Elvin Elşən oğlu KAZIMLI
Azərbaycan Elm və Təhsil Nazirliyi
İqtisadiyyat İnstitutu, doktorant
E-mail: kazimli.elvin1997@gmail.com

AZƏRBAYCANDA SAHİBKARLIQ SUBYEKTLƏRİNİN İNNOVATİV İNKİŞAFIN KADR TƏMİNATI

Xülasə

Məqalədə global çağırışlar və iqtisadiyyatın davamlı inkişafının zərurəti baxımından Azərbaycanda sahibkarlıq subyektlərinin innovativ inkişafın kadr təminatının təşkilati və sosial-iqtisadi aspektləri araşdırılır. Global İnnovasiya İndeksinin dinamikasının təhlili nəticəsində sahibkarlıq subyektlərinin innovativ inkişafının kadr təminatını əngəlləyən məhdudiyyətlər müəyyən edilmiş, onların aradan qaldırılması yolları və mexanizmləri göstərilmişdir. İqtisadi fəaliyyət sahələri üzrə kadrların hərəkəti, işçi axıcılığı səviyyəsinin yüksək olması maliyyə və dolayı itkilərə səbəb olur. İnnovativ kadrların keyfiyyətləri və bacarıqlarının təsnifatı sxem şəklində əks etdirilmişdir. İnnovativ sahibkarlığın inkişafında bilik iqtisadiyyatına əsaslanmaq, dəyər zəncirinə inteqrasiya, innovasiya infrastrukturunun genişləndirilməsi, süni intellektdən geniş istifadə, kadr təminatının təkmil mexanizminin yaradılmasının vacibliyi vurğulanaraq onun idarə edilməsinin tərkib hissəsi təsnifləşdirilir. Həmin tədbirlərin və mexanizmlərin həyata keçirilməsi sahibkarlığın kadr təminatını yaxşılaşdıra bilər.

Açar sözlər: Sahibkarlıq subyekti, innovativ inkişaf, işçi axıcılığı, mexanizm, itkilər.

UOT: 331.108
JEL: J24, O31
DOI: https://doi.org/ 10.54414/FXRS7162

Giriş

Azərbaycanda uğurla həyata keçirilən sosial-iqtisadi islahatların məntiqi nəticəsində iqtisadiyyatın şaxələndirilməsi, əlverişli biznes mühitinin yaradılması, investisiya cəlbediciliyinin daha da artırılması, vergi və gömrük sistemində köklü dəyişikliklər, şəffaflığın artırılması kimi mühüm amillər ölkəmizin dayanıqlı və inklüziv sosial-iqtisadi inkişafını təmin etmişdir **[1;2].** Təkcə 2010-2024-cü illərdə mikro, kiçik və orta statusa malik sahibkarlıq subyektlərinin sayı 2,1 dəfə, orada muzdla çalışan işçilərin sayı 3,94 dəfə, məhsul buraxılışının həcmi 9,6 dəfə, yaradılmış əlavə dəyərin məbləği 9,6 dəfə, innovasiya məhsulunun həcmi 13,4 dəfə, sahibkarlar tərəfindən əsas kapitala yönəldilən investisiyanın məbləği 4,4 dəfə artmışdır **[3; 4; 5].** Ölkəmizdə sağlam və şəffaf biznes mühitinin yaradılması nəticəsində yüksək texnologiya, ödənişli iş yeri və bilik gətirən birbaşa xarici investisiyaların axını stimullaşdırılır. Suverenlik illərində ölkə iqtisadiyyatına 350 milyard dol. investisiya yatırılmışdır ki, onlarında təxminən yarısı xarici investisiyalardır. Azərbaycanda qeyri-neft sektorunun inkişafı nəticəsində dünyanın 110-dan çox ölkəsinə qeyri-neft məhsulları ixrac edilir. Özəl bölmənin ÜDM-də payı 85%, məşğulluqda isə 78% təşkil edir. Sahibkarlıq subyektlərinin dövlətin güzəştli kreditlərinə əlçatanlığını asanlaşdırmaq üçün tələb edilən sənədlərin sayı minimuma endirilmiş, onların fəaliyyətinə yersiz müdaxilələrin qarşısının alınması istiqamətində təsirli tədbirlər həyata keçirilməkdədir. Sahibkarlıq subyektlərində innovativ yanaşmaların tətbiqi ilə investisiya cəlbediciliyinin artırılması üçün ikitərəfli əməkdaşlıq əsasında 30-dan çox ölkə ilə sərmayələrin təşviqi və qarşılıqlı qorunması haqqında sazişlər imzalanmışdır. Ölkədə

