

UOT 658.3

Magistr: Elşah Hafız oğlu ŞİRİNOV
Elmi rəhbər: i.f.d., Firuzə Nəcəf qızı ƏLİYEVƏ
elshah.shirinov@mail.ru

DÖVLƏT QULLUĞUNDA KADR SİYASƏTİ VƏ KADR POTENSİALININ GÜCLƏNDİRİLMƏSİNDƏ KOMPETENSİYALARIN ROLU

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi – Dövlətin kadr siyasətinin həyata keçirilməsi prosesində və kadr potensialının gücləndirilməsində kompetensiyaların rolunun təhlil edilməsi məsələlərindən bəhs edilir.

Tədqiqatın metodologiyası – Dövlət qulluğunda kadr siyasətinin heyətinin qiymətləndirilməsində, kadr potensialının gücləndirilməsində, təlim və tədrisin təmin edilməsində, şəxsi keyfiyyət və peşə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsində, etik davranış qaydalarına əməl edilməsində kompetensiyaların icrasına nail olmaqdan ibarətdir.

Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti – Tədqiqatda əldə olunmuş nəzəri-metodoloji nəticələr, irəli sürülmüş təkliflər dövlət qulluğu siyasətində, kadr potensialının gücləndirilməsində istifadə oluna bilər.

Tədqiqatın nəticələri – Məqalədə dövlət orqanlarında kadr siyasətinin və kadr potensialının gücləndirilməsində təhsil islahatlarının aparılması, kadrların etik davranış qaydalarına əməl olunması, təlim və tədris, kompetensiyalardan istifadə, Azərbaycan modelinin siyasi məsələlərinin araşdırılması qarşıya qoyulmuşdur.

Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi öyrənilmişdir.

Açar sözlər: *dövlət qulluğu, kadr, kadr siyasəti, kadr potensialı, heyətin qiymətləndirilməsi.*

Giriş

Dövlət orqanını yaxşı hazırlıqlı, geniş siyasi dünyagörüşlü, mənəvi və digər keyfiyyətlərə malik dövlət qulluqçuları ilə təmin etmək üçün dövlət səviyyəsində kadr siyasəti və kadr işinin düzgün təşkili əsas, mühüm və aktual məsələlərdən biri kimi qarşıya qoyulmuşdur. Cəmiyyətin kadr potensialı həmişə demokratik hüquqi dövlət qulluğunda əsas amil keyfiyyətində baxılır. Müasir şəraitdə dövlət qulluğu sahəsində dövlətin kadr siyasəti dövlətin və cəmiyyətin əlində dövlət idarə etməsinin əsas alətinə, onun effektivliyinin artırılması vasitəsinə çevrilmişdir. Azərbaycanda yüksək potensiala malik kadrların yetişdirilməsi, müasir innovativ nailiyyətlərdən düzgün istifadə etməklə iqtisadi yüksəliş əldə etmək məqsədilə bir sıra islahatlar həyata keçirilmişdir. Azərbaycan Respublikasında kadr potensialının gücləndirilməsi, mütəxəssislərin hazırlanması, dövlət idarəçilik sahəsinin analitik-informasiya təminatının möhkəmləndirilməsi məqsədilə ümummilli lider Heydər Əliyevin 1999-cu il 3 yanvar tarixli Fərmanı ilə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası yaradılmışdır.

Azərbaycanda kadr potensialının gücləndirilməsinə xüsusi diqqəti ilə seçilən təşkilatların biri “Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial innovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi və onun nəzdində fəaliyyət göstərən “ASAN xidmət” mərkəzidir. Azərbaycan Prezidentinin 13 iyul 2023-cü il tarixli Fərmanı ilə yaradılmış Agentlik – “Asan Xidmət” mərkəzlərinin vahid şəkildə idarə edilməsi, xidmət mərkəzlərində fəaliyyət göstərən dövlət orqanlarının əməkdaşlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi, nəzarət və qiymətləndirmənin aparılması, dövlət orqanlarının informasiya bazalarının qarşılıqlı inteqrasiyasının, elektron xidmətlərin təşkili prosesinin sürətləndirilməsini, bu sahədə idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsini təmin edən dövlət orqanıdır.

