

DÖVLƏT İDARƏÇİLİYİNDƏ KADR SİYASƏTİNİN OPTİMALLAŞDIRILMASI VƏ PERSPEKTİVLƏRİN GÜCLƏNDİRİLMƏSİ



Adilə Fərəcova,

Bakı Şəhər Statistika İdarəsinin İnsan resursları, hüquq və sənədlərlə iş sektorunun məsləhətçisi, II dərəcəli dövlət qulluqçusu,

ADA Universitetinin Dövlət idarəetməsi fakültəsinin magistrantı

e-mail: adila.farajova@stat.gov.az

<https://doi.org/10.30546/2706-7858.2026.1.235>

UOT: 338

Xülasə. Dövlət siyasətinin səmərəli həyata keçirilməsində dövlət qulluqçularının peşəkarlığı və idarəetmə bacarığı əsas rol oynayır. İnsan resurslarının düzgün idarə olunması xidmət keyfiyyətini və əməkdaşların motivasiyasını artırır; eləcə də onların məmnunluğunu və dövlətə olan etimadını möhkəmləndirir. Bu baxımdan həyata keçirilən peşəkar təlim və inkişaf proqramları da dövlət qulluqçularının sərəfşəsinin gücləndirilməsində çox əhəmiyyətli rol oynayır. Məqalədə peşə təhsili və insan resurslarının idarə olunması, onların dövlət qulluğunda səmərəliliyin artırılmasındakı rolu və gələcək perspektivlər təhlil edilir.

Açar sözlər: dövlət, idarəetmə, kadr siyasəti, dövlət qulluqçusu, peşə təhsili, səmərəlilik, potensial.

Keywords: state, governance, personnel policy, civil servant, vocational education, efficiency, potential.

Ключевые слова: государство, управление, кадровая политика, государственственный служащий, профессиональное образование, эффективность, потенциал.

Dövlət idarəçiliyi sahəsində kadr siyasəti dövlətin uğurlu və səmərəli fəaliyyəti üçün əhəmiyyət daşıyan önəmli amillərdən biridir. Kadrların düzgün yerləşdirilməsi, onların potensialına uyğun vəzifələrdə çalışması dövlət qurumlarında idarəetmənin effektivliyini artırmaqla yanaşı, həmçinin dövlət qulluqçularının motivasiyasını da yüksəldən amillərdəndir [2, s.60-68]. Dövlət idarəetməsi keyfiyyətinin yüksəldilməsi nəinki idarəetmə sistemlərinin təkmilləşdirilməsi, həmçinin kadr potensialının optimallaşdırılması ilə mümkündür. Kadr siyasətinin optimallaşdırılması dövlət qulluqçularının fəaliyyətində və dövlət

idarəçiliyində effektiv işçi qüvvəsinin və kadr potensialının formalaşdırılması məqsədi daşıyan önəmli amillərdəndir. Uğurlu kadr siyasətinin əsas məqsədi dövlət qulluqçularının biliklərini artırmaq, bacarıqlarını inkişaf etdirmək, onların işə adaptasiyasını, eləcə də dövlət strukturlarında işi və səmərəli fəaliyyəti təmin etməkdir. Statistik göstəricilərə nəzər salsaq görərik ki, bu göstəricilər kadr siyasətinin optimallaşdırılmasının nə qədər vacib olduğunu təsdiqləyir.

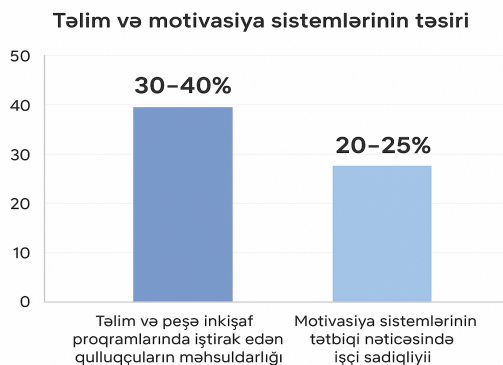
Dövlət qulluqçularının perspektivlərinin gücləndirilməsi

Dövlət qulluqçularının perspektivlərinin gücləndirilməsi üçün mühüm yanaşmalar mövcuddur.

