

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM VƏ TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNİVERSİTETİ
YÜKSƏK TƏHSİL İNSTİTUTU

Əlyazması hüququnda

Əliyeva Adilə Namiq qızı

Abdayev Anar Səfa oğlu

Qədirov Tofiq Heydər oğlu

Cavadzadə Gülnar Etibar qızı

**“TƏLƏBƏLƏRİN MÜVƏFFƏQİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİNİN ƏMƏK
BAZARINDAKI MÖVQEYİNƏ VƏ GƏLİRLƏRİNƏ TƏSİRLƏRİ”**
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ

İstiqamətin şifri və adı: 050409 «Biznesin idarə edilməsi»

İxtisasın şifri və adı: Biznesin idarə edilməsi

Elmi rəhbər: i.e.f.d. Natəvan Namazova

Kafedra müdiri: prof. Rüşət Quliyev

Magistratura proqramının rəhbəri:

BAKİ-2023

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	3
I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ KONSEPTUAL METODOLOJİ GENEZİSİ	6
1.1. Əmək bazarının mahiyyəti, xarakterik xüsusiyyətləri və icra mexanizmi ...	6
1.2. Əmək bazarının fəaliyyətinin hüquqi aspektləri və dünya təcrübəsinin təhlili	9
II FƏSİL. AZƏRBAYCANDA TƏLƏBƏLƏRİN MÜVƏFFƏQİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİNİN ƏMƏK BAZARINDAKI MÖVQEYİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	20
2.1. Azərbaycanda tələbələrin əmək bazarındakı mövqeyinin təhlili	20
2.2. Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin gəlirlərinə təsirlərinin təhlili.....	30
III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA TƏLƏBƏLƏRİN MÜVƏFFƏQİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİNİN ƏMƏK BAZARINDA DƏYƏRLƏNDİRİLMƏSİ MEYARLARININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ	35
3.1. Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin karyera quruculuğu üçün təkmilləşdirilməsi	39
3.2. Müvəffəqiyyət göstəricilərinin əmək bazarında əmək effektivliyinin yüksəldilməsinə təsirləri	43
Nəticə və təkliflər	45
İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı.....	46

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Dünyada əsas problemlərdən biri olan işsizlik həmişə öz əhəmiyyətini qoruyub saxlayır. İşsizlik iqtisadiyyat üçün mənfi nəticələri yaradır, həmçinin mənfi sosial nəticələr də törədir. Ona görə də işsizliyə qarşı mübarizə cəmiyyətlərin prioritet vəzifələrindən olub daim araşdırılma mərkəzindədir. Bu səbəbdən insanlar tarix boyu elm və təhsilə önəm veriblər. Təhsilin reallığına önəm verən ölkələr də gələcək nəsillərin ehtiyaclarına uyğun olaraq öz təhsil siyasətlərini yaradırlar. Bir çox araşdırma sənayeləşmiş ölkələrdə təhsil səviyyəsi ilə işsizlik nisbətləri arasında mənfi əlaqənin olduğunu göstərmişdir. Araşdırmalar nəticəsində məlum olmuşdur ki, inkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan ölkələrdə aparılan tədqiqatlar fərqli nəticələr əldə etmişdir. Başqa sözlə, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə aparılan araşdırmalarda təhsilin yüksək səviyyəsinin işsizliyi azaltmadığı, inkişaf etmiş ölkələrdə aparılan araşdırmalarda isə əksinə, işsizliyin səviyyəsinin artması müşahidə edilmişdir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi. Bu araşdırmanın mövzusu təhsil səviyyəsi ilə işsizlik arasındakı əlaqənin öyrənilməsidir. Bu kontekstdə ilk növbədə işsizlik və təhsil arasındakı əlaqəyə nəzəri yanaşmalar araşdırılıb. Sonra təhsil səviyyəsinin və müvəffəqiyyətlərinin işsizliyə təsiri ilə bağlı ədəbiyyat araşdırılıb.

