

AQRAR SEKTORUN İNSAN RESURSLARI POTENSİALININ YÜKSƏLDİLMƏSİ YOLLARI

Möhübbət Hüseynov

Azərbaycan Kooperasiya Universiteti, Bakı, Azərbaycan
e-mail: mohubbathuseynov@mail.ru

Xülasə. Məqalədə aqrar sahədə insan potensialının inkişafı yolları tədqiq olunur. Burada insan potensialının bir sıra əsas artım istiqamətlərinə: kənd təsərrüfatında elmi cəhətdən əsaslandırılmış idarəetmə mexanizmlərinə, müəssisələrin kadr siyasətinin qiymətləndirilməsi göstəriciləri və kriteriyalarına, regionlarda innovasiya yönümlü təhsil müəssisələrinin yaradılması və s. məsələlərə diqqət yetirilir. Yekunda nəticə və təkliflər verilmişdir.

Açar sözlər: innovasiyalar, aqrar sektor, insan potensialı, kadr potensialı, kadr siyasəti.

WAYS OF GROWTH OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN AGRARIAN SECTOR

Mohubbet Huseynov

*Azerbaijan Cooperation University,
Baku, Azerbaijan*

Abstract. The article discusses the human potential development in the agrarian sector. The author pays attention to several aspects of human potential growth, such as: scientifically based mechanisms of management in agriculture, indicators and criteria for assessing the personnel policy of enterprises, the formation of innovative educational institutions in the regions, etc. In conclusion, scientific results and suggestions are given.

Keywords: innovations, agrarian sector, human potential, personnel potential, personnel policy.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

Мохуббет Гусейнов

*Азербайджанский Университет Кооперации,
Баку, Азербайджан*

Резюме. В статье расследованы вопросы развития человеческого потенциала в аграрном секторе. Здесь автор уделяет внимание нескольким аспектам роста человеческого потенциала таким как: научно обоснованным механизмам управления в сельском хозяйстве, показателям и критериям оценки кадровой политики предприятий, формированию в регионах инновационно направленных учреждений образования и т.д. В заключении приведены научные выводы и предложения.

Ключевые слова: инновации, аграрный сектор, человеческий потенциал, кадровый потенциал, кадровая политика.

1. Giriş

İqtisadiyyatın aqrar sektoru ölkənin ərzaq təhlükəsizliyi və ərzaq müstəqilliyini təmin edir. Azərbaycanın Ümumdünya Ticarət Təşkilatına daxil olması ərəfəsində dünya iqtisadiyyatı çərçivəsində sahənin rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəldilməsi məhz bu səbəbdən daha da aktuallaşır. İndiki dövrdə milli iqtisadiyyatın ən mühüm problemlərinin araşdırılması baxımından aqrar sahənin iqtisadi problemlərini araşdıran elm sahəsinə də xüsusi diqqət yetirilməlidir.

İstənilən səviyyədə resurs potensialının strukturunda insan kapitalı, onun tərkib hissəsi intellekt mühüm rol oynayır.

İqtisadiyyatın innovasiyalı inkişafı yüksək məhsuldarlığı ilə diqqəti cəlb edən iş yerlərinin yaradılmasını tələb edir. Eyni zamanda yüksək məhsuldarlığı ilə seçilən iş yerlərinin yaradılması üçün aqrar sektorun təşkilində iştirak edən insan kapitalının da səviyyəsinin yüksək olması tələb olunur. Məhz bütün bunlar sayəsində əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin yüksəlməsinə nail olmaq mümkündür. Özünün keyfiyyət parametrləri baxımından insan kapitalının yüksək səviyyəsi istənilən təşkilatın, sahənin və bütünlükdə ölkənin texnoloji inkişafını təmin edir.

Lakin yanaşmalarda bəzi yanlışlıqlara da diqqət yetirilməsi yerinə düşərdi. Belə ki, bəzi analitiklər insan kapitalını ancaq istedadlı insanların potensialı ilə eyniləşdirirlər. Bəzi müəlliflərin rəyinə görə, sözügedən yanaşma düzgün hesab edilə bilməz [2, 3, 5, 7].

