

AZƏRBAYCAN UĞRUNDA!



HƏRBİ BİLİK

№1 / yanvar–mart 2021



Azərbaycan Respublikası Müdafiə Nazirliyi



HƏRBİ BİLİK

hərbi elmi-nəzəri, publisistik jurnal

№1 (yanvar-mart) 2021-ci il

Bakı – 2021

“HƏRBİ BİLİK” JURNALININ REDAKSIYA HEYƏTİ:

Baş redaktor – polkovnik Rəşad İbrahimov

Məsul katib – polkovnik Rəşad Tahirov

Dil və üslub üzrə redaktor – Aytən Mirzəliyeva

Redaksiya heyətinin üzvləri:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| – general-leytenant Ayaz Həsənov | – general-mayor Ənvər Əfəndiyev |
| – general-leytenant Heydər Piriyeu | – general-mayor Ağamir Sultanov |
| – general-mayor Hilal Nəcəfov | – polkovnik Elnur Məmmədov |
| – general-mayor İkrəm Əliyev | – polkovnik Vüqar Əsgərov |
| – general-mayor Məmməd Eminov | – polkovnik Nəsif Ramazanov |
| – general-mayor Rasim Əliyev | – mayor Xəyal İskəndərov |

Redaksiyaya daxil olmuş əlyazmalar, fotolar, illüstrasiyalar geri qaytarılmır. Müəllif hərbi elmi-nəzəri fikirlərə və tarixi faktlara görə məsuliyyət daşıyır.

“Hərbi bilik” jurnalında verilmiş materiallardan istifadə zamanı mütləq jurnala istinad edilməlidir.

“Hərbi bilik” jurnalı elmi tədqiqatların əsas müddəalarının nəşr edilməsi üçün Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyası tərəfindən tövsiyə olunan nəşrlər siyahısına daxil edilmişdir.

Təsisçi: Azərbaycan Respublikası Müdafiə Nazirliyi.

Ünvan: AZ1065, Bakı şəhəri, akademik Şəfaət Mehdiyev küçəsi 136, “Qırmızı Şərq” hərbi şəhərciyi, Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası.

“MILITARY KNOWLEDGE” JOURNAL EDITORIAL BOARD:

Editor-in-chief – colonel Rashad Ibrahimov

Executive secretary – colonel Rashad Tahirov

Language and stylistic editor – Mirzalieva Aytan Akif

Editorial Board:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| – lieutenant-general Ayaz Hasanov | – major-general Anvar Afandiyev |
| – lieutenant-general Heydar Piriyeu | – major-general Aghamir Sultanov |
| – major-general Hilal Najafov | – colonel Elnur Mammadov |
| – major-general Ikram Aliyev | – colonel Vugar Asgerov |
| – major-general Mammad Eminov | – colonel Nasif Ramazanov |
| – major-general Rasim Aliyev | – major Khayal Iskandarov |

Manuscripts, photos, illustrations received by the Editorial section are not returned. An author is responsible for military scientific-theoretical views and historical facts.

While using any kind of material given in “Military knowledge” you should refer to the journal.

“Military knowledge” journal has been included in the list of recommended publications by Higher Attestation Commission under the President of the Republic of Azerbaijan for the publication of main theses of scientific researches.

Founder: Ministry of Defence of the Republic of Azerbaijan.

Address: AZ1065, Republic of Azerbaijan, Baku, Yasamal district, str. academician Shafaet Mehdiev 136, “Red East” military settlement, War College of the Armed Forces, Adjuncture and science department.

MÜNDƏRİCAT

HƏRBİ-NƏZƏRİ ELMLƏR

Logistika mərkəzinin ərazidə yerləşdirilməsinin layihələndirilməsi
ilə bağlı hərbi-iqtisadi göstəricilərin hesablanma metodu
Əziz Talıbov, Bəxtiyar Quliyev7

HƏRBİ-XÜSUSİ ELMLƏR

Azərbaycanda ilk milli hərbi məktəbin təşkili və ilk buraxılışı
Atamalı Şahbazov.....18

Vəzifə təsviri və onun kadrların idarə edilməsində rolu
Elçin Xəlilov, Möhübbət Rəsulov.....26

MİLLİ TƏHLÜKƏSİZLİK

Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri İkinci Qarabağ müharibəsindən sonra:
hərbi islahatları şərtləndirən faktorlar
Rəşad İbrahimov, Arif Həsənov, Xəyal İskəndərov33

Startegiyanın hazırlanmasında strateji mühit məsələləri (sadədən xaosa)
Elnur Ələsgərli.....46

“Yumşaq güc” elmi-nəzəri araşdırmalar kontekstində
Məhəmməd Əkbərov53

CONTENTS

MILITARY THEORETICAL SCIENCES

**Methodology for calculating military-economic indicators
relative to the location of the logistical center**

Aziz Talibov, Bakhtiyar Guliyev7

MILITARY SPECIAL SCIENCES

The first national military school in Azerbaijan and its first graduation

Atamali Shahbazov.....18

Job description and its role in personnel management

Elchin Khalilov, Muhubbat Rasulov26

NATIONAL SECURITY

**Armed Forces of the Republic of Azerbaijan after the second Karabakh war:
factors conditioning military reform**

Rashad Ibrahimov, Arif Hasanov, Khayal Iskandarov33

**Strategic environment in the development of strategy issues
(from simplicity to chaos)**

Elnur Alasgarli.....46

“Soft power” in the context of scientific and theoretical research

Mohammad Akbarov53

LOGİSTİKA MƏRKƏZİNİN ƏRAZİDƏ YERLƏŞDİRİLMƏSİNİN LAYİHƏLƏNDİRİLMƏSİ İLƏ BAĞLI HƏRBİ-İQTİSADI GÖSTƏRİCİLƏRİN HESABLANMA METODU

**tex.ü.f.d., professor, e.o. polkovnik Əziz Talibov¹
polkovnik Bəxtiyar Quliyev²**

¹AMEA-nın İdarəetmə Sistemləri İnstitutu

²Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası

E-mail: aziztalibov@mail.ru

bakhtiyar.quliyev@gmail.com

Xülasə. Məqalədə hərbi logistik infrastrukturun tərkib elementi olan logistika mərkəzinin iqtisadi səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi metodu təklif edilir. Bu metodun işlənməsində klassik rentabellik məsələləri nəzərə alınmadan, logistika mərkəzinin iqtisadi cəhətdən səmərəli funksionallığı baxımından onun effektivliyinin qiymətləndirilməsinin əsas götürüldüyü qeyd olunur. Həmçinin logistika mərkəzinin yaradılmasına ayrılan kapital qoyuluşu və istehsalat xərclərinin strukturu təhlil edilir, hər bir texnika vahidinə göstərilən texniki qulluq və təmir üçün çəkilən xərclər əsas meyar kimi götürülür, onların ümumi halda hesablanma qaydası təklif olunur, mərkəzin hərbi-iqtisadi göstəriciləri əsaslandırılır.

Açar sözlər: logistik infrastruktur, logistika mərkəzi, təmir sahələri, ehtiyat hissələri anbarı, kapital qoyuluşunun strukturu, istehsalat xərclərinin strukturu, amortizasiya xərcləri.

Giriş

Silahlı Qüvvələrdə logistik infrastruktur dedikdə, qoşunların sülh və müharibə dövründə maddi-texniki vasitələrlə təminatı, müxtəliflipli texnika və avadanlıqların istismarı, bərpa və təmiri zamanı tədarük, daşıma, saxlama, paylama, habelə digər maddi və qeyri-maddi əməliyyatların planlaşdırılması, idarə edilməsi, o cümlədən bu proseslərlə bağlı informasiyanın işlənməsi, ötürülməsi və qorunmasını həyata keçirən sistem başa düşülür. Hərbi logistik infrastrukturun vacib elementlərindən sayılan logistika mərkəzi qoşunların döyüşə hazırlığının təmin edilməsi baxımından daşınan (müxtəliflipli və müxtəlif təyinatlı nəqliyyat vasitələri, avadanlıqlar, qurğular, sistemlər və s.) və daşınmaz əmlaka (anbarlar, dayanacaqlar, təmir sahələri, inzibati binalar və s.) malik olmalıdır. Mülki sahədə belə logistika müəssisəsinin yerləşdirilməsi planlaşdırılarkən, onun iqtisadi cəhətdən rentabelliği əsas amil olaraq qəbul edilir. Müəssisənin rentabelliği dedikdə, onun təşkili üçün sərf olunan maliyyə vəsaitinin müəssisə fəaliyyətə başladıqdan sonra qısa müddət ərzində əldə ediləcək gəlir hesabına geri qaytarılması və həmin vaxtdan başlayaraq müəssisənin müsbət debitle işləyərək daim gəlir gətirməsi nəzərdə tutulur [1]. Hazırda mülki logistika müəssisəsinin təkilinin maliyyələşdirilməsi məqsədilə onun rentabellik həddinə çatma müddətinin əsaslandırılması üçün biznes-planın hazırlanması dünya praktikasında geniş yayılmışdır [2; 3].

Mülki logistika müəssisələrindən fərqli olaraq, hərbi logistik infrastruktur bilavasitə ölkənin silahlı qüvvələrinin döyüşə hazırlığının təmin edilməsinə yönəldiyindən, onun təkilinin əsaslandırılması müstəqil təsərrüfat fəaliyyəti prinsipləri ilə aparıla bilməz. Son zamanlar müxtəlif ölkələrdə hərbi logistika mərkəzlərinin təşkili təcrübəsində müxtəlif səmərəlilik prinsipləri irəli sürülür [4–8]. Bu prinsiplər bir-birindən fərqli olmaqla hər bir ölkənin hərbi-siyasi doktrinasından, geosiyasi vəziyyətindən, hərbi təhlükəsizlik siyasətindən və digər amillərdən asılıdır. 2020-ci ildə Qarabağ torpaqlarının işğaldan azad olunması ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının həyata keçirdiyi hərbi-siyasi kompaniya ölkənin ərazi bütövlüyünün qorunmasında yeni reallığı formalaşdırdı. Bu reallığa uyğun olaraq, Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində logistika xidmətinin səmərəli təşkili aktual məsələyə çevrilmişdir.

Müasir dünya təcrübəsi göstərir ki, iri istehsalat komplekslərinin ayrı-ayrı bölmələrinin konkret fəaliyyət sahəsi üzrə ixtisaslaşması bütövlükdə kompleksin işinə müsbət təsir gətirir [9]. Hazırda bu tendensiya müxtəlif ölkələrin ordularında tətbiq olunur və ayrı-ayrı xidmətlərin, o cümlədən logistika xidmətinin müstəqil fəaliyyət istiqaməti kimi təşkilinə imkan verir. Buna uyğun olaraq, Azərbaycan Ordusunda da logistika xidmətinin müstəqil struktur kimi fəaliyyətinin zəruriliyi [10]-də əsaslandırılmış və onun qurulması ilə bağlı əsas tələblər formalaşdırılmışdır. Bu tələblər əsasında, seçilmiş ərazilərdə logistika mərkəzinin təşkili aşağıdakı işlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur:

- ərazinin uyğunlaşdırılması (abadlaşdırılması);
- inzibati, istehsalat və anbar təyinatlı obyektlərin qurulması;
- infrastrukturun qurulması;
- mühafizə və təhlükəsizlik üzrə sistemin qurulması;
- fəaliyyət elementlərinin və xidmətlərin işlək vəziyyətə gətirilməsi;
- avtomobil və zirehli-tank texnikasının sayının lazımi həddə çatdırılması və onların istismara hazırlanması;
- texniki qulluq və təmirlə əlaqədar planlaşdırma, müvafiq əmlakın sifarişi, tədarükü və saxlanması ilə bağlı şəxsi heyətin və texniki vasitələrin hazırlanması;
- ehtiyat hissələrinin hərbi hissələrə çatdırılması, avtomobil və zirehli-tank texnikasına texniki qulluğun həyata keçirilməsi;
- təmir sahələrində, habelə hərbi hissələrdə avtomobil və zirehli-tank texnikasının təmirinin təşkili.

Hərbi təyinatlı logistika mərkəzinin harada və necə təşkil edilməsindən asılı olaraq bu vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün nəzərdə tutulan xərclərin həcmi də müxtəlif olacaqdır.

Azərbaycan Ordusunda müstəqil hərbi logistika mərkəzinin işinin təşkili ilə bağlı xərclərin strukturunun təhlili və onun səmərəliliyinin qiymətləndirmə mexanizminin işlənilməsi elmi problem kimi nəzərdən keçirilməlidir. Bu məqalədə sözügedən problemin həllinə yönəldilmiş tədqiqatın nəticələri işıqlandırılır.

Mövcud problemin həlli logistika mərkəzinin yaradılması üçün tələb olunan xərclərin tədqiqi ilə bağlıdır. Belə xərclər müxtəlif fəaliyyət və praktik işlərin icrası ilə əlaqəli olub genişspektrlidir. Bu baxımdan hərbi təyinatlı logistika mərkəzlərinin yaradılması üzrə xərcləri, əsasən, kapital qoyuluşları və istehsalat xərclərinə ayırmaq olar. Həmin xərclərin strukturu və hesablanma qaydası aşağıdakı kimi təqdim edilir.

Kapital qoyuluşunun strukturu

Bu xərclərə ilk növbədə inzibati, istehsalat və anbar təyinatlı tikililərin qurulması, ərazinin uyğunlaşdırılması (abadlaşdırılması), texnika və avadanlıqların alınması, kommunikasiya sistemlərinin və mühafizə-təhlükəsizlik sisteminin yaradılması daxildir.

Qoşunların yeni dislokasiya prinsiplərini nəzərə alaraq, logistika mərkəzinin təşkili üçün mövcud tikililər və uyğun sahələr (təmir sahələri, saxlanclar və s.) təklif oluna bilər. Bu halda kapital qoyuluşu siyahısına uyğun obyektlərin tikintisi deyil, mövcud obyektlərin bərpa-təmir işlərinə çəkiləcək xərclər daxil edilməlidir. Daşınmaz əmlakın layihə dəyərini C_0 , bərpa-təmir işlərinə çəkiləcək xərcləri C_1 ilə işarə etsək, ilkin kapital qoyuluşu ($C_0 - C_1$) qədər azalmış olacaq. Daşınmaz əmlaka çəkilən xərcləri C_D kimi işarə edək, onda

$$C_D = \begin{cases} C_0, & \text{yeni obyektlərin tikintisi halında,} \\ C_1, & \text{mövcud obyektlərin tikintisi halında.} \end{cases}$$

Hazırda Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində logistik infrastruktur və logistika prinsiplərinə əsaslanan təminat fəaliyyəti yoxdur. Qoşunların maddi-texniki təminatı isə mövcud qaydada və müvafiq hərbi hissələrin nəqliyyat vasitələri hesabına həyata keçirilir. Müstəqil logistik

infrastrukturun elementlərin (logistika mərkəzinin) yaradılarkən qoşunların maddi-texniki təminat sistemindəki (birləşmənin MTT taboru və birləşmənin MTT bölüyü) nəqliyyat vasitələrindən tam, yaxud qismən istifadə edilə bilər. Bu halda kapital qoyuluşu siyahısına yalnız yeni texnikanın (texniki xidmət və təmir emalatxanaları, yük avtomobilləri və digər xüsusi texnika) alınmasına çəkiləcək xərclər daxil ediləcək. Həmin xərcləri C_A kimi işarə edək.

Logistika mərkəzinin infrastrukturunu qurularkən onun istehsalat fəaliyyəti ilə bağlı tələbatını təmin edə biləcək su-kanalizasiya sisteminin çəkilməsi, ümumiyyətlə isə vəziyyətdən asılı olaraq bu işlərin müxtəlif variantlarda icrası mümkündür:

– regional su təchizatı sistemlərindən boru kəmərinin çəkilməsi. Su təchizatı qovşaqlarından logistika mərkəzinə qədər yeni boru kəmərlərinin çəkilməsi ilə yanaşı, ehtiyac yarandıqda, su ehtiyatının toplanması üçün çənlərin quraşdırılması da nəzərdə tutula bilər;

– yaxınlıqda yerləşən mənbələrdən (çaylar, kəhrizlər, artesian quyuları və s.) suyun nasosla vurulması. Bu zaman görüləcək işlərlə yanaşı, nasos-kompressor qurğusunun alınması quraşdırılma xərcləri də nəzərə alınmalıdır. Bundan başqa, əldə olunan texniki suyun təmizlənməsi üçün filtrləmə sistemi də quraşdırıla bilər (məsələn, bulanıq çay suyundan istifadə olunduqda);

– uzaq məsafələrdə yerləşən mənbələrdən suyun mütəmadi olaraq avtomobillərlə daşınması. Bu halda tələbatı uyğun su çənlərinin quraşdırılması və yaxud hovuzun tikilməsi planlaşdırılmalıdır.

Ayrıca baxılan su mənbələrinin təminat gücü logistika mərkəzinin istehsalat tələbatından az olduqda, bir neçə mənbədən su çəkilə bilər. Su-kanalizasiya təminatı sisteminin qurulmasına sərf olunan bütün xərcləri C_S kimi göstərək.

Logistika mərkəzində istehsalat tələbləri ilə bağlı qaz təchizatı sisteminin yaradılması zəruri məsələlərdən sayılır. Təbii qaz digər enerji növlərinə nəzərən ucuz olduğundan istehsalatda onun istifadəsinə üstünlük verilir. Yaxınlıqda yerləşən qazpaylayıcı qovşağın gücü istehsalat tələbatından az olduqda onun logistika mərkəzində toplanılması üçün qaz-resiver stansiyası da nəzərdə tutula bilər. Bununla yanaşı, ilin soyuq aylarında istehsalat sahələrinin və inzibati binaların qızdırılması məqsədilə mərkəzin ərazisində qazanxana quraşdırılmalıdır. Qaz təchizatı sisteminin qurulmasına sərf olunan bütün xərcləri C_Q kimi göstərək.

Logistika mərkəzinin təmir sahələrində istifadəsi nəzərdə tutulan qurğu və avadanlıqların, tələb olunan havalandırma və soyutma sistemlərinin, istifadə olunan elektron hesablaşma avadanlıqlarının, həmçinin ərazidə elektron nəzarət sisteminin işi, o cümlədən istehsalat sahələrinin və ərazinin işıqlandırılması elektrik enerjisi hesabına həyata keçirilir. Bu baxımdan elektrik enerji təchizatı sistemi əsas sistemlərdən hesab olunur və onun qurulması zamanı logistika mərkəzinin ərazisində xüsusi tənzimləyici transformatorun qurulması nəzərdə tutulmalıdır. Bundan başqa, mərkəzləşdirilmiş enerji təchizatı sistemində baş verə biləcək təsadüfi kəsilmələr zamanı logistika mərkəzinin fəaliyyətini davamlı təmin etmək məqsədilə ərazidə ehtiyat generatorların olması məqsədəuyğundur. Elektrik enerji təchizatı sisteminin qurulmasına sərf olunan bütün xərcləri C_E kimi işarə edəcəyik.

Logistika mərkəzinin nəqliyyat parkının yanacaq təminatı onun ərazisində qurulacaq yanacaq-doldurma məntəqəsi vasitəsilə həyata keçirilməlidir. Yanacaq-doldurma məntəqəsinin qurulması xərclərini C_Y kimi işarə edək.

Təmir sahələrinin qurğu və avadanlıqlarla təmin olunması kapital qoyuluşları içərisində xüsusi yer tutur. Məlum olduğu kimi, son zamanlar intensiv inkişaf edən texnologiyalar hesabına yüksək dəqiqlikli, rahat istifadə oluna bilən müxtəlif təyinatlı dəzgah, qurğu və avadanlıqlar meydana gəlmişdir. Burada maşın və mexanizmlərin sökülüb yığılmasında istifadə olunan avtomatlaşdırılmış açarları, metal kəsən və çilalayan mobil qurğuları, hidravlik qaldırıcıları, yüksək dəqiqliyə malik avtomatlaşdırılmış çilingər və frezer dəzgahlarını və ölçü cihazlarını aid etmək olar. Logistika mərkəzi təmir sahə və briqadalarının effektiv fəaliyyət göstərməsi üçün hərbi texnikanın spesifikasiyasına uyğun dəzgah və qurğularla təchiz olunmalıdır. Dəzgah və avadanlıqların alınma və quraşdırılma xərclərini C_Z kimi işarə edəcəyik.

Mühafizə və təhlükəsizlik sistemi ilə bağlı kapital qoyuluşuna ərazinin perimetri boyunca daş, beton, yaxud başqa vasitələrlə hasarların çəkilməsi, mərkəz ərazisinin giriş və çıxışında nəzarət-buraxılış məntəqələrinin tikilməsi, əraziyə nəzarət üçün videokameraların yerləşdirilməsi, rabitə və informasiya

xidmətinin təşkili, müxtəlif xidmətlər üzrə otaqların yaradılması xərcləri daxildir. Bu xərcləri C_M kimi işarə edəcəyik.

Yuxarıda qeyd edilənlərə əsasən, logistika mərkəzinin təşkili üçün tələb olunan kapital qoyuluşunu riyazi olaraq aşağıdakı kimi ifadə etmək olar:

$$C = \alpha_C \cdot (C_D + C_A + C_S + C_Q + C_E + C_Y + C_Z + C_M), \quad (1)$$

Burada, α_C əvvəlcədən nəzərdə tutulmayan təsadüfi əlavə xərclərlə bağlı ehtiyat əmsəlidir, bir qayda olaraq, $\alpha_C = 1.05$ götürülür [11].

İstehsalat xərclərinin strukturu

İstehsalat xərcləri dedikdə, logistika mərkəzinə təhkim edilmiş hərbi hissələrdəki avtomobil və zirehli-tank texnikasının daim saz vəziyyətdə saxlanması üçün həyata keçirilən kompleks tədbirlərə çəkilən xərclər nəzərdə tutulur.

Hər maliyyə ili üçün hərbi hissənin avtomobil və zirehli-tank texnikasının istismarı və təmiri üzrə illik planlar tərtib olunur. Bu planlarda hərbi hissədəki müxtəlif markalı, tipli və istismar qruplarına aid avtomobil və zirehli-tank texnikasının sayı, onların istismara başladığı vaxtdan getdiyi yürüşü, istismar ili üçün planlaşdırılan motoehtiyat sərfiyyatı, plan üzrə növbəti təmirə qədər motoehtiyat resursu, həmçinin texnika üzərində həyata keçirilməsi nəzərdə tutulan 1 və 2 №-li texniki qulluq, orta və əsaslı təmirlərin miqdarı, habelə xüsusi texniki əmlaka (akkumulyator batareyası, avtomobil şinləri, tentlər) olan tələbat göstərilir [12].

Avtomobil və zirehli-tank texnikasının istismarı və təmiri üzrə illik planlar, habelə müxtəlif təmir-profilaktika işləri ilə bağlı normativ göstəricilər əsasında, tələb olunan ehtiyat hissələri mərkəzləşdirilmiş qaydada mərhələlərlə sifariş edilir. Əmlakın və ehtiyat hissələrinin mərkəzi anbarlardan logistika mərkəzinə gətirilməsi, saxlanması, əmlakın planda nəzərdə tutulduğu qaydada hərbi hissələrə çatdırılması, orada texnikalara qulluğun göstərilməsi, orta və əsaslı təmirlərin təşkili logistika mərkəzinin rəhbərliyi tərəfindən həyata keçirilir.

Adı çəkilən işlərə çəkilən xərclər logistika mərkəzinin yerləşdiyi coğrafi məkandan asılı olaraq müxtəlif olur. Bir qayda olaraq, texnikanın təmiri və əmlakın dəyişdirilməsi cədvəli növbəlilik prinsipi ilə tərtib edilir. Bu, o deməkdir ki, texnikanın təmirə çıxışı elə planlaşdırılır ki, orta hesabla hər il təxminən eyni sayda texnika təmir olunur. Belə yanaşma sülh dövründə təmir bölmələrinin illər üzrə bərabər yüklənməsini təmin edir. Hesab edilir ki, sifarişlərə görə tədarük olunan əmlakın və ehtiyat hissələrinin mərkəzi anbarlardan logistika mərkəzinə daşınması il ərzində 4 dəfə olmaqla təxminən bərabər paylarla hər rübdə bir dəfə həyata keçirilir [13].

Baxılan logistika mərkəzinə təhkim edilən hərbi hissələrdə avtomobil və zirehli-tank texnikasını $i = 1, 2, 3, \dots, N$ kimi nömrələyək. Məsələn, $i = 1$ ilə şassi nömrəsi XTC432534F1328127, mühərrik nömrəsi K740/345872, hərbi qeydiyyat nömrə nişanı A 345 QQ olan KamAZ-43114 avtomobilini, $i = 2$ ilə şassi nömrəsi 364656, mühərrik nömrəsi 123456, hərbi qeydiyyat nömrə nişanı A 051 QQ olan UAZ-31512 avtomobilini və s. işarə oluna bilər. N - hərbi hissələrdə olan avtomobil və zirehli-tank texnikasının ümumi sayıdır. Logistika mərkəzinin xidmət göstərdiyi hərbi hissələri formal olaraq $s = 1, 2, \dots$ kimi nömrələmək olar. i nömrəli texnikanın s -ci hərbi hissəyə aid olduğunu göstərmək üçün $i \in H_s$ yazacağıq.

Qeyd edək ki, s -ci hərbi hissədə olan avtomobil texnikası çoxluğunu $H_s^{(1)}$, zirehli tank texnikasını $H_s^{(2)}$ kimi işarə etməklə, H_s çoxluğunu iki hissəyə ayırmaq olar: $H_s = H_s^{(1)} \cup H_s^{(2)}$. Aşağıda daşınma xərclərinin hesablanması zamanı belə bölgü hesablamada düsturunu anlaşıqlı şəkildə yazmağa imkan verir.

Ehtiyat hissələrini və digər əmlakı $j = 1, 2, 3, \dots, J$ kimi nömrələyək. Məsələn, $j = 1$ ilə 12 Voltluq 6ST-75 akkumulyatoru, $j = 2$ ilə FP-130 tipli arxa işıq fənəri, $j = 3$ ilə 245/45R18 şinləri və s. işarələmək olar. J - əmlakın və ehtiyat hissələrinin ümumi assortiment sayıdır.

Texniki qulluq və təmir növlərini də natural ədədlərlə nömrələyək: $k = 1, 2$ uyğun olaraq 1 və 2 №-li texniki qulluq, $k = 3$ orta, $k = 4$ isə əsaslı təmir olsun.

Xərclərin riyazi formalizasiyasını vermək üçün aşağıdakı işarələməni qəbul edək. Plan ilində i -ci texnikanın k -cı növ texniki qulluq (təmir) işlərinə cəlb olması nəzərdə tutulursa, $p_{ik} = 1$, əks halda $p_{ik} = 0$ yazacağıq. k -cı növ texniki qulluq (təmir) zamanı i -ci texnikaya j nömrəli ehtiyat hissə və ya əmlak tələb olunduqda $h_{ikj} = 1$, tələb olunmadıqda $h_{ikj} = 0$ yazacağıq. Həmin təmir işi üçün j nömrəli ehtiyat hissənin tələb olunan sayını n_{ikj} işarə edəcəyik. Məsələn, YPAJ-4320 avtomobilinə $k = 2$ texniki qulluq zamanı 6 ədəd 14.00x20 təkər şini verilməlidir, uyğun olaraq $n_{ikj} = 6$ olar

Avtomobil daşımalarında əsas göstərici yükün çəkisi olduğundan hesabat zamanı onlar nəzərə alınmalıdır. Bu məqsədlə j -ci növ əmlakın və ehtiyat hissələrinin çəkisini m_j ilə işarə edək. Onda plan ilində tədarük olunmalı əmlakın və ehtiyat hissələrinin ümumi çəkisi (p_0)

$$p_0 = \sum_{k=1}^4 \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^J m_j n_{ikj} h_{ikj} p_{ik}$$

olar. Qoşunların yerləşdiyi rayonları və bu rayonları mərkəzlə birləşdirən mövcud nəqliyyat infrastrukturunu nəzərə alsaq, əmlakın daşınmasının, əsasən, qarışıq yükləndirmə üsulu ilə həyata keçirilməsi mümkündür. Belə olan halda bir ton yükün mərkəzi anbardan yaxınlıqdakı yük terminalına (yüklərin bir nəqliyyat növündən digərinə ötürülən yer və ya qovşaq) daşınma xərcini λ_0 ilə, yük terminalından logistika mərkəzinin anbarlarına daşınması zamanı 1 km yola çəkilən xərci q_0 ilə işarə etsək, ümumi xərc (P_E)

$$P_E = (\lambda_0 + l_0 \cdot q_0) \cdot p_0 \quad (2)$$

olar. Burada, l_0 – yük terminalından logistika mərkəzinədək olan məsafədir.

Bir qayda olaraq texniki qulluq işləri həmin texnikanın yerləşdiyi hərbi hissələrin ərazisində aparılır. Bu məqsədlə texniki qulluq üçün zəruri olan əmlak, ehtiyat hissələri, xidmət göstərən ixtisaslaşmış təmir briqadası və xüsusi texnikanın həmin hərbi hissələrə çatdırılması tələb olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, ehtiyat hissələri anbarının və hərbi hissələrin coğrafi yerindən və mövcud yol infrastrukturundan asılı olaraq ehtiyatların çatdırılması marşrutunu elə seçmək lazımdır ki, çəkilən xərclər minimal olsun, yəni qət ediləcək yolun minimallaşdırılması məsələsinə baxıla bilər. Elmi-texniki ədəbiyyatda ehtiyatların saxlandığı anbardan müxtəlif istehlak müəssisələrinə yük daşımalarının optimallaşdırılması ilə bağlı müxtəlif məsələlər tədqiq olunmuşdur [14 - 17]. Ümumi adı kommivoyajör olan bu tip məsələlərin həlli, hətta, eyni məntəqələr üçün irəli sürülən optimallıq meyarından asılı olaraq müxtəlif ola bilər. Texnikanın istismarı və təmiri üzrə illik planda müxtəlif hərbi hissələrdə yerləşən texnikanın eyni müntəzəmliklə təmirə cəlb olunduğunu nəzərə alsaq, hesab etmək olar ki, bir nəqliyyat vasitəsilə həmin hərbi hissələrə daşınması nəzərdə tutulan əmlakın çəkisi təxminən bərabərdir. Onda daşınma xərclərinin minimal olmasını qət ediləcək yolun ümumi uzunluğunun minimal olması meyarı əsasında hesablamaq olar.

Fərz edək ki, optimal marşrut hesablanmışdır və bu marşrut üzrə s -ci hərbi hissəyə qədər olan yolun uzunluğu l_s -dir. Onda daşınma xərclərini (P_H) hesablamaq üçün aşağıdakı düstur tətbiq edilə bilər:

$$P_H = \sum_{s=1,2,\dots} \left\{ q_s l_s \cdot \sum_{k=1}^2 \sum_{i \in H_s} \sum_{j=1}^J m_j n_{ikj} h_{ikj} p_{ik} \right\}, \quad (3)$$

Burada, q_s – orta hesabla bir ton yükün logistika mərkəzinin anbarından s -ci hərbi hissəyə qədər yolun 1 km-də daşınma xərcidir. Ümumi halda, q_s kəmiyyətlərinin qiymətləri bir-birindən və q_0 -in

qiymətindən fərqli ola bilər, bu fərq daşınma məntəqələri arasında yolların rahatlıq dərəcəsinin müxtəlif olması ilə şərtlənir.

Təhkim olunmuş hərbi hissələrin texnikasına texniki qulluğun təşkilinin digər aspekti bu işi yerinə yetirməli olan mütəxəssislərin tələb olunan vaxtda iş başına çatdırılmasıdır. Təmir briqadası, nəzərdə tutulan işin həcmindən asılı olaraq uyğun nəqliyyat vasitəsilə (məsələn, mikroavtobusla) münasib yolu seçməklə hərbi hissəyə çatdırıla bilər. Hərbi hissələrdə texniki qulluq və ya təmir üzrə işlər bir neçə gün davam edə bilər. Ona görə də ehtiyat hissələrin daşınmasının təşkilindən fərqli olaraq təmir briqadasının hərbi hissəyə bir neçə dəfə aparılıb gətirilməsi zərurəti yaranır. Ümumilikdə, hesab etmək olar ki, təkrarlanma günlərinin sayı həmin hərbi hissədə olan texnikanın sayına mütənasibdir. Mütənasiblik əmsalını β ilə işarə etsək, təmir briqadasının s -ci hərbi hissəyə gedişlərinin sayı üçün $\beta \sum_{i \in H_s} p_{ik}$ ifadəsini alırıq. Təmir briqadasının 1 km yola daşınma xərcini q_b , s -ci hərbi hissədə ən qısa marşrut üzrə yolun uzunluğunu isə r_s ilə işarə etsək, onların nəqliyyat xərclərini (P_B) hesablamaq olar:

$$P_B = 2 \cdot q_b \cdot \beta \cdot \sum_{s=1,2,\dots} \left\{ r_s \cdot \sum_{k=1}^2 \sum_{i \in H_s} p_{ik} \right\}. \quad (4)$$

Avtomobil və zirehli-tank texnikasının istismarı və təmiri üzrə illik plana əsasən texnikanın müntəzəm olaraq təmir zavoduna (yəni, logistika mərkəzində yaradılması nəzərdə tutulan təmir sahələrinə) gətirilməsi və orada orta və ya əsaslı təmirin keçirilməsi nəzərdə tutulur. Bir qayda olaraq, orta və ya əsaslı təmirə yönəldilmə vaxtı çatan avtomobil texnikası müstəqil hərəkət qabiliyyətinə malik olur və onlar öz hərəkəti ilə təmir zavoduna gəlirlər. Lakin statistika əsasən, sülh dövründə orta və ya əsaslı təmirə çıxan avtomobil parkının təxminən $f_1 = 35\%$ -i həmin vaxt müstəqil hərəkət qabiliyyətini itirmiş olur [18]. Bu, o deməkdir ki, il ərzində həmin texnikanın təmir zavoduna təxliyəsi nəzərdə tutulmalıdır. Motoehtiyat resursunun qorunması məqsədilə təmir zavoduna göndərilən zirehli-tank texnikası ($f_2 = 100\%$) isə bütün hallarda təxliyə olunur. s -ci hərbi hissədə yerləşən texnikanın ümumi sayına və təmir zavodundan həmin hərbi hissəyə qədər birbaşa marşrut üzrə məsafəyə uyğun olaraq illik təxliyə xərclərini (P_T) aşağıdakı kimi hesablamaq mümkündür:

$$P_T = \sum_{s=1,2,\dots} \left\{ r_s \cdot \left[\sum_{i \in H_s^{(1)}} f_1 + \sum_{i \in H_s^{(2)}} f_2 \right] \right\}. \quad (5)$$

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, avtomobil və zirehli-tank texnikasının təmiri logistika mərkəzinin zəruri avadanlıq, dəzgah, qurğu və alətlərlə təmin olunmuş təmir sahələrində həyata keçirilir. Bu avadanlıqların istismarı ilə bağlı iki qrup xərc meydana çıxır. Birinci qrup xərclərə istifadə olunan yanacaq-sürtgü materiallarının, tez sıradan çıxan ehtiyat hissələri, alət və ləvazimatların və digər sərfiyyat vasitələrinin alınması xərcləri aiddir. Bunları texnikanın təmirinə sərf olunan əmlak və ehtiyat hissələr siyahısına daxil etməklə, onların logistika mərkəzinə gətirilməsi xərclərini (2) düsturu ilə hesablamaq olar.