investisiya mühitinin cəlbediciliyini artırmaq məqsədilə xarici investorlar üçün "vahid pəncərə" prinsipi tətbiq edilir. Yeni sahibkarlıq subyektinin qeydə alınması prosesi tam rəqəmsallaşdırılmışdır. Beynəlxalq sərgi və ticarət yarmarkalarında ölkə sahibkarlarının iştirakı intensiv xarakter daşıyır. Hazırda ölkə üzrə sahibkarlıq subyektlərinin mütləq əksəriyyəti mikro, kiçik, orta və fərdi statusa malikdir. Sahibkarlara lisenziyalar və icazələrin alınması "ASAN xidmət" mərkəzləri və "KOB evi" vasitəsilə həyata keçirilir.

Qlobal İnnovasiya İndeksi (QİI) hazırda hər bir ölkənin innovativ inkişafının və onun qlobal miqyasda rəqabət qabiliyyətini qiymətləndirmək üçün əsas meyarlardan biri hesab edilir. ABŞ-ın Portulans İnstitutu və Ümumdünya Əqli Mülkiyyət Təşkilatının (ÜƏMT) 2025-ci il üçün birgə hazırladığı sayca 18-ci hesabatında 139 ölkənin iqtisadiyyatının innovasiya sahəsindəki güclü və zəif tərəfləri göstərilmişdir. Həmin hesabatda QİI reytinqi – innovasiya potensialı, nəticələri və institusional mühiti əhatə edən 80 indikatorun səviyyəsi öz əksini tapmışdır. Toplam reytinq üzrə Azərbaycan 94-cü, "innovasiya resursları" subindeksi üzrə 76-cı, "innovasiya nəticələri" subindeksi üzrə 112-ci, "insan kapitalı və tədqiqatlar" subindeksi üzrə 108-ci yeri tutub **[15].** Lakin, innovativ sahibkarlığın inkişafında bilik iqtisadiyyatının tətbiqi, qlobal dəyər zəncirinə inteqrasiya, klasterləşmə, sənaye parklarının və məhəllələrinin, biznes inkubatorlarının, “ağıllı biznes” modelinin yaradılması, süni intellektdən istifadə, sahibkarlığın innovativ inkişafının kadr təminatının təkmil mexanizminin yaradılması kimi vacib məsələlər növbəti beş ilin hədəfləri sırasındadır. Bu faktların özü onu göstərir ki, ölkəmizdə sahibkarlıq subyektlərinin innovativ inkişafının kadr təminatı prosesində ciddi boşluqlar mövcuddur. Onların içərisində yüksək işçi axıcılığı ön sıradadır. Odur ki, həmin problemin araşdırılması Azərbaycan reallığı üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir və öz aktuallığı ilə seçilir.

Əsas hissə

Ədəbiyyatların təhlili

İqtisadi fəaliyyət sahələrində kadr potensialından istifadə məsələsi uzun illər boyu həm Azərbaycanda, həm də yaxın və uzaq xarici ölkə alimlərinin tədqiqat obyekti kimi çıxış etmiş və onların sayı kifayət qədərdir. İqtisadçı alimlər və sosioloqlar tərəfindən həmin problemin həlli istiqamətində önəmli metodiki və praktiki tövsiyələr verilmişdir. Bu baxımdan AMEA-nın müxbir üzvü, əməkdar elm xadimi, professor Ş.M. Muradov və əməkdar elm xadimi, professor T.Ə. Quliyev və onların sanballı elmi məktəbinin nümayəndələrinin elmi araşdırmalarını yüksək qiymətləndirmək lazımdır. Sənaye müəssisələrində kadr potensialından istifadə məsələləri T.N. Əliyev (2017; 2019), R.K. İskəndərov (2013), Ş.S. Qafarov (2016), A.N. Muradov (2018; 2019) və başqalarının əsərlərində müxtəlif səpkidə tədqiq edilmişdir. Həmin problemə dair uzaq və yaxın xarici ölkə alimlərinin əsərləri də kifayət qədərdir. Onların əhəmiyyətini azaltmadan qeyd etmək lazımdır ki, qlobal miqyasda baş verən sürətli dəyişikliklər, innovativ inkişaf, süni intellektin geniş vüsat alması zaman və məkan baxımından adı çəkilən problemin bir sıra aspektlərinin təkrar tədqiqini ön plana çəkir.