2. İnsan kapitalı potensialı və aqrar sahənin inkişafı

İnsan kapitalı – bu və ya digər səviyyədə insanların potensialının məcmusudur. Əgər burada söhbət təsərrüfat subyektlərindən gedirsə - qeyd edilən səviyyədə insan kapitalı bütün tərkib komponentləri daxil olmaqla təsərrüfat subyektinin personalının potensialının məcmusundan ibarətdir. Göstərilən yanaşmaya əsasən biz insan kapitalının aşağıdakı növlərini göstərə bilərik:

Şəxsiyyətlər (fərdi); ailə; təsərrüfat subyekt; müvafiq inzibati bölgüsü ilə kənd yerləri; regionun sahələri; ölkənin sahələri. Bu səbəbdən də insan kapitalının ancaq dövlət səviyyəsində formalaşdırılması fikri ilə razılaşmaq səhv olar” [5]. Əgər söhbət iqtisadiyyatın aqrar sektorunun insan kapitalından gedirsə, insan kapitalı təqdim edilən bütün səviyyələrdə formalaşır, yəni fərdin həyat yolunun bu və ya digər mərhələsində. Eyni zamanda qeyd etmək lazımdır ki, insan kapitalının inkişafında aqrar sektorun təşkilatları da idarəetmə subyektləri kimi xüsusi rol oynayırlar. Burada söhbət artıq korporativ səviyyədən gedir.

Qeyd etmək lazımdır ki, aqrar sektorda çox böyük resurs potensialı toplanmışdır, lakin çox təəssüf ki, həmin potensialdan hələ də kifayət qədər səmərəli istifadə olunmur. Nəticədə əmək məhsuldarlığı çox aşağı səviyyədədir.

Sahənin səmərəliliyi və rəqabətə davamlılığının yüksəldilməsində ən mühüm rezervlər qismində insan kapitalının formalaşması və inkişafı göstərilə bilər - yəni insan kapitalının kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinin formalaşmasının nəinki indiki iqtisadi inkişaf mərhələsində, eyni zamanda perspektivdə insan kapitalının təkrar istehsalı üçün, həmçinin münasib iqtisadi şəraitin yaradılması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İndiki dövrdə problemin həlli o, qədər də asan məsələ deyildir. Texnoloji yenilənmənin yüksək templəri problemin həllinə sistemli yanaşma tələb edir - yəni burada söhbət aqrar sektorda insan kapitalının pərakəndə təkrar istehsalından getmir. Hər şeydən öncə elmi cəhətdən əsaslandırılmış idarəetmə mexanizmləri formalaşdırılmalıdır. Sözügedən mexanizmlərlə region səviyyəsində

sahədə reallaşdırılan bütün proqram və layihələr uzlaşdırılmalıdır. Marahətli sual yaranır, insan kapitalının idarə edilməsinin real mexanizmlərinin formalaşdırılması hansı təmayül və səbəblərlə şərtləndirilir, onun alət və vasitələri hansılardır? Suala cavab verərkən aşağıdakılar diqqəti cəlb edir:

- Kənd əhalisinin və o, cümlədən gənclərin mütləq kəmiyyətinin azalması, müvafiq olaraq gənclərin kənd əhalisinin strukturunda çəkisinin azalması;
- Aqrar sektorda insan kapitalının formalaşmasının konsepsiya və regional proqramlarının yoxluğu (xüsusən də aqrar təmayüllü regionlar üçün);
- Ali məktəblərin, o, cümlədən aqrar sahənin mütəxəssislərinin işlə təmin olunmasının aşağı səviyyədə olması;
- Müxtəlif səbəblərdən insan kapitalının itkisi;
- Problemin araşdırılmasında ciddi nəticələrin hələ də əldə edilməməsi-adətən ayrı-ayrı sahələr, onların bəzi aspektləri pərakəndə formada araşdırılır;
- Kənd əhalisinin əmək şəraiti və həyat səviyyəsinin aşağı keyfiyyətdə olması insan kapitalının təkrar istehsalına neqativ müəyyənləşdirici təsir göstərir;
- Aqrar sektorda korporativ insan kapitalının inkişafına bir çox təşkilatların, sahibkarların çox az yatırımlar sərf etməsi, bütünlükdə onların yüksək ixtisaslı peşəkar insan kapitalının təkrar istehsalına perspektivdə maraqlarının azalması və s. [6].