İkinci qrup xərclərə logistika mərkəzində olan avadanlıqların amortizasiya xərcləri aiddir. Əsas istehsal vasitələrinə aid olan dəzgahların, qurğu və maşınların, nəqliyyat vasitələrinin, yanacaqqoldurma stansiyası avadanlıqlarının, həmçinin mühafizə və təhlükəsizlik sisteminə aid cihazların, kompüter texnikasının və müəssisədə olan digər vasitələrin zaman keçdikcə köhnəlməsi (aşınması) baş verir və onların silinərək yeniləri ilə əvəz olunması zərurəti yaranır. Bu məqsədlə, müəssisənin hər il həmin vəsaitlərin balans dəyərinin müəyyən hissəsinə bərabər məbləğdə amortizasiya xərcləri ayırması nəzərdə tutulur. Bu xərci R_A kimi işarə edək. Amortizasiya xərclərinin hesablanmasında Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik aktlarına istinad edilir [19]. Bu xərcləri hesablamaq üçün düz xətt metodunu tətbiq etmək olar. Bu metoda görə müəssisənin balansında olan hər bir avadanlıq üçün

ayrılan amortizasiya məbləği onun balans dəyərinin illərlə ölçülən faydalı istifadə müddətinə nisbəti kimi təyin oluna bilər. Onda R_A məbləği bütün avadanlıq üzrə hesablanan amortizasiya məbləğlərinin cəminə bərabər olar.

İstehsal xərcləri siyahısını əməkhaqqı xərcləri ilə tamamlamaq olar. Bu xərclər də prinsip etibarilə iki qrupa ayırmaq olar. Birinci qrupa logistika mərkəzinin idarə olunmasını həyata keçirən zabit heyətinin, mühafizə-təhlükəsizlik xidmətinin, yanacaqdoldurma məntəqəsinin və digər köməkçi bölmələrin (ərazinin və binaların sanitariya xidməti) işçilərinin əməkhaqlarını aid etmək olar. Bu qrupa aid işçilərə verilən əməkhaqqını bütün oxşar müəssisələr üçün eyni hesab etmək olar. Qeyd edilən şəxslərə ayrılan illik əməkhaqqı fondunu M_H kimi işarə edək.

İkinci qrupa sürücülərin və təmir zavodunun mühəndis-usta heyətinin əmək haqqını aid etmək olar. Onları uyğun olaraq, M_S və M_Z kimi işarə edək. Sürücülərin sayı və onların əmək haqqı fondunun həcmi nəqliyyat parkındakı maşınların sayına mütənasib hesab oluna bilər:

$$M_S = \gamma_0 \cdot N_0. \quad (6)$$

Burada, N_0 -logistika mərkəzinin balansında olan nəqliyyat vasitələrinin ümumi sayı, γ_0 – mütənasiblik əmsəlidir. Məsələn, növbəli iş rejimində bir sürücünün orta illik maaşı γ_0 olaraq götürülə bilər.

Təmir zavodunun işçilərinin əməkhaqqı fondunun həcmi də analoji yanaşma ilə hesablaya bilərik. Hesab etmək olar ki, tələb olunan işçilərin sayı avtomobil texnikasının istismarı və təmiri üzrə illik plana uyğun olaraq nəzərdə tutulan orta və əsaslı təmirlərin sayının xətti kombinasiyası kimi hesablanma bilər:

$$M_Z = \sum_{i=1}^N (\gamma_1 \cdot p_{i3} + \gamma_2 \cdot p_{i4}). \quad (7)$$

Burada, γ_1 və γ_2 ədədi əmsalları orta və əsaslı təmirin aparılması üçün normativlər üzrə tələb olunan işçilərin orta sayı əsasında təyin oluna bilər.

Beləliklə, orta illik istehsalat xərclərini (Q) hesablamaq üçün aşağıdakı düsturu yazmaq olar:

$$Q = \alpha_P \cdot (P_E + P_H + P_B + P_T) + R_A + \alpha_M \cdot (M_H + M_S + M_Z). \quad (8)$$

Burada, α_P və α_M əvvəlcədən nəzərdə tutulmayan təsadüfi əlavə xərclərlə bağlı ehtiyat əmsəlləridir. Bir qayda olaraq, sənaye müəssisələrində $\alpha_P = \alpha_M = 1,4$ götürülür [11].

Əsas hərbi-iqtisadi göstəricilər

Yuxarıda logistika mərkəzinin ərazidə yerləşdirilməsi ilə bağlı iki əsas göstəricinin hesablanma qaydası verilmişdir. Bunlardan birincisi (1) düsturu ilə hesablanan kapital qoyuluşu, ikincisi isə (2) - (8) düsturları ilə hesablanan illik istehsalat xərcləridir. Maliyyələşdirmə məsələlərinin həlli üçün bu göstəricilər müəyyən dərəcədə informativ olsa da, mütləq xarakter daşıyır və logistika mərkəzinin səmərəliliyini qiymətləndirməyə imkan vermir. Ümumi fikir söyləmək üçün Q məbləği ilə yanaşı, baxılan logistika mərkəzinin neçə hərbi hissəyə xidmət etdiyini və ya xidmət göstərəcəyi avtomobil və zirehli-tank texnikasının ümumi sayını bilmək də əhəmiyyətlidir. Bu baxımdan nisbi iqtisadi göstərici kimi çıxış edən logistika mərkəzinin bir texnika vahidinə göstərdiyi texniki qulluq və təmirə görə orta hesabla illik xərci daha informativ hesab oluna bilər:

$$Q^* = \frac{Q}{N} = Q_1^* + Q_2^* + Q_3^* + Q_4^*, \quad (9)$$

Burada, $Q_1^*, Q_2^*, Q_3^*, Q_4^*$ -ün hesablanması üçün düsturları ayrı-ayrılıqda aşağıdakı kimi yazmaq olar:

$$Q_1^* = \alpha_P \frac{P_E}{N} = \frac{\alpha_P}{N} (q_1 + l_0 \cdot q_0) \cdot p_0 =$$

$$= \alpha_P \frac{q_1 + l_0 \cdot q_0}{N} \cdot \sum_{k=1}^4 \sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^J m_j n_{ikj} h_{ikj} p_{ik},$$

$$Q_2^* = \alpha_P \frac{P_B + P_T}{N} = \frac{\alpha_P}{N} \left\{ 2 \cdot q_b \cdot \beta \cdot \sum_{s=1,2,\dots} \left[r_s \cdot \sum_{k=1}^2 \sum_{i \in H_s} p_{ik} \right] + \sum_{s=1,2,\dots} \left[r_s \cdot \left(\sum_{i \in H_s^{(1)}} f_1 + \sum_{i \in H_s^{(2)}} f_2 \right) \right] \right\} =$$

$$= \frac{\alpha_P}{N} \left\{ \sum_{s=1,2,\dots} \left[2q_b \beta r_s \cdot \sum_{i \in H_s} \sum_{k=1}^2 p_{ik} \right] + \sum_{s=1,2,\dots} \left[r_s \cdot \left(\sum_{i \in H_s^{(1)}} f_1 + \sum_{i \in H_s^{(2)}} f_2 \right) \right] \right\} =$$

$$= \frac{\alpha_P}{N} \left\{ \sum_{s=1,2,\dots} \left[r_s \cdot \sum_{i \in H_s} \left(2q_b \beta \cdot \sum_{k=1}^2 p_{ik} \right) \right] + \sum_{s=1,2,\dots} \left[r_s \cdot \left(\sum_{i \in H_s^{(1)}} f_1 + \sum_{i \in H_s^{(2)}} f_2 \right) \right] \right\} =$$

$$= \frac{\alpha_P}{N} \sum_{s=1,2,\dots} \left\{ r_s \cdot \left(\sum_{i \in H_s^{(1)}} \left[f_1 + 2q_b \beta \sum_{k=1}^2 p_{ik} \right] + \sum_{i \in H_s^{(2)}} \left[f_2 + 2q_b \beta \sum_{k=1}^2 p_{ik} \right] \right) \right\},$$

$$Q_3^* = \alpha_P \frac{P_H}{N} = \frac{\alpha_P}{N} \sum_{s=1,2,\dots} \left\{ q_s \cdot l_s \cdot \sum_{k=1}^2 \sum_{i \in H_s} \sum_{j=1}^J m_j n_{ikj} h_{ikj} p_{ik} \right\},$$

$$Q_4^* = \frac{R_A}{N} + \frac{\alpha_M}{N} [M_H + M_S + M_Z] =$$

$$= \frac{R_A}{N} + \frac{\alpha_M}{N} \left[M_H + \gamma_0 \cdot N_0 + \sum_{i=1}^N (\gamma_1 \cdot p_{i3} + \gamma_2 \cdot p_{i4}) \right].$$

Bu göstəricinin (9) şəklində yazılması texniki qulluq və təmir xərclərinin coğrafi məkan və yol infrastrukturundan asılılığını göstərir. Q_1^* , əsasən, tədavül olunan əmlak və ehtiyat hissələrinin mərkəzi depodan (anbardan) logistika mərkəzinə çatdırılması ilə bağlı xərçdir. Bu xərclərin azaldılmasına logistika mərkəzinin nəqliyyat qovşağına yaxın yerləşdirilməsi ilə nail oluna bilər. Q_2^* – avtomobil və zirehli-tank texnikasına göstərilən texniki qulluqla əlaqədar təmir briqadalarının hərbi hissələrə nəqliyyatla çatdırılma xərçidir və logistika mərkəzindən ayrı-ayrı hərbi hissələrə qədər yolun uzunluğundan asılıdır. Q_3^* isə ehtiyat hissələrinin hərbi hissələrə çatdırılması ilə bağlıdır və optimal daşıma marşrutunun seçilməsi ilə minimalaşdırıla bilər. Aydın görmək olar ki, C və Q_4^* bu infraqurtdan asılı olmayan xərclərdir. Nəzərə alsaq ki, avtomobil və zirehli-tank texnikasının

istismarı və təmiri üzrə illik planlar elə tərtib olunur ki, hər bir logistika mərkəzinin illər üzrə yüklənməsi təxminən eyni olsun, onda l_0 , l_s , r_s ($s = 1, 2, \dots$) kəmiyyətlərindən başqa, digər kəmiyyətləri də sabit hesab etmək olar. Bu logistika mərkəzi üçün iqtisadi baxımdan səmərəli coğrafi məkanın təyin edilməsinə imkan verə bilər.

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, hərbi logistika mərkəzinin yerinin seçilməsi iqtisadi amillərlə yanaşı, digər amillərin də (ekoloji və hərbi təhlükəsizlik üzrə tələblər) yerinə yetirilməsini tələb edir, ona görə də məkanın seçilməsi üçün təklif olunan yanaşma yetərli olmaya bilər.

Nəticə

Beləliklə, logistika mərkəzinin yaradılmasına ayrılan kapital qoyuluşu və istehsalat xərclərinin strukturunun, habelə bu mərkəzin hərbi-iqtisadi göstəricilərinin təhlili aşağıdakı nəticələri qeyd etməyə əsas verir:

– hərbi logistika mərkəzinin ərazidə yerləşdirilməsinin layihələndirilməsi zamanı iqtisadi baxımdan səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi üçün mülki müəssisələrdə əsas götürülən rentabellik meyarı təyin oluna bilmir;

– qoşunlarda logistika mərkəzinin yerləşdirilməsinin layihələndirilməsi üzrə kapital qoyuluşunun və istehsalat xərclərinin strukturu şərh edilmiş, mövcud resurs, kommunikasiya və infrastruktur, hərbi hissələrin avtomobil və zirehli-tank texnikasının istismarı və təmiri üzrə illik planlarda əksolunan məlumatlar nəzərə alınmaqla hesablama metodu tərtib edilmişdir;

– logistika mərkəzinin yerləşdirilməsi üzrə kapital qoyuluşu və istehsalat xərclərinin strukturu əsasında işlənmiş hesablama metodunda bu mərkəzin coğrafi yeri ilə bağlı infrastruktur göstəriciləri (hərbi hissənin nəqliyyat qovşağından və xidmət göstərdiyi hərbi hissələrdən olan məsafələr) də öz əksini tapmışdır;

– qoşunlarda logistika mərkəzinin qurulması üçün iqtisadi səmərəlilik baxımından uğurlu coğrafi məkanın seçilməsi məqsədilə təklif edilən metoddan istifadə etmək olar;

– sözügedən metodla hərbi logistikanın təşkilinin müxtəlif variantlarının iqtisadi aspektlərini müqayisə etmək mümkündür.

– hərbi logistika mərkəzinin yerinin seçilməsində iqtisadi faktorlarla yanaşı, ekoloji və hərbi təhlükəsizlik faktorlarının da nəzərə alınması vacib olduğundan, bu sahədə tədqiqatların davam etdirilməsi məqsədəuyğundur.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Руда, Р.В. Анализ эффективной деятельности предприятия: Необходимость та методика // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу – 2012. № 4 (20), – с. 109-111.
2. Любушин, Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Н.П. Любушин. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, – 2017. – 448 с.
3. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: Учебник. Изд.4-е / М.И.Баканов, А.Д. Шеремет / – Москва: Финансы и статистика, – 2002. – 416 с.
4. Vasileios, Z, Military Logistics. Research Advances and Future Trends / K.George, J.Nicholas. – New York: Springer International Publishing, – 2015. – 180 p.
5. Справочник по тыловому обеспечению НАТО: [Электронные ресурсы] / – Ноябрь 2012. URL: <https://bit.ly/3tnXo10>.
6. Гари, Б.М, Филипп, Ф, Тодор, Т. Оборонный менеджмент: ознакомление: Серия «Менеджмент безопасности и обороны» [Электронные ресурсы] / – Женева: – Киев: – 2011. URL: <https://bit.ly/3eEOLLS>.
7. Pînzariu, S., Minea, C.D. The military units' logistic support principles: [Electronic resource] / Land Forces Academy Review, – 2019. Vol. XXIV, No 1(93). – URL: <https://bit.ly/30NpHcT>.
8. Wang, W.J. W. Research on 6R Military Logistics Network // Physics Procedia, – 2012. 33, – p. 678–684.

9. Шульман, А. Военная логистика Израильской армии: [Электронные ресурсы] / – Феврал 13, 2008. URL: <https://vpk-news.ru/articles/3846>.
10. Quliyev, V. Qoşunlarda logistika mərkəzinin yerinin təyin edilməsi ilə bağlı əsas amillərin tədqiqi // – Bakı: Milli Təhlükəsizlik və Hərbi Elmlər, – 2021. №1, – s. 60-66.
11. Постановление Госстроя России от 05.03.2004 N 15/1 (ред. от 16.06.2014) "Об утверждении и введении в действие Методики определения стоимости строительной продукции на территории Российской Федерации" (вместе с "МДС 81-35.2004..."): [Электронные ресурсы] / – Март 2004. URL: <https://bit.ly/3lkgTVo>.
12. Talibov, A.M. The planning model of activity of the auto technical support system // Сучасні напрями розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та засобів управління. Тези доповідей десятої міжнародної науково-технічної конференції, / А.М.Талибов, А.А.Ваграмов. – Баку: – Харків: – Жиліна, року Том 1: секції 1, – 9 – 10 квітня, – 2020. – с. 7.
13. Talibov, Ə.M. Qoşunların avtotexniki təminatının logistika sistemində anbarların yerinin müəyyən edilməsi metodikası // – Bakı: Hərbi icmal, – 2019. №1, – s. 12–24.
14. Смирнов, И.М, Косарева, Т.М. Транспортна логістика. Навчальний посібник: [Электронные ресурсы] / – 2018. URL: <https://bit.ly/3tr8GI2>.
15. Математические методы исследования операций / В.И.Тюптя, Ю.М.Ермолев, И.И.Ляшко, [и др.] // – Киев: Висшая школа. Головное изд-во, – 1972. – 312 с.
16. Серая, О.В. Нечёткая задача коммивояжера // Математическое моделирование, – 2007. № 2 (17), – с. 13-15.
17. Решение сложных задач коммивояжера методами функциональных гибридных интеллектуальных систем / А.В. Колесников, И.А. Кириков, С.В. Листопад [и др.] / Под ред. – Москва; ИПИ РАН, – 2011. – 295 с.
18. Тарасенко, П.Н. Ремонт военной автомобильной техники: [Электронные ресурсы] / – Минск: БНТУ, – 2018. – 258 с. – 20.12.2020. URL: <https://bit.ly/30LI6Xt>.
19. Mühasibat uçotunda amortizasiyanın hesablanması qaydası. Əsas vəsaitlərin amortizasiyası necə hesablanır: metodlar və xüsusiyyətləri: [Elektron resurs] / – 3 iyul 2020-ci il. URL: <https://bit.ly/3rTp918>.

Аннотация

Методика расчета военно-экономических показателей относительно расположения логистического центра Азиз Талыбов, Бахтияр Гулиев

В статье предлагается методика оценки экономической эффективности логистического центра, являющегося неотъемлемой частью военной логистической инфраструктуры. Отмечается, что разработка этого метода основана на оценке экономической эффективности логистического центра с учетом ее высшей степени функциональности и не учитывает использование классической рентабельности. В статье проанализирована структура капитальных вложений на создание логистического центра и производственных затрат. В качестве основных критериев производственных затрат предложены затраты на обслуживание и ремонт каждой единицы техники, и обоснованы военно-экономические показатели логистического центра.

Ключевые слова: логистическая инфраструктура, логистический центр, ремонтные площадки, склад запчастей, структура капитальных вложений, структура производственных затрат, амортизационные отчисления.

Abstract**Methodology for calculating military-economic indicators
relative to the location of the logistical center****Aziz Talibov, Bakhtiyar Guliyev**

The article proposes a method of assessing the economic efficiency of the logistics center, which is an integral part of the military logistics infrastructure. It is noted that the development of this method is based on the assessment of the efficiency of the logistics center in terms of cost-effective functionality, without taking into account the classic issues of profitability. Also, the structure of capital investment and production costs allocated for the establishment of a logistics center is analyzed, maintenance and repair costs for each unit of equipment are taken as the main criteria, their calculation procedure is proposed in general, the military-economic indicators of the center are substantiated.

Keywords: logistics infrastructure, logistics center, repair sites, spare parts warehouse, structure of capital investments, structure of production costs, depreciation charges.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 12.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 05.02.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 24.02.2021

UOT 930

**AZƏRBAYCANDA İLK MİLLİ HƏRBİ MƏKTƏBİN
TƏŞKİLİ VƏ İLK BURAXILIŞI**

polkovnik Atamalı Şahbazov
Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası
atamsh72@yahoo.com

Xülasə. Məqalədə arxiv və mövcud ədəbiyyatlara istinadən Azərbaycanda milli hərbi məktəblərin təşkili və fəaliyyətləri araşdırılmış, onların ölkənin xarici və daxili təhlükələrdən qorunmasında, milli hərbi kadrların hazırlanmasındakı misilsiz xidmətləri təhlil edilmişdir.

Açar sözlər: Müsəlman Korpusu, hərbi məktəb, hərbi təhsil, Azərbaycanın müstəqilliyi, kiçik komandir heyəti

Giriş

1917-ci il oktyabr ayının 25-də Petroqradda baş verən bolşevik çevrilişi Rusiyanın əyalətlərində, o cümlədən Cənubi Qafqazda tanınmadı. Bu bölgənin aparıcı siyasi partiyalarının nümayəndələrinin 1917-ci il noyabr ayının 11-də Tiflisdə keçirilən toplantısında bolşevik Rusiyasına tabe olmayan müstəqil bir hökumətin yaradılmasını məqsəduyğun saydılar. Nəticədə 1917-ci il noyabr ayının 15-də Zaqafqaziya Komissarlığı adlı bir qurumun yaradıldığı elan edildi (1, s.57). Bu qurum 1917-ci il dekabr ayının 6-da (yeni təqvimlə 19-da) Bakıda və Dağıstanda bolşevizmə qarşı mübarizənin səmərəliliyinin artırılması məqsədilə Cənubi Qafqazda olan çar Rusiyası ordusunun milliləşdirilməsi və Cənubi Qafqazda yerli xalqlardan ibarət milli hərbi strukturların təşkili barəsində qərar qəbul etdi (2, s.124). 1917-ci il dekabr ayının 11-də isə Zaqafqaziya Komissarlığı azərbaycanlılardan ibarət olan Müsəlman Korpusunun təşkili haqqında qərar verdi. Bununla da Azərbaycanın müstəqilliyinin elan edilməsindən təxminən yarım il əvvəl azərbaycanlılardan əvvəl mili tərkibli ordu strukturlarının təşkilinə başlandı. Zaqafqaziya Komissarlığının qəbul etdiyi qərara əsasən nəzərdə tutulmuşdu ki, çar Rusiyasının Cənubi Qafqazda dislokasiya olunmuş 6-cı ordu korpusunun bazasında Müsəlman korpusu təşkil edilsin. Həmin korpusa 5-ci və 7-ci Qafqaz piyada diviziyaları daxil idi (3, s.154).

Nəzərdə tutulmuşdu ki, rus ordu korpusunun sırası şəxsi heyəti buraxılsın və bu heyət azərbaycanlılardan və Azərbaycanda yaşayan müsəlman əhalidən komplektləşdirilsin. Korpusun zabıt heyəti də buraxılmalı idi. Zabıt heyəti könüllülük əsasında Müsəlman korpusunda qalaraq öz xidmətlərini davam etdirə bilərdilər. Lakin, zabıt heyətinin əksəriyyəti Cənubi Qafqazı tərk edərək öz vətənlərinə qayıtmağa üstünlük verdilər.

Müsəlman Korpusunun təşkili barəsində verilmiş qərar Azərbaycan xalqı üçün tarixi bir qərar olsa da bu Korpusun təşkili bir sıra çətinliklərlə qarşılaşdı. Bu çətinliklərdən biri hərbi təcrübəyə malik olan milli zabıt kadr heyətinin azlıq təşkil etməsi idi. Çünki azərbaycanlılar çar Rusiyası ordusunda xidmətə çağırılmırdılar. 1874-cü ildə Rusiyada qüvvəyə minmiş yeni hərbi nizamnaməyə görə, Rusiyanın müsəlman əhalisi, o cümlədən də azərbaycanlılar hərbi xidmətə çağırılmırdılar. 1887-ci ildən isə həmin kateqoriyadan olan əhali hərbi mükəlləfiyyətdən azad edildiklərinə görə xüsusi vergi verməli idilər (4).

Müsəlman dininə mənsub olan xalqların nümayəndələrindən yalnız zadəgan, bəy-xan nəslindən olan fərdlərə Rusiyanın hərbi məktəblərində təhsil almasına qismən icazə verilirdi. Çünki Rusiya hakimiyyəti bu təbəqəni özünə daha sadıq olan bir təbəqə kimi qəbul edirdi (5).

Belə bir vəziyyət Azərbaycanın milli fəallarını heç də razı salmırdı. Xüsusilə, azərbaycanlıların orduda xidmətə çağırılmaması Rusiya hakimiyyətinin azərbaycanlılara qarşı etibarsızlığı kimi qiymətləndirilirdi. Buna görə də Birinci Dünya müharibəsinin başlanması ərəfəsində Rusiyanın dövlət Dumasının Cənubi Qafqazdan olan azərbaycanlı deputatları Duma iclaslarında məsələ qaldıraraq azərbaycanlıların ölkənin bərabər hüquqlu vətəndaşları kimi qəbul edilməməsindən və onların hərbi xidmətə çağırılmamasından şikayət etdilər (6). Doğrudur, Birinci Dünya Müharibəsi illərində məşhur "Dikaya diviziya"nın tərkibində azərbaycanlılardan ibarət Tatar süvari alayının təşkilinə icazə verildi (7,

s.16). Amma bu alayda xidmət edən azərbaycanlı zabit heyətinin sayı sözsüz ki, bir korpusun komplektləşdirilməsinə yetəcək sayda deyildi. Ona görə də, Müsəlman Korpusunun təşkili obyektiv çətinliklərlə qarşılaşmalı oldu. Xüsusilə, milli zabit kadrların çatışmazlığı bu çətinlikləri daha da artırdı. Çünki bu kadrlar olmadan azərbaycanlı əhali arasından toplanmış əsgər heyəti ilə hərbi xidməti təşkil etmək də mümkün deyildi.

İlk Milli Hərbi Məktəbin təşkili

Müsəlman Korpusunun komandiri vəzifəsinə general-leytenant Əliağa Şıxlinski təyin edildi. Onun rəhbərliyi altında ilk təşkilatı işlər Tiflisdə aparıldı və 1917-ci il dekabr ayının 31-də Müsəlman Korpusunun qərargahı Tiflisdən Gəncəyə köçürüldü (8, s.188-189). Bu Korpusun tərkibində iki piyada diviziyasının, iki artilleriya briqadasının, süvari briqadasının (üç alaydan ibarət), istehkam taborunun, süvari batareyanın və digər bölmələrin təşkili planlaşdırılırdı (9). Rusiya ordusunda hərbi xidmətdə olmuş yüksək rütbəli azərbaycanlı zabidlərin hesabına bu strukturun komandir heyətini qismən də olsa komplektləşdirmək mümkün oldu. Korpusun 1-ci piyada diviziyasının komandiri vəzifəsinə general-mayor Xəlil bəy Talışinski, 2-ci piyada diviziyasının komandiri vəzifəsinə general-mayor İbrahim ağa Usubov təyin edildi. 1-ci piyada diviziyasının tam şəkildə komplektləşdirilməmiş qərargahı Bakı şəhərinə köçürüldü və İsmailiyə binasında yerləşdirildi [3, s.157].

Təşkil edilməkdə olan hərbi strukturlarda xidmət edəcək kiçik zabit heyəti çatışmazlığı korpus komandanlığı tərəfindən milli hərbi məktəbin açılmasını zəruri etdi. Əvvəlcə bu məktəbin əsasnaməsi hazırlandı və onun fəaliyyətə başlanılmasına razılıq üçün Zaqafqaziya Komissarlığına müraciət edildi. Həmin əsasnamədə bildirilirdi ki, hərbi strukturlarda kiçik zabit kadrlarının olmaması xidmətin təşkilini xeyli çətinləşdirir və nəzərdə tutulur ki, bu problemin həlli üçün Bakı şəhərində 1-ci piyada diviziyasının nəzdində belə bir məktəb açılın. Bu məktəbdə müsəlmanların təhsil almasına üstünlük verilməli idi. 18–25 yaş arasında olan gənclər dördillik ibtidai təhsillə bu məktəbə daxil ola bilərdilər. Qəbul üçün müraciət edən azərbaycanlı gənclərin sayı yetərsay olmadığı halda Cənubi Qafqazda yaşayan rusların da bu məktəbə daxil olmasına icazə verilirdi [10].

Hərbi məktəb 100 (yüz) nəfər gəncin təhsil alması üçün nəzərdə tutulurdu. Məktəbə fiziki baxımdan sağlam olan gənclər qəbul edilməli idi. Yəni məktəbə təhsil almaq arzusunda olanlar arasında seçim aparılmalı, onların ilkin ibtidai təhsili uyğun sənədlərlə təsdiqlənməli və fiziki baxımdan sağlam olması yoxlanmalı idi. Məktəbə qəbul edilənlər “yunker” adlanmalı idilər. Yunkerlər üç ay ərzində təsdiq olunmuş proqram üzrə təhsil almalı və təhsil müddətinin sonunda sınaq imtahanları verməli idilər. İmtahanlardan müvəffəq qiymət alanlar hərbi geyimlə, silahla, 50 (əlli) rubl həcmində təqaüdlə təmin edilməli idilər. Bu təqaüdlə müdavimlər özlərinə xidmət üçün zəruri olan əşyaları almalı idilər [11].

Zaqafqaziya Komissarlığı Müsəlman Korpusu tərəfindən verilən bu təklifi dəstəklədi və 1918-ci il mart ayının 1-də Müsəlman Korpusunun komandiri general-leytenant Əliağa Şıxlinski tərəfindən poruçik Nəsirbəyov ilk milli hərbi məktəbin rəisi təyin edildi. Elə həmin gün də məktəbin Dəftərxanasının fəaliyyətə başlaması haqqında əmr verildi [12].

Dövrün sənədlərində bu məktəb Milli Hərbiyət Məktəbi (rusca olan arxiv sənədlərində isə “Мусульманская школа подпрапорщиков” adlanır). Müsəlman korpusunda çar Rusiyası Ordusunda olan hərbi rütbə sistemi qüvvədə saxlanıldığından həmin sistemə əsasən, “praporşik” hərbi rütbəsi ilkin zabit rütbəsi (müasir dövrə uyğun olaraq, “kiçik leytenant”) idi. Milli Hərbiyət Məktəbini bitirənlərə ilkin zabit rütbəsi verilmirdi. Onlar iki dərəcə üzrə məktəbdən məzun olaraq, hissə və bölmələrə kiçik komandir vəzifələrini tutmalı idilər. Birinci dərəcə üzrə məzun olmuş heyət “podporuçik” ştat kateqoriyalı vəzifəyə təyin edilə və 8 (səkkiz) ay bu vəzifədə xidmət etdikdən sonra ilkin zabit rütbəsi olan “praporşik” hərbi rütbəsinə layiq görülə birlədilər. İkinci dərəcə üzrə məzun olanlar isə əvvəlcə 2 ay çavuş vəzifələrində hərbi xidmət keçməli, daha sonra “podporuçik” ştat kateqoriyalı vəzifəyə təyin edilməli idilər. Həmin vəzifələrdə 8 (səkkiz) ay hərbi xidmət keçdikdən sonra ilkin zabit rütbəsinə layiq görülə bilərdilər.

Beləliklə, Milli Hərbiyət Məktəbi 1918-ci il mart ayının 1-dən fəaliyyətə başladı. Elə həmin gündən etibarən məktəbin həm zabit həm də yunker heyətinin toplanmasına başlandı. 1918-ci il mart

ayının son günlərində bolşevik-daşnak qüvvələrinin Bakı şəhərində azərbaycanlı əhaliyə qarşı kütləvi qırğınlar həyata keçirməsindən sonra Milli Hərbiyyə Məktəbinin bu şəhərdə fəaliyyət göstərməsi qeyri-mümkün olduğu və Müsəlman Korpusunu komandanlığı tərəfindən həmin məktəbi Gəncə şəhərinə köçürülməsinə qərar verildi. 2 aprel 1918-ci il tarixdə Milli Hərbiyyə Məktəbi Gəncə şəhərinə köçürüldü və həmin ayın 8-də Gəncənin mərkəzindəki sənət məktəbinə yerləşdirildi [13].

Ancaq Gəncədə Milli Hərbiyyə Məktəbinin fəaliyyətini dərhal bərpa etmək mümkün olmadı. Çünki Azərbaycan xalqının milli-azadlıq hərəkatının genişlənməsini istəməyən və bütün Azərbaycanı nəzarət altına almaq istəyən bolşevik və erməni-daşnak qüvvələri Bakı şəhərindən milli qırğınları həyata keçirdikdən sonra Gəncə şəhərinə doğru irəliləməyə başladılar. Məqsəd də bu idi ki, Gəncə şəhərində mərkəzləşmiş Azərbaycanın milli qüvvələri məhv edilsin və Gəncə də daxil olmaqla bütün Azərbaycan nəzarət altına alınsın. Ona görə də Milli Hərbiyyə Məktəbinin zabit heyəti Azərbaycanın əzəmətli milli qüvvələri tərkibində bolşevik-daşnak qoşunlarına qarşı mübarizəyə göndərildilər [14].

Bununla belə, istər Müsəlman Korpusunun komandanlığı, istərsə də Azərbaycanın milli-azadlıq hərəkatının fəalları anlayırdılar ki, yeni və güclü milli ordunun təşkili üçün milli hərbi kadrlarının yetişdirilməsi vacibdir. Məhz bu səbəbdən poruçik Nəsirbəyov hərbi əməliyyatlardan geri çağırıldı və ona Milli Hərbiyyə Məktəbinin fəaliyyətinin bərpa edilməsi tapşırıldı. Poruçik Nəsirbəyovun geri çağırılması ilə Milli Hərbiyyə Məktəbinin Dəftərxanası 1918-ci il may ayının 10-da yenidən fəaliyyətə başladı. Lakin təşkilati işlərlə əlaqədar olaraq Milli Hərbiyyə Məktəbində tədris 1918-ci il iyun ayının əvvəlində bərpa edildi [15].

Qafqaz İslam Ordusu dövründə Milli Hərbiyyə Məktəbinin fəaliyyəti

1918-ci ilin may ayının 28-də Azərbaycan xalqı öz müstəqilliyini elan etdi. Bu müstəqillik Azərbaycan xalqı üçün kifayət qədər mürəkkəb hərbi-siyasi bir şəraitdə elan edilmişdi və bunu qəbul etməyən bolşevik və erməni-daşnak qüvvələrinin yaratdığı real hərbi təhlükənin qarşısını almaq üçün Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti hökuməti Osmanlı dövlətinə müraciət etdi [16, s.555]. Osmanlı dövləti də 1918-ci il iyun ayının 4-də iki dövlət arasında imzalanmış dostluq müqaviləsinin 4-cü bəndinə əsasən [17] Azərbaycana məhdud sayda hərbi qüvvələr göndərdi. Bu hərbi qüvvələrlə Azərbaycanın milli hərbi qüvvələrinin bazasında Qafqaz İslam Ordusu adlanan bir birlik yaradıldı. Türk zabiti general-leytenant Nuru paşa bu Ordunun komandanı, general-leytenant Əliğa Şıxlinski isə onun müavini təyin edildi [16, s.555; 18, s.72; 19].

Qafqaz İslam Ordusunun təşkilindən sonra Milli Hərbiyyə Məktəbinin fəaliyyətində də bir canlanma yarandı. Osmanlı zabiti olan polkovnik Atif bəy bu məktəbin rəisi təyin edildi [20]. Onun rəhbərliyi altında məktəbdə dərslərin aparılmasına azərbaycanlı zabitlərdən əlavə, Osmanlı zabitləri də cəlb edildi. Məktəbin qarşısında belə bir vəzifə qoyulmuşdu ki, məzunlar, əsasən, piyada və süvari ixtisasları üzrə taqım komandiri vəzifələrini icra etməyə hazır olsunlar. Məhz bununla əlaqədar olaraq tədris proqramında yunkerlərə qarşı bir sıra tələblər irəli sürülürdü:

- müasir dövrdə müharibənin tələblərinə uyğun hərbi hazırlığa malik olmaq;
- manqa və taqım tərkibində hücum açılışı vəziyyətində hücumu keçməyi və bu döyüş düzülüşündə bölmələrin idarə edilməsi təcrübəsini əldə etmək;
- müxtəlif döyüş şəraitində bölmələri idarəetmə bacarığına malik olmaq;
- sıra, manqa və taqımın döyüş düzülüşündə döyüş atışlarını icra etmək, istifadədə olan silahların atəş xüsusiyyətlərinə bələd olmaq və onlardan istifadəni bacarmaq [12, s.32-33].

Məktəbdə yunkerlərə verilən nəzəri biliklər praktiki dərslərlə tamamlanmalı idi. Həmin praktiki dərslərə idi: 1) qumbara təlimləri; 2) silahı doldurma, nişanalma və atəş təlimləri; 3) ərazi təsnifatı təlimləri; 4) mübarizə təlimləri; 5) kimyəvi qazlardan mühafizə geyimlərindən istifadə edilməsi təlimləri; 6) gecə təlimləri; 7) rabitə təlimləri [12, s.32-33].