- Uğurlu karyera inkişafına nail olmaq üçün dövlət qulluqçularının peşəkar inkişafına uyğun karyera bələdçisi müəyyən edilməlidir. Statistik göstəricilərə görə, karyera pillələrində irəliləyən qulluqçuların iş sadıqlığı təxminən 40% yüksəkdir.

- Mentorluq və təlim proqramları üzrə isə davamlı, düzgün mentorluq və təlim sistemləri işçilərin motivasiya və adaptasiyasını sürətləndirir. Təlim proqramlarında iştirak edən müdavimlərin 90%-i yeni vəzifələrdə uğur qazanır [6].

- Sosial təminat və iş şəraiti üzrə prosesin və sosial təminatın daha da yaxşılaşdırılması işçilərin motivasiyasını təxminən 25% yüksəldir [5, s.10-18].



Dövlət qulluqçularının inkişaf perspektivləri və motivasiya

Karyera inkişafı planlarının düzgün tərtib olunması, mentorluq sistemlərinin həyata keçirilməsi və rotasiya imkanları qulluqçuların potensialından maksimum istifadə etməyə imkan verir. Statistik göstəricilərə əsasən, bu cür yanaşmalar tətbiq olunan qurumlarda iş sadıqlığı və məhsuldarlıq 40-45% daha yüksək olur. Eyni zamanda dövlət qulluqçularının sosial təminatının və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması onların motivasiyasını 25%-dək artırır. Bu isə bir daha göstərir ki, motivasiya təkcə maddi amillərlə deyil, həm də mənəvi və sosial stimullaşdırma ilə əlaqədardır [2, s.70-77].

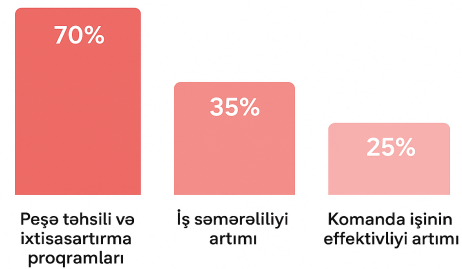
Müasir yanaşmalar və gələcək perspektivlər

Müasir dövrdə idarəetmə texnologiyaları sürətlə inkişaf edir və dövlət strukturları da bu dəyişikliklərə uyğunlaşmaq məcburiyyətindədir. Süni intellekt, rəqəmsal texnologiyalar, elektron hökumət və böyük məlumatların analizi kimi yeniliklər idarəetmədə yeni çağırışlar yaradıb. Bu çağırışlara cavab vermək üçün dövlət qulluqçularının davamlı olaraq yenilənən bilik və bacarıqlara yiyələnməsi zəruridir. Peşə təhsili və təlimlər bu prosesin əsas aparıcı qüvvəsidir [4].

Peşə təhsili və kadr hazırlığı

Peşə təhsili dövlət idarəetməsində, dövlət qulluqçularının sərəştəsinin artırılmasında çox mühüm rol oynayır. Statistik məlumatlar göstərir ki, peşə təhsili və davamlı təlim dövlət qulluqçularının inkişafı üçün həyati əhəmiyyət daşıyır.

Peşə təhsili və ixtisasartırma proqramlarına qatılan dövlət qulluqçuları



Müasir dövlət idarəçiliyi sahəsinin inkişafı sürətlə dəyişir və daha müasir texnologiyalar, informasiya sistemləri, operativ və innovativ idarəetmə üsulları dövlət qulluqçularından nəinki nəzəri, həmçinin praktik bacarıqlar tələb edir. Peşə təhsili bu bacarıqların qazanılmasında və davamlı təkmilləşdirilməsində mühüm rol oynayır.