Bütün bunlar ümumilikdə iqtisadiyyatın aqrar sektorunda vahid mexanizm çərçivəsində insan kapitalının formalaşmasına yeni metodoloji və praktiki real yanaşmaların bərqərar olmasını tələb edir.

İqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan kapitalının idarə olunması sisteminin əsaslandırılmış variantlarından biri K.P. Kamenevanın tədqiqat işində öz əksini tapmışdır. K.P. Kameneva insan kapitalının inkişafı və istifadə olunması prosesinin dörd iştirakçısını xüsusi olaraq qeyd edir: dövlət, aqrar biznes, kənd əhalisi və biznesin digər sferaları və sosial mühit. Deyilənlərlə yanaşı müəllifin insan kapitalının idarə olunması sisteminə “insan kapitalının vəziyyəti və sisteminə, istifadə edilməsinə monitoring sisteminə” daxil edilməsinin vacibliyi fikri ilə də razılaşmaq olar [4].

Bir məsələni də xüsusi olaraq vurğulamaq lazımdır ki, iqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan kapitalının idarə olunması problemi kifayət qədər mürəkkəb problemdir, digər tərəfdən aqrar iqtisadiyyatda kifayət qədər araşdırılmamışdır.

Sahənin kədr potensialının inkişaf tendensiyalarında əlverişsiz təmayüllər qeyd edilən problemin araşdırılmasının aktuallığını daha da artırır. Bunun üçün eyni zamanda problemin həlli çərçivəsində təklif edilən praktiki tövsiyələr də reallaşdırılmalıdır.

İqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan kapitalının idarə edilməsinin struktur mexanizminin sxemi müəllif tərəfindən şəkil 1-də təklif olunmuşdur.

Qeyd etmək lazımdır ki, iqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan kapitalının idarə olunması mexanizmi hər bir regionun sosial-iqtisadi şəraitinə uyğun konkretləşdirilməli, cari və strateji vəzifələrin həllinə məqsədyönlü şəkildə istiqamətlənməlidir:

- İnsan kapitalının təkrar istehsalı və prosesin idarə olunması üçün əlverişli sosial-iqtisadi şəraitin yaradılması;

- İnsan kapitalının inkişafı prosesinin idarə edilməsi;

- İnsan kapitalı itkisi risklərinin azaldılması;

- İnsan kapitalının və s. reallaşdırılması səviyyəsinin yüksəldilməsi və s.

Hesab edirik ki, insan kapitalının idarə olunması mexanizmi baxımından idarəetmə aqrar sektorda insan kapitalının monitorinqinin nəticələrinə əsaslanmalıdır. Lakin belə bir zəmində monitorinqlərin keçirilməsinə də müəyyən tələblər var:

- Elmi cəhətdən əsaslandırılmış alətlər əsasında həyata keçirilir- insan kapitalının kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin parametrlərinin, həmçinin insan kapitalının istifadəsi və inkişafının səmərəliliyinin qiymətləndirildiyi mini sistem;

- Diferensiallaşdırılmış, lakin qarşılıqlı əlaqədə olan alətlər, yəni qiymətləndirilmənin həyata keçirildiyi göstəricilər sisteminin tərkibi və strukturu ayrı-ayrı regionlar, kənd yerləri, təsərrüfat subyektləri üçün diferensial olmalıdır;

- Hər il region hüdudlarında vahid metod və vahid alətlər vasitəsi ilə həyata keçirilir.

Monitorinqin təşkilinə məhz belə bir yanaşma insan kapitalının vəziyyəti ilə əlaqədar real informasiyanın əldə edilməsinə, onun inkişaf təmayüllərinin müəyyənləşdirilməsinə imkan yaradır.