Tədqiqata aşağıdakı məqsəd və vəzifələr qoyulmuşdur:

- Əmək bazarının mahiyyəti, xarakterik xüsusiyyətləri və icra mexanizmi;
- Əmək bazarının fəaliyyətinin hüquqi aspektləri və dünya təcrübəsinin təhlili;
- Azərbaycanda tələbələrin əmək bazarındakı mövqeyinin təhlili;
- Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin gəlirlərinə təsirlərinin təhlili;
- Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin karyera quruculuğu üçün təkmilləşdirilməsi;

— Müvəffəqiyyət göstəricilərinin əmək bazarında əmək effektivliyinin yüksəldilməsinə təsirləri.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Əmək bazarının tələblərinə uyğun yüksəkixtisaslı, rəqabətə davamlı iş qüvvəsinin hazırlanması məsələlərinin öyrənilməsi tədqiqatın predmetini təşkil edir. İxtisaslı kadrları hazırlayan ali təhsil müəssisələrində dövrümüzün tələblərinə cavab verə biləcək işçi hazırlığı forma və üsulları tədqiqatın obyektini təşkil edir.

Tədqiqat metodları. Dissertasiyada istifadə olunan əsas tədqiqat metodları sorğu, müşahidə, müqayisə, qruplaşdırma, statistik metodlardır.

Tədqiqatın informasiya bazası. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistikası Komitəsinin və Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyinin məlumatları və statistik göstəriciləri, Azərbaycan Texniki Universitetin məlumatları, xarici elmi məqalələr aparılmış tədqiqatın nəticələri dissertasiya işinin informasiya bazasını təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri. Tədqiqatın aparılması üçün nəzəri və metodoloji çatışmazlıqları vardır. Həmçinin təhsil müəssisələrinin vahid informasiya bazasının olmaması zəruri informasiya bazasının yetərsizliyi problemi yaratmışdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Bu araşdırmada ölkədə təhsil səviyyəsinə görə işsizlik tendensiyası analiz edilmiş və əldə edilən nəticələr ədəbiyyatda tədqiq edilmişdir. Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin əmək bazarındakı mövqeyinə və gəlirlərinə təsirləri qiymətləndirilmişdir.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri. Tədqiqat işinin nəticələrini universitetlərdə universitet sənayə mərkəzləri və karyera mərkəzləri, məşğulluğun təmin olunması təşkilatlarında tətbiq etmək əhəmiyyətli ola bilər.

Dissertasiyanın strukturu. 3 fəsil, 6 paraqraf, giriş, nəticə, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından, aparılmış sorğunun nəticələrindən ibarətdir. İş ümumilikdə 45 səhifədən ibarətdir.

I FƏSİL. ƏMƏK BAZARININ KONSEPTUAL METODOLOJİ GENEZİSİ

1.1. Əmək bazarının mahiyyəti, xarakterik xüsusiyyətləri və icra mexanizmi

Əmək bazarı dedikdə sosial – iqtisadi inkişaf, əsasən inklüziv artımın təmin edilməsi, yaşayış standartların yüksəldilməsi, davamlı məşğulluğun artırılması, əlverişli və əhəmiyyətli iş yerlərinin yaradılması əsas prioritetlərdən biridir. Bu gün inkişaf yanaşması təkcə iqtisadi göstəricilərin yaxşılaşdırılması deyil, eyni zamanda sosial inkişaf səviyyəsini yaxşılaşması deməkdir. Əmək bazarı azad razılaşma əsasında işçi potensialı, işə düzəlmə sferası, işəgötürənlə muzzdlu işçi arasında əmək şəraitini və əməyin ödənilməsini təşkil edən prosesdir. Burada ən mühüm məqsədlərdən biri işçi qüvvəsinə keyfiyyətli tələb və təklifin daha sürətli təmin edilməsi, həmçinin işçi qüvvəsinin dəyəri hesab edilən əmək haqqının müəyyən edilməsidir.

Dövrümüzdə effektiv təşkil olunmuş və əlverişli fəaliyyət göstərən əmək bazarı cəmiyyətin əmək qüvvəsindən daha məqsədlərinə uyğun olaraq istifadə olunmasını və effektivliyini yaradır. Əmək bazarının vəziyyəti və səmərəliliyi cəmiyyətin inkişafının və iqtisadiyyatın əsas makroiqtisadi amili kimi nəzərdə tutulur. Əmək bazarının əlverişli təşkili bilavasitə onun hansı ünsürlərdən ibarət olmasından və hansı qaydada fəaliyyət göstərməsindən asılı olur. Əmək bazarının xüsusiyyətləri aşağıdakılardır:

1. Əmək bazarının subyektləri: işəgötürənlər və iş axtaranlardır;
2. Əmək bazarının konyukturası: əməyə tələb və təklifin həcmi;
3. Əmək bazarında subyektlərin münasibətlərini rəqlamentləşdirən hüquq normaları;
4. Əhaliyə məşğulluq xidmətlərinin göstərilməsi;
5. Əmək bazarının infrastrukturu: peşə arentasiyası, işçi qüvvəsinin hazırlanması, məşğulluq fondları, reklam firmaları;