İdarəetmə mövcud ictimai və iqtisadi münasibətlərin konkret məqsədəuyğun təşkil edilməsi bütövlük təşkil edən tam bir sistemin ayrayrı hissələri, ünsürləri arasındakı qarşılıqlı əlaqəni təmin edən ən yeni proseslərdəndir. İdarəetmə öncədən nəzərdə tutulan və ya dərk edilmiş mümkün məqsədə çatmaq, nəticələri əldə etmək naminə hər hansı uyğun obyektə məqsədəuyğun təsiretmə vasitəsi olmaqla yanaşı, həm də mövcud obyektiv qanunlar toplusunun tələblərinin, o cümlədən müasir cəmiyyətə məxsus olan ictimai kollektiv və fərdi mənafelərin həyata keçirilməsi mexanizmlərindən biridir. İdarəetmədə ən başlıca məqsəd və vəzifə cəmiyyətin obyektiv imkanlarından istifadə olunmasını təmin etməkdir. İdarəetmə əslində cəmiyyətin potensialından istifadə etmənin mühüm amilidir, həm də zəhmətkeşlərin əmək fəaliyyətinin təşkil edilməsi və səfərbərliyə alınmasının başlıca formasıdır [8].

Dövlət idarəçiliyində kadr siyasəti sisteminin optimallaşdırılması, inkişafı və peşə təhsilinin perspektivlərinin gücləndirilməsi dövlət qulluqçularının səmərəli və uğurlu fəaliyyətini təmin edir. Statistik göstəricilərə əsasən, demək olar ki, düzgün yerləşdirilmiş və müvafiq ixtisaslar üzrə praktiki təlimlərlə təmin edilmiş kadrlar dövlət

qurumlarının fəaliyyətini əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf etdirir və gücləndirir. Sistemləşdirilmiş kadr siyasəti, davamlı təlim və motivasiya proqramları dövlət idarəçiliyində uğurun əsas təməlini təşkil edir [1, s.142].

1980-ci illərdə daha çox inzibati vəzifələri yerinə yetirən İnsan Resursları (İR) şöbəsi bu gün şirkətin strateji məqsədlərinə yönəlmiş vacib bir sahəyə çevrilmişdir. Müasir İR idarəçiliyi bir neçə əsas prinsip üzərində qurulmuşdur:

1. Sadıqlıq. İnsan resursları şöbəsi işçilərin iş yerlərində təhlükəsizlik hissini artırmaq üçün müxtəlif təşəbbüslər həyata keçirir. Çünki bir çox əməkdaşlar uzunmüddətli iş imkanlarını qorumaq üçün öz peşələrinə və təşkilata sadıq qalmalıdır. İR bu istiqamətdə addımlar ataraq işçi sayı ilə şirkətin tələbatını balanslaşdırır. Bu yanaşma işçilərə uzunmüddətli əməkdaşlıq imkanı yaradır. Eyni zamanda şirkət əməkdaşlara təlimlər, performans qiymətləndirmələri və məqsədyönlü fəaliyyətlərlə öz sadıqlığını nümayiş etdirir.

2. Bacarıq və səriştə. Şirkətin uğuru birbaşa işçilərinin peşəkar bacarıq və bilik səviyyəsindən asılıdır. Bu, həm də işçilərin iş məmnuniyyətinə və şirkətin cəmiyyətə töhfəsinə təsir göstərir. İnsan resursları şöbəsi kadrların bacarıqlarını daim inkişaf etdirmək üçün təlimlər və oriyentasiya proqramları təşkil edir. Bu tədbirlər yeni əməkdaşlara şirkətin məqsəd və dəyərlərini mənimsəməyə kömək edir. Yüksəkixisaslı işçilər təhlükəsiz, etibarlı məhsul və xidmətlər təqdim edərək şirkətin nüfuzunu qoruyurlar. Əgər kadrlar kifayət qədər səriştəli deyilsə, bu, hüquqi məsuliyyətlər və məhkəmə iddialarına səbəb ola bilər [9, s.25-29].