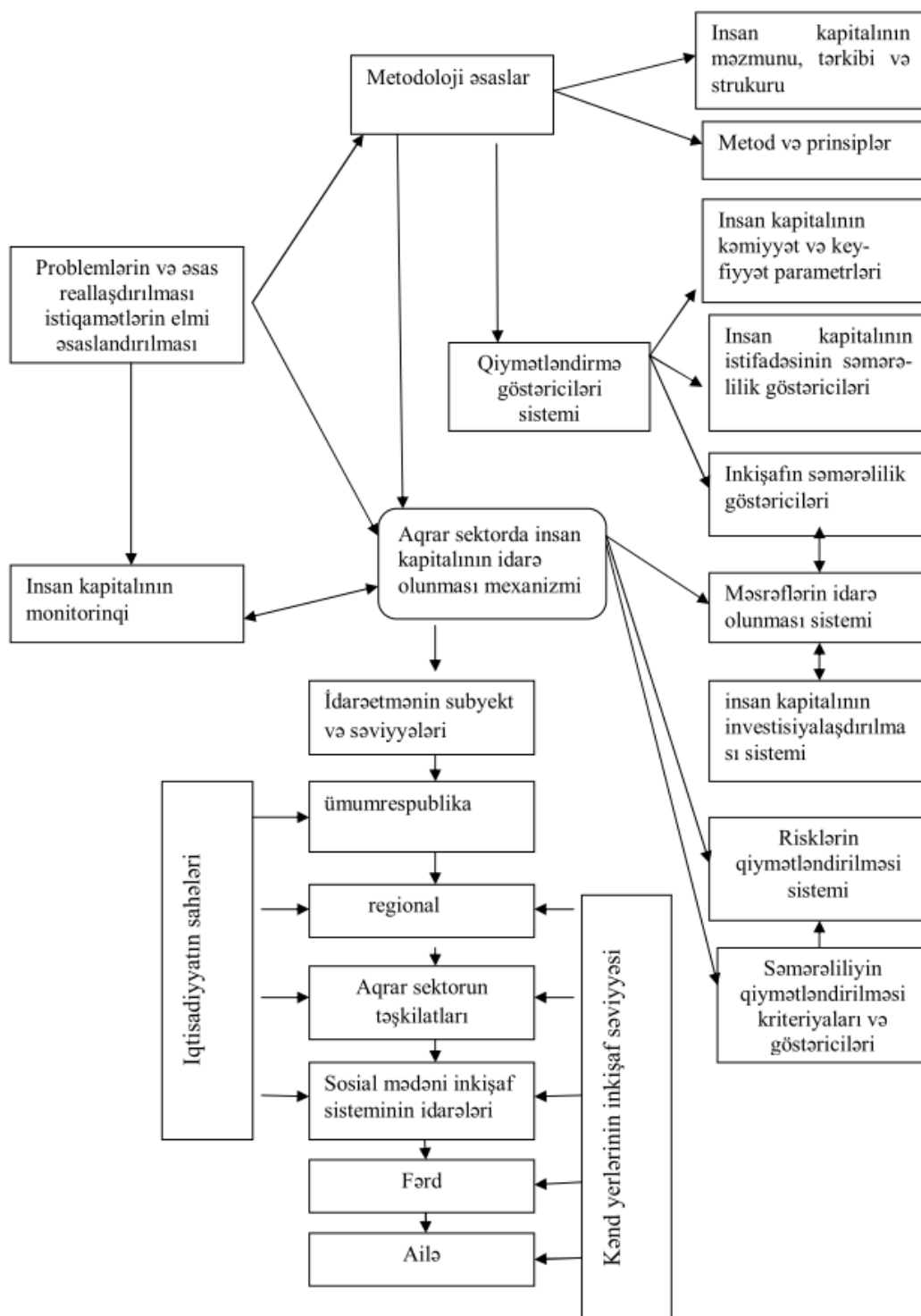
İnsan kapitalının idarə olunması mexanizmi ölkənin aqrar-sənaye kompleksinin kadr siyasəti ilə uzlaşdırılmalıdır. Belə bir tandem sahənin rəqabətqabiliyyətliliyinin yüksəlməsinə səbəb olması və eyni zamanda aqrar sektoru intellektual potensialı çox yüksək olan kadrlarla təmin edilə bilər fikri ilə razıyıq [1].