6. Məşğulluğun təmin olunması formasının müvəqqəti alternativləri, ictimai işlər, mövsümi işlər, evdə əmək sərfi və s. ;

7. İş yerindən azad edilmiş işsizlərə verilən sosial ödəmələr;

8. Məşğulluq siyasətinin və əhalinin qulluq xidmətlərinin maliyyələşdirilməsi sistemi.

Əmək bazarı dedikdə nəzərdə tutulan anlayışların əsasını əmək təklifi təşkil edir. Əmək təklifi əmək bazarında mövcud olan işçi qüvvəsidir. İqtisadi inkişafın ən əsas göstəricilərindən biri işçi qüvvəsinin keyfiyyətidir. Aktiv iş qüvvəsindən və işsizlərdən ibarət işçi qüvvəsinin miqdarı, əhali, əhalinin artım tempi, əmək qabiliyyətli əhalinin miqdarı və sürəti, urbanizasiya nisbətindən asılı olaraq müxtəlif ölkələrdə və ya eyni ölkənin müxtəlif bölgələrində müxtəlif sayda və fərqli nisbətlərdə özünü büruzə verir.

Ölkəmizdə istehsal strukturunda və texnologiyasında davamlı gedən proseslər nəticəsində qeyri-müəyyənlik və artan mürəkkəbliyi ilə yüksək dinamik iqtisadi proses və əmək bazarı strukturu mövcuddur. İnformasiya və kommunikasiya texnologiyalarının genişlənməsi, başqa sözlə, rəqəmsal transformasiya nəticəsində əmək bazarlarında texnologiyaların istifadəsi günü-gündən artır. Bu proses, həm də yüksək ixtisaslı və bacarıqlı işçi qüvvəsini əvəzlənməz edir. Digər tərəfdən, aşağı ixtisaslı işçi qüvvəsi əmək bazarında günü-gündən daha çox əlverişsiz vəziyyətə düşür. Bu günün global gəncliyi bütün dünyada artan işsizliyin təzyiqi altındadır. Gənclər əmək bazarına daxil olmaqdan öncə daha əvvəl qarşılaşmadığı bir vəziyyətlə üzləşir. Uzun müddət işsiz qalmaq, iş yerində bacarıqların mənimsənilməsinin gecikdirilməsi və nəticədə gələcək qazancların və iş imkanlarının azalmasına səbəb olur. İşlədikləri sənayedən və gördükləri işlərdən, işəgötürənlərdən asılı olaraq onlardan fərqli bilik, bacarıq və təcrübəyə malik olmalarını gözlənilir. Bugünkü gündə əmək bazarında yalnız bu bacarıqlar kifayət deyil. İş dünyasında əsl fərq yaratmaq və rəqibləri qabaqlamaq üçün yalnız bilikli və təcrübəli işçilərin olması ehtiyacları tam ödəyə bilmir. Empatiya bacarıqları, işə pozitiv yanaşma, ünsiyyət, problemləri sürətli

həll etmək, rəqəmsallaşma və dəyişiklik dövründə bir şirkəti müvəffəqiyyətə çatdırmaq bacarığı kimi səriştələr çox vacibdir. (World Economic Forum, 2016).

İqtisadiyyatın struktur cəhətdən yenidən qurulması sənayenin müxtəlif sahələrində, xidmət sferasında yüksəliş, məşğulluğun xüsusi çəkisinin azalması, qeyri – standart məşğulluq imkanlarının yaranması, istehsalın maddi bazasının yeniləşməsi, əmtəə və xidmətlərə olan tələbatın həcmi və tərkibi, müəssisələrin işçi qüvvəsinin kəmiyyət və keyfiyyətinə olan tələbinin dinamik artımına yol açmışdır. Əmək şəraitinə sərt rejimin tətbiq edilməsi, işçilərin motivasiyasının azalmasına və istehsal sürətinin enməsinə, onun rəqabət qabiliyyətliliyinin azalmasına səbəb olur. Odur ki, aktiv əmək bazarı istehsalın keyfiyyətinin artmasına şərait yaratmışdır. Səmərəli əmək bazarının formalaşmasında sosial amillər də vacib rol oynayır. Bunlara əmək fəaliyyəti dövrü ərzində işçi qüvvəsinin əmək şəraitinə tələbatlarının dəyişilməsi, özünüinkışaf tələbinin artması, peşə ixtisaslarının dərinləşdirilməsi, əlverişli iş rejimi seçimləri və s. ünsürlər daxildir.