1918-ci il avqust ayında Milli Hərbiyyə Məktəbinin nəzdində çavuş hazırlığı kursu da açıldı. Arxiv sənədlərində bu kurs – ehtiyat zabit namizədləri təlimgahı kimi göstərilmişdir [21, s.457]. Bu məktəbin açılmasında məqsəd bölmələrin idarə edilməsinə xüsusi yeri olan çavuş heyətinin hazırlanması idi. Çavuş heyətinin olmaması səbəbindən onlara aid olan vəzifələri kiçik zabit heyəti icra etməli olurdu.

Zabit heyətinin çatışmadığı bir vaxtda onların bir hissəsinin çavuş vəzifəsinin icrasına cəlb edilməsi isə hissələrin zabit kadrlarla təminatını bir qədər də çətinləşdirirdi. Həmin “Təlimgahın Əsasnaməsi” belə hazırlanmışdı. Əsasnaməyə əsasən təlimgahda həqiqi hərbi xidmət yaşına çatmış gənclər təhsil ala bilərdi. Təhsil almaq istəyən gənclər çağırış məntəqələrinə müraciət etməli və onların göndərişi ilə Təlimgaha gəlməli idilər. Təlimgahda təhsil dörd ay davam etməli idi. Bu təhsil müddəti üç dövrə bölünürdü: birinci dövrə – başlanğıc dövrə, ikinci dövrə – böyük təlim dövrəsi, üçüncü dövrə isə idarəçilik dövrü adlanırdı. Gənclər bölmələrin idarə edilməsi işinə hazırlaşdırılmalı idilər. Təhsilin sonunda gənclərin biliyi və bacarığı üç dərəcə üzrə qiymətləndirilməli, əldə etdikləri dərəcələrə görə onlara həqiqi hərbi xidmətə qəbul zamanı uyğun güzəştlər edilməli idi. Birinci dərəcə üzrə 3təlimgahı bitirənlərə “baş çavuş”, ikinci dərəcə üzrə “çavuş” və üçüncü dərəcə üzrə olanlara isə “onbaşı” hərbi rütbəsi verilirdi [12, s.48-49].

Milli Hərbiyət Məktəbinin ilk buraxılışı

Milli Hərbiyət Məktəbində təhsil 1918-ci il oktyabr ayının sonlarına kimi davam etdi. Azərbaycanda yenidən fəaliyyətə başlamış bu milli hərbi məktəbinin ilk buraxılışı respublika səviyyəsində çox böyük sevinc və təntənə ilə qeyd edildi. Məktəbin rəisi polkovnik Atif bəy oktyabr ayının 24-də məktubla Əlahiddə Azərbaycan Korpusunun komandiri general-leytenant Əliağa Şıxlinskiyə müraciət edərək onun özünü və digər rəsmi şəxsləri buraxılış mərasiminə dəvət etdi. Həmin dəvətə əsasən, Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin Maarif naziri Nəsim bəy Yusifbəyli, Hökumət naziri Musa bəy Rəfiyev, Daxili İşlər Nazirliyinin nümayəndəsi Mehdi bəy Hacinski, Azərbaycana qonaq gəlmiş olan Nuru paşanın atası Hacı Əhməd paşa, general-leytenant Əliağa Şıxlinski, 2-ci Azərbaycan piyada diviziyasının komandiri polkovnik Nazim bəy, polkovnik Seyfulla Mirzə Qacar, polkovnik Həmid Məmmədov və digər şəxslər buraxılış mərasimində iştirak etmək üçün Gəncəyə yola düşdülər. Bu nümayəndə heyəti oktyabr ayının 26-da Gəncə şəhərinin girişində Gəncə qubernatoru İbrahim ağa Vəkilov, şəhər bələdiyyə başçısı Ələsgər bəy Xasməmmədov və Gəncə komendantı Salman Fəthi bəy tərəfindən qarşılandılar [17, s.28].

Oktyabr ayının 27-də məktəbin buraxılış imtahanı keçirildi. İmtahanlar məktəbin şəxsi heyətinin sıra düzülüşündən başladı. Genereal-leytenant Əliağa Şıxlinski məktəbin şəxsi heyətini salamladı. Dövrün mətbuatında verilən məlumatlara görə şəxsi heyət də gur səsle general-leytenant Əliağa Şıxlinskiyə salamına cavab verdi. Bundan sonra isə imtahanlara başlanması barəsində göstəriş verildi. Bu imtahanlar şəhər kənarında keçirilirdi. Mövcud məlumatlarda görə, səhər saat 8-də başlayan imtahanların günorta saat 2-yə qədər davam etdiyi bildirilir [17, s.28-29].

Yunkerlərin buraxılış imtahanları aşağıdakı proqram üzrə təşkil edilmişdi:

- 1) Komandir heyətinə təqdim olunma;
- 2) Yerində sıra təlimi;
- 3) Hərbi əməliyyatlarda hərəkət çevikliyi;
- 4) Süngü döyüşü;
- 5) Müxtəlif məsafələrə atəş, nişanalma;
- 6) Düşmən hücumunun qarşısının alınması;
- 7) Qumbara atışı;
- 8) Hərbi gimnastika;
- 9) Qumbaranın səngərlərdən atışı;
- 10) Fitol qoyulmuş qumbaranın yaxınlaşmaqda olan düşməne tərəf atılması;
- 11) Tikanlı-məftilli maneələrin qumbara və qayçı ilə məhv edilməsi;
- 12) Pulemyotçu dəstələrin hücumunun qarşısının alınması, səngərin döyüş hazırlığı; vəziyyətinə gətirilməsi və doldurulmuş kisələrlə maneələrin yaradılması;
- 13) Atış komandaları;
- 14) Bayraqlarla işarə verilməsi;
- 15) Hissələrin səngərlərdə və açıq sahədə yerləşməsi;
- 16) Silah və təchizatın sökülməsi və yığılması;

17) Raport verilməsi qaydaları;

18) Manevretmə [17, s.29].

“Azərbaycan” qəzeti imtahanların gedişini belə təsvir edirdi: *“Məşq başlandı, proqram üzrə tam dəstgahlar görsəndi. İnsanı heyrətə salan bir hal qumbara müharibəsi idi. Belə bir müharibə Azərbaycanın paytaxtı Bakının alınmasını təşbih (oxşar) göstərirdi. Cavan balalar nişan tərəfə ən əvvəl saxta (süni) qumbaralar atdılar. Ondan sonra həqiqi qumbara atılması başlandı. Göyün üzünü tüstüdən duman tutdu, guruhur başlandı. Bütün şəhər və ətrafına zəlzələ misali səs düşdü. İnsanın tükləri biz-biz dururdu. Necə ki, yüz qumbara partladı, paytaxtın alınmasının şəkli görsəndi. Ondan sonra (fuqaslarla) telli (simli) yollara bombalar atıldı. Yavaş-yavaş yeriyib telləri qayçılarla kəsmək görsəndi. İnsan heyran olurdu. Sonradan yenə sipərlər alıb orada istehkamat etmək rəsmi görsəndi. Bu dəxi qumbara ilə atəşlənirdi. Fənni-hərb qanunu üzrə ən mühüm məsələ fuqasları almaqdır. Bu məsələdə böyük bir məharət göstərdik. Heyət gördüklərini lazımınca təqdir edərək hər imtahanı dəftərə səbt edib yazırdı. Qumbaralar açılan zaman heyət və tamaşaçılar üç yüz addım fasilədə durmaqda idilər. Bunlar qurtardıqda qaz buraxılmaq və ondan nə növ ilə mühafizə olunmaq elmi görsəndi. Cavan balalar gözəlcə, ən ədəbi bir türk lisanında bəyanat verdilər” [22].*

“Azərbaycan” qəzeti daha sonra xəbər verirdi ki, arada imtahanlara fasilə verilir ki, yunkerlər və qonaqlar istirahət etsinlər. Bu zaman yunkerlərdən biri tarda Azərbaycan tərənləri ifa etməyə başladı. Digər yunkerlər isə rəqs etdilər. İstirahət dəqiqələri bitincə tabor komandiri Tufan bəy növbəti imtahana başlamaq haqqında əmr verdi. Əvvəlcə silahdan istifadə bilikləri yoxlandı. Məqalə müəllifi yunkerlərin göstərdiyi bilik və məharəti insan xəyalının dərk edə bilmədiyini bir hal kimi dəyərləndirdi. Sonra taktiki təlimlər yerinə yetirildi. Yunkerlər iki dəstəyə bölündü və onlara qarşıdakı yüksəkliyi ələ keçirmək tapşırığı verildi. Bu tapşırığın icra edilməsi üçün yunkerlər bir-biri ilə iki saat “döyüşdülər”. Taktiki yoxlamalar bitəndən sonra yunkerlər şeypurların sədası altında öz bayraqları ilə toplanış məntəqəsinə cəm oldular. “Azərbaycan” qəzetinin yazdığına görə, imtahanların sonuna yaxın Əliağa Şıxlinskiyin səhhətində problem özünü göstərdi. Ona görə də o, yunkerlər qarşısında çıxış edə bilmədi. Yunkerlər qarşısında ilk olaraq Əlahiddə Azərbaycanın korpusunun 2-ci piyada diviziyasının komandiri polkovnik Nazim bəy çıxış etdi. Nazim bəy Azərbaycana Qafqaz İslam Ordusunun qərargah rəisi kimi gəlmişdi. Lakin sonradan Azərbaycan Ordusunun təşkilatlandırılmasını sürətləndirmək üçün 2-ci piyada diviziyasının komandiri təyin edilmişdi. O, yunkerlər qarşısındakı çıxışında dedi: *“Əfəndilər, bu gün Azərbaycanın həyatında ən şadlı bir gündür. Biz sizlərin qardaşları olduğumuz halda uzaq yerdən gəlib sizi böylə bir istedad sahibi gördükdə ən səmimi qəlblə fərəhənlək olub sizi bu günlə deyil, vəli gələcək ilə təbrik edirəm. Mən kəndim müharibə tərəfdarı olmayıb da sülh və səlah tərəfdarıyam. Lakin hazır ola cəngə, əgər istərisən sülh və səbat mucibincə. Kimsə ki, sülh istər, labüüd cəngə hazırlaşmalıdır. Çünki insan hər bə hazır olursa, bir kimsə ona təərrüz edəmər. Bu gün, əfəndilər, sizin böylə bir fənni-hərbə aşına olduğunuza mən çox şad oluram və ümidim budur ki, Azərbaycan hökumətinin müqtədir bir zabit və əsgərləri olacaqsınız və gələcəkdə dəxi Vətəninizi müdafiə edə biləcəksiniz. Açıq bir məsələdir, Vətəni müdafiə etmək üçün qüvvə təşkili lazım gəlir və siz dəxi bu qüvvəyə malik oldunuz. Bu gün mən Azərbaycan hökumətini böylə bir cavanların meydana çıxması ilə təbrik ediyorum. Əmin olun ki, sizlər ilə gələcəkdə hökumət iftixar edəcəkdir” [22].*

Bu mərasimdə Cümhuriyyət hökumətinin Maarif naziri Nəsib bəy Yusifbəyli də maraqlı bir çıxış etdi. Azərbaycanın ilk milli hərbi məktəbinin ilk uğurlu buraxılışına sevincini gizlədə bilməyən Nəsib bəy Yusifbəyli dedi: *“Övladlarım, hökumət mənim dilimlə sizə salam göndərdi və bir neçə söz ərz etməyi mənə buyurdu. Hökumətin fikrincə millətin və Azərbaycanın istiqbalı sizin əllərinizdədir. Əgər sizin arzu etdiyiniz ordunun təşkilinə səbəb olsa millətin istiqbalı təmin ediləcəkdir. Bu gün gördüyüm hünərləriniz buna inam verir söyləməyə və hökumətə xəbər aparmağa ki, xatircəm ola biliriz ki, istiqbalımız təmin olunacaqdır. Az bir zamanda sizin göstərdikləriniz dünyanın ən zəki, ən mədəni millətlərinin balalarının belə göstərə bilməyəcəyi hünərlərdir. Şad olduq, yaşayın ki, siz bu gün öz hökumətinizi şad eylədiniz və uzaq mənzillərdən gəlmiş bizim türk qardaşlarımızın ümidlərini zəyə etmədiniz. Onların səy və təlaşları hədə getmədi. Yaşayın və millət dəxisizin sayənizdə yaşaya bilsin”. Sonra nazir həzrətləri üzünü Nuru paşanın pədəri Əhməd paşa həzrətlərinə tutub dedi: “Paşa həzrətləri! Bu gün banisi sizin övladlarınız*

Ənvər və Nuru paşalar həzrətləri olan Azərbaycanın mumiəleyh paşalara böyük ehtiramı var. Ümum türk aləmi, ba xüsus Azərbaycanın boynunda onlar böyük haqqlar qoymuşlar ki, heç bir zaman millətin qəlbindən və damağından xatirəti silinməyəcəkdir. Bu iki övlada malik olan pədər bütün dünyada alnıaçıq, başı yüksək gözə və iftixar edə bilər. Sizin kimi məsud atalara az təsadüf edilər. Yaşasın Əhməd paşa və əziz övladı” [22].

Elə həmin gün şəhər bələdiyyə rəisi Xasməmmədov Mili Hərbiyyə Məktəbinin ilk buraxılışı münasibətilə böyük və təntənəli bir ziyafət təşkil etdi. Bu ziyafətdə də Xasməmmədov, Maarif naziri Nəsim bəy Yusifbəyli, Daxili İşlər Nazirliyinin nümayəndəsi Məmməd Hacınski, Azərbaycanın 2-ci piyada diviziyasının komandiri Nazim bəy çıxış etdilər. Onlar bir daha Milli Hərbiyyə Məktəbinin buraxılışı münasibətilə öz ürək sözlərini açıqladılar [22].

Cümhuriyyət Hərbi nazirinin əmrlər toplusunun təhlili zamanı Milli Hərbiyyə Məktəbinin ilk məzunlarının 156 (yüz əlli altı) nəfərin tam adını və eləcə də hansı ixtisaslar üzrə buraxıldığını müəyyənləşdirmək mümkün olmuşdur. Belə ki, həmin əmrlərdə olan məlumatlara əsasən 156 nəfər yunkerlərdən 129 nəfəri “piyada”, 24 nəfəri “artilleriya”, 3 nəfəri isə “süvari” ixtisası üzrə Milli Hərbiyyə Məktəbini bitirmişdir [23, s.282, 283, 329, 331,332, 409, 424, 459, 460; 24, s. 9, 10, 89]. Bu mütəxəssislərin ixtisasları üzrə hərbi hissələrə təyinatı isə Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin Hərbi Nazirliyinin bərpasından sonra baş verdi. Hərbi Nazirlik üzrə müvafiq əmr 1918-ci il noyabr ayının 18-də imzalandı və bununla Cümhuriyyət Ordusu 156 nəfər yeni milli zabit kadr heyətinə yiyələnmiş oldu.

Nəticə

Milli Hərbiyyə Məktəbinin təşkilinə Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin elan edilməsindən əvvəl başlansa da, onun normal fəaliyyəti müstəqillik dövrünə təsadüf edir. Belə bir məktəbin yaradılması və milli hərbi kadrların yetişdirilməsi Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti hökumətinin fəaliyyətinin mühüm istiqamətlərindən birini təşkil edirdi. Azərbaycan hökuməti də, Azərbaycanın milli-azadlıq mübarizəsinin fəalları da yaxşı anlayırdılar ki, əldə edilmiş müstəqilliyin qorunmasını və müdafiəsini yalnız güclü milli orduya malik olmaqla həyata keçirmək mümkündür. Belə bir ordunun təşkilatlandırılması isə milli hərbi kadrların mövcudluğu ilə bağlıdır. Milli Hərbiyyə Məktəbi bu məqsədə xidmət edən bir hərbi təhsil ocağı idi. Bu məktəbin fəaliyyətə başlaması ilə Azərbaycanda milli hərbi təhsilin də başlanğıcı qoyuldu. Qafqaz İslam Ordusunun ləğvindən sonra Milli Hərbiyyə Məktəbinin statusu daha da qaldırıldı və bu məktəb 1919-cu ilin oktyabr ayında Bakı şəhərinə köçürüldü. Qeyd edilməlidir ki, əsası Milli Hərbiyyə Məktəbi ilə qoyulan milli hərbi təhsilin daha yüksək səviyyədə davam etdirilməsi sayəsində Azərbaycan Xalq Cümhuriyyətinin mövcudluğu dövründə 500-dən artıq milli hərbi kadr yetişdirmək mümkün olmuşdur və bu da milli ordunun formalaşdırılmasında böyük rol oynamışdır.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Azərbaycan Cümhuriyyəti (1918-1920) / – Bakı: Elm nəşriyyatı, – 1998. – 401 s.
2. Патгаузер. Революция и гражданская война в Баку / Ч.І, – 1911-1918. – Баку: – 1927. –124 с.
3. Süleymanov, M. Azərbaycan Ordusunun tarixi: 4 cilddə / M.Süleymanov. – Bakı: Maarif, c.1–2018. – 736 s.
4. Нефляшева, Н. Как солдаты-мусульмане служили в армии Российской империи: [Электронные ресурсы] / – 15 ноября 2014. URL: <https://www.kavkaz-uzel.eu/blogs/1927/posts/19788>.
5. Почему мусульман не призывали в царскую армию: [Электронные ресурсы] / – 19.10.2019. URL: https://zen.yandex.ru/media/history_russian/pochemu-musulman-ne-prizyvali-v-carskuuiu-armiiu-5da9a42d34808200b1aee25.
6. Коваленко, Е. Во время Первой Мировой в Российской армии служило 1,5 миллиона мусулман: [Электронные ресурсы] URL: <https://azerhistory.com/?p=7550>.

7. Ахмедов, С. Азербайджанцы на фронтах Первой мировой войны / С.Ахмедов. Татарский конный полк. – Баку: Зия, – 2014. – 246 с.
8. Şıxlinski, Ə. Xatirələrim / Ə.Şıxlinski. – Bakı: – 1984. – 296 s.
9. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 1, v.3, 17, 19.
10. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 1, v.2.
11. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 3, v.3
12. Süleymanov, M. Azərbaycanada ilk milli hərbiyyə məktəbi. – Bakı, Hərbi nəşriyyat, – 2000. – 184 s.
13. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2894, siyahı 1, iş 35, v.28.
14. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 3, v.33.
15. Azərbaycan Respublikası Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 3, v.48, 53, 57.
16. Birinci dünya harbinde türk harbi Kafkas cəbhəsi 3-cü ordu hərəkatı / – Ankara: Genelkurmay basım evi, Cilt II. – 1995. – 879 s.
17. Азербайджанская Демократическая Республика (1918-1920). Внешняя политика / Баку: Азербайджан, – 1998. – 632 с.
18. Yüceer N. Birinci dünya savaşında Osmanlı ordusunun Azərbaycan və Dağıstan hərəkatı. Ankara, Genelkurmay basım evi, – 1996. – 201 s.
19. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Arxivi, fond 2918, siyahı 1, iş 1, v.45.
20. Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti və Qafqaz İslam Ordusu / Redaktorlar Mehmet Rıhtım və Mehman Süleymanov. – Bakı: Nurlar, – 2013. – 696 s.
21. Nuru paşa. Qafqaz İslam Ordusu hərəkatı / – Bakı: Nurlar çap evi, 2013. – 485 s.
22. Elçi. Gəncədə milli zabitan təftiş və imtahan mərasimi // Azərbaycan, – 1918. 5 noyabr. – s. 2
23. Сборник Приказов по Военному Ведомству Азербайджанской Демократической Республики, Том I / Составитель Атамалы Шахбазов. – Баку: Маариф, – 2018. – 504 с.
24. Сборник Приказов по Военному Ведомству Азербайджанской Демократической Республики, Том II / Составитель Атамалы Шахбазов. – Баку: Маариф, – 2018. – 568 с.

Аннотация

Первая национальная военная школа в Азербайджане и ее первый выпуск Атамалы Шахбазов

В статье анализируется история создания первой национальной военной школы в Азербайджане – Школы Подпрапорщиков. Основы этой школы были заложены еще до объявления независимости Азербайджанской Демократической Республики. А после приобретения независимости создалось более благоприятное условие для функционирования данной школы. По приказу командующей Кавказской Исламской Армии турецкие офицеры, прибывшие в Азербайджан по официальному приглашению Азербайджанского правительства оказали большую помощь в организации учебного процесса. В конце октября 1918 года завершился учебный процесс и юнкера Школы Подпрапорщиков успешно сдав выпускных экзаменов влились в строй Армии Азербайджанской Демократической Республики.

Ключевые слова: Мусульманский корпус, военная школа, военная образование, независимость, младший командирский состав

Abstract

The first national military school in Azerbaijan and its first graduation Atamali Shahbazov

The article analyzes the history of the foundation of the first national military school in Azerbaijan - the School of Podpraporshiks. The foundation of that school was laid before the declaration of independence of the Azerbaijan Democratic Republic. And after independence, a more favorable

condition was laid out for the functioning of that military institution. By the order of the commander of the Caucasian Islamic Army, the Turkish officers who arrived in Azerbaijan by the official invitation of the Government of Azerbaijan provided great assistance in organizing the training process. At the end of October 1918, the training process was completed and the cadets of the Podpraporshik School successfully passed the final exams and joined the army of the Azerbaijan Democratic Republic.

Keywords: Muslim corps, military school, military education, independence, junior commanders.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 14.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 10.02.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 11.03.2021

VƏZİFƏ TƏSVİRİ VƏ ONUN KADRLARIN İDARƏ EDİLMƏSİNDƏ ROLU

general-mayor, Elçin Xəlilov¹**f.-r.ü.f.d. Möhübbət Rəsulov²**¹*Şəxsi Heyət Baş İdarəsi Kadrlar İdarəsi*²*Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası*

Xülasə. Məqalədə Silahlı Qüvvələrdə kadrların idarə edilməsi vasitəsi olan “Vəzifə təsviri”nin məzmunu, məqsədi, tətbiqinin nəticələrindən bəhs edilir, təşkilati ştat strukturunun optimallaşdırılması, zabit heyətinin karyera inkişafı prosesində subyektiv amillərin aradan qaldırılması, Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi üzrə fəaliyyətlərin səmərəliliyinin artırılmasına təsiri öyrənilir, Həmçinin tətbiqi məqbul hesab edilən “Vəzifə təsviri”nin nümunəvi forması verilir.

Açar sözlər: vəzifə təsviri, insan resursları, ştat strukturu, kadr orqanları, karyera.

Giriş

Silahlı Qüvvələrdə zabit heyətinin qanunla nizamlanmış sosial ədalətli karyera inkişafına, vəzifə və rütbə yüksəlişinə, onun öz yaradıcı potensialını reallaşdırmasına şəraitin yaradılması, həmçinin kadrların idarə edilməsi üzrə digər fəaliyyətlərin səmərəli olmasında təşkilati ştat strukturunun önəmli rolu vardır. “Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində Kadr siyasəti konsepsiyası”nda təşkilati ştat işinin məzmunu “təşkilati ştat strukturu, ştat sayı və kateqoriyalarının optimallaşdırılması, struktur bölmələrin xidmətin xarakteri və tələblərinə uyğun formalaşdırılması” hərbi kadr siyasətinin əsas istiqaməti kimi göstərilmişdir [1]. Mahiyyət etibarilə bu, o deməkdir ki, Azərbaycan Ordusunda kadr siyasətinin reallaşmasının səmərəliliyinə təşkilatiştat strukturunun kəmiyyət və keyfiyyət baxımından müasir tələblərə cavab verməsi, ştat kateqoriyalarının müvafiq vəzifənin tələb və öhdəliklərinə uyğunluğu, vəzifələrin təkrarlanmaması, zabit heyətinin vəzifə və rütbə yüksəlişində iyerarxiyanın gözlənilməsi, vəzifənin məzmununun hərbi qulluqçular tərəfindən tam dərk edilməsi, dövlətin, ordunun və hərbi qulluqçuların mənafeyinin uzlaşdırılması kimi amillərin önəmli təsiri vardır. Bu məsələlərin həlli, kadr orqanı subyektlərinin problemə yanaşma tərzindən, onların istifadə etdiyi üsul və vasitələrdən, müasir texnologiyaları tətbiq etmə bacarığından, bir sözlə, kadr idarəetmə proseslərinə strateji yanaşmasından asılıdır. Hesab edirik ki, idarəetmə subyektləri kadrların idarə edilməsi nəzəriyyə və praktikasının uzlaşdırılmış şəkildə tətbiqinə nail olmaqla, Azərbaycan Ordusunu zəruri kadr potensialı ilə təmin edə bilər. Kadrların yığılı, seçimi, yerləşdirilməsi, təlimi, inkişafı, motivasiyası və digər proseslərin Azərbaycan Ordusunun mənafeyinə uyğun idarə edilməsi ilk növbədə təşkilatiştat strukturunun forma və məzmunca optimallaşdırılmasına qurulmasını tələb edir.

Hər bir təşkilatda istehsal və idarəetmə sistemi özlüyündə bir-biri ilə əlaqəli təşkilədicilərdən ibarətdir. Onların hər birinin fəaliyyəti normativ hüquqi sənədlərlə rəsmiləşdirilir. Forma və təyinatından asılı olmayaraq, bütün təşkilat və müəssisələrində fəaliyyətin “istinad nöqtəsi” olaraq təşkilatın ştat cədvəlindən (strukturundan) istifadə birmənalı qəbul edilmişdir. Silahlı Qüvvələrdə zabit heyəti üçün rütbə və vəzifə yüksəlişi üzrə karyera inkişafı məsələləri xüsusilə diqqətə alınmalıdır ki, bu proseslərin idarəsi ştat strukturunun optimal qurulmasını və təşkilatiştat cədvəlinin tərtib edilməsi zamanı vəzifə və rütbə iyerarxiyasının nəzərə alınması baxımından zəruridir.

Silahlı Qüvvələrin inkişaf istiqamətləri insan amili, insan resursları, insan resurslarının idarə edilməsi məsələlərinin daim diqqət mərkəzində saxlanmasını tələb edir. Azərbaycan Ordusunda müasir texnologiyaların tətbiqi ilə idarə edilən silah və sursat növlərinin silahlanmaya qəbulu insan resurslarının idarə edilməsinə yeni tələblər qoyur. Bu tələblər içərisində təşkilatiştat strukturunun dövrün tələblərinə uyğunlaşdırılması xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Silahlı Qüvvələrin ştat strukturunun optimallaşdırılması onun forma və məzmunca yenilənməsini şərtləndirir. Ştat strukturunun keyfiyyət baxımından

yenilənməsi və müasirləşdirilməsi hər bir ştat vahidinə qoyulan tələblərin dəqiqləşdirilməsini nəzərdə tutur, bu isə ştatların məzmun dəyişikliyinə gətirib çıxarır.

Azərbaycan Ordusunda kadrların idarə edilməsi üzrə diqqətçəkən islahatlar aparılmasına baxmayaraq, bəzi sahələrdə islahatların sürəti hələ də qənaətbəxş deyildir. Hərbi qulluqçuların hərbi xidmətə qəbulu, onların hərbi xidməti fəaliyyətə adaptasiyası, motivasiyası, zabıt və gizir heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi, uçotu istiqamətlərində proseslərin idarə edilməsinə, həmçinin kadr orqanı işçilərinin fəaliyyətinin təşkili üzrə fəaliyyətlərə strateji yanaşmanın olması, göstərilən istiqamətlərdə kadr proseslərinin elmi əsaslandırılması son illərin təcrübəsində diqqətçəkən məqamlardandır. Bununla belə Azərbaycan Ordusunda təşkilati ştat strukturunun kəmiyyət və də keyfiyyət baxımından elmi təhlilinə ehtiyac vardır. Qeyd etmək lazımdır ki, bu gün Azərbaycan Ordusunda idarəetmənin səmərəliliyinin yüksəldilməsində həm bütövlükdə təşkilati ştat strukturunun, həm də ayrı-ayrı ştat vahidinin rolu və yerinin elmi əsaslarla formalaşdırılması aktual məsələlərdəndir.

Aparılan təhlillər göstərir ki, əksər ölkələrin Silahlı Qüvvələrində ştat cədvəli tərtib olunarkən, vəzifələrin təsviri ya işlənməmiş, ya da formal olaraq hazırlanmışdır. Bu isə öz növbəsində kadr siyasətinin müasir tələblərə uyğun həyata keçirilməsinə mənfi təsir göstərir. Belə ki, müəyyən hallarda vəzifələrin təkrarlanması, funksional vəzifələrin və vəzifə üzrə fəaliyyətlərin kəsişməsi, bəzən isə üst-üstə düşməsi baş verir, bu isə səlahiyyət və cavabdehliklərin düzgün bölüşdürülməməsi və məsuliyyətdən yayınma ilə nəticələnir. Bu kimi halların baş verməməsi üçün ştatlar yaradılarkən onların vəzifə təsvirinin müəyyənəşdirilməsi zəruridir.

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsinə əsaslanaraq, demək olar ki, Silahlı Qüvvələrdə vəzifə təsvirinin hərbi xidməti fəaliyyətlərdə, xüsusilə kadrların vəzifələrə təyinatı prosesində müvəffəqiyyətlə istifadəsi mümkündür. Silahlı Qüvvələrdə vəzifə təsvirinin tətbiqi hərbi kadrların karyera inkişafında, kadr ehtiyatının formalaşdırılmasında, kadrların yerləşdirilməsində, vəzifələri tutmaq üçün namizədlər ehtiyatının yaradılmasında idarəetmə subyektlərinə lazım olan məlumatların əldə edilməsi baxımından əhəmiyyətlidir. Bu səbəbdən vəzifə təsvirinin məzmunu, yaradılması və istifadə edilməsi problemlərinin tədqiqini vacib hesab edirik.

Hərbi strukturlarda tərtib olunan “Vəzifə təsviri”ndə vəzifənin xüsusiyyətləri – Silahlı Qüvvələrin iyerarxik sistemində yeri və rolu, vəzifəyə təyin olunacaq hərbi qulluqçunun hüquqları, vəzifə borcları və tapşırıqları, onun təcrübəsi, təhsili, dil bilikləri, kompüter bilikləri, vəzifəyə təyin olunmazdan əvvəl keçməli olduğu təcrübə, həmin vəzifələrdə minimum xidmət illəri, rütbəsi və sair tələblər əks olunmalıdır.

Azərbaycan nəşrlərində vəzifə təsviri haqqında ətraflı məlumatların olmaması ilə əlaqədar burada bəzi faktlara nəzər yetirməyi zəruri hesab edirik. Təşkilatın ştat cədvəlinin əsasını hər bir struktur bölmənin, onun əməkdaşının vəzifə borclarının müəyyən edilməsi, həmçinin onların yerinə yetirilməsi üçün personalın ixtisas səriştəsi təşkil edir.

Rusiyanın “Böyük hüquq lüğəti”ndə vəzifə təsviri təşkilatda müxtəlif vəzifələrə uyğun tapşırıqların, yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan bacarıq, vərdiş və səlahiyyətlərin qısa şərhi kimi verilir [2].

Müasir iqtisadi lüğətdə isə vəzifə təsviri müəssisədə nəzərdə tutulan vəzifəni icra edən şəxsin yerinə yetirməli olduğu iş, öhdəlik (vəzifə borcları) və tapşırıqları müəyyən edən təlimat kimi göstərilir.

Göründüyü kimi, burada əsas diqqət nəzərdə tutulan (müəyyən) vəzifənin öhdəliklərinin müəyyən edilməsinə yönəldilir və söhbət konkret əməkdaşın əmək öhdəliklərindən (vəzifə borcları) deyil, müəyyən vəzifənin funksiyalarının təsvirindən gedir. Vəzifə dedikdə, ştat cədvəlinin ilkin struktur vahidi başa düşülür.

Mahiyətə “Vəzifə təsviri”nin iki əsas funksiyası vardır: o, həm istehsal prosesinin strukturlaşması aləti, həm də müvafiq ştat vahidini tutan əməkdaşın fəaliyyətini nizamlayan vasitədir. Praktikada bu iki funksiyayı çox vaxt bir-biri ilə qarışdırırlar. Bu isə “Vəzifə təsviri”nin hüquqi cəhətdən müəyyən edilməsində problem yaradır.

“Vəzifə təsviri”ni hərbi xidməti münasibətlər çərçivəsində düzgün tərtibi hərbi qulluqçunun xidməti funksiyaları (vəzifə borcları) haqqında dəqiq təsəvvürünün olmasına, iş həcminin personal

arasında düzgün bölünməsinə, onun təkrarlanmamasına, personalın zəruri ixtisaslaşmasını (səriştəsini) müəyyən etməyə, vəzifələrin (iş yerlərinin) attestasiyasını səmərəli keçirməyə, hərbi qulluqçunun (işçinin) üzərinə düşən xidməti öhdəliklərlə (əmək funksiyaları) bağlı inzibati məsuliyyətə cəlb olunma riskini azaltmağa imkan verir.

Müasir dövrdə kompaniyaların əksəriyyətində vəzifə təsviri təşkilati-hüquqi sənəd olaraq işlənilmir və istifadə olunmur. Sözsüz ki, “Vəzifə təsviri” icraçıları vicdanlı əməyə motivasiya etmir, əlavə bilik və bacarıq vermir. Lakin bütün hallarda “Vəzifə təsviri”nin hərbi qulluqçunun fəaliyyətinin təşkilati-hüquqi əsasının yaradılması, məsuliyyətinin konkretləşməsi, əldə etməli olduğu nəticənin müəyyənləşməsi, təltif edilməsi (mükafatlandırılması) və cəzalandırılmasında obyektivliyin təmin olunması, münaqişələrin aradan qaldırılması kimi məsələlərin həllində diqqətçəkən faydaları vardır.

Hazırkı dövrdə daha çox rast gəlinən və geniş yayılmış yanaşmaya görə vəzifə təsviri lokal normativ aktdır. Lakin ayrı-ayrı müəlliflər onu hüquq normalarının tətbiqi aktı hesab edirlər. Qeyd edək ki, lokal normativ aktlar ünvanlı (bir qrup şəxsə və ya konkret müəyyən şəxsə) olmadığından əmək hüququnun tətbiq aktından təsir müddətinə və nəşr məqsədinə görə fərqlənir. Bundan başqa, lokal normativ hüquqi aktlar ümumi hüquqi normalara əsaslanaraq, yeni hüquqi normalar gətirir. Hüquqi normaların tətbiqi aktı isə yeni hüquqi normaların yaranmasına deyil, onların ünvanlandığı subyektin hüquq və öhdəliklərinin müəyyənləşdirilməsinə, dəyişdirilməsinə yönəlir.

Fikrimizcə, vəzifə təsviri hüquq normalarının tətbiq aktı yox, lokal normativ aktdır. Çünki baxılan sənəd konkret şəxsə deyil, vəzifəyə aiddir və ştatda neçə belə vəzifənin olmasının önəmi yoxdur.

Vəzifə təsvirini hüquqi normaların tətbiqi aktı hesab edənlərin özünə bəraət qazandırmasının obyektiv səbəbi onların “vəzifə” anlayışını kadr xidməti işçilərinin və rəhbərliyin başa düşdüyü “mütəxəssis” idarəedici personalla eyni anlayış kimi qəbul etməsidir.

Vəzifə təsvirinin hüquqi təbiətinin dəqiq müəyyən edilməsi məsələsi yalnız nəzəri baxımdan deyil, həm də təsdiqindən tətbiqi qaydalarına qədər çoxlu praktik nəticələr yaratması baxımından önəmlidir.