Dövlət qulluğunda personalın idarə olunması - kadr siyasəti hazırlanması, dövlət orqanlarında kadrların formalaşdırılması, dövlət qulluqçularının potensialının saxlanması və istifadə edilməsini

özündə birləşdirən yüksək peşəkar dövlət orqanı aparatının yaranma prosesi başa düşülür.

Dövlət qulluğunda personalın idarə olunması qurumun əsas vəzifələrinə: dövlət orqanının kadr siyasəti və strategiyasının hazırlanması, tələb olunan ixtisaslı dövlət qulluqçuları ilə təmin etmək və onların sərəştə və qabiliyyətlərindən bacarıqla istifadə etmək; dövlət qulluqçularının motivasiya sistemini təkmilləşdirmək; əməyi qənaətbəxş səviyyədə qaldırmaq; ixtisası artırmaq və peşə təhsili sistemini inkişaf etdirmək; əlverişli mənəvi şərait yaratmaq; dövlət orqanı daxilində dövlət qulluqçularının yerləşdirilməsini, idarə olunmasını və karyerasını sistemli həyata keçirmək; dövlət qulluqçularının qiymətləndirmə metodlarını təkmilləşdirmək daxildir.

Dövlət qulluğunda kadr siyasətinin mühiyyəti

Hər bir cəmiyyətin həyatında və fəaliyyətində dövlət idarəetmə sistemində kadr siyasəti öz təyinatına, mahiyyətinə və roluna görə mühüm sosial-siyasi təzahür kimi çıxış edir. Hazırda kadr siyasəti idarəetmədə, politologiyada və başqa sahələrdə aktual problemlərdən biridir. Müasir şəraitdə dövlət qulluğu sahəsində dövlətin kadr siyasəti dövlətin və cəmiyyətin əlində dövlət idarəetməsinin əsas alətinə, onun effektivliyinin artırılması vasitəsinə çevrilir. Dövlətin kadr siyasəti dinamik olmaqla tarixi şəraitin, dövlətin vəzifə və funksiyalarının dəyişməsi ilə yeni məzmun və mahiyyət kəsb edir.

Dövlət qulluğunda kadr siyasəti üç yolla realizə olunur: birinci, dövlətə və cəmiyyətə qulluq üçün lazımı keyfiyyətlərə malik peşəkar dövlət qulluqçularını formalaşdırmaq; ikincisi, müasir kadr mexanizmi və texnologiyasını tətbiq etmək; üçüncü, orqanlarda kadr xidmətinin rolunu və məsuliyyətini artırmaq.

Kadr siyasəti o zaman dövlət siyasətinə çevrilir ki, onun konseptual və təşkilati əsasları, kadr münasibətləri dövlətin və onun orqanlarının normativ-hüquqi aktlarında rəsmi təsbit olunsun. Dövlət qulluğunda dövlətin ümumi siyasətinin ayrılmaz hissəsi olmaqla, dövlət aparatını sistemli, planlı və uzun müddətə kadrlarla təmin etmək və onların işinə nəzarət mexanizmini həyata keçirmək üçün dövlət tərəfindən qəbul edilmiş siyasətdir. Dövlətin kadr siyasətinin əsas məqsədi dövlət aparatının səmərəli funksiya göstərməsi və inkişafının təminatına imkan verən peşəkar və işgüzar münasibətlərdə kadr potensialını formalaşdırmaqdan ibarətdir. Dövlətin kadr siyasətinin həyata keçirilməsi prosesində siyasətin subyekt və obyektlərinin qarşılıqlı təsiri əsas rol oynayır.

Dövlət kadr siyasətinin subyektinə – bu siyasətin hazırlanması və realizə sahəsində qanunla müəyyən edilmiş səlahiyyət və məsuliyyətli dövlət orqanları və vəzifəli şəxslər daxildir. Kadr siyasətinin obyektini sosial qruplar, xalq, əmək ehtiyatları, kadr siyasətinin realizə mexanizmi təşkil edir.