Aparıcı makroiqtisadi problemlərdən biri sayılan işsizlik bütün dünyada öz əhəmiyyətini qoruyub saxlayır. İşsizliyin sadəcə iqtisadiyyat üçün mənfi nəticələri yoxdur, həm də mühüm sosial nəticələri var. Bu səbəbdən də işsizliklə mübarizə cəmiyyətlərin əsas institutlarından biri olan ailədən başlayır və valideynlər övladlarının gələcəyini sığortalamaq üçün təhsilə önəm verməlidirlər. Təhsil və işsizlik arasındakı əlaqə hər zaman müzakirə obyektinə olmuşdur. Sənayeləşmiş ölkələrdə təhsil səviyyəsi ilə işsizlik nisbətləri arasında mənfi əlaqələrin olduğu bir çox tədqiqatlarda sübut edilmişdir. İlk növbədə işsizlik və təhsil arasındakı əlaqəyə nəzəri yanaşmalar araşdırılıb, onun işsizliyə təsiri haqqında ədəbiyyat nəzərdən keçirilmişdir.

Bir çox ölkə təcrübəsinə əsaslanaraq ümumiyyətlə iki növ işsizlik müşahidə olunur: Dövrü və təbii işsizlikdir.

Dövrü işsizlik iqtisadiyyatın tənəzzülə doğru getdiyi zaman, təbii işsizlik isə əmək bazarı və hökumətlər tərəfindən edilən tənzimləmələrdən yararlanır. Dövrü işsizliklə mübarizədə əsas kimi Keynsçi siyasət tövsiyə olunur. Xüsusilə iqtisadiyyatın

tənəzzüldən çıxması üçün söz mövzusu işsizliklə mübarizə üçün genişləndirici maliyyə siyasəti ilə büdcə kəsiri verilərək iş imkanlarının yaradılması tövsiyə edilir. Təbii işsizliklə mübarizə aparmaq, izah etmək və təbii işsizliklə mübarizə aparmaq üçün siyasət təklif etmək asan olsa da, praktikada çətindir. Çünki təbii işsizlik, hökumətlərin sosial müavinətlər, işsizlik müavinətləri, iş təhlükəsizliyi və iş həyatı ilə bağlı qəbul etdiyi yaxşı niyyətli qərarlar və qaydalar biznesin məşğulluq qərarlarına mənfi təsir göstərə bilər. Bu, təbii işsizliyə səbəb olur.

İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə görülən işsizlik növü əsasən struktur işsizlikdir. Struktur işsizlik ümumiyyətlə iş tələbi ilə əmək tələbinin eyni vaxtda reallaşması nəticəsində yaranır. Bu vəziyyətin səbəbləri, həm texnologiya, həm də sosial dəyişikliklər və inkişaf nəticəsində bəzi sənaye sahələrində baş verən dəyişikliklər nəticəsində bəzi peşələrin itirilməsi səbəbindən ixtisaslı işçi qüvvəsinin qeyri-kafi olması, yeni iş sahələrinə uyğunlaşa bilməməsidir. Başqa sözlə, struktur işsizlik iqtisadiyyatdakı iş yerlərinin təbiətindən, sosial vərdislərdən, əmək bazarındakı institutlardan, firmaların və əmək bazarının anatomiyasından irəli gəlir. Yüksək səviyyədə təhsilə malik olmaq struktur işsizliyi azaldır, çünki formal təhsili olanların iş tapmaq şansı yeni iş proseslərinə hazır olanlar və təhsilsiz və hazırlıqsız olanlarla müqayisədə daha yüksəkdir. İşçilərin təhsili artdıqca məşğulluğun sabitliyi artır və təhsilli və ixtisaslı işçilər arasında işsizlik səviyyəsi aşağı düşür.