Bunun ən başlıca səbəbi isə hələ də iqtisadi fəaliyyət sahələrində işçi axıcılığının beynəlxalq təcrübədə tövsiyə olunan astana həddindən dəfələrlə yüksək olmasıdır. Kadr dəyişikliyinin yaradılmış əlavə dəyərə, innovasiya məhsulunun həcminə, bütövlükdə məhsul buraxılışına, vergi ödəmələrinə təsirinin qiymətləndirilməsi məsələləri az araşdırılan aspektlər sırasındadır və müasir dövrün gündəmində qalmaqdadır.

Metodologiya

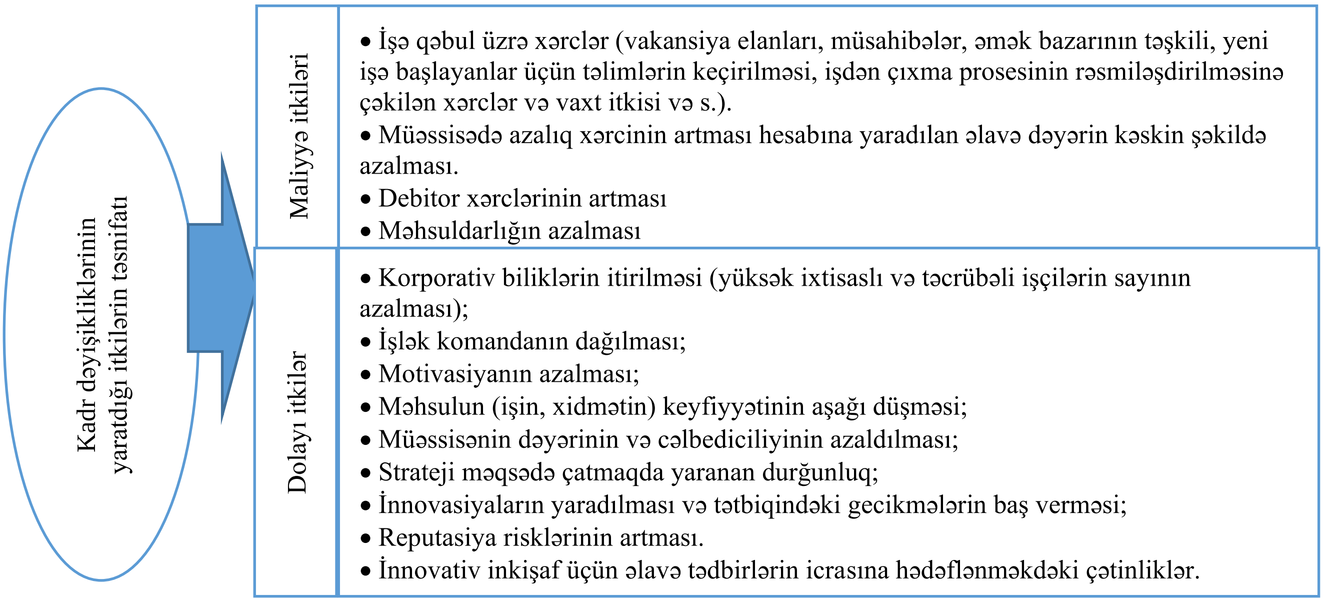
Məqalədə tədqiqat üsulu kimi müqayisəli və statistik təhlil, sistemli yanaşma, qruplaşdırma metodlarından istifadə edilmişdir. Tədqiqat zamanı beynəlxalq təşkilatların hesabatlarından, rəsmi statistik məlumatlardan, etibarlı informasiya mənbələrindən istifadə olunmuşdur.

Nəticə və müzakirələr

Kadr axıcılığının innovativ inkişafa təsirinin metodoloji aspektləri

Kadr axıcılığının innovativ inkişafa təsirini müəyyən etmək üçün kəmiyyət və keyfiyyət təhlili (qiymətləndirməni) özündə

ehtiva edən qarışıq metodologiyadan istifadə etmək lazımdır. Bu zaman ilk növbədə əhatəli məzmuna malik sorğu anketindən, GZİT, VRIO (dəyər, nadirlik, qiymətləndirmə və təşkilatlandırma), PESTEL (siyasi, iqtisadi, sosial, texnoloji, ətraf mühit və hüquqi) təhlil metodlarından istifadə etməklə öz xahişi ilə işdən çıxanların əsas səbəblərini öyrənmək olar. Məhdud resurslara malik mikro və kiçik sahibkarlıq subyektləri daha böyük (orta və iri) şirkətlərlə istedad uğrunda rəqabət aparmaqda çətinlik çəkirlər və nəticədə onların işçiləri daha sağlam iş şəraiti, qənaətbəxş əmək haqqı, çevik iş cədvəli, peşəkar inkişaf imkanları olan şirkətlərdə işləmək arzusu ilə işdən çıxırlar. Tərəfimizdən aparılan araşdırmalar və ümumiləşdirmələr nəticəsində kadr dəyişikliyinin yaratdığı maliyyə və dolayı xarakterli itkilərin innovativ inkişafa təsirinin prinsipial strukturu işlənilmişdir (şəkil 1).