Qeyd etmək lazımdır ki, personalın idarə olunmasının və kənd təsərrüfatı müəssisə və təşkilatlarının kadr siyasətinin reallaşdırılmasının səmərəliliyi faktiki həcmələrin qiymətləndirilməsi, təhlili və dinamikasının müqayisəsinə əsasən mümkündür. Burada tövsiyə edilən parametrlər və göstəricilər, personalın əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinə imkan yaradan göstəricilər, həmçinin resursların sərf olunması göstəriciləri də nəzərə alınmalıdır.

Diagnosticanın təşkilati əsasında kadr siyasətinin reallaşdırılması parametrlərindən tutmuş personalın sosial inkişaf səviyyəsinə qədər parametrləri xarakterizə edən göstəricilər yer alır.

Təklif edilən kriteriyaların həcmi böyüdülmüş bloklarda birləşdirilməsi mümkündürmü? Hesab edirik ki, sistem aşağıdakı variantda təqdim edilə bilər- personalın səriştəlilik səviyyəsinin dəyişilməsi strategiyası: motivləşdirilmiş audit, kadr audit, əməyin səmərəliliyi.

Bu və ya digər mərhələdə kadr siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi kompleks yanaşma və sistemli şəkildə baş verə bilər. Kompleks yanaşma xüsusi ilə ayrı-ayrı istiqamətlər üzrə böyük əhəmiyyət kəsb edir.



Şəkil 1. İqtisadiyyatın aqrar sektorunda insan kapitalının idarə olunması mexanizminin struktur sxemi.

Mənbə: Müəllif tərəfindən hazırlanıb.

Müəssisələrin kadr siyasətinin qiymətləndirilməsi üçün göstəricilər sistemindən istifadə olunur (cədvəl 1.)

Cədvəl 1. Aqrar sektorda müəssisələrinin kadr siyasətinin səmərəliliyinin kriteriyaları

Kriteriyalar	Parametrlər	Qiymətləndirmə göstəriciləri və alətləri
Təşkilati parametrlər	Qurulması prinsipləri	Prinsiplərə əməl olunması səviyyəsi
	Müəssisələrin kadr siyasətinin onun inkişaf strategiyası və fəlsəfəsinə uyğunluğu	Kadr siyasətinin inkişaf etmiş müəssisələ-rin kadr strategiyasına uyğunluğu
	Kadr siyasətinin açıqlığı	Kadr siyasətinin açıqlıq səviyyəsi
	Müəssisələrin kadr siyasətinin özünün və yaxud xarici personala əsaslanması	Daxili və xarici mənbələr hesabına yeni vəzifələrə təyin olunmuş kadrların ümumi kəmiyyəti
	Personal ilə işin sistemi və texnologiyaları	Təşkilati prosedurlar və texnologiyalar
	Kadr ehtiyatları	Formalaşma metodları, tərkibi, strukturu, hazırlıq proqramları
	Informasiya texnologiyalarından istifadə	Personal tərəfindən xüsusi proqram təminatı məhsullarından istifadə səviyyəsi
	İş karyerasının idarə olunması səviyyəsi	Kadrların peşələrində vəzifələrinin böyüdülməsi metod və prosedurları
	Informasiya siyasəti	Kadr informasiyasının hərəkəti sisteminin yaradılması, personalın ondan xəbərdar olması səviyyəsi
	Kadrların formalaşması və inkişafı məsrəfləri	Personalın xərcləri dinamikası, tərkibi, strukturu İstehsal məsrəflərində kadrlara çəkilən xərclərin payı
Kadr potensialının qiymətləndirilməsi	Personalın monitorinqi	Təşkilati, prosedur, metodika
	Personalın strukturu	Kəmiyyət tərkibi və strukturu, personalın yaş tərkibi, iş stajı və s
	Təhsilin səviyyəsi	Təhsil səviyyəsinin kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri
	Personalın seçilməsi və qiymətləndirilməsi	Qiymətləndirmə və seçmə üsulları, onların tətbiqinin səmərəliliyi
		Seçmə kriteriyaları
		Qiymətləndirmə və seçmə prosedurları
	Kadrların peşə sərəştəsi, personalın qiymətləndirilməsi	Qiymətləndirmə kriteriyası və səviyyə
		Ümumtəhsil və peşə hazırlığı səviyyəsi
		Personalda yüksək ixtisaslı kadrların udel çəkisi
	Kadrların peşə bacarıqlarının müəssisənin tələblərinə uyğun-luğu	Hər işçiyə düşən səmərələşdirici təklif və patentlərin kəmiyyəti
		İşçilərin tutduğu vəzifəyə uyğunluq əmsalı
		Yerinə yetirilən mürəkkəb işlərə işçilərin ixtisas səviyyəsinin uyğunluq əmsalı
Kadr təminatı	Tələbatların planlaşdırılması	Aşağı keyfiyyətli xidmət və məhsul istehsalının ümumi çəkisi
		Metod və təşkili
	Kadrlarla təminat	Metod və təşkili
		Kəmiyyət təminatı səviyyəsi
	Vakant yerlər	Keyfiyyət təminatı səviyyəsi
		Personalın ştatı və vakansiyalar
	Personalın hərəkət göstəriciləri	İşdən çıxan və qəbul olunanların əmsalı
		Kadr axıcılığı səviyyəsi
		Kadrların əvəz olunması səviyyəsi
		Personalın təhkim olunması səviyyəsi