Sadə müqayisə göstərir ki, vəzifə təsvirinə daxil olan bir sıra müddəalar əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan şərtlərlə kəşisir. Bu, hər şeydən əvvəl, əmək funksiyalarına aiddir. Bu səbəbdən bir çox tədqiqatçılar vəzifə təsvirinin əmək müqaviləsinin tərkib hissəsi olduğunu qeyd edir və əmək müqaviləsində əmək öhdəliklərinin “Vəzifə təsviri”nə keçirilməsini təklif edirlər.

Müəssisənin (təşkilatın) həcmindən asılı olaraq rəhbərliyin qərarı ilə “Vəzifə təsviri” ayrıca sənəd kimi və ya əmək müqaviləsinin əlavəsi kimi verilə bilər. Sonuncu yanaşma sadə görünsə də, fikrimizcə, doğru deyil. Çünki “Əmək müqaviləsi” və “Vəzifə təsviri” tamamilə fərqli sənədlərdir. “Əmək müqaviləsi” işçi və işəgötürən arasında ikitərəfli razılaşmadır, “Vəzifə təsviri” isə işəgötürənin birtərəfli aktıdır. “Əmək müqaviləsi” müəssisə rəhbərliyi və işçinin bir-birinə münasibətdə hüquq və öhdəliklərini müəyyən edir, “Vəzifə təsviri” işə ştat vahidlərinin qarşılıqlı münasibətini strukturlaşdırır. Bundan əlavə, fəaliyyəti düzgün qurulmuş müəssisədə “Vəzifə təsviri” işçidən asılı olmadan “Əmək müqaviləsi”ndən əvvəl təsdiq edilir.

Silahlı Qüvvələrdə vəzifə təsviri ayrıca götürülmüş hüquqi sənəd kimi nəzərdə tutulmamalı, o, ştat vahidi formalaşdırılarkən vəzifənin məzmununun əks olunduğu bölmə kimi göstərilə bilər. Ümumiyyətlə, vəzifə təsvirinin forması, məzmunu və tətbiqi məsələləri dərinəndən araşdırılmalı və əsaslandırılmalıdır. Bu məsələlər yalnız kadr orqanı işçiləri tərəfindən deyil, həm də digər aidiyyəti struktur bölmələrin idarəetmə subyektlərinin uzlaşdırılmış fəaliyyəti ilə reallaşdırılmalıdır.

Mülki təşkilatlarda tipik “Vəzifə təsviri”, bir qayda olaraq, aşağıdakı məlumatları özündə əks etdirir:

- işçinin fəaliyyət sahəsini, vəzifə kateqoriyasını (rəhbər, mütəxəssis və s.) təşkilatın strukturunda yerini, vəzifəyə təyin edilmə və vəzifədən azad edilmə şərtləri və qaydalarını, işçinin olmadığı müddətdə onun əvəz edilməsi qaydasını, işçiyə ixtisas tələblərini, normativ sənədlərin siyahısını;
- vəzifəni icra edən işçinin qarşısına qoyulan məqsədləri;
- vəzifə öhdəliklərini (konkret əmək proseduralarının təsviri);

– vəzifə üzrə hüquq və əlaqələrini (işinin funksional və xətti tabeliyi, işçi tərəfindən funksional və xətti rəhbərliyi, növbəti tutacağı vəzifəni, əməkdaş müvəqqəti olmadığı halda həmin vəzifəni kimin əvəz etməsini, vəzifə öhdəliklərini həyata keçirərkən icra etdiyi məcburi sənədlərin siyahısını;

– işinin məsuliyyətini (işinin intizam və maddi məsuliyyətə cəlb olunmasına əsas verən konkret hadisələri, fəaliyyətləri).

Silahlı Qüvvələrin qarşısına qoyulan tapşırıq və vəzifələrin özünəməxsus xüsusiyyətləri, hərbi xidməti fəaliyyətin özəlliyi, idarəetmədə qərarların icrası zamanı yerinə yetirilən fəaliyyətlərin məxfiçilik rejiminə əməl edilməklə həyata keçirilməsi və digər məhdudiyyətlər SQ-də vəzifə təsvirinin yaradılması və tətbiqinə xüsusi yanaşmanın olmasını zəruri edir. Bu baxımdan Silahlı Qüvvələrdə tətbiq olunması nəzərdə tutulan vəzifə təsvirində aşağıdakı məlumatların nəzərə alınmasını vacib hesab edirik.

– ümumi məlumatlar: vəzifənin nömrəsi, vəzifənin adı, vəzifənin aid olduğu qoşun növü, vəzifənin yarandığı tarix, vəzifənin kodu, vəzifənin aid olduğu rütbə kateqoriyası və s.;

– vəzifə haqqında məlumatlar: vəzifənin məzmunu, vəzifəni daşıyan şəxsin tabeliyi, əsas funksional vəzifələri, icra edə biləcəyi digər vəzifələr və s.;

– əsas xüsusiyyətlər və tələblər: vəzifəni icra etmək üçün tələb olunan təcrübə, təhsil, təhlükəsizlik (məxfiçilik) üçün buraxılış dərəcəsi, xarici dil bilikləri, kompüter bilikləri və s.

– arzuolunan digər xüsusiyyətlər: döyüş əməliyyatlarında və ya sülhməramlı qüvvələrin tərkibində iştirakı, əlavə təhsili (elmi dərəcəsi, elmi adı), əlavə xarici dil bilikləri və s.

– Müxtəlif mülki və hərbi təşkilatlarda insan resurslarının idarə edilməsi prosesinin təhlili göstərir ki, vəzifə təsviri açıq şəkildə tətbiq edilməsə və məzmun etibarilə tam olmasa da müəyyən mənada “funksional vəzifələr”, “vəzifə borcları”, “vəzifə tələbləri” adları altında istifadə edilir. Azərbaycan Ordusunda “Vəzifə təsviri”nin tətbiqi imkanları nəzərdən keçirilməli, onun forması və məzmunu dəqiqləşdirilməli, həm təşkilati-ştat strukturunun formalaşdırılması, həm də kadrların idarə edilməsi proseslərində istifadə edilməlidir. Qeyd edək ki, vəzifə təsvirinin forma və məzmunu hərbi uçot ixtisasından, qoşun (qüvvə) növlərindən asılı olaraq fərqlənə bilər. Lakin bütün hallarda yuxarıda göstərilən məlumatlar, əsasən, nəzərə alınmalıdır. Silahlı Qüvvələr üçün müəlliflər tərəfindən təklif olunan vəzifə təsvirinin nümunəvi forması aşağıda cədvəldə göstərilmişdir.

Vəzifə təsvirinin tərtibi çox mürəkkəb və eyni zamanda nəzərə alınması vacib prosesdir. Vəzifə təsvirinin tərtibi mərhələli şəkildə həyata keçirilir:

– hazırlıq mərhələsində yeni vəzifə vahidinin yaradılması zərurəti əsaslandırılır, onun təşkilati strukturunda yeri və vəzifə borclarının əhatəsi müəyyən olunur;

– “vəzifə təsviri” layihəsinin hazırlanması mərhələsində sənədin real məzmunu yazılır, öhdəliklər qeyd olunur, hüquqlar müəyyənləşdirilir.

Razılaşdırma mərhələsi zəruri inzibati prosedurdur. Bu mərhələdə sənəd aidiyyəti üzrə razılaşmadan keçir. Texniki razılaşdırma bütün hallarda hüquq idarəsi ilə (hərbi qanunvericiliyinin tələblərinin qorunması və pozulması hallarının aradan qaldırılması məqsədilə), əmək təhlükəsizliyini təmin edən bölmələrlə (təhlükəsizlik tədbirlərinin müəyyən edilməsi və reallaşdırılması məqsədilə), dövlət sirrinin mühafizəsinə (təhlükəsizliyə) məsul olan strukturla (məxfiçilik və təhlükəsizlik rejiminin tələblərinin gözlənilməsi məqsədilə), maliyyə idarəsi ilə (xərclərin həcmi müəyyən etmək üçün) razılaşdırılır. Struktur bölmələrlə (baş idarə, qoşun (qüvvə) növü komandanları ilə) razılaşdırma vəzifə borclarının təkrarlanmaması və müvafiq strukturların qarşılıqlı fəaliyyətdə dəyişikliklərlə tanış olması məqsədilə həyata keçirilir.

Rəhbərlik tərəfindən təsdiq edilən “vəzifə təsviri” layihəsi ştat cədvəlinə əlavə edilir.

Mülki işçi vəzifələri üçün vəzifə təsviri hazırlanarkən “İxtisas sorğu kitabları” ciddi əsas ola bilər.

Vəzifə təsviri ixtisas xarakteristikalarını özündə əks etdirir, qarşıya qoyulan məqsədə uyğun olaraq əməyin səmərəli paylanmasının əsaslandırılması üçün istifadə edilir. Vəzifə təsviri kadrların düzgün seçilməsi, yerləşdirilməsi və istifadəsi, işçilərin vəzifə borclarının müəyyənləşdirilməsində vahidliyin təmin edilməsi, onlara qoyulan ixtisas tələblərinin vahid olması, həmçinin işçilərin attestasiyasının keçirilməsində vəzifəyə uyğun olması barədə qərarlar qəbul edilərkən rəhbər və mütəxəssislər üçün vasitə ola bilər.

Cədvəl. Vəzifə təsvirinin nümunəvi forması

Ümumi məlumatlar			
Vəzifə nömrəsi		Tarix	
Hərbi hissə		Qoşun növü	
Vəzifənin adı		Vəzifənin kodu	
Milliyyəti		Rütbə/Dərəcə	
Vəzifə haqqında məlumatlar			
Vəzifənin məzmunu	Vəzifənin mahiyyəti nədən ibarətdir (qısa formada)		
Tabelik	Bilavasitə rəisi kimdir və s.		
Əsas vəzifələri	Fəaliyyət sahəsi üzrə yerinə yetirdiyi əsas vəzifə və tapşırıqlar, eləcə də vəzifənin əhəmiyyətini təsdiq edən fikirlər göstərilir		
Digər vəzifələri	Digər əlaqəli vəzifələrin yerinə yetirilməsinin mümkünlüyü göstərilir		
Əsas xüsusiyyətlər və tələblər			
Təcrübəsi	Vəzifənin icrası üçün vacib olan xidməti təcrübə (xidmət illəri) və s.		
Təhsil/kurs	Bitirməsi vacib olan minimum təhsil dərəcəsi		
Təhlükəsizlik	Ən aşağı buraxılış dərəcəsi neçədir		
Dil bilikləri	Vəzifənin icrası üçün vacib olan dil bilmə səviyyəsi		
Kompüter bilikləri	Səviyyəsi göstərilir		
Arzuolunan digər xüsusiyyətlər			
Təcrübə	Sülhməramlı əməliyyatlarda iştirak etməsi və s.		
Təhsil	Elmi dərəcə		
Dil	İngilis və rus dillərini bilir		

Azərbaycan Ordusunun mövcud ştat cədvəli formalaşdırılarkən “vəzifə təsviri” nəzərdə tutulmadığından, kadr orqanı işçiləri vakant vəzifələri komplektləşdirərkən və ya yerdəyişmələr üzrə layihələr hazırlayarkən onun tələblərini və bu tələblərə uyğun namizədi müəyyən etməkdə çətinliklərlə üzləşirlər. Bu çətinliklərin aradan qaldırılması və hərbi qulluqçular üçün bərabər imkanların yaradılması məqsədilə “vəzifə təsviri”nin tətbiqini zəruri hesab edirik.

Azərbaycan Ordusunda kadrların seçilməsi və vəzifələrə təyinatı, kadr potensialının formalaşdırılması həmçinin zabit heyətinin karyera inkişafı proseslərində təşkilati ştat strukturunun optimallaşdırılması vasitəsi kimi “vəzifə təsviri” istifadə edilə bilər.

Silahlı Qüvvələrdə vəzifə təsviri zabit heyətinin karyera inkişafı prosesində bərabər imkanlar yaradır və zabitlərin karyera planlamasında mühüm rol oynayır. Belə ki, zabit hərbi xidməti dövründə keçməli olduğu vəzifələri, gələcəkdə bu vəzifələri tutmaq üçün zəruri olan ixtisasartırma kurslarını, tələb olunan təcrübə, bacarıq və bilikləri əvvəlcədən görür və xidməti fəaliyyətini planlaşdırmaq imkanını əldə edir. Bu işə zabitin fərdi karyerasının planlı şəkildə qurulmasını təmin etməklə yanaşı, həm də onun hərbi xidmətdə inkişafına müsbət təsir göstərir. Deməli, vəzifə təsviri inkişafetdirici vasitəsi kimi də qəbul edilə bilər.

Silahlı Qüvvələrdə vəzifə təsviri praktik olaraq, hərbi uçot ixtisasları və qoşun (qüvvə) növləri üzrə vəzifələri əhatə etdiyindən, onun yaradılması prosesində kadr idarəetmə orqanları ilə yanaşı, müvafiq vəzifənin aid olduğu qoşun (qüvvə) növü üzrə idarəetmə mütəxəssislərinin də (qərargah zabitlərinin) iştirakı məqsədmüvafiqdir.

Azərbaycan Ordusunda vəzifə təsvirinin tətbiqi mərhələlər üzrə reallaşdırıla bilər. Birinci mərhələdə mövcud ştat strukturu təhlil edilməli, hərbi uçot ixtisasları üzrə vəzifələr kateqoriyalara ayrılmalı və hər bir vəzifənin mövcudluğu əsaslandırılmalı, ortaq funksiyalı vəzifələr və ştat strukturunun optimal sxemi müəyyən edilməlidir. İkinci mərhələdə ixtisaslar üzrə vəzifələrin iyerarxiyası qurulmalı və hər bir vəzifədən sonra keçilməsi mümkün, həmçinin zəruri olan vəzifələr müəyyən edilməlidir. Bu mərhələdə nəzərdə tutulan vəzifədə olmanın minimum və maksimum müddəti, vəzifənin icrası üçün tələb olunan təhsil, kompüter və dil bilikləri də nəzərə alınmalıdır. Üçüncü mərhələdə vəzifə təsviri cədvəli doldurulmalıdır. Vəzifə təsviri hazırlanarkən vəzifənin aid olduğu hərbi uçot ixtisası üzrə kifayət qədər təcrübəli və sərəstəli mütəxəssislərlə məsləhətləşmələrin aparılması və ya onların prosesdə iştirakı vacibdir. Vəzifə təsviri hazırlandıqdan sonra müvafiq mütəxəssislərin rəyi alınmalıdır.

Azərbaycan Ordusunda vəzifə təsvirinin tətbiqi təşkilati ştat strukturunun optimallaşdırılmasını, ştat vəzifələrinin məzmununun dəqiqləşdirilməsini və mükəmməliyini, kadr idarəetmə subyektlərinin fəaliyyətində aşkarlıq və demokratikliyi, zabit heyətinin karyera inkişafına mənfi təsir edən subyektiv amillərin ortadan qaldırılmasını, zabit heyətinin karyera inkişafında bərabər imkanların yaradılması təmin edir.

Nəticə

Silahlı Qüvvələrdə kadrların idarə edilməsi vasitəsi kimi “Vəzifə təsviri” təşkilati ştat strukturunun optimallaşdırılması və vəzifələrin məzmununun dəqiqləşdirilməsi, eyni zamanda Azərbaycan Ordusunda kadr orqanı işçilərinin fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılması və zabit heyətinin karyera inkişafında bərabər imkanların yaradılması baxımından “vəzifə təsviri”nin tətbiqi məqsədəuyğundur. Elmi-texniki tərəqqinin müasir inkişaf mərhələsində hərbi xidməti fəaliyyətin səmərəli olmasına təsir edən başlıca amillərdən biri də hərbi insan resurslarının idarə edilməsidir. Məhz insan resurslarının idarə edilməsi üzrə nəzəri və praktik fəaliyyətlərin uzlaşdırılması, idarəetmə prinsipləri, üsul və vasitələrinin düzgün seçilməsi, həmçinin optimal qurulmuş idarəetmə sisteminin formalaşdırılması nəticəsində Silahlı Qüvvələri yaradıcı təfəkkürlü, rəşadətli düşüncəli, müasir elmi texniki nailiyyətlərin nəticələrini dərk edən, strateji məqsədləri və fəaliyyətləri uzlaşdıraraq reallaşdırıla bilər, hərbi elmi və texnoloji yeniliklərin mahiyyətini dərk edə bilən, zəruri bilik, bacarıq və vərdislərə yiyələnmiş və bunlardan zamanında istifadə edə bilən hərbi qulluqçularla təmin etmək olar. Bütün bunlar işə kadr orqanı subyektlərinin qarşısında kadr proseslərinin reallaşdırılmasının kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsi məsələsini qoyur.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində kadr siyasəti konsepsiyası // Azərbaycan Respublikası Müdafiə nazirinin 27 iyul 2016-cı il tarixli 13 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir.
2. Словарь иностранных слов. – Москва: Сирин, – 1996. – 219 с.

Аннотация**Должностная инструкция и ее роль в управлении персоналом
Эльчин Халилов, Мухуббат Расулов**

В статье рассматриваются содержание, цель и результаты «Должностной инструкции» как инструмента управления персоналом в Вооруженных Силах, влияние оптимизации организационной штатной структуры, устранения субъективных факторов в карьерном росте офицеров, повышения эффективности кадрового управления в азербайджанской армии. Приводится примерная форма «Должностной инструкции», применение которой считается приемлемым.

Ключевые слова: должностная инструкция, человеческие ресурсы, штатная структура, кадровые органы, карьера.

Abstract**Job description and its role in personnel management
Elchin Khalilov, Muhubbat Rasulov**

The article discusses the content, purpose and results of the “Job Description” as a tool for personnel management in the Armed Forces, the impact of optimizing the organizational staff structure, eliminating subjective factors in the career development of officers, increasing the efficiency of personnel management in the Azerbaijani Army. An exemplary form of “Job Description” is given, the application of which is considered acceptable.

Keywords: job description, human resources, staff structure, personnel bodies, career.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 22.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 15.02.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 09.03.2021

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ SİLAHLI QÜVVƏLƏRİ İKİNCİ QARABAĞ MÜHARİBƏSİNDƏN SONRA: HƏRBİ İSLAHLATLARI ŞƏRTLƏNDİRƏN FAKTORLAR

polkovnik Rəşad İbrahimov¹

m.t.h.e.ü.f.d., dosent, polkovnik Arif Həsənov²

mayor Xəyal İskəndərov²

¹*Döyüş Hazırlığı və Hərbi Təhsil Baş İdarəsi*

²*Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası*

E-mail: xayal1333@gmail.com

Xülasə. Məqalədə hərbi islahatın mahiyyəti və fəlsəfəsi açıqlanır. Dünyanın aparıcı ölkələrində həyata keçirilmiş hərbi islahatlar tədqiq edilir, onların xarakterik xüsusiyyətləri göstərilir. İkinci Qarabağ müharibəsindən sonra yaxın və uzaq perspektivdə Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində hərbi islahatların aparılmasını şərtləndirilən faktorlar nəzərdən keçirilir, islahatların əsas istiqamətləri təqdim edilir.

Açar sözlər: hərbi islahat, ordu, silahlı qüvvələr, optimallaşdırma, liderlik, texnoloji yenilik.

Giriş

Kiçik toqquşmaları nəzərə almasaq, ikinci dəfə müstəqillik qazandıqdan sonra Azərbaycan Respublikası ərazisində iki irimiqyaslı müharibə baş vermişdir. Birinci Qarabağ müharibəsində (1992-1993) Ermənistan ordusu xarici havadarlarının dəstəyi ilə Azərbaycan Respublikasının təxminən 20%-ni işğal etmişdi. İkinci Qarabağ müharibəsində (27 sentyabr – 09 noyabr 2020-ci il) Azərbaycan Silahlı Qüvvələri əks-hücum əməliyyatları ilə işğal altında olan ərazimizin böyük əksəriyyətini (5 şəhər, 4 qəsəbə və 286 kənd) azad etmiş, nəticədə məğlub olmuş düşmən ordusu atəşkəs bəyanatı əsasında digər ərazilərdən çıxmağa məcbur qalmışdı. Bu iki müharibə arasında təxminən 27 il vaxt fərqi var. Bu müddət ərzində hər iki tərəf öz silahlı qüvvələrində müəyyən islahatlar aparmış və İkinci Qarabağ müharibəsində indiyə qədər baş vermiş dəyişikliklər sınaqdan keçirilmişdir. Ali Baş Komandan İlham Əliyevin rəhbərliyi altında Şanlı Azərbaycan Ordusu qəti qələbə qazanaraq adını tarixin qalib orduları sırasına yazmaq bacarmışdır. Bu müharibədə Azərbaycanın həm hərbi gücü, həm əsgərinin fədakarlığı və qətiyyəti, həm də xalqının birliyi çox ciddi sınaqlardan keçdi. Bu sınaqların nəticəsinə uyğun olaraq, Azərbaycan Silahlı Qüvvələrinin effektivliyinin artırılması istiqamətində davamlı islahatların aparılması bundan sonra da ölkənin siyasi kursunda öz prioritetliyini saxlamalıdır. Lakin sülh dövründə hərbi islahatların aparılması, hətta illərlə davam edə bilər. Bu baxımdan, bütün sahələr üzrə hərtərəfli islahatın aparılması prosesi tənqidi analitik təhlilin nəticələri ilə dəstəklənməlidir. Elmi ədəbiyyatın təhlili göstərir ki, müstəqillik tariximizdə, ümumiyyətlə hərbi islahatlarla bağlı heç bir tutarlı elmi tədqiqat işi aparılmamışdır. Ona görə də Silahlı Qüvvələrin fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi istiqamətində tədqiqatların aparılması, elmi-nəzəri əsaslarının işlənməsi və nəticələrinin hərbi islahatların həyata keçirilməsində tətbiqi xüsusi aktualıq kəsb edir. Məqalədə məqsəd dünyanın aparıcı ordularında reallaşdırılmış hərbi islahatları təhlil etmək, oxşar xüsusiyyətləri nəzərə almaqla, Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində yaxın və uzaq perspektivdə hərbi islahatların həyata keçirilməsini şərtləndirən əsas faktorları göstərməkdir. Tədqiqat işində tarixi müqayisəli təhlil və sintez metodlarından istifadə edilmişdir.

Hərbi islahatlar. Retrospektiv təhlil

Hərbi islahat silahlı qüvvələri olan hər bir ölkədə həyata keçirilən davamlı bir prosesdir. Bu proses vacib olduğu qədər də çətindir. Baş vermiş müharibələrin xarakterini nəzərə alsaq, hərbi təşkilatlar

dinamik mühitdə hər zaman effektiv olmalıdır. K.F.Klauzeviçin islahatlarla bağlı ideyalarını ümumiləşdirən hərbi ekspert, dosent S.C.Nielsenə görə, bu mühitdə dəyişikliklərin ən azı dörd istiqaməti mövcuddur: siyasi, sosial, iqtisadi və texnoloji [1, s.4]. Yəni, bu komponentlərdən asılı olaraq, müharibənin xarakteri dəyişə bilər, bu səbəbdən də hərbi təşkilatlar effektivliyini qorumaq üçün transformasiya etməlidir. Bütün dəyişikliklərin uğurlu olması şərt deyil, lakin bütün hallarda durğunluqdan (yerində saymaqdan) yaxşıdır. Beləliklə, hərbi islahat mövcud resurslar daxilində silahlı qüvvələrin keyfiyyət baxımından transformasiyasını nəzərdə tutan siyasi, iqtisadi, hüquqi, hərbi, texniki və sosial tədbirlər toplusudur.

Təhlillər göstərir ki, bir sıra orduların müharibələrdə qələbə qazanmasının əsas səbəbi vaxtında və düzgün aparılmış hərbi islahatlardır. Məsələn, tədqiqatçı Lorenzo Ruiz general Helmut fon Moltkenin başçılıq etdiyi Prussiya Ordusunun III Napoleonun rəhbərlik etdiyi ordu üzərindəki qələbəsini (1870-ci ilin sentyabrı, Sedan döyüşündə) XIX əsrin əvvəllərində general Gerhard fon Şarnxorstun təşəbbüsü ilə orduda həyata keçirilən üç təhsil islahatı ilə əlaqələndirir: 1) pilləli təhsil; 2) zəngin tədris planı; 3) tarixi araşdırma. Bu islahatlar Prussiya rəhbərliyinə döyüşdə uğur qazanmaq üçün lazımi imkanlar yaratdı və bu gün də bir çox ölkədə hərbi təhsil sisteminin vacib komponentləri hesab olunur. Orduda həyata keçirilən islahatlar Prussiya Baş Qərargahının formalaşdırılmasında mühüm rol oynamışdır. Alman tarixçisi Hajo Holborn Baş Qərargahı “ordunun beyni və sinir mərkəzi” hesab edirdi. Şarnxorst tərəfindən əsas qoyulan təhsil sistemi 1806-cı il Jena-Auerstedt müharibəsindən sonrakı yarıməsrədə Prussiya Ordusunun Baş Qərargahında innovasiya mədəniyyətinin formalaşmasına imkan yaratdı. Orduda həyata keçirilən islahatlar XIX əsrin sonlarında Prussiyanın dominantlıq etməsinə səbəb olan beyinlərin formalaşmasına gətirib çıxardı [2]. Təxminən 70 illik tarixə malik Çin Ordusunda bu günə qədər təxminən dörd irimiqyaslı hərbi islahat aparılmışdır. XX əsrin 50-ci illərində hərbi elmi və texnologiyanın ibtidai səviyyədə başlayaraq təkmilləşdirilmiş səviyyəyə qədər inkişafı hərbi sistemin yaradılması prosesində strateji tapşırıq kimi müəyyənləşdirilmişdi. 80-ci illərdə kəmiyyətin azaldılması və keyfiyyətin artırılması yolu ilə Çin spesifikasiyasını özündə əks etdirən hərbi sistemin yaradılmasına qərar verildi. 90-cı illərdən etibarən, Çin spesifikasiyası ilə “hərbi məsələlərdə inqilab” və “silahlı qüvvələrin informasiyalaşdırılması” mərhələləri həyata keçirilməyə başlandı [3, s.6]. Buradan aydın olur ki, hərbi islahat Çin Silahlı Qüvvələrinin inkişafının leytmotivi olmuşdur. Müxtəlif dövrlərdə bir-birini əvəz edən hərbi rəhbərliklər ölkənin ehtiyaclarına və hərbi vəziyyətə uyğun olaraq müasir standartlarla ayaqlaşmaq üçün müəyyən islahatlar həyata keçirmişlər.

Lakin tarix göstərir ki, ən uğurlu hərbi islahatlar nəticələrindən asılı olmayaraq, bilavasitə müharibələrdən sonra həyata keçirilmişdir. Məsələn, dünyanın ən güclü ordusuna sahib olan ABŞ-da əsaslı hərbi islahatlar Vyetnam müharibəsindən sonra aparılmış və yeni hərbi standartlar yaradılmışdır. ABŞ Ordusunda könüllü əsaslarla xidmət də 1970-ci illərdəki hərbi islahatlar nəticəsində qəbul olunmuşdur [1]. ABŞ Ordusu, transformasiyanın effektivliyini Körfəz və İraq müharibələri zamanı sübut etdi [4]. Lakin Körfəz müharibələri, İraq müharibəsi və Əfqanıstan təcrübəsi də orduda islahatların həyata keçirilməsində mühüm rol oynamışdır.

2008-ci il Rusiya–Gürcüstan münaqişəsindən dərhal sonra hər iki tərəf hərbi islahatları həyata keçirməyə başladı [5; 6]. Həmin ilin avqust ayında rus hərbi qüvvələri qazandıqları qələbəyə görə tərif və mükafat gözlədikləri bir vaxtda orduda genişmiqyaslı islahatlar prosesinə start verildi. İslahatlar prosesi Rusiya Federasiyasının keçmiş müdafiə naziri Anatoli Serdikovun adı ilə bağlıdır [7]. 2014-cü il Krım böhranından sonra Ukrayna müdafiə sahəsində çox ciddi islahatlar həyata keçirildi. Bu islahatlar hələ də davam edir. Siyasi tədqiqatçı Denis Kiryuxin iddia edir ki, islahatlara start verildikdən üç il sonra Ukrayna Ordusunun döyüş qabiliyyəti ölkənin müstəqilliyi tarixində ən yüksək səviyyəyə çatmışdı. Tədqiqatçı bildirir ki, bu islahatlar nəticəsində Ukrayna Ordusu tənəzzül vəziyyətindən xilas oldu. Bununla yanaşı, tədqiqatçı qeyd edir ki, islahatların yekunlaşmasından söhbət gedə bilməz. O, islahatlar prosesində qarşıya çıxan aşağıdakı problemləri göstərmişdir: 1) zəif idarəetmə (sovet idarəetməsi); 2) korrupsiya; 3) maliyyə çatışmazlığı [8]. Rusiya, öz növbəsində 2014-cü ildən etibarən islahatları davam etdirir. İslahatlar prosesinin bu mərhələsinin memarı Rusiya Federasiyasının hazırkı müdafiə naziri Sergey Şoyqu hesab olunur [7]. Türkiyə Ordusunda ən ciddi islahatlar 2016-cı ilin iyul ayında hərbi

çevrilşə cəhddən sonra həyata keçirilmişdir. Elə həmin il orduda irimimiqyaslı təmizləmə aparılmış və cəmi bir ay ərzində bütün general və admiralın 40%-i istefaya göndərilmişdi, 99 polkovnik isə general və ya admiral rütbəsinə yüksəlmişdi [9]. Eskişehir Osmanqazi Universitetinin dosenti Ramazan Ərdağ iddia edir ki, 2016-cı ilə qədər Türkiyə Ordusunda strateji səviyyədə həyata keçirilən islahatlar uğurlu olsa da, əməliyyat səviyyəsində ciddi nöqsanlar var idi [10] və bu da hərbi çevrilişə cəhdlə nəticələndi. Lakin 2016-cı ildən sonra Türkiyə Ordusunda əməliyyat səviyyəsində çox uğurlu islahatlar aparılmışdır. İstənilən halda, yeni hərbi islahat ölkənin hərbi gücünün növbəti illər, hətta onilliklər ərzində inkişaf istiqamətini müəyyənləşdirir.

Lakin bu, o demək deyil ki, hərbi islahatlar hər zaman müsbət nəticə verir. Məsələn, Gaius Mariusun həyata keçirdiyi hərbi islahatlar Roma Respublikasına ən təhlükəli düşməndən belə ciddi zərbə vurmuşdu. Mariusun islahatları ordunu peşakarlaşdırmaqla ölkəni gücləndirmək məqsədi daşıyırdı, lakin əks-effekt yaradaraq onun tənəzzülünə səbəb oldu [11]. Belə ki, hərbi islahatların ən vacib elementi təqaüdə çıxan və torpağı olmayan əsgərlərə (capite censi) fərdi torpaq sahələrinin verilməsindən ibarət idi ki, bu da orduda döyüş ruhunun yüksəldilməsinə hesablanmışdı. Çünki torpaq sahəsi bir əsgərin həvəslə döyüşməsi üçün ən tutarlı səbəb idi. Lakin bu səlahiyyət dövlətə deyil, orduda xidmət edən ayrı-ayrı generallara həvalə edilmişdi. Onlar isə bu imtiyazlarından öz siyasi ambisiyaları üçün istifadə etməyə başladılar. Lusius Kornelius Sulla bu imtiyazdan istifadə edən ilk general oldu və e.ə. 88–82-ci illərdə Roma üzərinə yürüşlər etdi. General Sullanın hərəkətləri sonradan digər generallar tərəfindən də təkrarlandı. Beləliklə, fərdi torpaq sahələri və ya qənimət əldə edəcəklərini düşünən əsgərlər öz generallarına daha çox sədaqət nümayiş etdirməyə başladılar. Bununla da Mariusun islahatları nəticəsində Roma legionerləri onlara heç bir təqaüd perspektivi vəd etməyən dövlətə inamlarını itirdilər. Belə ki, əgər əsgərin bir generalın rəhbərliyi altına qənimət əldə etmə imkanı az idisə, o, dövlətin maraqlarını düşünmədən bu imkanı təmin edən digər bir generalın tabeliyinə keçməyə üstünlük verirdi. Bu baxımdan, Sulla və Sezar qənimət imkanları təklif etməklə, öz əsgərlərinin sədaqəti və inamını qazanmış iki ən güclü general idi [11, s.2]. Uğursuz hərbi islahatlara nümunə olaraq, XVIII əsrdə Osmanlı Ordusunda aparılmış qərbyönlü islahatı göstərmək olar. Həmin hərbi islahatların tarixi üç fərqli dövrə və ya mərhələyə bölünür. Hər bir mərhələ yeni və kritik bir xarici təhdidə cavab olaraq başladılmışdı. Bütün mərhələlərdə qərbə inteqrasiya genişləndi və buna uyğun olaraq avropalıların iştirakı daha da artdı. Ancaq islahatlar fiaskoya uğradı. III Səlimin (1789–1807) dövrünə təsadüf edən son və ən əhatəli mərhələ tamamilə uğursuzluqla nəticələndi və dövləti parçalanma astanasına gətirdi [12]. Beləliklə, əgər hərbi islahat vaxtında və düzgün aparılırsa, onda ölkənin milli müdafiə və ordu quruculuğu da müvafiq qaydada inkişaf edər.

Hərbi islahat təşəbbüsü kimdən gələ bilər? Belə bir yanaşma var ki, hərbi islahat təşəbbüsü ən ali səviyyədə, məsələn, ölkə prezidentindən və ya baş nazirdən (idarəçilik sistemindən asılı olaraq) gəlməlidir. Professor Barri Posen bu yanaşmanı dəstəkləyən tədqiqatçılardandır. O, iddia edir ki, mülki rəhbərlər istədikləri təqdirdə hərbi yenilik (innovasiya) baş verir. Posen etiraf edir ki, zəruri dəyişiklikləri icra etmək üçün mülki şəxslərin lazımi təcrübəsi olmaya bilər, buna görə də onlar hərbi biliyə və ya inqilabi yaradıcılığa malik şəxslərdən faydalanırlar [13, s.74-77]. Bir sıra tədqiqatçılara, məsələn, professor Stefan Rosenə görə, hərbi ən uğurlu yenilikləri ənənəvi təhsil və təcrübəyə malik ali hərbi rəhbərlik edə bilər. Eyni zamanda o, iddia edir ki, inqilabi yaradıcılığa malik şəxslər innovasiyanın effektiv təşəbbüskarı ola bilməz, çünki dəyişikliyi reallaşdırmaq üçün hərbi qurumdakı statusları onların təşkilati səlahiyyət qazanmalarını mümkün edir. Professor Elizabet Kier də hərbi doktrinalara “mülki müdaxiləni” qəbul etmir. Tədqiqatçıya görə, mülki siyasi qərarlar sadəcə hərbi seçimlərin edildiyi mühiti formalaşdırır [14, s.21-24]. Dosent Deborah Avant da iddia edir ki, təfsilatlı hərbi doktrinanın hazırlanmasında əsas məsuliyyət hərbi liderlərin üzərindədir [15, s.7-8, 25]. Bu baxımdan, dünyada ən uğurlu hesab olunan hərbi islahatlar Prussiya Ordusunun zabiti general Gerhard fon Şarnxorst və ABŞ Ordusunun keçmiş Baş Qərargah rəisi general Villiam Vestmorland tərəfindən həyata keçirilmişdir. Professor Kimberli Zisk qeyd edir ki, zabitlər milli təhlükəsizlik üzrə peşəkarlar kimi nəzərdən keçirilməli və dövlətin təhlükəsizliyi onların potensial düşmənləri qiymətləndirmə nəticələri əsasında təmin olunmalıdır. Posenə görə, zabitlər xarici ordularda baş verən inkişafı daha yaxşı dəyərləndirir.