Şəkil 1. Sahibkarlıq subyektlərində kadr dəyişikliyinin innovativ inkişafına təsirinin prinsipial strukturu (müəllif tərəfindən işlənilmişdir).

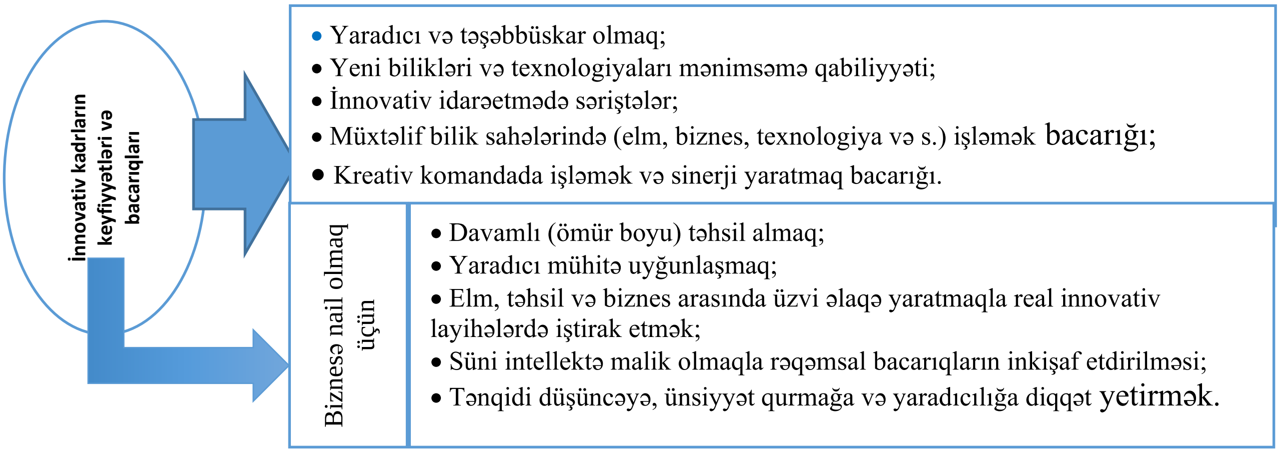
Mülkiyyət formasından və ölçülərindən asılı olmayaraq sahibkarlıq subyektlərində işçi axınını azaltmaq üçün ilk növbədə onun niyə baş verdiyini aşkar etmək lazımdır. Bu baxımdan MDB və Ukrayna məkanında tanınan Mike Pritula Akademiyasının insan resursları üzrə apardığı onlayn təlim platforması maraqlıdır. Onun mütəxəssislərinin mütəmadi olaraq çoxsaylı sahibkar firmalarda apardığı sorğunun nəticəsində işçi dəyişikliyinin (axıcılığının) 10 əsas səbəbi müəyyən edilmişdir. Onlar aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Zəhərli mühit (iş şəraiti);
2. Tükənmə (iş qabiliyyətinin itirilməsi və psixoloji gərginlik);
3. İnam itkisi (həmin şirkətdə perspektiv olmadığı üçün inamın itirilməsi);
4. Çevikliyin olmaması (çevik, qaneedici iş cədvəlindən istifadə edilməməsi);
5. Uğursuz rəhbərlik üslubundan istifadə;
6. Görülən işin nəticəsinin düzgün qiymətləndirilməməsi, zəif motivasiya;
7. Mikroidarəetmə (təşəbbüsün boğulması, innovativ ideyalara məhəl qoymamaq);
8. Ən yaxşı təklif (başqa şirkətdə ən yüksək maddi ödəniş, mənəvi mükafatın verilməsi);
9. Minimal təlim, karyera məhdudluğu;
10. Təqaüdə çıxmaq **[17].**