Mənbə: Cədvəl müəllif tərəfindən tərtib olunub.

Cədvəldəki göstəricilər sistemi kadr siyasəti çərçivəsində konkret təşkilatda personalın idarə olunması dinamikasının keyfiyyətinin izlənməsinə imkan yaradır.

Bu və ya digər dövrdə kadr siyasətinin ayrı-ayrı istiqamətlərinin səmərəlilik göstəricilərinin təhlili göstərdi ki, mövcud şəraitin tənzimlənməsi üçün müəssisələrin menecmenti müvafiq antiböhran tədbirlərinin hazırlanmasına imkan yaradır.

Lakin eyni zamanda aşağıdakı məsələlərə də xüsusi diqqət yetirilməsi tələb olunur:

- kadr siyasətinin səmərəlilik göstəricilərinə müəssisələrin gəlirləri ilə yanaşı zərərləri də daxildir;

- əmək məhsuldarlığı göstəricisi əsas iqtisadi göstərici kimi müəssisələrin həyati tskillərinin müxtəlif səviyyələrində kadr siyasətinin vəziyyətini özündə əks etdirir;

- kadr siyasətinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün bütün istiqamətlər üzrə fəaliyyət aspektləri təhlil olunmalıdır, burada təhlillər bir çox faktorlar üzrə həyata keçirilir.

- kadr siyasətinin əsas istiqamətləri üzrə də göstəricilər hazırlana bilər ki, həmin göstəricilər əsasında konkret istiqamət üzrə səmərəliliyi qiymətləndirmək olar və yaxud müəssisələrin kadr siyasətinin səmərəliliyini kompleks olaraq əks etdirən göstəricilər təsbit oluna bilər.

- bütün göstəricilər üzrə heç bir təsbit edilmiş və yaxud tövsiyə olunan normativ yoxdur- hər bir müəssisə və təşkilat istehsal fəaliyyətinin spesifikasiyasından və resurs potensialının parametrlərindən asılı olaraq müstəqil olaraq müvafiq normativ göstəriciləri işləyib hazırlamalıdır.

- hər bir konkret halda optimal göstəricilər məcmusunu formalaşdırmaq lazımdır ki, müəssisə və təşkilatların qarşısında duran vəzifələrin həlli üçün, həmçinin daxili və xarici şəraitdəki dəyişikliklərə adekvat cavab verilməsi, həmçinin obyektiv qiymətləndirmələrin həyata keçirilməsi üçün zəruri materiallar əldə edilsin. Burada iqtisadiyyatın strateji inkişafının proqnozlaşdırılması da nəzərə alınmalıdır ki, bütün səylər aqrar-sənaye kompleksinin kadrların idarə olunması ilə əlaqədar əsas problemlərinin həllinə yönəldilsin;

- ASK-nin kadr potensialının məqsədli regional idarə olunması modelləri vasitəsi ilə kadr təminatının proqramlarla tənzimlənməsi kursu davam etdirilməlidir;

- ASK rəhbərlərinin təkrar istehsalı sahəsində işlərin fəallaşdırılması, onların rezervlərinin hazırlanmasının innovasiya səviyyəsinə keçilməsi;