Beləliklə, həm Zisk, həm də Posenin fikrincə, zabitlər xarici ordularda baş verən inkişafdən öz planlarını uğurla həyata keçirmək üçün istifadə edə bilirlər [1, s.29]. Bir çox orduların təcrübəsinin təhlili göstərir ki, ən uğurlu islahatların təşəbbüskarları hərbi liderlər olmuşdur ki, bu da ikinci yanaşmanın daha məntiqli olduğunu göstərir. Lakin hərbi islahat siyasi, iqtisadi, hüquqi, hərbi, texniki və sosial tədbirləri əhatə etdiyindən dövlətin bilavasitə dəstəyi olmadan heç bir nəticəyə nail olmaq mümkün deyil.

Digər bir məsələ hərbi islahatlar prosesinin müddəti ilə bağlıdır. Qeyd etdiyimiz kimi, hərbi islahatlar davamlı olaraq aparılır. Lakin daha irimiqyaslı islahatlar üçün mütləq şəkildə tutarlı bir səbəb olmalıdır (məsələn, müharibə). İrimiqyaslı islahatlar müxtəlif ölkələrdə müxtəlif müddətlərdə aparılmışdır. Məsələn, XIX əsrdə ingilis ordusunda həyata keçirilən islahatlar (Kardvel islahatları) təxminən 6 il (1868-1874), Vyetnam müharibəsindən sonra ABŞ-da aparılan ilk irimiqyaslı islahatlar prosesi 16 il, 2008-ci il rus-gürcü müharibəsindən sonra Rusiyada başlanılan islahatlar prosesi 4 il davam etmişdir. Cənubi Koreya Respublikasında ötən əsrin 50-ci illərindən başlanılan islahatlar sırf hərbi modernləşmə məqsədi daşıyırdı və təxminən 40 il davam etmişdi. 1990-cı ildən etibarən islahatlar, əsasən, təlimlərin təkmilləşdirilməsi, liderliyin inkişafı və elmi tədqiqata istiqamətləndi. 2005-ci ildə “Müdafiə İslahatları-2020” layihəsi təqdim edildi. Bu layihənin məqsədi kiçik, lakin texnoloji cəhətdən daha çox inkişaf etmiş peşəkar ordunun hazırlanması idi. Layihənin icrası müddətdən artıq həqiqi hərbi xidmət hərbi qulluqçularının (MAHHXHQ) təlim və təhsil prosesinin təkmilləşdirilməsinə imkan yaratdı [16].

Hərbi islahatı şərtləndirən faktorlar. İslahatların əsas istiqamətləri

İkinci Qarabağ müharibəsində qələbə əldə etmiş Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri üçün yeni dövr başlamışdır. Ali Baş Komandan İlham Əliyevin də dediyi kimi: *“Biz yeni reallıq yaratmışıq. Hər kəs bu reallıqla hesablaşmalıdır”* [17]. Azərbaycan Respublikası adambaşına düşən ÜDM-ə görə MDB məkanında ikinci yerdədir. Bu, ölkənin inkişafı üçün tarixi əhəmiyyətli faktır. Silahlı Qüvvələr ölkənin milli maraqlarının qorunmasına xidmət edir. Şübhəsiz ki, yeni təhlükəsizlik mühiti Azərbaycan Respublikasının hərbi gücünün yeni tələblərə cavab verməsi məsələsini aktuallaşdırır. Belə ki, bundan sonra Azərbaycanın beynəlxalq arenadakı mövqeyinə və təhlükəsizlik maraqlarına uyğun milli müdafiə sisteminin effektivliyinin artırılması ən əsas strateji hədəf olmalıdır. Bu fakt yeni dövrdə hərbi islahatların həyata keçirilməsini şərtləndirir.

Hərbi islahatın aparılması hərbi gücün optimallaşdırılması və ya artırılmasına xidmət etməlidir. Hərbi güc, əsasən, üç faktordan asılıdır: 1) şəxsi heyət; 2) silah və texnika; 3) təşkilati struktur [17]. Ona görə də istənilən hərbi islahat aparılarkən bu üç sahəyə diqqət yetirilməlidir. Hansı islahatın həyata keçirilməsi isə spesifik ehtiyac və şərtlərdən asılıdır. Hərbi islahatın məqsədi silahlı qüvvələrin hərbi təşkilati strukturunu müasirləşdirmək və ölkənin spesifikasına uyğun müasir ordu qurmaqdır. Burada ölkənin spesifikası xüsusilə vurğulanmalıdır. Həmçinin ölkənin elmi potensialından səmərəli istifadə edilməlidir. Çünki islahatların aparılması prosesində hər hansı bir uğurlu model, məsələn Türkiyə və ya İsrail modeli tətbiq oluna bilər. Lakin həmin prosesdə Azərbaycan spesifikası özünü büruzə verməzsə, islahatlar o qədər də effektiv olmayacaq. Təşkilati struktur silahlı qüvvələrin tərkibi, funksiyaları, eyni zamanda strategiya və mexanizmlərini əhatə edir. Bu sahələrin hər biri üzrə yeniliyin əldə edilməsi hərbi islahatın əsas məqsədidir. Dünya miqyasında hərbi dəyişikliklərin sürətlə baş verməsi tendensiyasını, silahlı qüvvələrin qarşısında qoyulmuş yeni missiyaları, yüksək texnologiyaya, həmçinin süni intellektə əsaslanan silah sistemlərinin inkişafını və s. nəzərə alsaq, deyə bilərik ki, təşkilati struktur üzrə problemlər kompleks xarakter daşıyır.

Çin Xalq Respublikasının Prezidenti Si Cinpinqə görə, hərbi sahə ən güclü rəqabət və qarşıdurmanın baş verdiyi sahələrdən biridir, innovativliyi və ruh yüksəkliyini şərtləndirir [3]. Bəşəriyyətin inkişaf tarixi göstərir ki, elm və texnologiyanın təkmilləşdirilmiş səviyyədə tətbiqi hərbi sahə üçün həmişə prioritet olmuşdur. Ötən əsrin 40-cı illərində nüvə silahının tədqiqi və inkişafında kompüterlərin tətbiqi buna misal ola bilər. Bu gün texnologiyanın hərbidə geniş tətbiqi döyüş meydanını quru, dəniz, hava, kosmik və elektron domenlərin daxil olduğu çoxşaxəli məkana çevirmişdir. Beləliklə, müharibənin istənilən forması əsas etibarilə, informasiyayönümlü xarakter alır. Ona görə də hərbi

islahatların həyata keçirilməsində məqsəd, müasir müharibələrin aparılma şərtlərinə uyğun olaraq silahlı qüvvələrin transformasiyasını (operativ və mobil formaya) reallaşdırmaq olmalıdır. Məsələn, İkinci Qarabağ müharibəsinə qədər Azərbaycan Ordusunda şəxsi heyətin sayının çox olmasına ehtiyac var idisə, bu müharibədən sonra kəmiyyətin azaldılıb, keyfiyyətin artırılması strategiyası qəbul edilməli, təşkilati struktur optimallaşdırılmalı, orduda texnoloji yeniliklərin tətbiqi ilə bağlı işlərin miqyası genişləndirilməlidir. Bütün bu faktlar silahlı qüvvələrdə islahatların aparılmasını şərtləndirir. Bu baxımdan, aşağıdakı islahatların aparılması labüddür:

1. Liderlik sisteminin təkmilləşdirilməsi. Liderliyin inkişafı xidmətə başladığı ilk gündən ehtiyata buraxılana qədər hər bir hərbi qulluqçunun inkişafının ən vacib elementidir. Dünyanın ən güclü ordusu hesab olunan ABŞ Ordusunda transformasiya prosesinin əsasını təşkil edən üç komponentdən biri liderlik olmuşdur. Digər iki komponent isə təlim və təhsildir [4]. Liderlər döyüş effektivliyini müəyyənləşdirən əsas faktor olmaqla, hərbi təşkilati strukturda dominant mövqə tutur [18]. Silahlı qüvvələrin “sınır mərkəzi” hesab olunan liderlik sisteminin təkmilləşdirilməsi hərbi islahatların özəyini təşkil etməlidir. Son illər bir çox ölkədə silahlı qüvvələrin liderlik sisteminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində ciddi addımlar atılmışdır. Məsələn, 2003-cü ildə ABŞ Planlaşdırma, Proqlamlaşdırma və Bütçə Sistemini (PPBS) Planlaşdırma, Proqlamlaşdırma, Bütçə və İcra Sistemi (PPBE) ilə əvəz etdi. Bu, Müdafiə Departamentinin dəyişiklik planına uyğun olaraq icra edilmişdi və əsas məqsədlərindən biri silahlı qüvvələrin strateji liderlik sistemini inkişaf etdirmək idi [3, s.14]. 2008-ci ildə Rusiya Ordusunda başlanılan islahatların əsas elementlərindən biri də liderlik sisteminin optimallaşdırılması idi. Bu proses zabit korpusunun sayının azaldılmasını, əvvəllər zabitlərin icra etdikləri bir çox vəzifələrin çavuşlara həvalə edilməsini və digər məsələləri əhatə edirdi. Çavuş heyətinə olan ehtiyacı nəzərə alaraq, ordu rəhbərliyi bir sıra hərbi məktəblərdə çavuşların hazırlığı prosesinin həyata keçirilməsinə qərar verdi. Çavuş hazırlığı kursunu bitirmiş hərbi qulluqçularla beşillik müqavilə bağlandı. Çavuş hazırlığı proqramı həm yuxarı, həm də aşağı rütbəli çavuşların hazırlığını əhatə edirdi. Yuxarı rütbəli çavuş hazırlığı kursu iki il davam etdiyi halda, aşağı rütbəli çavuş hazırlığı kursu 5–10 ay çəkirdi. Onaylıq proqram çərçivəsində təhsil alan çavuşların illik sayı 5,000-10,000 arasında idi [19]. Lakin təxminən iki əsr əvvəl təsadüf edən Şarxnorst islahatları (Prussiya ordusunda) bu gün də bir sıra ordularda ən dəyərli mənbə kimi istifadə olunmaqdadır. Belə ki, 1806-cı ildə islahatlar prosesinə başlayarkən, Şarxnorstun rəhbərliyi ilə ordunun ən savadlı zabitlərindən ibarət komissiya yaradılmışdı və həmin komissiya bütün prosesə nəzarət etmişdi. Komissiya əsas diqqəti ABŞ hərbi tarixçisi Trevor N. Dupuyun “institusional hərbi mükəmməllik” adlandırdığı sistemə yönəlmişdi. Məqsəd Baş Qərargah da daxil olmaqla bütün hərbi qərargahların fəaliyyətinin effektivliyini artırmaq idi. Şarxnosta görə, yalnız diqqətlə seçilmiş və yüksək səviyyədə hazırlanmış qərargah zabitləri komandirlərə dəyərli məsləhətlər verə və onların kobud səhvlərə yol verməsinin qarşısını ala bilərdi [20]. Müxtəlif dövrlərdə Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində liderlik sisteminin təkmilləşdirilməsi istiqamətində də islahatlar həyata keçirilmişdir. Belə ki, müasir standartlara uyğun zabit kadrlarının hazırlanması məqsədilə Ulu öndər Heydər Əliyevin fərmanı ilə 1997-ci ildə Azərbaycan Ali Hərbi Məktəbi, 1999-cu ildə Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası və 2001-ci ildə Silahlı Qüvvələrin Təlim və Tədris Mərkəzinin əsası qoyulmuşdur. Hazırda Heydər Əliyev adına Azərbaycan Ali Hərbi Məktəbində kursantlara bakalavr səviyyəsində təhsil verilir. Silahlı Qüvvələrin Təlim və Tədris Mərkəzində ixtisasartırma və təkmilləşdirmə kursları təşkil edilir. Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyasında isə 2012-ci ildən magistr, 2014-cü ildən isə adyunktura (doktorantura) (milli təhlükəsizlik və hərbi elmlər elm sahəsi üzrə) təhsili, eyni-zamanda əməliyyat-strateji və əməliyyat-taktiki səviyyələrdə zabitlərin hazırlığı həyata keçirilir. Hərbi qulluqçularda kritik düşünmə qabiliyyətinin formalaşması üçün bir sıra tədris proqramları (strateji araşdırmalar və dövlət müdafiəsini idarəetmə; magistr, fəlsəfə və elmlər doktoru üzrə proqramlar) hazırlanmışdır ki, bu da müxtəlif dövlət strukturları üçün (xüsusilə, güc strukturları) liderlərin yetişdirilməsində mühüm rol oynayır. Lakin Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində həyata keçiriləcək islahatlarda tədris proqramlarının daha da zənginləşdirilməsi (mülki və hərbi fənlərin kombinə edilməsi, tarixi araşdırmalar əsasında keçmiş təcrübələrin təhlili), lidelik üzrə yeni proqramların hazırlanması məqsəduyğun hesab edilir [2]. Qeyd edək ki, hazırda liderlik üzrə ən mükəmməl proqramlar ABŞ Ordusunun təxminən 200

illik tarixə malik hərbi liderlik proqramlarıdır. Bu müddət ərzində bu proqramlar kifayət qədər təkmilləşdirilmişdir;

2. Müştərək əməliyyatlar komandanlıq sisteminin təkmilləşdirilməsi. İkinci Qarabağ müharibəsi müştərək əməliyyatların həyata keçirilməsi məsələsini də aktuallaşdırdı. Belə ki, döyüş əməliyyatlarına Azərbaycan Ordusu ilə birlikdə Dövlət Sərhəd Xidməti, Dövlət Təhlükəsizlik Xidməti, Daxili Qoşunlar və Xarici Kəşfiyyat Xidmətinin şəxsi heyəti cəlb olunmuşdu. Azərbaycanın bu istiqamətdəki təcrübəsi bütövlükdə uğurlu hesab edilə bilər. Lakin təkmilləşdirməyə hər zaman ehtiyac vardır. Ona görə də müştərək əməliyyatlar baxımından Azərbaycanın təcrübəsi təhlil edilməli, elmi-nəzəri əsaslandırılmalar aparılmalı, gələcək fəaliyyətlər üçün elmi, hüquqi baza formalaşdırılmalıdır. Müştərək əməliyyatlar komandanlıq sisteminin əsas vəzifəsi milli hədəflərə çatmaq üçün hərbi kampaniyalar, əməliyyatlar, birgə təlim və digər fəaliyyətləri planlaşdırmaq və həyata keçirməkdir. Bir sıra ölkələr müştərək əməliyyatlar komandanlıq sisteminin təkmilləşdirilməsi baxımından da ciddi islahatlar həyata keçirmişdir. Məsələn, Rusiyada əvvəllər dörd səviyyədə ibarət olan komanda zənciri, 3 səviyyəyə (müştərək strateji, əməliyyat və briqada), bundan əlavə, hərbi regional komandanlığın sayı isə altıdan dördə endirilmişdir. Bundan əlavə, hərbi regional komandanlığın sayı altıdan dördə endirilmişdir. Bu komandanlıqlar indi müvafiq istiqamətlər üzrə müştərək strateji qərargah kimi fəaliyyət göstərir. Yaponiyada yaradılan müştərək komandanlıq sistemində komandirlik və inzibati funksiyalar bir-birindən ayrılmışdır. Müştərək Qərargahın əsası qoyulmuş və xidmətlər üzrə qərargahlar inzibati işlərin və hərbi təlimlərin həyata keçirilməsi ilə məşğuldur. Xüsusi təyinatlı tapşırıqların icra edilməsi ilə məşğul olan müştərək tapşırıq qüvvələri yaradılmışdır. Komandanlıq sistemi – müdafiə naziri, müştərək qərargah və xidmət rəislərindən və ya müştərək tapşırıq qüvvələrinin komandirlərindən ibarətdir [3, s.15]. Bütün bunları nəzərə alaraq, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasında öz əksini tapmış Silahlı Qüvvələrin Baş Qərargahının (SQBQ) yaradılması müştərək əməliyyatlar komandanlıq sisteminin effektivliyinin artırılması istiqamətində ən vacib məsələ hesab olunur. SQBQ milli və beynəlxalq strateji məqsədlərə nail olmaq üçün silahlı qüvvələrin missiyalarını (planlaşdırmadan başlamış yekuna qədər) istiqamətləndirir, bütün güc strukturları arasında əlaqə yaradır. Məsələn, 2006-cı ildən etibarən, transformasiyası həyata keçirilən Serbiya Silahlı Qüvvələrinin strukturu aşağıdakı kimidir [21]:

- Müştərək Əməliyyatlar Komandanlığı;
- İnsan resursları İdarəsi (J-1);
- Kəşfiyyat İdarəsi (J-2);
- Əməliyyat İdarəsi (J-3);
- MTT İdarəsi (J-4);
- Planlaşdırma və İnkişaf İdarəsi (J-5);
- Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları İdarəsi (J-6);
- Döyüş Hazırlığı və Hərbi Təhsil İdarəsi (J-7);
- Maliyyə Bölməsi (J-8);
- Mülki-Hərbi Əməkdaşlıq Bölməsi (J-9);
- Hərbi Polis İdarəsi.

Müştərək Əməliyyatlar Komandanlığı silahlı qüvvələrdə əməliyyat planlaşdırılmasına rəhbərlik edir. Güc strukturları arasında qeyd etdiyimiz əlaqə, əsasən, burada reallaşır. Çünki Müştərək Əməliyyatlar Komandanlığı müvəffəqiyyətli planlaşdırmanı və Silahlı Qüvvələrin bütün birləşmələrinin fəaliyyətlərinin inteqrasiyasını təmin etmək üçün digər qərargahların (lazım olarsa, əməliyyat səviyyəsində) nümayəndələrindən ibarətdir. Komandanlıq mövcud böhrana cavab vermək üçün ölkənin təhlükəsizlik strukturlarının həyata keçirdiyi əməliyyatların sənəd və planlarını hazırlayır. Bu da əməliyyatların vahid mərkəzdən idarə edilməsinə imkan yaradır.

Beləliklə, İkinci Qarabağ müharibəsinin müxtəlif aspektlərinin təhlili fonunda təlim senarilərinin hazırlanması və xüsusi təyinatlı təhsil müəssisələrinin tədris proqramlarına daxil edilməsi, eləcə də bütün güc strukturlarının cəlb olunduğu illik təlimlərin keçirilməsi Azərbaycan Respublikası Silahlı

Qüvvələrində müştərək əməliyyatlar komandanlıq sisteminin təkmilləşdirilməsində mühüm rol oynaya bilər.

3. Silahlı Qüvvələrin strukturunun və tərkibinin optimallaşdırılması. Silahlı qüvvələrin strukturunda dəyişikliklərin edilməsi hərbi islahatların əsas elementidir. Strukturla bağlı bir sıra problemlər mövcuddur ki, döyüş imkanlarının inkişaf etdirilməsinə mane olur. Ona görə də silahlı qüvvələrin sayı və strukturunun optimallaşdırılması bir zərurətdir. Lakin optimallaşdırma bəzən ixtisaretmə ilə qarışdırılır. Düzdür, ixtisaretmə optimallaşdırmanın bir elementidir, ancaq özü deyil. Optimallaşdırmanın məqsədi resursların israfına səbəb olan və bir-birini təkrarlayan vəzifələrin birləşdirilməsi və ya ləğv edilməsidir. Bütün hallarda, şişirdilmiş ştat-struktur yetərsiz struktur qədər qeyri-effektivdir. Şişirdilmiş struktur – müəyyən şəxslərin işinin nəzərdən tutulmuş normadan az olması və ya yalnız sənədlər üzərində göstərilməsidir. Yetərsiz struktur – bir neçə vəzifənin yalnız bir şəxsə həvalə edilməsi – yəni, müəyyən bölmənin/şöbənin işinin şəxslər üzərində qurulmasıdır. Nəticə etibarilə, şişirdilmiş struktur resursların israfına səbəb olursa, yetərsiz struktur resurslara qənaət etsə belə, qarşıya qoyulan tapşırığın effektiv icrasına mane olur. Bu istiqamətdə aparılan hərbi islahata nümunə olaraq, hələ XVII əsrin ikinci yarısında Osmanlı Ordusunda reallaşmış “gücləndirmə islahatı”nı göstərmək olar. Belə ki, həmin dövrdə orduda şəxsi heyətin sayını artırmaq məqsədilə peşəkar hərbi korpusların tərkibinə mülki qulluqçular da daxil edilmişdi. Həmin mülki qulluqçular isə orduda müvafiq qaydada xidmət etmir, sadəcə hərbiçilərin imtiyazlarından faydalanırdılar. Onlarda olan intizamsızlıq tezliklə peşəkar əsgərlərin də davranışına öz mənfi təsirini göstərmişdi. Ona görə də ordunun böyüməsi onun effektivliyini artırmadı, əksinə rüşvətin çoxalmasına və ordunun döyüş gücünün zəifləməsinə səbəb oldu. “Gücləndirmə islahatı”nın məqsədi yaranan tendensiyanı dəyişmək idi. Nəticədə, aktiv hərbi xidmətdən yayınan şəxslər ordudan uzaqlaşdırıldı və qalan heyətdə ciddi intizam yaradıldı və onların təlim səviyyələri yüksəldildi. Şəxsi heyətin sayının azaldılması büdcədə qənaətə və ordunun effektivliyinin artmasına səbəb oldu [16]. Son illərdə də bir sıra ordularda bu istiqamətdə çox ciddi islahatlar aparılmışdır. Məsələn, Çin Ordusunda 1985-2005-ci illər ərzində şəxsi heyətin sayı 4,238,000-dən 2,300,000-ə qədər azaldılmışdır Çin 2005-ci ildən bəri ordunun sayını 2.3 mln. civarında saxlayır [3]. “Müdafiə İslahatları-2020” layihəsinə əsasən Cənubi Koreya Ordusunda şəxsi heyətin sayı 2005-ci ildən 2020-ci ilə qədər 650,000-dən 500,000-ə qədər azaldılmalı, eyni zamanda könüllülük prinsipi əsasında xidmət edən hərbi qulluqçuların sayı ümumi ordunun 40%-ni təşkil etməlidir [16]. 2008-ci il rus-gürcü müharibəsindən sonra Rusiya Silahlı Qüvvələrinin sayının azaldılması prosesinə start verildi. Rusiya rəhbərliyinin başlatdığı islahatlar nəticəsində silahlı qüvvələrin ümumi sayı elə həmin ildən başlayaraq, iki il ərzində 1,2 milyondan 1 milyona endirildi. Zabit korpusunda planlaşdırılmış ixtisarlər sürətləndirildi və onların sayı 355.000-dən 220.000-ə qədər azaldıldı. Qeyd edək ki, zabidlərin sayının, hətta 150000-ə endirilməsi planlaşdırılır. Effektivliyin artırılması məqsədilə çavuşların hazırlığı prosesi yeniləndi. Belə ki, elementar hazırlıq kursları keçmiş müddətli hərbi xidmətdə olan 140,000-lik çavuş heyəti 78,000-lik yeni təlim görmüş çavuşlarla əvəz edildi [19]. Orduda məcburi xidmət müddəti iki ildən bir ilə qədər azaldıldı. Beləliklə, müddətli əsgərlərin sayı 2008-ci ildə 450,000-dən 2017-ci ildə 276,000-ə endirildi. MAHHXHQ-ların sayı isə müvafiq olaraq, 180,000-dən 384,000-ə qədər artırıldı. Rusiya Silahlı Qüvvələri sovet tipli, ştatı böyük, kadr çatışmazlığı olan “skelet” ordu strukturundan kiçik, lakin daha mobil və daimi hazırlıq səviyyəsində olan ordu strukturuna transformasiya etdi [5, s.2-3]. Nəticədə, müharibədən sonra Rusiya Ordusunda aşağıdakı struktur dəyişiklikləri edildi:

- silahlı qüvvələr peşəkarlaşdırıldı;
- peşəkar çavuş korpusu hazırlandı;
- silahlı qüvvələrin 2/3-si daimi-hazır vəziyyətə gətirildi;
- təlimlər əhəmiyyətli dərəcədə təkmilləşdirildi.

Lakin Rusiya Ordusunda ən radikal dəyişikliklər müdafiə naziri Sergey Şoyqunun təşəbbüsü ilə reallaşmışdır. Şoyqu yaxşı başa düşürdü ki, müddətli hərbi qulluqçulardan ibarət taborlar heç vaxt tam döyüş hazırlığına malik ola bilməz. Ona görə də həyata keçirdiyi islahatların özəyini yeni yaradılmış 39 briqadanın şəxsi heyətinin MAHHXHQ-larla komplektləşdirilməsi təşkil edirdi [7].

ABŞ Ordusunda aparılan islahatların nəticəsi olaraq, şəxsi heyətin sayı 1968-ci ildə 1,57 milyondan 1974-cü ildə 783,000-ə qədər azaldıldı [1, s.41]. 2000-ci ildə aparılan islahatların nəticəsində, Almaniya Ordusunun sayı 338000-dən 282000-ə, müddətli hərbi qulluqçuların sayı isə 112000-dən 80000-ə endirildi. Cəmi bir il sonra, ordunun sayı daha 42,000 nəfər azaldıldı [22]. 2008-ci il rus-gürcü müharibəsindən sonra Gürcüstan Ordusunun yeni təyin olunan Baş qərargah rəisi general-mayor Vladimir Çaçıbaia bildirmişdi ki, islahatların aparılmasında prioritet silah və texnikanın alınması deyil, ordunun doktrinal və təşkilati bünövrəsinin təkmilləşdirilməsi olacaq [6]. 2014-cü ildə Hindistanın Baş naziri seçilən Narendra Modinin də ilk həyata keçirdiyi islahatın ən vacib elementlərindən biri ordunun sayının azaldılması olmuşdu Bu baxımdan, Hindistan Ordusunun Baş qərargah rəisi qeyd etmişdi: “Çin harada bir yol çəkirsə, gedib orada gözləyirik ki, Çin bu yoldan gələrsə biz nə edəcəyik. Biz piyada bölmələrə güvənməkdən çox texnologiyadan istifadə etməliyik. Mən demirəm ki, piyada bölmələri vacib deyil, onları yerləşdirəcəyimiz yerləri prioritetləşdirməliyik” [23]. 2009-cu ildə İsveçdə başladılan müdafiə islahatlarının nəticələrinə görə, silahlı qüvvələrdə şəxsi heyətin sayı 2030-cu ilə qədər, 500,000 nəfərdən 30,000 nəfərə qədər, yəni təxminən 17 dəfə azaldılmalıdır [3, s.11]. Yaponiyada quru qoşunlarının sayı 13 diviziya və 2 briqadadan 9 diviziya və 6 briqada həcminə endirilmişdir. 2012-ci ildə başladılan islahatlara əsasən Cənubi Koreyada şəxsi heyətin sayı 2030-cu ilə qədər 636,000 nəfərdən 522,000 nəfərə endirilməli, mövcud olan 444 general sayı 15% azaldılmalı, əksinə zabitlərin nisbəti 29.4%-dən, 42.5%-ə qədər, MAHHXHQ-ların sayı isə 115,000-dən 152,000-ə qədər artırılmalıdır [3, s.17]. Azərbaycan Ordusunda da bu tip yanaşma tətbiq olunmalı, yəni strukturun optimallaşdırılması ilə daha mobil və peşəkar ordu formalaşdırılmalı, fərdi hazırlığa böyük üstünlük verilməlidir. Önemli məqam ondan ibarətdir ki, silahlı qüvvələrdə ixtisarin aparılması optimallaşdırmaya xidmət etməlidir. Struktur islahatlarının kortəbii şəkildə aparılması silahlı qüvvələrin effektivliyinin azalması ilə nəticələnir. Ona görə də bu proses diqqətlə həyata keçirilməlidir, belə ki, bütün ixtisas (aviasiya, hava hücumundan müdafiə, motoatıcı, tank, artilleriya və s.) və istiqamətlər üzrə (təhsil, elm, mətbuat və s.) işçi qruplar yaradılmalı, təqdim edilən hər bir dəyişiklik elmi cəhətdən əsaslandırılmalıdır.

4. Hərbi proqram və mexanizmlərin hazırlanması və ya təkmilləşdirilməsi. Hərbi proqram və mexanizmlərin təkmilləşdirilməsi hərbi islahatlar prosesinin vacib tərkib hissəsidir. Dövrün tələblərinə və çağırışlarına uyğun olaraq, Hərbi Doktrina da daxil olmaqla, Azərbaycan Silahlı Qüvvələrində mövcud bir sıra rəhbər sənədlərə yeni təhlükəsizlik mühitinin xarakterik xüsusiyyətlərini özündə əks etdirən düzəlişlərin edilməsi şərtidir. Qeyd edək ki, Azərbaycan Respublikasının hərbi doktrinası 2010-cu ildə qəbul olunmuşdur. Bu müddət əslində çox deyil, lakin təhlükəsizlik mühitinin sürətlə dəyişən dinamikasını nəzərə alsaq, ötən əsrin ikinci yarısı ilə müqayisədə doktrinaların yenilənməsi müddəti minimum 2-3 dəfə az olmalıdır. Hələ 50–60 il əvvəl bu müddət orta hesabla 15 il idi. Məsələn, İkinci Dünya müharibəsindən sonra, sülh dövründə 1950, 1970 və 1980-ci illərdə ABŞ-da hərbi doktrinaya üç tutarlı dəyişiklik edilmişdi [1, s.18]. Bundan əlavə, bütün sahələr üzrə mövcud proqram və mexanizmlərin təkmilləşdirilməsi də ordunun ümumi fəaliyyətinin effektivliyinin yüksəlməsi ilə nəticələnir. Bu proqram və mexanizmlər təhsil, təlim, elmi tədqiqat, insan resurslarının idarə edilməsi və s. sahələr üzrə ola bilər. Məsələn, insan resurslarının idarə edilməsi üzrə zabitlər üçün “Karyera inkişaf proqramı”nın hazırlanması bu istiqamətdə ən uğurlu addımlardan biri ola bilər. ABŞ, Birləşmiş Krallıq, Almaniya, Türkiyə, Pakistan kimi ölkələrin ordularında bu təcrübə uğurla tətbiq olunmaqdadır. Zabidlərin vəzifəyə təyin olunması bu proqram əsasında həyata keçirilərsə daha yaxşı nəticələrə nail olmaq mümkündür. Yəni, bir zabitin (xüsusən təlim və təhsil məqsədilə xarici ölkələrə göndərilmiş) hazırlanması və təkmilləşdirilməsi üçün Müdafiə Nazirliyinə ayrılmış büdcədən bəzən yüz minlərlə manat vəsait xərclənir və xidmət üçün müəyyənləşdirilmiş müddət başa çatdıqda o, tam yetişmiş bir mütəxəssis olur. “Karyera inkişaf proqramı” onun xidmətini müvafiq qaydada tənzimləmirsə, həmin zabit mütləq şəkildə xidməti tərk edir və ya onun xidmətini davam etdirməsi hər hansı bir sistem–mexanizmdən deyil, sadəcə vicdanından asılı olur. Daha dəqiq desək, “Karyera inkişaf proqramı”nın tələblərinə riayət olunursa, mexanizm/sistem özü zabitin perspektiv inkişafını müəyyənləşdirir, zabitin fəaliyyəti unudulmur, o, özü vəzifə üçün “əl-ayağa” düşür, təhsil almaq üçün problemlərlə qarşılaşmır, təsadüfi vəzifələrə təyin olunmur və s. Bundan əlavə, hərbi xidmətin könüllülük prinsipi əsasında həyata

keçirilməsi mümkündür. Lakin bu prosesi tənzimləmək üçün bir mexanizm hazırlanmalıdır. Bu baxımdan, Baltıqyanı ölkələrin və Pakistanın təcrübəsinin öyrənilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bundan əlavə, Türkiyə Silahlı Qüvvələrinin yanaşması da tətbiq oluna bilər. Belə ki, yeni qəbul olunan qanuna əsasən Türkiyə Silahlı Qüvvələrində əsgərlər üçün müddətli xidmət altı ay, məcburi xidmət isə bir aydır. Bir aydan artıq xidmət etmək istəməyən vətəndaşlar dövlətin müəyyənləşdirdiyi məbləği (hazırda 31,000 lirə) silahlı qüvvələrin fonduna ödəməlidir [24]. Həmin vəsait isə digər hərbi qulluqçuların sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasında istifadə olunur. Qeyd edək ki, Azərbaycanda Xüsusi Təyinatlı Qüvvələrə qəbulun könüllülük əsasında həyata keçirilməsi ümumilikdə, bu qoşun növünün effektivliyinin yüksəlməsinə öz töhfəsini vermişdir, istər 2016-cı ilin Aprel döyüşlərində, istərsə də İkinci Qarabağ müharibəsində şəxsi heyətin göstərdiyi hazırlıq səviyyəsi bu arqumentimizi sübut edir. Bundan əlavə, Silahlı Qüvvələrdə çalışan mülki şəxslərin fəaliyyətinin tənzimlənməsi üzrə sənədlər işlənməli və ya təkmilləşdirilməlidir. Təcrübə göstərir ki, hərbi qurumlarda çalışan bir çox mülki şəxslər ordunun vəsaiti hesabına müxtəlif təhsil və inkişaf proqramlarında iştirak etdikdən və özlərini təkmilləşdirdikdən sonra, hətta çox cüzi artımla məvacib təklif edən digər qurumlarda işləməyə üstünlük verməklə mövcud iş yerlərini tərk edirlər. Bu sahə üzrə ikinci prioritet hərbi xərclərin və resursların idarə edilməsidir. Mütəmadi aparılan tədqiqatlar əsasında proqramlar hazırlanmalı, effektivliyi artırmaq məqsədilə hərbi xərclər və resurslar bu proqramlar vasitəsilə idarə edilməlidir. Burada əsas məqsəd ondan ibarətdir ki, büdcə tələbləri dəqiqliklə incələnir, resursların bölüşdürülməsi elmi əsaslarla icra edilir və vəsaitdən düzgün istifadə olunur. İkinci Qarabağ müharibəsi göstərdi ki, müharibənin xarakteri dəyişmiş, bir neçə il əvvəl aktual hesab olunan hərbi resurslar artıq öz əhəmiyyətini itirmişdir.