Dövlətin kadr siyasəti dinamik olmaqla tarixi şəraitin, dövlətin vəzifə və funksiyalarının dəyişməsi ilə yeni məzmun və mahiyyət kəsb edir.

Kadr potensialının gücləndirilməsində kompetensiyaların rolu

Kompetensiyalar - əməkdaşın öz iş öhdəliklərini vəzifə təminatına uyğun həyata keçirə bilmələri üçün lazım olan təcrübə, bilik və bacarıqların məcmusudur. İş mühiti vəzifə öhdəliklərini, bilik və təcrübəyə olan tələbatları, icra standartlarının, uyğun kriteriyalarının, davranış nümunələrinin, əməliyyatların yerinə yetirilməsi bacarıqlarını formalaşdırır. əsas kompetensiyalar öz imkanlarının həyata keçirilməsində və inkişafında, fəal vətəndaşlığında, sosial fəallığında, ümumiyyətlə, əmək məşğuliyyətində hər bir insana vacib olan kompetensiyalar əsas kompetensiyalar hesab olunur.

Peşəkar kompetensiya – professional fəaliyyət subyektinin gördüyü işi vəzifə öhdəliklərinə uyğun yerinə yetirə bilməsi bacarığıdır. Kompetensiya anlayışı dəqiq anlayış olmaqla yanaşı eyni zamanda müəyyən mücərrəd məna kəsb edir. Mücərrədlik dəyişən gözləntilərə uyğun çevik adaptasiya olmaqla bacarmaqdan irəli gəlir. Buna görə də, kompetensiyaların zamanla dəyişməsi məqsədəuyğundur.

Kadr potensialının gücləndirilməsi işi kifayət qədər zəhmət və məsuliyyət tələb edir. Bu baxımdan hansı kompetensiyaların tələb olunması əməkdaşın gördüyü işin xüsusiyyətlərindən və növlərindən bilavasitə asılıdır.

Kadr potensialının gücləndirilməsi bilavasitə əməyin motivasiyasına bağlıdır. Düzgün motivasiya tədbirləri həyata keçirməklə, kifayət qədər effektiv nəticələr əldə etmək olar. Motivasiya maddi və qeyri-maddi olaraq 2 hissəyə ayrılır: maddi motivasiya maddi (əməkhaqqı, mükafat, əməkhaqqına əlavələr) və qeyri-maddi (istirahət və müalicə üçün putyovkalar, mənzil və s.) formasında olur.

Qeyri-maddi motivasiyanın əhatə dairəsi daha genişdir. Bura mənəvi, yaradıcı və sosioloji-psixoloji motivasiya aspektləri daxildir.

Maddi motivasiya, maddi motivlərin özəyini təşkil etməli olan əməkhaqqı əsas rola malik olmalıdır.

Kadr potensialının gücləndirilməsində heyətin əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsinin əhəmiyyətli bir yeri vardır.

Kadr resurslarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi müəyyən sistemə əsaslanmalıdır. Heyətin əməyinin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi ümumi mənada məqsədli və planlaşdırılmış bir fəaliyyət nəticəsində əldə olunan bir anlayışdır.

Qiymətləndirmə - müəyyən zaman kəsiyində işin və fəaliyyət göstərən heyətin professional keyfiyyətlərinin ölçülməsi mexanizmidir.

Qiymətləndirmə - müəyyən zaman kəsiyində görülən işin və fəaliyyət göstərən heyətin professional keyfiyyətlərinin ölçülməsi müəssisə üçün mürəkkəb, amma vacib məsələlərdən biridir.