- təhsilin, aqrar elmin və istehsalın integrasiyası strategiyasının dəstəklənməsi;

- fasiləsiz aqrar təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsi, ASK-nin ixtisaslı kadrlara olan tələbinin qarşılanması üçün ali və orta ixtisas məktəblərinin qarşılıqlı əlaqələrinin təmin olunması;

- ASK-nin kadr və təhsil potensialının monitorinqinin informasiya sisteminin formalaşması;

- kənd təsərrüfatında əməyin nüfuzunun artması və aqrar-sənaye kompleksi işçilərinin yüksək səmərəli rəqabətəbəliyyətli istehsala sövq edilməsi üçün yeni zəminin yaradılması;

- ASK-nin fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması faktorlarından biri kimi, həmçinin kənd infrastrukturunun bərpası və inkişaf etdirilməsi üçün kadr təminatının yaxşılaşdırılması;
- ASK-nin kadr təminatının dövlət tənzimlənməsinin daha yüksək səmərəlilik səviyyəsində reallaşdırılması.

3. Təhsil sisteminin aqrar sahənin kadr potensialına təsir mexanizmləri

ASK təşkilatlarının kadrlarla təmin olunmasının regional sisteminin təkmilləşdirilməsi, strateji istiqamət kimi iqtisadiyyatın modernləşdirilməsi şəraiti kimi onların konseptual əsaslarının formalaşdırılmasıdır.

Burada eyni zamanda təhsil xidmətlərinin özünün hüquqi və maliyyə təminatları ilə bazar infrastrukturunun fəaliyyət göstərməsinin yeni prinsiplərinin formalaşması da tələb olunur. Deyilənlərlə yanaşı maddi texniki, təşkilati, hüquqi, maliyyə mexanizmləri də tələb olunur ki, həmin mexanizmlər vasitəsi ilə kadr prosesləri iqtisadi situasiyalar nəzərə alınmaqla operativ idarə edilə bilsin. Eyni zamanda dövlət səviyyəsində reallaşdırılması üçün konsepsiya və praktiki tədbirlər hazırlanmalıdır ki, bütün bunların vasitəsi ilə aqrar islahatların əsas istiqamətlərinin adekvat kadr təminatı ilə müşayiət etmək mümkün olsun.

İlk növbədə, müasir bazar iqtisadiyyatının tələblərinə cavab verən yeni nəsil mütəxəssis və rəhbər kadrların hazırlanması prosesinin fəallaşdırılması, təhsil müəssisələri sisteminin yenidən qurulması, həmçinin idarəetmə tələblərinə cavab verən və lazım olan kəmiyyətlərdə idarəetmə kadrlarının hazırlanması tələb olunur. Müvafiq olaraq bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsi tələb olunur: aqrar tipli təhsil müəssisələrinin integrasiyası, onların lisey, kollec, akademiya, universitetlər bazasında yaradılması çox pilləli kadr hazırlığını həyata keçirməyə imkan verir; yaxın müddətdə təhsil strukturlarının nəzərdən keçirilməsi, təhsilin məzmunu, forması və metodlarına yenidən baxılması, təhsil prosesinin texniki təminatının yaxşılaşdırılması, qeyd edilən bazada tədrisin keyfiyyətinin yüksəldilməsi, kadrlara yaranacaq tələbatın proqnozlaşdırılması, bazar tələbatlarına uyğun olaraq kadr hazırlığının həcmi və kəmiyyət nisbətlərinin tənzimlənməsi alətlərinin müəyyənləşdirilməsi, istehsalın yeni tipli kadrlara, texnoparklar, aqrotexnopolislər, innovasiya-texnoloji mərkəzlər, regional innovasiya mərkəzləri, texnologiyaların transferatı, kiçik texnoloji şirkətlər (innovasiya müəssisələri, innovasiya inkubatorları və ənənəvi sahibkarlıq fəaliyyəti müəssisələri, konsaltinq strukturları üçün) kimi innovasiya strukturların kadrlara olan tələbinin təmin edilməsi və s.