5. Hərbi və mülki sektorların müştərək fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi. Hərbi və mülki sektorların inteqrasiya edilmiş inkişafı ölkənin çiçəklənməsi və silahlı qüvvələrin güclənməsində çox vacib rol oynayır. Hərbi və mülki sektorların inteqrasiyası (HMSİ) texnologiya, proses, işçi qüvvəsi, təchizat, material və ləvazimatların ümumi istifadəsi sayəsində sabit xərclərin bölüşdürülməsini əhatə edir. HMSİ yalnız maliyyə xərclərini azaltmır, eyni zamanda inkişaf etmiş ticari məhsul və proseslərin müdafiə sektoruna gətirilməsini sürətləndirir. Son illər bu istiqamətdə ABŞ, Çin, Yaponiya, İsrail, Pakistan, Türkiyə və bir çox Avropa İttifaqı ölkələri uğurlu addımlar atmışdır. Azərbaycan hərbi büdcəsi baxımından, dünyanın bir sıra aparıcı ölkələri ilə müqayisə oluna bilər. Bu büdcədən səmərəli istifadə məqsədilə hərbi və mülki sektorların birgə inkişafının tənzimlənməsi bəzi sahələrdə sistemli islahatların aparılmasını şərtləndirir. Bu sahələr müdafiə məsələləri, texnologiya və sənaye, silah və texnika üzrə elmi-tədqiqat və inkişaf, şəxsi heyətin təhsili (təlimi), kənardan MTT dəstəyinin cəlb edilməsi, milli səfərbərlik və s. hesab olunur. İlk növbədə, müdafiə sənayesi və hərbi–elmi tədqiqat müəssisələri mülki təşkilat və şirkətlərlə əməkdaşlığı genişləndirməlidir. Laboratoriyalar, innovasiya mərkəzləri və təcrübə obyektləri də daxil olmaqla ölkədə mövcud olan bir çox texnoloji resurslar hərbi və mülki sektorlar tərəfindən müştərək istifadə edilə bilər. Lakin bu da həqiqətdir ki, hərbi və mülki sektorlar arasında əməkdaşlıq zəif olduğundan, onlar bir-birlərinin ehtiyacları və potensialından xəbərdar deyil. Hərbi təyinatlı məmulatların yaradılması məsələlərində də bürokratik əngəllərin neytrallaşdırılması vacibdir. Ona görə də hərbi və mülki sektorlar arasında koordinasiyanın yaradılması, ehtiyacların ödənilməsi və resursların bölüşdürülməsi üçün bir mexanizm hazırlanmalıdır.

Milli müdafiə səfərbərliyi hərbi və mülki sektorların koordinasiyalı inkişafı üçün vacib təşkilati vasitələrdəndir. Sistemli islahatlar, əsasən, aşağıdakı addımları əhatə edir:

- a) milli müdafiə təhsilinin inkişaf etdirilməsi;
- b) milli müdafiə səfərbərliyi sisteminin mükəmməlləşdirilməsi;
- c) səfərbərlik institutlarının işinin təkmilləşdirilməsi;
- d) dəstək qüvvələrinin sayı və strukturunun optimallaşdırılması;
- e) sülh dövründə rekvizisiya və müharibə dövründə səfərbərlik üzrə hüquq sisteminin

təkmilləşdirilməsi.

Hərbi və mülki sektorların inteqrasiyası üzrə uğurlu hesab edilən bir sıra ölkələrdə Milli Müdafiə Səfərbərliyi üzrə Komissiya yaradılmışdır. Bu komissiya hərbi məsələlər, strateji planlar və müdafiə

səfərbərliyi (səfərbərlik hazırlığı və səfərbərlik haqqında qanundan irəli gələn məsələlər) ilə bağlı qərarların əlaqələndirilməsinə məsul bir təşkilatdır. Komissiya, eyni zamanda müharibə vəziyyətində mülki resursların bir araya gətirilməsinə və bu səylərin hərbi əməliyyatlarla əlaqələndirilməsinə cavabdehdir. Nəticə etibarilə, yalnız mərkəzləşdirilmiş və vahid, yaxşı strukturlaşdırılmış, çevik reaksiya vermək iqtidarında olan, qətiyyətli və effektiv səfərbərlik sistemi milli müdafiə potensialını gücləndirə bilər.

6. Texnoloji yeniliklərin mənimsənilməsi. İstənilən ölkənin milli təhlükəsizliyi və iqtisadi rifahı onun texnoloji qüdrətindən və sənaye potensialından asılıdır. Hərbi sahədə bir sıra dəyişikliklər texnoloji inkişafın əsas nəticəsi kimi təqdim edilə bilər. XVII əsrdə Osmanlı Ordusunda həyata keçirilən “gücləndirmə islahatı”nın əsas elementlərindən biri Avropanın texnoloji yeniliklərinin gətirilməsi idi. Müxtəlif artilleriya vasitələri, kiçikçaplı silahların və daha effektiv barıtın idxalına, eləcə də istehkam qurğuları və gəmilərin hazırlanmasına nail olsa da, Osmanlı dövləti sadəcə idxalçı olduğu üçün avropalı rəqiblərindən geri qalırdı. Beləliklə, qərb texnologiyası inkişaf etdikcə aradakı fərq daha da böyüyürdü [12]. Yəni, texnologiyanın idxalına nə qədər çox resurs xərclənsə də, ölkənin özündə texnoloji yenilik imkanları yoxdursa, həmin ölkənin ordusunda inkişaf bədrəyəcək. Keçən əsrin ortalarından sonuna qədər, bu baxımdan yaxşı nümunə kimi, əsasən, ABŞ və Birləşmiş Krallığın təcrübəsinə istinad edilirdisə, hazırda bu siyahını bir neçə dəfə böyütmək olar. Türkiyə Respublikasında da son illərdə texnoloji asılılığın aradan qaldırılması istiqamətində çox uğurlu addımlar atılmışdır. Bu gün Türkiyədə istehsal olunan PUA-lar döyüşün taleyini dəyişən ən vacib vasitə hesab olunur. İkinci Qarabağ müharibəsində istifadə olunan Türkiyə istehsalı olan Bayraqdar PUA-ları nəinki regionda, hətta bütün dünyada rezonans yaratdı. Qərb birliyinə ənənəvi müharibədə texnologiyanın gücünü nümayiş etdirən ən vacib hadisə Birinci Körfəz Müharibəsi olmuşdur. Ötən əsrin 90-cı illərindən etibarən, texnologiyadan istifadə şəxsi heyət sayında mövcud çatışmazlığı kompensasiya etməyə başladı, daha dəqiq desək, insan həyatı üçün azriskli müharibələrin aparılmasına şərait yaratdı. Texnologiya qərb dövlətlərinə uzaq məsafələrdə yerləşən hədəflərə yüksək dəqiqliklə zərbə endirməyə imkan verdi ki, buna nümunə olaraq 1999-cu ildə NATO-nun keçmiş Yuqoslaviyanı 78 gün ərzində bombalamasını göstərə bilərik. Zaman keçdikcə müharibələrin xarakteri də sürətlə dəyişir və bu prosesdə güc mərkəzlərinin müstəsna rolu vardır. Professor Mixail Man qeyd edir ki, heç kim gələcəyin güc mərkəzləri barədə qabaqcadan dəqiq xəbər vermək iqtidarında deyil, ona görə də “müxtəlif şəraitlərdə nələr baş verə bilər” yanaşması əsasında alternativ senarilər nəzərdə tutulmalı və onlar mümkünlük ehtimallarına görə sıralanmalıdır. Birləşmiş Krallığın Konsepsiyalar və Doktrina Mərkəzi bu yanaşmanı tətbiq etməklə gələcək strateji trendlərin təhlilini dəstəkləmək üçün bir neçə senari hazırlamışdır [25]. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrində də bu senarilər təfəssilatlı təhlil olunmalı, ordunun silah arsenalının təchizatında nəzərə alınmalı, silah ticarətinin diversifikasiyası aparılmalı, eyni zamanda yerli istehsal inkişaf etdirilməli, Türkiyə modeli əsasında texnoloji asılılıq azaldılmalıdır.

Döyüşlərdə üstünlük əldə etmək üçün hərbi təşkilatlar yeni texnologiyaları mümkün olduqca tez mənimsəməyə və müasir müharibə metodlarını tətbiq etməyə çalışırlar. Beləliklə, texnologiyada nəzərəçarpan inkişaf hərbi islahatların aparılması üçün əsas səbəb kimi göstərilir. Azərbaycan Respublikası Silahlı Qüvvələrinin İkinci Qarabağ müharibəsində PUA-lardan geniş istifadə təcrübəsi yeni nəsil müharibənin əyani nümunəsidir. Belə ki, müasir müharibənin əsas komponenti kimi PUA-lardan istifadə sübut etdi ki, bir çox silah və texnika döyüşlərdə öz effektivliyini, demək olar ki, itirmişdir. Vaşinqton Post qəzetində yazılır: “Qarabağ müharibəsi kiçik və nisbətən ucuz hücum dronları hesabına quru döyüşlərinin və hava gücünün dominantlıq etdiyi ənənəvi müharibələrin xarakterinin dəyişdiyini göstərən ən yaxşı nümunədir”. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, hələ 2009-cu ildə ABŞ-ın keçmiş prezidenti Barak Obama tərəfindən hava gücü (dronlar daxil olmaqla) və xüsusi təyinatlıların birgə fəaliyyətini özündə əks etdirən bir strategiya qəbul edilmişdi. Lakin motoatıcı birliklərin əməliyyatlarına üstünlük verən hərbiçilər bu strategiyanın özünü doğruldacağına şübhə ilə yanaşırdılar. Ona görə də bu strategiya qəbul olunsaydı, tətbiqi üçün imkan yaranmadı [26]. 2013-cü ildə Rusiya da belə bir strategiyanın zəruriliyi özündə əks etdirən bir yanaşma tətbiq etdi. Belə ki, bəzi tədqiqat və testlərdən sonra, Müdafiə Nazirliyi quru qoşunlarını PUA-larla təmin etməyə başladı. Bütün motoatıcı

və tank briqadalarında (alaylarında) taktiki PUA bölükləri yaradıldı. Artıq 2015-ci ilin sonlarında dronla təmin olunmuş bölmələrin sayı 1720-yə çatdırılmışdı. Qeyd edək ki, Rusiya Ordusu Suriyada üç il ərzində 23,000 dron uçuşu (təxminən 140,000 saat) reallaşdırmışdır. Lakin bu uçuşlar əsas etibarilə, kəşfiyyat xarakteri daşıyırdı. Bu baxımdan, Azərbaycan dünya miqyasında bu strategiyani praktiki olaraq tətbiq edən ilk ölkə oldu. Ona görə də növbəti onilliklərdə Silahlı Qüvvələrin arsenalına yeni növ PUA-ların (yerli istehsalə üstünlük verilməklə) qəbulu silahlanma strategiyasının əsasını təşkil etməlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, hərbi islahatların siyahısını kifayət qədər genişləndirmək mümkündür. Biz tədqiqat işində müşahidələrimizin nəticələri əsasında yalnız ümumiləşdirilmiş tədbirləri təklif etmişik.

Nəticə

Bu gün Azərbaycan dünyanın ən sabit, təhlükəsiz ölkələrindən biridir və bu, bilavasitə ölkə rəhbərliyinin həyata keçirdiyi strategiyanın nəticəsində mümkün olmuşdur. Bu strategiya gələcək illərdə də uğurla davam etdirilməlidir. Lakin təhlükəsizliyimizə ənənəvi və qeyri-ənənəvi təhdidlər mövcuddur ki, bu da Silahlı Qüvvələrimizin qarşısında ciddi öhdəliklər qoyur. Bundan əlavə, İkinci Qarabağ müharibəsi nəticələrinin tədqiqi silahlı qüvvələrdə islahatların aparılmasını şərtləndirir. Bu islahatlar Azərbaycan Silahlı Qüvvələrinin gələcək inkişafında böyük rol oynayacaq. Müasir və gələcək müharibələr informasiya və texnologiya dominantlığı, sistemə qarşıdurma və birgə əməliyyatlarla xarakterizə olunur. Həyata keçiriləcək yeni islahatlar arasında hərbi təşkilati struktur əsas sahə kimi seçilməlidir. Müasir şərtlərə uyğun olaraq, strukturun optimallaşdırılması və effektivliyin artırılması məqsədilə liderlik və əməliyyatlar üzrə müştərək komandanlıq sistemlərinin inkişafı çox vacibdir. Bunun üçün silahlı qüvvələrin strukturu optimallaşdırılmalı, proqram və mexanizmlər real vəziyyətə uyğun olaraq təkmilləşdirilməli, hərbi və mülki sektorların koordinasiyalı inkişafına nail olunmalıdır. Şəxsi heyətin hazırlığı baxımından, xüsusi təyinatlı təhsil müəssisələri və təlim resurslarının inteqrasiyası, təhsil sistemi və peşəkar hərbi təhsilin təkmilləşdirilməsi üçün islahatlar dərinləşdirilməlidir. Təlim, təhsil, fərdi və ya təşkilati səriştə hərbi islahatların özəyini təşkil etməlidir. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, hərbi islahatın həyata keçirilməsi çox çətin, zaman və səbir tələb edən bir prosesdir. Hərbi islahat aktiv şəkildə, lakin ehtiyatla aparılmalı, aktuallığını itirmiş rəhbər sənədlər yenidən işlənməli və düzgün siyasi istiqamət seçməklə xarici ölkələrin təcrübələri öyrənilməlidir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Nielsen, S.C. An army transformed: the U.S. army's post-Vietnam recovery and the dynamics of change in military organizations. The Letort Papers / S.C.Nielsen. – Washington D.C.: U.S. Army War College, Strategic Studies Institute, – September 2010. – 73 p.
2. Piriye, H., Tahirov, R., İskəndərov, X. Kritik düşünmənin peşəkar hərbi təhsildə yeri və rolu // Bakı: Milli təhlükəsizlik və hərbi elmlər, – 2020. Cild 6, No. 3. – s.7-14.
3. Qingren, S. China's Military Reform: Prospects and Challenges / S.Qingren. – Stockholm: Institute for Security and Development Policy, – 2014. – 33 p.
4. Kirchner, M., Akdere, M. Examining Leadership Development in the US Army within the Human Resource Development Context: Implications for Security and Defense Strategies // – Seoul: Korean Journal of Defense Analysis, – September, 2014. Volume 26, No. 3, – p. 351-369.
5. Lavrov, A. Russian Military Reforms from Georgia to Syria / A.Lavrov. – Washington D.C.: Center for Strategic & International Studies, – 2018. – 34 p.
6. Hamilton, R.E. Georgian Military Reform: [Electronic resource] / – Washington D.C., February 3, 2009. URL: <https://bit.ly/2VuWiSi>.
7. Baev, P. Ukraine: A test for Russian military reforms: [Electronic resource] / – Brussels, May, 2015. URL: <https://bit.ly/33XEhRI>.
8. Kiryukhin, D. The Ukrainian Military: From Degradation to Renewal: [Electronic resource] / – Philadelphia, August 17, 2018. URL: <https://bit.ly/2KXw5JR>.

9. Turkey's Erdogan plans sweeping military reforms: [Electronic resource] / – 30.07.2016. URL: <https://bit.ly/3ruv9gP>.
10. Erdağ, R. After the Failed Military Coup: The Need for the Organizational Reform in the Turkish Military // – Ankara: All Azimuth, – 2019. Volume 8, No.1, – p. 55-68.
11. Andrew, W. The Role of Marius's Military Reforms in the Decline of the Roman Republic: [Electronic resource] / – Monmouth, 2011. URL: <https://digitalcommons.wou.edu/his/97>.
12. Levy, A. Military reform and the problem of centralization in the Ottoman empire in the eighteenth century // Middle Eastern Studies, – July, – 1982. Vol. 18, No. 3, – p. 227-249.
13. Posen, B.R. The Sources of Military Doctrine: France, Britain, and Germany Between the World Wars / B.R.Posen. – New York: Cornell University Press, – 1986. – 288 p.
14. Kier, E. Imagining War / E.Kier. – Princeton: Princeton University Press, – 1997. – 256 p.
15. Avant, D. Political Institutions and Military Change: Lessons from Peripheral Wars / D.Avant. – New York: Cornell University Press, – 1994. – 161 p.
16. Chun, I.B. Korean defense reform: History and challenges: [Electronic resource]. – October 31, 2017. URL: <https://brook.gs/33Yk4KQ>.
17. İskəndərov, X. Strategiyanın İlham Əliyəv modeli: Diplomatik və hərbi məharətin mükəmməl sintezi: [Elektron resurs] / AZƏRTAC, – Bakı: – 30 oktyabr, – 2020. URL: <https://azertag.az/xeber/1629349>.
18. Həsənov, A., Hüseynov, S. Lider və komandir anlayışlarının tədqiqi // – Bakı: Hərbi Bilik, – 2018. №3, – s. 137-144.
19. Nichol, J. Russian Military Reform and Defense Policy: [Electronic resource] / – August 24, 2011. URL: <https://bit.ly/3nLALRM>.
20. Eftimova, V.B. Scharnhorst: The Vision of an Enlightened Soldier “On Experience and Theory”: [Electronic resource] / – April 1, 2019. URL: <https://bit.ly/38xBHD1>.
21. Serbian Armed Forces: [Electronic resource] / URL: <http://www.vs.rs/en>.
22. Dyson, T. German Military Reform 1998-2004: Leadership and the Triumph of Domestic Constraint over International Opportunity // European Security, – September 2005. Vol. 14, No. 3, – p. 361-386.
23. Staff, S. Firepower and more: Here are five army reforms that General Bipin Rawat is pushing: [Electronic resource] / – Septmeber 24, 2019. URL: <https://bit.ly/3lGFqm6>.
24. New military service law approved: [Electronic resource] / – June 25, 2019. URL: <https://bit.ly/2Kyz7EU>.
25. Chin, W. Technology, war and the state: past, present and future: [Electronic resource] / – November 19, 2020. URL: <https://bit.ly/340Iqni>.
26. Piriye, H., Tahirov, R., İskəndərov, X. Müharibənin bitməsi və sülh şərtləri // – Bakı: Hərbi bilik, – 2020, No. 4. – s.7-14.

Аннотация

Вооруженные силы Азербайджанской Республики после Второй Карабахской войны: факторы, обеспечивающие военную реформу Рашад Ибрагимов, Ариф Гасанов, Хаял Искандаров

В статье раскрываются сущность и философия военной реформы. Исследованы военные реформы, проводимые в ведущих странах мира, и показаны их особенности. Рассмотрены факторы, определяющие проведение военных реформ в Вооруженных Силах Азербайджанской Республики в ближайшей и долгосрочной перспективе после Второй Карабахской войны, и представлены основные направления реформ.

Ключевые слова: военная реформа, армия, вооруженные силы, оптимизация, лидерство, технологические инновации.

Abstract

**Armed forces of the republic of Azerbaijan after the second Karabakh war:
factors conditioning military reform**

Rashad Ibrahimov, Arif Hasanov, Khayal Iskandarov

The article explains the essence and philosophy of military reform. The military reforms implemented in the world's leading countries have been studied and their characteristics have been shown. The factors determining the implementation of military reforms in the Armed Forces of the Republic of Azerbaijan in the near and long term after the Second Karabakh War have been considered and the main directions of reforms have been presented.

Keywords: military reform, army, armed forces, optimization, leadership, technological innovation.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 27.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 22.02.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 10.03.2021

UOT 327

STARTEGİYANIN HAZIRLANMASINDA STRATEJİ MÜHİT MƏSƏLƏLƏRİ (SADƏDƏN XAOSA)

polkovnik Elnur Ələsgərli

Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası

E-mail: elnuralasgarli@yahoo.com

Xülasə. Müasir dünyada strategiya yaratmağın çətinləşməsinə səbəb olan amillərdən biri də strateji mühit hesab olunur. Bu məqalədə "strateji mühit" in strategiyanın vacib bir hissəsi kimi rolu və əhəmiyyəti araşdırılır. Bu məqsədlə strateji mühitin mürəkkəblik səviyyələri öyrənilir və mövcud mühitin səviyyəsi açıqlanır.

Açar sözlər: Strategiya, strateji mühit, mürəkkəb mühit, kompleks mühit, xaotik mühit

Giriş

Strategiyanın hazırlanması imkan və qabiliyyətlər nəzərə alınmaqla strateji hədəflərin və bu hədəflərə çatmaq üçün yolların müəyyən olunması prosesidir. Strategiya, əsasən, siyasi [1] məqsədlərə nail olmaq üçün hazırlanırdısa, artıq həyat fəaliyyətinin bir çox sahəsini əhatə edir. Onun təməlini təşkil edən ümumi əsaslar uzun illər ərzində həyata keçirilmiş strategiyaların və aparılmış araşdırmaların nəticəsində formalaşmışdır. Bununla belə, dəyişən şəraitə adekvat strategiyanın hazırlanması onun metodologiyasının davamlı nəzərdən keçirilməsini tələb edir.

Dünyada baş verən dəyişikliklərin sürəti yeni strateji amil və meyillərin ortaya çıxması ilə daha da artmaqdadır. Ölkələr arasında əlaqələr sıxlaşır, iqtisadi bağlılıq artır, qarşılıqlı asılılıq yüksəlir. İndi hər hansı məhəlli hadisə qısa zamanda bütün dünyaya yayıla bilər, onun fəsadlarının aradan qaldırılması isə çox vaxt və beynəlxalq səviyyədə səylərin cəmləşdirilməsini tələb edir.

Yeni texnologiyalar dünyada cərəyan edən hadisələrin istiqamətləndirilməsində təsirli rol oynayır. Klassik mübarizə metodları hibrid və texnologiya əsaslı metodlarla əvəzlənir. Artıq hər hansı ölkənin daxilində fəaliyyət göstərmək üçün fiziki sərhədlərini keçməyə ehtiyac qalmır. Dünyanın aparıcı dövlətləri arasında münasibətlərin qeyri-stabilliyi yüksəlir. Əksər güclü ölkələr mövcud üstün mövqelərini qorumaq üçün milli maraqlarını kollektiv maraqlardan, beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərindən üstün tutduğunu açıq şəkildə sərgiləyir, gizlətmirlər. Belə olan halda, müttəfiq ölkələr qısa zamanda düşmən ola bilər, düşmənlər isə maraqlarının üst-üstə düşdüyü məsələlərdə birgə hərəkət edə bilirlər. Yüksələn gərginlik və dövlətlərin milli maraqlarının üstünlüyü fonunda beynəlxalq təşkilatlar tənzimləyicilik funksiyasını itirir, qlobal sülh və təhlükəsizliyə risklər artır.

Meydana çıxan yeni strateji amil və meyillər milli təhlükəsizliyin təmin edilməsini dövlətin imkanları xaricinə çıxarır. Son 20 ildə bir çox sahədə, xüsusilə dünyada təhlükəsizliyin təmin olunması üzrə strategiyaların uğursuzluğu mütəmadi müşahidə edilir. İraq, Əfqanıstan, Suriya, Liviyada təhlükəsizliyin təmin edilməsinin mümkün olmaması, habelə uzun sürən və öz həllini tapmayan konfliktlərin mövcudluğu buna əyani sübutudur. 2008-ci ildə qlobal maliyyə böhranın və 2020-ci ildə COVID-19 pandemiyasının dünyada yaratdığı şok təsirləri ölkələrin kəskin dəyişikliklərə, o cümlədən müasir təhdidlərə adekvat cavab verməyə hazır olmadığını göstərir. Bunlar və bir çox digər müasir amil və meyillər dünyada strateji problemlərin həlli üçün strategiyaların hazırlanması və həyata keçirilməsini daha da çətinləşdirir.

Hazırda strategiyanın hazırlanmasının ənənəvi üsulu qismində ən çox Lykke'nin "*hədəflər, yollar və vasitələr*" modelindən istifadə olunur. Bu model strategiyanın hazırlanmasına daxili komponentlər (vasitələr və hədəflər) prizmasından yanaşır, xətti qaydada onların uzlaşmasını və hədəfə nail olmaq üçün yolların müəyyənləşdirilməsini təmin edir. Bundan başqa, strategiyanın hazırlanmasında daxili komponentlərlə yanaşı xarici amil və meyillər də əhəmiyyətli rol oynayır. Strategiyanın mövcud və

gələcək mühitlə əlaqədar olduğunu nəzərə alsaq, deyə bilərik ki, strateji mühit bu çərçivədə ən vacib xarici amildir.

Strategiya və mühit bir-birinə qarşılıqlı olaraq təsir göstərir. Belə ki, mühit strategiyanın hazırlanmasına təsir edərkən, stratejiya mühitin formalaşdırılmasını şərtləndirir. Mühitdəki dəyişiklik strategiyanın əsas komponentlərinə, xüsusilə hədəflərə yenidən baxılmasını zəruri edir. Hər bir sahə üzrə strateji mühit fərqli olsa da, aidyyəti sahədə strategiyanın hazırlanması üçün mühitin dərinədən öyrənilməsi və hədəflərin bu mühitə uyğun müəyyənəşdirilməsi tələb edilir. Hazırda strateji mühitin təhlili ilə əlaqədar SAEN [2, s.295-307], STEEPLEMS [3], PESTEL [4] və s. kimi sıra metodlar mövcuddur. Onlardan, əsasən, strategiyanın hazırlanması prosesinin təhlili məqsədilə istifadə olunur. Təhlilin nəticəsində müəyyən edilmiş məsələlərin isə daha sonra hazırlanacaq stratejiya əsasında həllinə çalışılır.

Bu prosesdə strateji mühitin əhəmiyyəti mütəxəssislər tərəfindən birmənalı qəbul edilsə də, onun praktiki tətbiqinin strategiyanın bütün aspektlərini əhatə etdiyini demək çətinidir. Belə ki, strategiyanın hazırlanmasına ənənəvi xətti, məqsəd mərkəzli yanaşmanın mövcud mühitin dinamik və getdikcə mürəkkəbləşən xarakterini əks etdirməsi müasir dövrdə fəsadlarla müşayiət olunur [5, s 30-39]. Strateji mühitdə baş verən dəyişikliklərin səbəb olduğu bir sıra çətinliklər və mövcud fikir ayrılığının daha da dərinləşməsi, stratejiyanın hazırlanmasında strateji mühitin yuxarıda göstərilən istifadə üsullarının tətbiqini mümkün edir. Gələcək mühitin təhlili, hədəflərin müəyyən olunması kimi funksiyalarla yanaşı, strateji mühit də stratejiyanın planlaşdırma prosesində istifadə oluna bilər. Xüsusilə, strateji mühitin xüsusiyyətlərinin əks olunduğu planlaşdırma modelinin ortaya qoyulması ilə hazırkı dövrün tələblərinə cavab verən stratejiya modelinin yaradılmasının mümkünüyü qiymətləndirilir. Məqalədə məqsəd stratejiyanın vacib komponenti olaraq, “strateji mühit”in rolu və əhəmiyyətinin ortaya qoymaq, eləcə də mövcud strateji mühitin səviyyələrini müəyyənəşdirməkdən ibarətdir.

Strateji mühit

“Strateji mühit” beynəlxalq səviyyədə strateji “aktor”ların maraqları əsasında həyata keçirilən fəaliyyətlər nəticəsində müxtəlif sahələr üzrə mühitlərin vəhdətindən formalaşan bir vəziyyətdir. Vahid strateji mühitin dərinədən öyrənilməsi strategiyanın hazırlanmasını geniş perspektivdə nəzərdən keçirmək və düzgün qərar qəbul etmək baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Onun müəyyən edilməsi müxtəlif sahələr üzrə mühitin mürəkkəblilik dərəcəsi, baş verən hadisələrin xarakteri, proses iştirakçılarının, o cümlədən strateji aktorların sayı, habelə onların gücü və niyyətinin ehtimal olunması, idarəetmənin növü kimi çoxsaylı amillərin ümumi çərçivədə birləşdirilməsi ilə mümkündür. Ənənəvi strategiyaların hazırlanmasında strateji mühitə siyasi proseslər [6] və onun aktorlarının fəaliyyətləri perspektivindən baxılır. Hərbi üsul siyasi hədəflərə nail olmaq üçün son, lakin təsirli üsuldur. Bu yanaşmanın müasir dövrdə öz reallığını qorumasına baxmayaraq, iqtisadi və texnoloji amillərin təsir gücü artmaqdadır.

Baxmayaraq ki, strategiyanın əsas üçlüsü – siyasi, hərbi, iqtisadi sahələr üzrə mühitlər hələ də bir-birinə güclü təsir göstərməkdədir, hazırkı dövrdə müxtəlif sahələr üzrə mühitləri vahid çətinlik altında birləşdirmək çətinidir. Bu çətinlik strateji mühitdə baş verən dəyişikliklərlə bağlıdır. Belə ki, əsasən, XVIII əsrdən dövlət şirkətləri, XX əsrdən isə beynəlxalq təşkilatlar siyasi proseslərdə yaxından iştirak etməyə başlamış və ötən zamanda onların siyasi proseslərdə rolu və təsir gücü artmışdır. Bu da dövlətlərin dünyada cərəyan edən proseslər, habelə böyük şirkətlər və beynəlxalq təşkilatlar üzərində nəzarətinin zəifləməsi, bəzi hallarda isə onu itirməsi ilə nəticələnmişdir. Dünyada siyasi sahədə baş verən mühüm dəyişikliklər strateji aktyorların iqtisadi-maliyyə imkanlarının artmasına və texnoloji inkişaf sürəti hər hansı dövlətdən asılı olmayan, lakin strateji səviyyədə təsir gücünə sahib şirkətlərin, korporasiyaların, təşkilatların, həmçinin nəzarət oluna bilməyən informasiya axınının ortaya çıxmasına şərait yaratmışdır. Bu da öz növbəsində bütün amil və meyillərin vahid siyasət çətiri altında birləşdirilməsini mümkünsüz edir. Əlavə olaraq, hər bir sistemində mövcud olan zəifliklər, fərqli maraqlara sahib dövlətlərin yaratdığı beynəlxalq təşkilatların, korporasiyaların imkan və vasitələrindən sui-istifadə hallarının mümkünüyü beynəlxalq münasibətlər sistemini daha da mürəkkəbləşdirir.

Bunun digər bir göstəricisi də mühitlə bağlı çoxsaylı anlayışlardan daha çox istifadə olunmasıdır. Siyasi mühit, təhlükəsizlik mühiti, hərbi-siyasi mühit, biznes mühiti, ətraf mühit kimi terminlər strateji mühit anlayışının genişləndiyini göstərir.

Strateji mühitin mürəkkəblik səviyyələri

Strateji aktorların münasibətlərinin və mühitin formalaşmasına təsir edən amil və meyillərin xüsusiyyətindən asılı olaraq, strateji mühitin müxtəlif mürəkkəblik səviyyələri mövcuddur. Strateji mühiti meydana gətirən müxtəlif sahələrdəki mühitlərin mürəkkəblik səviyyəsi eyni olmasa da, qarşılıqlı təsir nəticəsində onlar arasında fərqdə çox deyil. Hazırda strateji mühit bütün amil və meyillərin siyasi proseslər altında birləşdiyi tək mühit deyil, bir sıra vacib sahələrin öz rolunu oynadığı mühitlərin kombinasiyasından meydana gəlir. O, daha geniş çərçivədə çoxsaylı prosesləri və onların iştirakçılarının qarşılıqlı münasibətlərini və təsirlərini əhatə edir. Aktorların məqsədlərinə nailolma niyyəti, bu istiqamətdə gizli və açıq hərəkətləri, digər aktorlarla əlaqələrinin xüsusiyyətləri və bir-birilərinə təsir imkanları, qurduqları əməkdaşlıq və tərəfdaşlıq formatlarından istifadə bacarıqları və çoxsaylı digər strateji amillər, habelə dünyada cərəyan edən proseslər, axınlar və aktorların daxildəki vəziyyəti mühitin mürəkkəblik səviyyəsini müəyyən edir.

Strateji aktorların baş verən proseslərə təsir gücü onların imkan və qabiliyyətləri, habelə onlara xarici dəstəyin dərəcəsi ilə mütəqabillik təşkil edir. Beynəlxalq münasibətlər sisteminə hər keçən gün yeni aktorların daxil olması, bir sıra aktorların təsir gücündə, o cümlədən rolunda dəyişikliyin baş verməsi, yeni amil və meyillərin yaranması strateji mühitin yüksələn tendensiya üzrə mürəkkəbləşdiyini göstərir. Strateji mühitdəki dəyişikliklər yeni təhlükə və təhdidlərin yaranmasını, mövcud olanların reallaşma ehtimalının və risk dərəcəsinin artıb-azalmasını şərtləndirir.

Strateji mühit stratejiyanın hazırlanmasına təsir edən digər amillərdən dəyişkənliyi və mürəkkəbliyi ilə fərqlənir. Onun dəyişkənliyi hər kəs tərəfindən qəbul olunur. Heraklitin dediyi kimi, *“Davamlı olan tək şey dəyişiklikdir”* [7]. Dəyişmə sürəti dünyada və ölkə daxilində baş verən dəyişikliklərin sürətinə bağlıdır. Strateji mühitin mürəkkəblik səviyyələrinin müəyyənəşdirilməsi çoxsaylı araşdırmaların mövzusu olmuş və müxtəlif formalarda əsaslandırılmağa çalışılmışdır. Onu, əsasən, tək-tək hadisələrin inkişaf prosesi ilə əlaqələndirərək, müvafiq vəziyyətlərə ayırırlar [8]. Araşdırmaların ümumi nəticəsi isə mühitin fərqli mürəkkəblik səviyyələrinə malik olmasının birmənalı qəbul edilməsidir.

Strateji mühitin dəyişmə sürəti, amil və meyillərin sayı, xarakteri, təsir gücü, aktorlar arasındakı münasibətlərin qeyri-müəyyənlik dərəcəsi, kompleksliyi, habelə səbəb və nəticə arasında əlaqə strateji mühitin mürəkkəblik səviyyəsini müəyyən edir. Strateji mühitin mürəkkəblik səviyyəsinin müəyyən edilməsi stratejiyanın hazırlanması zamanı adekvat hərəkət tərzinin seçilməsinə xidmət edir. Mürəkkəblik səviyyəsi yaranmış şəraitə uyğun olaraq fərqlilik göstərir.

Bu araşdırma strateji mühitdə səbəb və nəticə arasında əlaqə ilə bağlı “Sinefin Çərçivəsi”ndən yola çıxaraq [9] mühitin səviyyələrini sadə, mürəkkəb, kompleks və xaotik olaraq müəyyən edir.

Sadə mühitdə dəyişikliklərin baş verməsi sürəti aşağıdır, mühitə təsir edən amil, meyil və aktorların sayı məhduddur, eləcə də onların təsir gücü və niyyəti məlumdur, aktorlar arasında münasibətlər nizamlı və sistemlidir, onların bir-birləri ilə və öz daxillərində əlaqələri, habelə hərəkət tərzləri asanlıqla təxmin ediləndir. Bu mühitdə qeyri-müəyyənlik minimum səviyyədədir, səbəb və nəticə arasında əlaqə qurmaq isə asandır. Təsirin nəticələri asanlıqla ölçülə biləndir.

Mürəkkəb mühit təsiredici amillərin, meyillərin və aktorların sayının çoxluğu ilə sadə mühitdən fərqlənir. Bu mühitdə dəyişikliklərin sürətlə baş verməsi, həmçinin müxtəlif gücə və niyyətə sahib çoxlu elementlərin fərqli səviyyələrdə bir-birinə təsiri səbəbindən gələcək hadisələrin proqnozlaşdırılması çətindir. Bununla belə, onların bir-biri ilə və öz daxillərində əlaqələri təxmin ediləndir, səbəb və nəticə arasında əlaqə qurmaq mümkündür. Aktorların hərəkət tərzləri ilə bağlı çoxsaylı ehtimalların olmasına baxmayaraq, onlara qarşı fəaliyyətlərin hazırlanması mümkündür.