İnsan resurslarının əsas funksiyaları

1. İş qəbul. İş qəbul prosesi şirkətdə mövcud kadr çatışmazlıqlarını müəyyənləşdirmək və uyğun namizədləri seçməkdən ibarətdir. Bu proses aşağıdakı mərhələləri əhatə edir:

- *Vəzifə təhlili:* İşin spesifik xüsusiyyətləri və vəzifə tələbləri müəyyən edilir. Burada işin məhiyyəti və həmin vəzifəyə uyğun şəxsin daşımali olduğu keyfiyyətlər dəqiqləşdirilir.

- *Namizəd cəlb:* Şirkət daxili və ya xarici elanlarla potensial işçiləri müraciət etməyə dəvət edir.

- *Seçim və qiymətləndirmə:* Ərizə verən şəxslərin bilik, bacarıq, təcrübə və uyğunluğu qiymətləndirilir.

- *İş qəbul və uyğunlaşdırma:* Seçilmiş namizəd şirkətə qəbul edilir və məhsuldar əməkdaş

olması üçün ilkin mərhələdən keçirilir.

2. İşçi uyğunlaşdırılması (oriyentasiya)

İşə yeni başlayan əməkdaşların şirkətə tez uyğunlaşması üçün həyata keçirilən bu mərhələyə oriyentasiya prosesi deyilir. Burada əməkdaşlara şirkətin strukturu, qaydaları, vəzifələri və gözləntiləri haqqında ətraflı məlumat verilir. Bu proses müəhazirələr, təqdimatlar, videolar, təcrübəli əməkdaşların dəstəyi və komanda məşqləri vasitəsilə həyata keçirilə bilər. Burada məqsəd yeni işçilərin qısa zamanda effektiv komanda üzvünə çevrilməsidir.

3. İşçi inkişafı. Bu həm fərdi, həm də təşkilati səviyyədə effektivliyin artırılmasına yönəlmiş fəaliyyətdir. İR şöbəsi yalnız iş qəbul və təlimlə kifayətlənməməli, işçilərin uzunmüddətli inkişaf imkanlarını da təmin etməlidir. Əməkdaşların bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi uzunmüddətli dövrdə yeni kadr axtarışından daha qənaətcil və faydalıdır. Bu səbəbdən işçilərin inkişafına sərmayə qoymaq şirkət üçün strateji üstünlük yaradır.

İnsan resurslarının idarə olunması şirkətin işçi qüvvəsinin formalaşdırılması və inkişaf etdirilməsi prosesidir. İR şöbəsi həm də artıq ehtiyac olmayan kadrların azaldılması, yeni əməkdaşların uyğunlaşdırılması və mövcud heyətin inkişaf etdirilməsi ilə də məşğul olur [9, s.45-49].

İnsan resurslarının idarəedilməsi Human Resources Management (HRM) müəssisənin strukturunda ixtisaslaşdırılmış bölmələrin uyğunlaşdırılması üçün müəssisənin kadrlarını idarə etmək üçün nəzərdə tutulur. Yadda saxlamaq lazımdır ki, HRM-in bir çox funksiyaları digər şöbə rəhbərlərinin də yerinə yetirdiyi vəzifələrdir. Bu səbəbdən hansı karyera istiqamətindən asılı olmayaraq bu məlumatların əhəmiyyəti böyükdür. Əksər mütəxəssislər HRM-in təşkilatlarda yerinə yetirdiyi yeddi əsas funksiyayı qəbul edirlər. Bu funksiyalar aşağıdakı bölmələrdə izah olunur.