1.2. Əmək bazarının fəaliyyətinin hüquqi aspektləri və dünya təcrübəsinin təhlili

Ali təhsilin kütləviləşməsi tendensiyası çoxaldıqca bütün dünya universitetlərdə tələbə sayında yüksəliş müşahidə olunur. Nəticədə, bütün dünya ölkələrində ali təhsil yayılır və ali təhsil sistemləri genişlənir. Digər tərəfdən, genişlənmə prosesi ilə birgə mövcud problemləri nəzərə alsaq, ali təhsil sistemlərində artımın qeyri-sağlam tərəfləri var. Bunu göstərən bir çox əlamətlər müşahidə olunur. Ümumiyyətlə, dünyada bakalavr səviyyəsində təhsilin keyfiyyəti, məzunların mövcud iqtisadiyyatın ehtiyac duyduğu

keyfiyyətlərə malik olma səviyyəsi, tələbələrin narazılığı kimi problemlər və s. ilk baxışda sadalanan problemləli sahələr sırasındadır. Təhsilin keyfiyyətinin aşağı düşməsi bəzi alimlər tərəfindən etiraf edilir. O qədər ciddi bir səviyyəyə çatmışdır ki, bunu universitetin məqsədindən yayınma kimi xarakterizə etmək olar (Arum & Roksa, 2011; Selingo, 2015; Taylor, 2010). Problemləli hallar daha çox universitetlərin bakalavr səviyyəsində ortaya çıxır. Bu missiya dəyişikliyinə səbəbi tələbələrin karyera yönümlü olmasıdır. Onların həyatı əhəmiyyət kəsb edən peşəkar, şəxsi və sosial inkişafına təsir göstərməsi qaçılmazdır. Tədqiqatlarda universitetlərin mövcud təşkilat mədəniyyətləri və təcrübələrinin bakalavr təhsilinin prioritetinin itirilməsinə səbəb olduğuna diqqət çəkilir və tələbələr və onların ehtiyacları arasında ziddiyyətlərə səbəb olduğunu vurğulayır. Bu kontekstdə yaranan problemlərə görə mühazirəçilərin marağının müəyyən fənlər üzrə ixtisaslaşmağa yönəldiyi, universitet kurikulumlarının getdikcə bir-birindən qopmağa meyilli olduğu, ali təhsilin isə daha çox olduğu bildirilir. Aparılan tədqiqatların nəticələri göstərir ki, universitetlərdə professor-müəllim heyəti nəşriyyata, patent və ixtiralara, yüksək büdcəli layihələrə diqqət yetirməli və səviyyəli dərslər almalıdır.

Universitet tələbələrinin karyera inkişafı insan kapitalı nəzəriyyəsi əsasında təhlil edilir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsi təhsil və təlim prosesini və onun nəticələrini iqtisadi baxımdan qiymətləndirir. Bu nəzəriyyəyə görə, təhsil, təlim və təcrübə qazanmaq kimi bilik və bacarıqların inkişafına yönəlmiş investisiyaların həcmi artdıqca insanların iş performansları da artır. Təhsil alan şəxslərin daha yüksək maaş və vəzifə, sosial və emosional dəstək kimi mükafat və ya mükafatlara daha asan çıxışı mövcuddur. Başqa sözlə, fərdlərin karyera inkişafı və uğurları əsasən onların əmək bazarına gətirdiyi sərişlərin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılıdır. Ona görə də insan kapitalına qoyulan investisiyalar artdıqca fərdlərin karyera məqsədlərinə çatma ehtimalı da artır. (Becker, 1993). Bu gün təhsil bu bacarıqları inkişaf etdirən ən mühüm vasitə kimi görülür və bu da təhsilin əhəmiyyətinin getdikcə artmasına səbəb olur.

Dünya iqtisadiyyatında, xüsusilə istehsal proseslərində əmək bazarındakı inkişafın universitet məzunlarının məşğulluq proseslərinə çox əhəmiyyətli təsir göstərir. Keçmişdə vahid təşkilatda uzunmüddətli məşğulluq mənasını verən iş təhlükəsizliyi anlayışı əmək bazarını formalaşdırırdı. Müasir əmək bazarında işçilər hər an işlərini itirmək qorxusu ilə yaşayır və karyeraları boyu birdən çox təşkilatda çalışırlar.