İnnovativ kadrların əsas xüsusiyyətləri

Sahibkarlıq subyektlərinin innovativ inkişafı üçün orada çalışan işçilər (fərdi və mikro sahibkarlar, menecerlər) - yaradıcı və tənqidi düşüncəyə, iqtisadiyyatın davamlı və səmərəli inkişafını təmin edə bilən yeni ideyaları, məhsulları, prosesləri, marketinq modellərini fasiləsiz öyrənməyə qadir olmalı, ona tapşırılan işə (vəzifəyə) yaradıcı münasibət bildirməli, eləcə də sürətlə inkişaf edən texnologiyalara və

bazarda baş verən dəyişikliklərə hazır olmalıdır. İnnovativ kadrların əsas keyfiyyətlərini aşağıdakı kimi təsnifləşdirmək olar: (şəkil 2).



Şəkil 2. İnnovativ kadrların əsas keyfiyyət və bacarıqlarının təsnifatı (müəllif tərəfindən işlənilmişdir)

İqtisadi fəaliyyət sahələrində işçilərin hərəkətinin mövcud vəziyyətinin qiymətləndirilməsi.

AR DSK-ın rəsmi məlumatlarına görə son 15 ildə ölkəmizin iqtisadi fəaliyyət sahələrində muzdla işləyənlərin sayı 28,7%, o cümlədən emal sənayesində 60,4%, tikintidə 47,6%, informasiya və rabitədə 41,6%, sosial sferalarda diqqəti cəlb edəcək səviyyədə artmış, yalnız mədənçıxarma sənayesində, eləcə də elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalında, onların bölüşdürülməsi və təchizatı sferasında nisbi azalma baş vermişdir. İşçilərin yüksək artım tempi 24-49 yaş qrupları arasında müşahidə edilir **[6; s. 27; 33].**

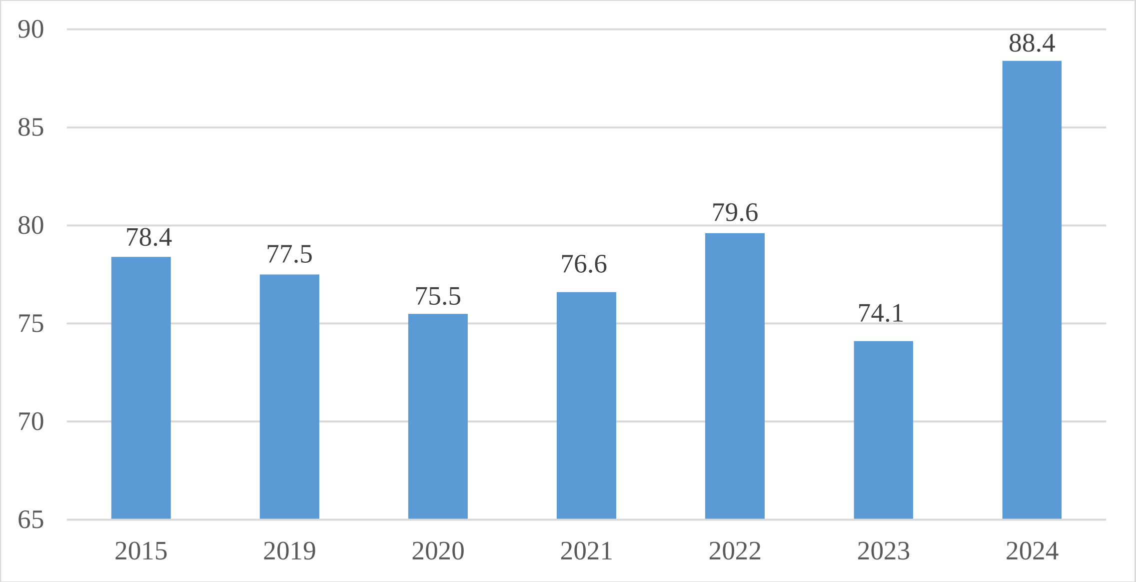
Təhlil göstərir ki, 2015-2024-cü illərdə iqtisadi fəaliyyət sahələri üzrə işə qəbul olanların sayı 2,52 dəfə, işdən çıxanların sayı isə 2 dəfə artmış və onların bütün muzdla işləyənlərin tərkibindəki xüsusi çəkisi 2015-ci il üçün uyğun olaraq: 14,1% və 16,2%, 2024-cü il üçün isə 30,1% və 28,1% təşkil etmişdir **[6; s. 37; 38].** Həmin il ərzində öz xahişi ilə işdən çıxanların bütün işdən çıxanların sırasındakı xüsusi çəkisi 73,8%-dən 84,5%-ə yüksəlmiş və yaxud 10,7 punkt artmışdır. Qeyd edilən göstəricilərin illər üzrə dəyişməsini əks etdirən məlumatlar 1 saylı cədvəldə əks etdirilmişdir.

