müxtəlif instansiyalara və vergi xidmətinin rəhbərliyinə 40-dan

yuxarı müraciət edərək başqa bir vəzifəyə keçirilməklə vergi sistemində saxlanılmasını xahiş etmişdir. Ancaq qeyd etdiyimiz kimi, attestasiyanın məqsədlərindən biri vergi xidmətində daha peşəkar kadrların işləməsini təmin etməkdir. Bu baxımdan, öz fəaliyyət sahəsini mükəmməl bilməyən işçilərin yenidən hansısa vəzifəyə təyin olunması təkcə vergi xidmətinin işini deyil, həm də vergi ödəyicilərinə keyfiyyətli və peşəkar xidmət göstərilməsini də sual altına ala bilər.

- Vergilər Nazirliyində gənc kadrların peşə hazırlığının yüksəldilməsinə və işə cəlb olunmasına xüsusi diqqət yetirilir. Bu istiqamətdə son illərdə görülmüş işlər barədə məlumat verməyinizi xahiş edirik.

- Ölkəmizdə gənclərin bilik və bacarıqlarının, potensiallarının effektiv şəkildə reallaşdırılması, cəmiyyətdə layiqli yer tutmasını təmin edən şəraitin yaradılması dövlətimizin gənclər siyasətinin əsas istiqamətidir. Gənclərin dövlətin və cəmiyyətin sosial-iqtisadi, ictimai-siyasi və mədəni həyatında iştirakının təmin edilməsi həmişə diqqət mərkəzində olmuşdur. Ümummilli lider Heydər Əliyev də daim gənclərin önə çəkilməsinə, onların potensialından daha səmərəli istifadə olunmasına, eləcə də gənclərə daha geniş imkanların yaradılmasına çalışırdı. Məhz ulu öndər Heydər Əliyev tərəfindən formalaşdırılan bu siyasi xəttin möhtərəm Prezidentimiz cənab İlham Əliyevin rəhbərliyi altında reallığa çevrilməsinin nəticəsidir ki, bu gün respublikamızda gənclərə daha mühüm vəzifələr etibar edilir, onların bilik və bacarıqlarından, çoxşaxəli potensialından dövlətimizin daha da güclənməsi və inkişaf etdirilməsində istifadə edilir. Bu, həm də qloballaşan dünyamızda baş verən mütərəqqi proseslərə respublikamızın uğurlu və dinamik reaksiyasının göstəricisidir.

Artıq sirr deyil ki, bu gün dünyada insan resurslarının idarə olunması prioritet məsələlərdən biri kimi qarşıda durur. Vergi sistemində aparılan islahatların uğurla nəticələnməsi, eyni zamanda, vergi orqanlarının kadr potensialından istifadənin düzgün istiqamətlənməsindən birbaşa asılıdır. Bu baxımdan, Vergilər Nazirliyi kadr potensialının gücləndirilməsi və insan resurslarından səmərəli istifadə etmək məqsədilə “Dövlət vergi orqanlarında insan resurslarının inkişafı strategiyasının Konsepsiyası”nı qəbul etmişdir. Hazırda vergi orqanlarının kadr hazırlığı prosesi məhz bu konsepsiya əsasında həyata keçirilir. İşçilərin qəbulu prosesindən başlamış, onların yenidən hazırlığı, müvafiq təlimlərin keçilməsi, tədrisin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, mütəmadi olaraq vergi qanunvericiliyi haqqında bilik səviyyələrinin artırılması, xidməti vəzifələrində irəli çəkilmənin bütün mərhələləri mərkəzləşmiş qaydada aparılır.

Son illər aparılan kadr siyasətinin bir istiqaməti də, ölkəmizdə həyata keçirilən gənclər siyasətinin tərkib hissəsi olaraq, vergi xidmətinin gəncləşdirilməsi ilə bağlı olmuşdur ki, bunun nəticəsində hazırda vergi orqanlarının kadr potensialının əsas hissəsini gənc və orta yaş qrupları təşkil edir. Bu gün vergi orqanlarında çalışanların 435 nəfəri 30 yaşa; 287 nəfəri 31-dən 35 yaşa; 237 nəfəri isə 36-dan 40 yaşa qədər olan işçilərdir. Bu, Vergilər Nazirliyinin işçi heyətinin təxminən yarısı deməkdir.

Dövlətimizin gənclərə olan diqqəti və qayğısı daim artmaqdadır. Onların işlə təmin olunması və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün müvafiq tədbirlər həyata

keçirilir. Dövlət orqanlarının əksəriyyəti kimi, Vergilər Nazirliyi də gənc kadrların işlə təmin olunması məqsədilə müvafiq tədbirlər görür. Artıq 2005-ci ildən vergi xidmətinə işə qəbul test üsulu - müsabiqə yolu ilə təşkil edilir ki, bu müsabiqələrdə də, bir qayda olaraq, gənc kadrlar iştirak edir. Bu günədək keçirdiyimiz 6 müsabiqədən müvəffəqiyyətlə keçən 436 gənc kadr işlə təmin olunmuşdur.

Nazirliyin kadr siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biri də gender bərabərliyinin təmin olunması, vergi sistemində işləmək istəyən qadınlara müvafiq şəraitin yaradılmasıdır.

Hazırda ölkənin vergi sistemində 188 nəfər qadın xidmət edir ki, onlardan da 9 faizdən çoxu müxtəlif rəhbər vəzifələrdə çalışır. Bu rəqəmlərin yaxın gələcəkdə artırılması üçün müvafiq tədbirlər görülür.

Hesab edirəm ki, Vergilər Nazirliyi kadrların təkmilləşdirilməsi sahəsində kifayət qədər müsbət təcrübəyə malikdir. Vergi xidməti əməkdaşlarının peşəkarlıq səviyyələrini daim artırmaq məqsədilə onları tədris proseslərinə və müxtəlif seminarlara cəlb edir, xarici ölkələrdə kurslara və treninqlərə göndəririk. Beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi məqsədilə seçilmiş gənc kadrlar üçün ingilis dili kursları təşkil edilmişdir. Öz işini mükəmməl bilən, işgüzarlıq qabiliyyəti, təşəbbüskarlıq keyfiyyəti olan kadrlar irəli çəkilir və onlara daha məsul vəzifələr etibar olunur.

Bizim siyasətimiz kadr potensialımızın daim gücləndirilməsi və peşəkar işçi ordusunun formalaşmasına yönəldilmişdir. Çünki həyata keçirdiyimiz vergi islahatlarının səmərəli olması məhz kadrlarımızın peşəkarlıq səviyyəsindən birbaşa asılıdır.

“Vergilər” qəzeti
24.11.10 tarixli № 43 (536)