Təşkilat, iş yeri və iş dəyişikliklərinin adi hal olduğu zamanda ali təhsildə əldə edilən biliklər, bacarıq və bacarıqların sürətlə köhnəldiyi bir iş mühitində karyera idarəciliyi məsuliyyəti əsasən işçilərin üzərinə keçirir. (Butterwick və Benjamin, 2006). Bu inkişaf, ali təhsil müəssisələrində işləyə bilən məzunlar yetişdirmək üçün təzyiqlik gətirir. Bu məqamda ali təhsildə insan kapitalı ilə məşğulluq anlayışları arasında əlaqə vacibdir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə görə, ali təhsil fərdləri bilik və bacarıqlarla təchiz edir və onları səmərəli qərar qəbul etməyə, məhsuldarlığa və hətta asudə vaxt fəaliyyətlərindən ən yüksək səviyyədə faydalanmağa hazırlayır. Əmək bazarında tələb olunan insan kapitalı ilə təchiz olunmuş məzunlar yaxşı işlərdə işləyə və iş ömürləri boyu nisbətən yüksək maliyyə gəlirləri əldə edə bilirlər (Kalfa və Taksa, 2015). Daha çox işlə təmin olunan məzun yetişdirmək üçün ali təhsil müəssisələrinin fərdlərə verməli olduğu insan kapitalı növlərinə gəlincə təhsil iqtisadiyyatı ədəbiyyatında debatlar geniş yayılmışdır. (Baruch, Bell və Grey, 2005).

İnsan Kapitalı və Məşğulluq

İqtisadiyyat sahəsində insan kapitalı nəzəriyyəsi 1960-cı illərin əvvəllərində yaranmışdır. Nəzəriyyənin yaranmasına səbəb iqtisadi artım templərində izah olunmayan qalıq məbləğlərdir. Çünki ümumi daxili məhsul torpaq, əmək və kapital artımı kimi ənənəvi istehsal amillərindən qat-qat sürətlidir. Bu səbəbdən bilinməyən artım sürətləri onun insan kapitalına qoyulan sərmayədən yarandığı fikri geniş yayılıb. Gələcək məhsuldarlığın artması üçün əməyə təhsil investisiyası insan kapitalı nəzəriyyəsinin əsasını təşkil edir və bu investisiya üçün verilən imkanların dəyəri daxildir (Psacharopoulos, 2006). Başqa sözlə, insan kapitalı, cəmiyyətin işçi qüvvəsinin

məhsuldarlığını artırmaq üçün investisiyalar və investisiyalar vasitəsilə bilik, təcrübə və istedaddır. İnsan kapitalının əsas diqqəti məhsuldarlıq və gəlir artımıdır. təmin edilməsinə yönəlmiş bilik və bacarıqların olduğunu söyləmək olar. Buna görə də insan kapitalı ilə bağlı araşdırmalar var. məktəbdə insan kapitalının qurulması prosesinə diqqət yetirilmişdir. Ancaq son illərdə aparılan araşdırmalar insan kapitalı nəzəriyyəsinin məhdudiyyətlərini ortaya qoydu. Eyni inkişaf səviyyəsinə malik olmayan Yaxın Şərqi və Şimali Afrika ölkələrində də oxşar tendensiya müşahidə olunur (Psacharopoulos, 2006). Bundan əlavə, iqtisadi perspektiv fərdlərin məhsuldarlığına sosial, mədəni, psixoloji və mənəvi amilləri birbaşa təsir göstərir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsinə üç alt ölçüdə təhlil etmişlər: sosial kapital, mədəni kapital və təhsil kapitalı. Bu üç alt ölçüyə Baruch və başqaları (2005) psixoloji (daxili) kapital və bazar dəyəri kapitalını əlavə etmiş və insan kapitalı nəzəriyyəsinin mərkəzində iqtisadi perspektivi qorumuşdur.

İnsan kapitalının növləri aşağıdakı kimi müəyyən edilir (Baruch et al., 2005):

- ❖ Sosial kapital: Tələbələrin təhsil aldıkları universitetə cəlb olunduğu sosial mühitin təhsili sayəsində, onların formalaşdırdığı həmkarlar dairəsi, klub və digər sosial fəaliyyətləri ilə əldə etdikləri mühitin onların məşğulluq imkanlarına verdiyi töhfəni ifadə edir.
- ❖ Mədəniyyət kapitalı: Universitetin nüfuzu, dərsləndənər fəaliyyətlər, dərsləndənər müəllimlər, geyilən paltarlar, ekskursiyalar, mədəniyyət sərgisi və muzey ziyarətləri, xarici dil öyrənmə, sosial mediadan istifadə və idman salonuna getmək kimi fəaliyyətlər daxildir.
- ❖ Təhsil kapitalı: Ali təhsilin əldə etdiyi nəzəri bilik, bacarıqlar və onların məşğulluğa töhfəsi ilə bağlıdır.
- ❖ Psixoloji kapital: Özünə inam, ümid, nikbinlik və dözümlülük nəzərdə tutulur.