Hər bir təşkilatda işlərin görülməsi və məqsədlərə çatılması üçün insanlara ehtiyac var. Texnologiya nə qədər inkişaf etsə də, insanların rolu hələ də vacibdir. Ona görə də HRM-in əsas funksiyalarından biri iş qəbul və kadrların yerləşdirilməsidir. Bu proses iş elanı verməkdən başlayaraq, əməkhaqqının razılaşdırılmasına qədər olan mərhələləri əhatə edir. İş qəbul funksiyası çərçivəsində isə **dörd** əsas mərhələ var:

1. Kadr ehtiyacının planlaşdırılması. Bu mərhələdə HRM bölməsi gəlir və proqnozlara əsasən

neçə işçiyə ehtiyac olduğunu müəyyən edir.

2. İş yerində mədəni müxtəlifliyi təşviq edən siyasətlərin hazırlanması. Müxtəlif mədəniyyətlərə malik insanların sayının artması səbəbi ilə iş mühitində fərqliliyin təşviqi getdikcə daha vacib hala gəlir.

3. Namizəd axtarışı (işə cəlbətmə). Bu mərhələ açıq olan vəzifələr üçün uyğun namizədlərin tapılmasını əhatə edir.

4. Namizəd seçimi. Bu mərhələdə namizədlərlə müsahibələr keçirilir, seçim aparılır və uyğun əməkhaqqı paketi üzrə razılaşma əldə olunur. Bu mərhələdən sonra işə təlim, işçi saxlama və motivasiya prosesləri gəlir.

HRM üzrə mütəxəssislər əməkhaqqı sisteminin ədalətli, bazar standartlarına uyğun və işçiləri cəzb edəcək qədər cəlbedici olmasını təmin etməlidirlər. Kompensasiya dedikdə, işçinin gördüyü işə görə əldə etdiyi bütün maddi və qeyri-maddi gəlirlər nəzərdə tutulur. Uğurlu bir menecer və ya insan resursları (İR) meneceri olmaq üçün yalnız müəyyən biliklər kifayət etmir. Bununla yanaşı, müxtəlif vəziyyətlərdən çıxmaq üçün çoxsaylı bacarıqlara da sahib olmaq vacibdir. Təkcə hansı sənədlərin doldurulmalı olduğunu bilmək, insan resursları sahəsində kifayət deyildir. İnsanları idarə etmək və müasir bir İR şöbəsi yaratmaq üçün müxtəlif bacarıqların birləşməsi də tələb olunur.

• **Təşkilatçılıq bacarığı:** İnsanların əməkhaqqları sosial təminatları və karyera inkişafı ilə məşğul olan biri üçün təşkilatlı olmaq çox vacibdir. Kompüterdə sənədləri səliqəli saxlamaq, vaxtı düzgün idarə etmək və prioritetləri müəyyənləşdirmək, xüsusilə insan resursları sahəsində çalışanlar üçün uğurun əsas açarlarıdır.

• **Eyni anda bir neçə işlə məşğul olmaq bacarığı:** İR mütəxəssisləri tez-tez birdən çox məsələnin öhdəsindən eyni anda gəlməli olurlar. Məsələn, bir anda bir işçi problemi ilə məşğul olarkən, növbəti anda işə qəbul prosesinə keçə bilərlər. Digər idarəçi vəzifələrindən fərqli olaraq, İR bütün təşkilatla əlaqəli müxtəlif sahələri əhatə etdiyindən çoxşaxəli işləmək bacarığı burada xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

• **İnsanlarla işləmə bacarığı:** İnsanlarla ünsiyyət qurma bacarığı idarəetmədə ən vacib keyfiyyətlərdən biridir. Müxtəlif xarakterli insanlarla işləmək, münaqişələri həll etmək və işçilərə yol göstərmək bütün bunlar effektiv insan

idarəetməsinin əsas hissələridir.