Tədqiqatlar göstərdi ki, regionların aqrar-sənaye komplekslərinin innovasiya sferasında fəaliyyətinin tədqiqi ilə məşğul olan mütəxəssislərin əksəriyyətinin intellektual mülkiyyət, onun hüquqi mühafizəsi, araşdırma və tədqiqatların nəticələrinin kommersiya məqsədləri üçün istifadəsi ilə əlaqədar sistemli bilikləri yoxdur, müəssisələrin rəqabətqabiliyyətliliyi, rəqabət üstünlükləri, məhsulun həyati tsiklləri, elm tutumlu biznesin inkişaf strategiyası, texnoloji audit, ekspertiza, müəssisələrin innovasiya strategiyasının

hazırlanması, maliyyələşdirmə və innovasiya biznesinin digər istiqamətləri ilə əlaqədar təsəvvürləri məhduddur.

Nəticədə innovasiyaların menecmenti sahəsində ASK-nin işçilərinin keyfiyyət səviyyəsi beynəlxalq əmək bazarında iqtisadiyyatın digər sahələrinə olan tələblərdən xeyli geri qalır.

Eyni zamanda, təhsil kompleksi istehsalın inkişaf etməsi ilə əlaqədar kadr hazırlığında qabaqlayıcı tədbirlər həyata keçirməlidir, təhsil sistemi bütün yarım sistemləri ilə birlikdə kooperasiya və inteqrasiyanın uzlaşdırılması əsasında inhisarsızlaşdırılmalıdır. Bütün bunlar isə öz növbəsində dövlətin ASK müəssisələrinin kadrlarının formalaşdırılmasının idarə olunmasında prioritet olmalıdır.

İndiki dövrdə ASK müəssisələri onlara lazım olan mütəxəssislər üçün təhsil müəssisələrinə öz tələblərini bəyan etməlidirlər. Bu səbəbdən də aqrar sektorun müəssisələri ilə dayanıqlı əlaqələr yaradılmalı, mütəxəssislərin məqsədli hazırlığı üçün müqavilələr bağlanılmalıdır ki, sahibkar, iş yerləri təqdim edən tərəfin vəsaitləri hesabına tələbələr praktiki məşğələlər keçsinlər, təqaüd alsınlar.

Nəticə. Qeyd etmək lazımdır ki, kənd yerləri, qida və emal sənayesi üçün kadrların peşə hazırlıqlarının yüksəldilməsi və yeni ixtisaslara yiyələnməsi üçün ixtisas və peşə hazırlığı sistemi bərpa olunmalıdır. Eyni zamanda məqsədəuyğun olardı ki, aqrar sənaye müəssisələrinin və təşkilatlarının mülkiyyət formalarından asılı olmayaraq iş yerlərinin yaradılması və öz iş yerlərini itirmiş əhəlinin işə qəbul edilməsi, həmçinin əsas sosial infrastrukturların fəaliyyət göstərməsi ilə əlaqədar hüquqi öhdəlik və məsuliyyətlərini təsbit edən xüsusi hüquqi-normativ aktlar qəbul olunmalıdır. Hesab edirik ki, kənd yerlərində yaşayan təhsil, məktəbəqədər, səhiyyə, mədəniyyət müəssisələrində çalışanlar üçün güzəştlər sistemini də bərpa etmək lazımdır.

Ədəbiyyat

1. İbrahimov İ.H., (2005), Kənd təsərrüfatının inkişafı və sahibkarlığın formalaşması problemləri, Bakı, 360 s.
2. Абрамов И.И., (2009), Стратегия инновационного развития сельскохозяйственного предприятия, Москва, Экономика, 328 с.
3. Бирман Л., Кочурова Т., (2010), Стратегия управления инновационными процессами, Дело АНХ, Москва, 144 с.
4. Каменева К.П., (2011), Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики, Вестник Орел ГАУ, 3, с.106-110.
5. Приворотская С., (2011), Международная конкурентоспособность и человеческий капитал, Человек и труд, с.49–52.
6. Прока Н., (2011), Социально-экономическая эффективность реализации потенциала сельских территорий, Вестник Орел ГАУ, 5, с.22-27.
7. Степаненко Д.М., (2004), Классификация инноваций и ее стандартизация, Инновации, 7, с.77-79.