- ❖ Bazar kapitallaşması: Universitet təhsilində qazanılmışdır bilik və bacarıqların fərdin əmək bazarına hazırlığına təsiri və bununla əlaqədar gəlir gözləntiləri ilə əlaqədardır.

Bu beş ölçüdən universitet tələbələri istifadə edirlər və məzunlarının işlə təmin olunması baxımından çox əhəmiyyətli bir nəzəri çərçivə təqdim edir. Eyni dərəcədə vacibdir, bu geniş insan universitetlərin tələbələrinə verdiyi təhsilin qiymətləndirilməsi üçün hərtərəfli çərçivə təqdim edir.

Son illər universitetlərin iş qabiliyyətli məzun yetişdirmək imkanları müzakirəyə çıxarılıb ki, bu da nəticə etibarilə universitetlərin bu tələblərə necə cavab verəcəyi ilə bağlı gözlənti yaradır. İşə yararlı məzunların yetişdirilməsi təzyiqi, ali təhsil müəssisələrinin təhsil prosesləri və məzunların ixtisaslarının sual altına alınmasına səbəb olmuşdur. Məşğulluq baxımından daha çox üstünlüklər təmin edə bilər. Nəzərə almaq lazımdır ki, universitetlərdə ümumilikdə karyera məsləhətləri üçün kifayət qədər kadr və infrastruktur yoxdur. Bundan əlavə, akademik heyət iş yükünə görə karyera məsləhətinə kifayət qədər vaxt ayırmaya bilər. Universitet məzunları hələ də elmi dərəcələrə önəm verirlər. Lakin əmək bazarında nəzəri təlimdən daha çox iş təcrübəsi və praktiki təlimlər populyardır. Ümumiyyətlə, tələbələrin böyük qismi yaxşı qiymətlə məzun olurlar. Onlar əmək bazarında olmaq istəsələr də, əmək bazarında bu kifayət deyildi. İnsanlar iş tapa bilməyəndə ilk növbədə universitetdə aldıkları təhsilin adekvat olmamasından şikayətlənirlər. Nəticədə təhsil səviyyəsi artdıqca iş tapmaq ehtimalının da artması gözlənilir (Apaydın, 2019).

Ali təhsil müəssisələri ümumilikdə əmək bazarının bir hissəsidir. Ali təhsilin məzunlara verdiyi bilik və bacarıqlarla əmək bazarının tələbləri arasında razılığa gəlmək həmişə mümkün olmur. Baxmayaraq ki, işlə təmin olunan məzunlar yetişdirilir. Proqram məzmununa yenidən baxsalar da, bu dəyişikliklər gecikmiş effekt verir. Başqa sözlə, əmək bazarının tələblərinə ani cavab verilə bilmir və tələb olunan bilik və bacarıqlar köhnədikdən sonra məzunlar əmək bazarına daxil olurlar. (Salas-Velasco, 2007). Bu şərtlər daxilində demək olar ki, tələbələrin universitet təhsilindən sonra ali

təhsildən gözləntiləri onların ən qısa zamanda bir işə yerləşməsini təmin edəcək bilik və bacarıqlarla təchiz edilməsidir. Bununla bağlı dəqiqləşdirmələr ümumiyyətlə dəstəkləyici kurslar, seminarlar, aspirantura təhsili və proqramlar vasitəsilə bağlanılır. Bu baxımdan, əmək bazarında iş üçün lazım olandan daha çox və uzun müddət təhsil almış gənclər əhalinin artmasına gətirib çıxarır (Caroleo və Pastore, 2015).

Araşdırma nəticələrinə əsaslanaraq, işsizlik ən çox gənclər arasında müşahidə olunur. Yaşayış səviyyəsinin yüksək olması səbəbindən işəgötürənlər getdikcə daha çox olur. Seçici olmaq və işə qəbul üçün getdikcə daha çox xüsusi ixtisas əldə etmək zəruriliyi yaranır. Bu mənada əmək bazarının indiki şəraitində iş tapmaq “bacarıq” məsələsinə çevrilir. Bunun “rəqabətə” çevrildiyi vurğulanır. Bu gün əmək bazarında iştirak etmək üçün təkcə diplomun olması kifayət deyil, təşəbbüs göstərmək, problemləri həll etmək, uyğunlaşmaq, şəxslərarası və sosial ünsiyyət bacarıqları, yaradıcılıq, qrup işinə meyl və xarici dil bilmək kimi xüsusiyyətlər işə qəbul üçün ilkin şərtlərə çevrilir (Kurnaz, 2007).