Cədvəl 1

Azərbaycanın iqtisadi fəaliyyət sahələri üzrə muzdla işləyənlərin hərəkatı, faizlə

Göstəricilər	**İ L L Ə R**						**2015-2024-cü illərdə kənarlaşdırma +-**
	2015	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	
İşə qəbul üzrə dövr əmsalı	14,1	22,5	24,3	24,0	26,2	30,0	+15,9
İşdən çıxmaq üzrə dövr əmsalı	16,2	19,3	23,3	22,2	26,5	28,1	+11,9
İşçi axıcılığı (öz xahişi ilə)	73,8	81,8	77,6	79,2	77,9	84,5	+10,7
Mənbə: cədvəl "Əmək bazarı" statistik məcmuələrinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilib hesablanmışdır. Bakı, "DSK", 2025, s. 27; 37, 38, 41							

Azərbaycan emal sənayesində işçi axıcılığı azalıb-artan xətlə dəyişərək 2024-cü ildə 88,4%-lə yüksəlmişdir (diaqram 1).



Diaqram 1. Azərbaycanın emal sənayesi müəssisələrində işçi axıcılığı (işdən çıxanların ümumi sayında, faizlə), müəllif tərəfindən işlənilmişdir.

İşçi axıcılığının digər iqtisadi fəaliyyət sahələri üzrə nəzər yetirərkən aydın olur ki, daha yüksək işçi axıcılığı: tikintidə - 91,5%; ticarət və nəqliyyat vasitələrinin təmirində - 90,8%; informasiya və rabitədə - 92,3%; daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatda – 93,4%; inzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsində - 93,5%; peşə, elmi və texniki fəaliyyətdə – 86,8% və digər xidmət sahələrində - 87,5% təşkil etmişdir (cədvəl 2).

Cədvəl 2

Azərbaycanın iqtisadi fəaliyyət sahələrində işçi axıcılığının səviyyəsi muzdla (işdən çıxanların ümumi sayında, faizlə)

iqtisadi fəaliyyət növləri	İ L L Ə R						2015-2024-cü illərdə kənarlaşdırma +-
	2015	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	
Cəmi	73,8	81,8	77,6	79,2	77,9	84,5	+10,7
Kənd tədərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	74,2	75,7	71,6	79,3	66,6	77,0	+2,8
Mədənçıxarma sənayesi	62,2	69,8	69,1	82,5	72,3	74,1	+11,9
Emal sənayesi	78,4	75,5	76,6	79,6	74,1	88,4	+10,0
Tikinti	75,8	76,1	76,9	72,2	71,4	91,5	+15,7
Ticarət, nəqliyyat vasitələrinin təmiri	78,1	94,4	90,7	94,1	92,5	90,7	+12,6
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	71,9	82,8	79,3	71,7	70,0	87,9	+16,0
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iaşə	74,0	87,9	85,9	88,1	91,4	90,8	+16,8
İnformasiya və rabitə	84,0	86,4	86,3	82,7	84,3	92,3	+8,3
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	79,1	77,3	71,6	76,9	72,8	70,7	-8,4
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	75,6	81,4	78,4	81,3	85,6	93,4	+17,8

Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	80,3	80,6	80,2	82,8	83,6	86,8	+6,5
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	69,3	72,1	72,9	75,9	75,5	66,6	-2,7
Istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	53,2	75,5	54,3	61,5	69,1	70,4	+17,2
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	88,0	86,7	80,4	78,6	84,5	87,5	-0,5
Mənbə: cədvəl "Əmək bazarı" statistik məcmuələrinin məlumatları əsasında müəllif tərəfindən tərtib edilib hesablanmışdır. Bakı, "DSK", 2025, s. 41							

Nəticə

Tədqiqatın yekunu olaraq aşağıdakı nəticələr əldə edilmiş və təkliflər irəli sürülmüşdür:

1. Aparılan təhlil və qiymətləndirməyə əsasən ölkəmizdə fəaliyyət göstərən sahibkarlıq subyektinin ölkənin makro-iqtisadi göstəricilərində payı yüksələn xətlə artmaqdadır;
2. Özəl bölmənin ÜDM-də və məşğulluqdakı payı yüksəkdir. Sahibkarlıq fəaliyyəti üçün icazə və lisenziyaların alınması müddəti dünyada ən az həddədir və rəqəmsallaşdırılmışdır.
3. Sahibkarlıq subyektlərinin innovativ inkişafının kadr təminatı prosesində ciddi boşluqlar mövcuddur, onların sırasına işçi axıcılığı amili ön sıradadır və bu sahədə təsirli təşkilati-iqtisadi və təşviq təyinatlı mexanizmlərin işlənilməsinə ehtiyac duyulur.
4. Hər il çoxsaylı sahibkarlıq subyektlərinin ləğv edilməsi və orada yüksək işçi axıcılığı böyük təsnifatda maliyyə və dolayı itkilərin əmələ gəlməsini şərtləndirir.
5. İqtisadi fəaliyyət sahələrindən öz xahişi ilə işdən çıxanların faktiki səviyyəsi beynəlxalq miqyasda tövsiyə edilən astana həddindən 17 dəfə yüksəkdir.
6. Ölkəmizin iqtisadi fəaliyyət sahələrində sürətli institusional dəyişikliklər nəticəsində hər il çoxsaylı sahibkarlıq subyektinin ləğv edilməsi iqtisadiyyatın innovativ inkişafına mənfi təsir göstərir. Həmin təsirlərin qarşısının alınması və yüksək kadr axıcılığının azaldılması üçün aşağıdakı idarəetmə mexanizmlərinin işə salınmasına zəruri ehtiyac duyulur:

- Sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan müəssisənin innovativ strategiyasını həyata keçirmək üçün yüksək ixtisaslı işçilərə olan ehtiyacların müəyyən edilməsi;
- İnsan kapitalına investisiya yönəltmə (işçilərin təlimi, motivasiyası, ikinci peşəyə və yaxud ixtisasa yiyələnməsi, xarici ölkələrin iş təcrübəsinin öyrənilməsi, yeni və tullantısız texnoloji prosesi mənimsəmək, maddi və enerji resurslarına qənaət etmək və s.) prosesinin intensivləşdirilməsi;
- Müəssisədə innovasiya fəaliyyətinin idarə edilməsi funksiyalarının (sosial sistemin və innovasiyaların işlənilməsi, innovasiyaların istehsalatda tətbiqi, innovasiyaların kommersiyalaşdırılması, fəaliyyətin hüquqi təminatı və digər zəruri elementlər) tam həyata keçirilməsinə nail olmaq və yüksək sinerji effekti əldə etməyə hədəflənmək;
- İnnovativ və korporativ mədəniyyət mühitinin yaradılması və təşviq edilməsi; Bu mexanizmlərin reallaşdırılması nəticə etibarı ilə: müəssisədə yeni, daha səmərəli inkişaf modelinə keçmək üçün innovativ potensialın təmin edilməsinə, innovasiyaların uğurla tətbiqinə və rəqabət qabiliyyətinin artırılmasına, izafi xərcin kəskin azaldılmasına, iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, məhsuldarlığın artmasına və bütövlükdə davamlı inkişafa təminat yaratmış olacaqdır.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər. (https://president.az/articles/50474)
2. Azərbaycan Respublikasının 2022-2026-cı illərdə sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası. Bakı, 2022, 82s. (https://e-qanun.az/framework/50013)
3. Azərbaycanın Statistik Göstəriciləri. Bakı, "DSK", 2020, 772s.; 2023, 721s.; 2025, 695s. (https://www.stat.gov.az/)
4. Azərbaycanın sənayesi. Statistik məcmuə. Bakı, "DSK", 2019, 250s.; 2020, 164s.;

2023, 215s.; 2025, 288s. (https://www.stat.gov.az/)

5. Azərbaycanda mikro, kiçik və orta sahibkarlıq. Statistik məcmuə. Bakı, "DSK", 2020, 238 s.; 2023, 218s.; 2025, 226 s. (https://www.stat.gov.az/)

6. Əmək bazarı. Statistik məcmuə. Bakı, "DSK", 2025, 196s.

7. Əliyev T.N. Dayanıqlı iqtisadi inkişafda klasterlərin rolu // "Dayanıqlı inkişaf məqsədləri: mövcud vəziyyət və perspektivlər" mövzusunda elmi-praktiki konfransın materialları. Bakı, "Az. və SMA" 2019, s.16-20.

8. Əliyev T.N., Bayram Yazar. Azərbaycanın kimya sənayesində sahibkarlıq mühitinin formalaşması və davamlı inkişafının başlıca istiqamətləri. Bakı, "Elm və bilik", 2017, 100s.