Kadr resurslarının öyrənilməsi istiqamətləri

Kadr resurslarının öyrənilməsi onların fəaliyyəti üzərində ardıcıl nəzarətin qoyulması, təsərrüfat və sosial-iqtisadi məsələlər üzrə qəbul edilmiş qərarların icrasının yoxlanılması, idarəetmə fəaliyyətinin təşkili üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Nəzarətin həyata keçirilməsi, idarəetmə sənədlərinin düzgün qurulması, mühüm əhəmiyyəti vardır. Burada kadrların öyrənilməsi və sınaqlardan çıxarılması məsələlərinə müstəsna əhəmiyyət verilməlidir. Kadr resurslarının öyrənilməsi və qiymətləndirilməsi müəyyən sistemə əsaslanır. Ən başlıca cəhət müəssisənin hər bir bölmə rəhbəri üçün müəyyən peşə tələblərinin müəyyən edilməsidir. İkinci cəhət hər bir mühəndis, texniki işçilər, mütəxəssis və qulluqçuların fərdi qabiliyyətinin obyektiv qiymətləndirilməsidir. Üçüncü cəhət isə rəhbər kadrlar ehtiyatı planının hazırlanması və bu plana rəhbər işə namizədlərin əks olunmasıdır. Kadrlar seçilməsi sosiologiya, psixologiya, o cümlədən, mühəndis psixologiyası, əməyin psixologiyası, bir sıra sosial-iqtisadi məsələlərlə şərtlənir.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar üzrə Dövlət Agentliyi dövlət orqanlarının fəaliyyətində şəffaflığın artırılması, vətəndaşlara göstərilən xidmətlərin daha keyfiyyətli, rahat, yeni üslubda və müasir innovasiyaları tətbiq etməklə həyata keçirilməsinin, vətəndaşlara münasibətdə etik qaydalara, nəzakətli davranışa əməl edilməsi, vətəndaş məmnunluğunun təmin olunmasının zəruriliyini nəzərə alaraq, dövlət orqanları tərəfindən göstərilən xidmətlərin təkmilləşdirilməsi, elektron xidmətlərə keçidin sürətləndirilməsi məqsədi ilə yaradılmışdır.

Dövlət qulluğunda kadr ehtiyatlarının formalaşması və rəşional istifadəsi məsələsi hazırda ən kəskin dayanan məsələdir. Yeni dövlət idarəetmə modelinin yaranması kadrların yenilənməsini tələb edir. Bunu professional kadr ehtiyatlarının olması ilə həyata keçirmək olar. Dövlət qulluğunda kadr xidməti təşkilatın, idarəetmə aparatının struktur bölməsi olub kadrların seçilməsi; yerləşdirilməsi; professional inkişafı və effektiv istifadəsi kimi baxılır. Dövlət qulluğunda kadr xidməti iki səviyyədə aparılır:

- 1) Taktiki – bu səviyyədə əmək ehtiyatlarını formalaşdırmaq üzrə cari kadr işini həyata keçirir;
- 2) Strateji - bu səviyyədə kadr siyasəti formalaşdırılır.

Kadrları seçərkən, onların peşəsini, ixtisasını və təhsilini nəzərə almaq hələ kifayət deyil. Kadr potensialında daha çox praktiki əhəmiyyət kəsb edən məsələlər aşağıdakılardır:

1. İşçilərin mövcud əmək bölgüsü və əmək kooperasiyasına uyğun olaraq düzgün yerləşdirilməsi;
2. Nə qədər yeni peşədən olan işçini işə qəbul etmək və köhnə işçilərdən nə qədər ixtisar etmək;

3. Təşkilata və onun bölmələrinə hansı peşə ixtisaslarından və nə qədər işçinin lazım gəldiyini müəyyənləşdirmək;

4. İşçilərdən öz potensialına uyğun istifadə etmək;

5. əmək resursları, kadrları keyfiyyətə inkişaf etdirmək, bunun üçün lazımı dərsləri müəyyənləşdirmək;

6. Kadrlara olan tələbatı planlaşdırmaq.

Təşkilatın inkişafının əsas məqsədləri işçilərin potensialını tam istifadə etmək, işçilərin inkişafı üçün lazımı şərait yaratmaqdan ibarətdir. Heyət üçün mövcud olan inkişaf proqramının əsas məqsədi əməkdaşların hazırlıq səviyyəsini və məsuliyyət hissini artırmaqdır.