• **Ünsiyyət bacarığı:** Ehtiyac duyulan bacarıqlara ünsiyyət qabiliyyəti də daxildir. Yeni bir işçinin işə qəbulunu bildirmək kimi xoş xəbərləri, işdən azad etmə kimi çətin qərarları və ya şirkət siyasətində edilən dəyişiklikləri açıq və düzgün formada çatdırmaq peşəkar bir İR menecerinin əsas vəzifələrindəndir.

Sadalanarlardan əlavə, İR mütəxəssisləri eyni vəzifəni yerinə yetirən digər şəxslərin nə qədər əməkhaqqı aldıklarını da nəzərə alaraq, ədalətli ödəniş sistemləri yaratmalıdırlar. Bu sistemlərdə işçinin təşkilatda keçirdiyi illər, ümumi iş təcrübəsi, təhsili və digər bu kimi amillər nəzərə alınmalıdır [9, s.266-269]. Ümumilikdə insan resursları idarəçiliyi şirkət daxilində əməkdaşların daha effektiv işləməsinə şərait yaradır və təşkilati məqsədlərin reallaşdırılmasına mühüm töhfə verir.

Dövlət idarəçiliyi cəmiyyətin sosial-iqtisadi və siyasi inkişafında həlledici rol oynayan əsas mexanizmlərdən biridir. Bu sahədə effektiv fəaliyyətin təmin olunması birbaşa dövlət qulluğunda çalışan kadrların peşəkarlığı, təcrübəsi və hazırlıq səviyyəsi ilə bağlıdır. Dövlət idarəçiliyində kadr siyasətinin düzgün qurulması, peşə təhsili və davamlı inkişaf strategiyalarının tətbiqi dövlət strukturlarının fəaliyyət keyfiyyətini artıran mühüm faktorlardandır.

Dövlət idarəçiliyində kadr siyasətinin əhəmiyyəti

Kadr siyasəti dövlət idarəçiliyinin strateji sütunlarından biridir. Müasir dövrdə yalnız qanunvericilik biliklərinə malik olmaq kifayət etmir, həm də bu sahədə çalışanlar dəyişən şəraitə uyğunlaşa bilən çevik düşüncəyə və yüksək səriştəyə malik olmalıdır. Kadrların effektiv yerləşdirilməsi və onların potensial imkanlarına uyğun vəzifələrdə təyinatı idarəetmədə nəticəyönümlülüyün əsasını təşkil edir. Dövlət qulluqçularının fəaliyyəti yalnız normativ aktların həyata keçirilməsi ilə məhdudlaşmamalı, həmçinin innovativ düşüncə və strateji planlaşdırma əsasında müşayiət edilməlidir. Bu səbəbdən düzgün seçilmiş kadr siyasəti önəmli PPP faktordur. Həmçinin statistik məlumatlar göstərir ki, səriştəli və peşəkar kadrların işə cəlb olunması idarəetmədə səmərəliliyi təxminən 35-40% artırır [1, s.210-214].

Peşə təhsili və davamlı inkişafın vacibliyi

Peşə təhsili dövlət idarəçiliyində çalışan şəxslərin əsas bacarıq və biliklərinin formalaşmasında

əvəzsiz rol oynayır. Dövlət qulluğu üçün baza olsa da, sahəyə spesifik bilik və bacarıqların formalaşdırılması üçün mütləq peşə təhsili və davamlı inkişaf kursları tələb olunur.

Müasir dövrdə dövlət qulluqçularından yalnız nəzəri biliklər deyil, həmçinin praktiki bacarıqlar – rəqəmsal savadlılıq, liderlik, kommunikasiya və stressə davamlılıq kimi keyfiyyətlər tələb olunur. Bu bacarıqlar isə yalnız müvafiq təlim və tədris proqramları vasitəsilə əldə edilə bilər.