9. Əbdürrəhmanova A.F. Kiçik və orta sahibkarlıq subyektlərinin innovasiya aktivliyinin artırılmasının başlıca istiqamətləri "Heydər Əliyev və Azərbaycanın milli-iqtisadi inkişaf modeli" mövzusunda EPK-nın materialları. Bakı, AMİU, 2020, s.140-144.

10. İsgəndərov R.K. İnsan kapitalından səmərəli istifadənin iqtisadi inkişafda rolu "Azərbaycanda yüksək texnologiyaların texniki-iqtisadi problemləri" mövzusunda Respublika Elmi Konfransının materialları. Bakı, AzTU, 2013, s.5-7.

11. Qafarov Ş.S. Qlobal biznesdə etika və sosial məsuliyyət // AMEA-nın Xəbərləri İqtisadiyyat seriyası №3, Bakı, "Elm", 2016, s.5-14.

12. Məmmədov E.Y., Əliyeva A.S. Azərbaycanda qeyri-neft sektorunun inkişafına innovasiya potensialına maneələrin təsirinin qiymətləndirilməsi // Tikintinin iqtisadiyyatı və menecment №3, Bakı, "AMİU", 2025, s. 35-45.

13. Muradov A.N. Biznes mühitinin insan kapitalının inkişafına təsiri // Azərbaycanın qeyri-neft sektorunun inkişaf perspektivləri, Respublika elmi konfransının materialları. – Bakı, 25-26 aprel 2019, s. 6-9.

14. Muradov A.N. Bilik iqtisadiyyatı quruculuğunda insan kapitalının roluna dair nəzəri mülahizələr // Peşə Təhsili və İnsan Kapitalı Jurnalı. – 2018, Cild 1, №4, s. 47-52.

15. https://azertag.az/OII-2025-3747923

16. https://www.stat.gov.az

17. https://pritula.academy/tpost/0h6yys04u1-10-glavnih-prichin-tekuchesti-kadrov-sog

Elvin Elshan KAZIMLI
Doctoral Candidate, Institute of Economics,
Ministry of Science and Education, Republic of Azerbaijan
Email: kazimli.elvin1997@gmail.com

STAFFING FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURS IN AZERBAIJAN

Summary

This article examines the organizational, socioeconomic, and personnel support for innovative development of entrepreneurial entities in Azerbaijan in light of global challenges and the need for sustainable economic development. An analysis of the dynamics of the Global Innovation Index identifies limitations and barriers to staffing innovative development of entrepreneurial entities, and suggests ways and mechanisms for addressing them. The movement of personnel between economic sectors and high turnover rates lead to financial and indirect losses. The classification of the qualities and skills of innovative personnel is presented in the diagram. The importance of relying on the knowledge economy in developing innovative entrepreneurship, integrating into the value chain, expanding innovation infrastructure, widely using artificial intelligence, and creating a sophisticated human resource management mechanism is emphasized, and the integral part of its management is also

categorized. The implementation of these measures and mechanisms can improve human resource management in the entrepreneurial sector.

Keywords: Business entity, innovative development, employee turnover, mechanism, losses.

Элвин Элшан КЯЗИМЛЫ
Докторант Института экономики
Министерства науки и образования Азербайджанской Республики
E-mail: kazimli.elvin1997@gmail.com

КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СУБЪЕКТОВ В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

Резюме

В статье исследуются организационно-социально-экономические аспекты кадрового обеспечения инновационного развития предпринимательских субъектов в Азербайджане в свете глобальных вызовов и необходимости устойчивого экономического развития. В результате анализа динамики Глобального индекса инноваций выявлены ограничения и препятствия кадрового обеспечения инновационного развития предпринимательских субъектов, показаны пути и механизмы их устранения. Перемещение кадров между сферами экономической деятельности, высокий уровень текучести кадров приводят к финансовым и косвенным потерям. Классификация качеств и навыков инновационного персонала представлена в виде схемы. Подчеркивается важность опоры на экономику знаний, в развитии инновационного предпринимательства, интеграции в цепочку создания стоимости, расширения инновационной инфраструктуры, широкого использования искусственного интеллекта и создания совершенного механизма кадрового обеспечения, а также классифицируется неотъемлемая часть его управления. Внедрение этих мер и механизмов может улучшить кадрового обеспечение в сфере предпринимательства.

Ключевые слова: предпринимательский субъект, инновационное развитие, текучесть кадров, механизм, потери.

Daxil olub: 05. 12. 2025