Təlim və ixtisas artırma proqramları təşkilatın inkişaf sisteminin ən mühüm şərtlərindən biridir. Təşkilatın ümumi strategiyası ilə sırada qoyulmuş təlim sistemində sistemli yanaşma təşkilata gələcəkdə tələb olunacaq səriştələri əvvəlcədən bilmək, keçiriləcək kursların səmərəliliyini təmin etmək və ixtisaslaşmış kadrlar saxlamaq imkanını verir. Vaxtaşırı təlimlərin keçirilməsi öz növbəsində əməkdaşların potensiallarının üzə çıxarılmasına, onların inkişafına və görülən işin effektiv yerinə yetirilməsinə xidmət edir. Təlimin keçirilməsi bütün işçilər üçün vacib amil olmalıdır. Onlar vəzifə tələbatlarına uyğun olaraq həm təşkilat daxilində, tələbat olduğu halda xaricdə təlim və ixtisas artırma kursları keçməlidirlər. Rəhbərlik bacarığı inkişaf etdirmə proqramlarını həyata keçirə bilər. Belə proqram yüksək potensialı olan rəhbər işçiləri hazırlamaq, mövcud olan rəhbər işçilərin idarəetmə fəaliyyətini təkmilləşdirmək üçün təşkilata xidmət edir.

Kadr potensialının gücləndirilməsində etik davranış qaydaları mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Etik insan davranışının, etik liderliyin, yaxşı ünsiyyətin, iştirakçılığın və şəffaflığın əsasında bərqərar edilməlidir. Etik məsələlər müasir dövrümüzdə universal xarakter daşıyır. Dövlətlər və xalqlar müxtəlif məsələlərə dair fərqli mövqelərdə olsalar belə, etik məsələlərə dair çox vaxt eyni yanaşma göstərirlər. Etik prinsip və dəyərlər dövlət qulluqçularının xidməti fəaliyyəti ilə bağlı nəyin yaxşı və doğru olduğunu göstərən bələdçi çərçivəsidir. Dünyanın bir çox ölkələrində dövlət etik komissiyaları qurulmuş və bu komissiyalar müvafiq sahədəki qanunvericiliyin həyata keçirilməsinə nəzarət edir.

Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi meyarları aşağıdakılar hesab olunur:

- Peşə bilikləri;
- Xidməti vəzifələrə münasibət;
- Təhlil aparmaq, problemi həll etmək və qərar vermək bacarığı;
- Yaradıcılıq və təşəbbüskarlıq;
- Əmək intizamı;
- İş təcrübəsi və onu bölüşdürmə;
- Kollektivdə işləmək bacarığı, ünsiyyət, işçilərarası münasibətlər.

Dövlət qulluğu kadrların hazırlanması, yenidən hazırlanması və ixtisasının artırılması məsələləri üzrə əsas elmi-metodik və tədris mərkəzi olan Dövlət İdarəçilik Akademiyasının üzərinə Azərbaycanın siyasi və iqtisadi potensialını reallaşdırma biləcək dövlət qulluqçularının yeni nəslinin yetişdirilməsi kimi çox məsul vəzifələr qoyulmuşdur. Akademiya dövlət idarəçiliyi və dövlət kadr siyasəti sahəsində elmi tədqiqatlar aparır və eyni zamanda dövlət idarəçiliyi məsələləri üzrə dövlət hakimiyyət orqanlarının analitik-informasiya təminatını həyata keçirir.

Nəticə

Hər bir cəmiyyətin həyatında və fəaliyyətində dövlət idarəetmə sistemində kadr siyasəti öz təyinatına, mahiyyətinə və roluna görə mühüm sosial-siyasi təzahür kimi çıxış edir. İctimai və iqtisadi münasibətlərin tənzimlənmə təcrübəsi göstərir ki, mürəkkəb və kompleks təzahür kimi kadr siyasəti normativ-hüquqi, təşkilati, siyasi idarəetmədə, politologiya və başqa sahələrdə aktual problemlərdən biridir.

Müasir şəraitdə dövlət qulluğu sahəsində dövlətin kadr siyasəti dövlətin və cəmiyyətin əlində dövlət idarəetməsinin əsas alətinə, onun effektivliyinin artırılması vasitəsinə çevrilir. Kadr siyasəti dövlət qulluğu sahəsində dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biri kimi çıxış edir. Dövlətin kadr siyasəti dinamik olmaqla tarixi şəraitin, dövlətin vəzifə və funksiyalarının dəyişilməsi ilə yeni məzmun və mahiyyət kəsb edir.