Tədqiqatlar göstərir ki, peşə təhsili və ixtisasartırma kurslarında iştirak edən, əlavə təhsil alan dövlət qulluqçularının 90%-i yeni vəzifələrdə daha uğurlu fəaliyyət göstərir. Bu isə dövlət idarəçiliyinin ümumi fəaliyyət göstəricilərində özünü göstərir [7, s.14-25].

Nəticə. Dövlət idarəçiliyində kadr siyasəti və peşə təhsili dövlət qulluqçularının inkişafında və idarəetmənin səmərəliliyinin artırılmasında əsas rol oynayır. Kadrların düzgün yerləşdirilməsi, onların peşəkar inkişafına şərait yaradılması və müasir idarəetmə yanaşmalarının tətbiqi dövlətin fəaliyyətinə birbaşa müsbət təsir göstərir. Beləliklə, insan resurslarının düzgün idarə olunması və peşə təhsilinin inkişafı müasir dövlət idarəçiliyinin mühüm istiqamətlərindəndir və davamlı diqqət tələb edir. Bundan əlavə, gələcəkdə dövlət idarəçiliyində insan resurslarının idarə olunmasında fərdiləşdirilmiş yanaşmaların, performans əsaslanan qiymətləndirmə sistemlərinin və çevik idarəetmə modellərinin tətbiqi geniş vüsət alacaq. Dövlət idarəetməsində insan resurslarının səmərəli istifadəsi üçün motivasiya sistemi çox önəmli əhəmiyyətə malikdir. Dövlət qulluqçularının iş adaptasiyası, karyera inkişafı imkanları və mövcud sosial təminat səviyyəsi onların əsas fəaliyyətinə birbaşa təsir edən amillərdəndir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Rzayev Ə.H. Dövlət idarəetməsi (monoqrafiya). Bakı, "Elm" nəşriyyatı, 2021.
2. Həbibova Z., Abdullayeva M. Dəyişikliklərin idarə olunması və dövlət idarəçiliyi. Bakı, 2018.
3. Hüseynova N. Dövlət qulluğu və kadr siyasəti. Bakı, "Adiloğlu" nəşriyyatı, 2013.
4. <https://journals.sagepub.com/eprint/SKE8F6GGPZPMJM6IPXUS/full>
5. Ələkbərov U. İnnovativ idarəetmə siyasəti Azərbaycan Respublikasının iqtisadi və sosial inkişafının təminatçısı kimi. Bakı, "DİA" nəşriyyatı, 2016.

6. <https://www.stat.gov.az/menu/2/state,programs/old/2008-2012/Reql-2012.pdf>, 2012-ci il üçün Statistik İşlər Proqramı.

7. Boxall P., Purcell J., Wright P. The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press, 2008.

8. <https://unec.edu.az/application/uploads/2015/07/Muhazire-Insan-resurslarinin-idaraedilmesi.pdf>

9. https://www.opentextbooks.org.hk/system/files/export/32/32088/pdf/Human_Resource_Management_32088.pdf

A.Farajova

Optimization of personnel policy and strengthening of prospects in public administration

Abstract

The professionalism and management skills of civil servants play a key role in the effective implementation of state policy. Proper management of human resources increases the quality of service and the motivation of employees, as well as strengthens their satisfaction and trust in the state. In this regard, the professional training and development programs implemented are also very important in strengthening the competence of civil servants. The article analyzes vocational education and human resources management, their role in increasing efficiency in the civil service and future prospects.

А.Фараджова

Оптимизация кадровой политики и укрепление перспектив в государственном управлении

Аннотация

Профессионализм и управленческие навыки государственных служащих играют ключевую роль в эффективной реализации государственной политики. Правильное управление человеческими ресурсами повышает качество обслуживания и мотивацию сотрудников, а также укрепляет их удовлетворенность и доверие к государству. В этой связи реализуемые программы профессиональной подготовки и развития также играют важную роль в повышении компетентности государственных служащих. В статье анализируются профессиональное образование и управление человеческими ресурсами, их роль в повышении эффективности государственной службы и перспективы развития.