Kompleks mühitdə dəyişikliklər çox sürətli, eyni zamanda qeyri-nizami və təxmin olunmaz dövrlərlə [10] baş verir. Cərəyan edən hadisələrin yüksək dinamizmi strateji reallıqların qısa zamanda

dəyişərək, planlaşdırılmış fəaliyyətlərin qüvvədən düşməsinə, əhəmiyyətli maliyyə resurslarının boş yerə sərfinə səbəb olur, habelə əvvəllər toplanmış vacib təcrübənin və ənənəvi şablonların tətbiqini həddən artıq çətinləşdirir. Mənşəyi məlum olmayan təhdidlərdən istifadənin vüsət alması onlarla mübarizəni mümkünsüz edir. Bu mühitdə ehtimallar o qədər çoxdur ki, hər bir ehtimala qarşı hazırlıq nəzəri olaraq mümkün olsa da, praktiki olaraq, o cümlədən resurslardan istifadə və qərarların korreksiya olunmasının tezliyi baxımından məqsədəuyğun hesab edilmir.

Strateji mühitin ən mürəkkəb səviyyəsi “xaos” vəziyyətində yaranan Xaotik mühitdir. Strateji mühit müstəvisində “xaos” XX yüzilliyin ikinci yarısında meydana gələn anlayışdır [11, s.359-368]. Bu mühitdə təbiətdə var olan sistemlərdə gözlənilməz və ehtimal olunmayan dəyişikliklər baş verir, eləcə də hadisələr sintetik və qarışıq şəkildə cərəyan edir. Əvvəllər toplanmış təcrübə əhəmiyyət daşımır və hadisələrin ardıcılığını təxmin etmək mümkün deyil. Bu səbəbdən bütün qaydalar, forma və ehkamlar inkar edilir. Xaotik mühitdə aktorlar və sistemlərarası münasibətlərdə hər-hansı nizam yoxdur, həyat fəaliyyətinin bütün sahələrində yüksək qeyri-müəyyənlik hökm sürür.

Strateji mühitin hər bir səviyyəsi özünəxas hərəkət tərzini tələb edir. Klassik idarəetmə və nəzarət metodu “sadə mühit”də uğurlu istifadə olunarkən, digər mühitlərdə lazımi nəticənin əldə edilməsi üçün yetərli olmaya bilər. Ümumilikdə, qeyri-müəyyənlik dərəcəsinin artması problemin həlli üçün daha qətiyyətli addımların atılmasını şərtləndirir. Məşhur ingilis tarixçi və geostrateq Sir Julian Stafford Corbettin qeyd etdiyi kimi, *“problem nə qədər qeyri-müəyyən olarsa, hərəkət istiqamətini müəyyən etmək üçün başlanğıc nöqtələrini axtarmaq üçün bir o qədər qətiyyətli olmalıdır”* [12, 6].

Mühitin hər hansı bir səviyyəsində tək-tək hallar ola bilər ki, yaranmış vəziyyət strateji mühitin ümumi mürəkkəbliyi dərəcəsindən fərqlənsin. Lakin belə hadisələr uzunmüddətli perspektivdə mühitin var olan təbiətini dəyişdirmir. Misal olaraq, kompleks mühitdə hər hansı bir hadisə baş verə bilər ki, bununla da xaotik vəziyyət yaransın. Səviyyənin dəyişməsi uzunmüddətli təsirlər nəticəsində və tədricən baş verir.

Müasir strateji mühit

Hazırda qlobal təsirlər və kəskin dəyişikliklərlə nəticələnən hadisələrin sayca artması müşahidə olunur. Müasir amil və meyillər qlobal proseslərin iştirakçılarının sayını artırır, hadisələrə effektiv təsir göstərməklə qeyri-müəyyənliyin yüksəlməsinə səbəb olaraq proseslərin idarə olunmasını çətinləşdirir və bəzən də mümkünsüz edir. Dost-düşmən münasibətlərinin, müharibə və sülh şəraitinin ayırd edilə bilmədiyi bir vəziyyət yaranır. Son illər baş verən hadisələr xətti yanaşmanın müasir dövrdə tətbiqinin getdikcə çətinləşdiyini göstərir. Belə bir mühitin formalaşması yeni amil və meyillərin mövcud strateji vəziyyətə təsiri nəticəsində baş verir.

Müasir mühiti əvvəlkilərdən fərqləndirən cəhət isə qloballaşma, sürətli texnoloji inkişaf, dünyanın güclü dövlətləri arasındakı münasibətlərdə qeyri-stabillik və s. kimi müasir amillərin eyni zamanda baş verməsi və bir-birinə həm müsbət, həm də mənfi təsir göstərməsidir. Bu amillər bir çox sistemin nizamını pozmaqla yeni strateji mühitin yaranmasına səbəb olmuşdur.

Qloballaşma müasir dünyada beynəlxalq münasibətlərin aparıcı gücü olaraq ortaya çıxmışdır. Xüsusilə, kommunikasiya və daşımalaradakı inkişaf qloballaşma prosesinin sürətlənməsinə təkan verir. Dünyanın fərqli yerlərindən fiziki və hüquqi şəxslər bir-biri ilə daha sıx əlaqə qurmaq imkanı əldə edir, mədəniyyətlər bir-birinə daha çox təsir göstərir, texnologiyaların əlçatanlığı artır, iqtisadiyyatlar, xüsusilə də qlobal maliyyə sistemi bir-birinə daha da bağlanır. İnsanların bir-birinə yaxınlaşması, ölkələr arasında səfərlərin, habelə iqtisadiyyatların və maliyyə sisteminin bir-birinə bağlılığının artması beynəlxalq münasibətlərdə qarşılıqlı təsirin və asılılığın yüksəlməsinə səbəb olur ki, bu da xarici qüvvələrin dövlətlərin daxili işlərinə müdaxilə etməsinə şərait yaradır.

Qloballaşma şirkət və təşkilatların üfüqi fəaliyyət göstərməsinə imkan verməklə beynəlxalq şəbəkələrin yaranmasına səbəb olur. Bu cür şirkət və təşkilatlar yerləşdikləri ölkələrdə və əks-istiqamətdə müxtəlif dərəcələrdə təsir mexanizmləri əmələ gətirir. Bununla yanaşı, qloballaşma texnologiyaların yayılmasına və informasiya mübadiləsinin asanlaşmasına şərait yaradaraq, təhlükə və təhdidlərin də sürətlə yayılmasını şərtləndirir. Bu səbəbdən müəyyən məhəlli böhran və ya problem,

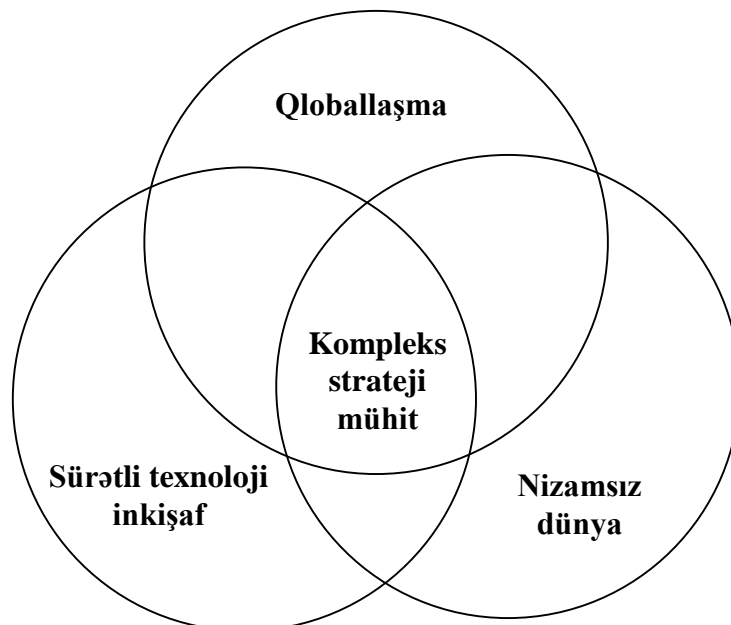
asanlıqla və qısa zamanda beynəlxalq müstəviyə yüksələ və dünyanın istənilən yerində təhlükəsizlik, sabitlik və rifaha təsir edə bilər.

Bu proses, ümumilikdə dövlətlər arasında qarşılıqlı əlaqələri, o cümlədən asılılığı yüksəldərək, onların bir-birilərinə təsir gücünü artırmışdır. Bununla əlaqədar, qloballaşmanı silah olaraq istifadə etməklə özünə əlverişli şərait yaratmaq istəyən ölkələrin sayı getdikcə artmaqdadır. Beynəlxalq münasibətlərin bu vəziyyəti strateji qərarlarının qəbul edilməsi zamanı dövlətləri dilemma qarşısında qoyur. Məsələn, qloballaşmanın təsiri ilə Çində ortaya çıxmış bir virus çox qısa zamanda bütün dünyaya yayılmış, pandemiya halına gəlmiş və qlobal iqtisadiyyata ciddi təsir göstərmişdir. Dövlətlər iqtisadi inkişaf əhalinin təhlükəsizliyi arasında seçim etmək məcburiyyətində qalmışdır.

Hazırda dünya dördüncü Sənaye İnqilabını yaşayır. Yeni texnologiyalar qlobal iqtisadiyyatda məhsuldarlıq səviyyəsini yüksəltmək üçün böyük imkanlar yaratsada, ciddi təhlükə və təhdidləri də özü ilə gətirir. Onlardan istifadə etməklə yüksək təsir gücünə malik müasir silah sistemlərinin hazırlanması kəmiyyətlə keyfiyyət arasında üstünlük fərqi azaldaraq, nisbətən kiçik dövlətlərin, qurum və, təşkilatların effektivliyinə səbəb olmuşdur. Xüsusilə, kiberməkan müharibənin yeni sahəsi kimi ortaya çıxmışdır.

Təhdidlərin mənşəyinin gizlədilməsi imkanlarının əldə olunması, süni intellektin, robotlaşmanın, internet əsaslı vasitələrin və digər yeni növ texnologiyaların genişlənərək istifadəsi, öz növbəsində strategiya hazırlayanlar üçün daha dinamik, mürəkkəb və proqnozlaşdırılması mümkün olmayan mühit vəd edir.

Sovet İttifaqının dağılmasından təxminən 30 il keçməsinə baxmayaraq, hələ də yeni dünyada nizamın qurula bilməməsi qlobal strateji mühiti mürəkkəbləşdirən digər bir əsas amildir. Mərkəzdənqaçma meyilləri ilə müşayiət olunan, soyuq müharibə dövrünün bloklarından uzaqlaşan ölkələr arasında yeni reallıqlara uyğun qeyri-ənənəvi əməkdaşlıq formaları meydana çıxmışdır. Dünya nizamında baş verən dinamik dəyişikliklər güc mərkəzləri arasında yeni balans axtarışı kimi beynəlxalq münasibətlər sisteminə ciddi təsir göstərməkdə və geosiyasi gərginlik mənbəyi olaraq, qlobal və regional inkişafa, sabitliyə və təhlükəsizliyə təhdidlər yaratmaqdadır. Böyük güclər qlobal və regional müstəvidə dominantlığa davam edərkən, ortasəviyyəli güclərin müstəqil siyasət aparmaqla beynəlxalq və regional məsələlərdə daha aktiv və təsirli olmasına imkan yaranır. Bu yeni formalaşan qlobal münasibətlər sistemi strateji reallıqlara müvafiq olaraq, beynəlxalq əməkdaşlıqların çox qısa zamanda dəyişə biləcəyi dinamik, yüksək qeyri-müəyyən strateji təhlükəsizlik mühitini meydana çıxarır.



Şəkil 1: Kompleks strateji mühitin diaqramı

Qloballaşma, texnologiyalardakı sürətli dəyişikliklər və dünyanın aparıcı dövlətləri arasında münasibətlərin mövcud vəziyyəti müxtəlif regional və beynəlxalq aktorları, habelə çoxsaylı daxili və xarici amilləri istənilən strateji məsələnin parçası halına gətirərək, mürəkkəb münasibətlər sistemini formalaşdırmışdır. Onların birgə təsiri və sintezi isə kompleks strateji mühiti meydana gətirmişdir.

Çoxsaylı amil və meyillər bir-birinə, o cümlədən baş verən hadisələrə müxtəlif səviyyələrdə, fərqli gücdə və istiqamətlərdə istər müsbət, istərsə də mənfi təsirlər göstərir. Onlar arasındakı əlaqələrin dəqiq xəritəsini müəyyən etmək getdikcə daha da çətinləşir. Belə vəziyyətin yaranmasına təsir edən kompleks strateji mühitin əsas xüsusiyyətləri aşağıdakılardır:

- hadisələrin yüksək dinamizmi və axarının təxmin olunmasının çətinliyi;
- problemlər arasında ciddi bağlılıq;
- sürətli texnoloji inkişaf;
- münasibətlərin nizamsızlığı;
- problemlərin həlli üçün beynəlxalq səylərin cəmləşdirilməsi;
- məlumat kirliliyi və informasiyanın sürətli yayılması;
- yüksək qeyri-müəyyənlik.

Nəticə

Bu araşdırma “strateji mühit”in strategiyanın ayrılmaz hissəsi olduğunu ortaya qoyur. Həmçinin müasir strategiyaların strateji mühitin də təsiri ilə ümumilikdən fərqliliyə doğru dəyişdiyini göstərir. Müasir dövrdəki vəziyyətin formalaşmasına təsir edən amillərin bir arada mövcud olması isə tarixdə ilkidir və onların qarşılıqlı təsiri nəticəsində yeni fenomen olan “kompleks strateji mühit” ortaya çıxmışdır.

Araşdırma ardıcıl mühitlər arasında kəskin ayırıcı xəttin olmadığını və hər bir mühitdə özündən sonrakı mühitin bəzi xüsusiyyətlərinin mövcud olduğunu göstərir. Xüsusilə, bir mühitdən digərinə keçid hallarında çoxlu oxşarlıqlar müşahidə olunur. Bu da mühitin səviyyəsi barədə müəyyən səhv qiymətləndirmələrə səbəb olur. Halbuki mühitlər mürəkkəbliyi səviyyəsinə görə bir-birindən xeyli fərqlənir. Strategiyanın icra ediləcəyi mühitin düzgün müəyyən edilməməsi adekvat modelin seçilməsində özünü biruzə verir ki, bu da strategiyanın nəticəsinə təsir edir.

Ümumiyyətlə, hər bir mühitə xas problemləri özündən əvvəl gələn mühitin üsul və vasitələri ilə cavablandırmaq olduqca çətin və bir çox hallarda hətta mümkünsüzdür. Yaranmış global vəziyyət müasir mübarizə metodlarının əhatə olunduğu, müasir strateji mühitin xüsusiyyətlərinin nəzərə alındığı yeni yanaşma və metodologiya əsasında strategiya modelinin yaradılmasını tələb edir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. The US Army War College Guide to National Security Issues. Volume 1: Theory of War and Strategy / edited by J.B Bartholomees. – Washington D.C.: U.S. Army War College, – 2012, – 359 p.
2. Kessler, J.J. Strategic environmental analysis (SEAN): a framework to support analysis and planning of sustainable development: [Electronic resource] / – February 20, 2012. URL: <https://bit.ly/3w3O4I8>.
3. Getting Strategy Right (Enough) / – London: The Royal College of Defence Studies, – 2017. – 112 p.
4. Ho Kim-Keung, J. Formulation of a systemic PEST analysis for strategic analysis // European academic research, – 2014.. Volume 2, issue 5. – p. 6478-6492.
5. Alasgarli, E. How much successful the traditional strategy-making models in the contemporary strategic environment? The analysis of the ends, ways and means formula // – Bucharest: Journal of Defense Resources Management, – 2019. Vol. 10, No. 2, – p. 30-39.
6. Strategy / – Washington D.C.: US Marine Corps, MCDP 1-1, – 1997. –122 p.
7. Graham, D.W. Heraclitus (fl. c. 500 B.C.E.): [Electronic resource]. URL: <https://iep.utm.edu/heraclit/>.

8. Critical Infrastructure Protection XII / J.Staggs, S.Sujeet eds. // 12th IFIP WG 11.10 International Conference, ICCIP 2018, Arlington VA: Springer, – March 12-14, 2018. – 327 p.
9. Hasan, H., Kazlauskas A. Making sense of IS with the Cynefin framework: [Electronic resource] / PACIS 2009 Proceedings, – July 2009.
10. Dettmer, W.H. Systems thinking and the cynefin framework – A strategic approach to managing complex systems / W.H.Dettmer. – Port Angeles, WA: Goal Systems International, – 2011. – 83 p.
11. Levy, D. Chaos theory and strategy: Theory, application, and managerial implications // Strategic management journal, 2007. 15(S2). – p. 167-178.
12. Corbett, J.S. Some Principles of Maritime Strategy / J.S.Corbett. – Annapolis, MD: Naval and Military Press, – 2009. – 292 p.

Аннотация

Стратегическая среда в разработке вопросов стратегии (от простоты до хаоса) Эльнур Аласгарли

Одним из факторов, затрудняющих выработку стратегии в современном мире, считается стратегическая среда. В этой статье исследуются роль и важность «стратегической среды» как важного компонента стратегии. Для этого изучаются уровни сложности стратегической среды и выявляется уровень существующей среды.

Ключевые слова: стратегия, стратегическая среда, усложненная среда, комплексная среда, хаотическая среда

Abstract

Strategic environment in the development of strategy issues (from simplicity to chaos) Elnur Alasgarli

One of the factors that cause strategy-making difficult in the contemporary world is considered to be the strategic environment. This article examines the role and importance of the "strategic environment" as an important component of the strategy. For this purpose, the levels of complexity of the strategic environment are studied and the level of the existing environment is revealed.

Keywords: strategy, strategic environment, complicated environment, complex environment, chaotic environment.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 19.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 23.02.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 19.03.2021

“YUMŞAQ GÜC” ELMİ-NƏZƏRİ ARAŞDIRMALAR KONTEKSTİNDƏ

f.ə.f.d. Məhəmməd Əkbərov
Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyası
E-mail: court.akberov@gmail.com

Xülasə. Məqalədə müasir beynəlxalq münasibətlər sisteminin populyar konsepsiyası olan “yumşaq güc”ün nəzəri və konseptual araşdırılmasından bəhs olunub. Praktikada daha çox tətbiq edilməsinə baxmayaraq, nəzəri müstəvidə onun mahiyyəti ilə bağlı ciddi fikir ayrılıqları mövcuddur.

Açar sözlər: “yumşaq güc”, “sərt güc”, “dolaylı hərəkət” strategiyası, Anxoltun milli brend altıbucağı, yumşaq təhlükəsizlik və təhdidlər.

Giriş

Müasir dünya siyasətinin humanistləşməsi fonunda “yumşaq güc”ün tətbiq imkanları xeyli artmışdır. Məhz bunun nəticəsidir ki, “yumşaq güc” artıq əksər dövlətlərin konseptual sənədlərində öz normativ – hüquqi təsbitini tapmışdır. Bu, ona dəlalət edir ki, “sərt güc” (hərbi alətlər) xarici siyasət məqsədlərini yalnız ekstremal və digər (qeyri-hərbi) vasitələrin təsir gücünün tükəndiyi hallarda təmin etmək iqtidarındadır. Bundan əlavə, hərbi gücün tətbiqi və ya istifadəsi təhlükəsi kimi xarakterizə edilən “sərt güc” yalnız qısa müddətdə tətbiq olunur ki, bu da XXI əsrdə artıq dövlətlərarası əlaqə norması kimi qəbul edilmir. Uzunmüddətli qarşılıqlı faydalı beynəlxalq tərəfdaşlıq üçün digər mexanizmlərə, o cümlədən ciddi nəticələr doğurmağa qadir xarici təsir resurslarını aktivləşdirməyə imkan verən “yumşaq güc” siyasətinə ehtiyac duyulur. “Yumşaq güc” alətlərindən səmərəli istifadə nəticəsində “sərt güc” alətlərindən istifadə etmədən beynəlxalq aləmdə hörmət və qarşılıqlı anlaşma əldə etmək mümkündür. Məqalədə tarixi və müqayisəli təhlil metodundan geniş istifadə edilib.

Beynəlxalq münasibətlər nəzəriyyəsi və praktikasında “güc” hər zaman vacib kateqoriyalardan biri olmuşdur. Qədim zamanlardan tutmuş bu günədək “güc” kateqoriyası ətrafında tədqiqatlar davam etdirilir. Bunun əsas səbəbi gücün beynəlxalq aktorların təsir mexanizmləri arasında ən geniş və həlledici vasitə olmasıdır. Dövlətin mövcudluğu, milli maraqlarının qorunması, əhalisinin təhlükəsizliyi, yalnız güc vasitəsilə təmin edilmişdir. Məhz bu səbəbdən H.Morgenthau “güc anlayışını siyasət elminin ən mürəkkəb və ziddiyyətli problemlərdən biri” hesab etmişdir [12, s.27].

Uzun müddət güc kateqoriyası dövlətin hərbi resursları ilə assosiasiya edilmişdir. Lakin soyuq müharibənin iflası, informasiya texnologiyalarının inkişafı dövlətin arsenalında qeyri-güc amillərinin rolunu artırdı. Elə bu səbəbdən müasir dünyada istifadə olunan xarici siyasət alətlərinin çeşidi xeyli genişlənmişdir. Güc vasitəsilə təsiretmənin ənənəvi modelləri daha çevik strategiyalarla əvəz olunur, istənilən nəticə məcburiyyət yolu ilə deyil, əks-tərəfin razılığı əsasında qəbul edilir. “Yumşaq güc” konsepsiyası son iki onillikdə beynəlxalq siyasi diskursda və beynəlxalq aləmdə güc və nüfuz uğrunda mübarizə praktikasında ən populyar nəzəriyyəyə çevrilmişdir.

Beynəlxalq münasibətlər sisteminə mümkün təsirlərinin spektri “sərt güc” və “yumşaq güc” arasında təsnif edilir. “Sərt güc” dedikdə, xarici siyasət maraqlarını hərbi və iqtisadi güc hesabına təmin edilməsi başa düşülür. “Yumşaq güc” isə fərqli təsir formalarını: ideoloji – siyasi dəyərlərin təbliği; informasiya – ən effektiv şəkildə mediaya nəzarət; mədəni – təhsil, sənət, moda, idman və s. kimi sahələrə yayılan təsir və nüfuzu nəzərdə tutur.

“Yumşaq güc” vasitələrinin əksəriyyətinin rolu və əhəmiyyəti elmə məlumdur. Belə ki, XVII – XVIII əsrlərdə Avropanın ən nüfuzlu ölkəsi olmuş Fransa buna hərbi qüvvə ilə deyil, fransız mədəniyyəti və dilinin cəlbediciliyi, geyim tərzlərinin təbliği və s. ilə nail olmuşdur. Lakin XX əsrin ortalarına qədər beynəlxalq münasibətlərdə qeyri-hərbi təsir vasitələrindən istifadənin miqyası məhdud olmasa da, kifayət qədər məqsədyönlü olmayıb.

“Yumşaq güc” termini siyasi dövriyyəyə nisbətən yaxın vaxtlarda daxil olsa da, ona bənzər konsepsiya qədim Çində məlum idi. Belə ki, döyüşçü və filosof Sun Tzu tərəfindən iki min ildən əvvəl yazılmış “Müharibə məharəti” traktatında belə bir fikrə rast gəlinir: *“Yüz döyüşdə yüz qələbə qazanmaq – döyüş məharətinin zirvəsi deyil. Düşməni döyüşmədən məğlub etmək – bax, bu zirvədir”* [14].

“Yumşaq güc”ün uğurlu istifadəsinin ən parlaq nümunələrindən biri də SSRİ-nin dağılmasıdır. Bu gün ümumqəbul olunmuş bir tendensiya mövcuddur ki, həm Sovet dövlətinin, həm də bütün sosialist sistemin dağılmasının səbəbi Qərbin hərbi-iqtisadi qələbəsi, hətta SSRİ-nin iqtisadi zəifləməsi deyil, sosializm dəyərlərinin devalvasiyası və cəmiyyət tərəfindən Qərbin, liberal dəyərlərinin: siyasi demokratiya, şəxsi azadlıq, şəxsi mülkiyyət və s. kütləvi şəkildə qəbul edilməsidir.

ABŞ son 70 ildə öz gücünün iki “dinc” amilini yaratmağa müvəffəq olmuşdur: beynəlxalq valyuta sistemi üzərində üstünlük və azad ticarət sistemi. Ancaq üçüncü – cəlbedicilik və ya “yumşaq güc” – “soft power” xüsusi bir rol oynamaqdadır. “Soft power” və ya “ağıllı güc” – “yumşaq güc” (başqa tərcümə variantları da var) artıq bir neçə ildir ki, elmi və siyasi – diplomatik dairələrin gündəliyində yer tutmuşdur. Eyni zamanda, Avropa Birliyi terminin “cəmlənmiş, əlaqələndirilmiş güc”, Çin isə – “müdrük güc”(Çin diplomatiyasının mahiyyətinin, onun strateji mədəniyyətinin Konfutsi köklərini əks etdirir) tərcüməsinə üstünlük verir.

“Yumşaq güc”ün ümumi xüsusiyyətlərinə baxmayaraq, beynəlxalq sistemdə onların milli modelləri özünəməxsus cəhətləri ilə fərqlənir. ABŞ-ın “dominant güc”ü, Çinin “müdrük güc”ü, Avropanın “cazibədar güc”ü, Şərqlin “mistik güc”ü haqqında fikirlər söylənilməkdədir [7, s.421].

Kiçik dövlətlər üçün “yumşaq güc” – məhdud təsir resurslarının nisbətinin effektivliyi və diplomatik uğurun, həmçinin innovasiyanın sinonimidir.

XXI əsrdə praktiki cəhətdən geniş istifadə edilməsinə baxmayaraq, nəzəri baxımdan elmi dairələr arasında “yumşaq güc” anlayışı, tətbiqetmə imkanları, “sərt gücdən” nə ilə fərqləndiyi haqqında hələ də əsaslandırılmış bir fikir yoxdur. Müasir elmi – nəzəri diskurslarda “yumşaq güc” anlayışı adı altında müxtəlif təriflərə: xarici siyasət resursu; qeyri-maddi resursların istifadəsinə əsaslanan güc növü; dövlətin xarici və daxili amillərinin cəmi; hərəkəti motivasiya edən və hərəkətə təhrik edən təəssürat; ölkələr arasında siyasi və sosial-mədəni qarşılıqlı əlaqə prosesində ortaya çıxan fenomen, “dolayı hərəkətlər strategiyası”nın və hibrid müharibənin elementi və s. rast gəlinir. Bəzi tədqiqatlarda “yumşaq güc” termini “milli (ölkə) brend”, “milli nüfuz”, “milli imic” anlayışlarına sinonim olaraq istifadə edilir. Müxtəlif təriflər, izahlar və oxunuşlar bəzi tədqiqatçıların ümumiyyətlə “yumşaq gücün” sözün əsl mənasında elmi konsepsiya adlandırılma hüququnu inkar etməsinə gətirib çıxardı [11, s.136].

Dövrümüzün aktual xarici siyasət konsepsiyalarından biri olan “Yumşaq güc” ilk olaraq 1990-cı ildə ABŞ-ın Harvard Universitetinin professoru Cozef Nay tərəfindən irəli sürülmüşdür. O qeyd edir ki: *“Dövlətlər dünyaya siyasətində öz məqsədlərinə o zaman çata bilirlər ki, digər ölkələr də onların nail olduğu eyni şeyi istəsin və ya arzuolunan nəticəyə gətirib çıxaran vəziyyətlə razılaşsın”* [13]. O, hakimiyyəti istənilən nəticəyə üç yolla – məcburiyyət, satınalma, cəzətmə və s. nail olmaq bacarığı kimi başa düşürdü. Onlardan ikisi sərt güc anlayışına ekvivalentdir, cəzətmə isə yumşaq gücün əlamətidir.

Amerikalı müəllifin fikrincə, dövlətin “yumşaq güc” amilini əks etdirən əsas meyarlar – mədəniyyət, siyasi dəyərlər və xarici siyasətdir. Bunlardan əlavə, o, biznes/innovasiya və təhsili “yumşaq güc”ün meyarları cərgəsinə qatır. “Mədəniyyət” – ölkəyə hər il gələn turistlərin sayı, rəsmi dilinin dünyada istifadəsi, UNESCO-nun Dünya İrsinə daxil edilmiş abidələrinin sayı, ölkənin Olimpiya Oyunlarında müvəffəqiyyəti, ölkənin mədəni irsinin dünya mədəniyyətinə təsiri ilə ölçülür. “Siyasi dəyərlər” – siyasi dəyərlərin cəlbediciliyi, dövlətin siyasi qurumlarının fəaliyyətinin səmərəliliyi, milli hökumət modeli: şəffaflıq, demokratiklik və s. ilə xarakterizə edilir. “Diplomatiya” – ölkənin dünya birliyi üçün əlverişli obraz formalaşdırma bilməsi, xarici siyasət və diplomatik resurslar, beynəlxalq təşkilatlara üzv olmaq və xaricdə mədəni missiyaların mövcudluğu və s. kimi dərk edilir. “Təhsil” – ölkədəki xarici tələbələrin sayı, ali təhsilin keyfiyyəti, tələbə mübadilə proqramlarının mövcudluğu, tədris ədəbiyyatının miqdarı və s. amilləri əhatə edir. “Biznes/İnnovasiya” isə – ölkənin iqtisadi

modelinin cəlbediciliyi: açıqlıq, innovasiyaya meyillilik, korrupsiya səviyyəsi, iqtisadiyyat sahələrinin rəqabət qabiliyyəti, tənzimlənmə və s. amillərlə əlaqələndirilir.

C.Naydan fərqli olaraq, M.V.Lomonosov adına Moskva Dövlət Universitetinin Dövlət İdarəetmə Fakültəsinin dosenti A.O.Naumova görə, “yumşaq güc” inandırmaq və digər aktyorların rəğbətini cəlb etməklə xarici siyasət arenasında hədəflərə çatmaq qabiliyyətidir. Bu, bir dövlətin digərlərinə KİV, populyar və yüksək mədəniyyət vasitəsilə təsir etməsi, təhsil xidmətlərinin göstərilməsi, əlverişli iqtisadi mühitin yaradılması, cəlbedici humanitar və siyasi idealların yayılması və beynəlxalq münasibətlərin digər subyektlərinin idxal etmək istədiyi öz orijinal dəyərlər sistemi ilə əlaqəli xarici siyasət fəaliyyətinin xüsusi növüdür [9, s.73].

O.G. Leonova “yumşaq güc”ün geniş tərifini verərək onu dövlətin xarici və daxili amillərinin məcmusu kimi dəyərləndirir. Daxili amillər aşağıdakı parametrlərlə təqdim olunur: keyfiyyət və yaşayış səviyyəsi; milli ideya; ideologiya; mentalitet; mədəniyyət (teatr, kino, şou-biznes, incəsənət, ədəbiyyat); innovativ potensial (ideya və texnologiyalar yaratmaq qabiliyyəti). Xarici amillərə aşağıdakılar daxildir: dövlətin xarici siyasəti (beynəlxalq aləmdəki nüfuz); qlobal iyerarxiyada mövqe; sivilizasiya statusu; dövlətin siyasi və iqtisadi modeli; dövlətin inkişaf strategiyası; ölkənin informasiya ehtiyatları.

Öz növbəsində O.G. Leonova “yumşaq güc”ün əsas alətlərinə siyasi piar; informasiya axınları; qlobal marketing; dünyada dövlətin dilinin populyarlığı; qlobal iyerarxiyada dövlətin mövqeyi; mədəni mübadilə, idman, turizm; xalq diplomatiyası; təhsil sistemi; informasiya müharibələri aparmaq imkanı; mədəniyyətlərarası dialog, milli diasporlar, miqrasiya siyasətini aid edir [7, s.421]:

Yumşaq gücü ölkənin imici kimi təqdim edənlər də çoxdur. Onlar arasında ingilis alimi S.Anxoltun irəli sürdüyü milli brendin altıbucaqlı diaqramı mühüm yer tutur. Ölkənin effektiv imic strategiyasının formalaşması və həyata keçirilməsi üçün məşhur ingilis tərəfindən irəli sürülən həmin yanaşmadan ölkənin milli brendini turizm, ixracat, insanlar, mədəniyyət və irs, daxili sərmayə və immiqrasiya, xarici və daxili siyasət kimi altı dəyişən üzrə qiymətləndirmək üçün istifadə edilə bilər [4].

Ölkənin milli imici “yumşaq güc”ün əsas elementlərindən biri hesab edilir. Öz növbəsində “yumşaq güc”ün bütün resursları ölkənin imicinə, onun beynəlxalq münasibətlər sistemindəki mövqeyinə və nailiyyətlərinə ciddi təsir göstərir. Həmin resurslara daxildir:

- xalq diplomatiyası, xarici mədəniyyət siyasəti, mədəni diplomatiya;
- informasiya siyasəti (sosial şəbəkələrdən və digər innovativ media mənbələrindən istifadə də daxil olmaqla);
- beynəlxalq təhsil siyasəti;
- QHT səviyyəsində şəbəkələrin humanitar qarşılıqlı əlaqəsi (yüksək humanitar texnologiyaların, xüsusən “rəngli inqilablar”ın tətbiqi daxil olmaqla);
- maliyyə və iqtisadi alətlərin istifadəsi (alıcı dövlətin elitasının sədaqəti və “idarə olunması” ölkənin iqtisadi infrastrukturuna çıxış müqabilində iqtisadi yardım);
- xarici investisiyaların cəlb edilməsi və əlverişli investisiya mühitinin yaradılması üçün çalışmaq; kütləvi və istehlakçı mədəniyyət məhsullarının ixracatı (kino, musiqi sənayesi, şou-biznes və s.) [5, s.36].

Azərbaycanda “yumşaq güc” problemi siyasi-fəlsəfi çərçivədə tədqiq olunan yeni sahədir. Bu istiqamətdə yeni-yeni elmi tədqiqatların həyata keçirilməsinə başlanmışdır. Hazırda bu istiqamətdə mövcud olan azsaylı tədqiqatlarda “yumşaq güc” daha çox ölkənin imicini formalaşdıran tarixi və müasir nailiyyətlər və lider ölkələrinin həyat tərzinin, liberal dəyərlərinin yayılması, ölkənin xarici siyasət maraqlarını həyata keçirən humanitar siyasət kimi təqdim edilir. Azərbaycanlı professor N.Məmmədov qeyd edir ki, Qərbdə “yumşaq güc” dedikdə, ilk növbədə dövlətlərin öz geosiyasi təsirini hərbi və iqtisadi gücə görə deyil, mədəniyyətə, siyasi ideologiyaya və proqnozlara görə təmin etməyə çalışması başa düşülür. Əgər “sərt güc” məcburetməyə əsaslanırsa, “yumşaq güc” könüllü iştirakı nəzərdə tutur. Ancaq könüllü iştirakda da son məqsəd lider dövlətin mədəni meyarlarını qəbul etməkdən ibarətdir. Bu mənada söhbət məcburiyyətin növünün dəyişməsindən gedə bilər. Bir sözlə, geoasiyasetdə terminologiya dəyişsə də, təməl ideya və strateji məqsəd dəyişmir [2, s.37].