Dövlət qulluğunda kadr siyasəti dövlətin ümumi siyasətinin ayrılmaz hissəsi olmaqla, dövlət aparatını sistemli, planlı və uzun müddətə kadrlarla təmin etmək və onların işinə nəzarət mexanizmini həyata keçirmək üçün dövlət tərəfindən qəbul edilmiş siyasətdir. Bu siyasət potensialının və kadr heyətinin formalaşması, inkişafı və təminatı üzrə dövlətin strategiyasını təşkil edir.

Beləliklə, kadr siyasətinin əsas məqsədi dövlət aparatının səmərəli fəaliyyət göstərməsi və işgüzar münasibətlərdə kadr potensialını formalaşdırmaqdan ibarətdir.

ƏDƏBİYYAT

1. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı, Hüquq Ədəbiyyatı, 2022, 40 s.
2. Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu – s. 93-103 // Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Bakı, Qanun, 2008, 316 s.
3. Rzayev Ə.H. Dövlət qulluğu nəzəriyyə və praktika, Bakı, Elm, 2005, 264 s.
4. Səfərov R.A. Dövlət qulluğu, Dərs vəsaiti, Bakı, “İqtisad Universiteti” nəşriyyatı, 2014, 228 s.
5. Azərbaycan Respublikasının “Dövlət Qulluğunu idarəetmə Şurası haqqında əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə “Azərbaycan Respublikasının Qanunu”, səh 56-59 // Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Bakı, Qanun, 2008, 316 s.
6. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Bakı, Azər nəşr – Hüquq ədəbiyyatı, 2009, 296 s.
7. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы, Изд. второе, дополненное, М: РАГС, 2008, 312 с.

*Магистр: Эльшах Хафиз оглы Ширинов
науч. рук.: д.ф.э.н., Фируза Алиева*

Кадровая политика на государственной службе и роль компетенций в укреплении кадрового потенциала

Резюме

Цель исследования - проанализировать роль компетенций в процессе реализации государственной кадровой политики и актуализации кадрового потенциала.

Методология исследования заключается в достижении реализации компетенций в оценке кадровой политики на государственной службе, в укреплении кадрового потенциала, в обеспечении обучения и воспитания, в развитии личностных качеств и профессиональных навыков, в соответствии с правилами этического поведения.

Прикладная значимость исследования - Теоретико-методологические результаты, полученные в ходе исследования, а высказанные предложения могут быть использованы в политике государственной службы, в укреплении кадрового потенциала.

Результаты исследования - В статье были рассмотрены: образовательная реформа по укреплению кадровой политики и кадрового потенциала в государственных органах, соблюдение правил этического поведения персонала, обучение и тренинги, использование компетенций, а также модель политики Азербайджанской Республики.

Ключевые слова: *государственная служба, кадры, кадровая политика, кадровый потенциал, оценка персонала.*

*Master: Elshah Hafiz Shirinov
PhD in Economics, Firuza Aliyeva*

Personnel policy in the civil service and the role of competencies in strengthening personnel potential

Summary

Purpose of the research: The main purpose of this research is to analyse the role of competencies in the process of implementing the state's personnel policy and the strengthening of personnel potential.

Methodology of the research: The methodology of the research is to achieve the implementation of competencies in the assessment of personnel policy in the civil service; in the strengthening of personnel potential and in the provision of training and education for it; in the development of personal qualities and professional skills; and in the personnel's compliance with the rules of ethical behaviour.

Application significance of the study: The theoretical and methodological results obtained in the research and the suggestions made can be used in strengthening the personnel potential in the civil service policy.

Results of the research: in the article, the implementation of educational reforms in the strengthening of personnel policy and personnel potential in state bodies, compliance with the rules of ethical behavior of personnel, training and teaching, use of competencies, and the investigation of the policy issues of the Azerbaijan model are proposed.

Key words: *civil service, personnel, personnel policy, personnel potential, personnel evaluation.*