Azərbaycan “yumşaq güc” konsepsiyası xalqın tarixinin, mədəniyyətinin, tolerantlığının, onun potensialının hərtərəfli nümayiş etdirilməsi yolu ilə milli maraqların təbliği ideyasına əsaslanır, bununla da beynəlxalq arenada dövlətimizə etimadı artırır. Başqa amillərlə yanaşı, ölkənin imicini inkişaf etdirən turizm, mədəniyyət və idman kimi spesifik sahələrin maddi bazasının sürətli inkişafı bu konsepsiyanın tərkib hissəsidir. Azərbaycanda Beynəlxalq Humanitar Forumun, Mədəniyyətlərarası Dialoq üzrə Dünya Forumunun, Davos İqtisadi Forumunun, “Eurovision-2012” mahnı müsabiqəsinin, 2015-ci ildə birinci Avropa Oyunlarının, 2016-cı ildə “Formula-1” avtoyürüşlərinin və 2020-ci ildə futbol üzrə Avropa çempionatı matçlarının keçirilməsi – bütün bunlar Azərbaycanın sosial-iqtisadi həyatının müxtəlif sahələrində qazandığı böyük nailiyyətlərin beynəlxalq strukturlar tərəfindən etiraf edilməsi və qiymətləndirilməsi deməkdir [3, s.90].

Daha bir həmvətənimiz tədqiqatçı Araz Qurbanovun fikrincə Azərbaycan dövlətinin xarici siyasət kursunda “yumşaq güc” – humanitar siyasət amili diplomatik fəaliyyətin hədəfə çatmasına əlverişli zəmin yaradır, dövlətlər və xalqlar arasında bərabərhüquqlu və qarşılıqlı faydalı əlaqələrin qurulmasına, mədəni irsin qarşılıqlı şəkildə tanıtılmasına, mədəni sərvətlərin azad mübadiləsinə, mədəni inteqrasiya və dialoq proseslərinə mane olan təhdid və məhdudiyətlərin aradan qaldırılmasına xidmət edir [1, s.844].

Qlobal rəqabətin güclənməsi və böhran potensialının toplanması suveren dövlətlərə siyasi təzyiq göstərmək, onların daxili işlərinə müdaxilə etmək, orada sabitsizlik yaratmaq, ictimai rəy və şüuru manipulyasiya etmək “yumşaq güc” və hüquq-müdafiə konsepsiyalarının bəzən dağıdıcı və qanunsuz istifadəsinə səbəb olur. Məhz bununla bağlı olaraq elmi-nəzəri diskurslarda “yumşaq güc”ə neqativ yanaşan, ona müdaxilə vasitəsi, demontaj silahı, informasiya hücumları və rəngli inqilablarla əlaqəli fenomen kimi görünlərdə də az deyil. “Dolayı hərəkətlər strategiyası” termini məşhur ingilis hərbi nəzəriyyəçisi və hərbi tarixçi B.Liddell Hart tərəfindən elmi dövriyyəyə daxil edilmişdir. Bu konsepsiya 1941 və 1946-cı illərdə Londonda dərc olunmuş “Dolayı hərəkətlər strategiyası” əsərində formalaşmışdır. Müəllif “dolayı hərəkət strategiyası”nı beynəlxalq problemlərin həllinin ən təsirli yolu hesab etdiyi silahlı qarşıdurma sahəsinə qədər genişləndirilmişdir. [8, s.29-30]. C.Nay isə transformasiyaya məruz qalan ölkənin dövlət sisteminin əsaslarını sarsıtmaq üçün siyasi, diplomatik, iqtisadi, psixoloji və informasiya metodlarının hesabına “dolayı hərəkətlər strategiyası”nın əhatə dairəsini genişləndirməyə müvəffəq oldu.

“Dolayı hərəkət strategiyası” və “yumşaq güc” konsepsiyası hazırda beynəlxalq aləmdə real və potensial düşmən dövlətləri zəiflətmək üçün istifadə olunan geosiyasi mübarizənin ən təsirli vasitəsidir. Bu strategiyalar zəngin tətbiqi tarixinə baxmayaraq, qədim dövrlərdən günümüzə, postmodern dövrdə, postsovet məkanında “rəngli inqilablar” və son onilliklərdə Şimali Afrika və Yaxın Şərqdəki etiraz aksiyaları zamanı yeni məzmun qazanmışdır. Geosiyasi mübarizəni həyata keçirmək üçün istifadə edilən xüsusi texnologiyalar – “dolayı hərəkət strategiyası” və “yumşaq güc” ölkənin daxili və xarici siyasətinin formalaşdırılması və praktiki həyata keçirilməsi mexanizmi üzərində hərtərəfli və eyni zamanda gizli nəzarətin qurulması əsasında “düşmən” dövlətin, onun siyasi və idarəetmə, sosial-iqtisadi, müdafiə, mədəni, ideoloji və digər əsas sahələri üzərində üstünlüyün əldə edilməsinə yönəldilmişdir. Bu geosiyasi qarşıdurma strategiyasına görə təcavüzkarın hədəf ölkəyə təzyiqi həm birbaşa qarşıdurmanın olmadığı, onunla münasibətlərdə rəsmi “dostluq” xarakterinin saxlanıldığı halda, həm də açıq münaqişə şəraitində, silahlı qarşıdurma da daxil olmaqla həyata keçirilə bilər. Bununla belə, bu geosiyasi mübarizə texnologiyası təcavüzkarın öz məqsədlərinə nail olması üçün təsir obyektinə olan ölkənin dövlət sisteminin inzibati və siyasi aparatı üzərində nəzarətin qurulmasına yönələn səylərini nəzərdə tutur. Bu konseptual modelə görə geosiyasi mübarizənin həyata keçirilməsi prosesində təcavüzkar tərəfindən cəmləşdirilmiş geosiyasi hücumunun əsas obyektinə qurban ölkənin hakim elitesi ilə yanaşı, dövlətin güc strukturları hesab edilir. Burada əsas məqsəd dövlət siyasətinin müəyyənləşdirilməsi və daxili və xarici siyasət qərarlarının praktiki tətbiqi sayəsində birbaşa əlaqəli konkret insanların və sosial qrupların davranışlarının gizli manipulyasiyası ilə qurban ölkənin elitesi üzərində nəzarətin yaradılmasıdır.

22 iyul 2014-cü ildə Rusiya Təhlükəsizlik Şurasının iclasında prezident V.Putin çıxışında “hazırda Rusiyanın suverenliyinə və ərazi bütövlüyünə birbaşa hərbi təhdid olmadığını, lakin dövləti zəiflətmək

cəhdlərinin “yumşaq güc” vasitəsilə edildiyini” söyləmişdi. Dövlət başçısı qeyd etdi ki, Rusiya beynəlxalq aləmdəki mövqeyini zəiflətmək üçün kənardan edilən cəhdlərə adekvat cavab verəcək. Onun sözlərinə görə, bu cür cəhdlər xüsusi xidmət orqanlarının, “cib QHT-lərinin” və digər metodların köməyi ilə həyata keçirilir. *“Biz bu çağırışlara adekvat cavab verməliyik və ən başlıcası, sistemli işləməli, ölkəmizin və cəmiyyətimizin birliyi üçün potensial riskləri ehtiva edən problemləri həll etməliyik”* [10].

Müasir beynəlxalq münasibətlərdə “yumşaq güc” alətlərinin rolu artdıqca, geosiyasi nüfuz uğrunda mübarizədə dövlətin əsas vəzifəsi, hər şeydən əvvəl “yumşaq” təhlükəsizliyi təmin etmək siyasəti hesab edilir. “Yumşaq” təhlükəsizlik konsepsiyasında hərbi-siyasi məsələlərdən (ənənəvi sərt sistemdəki kimi) daha çox qloballaşma şəraitində beynəlxalq əməkdaşlığın son dərəcə aktual hesab edilən ümumsiyasi, sosial, ekoloji, iqtisadi, etnik, dini və digər aspektlərinə diqqət yetirilir.

“Yumşaq təhlükəsizlik” konsepsiyasının inkişafı Kopenhagen Sülhün İnkişafı İnstitutu çərçivəsində XX əsrin 70-ci illərindən başlayıb. İlk dəfə “yumşaq təhlükəsizlik” termini İ.Galtung tərəfindən elmi dövriyyəyə daxil edilmişdir. “Yumşaq təhlükəsizliyin” təməlinə dövlətlər arasında əməkdaşlıq və blok sisteminə qoşulmaqdan imtina edilməsi dayanmışdı [6, s.265].

Kopenhagendəki “sülh araşdırmaları”nda təhdidlərin və onların müxtəlifliyinin müəyyən edilməsi problemi önəmli yer tuturdu. Məhz həmin araşdırmalar nəticəsində hər hansı bir məsələyə təhlükəsizlik problemi statusu verən, ictimai və siyasi proses olan “sekyuritizasiya konsepsiyası” meydana gəlmişdir. Buzan və həmkarları tərəfindən yazılmış “Security: a new framework for analysis” adlı kitabda müəlliflər mərkəzçi – dövlətə və hərbi amilə istinad edən təhlükəsizliyin ənənəvi konsepsiyasını tənqid etmiş və məlum nəzəriyyəni siyasi, ekoloji, sosial və iqtisadi sektorlar hesabına bir qədər zənginləşdirmişlər.

Xarici tədqiqatçılar arasında “yumşaq təhlükəsizlik” anlayışı ilə əlaqədar fikir birliyi yoxdur. Belə ki, “yumşaq təhlükəsizlik” qeyri-ənənəvi (A.Fatik, S.Dorjevic), qeyri-hərbi (U.Ziyal) və ya sosialyönümlü (M.Raffa, F.Vrey) təhlükəsizlik paradigması kimi təqdim olunur. Digər araşdırmaçılara (T.Vays, D.Lindley-Fransız, A.Opitz, J.Troy) görə, “yumşaq təhlükəsizlik” çağırışları yeni, qeyri-dövlət iştirakçılarından gəldiyi halda, “sərt” təhdidlərin yaradıcısı dövlətlər hesab edilir. Ümumiyyətlə dövlətin (və ya bölgənin) yumşaq təhlükəsizliyi elə bir vəziyyət (durum) kimi qiymətləndirilir ki, xarici və daxili siyasət sosialyönümlü olmalı, insanın və cəmiyyətin fərdi, ictimai maraqlarına, ehtiyaclarına və dəyərlərinə, habelə dövlətin sabitliyinə birbaşa təhdid olan qeyri-hərbi xarakterli risk və problemlərdən qorunmanı təmin etməlidir.

Yumşaq təhdidlər aşağıdakı təhlükə növlərini əhatə edə bilər [6, s.266-267]:

1. informativ (dezinformasiya, ictimai rəyin manipulyasiyası, mənfi informasiya təsiri); təsir agentlərinin destruktiv fəaliyyəti (xarici və daxili);
2. vətəndaş identikliyinə təcavüzü və pozulması;
3. dilçilik;
4. kibercümlər, kiberterrorizm;
5. qanunsuz miqrasiya;
6. əhəlinin həddən artıq çox olması və ya əhəli itkisi;
7. əhəlinin təhsil səviyyəsinin, elmi potensialın aşağı düşməsi, “beyin axını”;
8. texnoloji və iqtisadi inkişafın məhsuldarlığına təhdidlər;
9. gender, dini bərabərsizlik, digər bərabərsizlik formaları;
10. ekoloji, təbii fəlakətlər;
11. iqlim çağırışları;
12. enerji və su ehtiyatları ilə təmin edilmə;
13. korrupsiya, mütəşəkkil cinayətkarlıq, qaçaqmalçılıq;
14. narkoticarət və narkotrafik, qanunsuz silah ticarəti, insan alveri;
15. xəstəliklərin və virusların yayılması;
16. ərzaq tədarükünün kəsilməsi, qıtlıq.

Nəticə

“Yumşaq güc” fenomeninin nəzəri-konseptual baxımdan araşdırılmasından belə nəticəyə gəlmək olar ki, onun ətrafında yaranmış fikir ayrılıqları hələ də davam edir. Bu ayrılıqlara rəvac verən başlıca səbəb hər bir ölkənin “yumşaq güc” kateqoriyasını öz maraqları və baxışları fonunda təqdim etməsi və müəyyənləşdirməsidir. Şübhəsiz ki, dövlətlərin beynəlxalq sistemdə statusu və maraqlarının diapazonundan asılı olaraq “yumşaq güc”ün təyinatı tam başqa səciyyə kəsb edir.

İkinci aspektdə isə yumşaq gücün hərbi məqsədlər üçün tətbiqi onunla sərt güc arasında fərqi sərhədlərini müəyyən etməyə imkan vermir. Bu isə definisiya məsələlərində fikir ayrılığını dərinləşdirir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı

1. Azərbaycan Respublikasının xarici siyasətinin əsas istiqamətləri (1991-2016) / məqalələr toplusu / – Bakı: “Polarit” MMC, – 2017. – 904 s.
2. Məmmədov, N. Xarici siyasət: reallıqlar və gələcəyə baxış / N.Məmmədov. – Bakı: Qanun Nəşriyyatı, – 2013. – 264 s.
3. Mehdiyev, R. İkili standartların dünya nizamı və müasir Azərbaycan / R.Mehdiyev. – Bakı: Şərq-Qərb nəşriyyatı, – 2015. – 224 s.
4. Анхольт, С., Хильдрет, Д. Бренд Америка: мать всех брендов / С.Анхольт, Д. Хильдрет. – Москва: Добрая книга, 2010. – 232 с.
5. Ведерникова, М.И. Имидж страны как элемент «мягкой силы» // Политика и общество. – 2018. – № 1, – с. 35-43.
6. Ворочков, А.П. «Мягкая сила» современной России: институциональный аспект // Теории и проблемы политических исследований. – 2016. Том 5. № 5А. – с. 258-275.
7. Ефанова, Е.В. Инструменты «мягкой силы» во внешней политике государства // Вестник РУДН. Серия: Политология, – 2018. Vol. 20, No. 3, – с. 417-426.
8. Карякин, В.В. Стратегии непрямых действий, «мягкой силы» и технологии «управляемого хаоса» как инструменты реформирования политических пространств // Информационные войны, – 2014. №3 (31), – с 29-38.
9. Наумов, А.О. «Мягкая сила» и «цветные революции» // Российский журнал правовых исследований, – 2016. № 1 (6), – с. 73-86.
10. Путин пообещал "адекватную реакцию" на попытки ослабить международные позиции России: [Электронный ресурс] / Интерфакс. – 22.07.2014. URL: <https://bit.ly/39gSSK4>.
11. Юдин, Н.В. Жесткий взгляд на «мягкую силу». Критический анализ монографии Дж.Ная «Будущее власти» // Вестник Московского университета. Серия 25. Международные отношения и мировая политика, – 2013. № 4, – с 134-163.
12. Morgenthau, H. Politics among Nations: The Struggle for Power and Peace / H.Morgenthau. – New York: Alfred A Knopf; 3rd edition, – 1963. – 630 p.
13. Nye, J. Soft Power. The Means to Success in World Politics / J.Nye. – New York: Public Affairs, – 2004. – 191 p.
14. Sun, T. The Art of War / T.Sun. – Las Vegas: Filiquarian, – 2007. – 68 p.

Аннотация

«Мягкая сила» в контексте научно-теоретических исследований
Мохаммед Акбаров

Статья посвящена теоретическому и концептуальному исследованию «мягкой силы» - популярной концепции современных международных отношений. Хотя он все чаще используется на практике, существуют серьезные расхождения во мнениях относительно его понимания и применения на теоретическом уровне.

Ключевые слова: «мягкая сила», «жесткая сила», стратегия «непрямого действия», шестиугольник национального бренда Анхольта, мягкая безопасность и угрозы.

Abstract

“Soft power” in the context of scientific and theoretical research

Mohammad Akbarov

The article is devoted to the theoretical and conceptual study of "soft power", a popular concept of modern international relations. Although it is increasingly used in practice, there are serious differences of opinion on its understanding and application at the theoretical level.

Keywords: "soft power", "hard power", "indirect action" strategy, the Anholt's nation brand hexagon, soft security and threats.

Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur: 14.01.2021

Təkrar işlənməyə göndərilmişdir: 10.01.2021

Çapa qəbul edilmişdir: 12.03.2021

TÜRK ORDUSUNUNU İLK AZƏRBAYCANLI GENERALI



Podpolkovnik Rəfibəyov Səməd bəy Məşədi bəy oğlu, 1892-ci ildə Gəncə şəhərinin Balabağban qəsəbəsində anadan olub. 1916-cı ildə Tiflis kadet korpusunu bitirib və “podporuçik” (leytenant hərbi rütbəsinə bərabər) hərbi rütbəsində 7-ci Qafqaz sərhəd alayında hərbi xidmətə başlayıb. 1918-ci ilin yanvarında yeni yaradılan Müsəlman korpusunun 1-ci Bakı piyada alayında “poruçik” (baş leytenant hərbi rütbəsinə bərabər) hərbi rütbəsində piyada bölüyünün komandiri kimi bolşevik-daşnak dəstələrinə qarşı vuruşub. Nümunəvi xidmətlərinə görə Nazirlər Şurası Sədrinin 02 iyul 1918-ci il tarixli əmri ilə “ştabs-kapitan” (kapitan hərbi rütbəsinə bərabər) hərbi rütbəsinə layiq görülüb. 1918-ci ilin noyabr ayının 7-də Cümhuriyyət Hərbi Nazirliyi fəaliyyətə başlayanda Hərbi nazirin hərbi hissələr üzrə zabit heyətinin elan edilməsi üzrə 03 fevral 1919-cu il tarixli 55 №-li əmrində 1-ci piyada diviziyasının 1-ci Cavanşir piyada alayında həqiqi hərbi xidmətdə olduğu qeyd edilib. Xidmətdə fərqləndiyinə görə Nazirlər Şurası Sədrinin 25 iyun 1919-cu il 28 №-li və Hərbi nazirin 09 iyul 1919-cu il tarixli 320 №-li əmri ilə “kapitan (piyada

üzrə)” (mayor hərbi rütbəsinə bərabər) hərbi rütbəsinə layiq görülüb. 26 avqust 1919-cu il tarixdə Hərbi nazirin 373 №-li əmri ilə Lənkəran ehtiyat piyada taborunun komandiri vəzifəsinə təyin edilib. 01 dekabr 1919-cu il tarixdə isə Hərbi nazirin 551 №-li əmri ilə yeni yaradılan 7-ci Şirvan piyada alayının komandiri vəzifəsinin müvəqqəti icraçısı təyin edilib. Nümunəvi xidmətlərinə görə Hərbi nazirinin təqdimatı ilə Nazirlər Şurası Sədrinin 25 yanvar 1920-ci il tarixli 46 nömrəli əmri ilə vaxtından əvvəl “podpolkovnik” (polkovnik-leytenant hərbi rütbəsinə bərabər) hərbi rütbəsi verilməklə Hərbi nazirin 27 yanvar 1920-ci il tarixli 54 nömrəli əmri ilə 1-ci piyada diviziyasının 1-ci Cavanşir piyada alayının komandiri vəzifəsinə təyin edilib. Həmin təyin əmrində Hərbi nazir əlavə olaraq bunları qeyd etmişdir: “Mənim 26 avqust 1919-cu il tarixli 373 №-li əmri ilə kapitan indi isə podpolkovnik Rəfibəyov daha əvvəl yeni yaradılan Lənkəran ehtiyat taboruna komandiri təyin edilmişdir. Ölkə və gənc ordumuzun qarşısında məsuliyyətini dərk edən Rəfibəyov bütün enerjisini və biliyinin taborun formalaşmasına yönəldərək qısa müddət ərzində yüksək nəticələr əldə etməklə döyüş qabiliyyətli bir hərbi hissəni formalaşdırdı. Təcrübəli və savadlı bir zabit kimi daha sonra 01 dekabr 1919-cu il tarixli 551 №-li əmrilə yeni yaradılan 7-ci Şirvan piyada alayının komandiri təyin edildi. İşgüzarlığı və şəxsi heyətə qayğısını nəzərə alaraq, xüsusi təqdimatla Rəfibəyova vaxtından əvvəl “podpolkovnik” hərbi rütbəsi verilməsi üçün Hökumət qarşısında vəsatətlə çıxış etdim və Hökumətin 25 yanvar 1920-ci il tarixli əmri ilə ona “podpolkovnik” hərbi rütbəsi verildi. Əmri elan etməklə səmimi qəlbdən podpolkovnik Rəfibəyova vicdanlı və səmimi xidmətinə görə “Təşəkkür” elan edirəm və əminəm ki, yeni xidmət yerində də ona verilən etimadı doğruldaraq qısa müddət ərzində hərbi hissəni lazımı səviyyəyə qaldıracaqdır”.

Cümhuriyyət ordusunun Qarabağdakı 1-ci Cavanşir piyada alayının komandiri kimi 1920-ci ilin mart və aprel aylarında Xankəndində və Əskəranda milli hökumətimizə qarşı qiyam qaldırmış erməni daşnakları ilə döyüşlərdə şəxsi qəhrəmanlıq göstərənlərdən biri olub. Cümhuriyyətin süqutuna kimi “podpolkovnik” hərbi rütbəsində 1-ci piyada diviziyasının 1-ci Cavanşir piyada alayının komandiri kimi həqiqi hərbi xidmətdə olur.

Azərbaycanda Sovet hakimiyyəti qurulduqda onunla barışmayıb, 1920-ci ilin iyun ayında rus bolşevikləri ilə erməni daşnaklarının birləşmiş qüvvələrinə qarşı Qarabağ üsyanında qeyri-bərabər döyüşlərdə peşəkar zabit kimi vuruşub. Üsyan yatırıldıqdan sonra, komandiri olduğu hərbi hissənin yerdə qalan bir qrup heyəti ilə birlikdə Türkiyəyə keçib. Türk ordusunda həqiqi hərbi xidmətə qəbul

GENERALLARIMIZ

edilmə tarixi 01 iyul 1918-ci il (01 temmuz 1336-cı il) göstərilib. Böyük ehtimala bu tarix Nuru paşanın komandanlığı altındakı Qafqaz İslam Ordusunda hərbi xidmətə daxil olma tarixidir.

Əslində Qarabağdakı Cümhuriyyət ordusunun üsyanı yatırıldıqdan sonra hərbi hissəsinin qalıqları ilə Türkiyəyə keçərək 01 iyul 1920-ci il tarixdən Şərq Cəbhəsində Türk ordusunun tərkibində Azərbaycan süvari alayı komandirinin müavini kimi həqiqi hərbi xidmətə başlayıb. Həmin vəzifədə 1921-ci ilin mart ayına kimi xidmət edib. “Ermənistan hərəkəti” və “İraq cəbhəsi” adlanan döyüş əməliyyatlarında birbaşa iştirak edib. 1921-ci ilin mart ayından 1922-ci ilin noyabr ayına kimi Şərq Cəbhəsi qərargahında tərcümə şöbəsinin rəisi olub. 1922-ci ilin noyabr ayında 1924-cü ilin noyabr ayına kimi 6-cı süvari diviziyasının 15-ci süvari alayı komandirinin müavini olub. 1924-cü ilin noyabr ayından 1928-c ilə kimi isə həmin diviziyanın qərargahında müxtəlif vəzifələrdə xidmət edib. 1928-1930-cu illər Hərbi Məktəbdə təkmilləşdirmə kurslarında təhsil alıb. 1930-cu ildə təhsilini bitirdikdən sonra 13-cü süvari alayında süvari bölük komandiri vəzifəsinə təyin edilib. Həmin alayda 1932-ci ilədək xidmət edib. 1932-ci ildən 1935-ci ilədək müxtəlif vəzifələrdə olub və 1935-ci ildə 5-ci süvari alayı qərargahında xidmətdə olarkən alay komandiri vəzifəsini icra edib. Həmin alayda 1937-ci ilədək xidmət edir. 1938-ci ildən 1940-cı ilədək 41-ci süvari alayı komandirinin müavini vəzifəsində xidmət edib. 1940-cı ildə 3-cü Ordunun kəşfiyyat şöbəsinin rəisi təyin edilir və 1942-ci ilədək həmin vəzifədə xidmət edir. 15 avqust 1942-ci il tarixdən 28 avqust 1948-ci ilədək 45-ci süvari alayının komandiri vəzifəsində xidmət edir. 28 avqust 1948-ci ildə isə 2-ci süvari briqadasının komandiri təyin edilir.

Bəzi mənbələrdə onun Türk ordusuna həqiqi hərbi xidmətə qəbul edilərkən “polkovnik” hərbi rütbəsində olması barədə qeyd edilən məlumatlar yanlışdır və həqiqətə uyğun deyil. Belə ki, Səməd bəy Rəfibəyov Cümhuriyyət ordusunda vaxtından əvvəl 25 yanvar 1920-ci il tarixdə “podpolkovnik” hərbi rütbəsinə layiq görülmüşdür. Eyni zamanda 2 avqust 1952-ci ildə Türk Silahlı Qüvvələrində xidməti zamanı tərtib edilmiş xidmət dəftərçəsindən aydın görünür ki, Cümhuriyyət ordusundan ayrıldığı zamanı “podpolkovnik” hərbi rütbəsində olmuş və ona yalnız 30 avqust 1942-ci ildə Türk ordusunda “polkovnik (albay)” hərbi rütbəsi verilmişdir. Rəfibəyov Səməd bəy Məşədi bəy oğlu və ya Əbdülsəməd bəy Sayqın (Əbdülsəməd bəy Sayqın Rəfibəyzadə) 30 avqust 1948-ci ildə “general-mayor” hərbi rütbəsinə layiq görülüb. 02 avqust 1952-ci ilədək Quru Qoşunların İnspeksiya qrupunun üzvü olub və həmin vəzifədən ehtiyata buraxılıb. Rəfibəyov Səməd bəy Məşədi bəy oğlu Türk ordusundakı hərbi xidməti zamanı İstiqlal savaşında yaxından iştirak edib, “Hərb” və “İstiqlal” medalları ilə təltif edilib. Rəfibəyov Səməd bəy Məşədi bəy oğlu və ya Əbdülsəməd bəy Sayqın Türk ordusunda general rütbəsi alan ilk Cümhuriyyət zabiti olmuşdur.

polkovnik Atamalı Şahbazov
Silahlı Qüvvələrin Hərbi Akademiyasının
Adyunktura və elm şöbəsinin
Adyunkturasının rəisi

ELMİ MƏQALƏLƏRİN TƏRTİB EDİLMƏSİNƏ DAİR TƏLƏBLƏR

Təqdim edilən məqalələr jurnalın elmi istiqamətinə (hərbi-nəzəri elmlər, hərbi-xüsusi elmlər, hərbi təbabət, milli təhlükəsizlik) uyğun, aktual elmi problemlərə aid tədqiqatların ilk dəfə dərc olunması üçün nəzərdə tutulmuş materiallara malik olmalıdır. Məqalələr üç dildə (Azərbaycan, rus və ya ingilis) təqdim edilə bilər.

Məqalə MS WORD mətn redaktorunda 12-lik Times New Roman şrifti ilə yığılmalı, sətirlərarası məsafə 1 olmalıdır. Məqalənin birinci səhifəsinin yuxarı sol tərəfində UOT (UDK) indekslər göstərilməlidir. Mətnin əvvəlində məqalənin adı, müəllif(lər) haqqında məlumat (onların adı tam şəkildə, elmi dərəcəsi, elmi adı və hərbi xidmətdə olanlar üçün hərbi rütbəsi), müəllif(lər)in işlədiyi müəssisə(lər) və həmin müəssisə(lər)in ünvan(lar)ı, müəllif(lər)in elektron poçt ünvan(lar)ı və telefon nömrələri qara rəngli qalın şriftlə verilməlidir. Bu məlumatlardan sonra üç dildə (Azərbaycan, rus, ingilis) 5–6 sözdən ibarət açar sözlər, daha sonra isə məqalənin yazıldığı dildə qısa xülasə (100 sözdən çox olmamaqla) göstərilməlidir. Xülasədə tədqiqat işinin mahiyyəti, müəllif(lər)in aldıkları elmi nəticələr, işin elmi cəhətdən yeniliyi, tətbiqi əhəmiyyəti və s. yığcam şəkildə öz əksini tapmalıdır.

Məqalənin mətni 6–10 səhifə (A4 formatında) həcmində olmalı, səhifələrdə isə bütün tərəflərdən 20 mm boş məsafə saxlanmalıdır. Səhifələrin nömrəsi səhifənin aşağı hissəsinin sağ tərəfində qoyulmalıdır. Cədvəllər, qrafiklər, diaqramlar, şəkillər və fotolar mətnin daxilində yerləşdirilməklə məqaləyə daxil edilə bilər.

Elmi məqalədə mövzu üzrə qısa təhlil verilməli, onun aktuallığı əsaslandırılmalı, həll olunmalı məsələlər açıqlanmalı və onların həlli yolları göstərilməli, əldə edilən nəticələr, işin elmi cəhətdən yeniliyi, tətbiqi əhəmiyyəti, iqtisadi səmərəsi və s. aydın şəkildə verilməlidir.

Elmi mənbələrə edilən istinadlar mətnə kvadrat mötərizədə verilməlidir (məsələn, [1] və ya [1, s.119]). Məqalənin sonunda verilən ədəbiyyat siyahısı istinad olunan ədəbiyyatların mətndəki ardıcılığı ilə nömrələnə bilər. Ədəbiyyat siyahısında son 10 ildə nəşr edilmiş elmi məqalələrə, monoqrafiyalara və digər etibarlı mənbələrə üstünlük verilməlidir. İstinad olunan mənbənin biblioqrafik təsviri verilməklə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyasının tələbləri əsas götürülməlidir.

“İstifadə edilmiş ədəbiyyat”dan sonra məqalənin adı, müəlliflər haqqında məlumat və xülasə (məqalənin yazıldığı dildən əlavə, yuxarıda qeyd edilmiş daha iki dildə) verilməlidir.

Müəllif(lər) məqaləni çapa tövsiyə edən kafedra və ya təşkilatın iclas protokolundan çıxarışı, məqalənin A4 formatında çap olunmuş nüsxəsini, məqalənin elektron variantı yazılmış CD və ya DVD diski, eləcə də məqalə müəllif(lər)in il əlaqə saxlamaq üçün telefon nömrələrini təqdim etməlidir.

Redaksiyaya daxil olmuş məqalələr anonim rəyçilərin rəyindən (2 müsbət rəydən) sonra sahə redaktoru və ya redaksiya heyətinin mütəxəssis üzvlərindən biri tərəfindən çapa tövsiyə olunacaq. Təqdim olunan məqalənin dərc olunmasından imtina edildiyi halda jurnalın redaksiyası yazılı şəkildə müəllifə imtina cavabı göndərəcəkdir.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Представленные для публикации в журнале статьи должны соответствовать научным направлениям (военно-теоретические науки, военно-специальные науки, военная медицина, национальная безопасность) журнала и содержать материалы отражающие результаты исследований научно-актуальных проблем, предназначенные для первичной публикации. Статьи могут быть представлены на одном из следующих языков – азербайджанском, русском или английском.

Статья должна быть подготовлена в редакторе MS WORD, шрифт Times New Roman – 12. Междустрочный интервал – одинарный. На левой верхней части первой страницы должны быть указаны индексы УДК (UOT). В начале статьи должны быть указаны в полужирным черным шрифтом название статьи, сведения об авторе(ах) (полное имя, учёная степень, учёное звание) и

воинское звание для военнослужащих, место работы с указанием адреса(ов), адрес электронный почты и номер телефона. Далее должны быть приведены ключевые слова на азербайджанском, русском и английском языках (состоящих из 5–6 слов), а затем краткая аннотация (не более 100 слов) на языке набранной статьи. В аннотации должны кратко отражаться сущность исследования, полученные научные результаты автора(ов), научная новизна работы, ее прикладное значение, и т.д.

Статья должна быть в объеме 6–10 страниц (в формате А4 машинописного текста). Поля страницы со всех сторон 20 мм. В статье могут быть размещены таблицы, графики, диаграммы, рисунки и фотографии.

В статье приводится краткий анализ по содержанию работы, а также обосновывается актуальность темы, раскрываются решаемые задачи и указываются способы ее решения. Кроме этого, должны быть изложены полученные результаты, новизна работы, ее прикладное значение и т.д.

Ссылки на научные источники должны указываться в квадратных скобках (например, [1] или [1, с.119]). Указанный список литературы в конце статьи должен нумероваться в порядке последовательности цитируемой литературы в тексте. В списке литературы предпочтение должно отдаваться научным статьям, монографиям и другим надёжным источникам последних 10 лет.

При составлении библиографического описания должны соблюдаться требования Высшей Аттестационной Комиссии при Президенте Азербайджанской Республики.

После раздела «Использованная литература», кроме языка, на котором написана статья, пишется название статьи, сведения об авторе(ах) и аннотация еще на двух других языках, указанных выше.

Автор(ы) вместе со статьей должен(ы) предоставить выписку из протокола заседания кафедры или учреждения рекомендовавшего ее для публикации, один экземпляр напечатанной статьи, его электронный вариант, написанный на диске CD или же DVD, а также контактные телефонные номера.

Поступившие в редакцию статьи после рецензирования (2 положительных заключения) по представлению редактора по специальности или одного из членов редакции будут рекомендованы в печать. При отказе печатать статью редакция журнала в письменной форме уведомит об этом автора(ов).

RULES FOR COMPILING SCIENTIFIC ARTICLES

Articles, submitted to be published in this journal must be appropriate to the norms and standards of researches being covered by its scope (military theoretical sciences, military special sciences, military medicine, and national security). The articles can be submitted in three (Azerbaijan, Russian and English) languages.

An article should be typed in MS WORD text edited in Times New Roman – with 12 shrift, 1 inter-line space. UDC (UOT) indexes are to be put on the left top of the first page. The topic of the article, information about the author, (full name, scientific degree, scientific position, military rank for servicemen), the names of the institutions, where the authors work for, the address of the very institutions, authors' e-mail account and phone numbers must be given in bald black colour. After this information, keywords in three languages (Azerbaijan, Russian, English) consisting of 5–6 words, then abstract (no more than 100 words) in the language in which the article is produced are to be written. The essence of the study, scientific results achieved by the author(s), scientific significance, practicality are to be briefly written in the abstract.

The text of the article is to be 6–10 pages (A4 format) and the dimension of the pages must be from all sides 20 mm. Numbering of the pages would be on the right bottom of each page. Schemes, graphics, diagrams, pictures and photos may be included by inserting them in the text of the article.

Brief analysis is to be given, the topicality of the subject is to be proved, the issues which are going to be solved must be clarified and the ways of the solution, the results, economic efficiency and etc. are to be clearly shown in a scientific article.

The references linked to the scientific sources, must be noted in bracket at the end of the sentence, which is extracted from a source. (For example, [1] or [1, p.119]). The list of the reference at the end of the article is to be in the same sequence with the citations in the article. The sources of the late 10 years should be preferred in the reference list.

While giving the bibliographic description, the requirements of the Supreme Attestation Commission under the President of the Republic of Azerbaijan should be met.

The abstract of the article is to be designed in two more languages besides the language, the article is written. The abstracts in various languages must be appropriate to the content of the article. Scientific results, topicality of the subject, essence for applicability are to be reflected in the abstract. The abstracts must be scientifically and grammatically edited. In either abstract, the full name of the article and the author must be put on.

Contact number is to be noted at the end of the article to keep in touch with the author. While the author submits the article, an excerpt from a protocol of the organization or department where he or she works, a printed copy of the article, herewith a burnt digital copy on CD or DVD are to be handed over as well.

Only twice reviewed papers will be published in the journal after being considered by the editor. When paper is rejected then author will be informed about it.

Çapa imzalanıb 09.07.2021. Ofset çap üsulu.

Formatı 60/84 ¼. Fiziki ç.v. 8. Sifariş 347.

Hərbi Nəşriyyatın mətbəəsində çap olunmuşdur.

Bakı, akad. Ş.Mehdiyev 144,

“Qızıl Şərq” hərbi şəhərçiyi