Ona görə də universitet tələbələri peşə təhsili baxımından universitetlərinə nə gözləyirlər və bu universitet məzunlarının iş imkanları baxımından onların gözləntilərinin nə dərəcədə doğrultduğunu ortaya çıxarmaq vacibdir. Bu mənada Azərbaycan kontekstində universitet tələbələrinin universitetlərinə gözləntiləri, insan kapitalı ilə bağlı araşdırmalar olsa da nəzəriyyə məşğulluq perspektivinə əsaslanır. Bu sahədə geniş bir araşdırma tapılmadı. Bu araşdırmanın məqsədlərindən biri də Azərbaycanda təhsil müəssisələri ilə məşğulluq agentlikləri, əmək bazarı ilə əlaqələndirici qurumların kompleks iş mexanizmini təhlili, ali təhsil alan tələbələrin karyera inkişafı və oriyentasiyası ilk növbədə universitet təhsilinin onlara necə təsir etdiyini müəyyən etməkdir. Bu məqsədlə universitet tələbələrinin universitet proqramı və karyera seçimlərini necə etdikləri, bu seçimlərlə bağlı universitetlərinə gözləntiləri və bu gözləntilərin universitetləri tərəfindən necə qarşılandığı araşdırılmışdır.

Bu kontekstdə aşağıdakı suallara cavab axtarılıb:

- Tələbələr təhsil aldıkları ixtisası necə seçirlər?
- Tələbələrin universitet təhsilindən gözləntilərini nələrdir?
- Universitet təhsilinin tələbələrin karyera məqsədlərinə töhfəsi ilə bağlı tələbələrin fikirləri necədir?

Metodologiya

Bu araşdırmanın mövzusu olan tələbələrin üstünlükləri, təhsildən gözləntiləri və karyera məqsədləri fenomenlərinin iştirakçıların təcrübələrində yerləşməsi və eyni fenomenlə əlaqəli olmasının təhlilidir. İştirakçıların müxtəlif subyektiv mühakimələrə malik olma ehtimalıdır. Tədqiqatlar iştirakçıların təcrübələrini dərinlən araşdırmaq və bu yolla onların mahiyyətini açmaq məqsədi daşıyır. İştirakçıların açıqlamalarından məlum olur ki, universitetdə aldıkları təhsil onlara sağlam karyera planlaması aparmağa imkan vermir. Bütün məzunlar üçün iş imkanları təmin etmək bir az xəyal olardı, amma universitetlər bu yöndə davamlı dəstək fəaliyyətləri etməlidirlər. Çünki bir çox yuxarı kurs tələbələri hələ nə edəcəyinə qərar vermədən məzun olur. Belə nisbətən qısa müddətdə tələbələr üçün bütün həyatlarına təsir edə biləcək düzgün qərar qəbul etmək çox çətinidir. Bu nöqtədə tələbələrin seçim prosesi ilə bağlı etdiyi araşdırmada, Azərbaycanda peşə məsləhət və yönləndirmə sistemindəki çatışmazlıqlar səbəbiylə şüurlu seçim etməmiş və ya təsadüf etməmiş peşə seçənlər və buna görə də sevmədikləri sahədə təhsil alanlar və qabiliyyətlərinə uyğun olmayan peşələrlə məşğul olmaq məcburiyyətində olanlar çoxlu sayda insanın olduğunu məlum olur. Tədqiqat nəticələri göstərir ki, iş tapmaq narahatlığı iştirakçıların seçimlərində ən mühüm amillərdən biridir.

Tələbələrin gələcək karyerasında inkişafı üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən universitetin tələbələrə təqdim etdiyi sosial imkanlar və fəaliyyətlər də universitetin iştirakçılar tərəfindən ən qeyri - adekvat tapılan cəhətləri sırasındadır. Sosial imkanların yetərinə olmadığı universitetlərdə tələbələr birbaşa universitetdə ictimai şəkildə iştirak edə bilirlər. Dərslərə çox vaxt ayırdıkları üçün sosial fəaliyyətlərə və ya dərslərdən kənar

fəaliyyətlərə vaxt ayırmamaq problemi bir çox əvvəlki tədqiqatlarda da sübut edilmişdir (Ekinci, 2011; Gizir, 2005).

Məzunlar əsasən əmək bazarına sürətlə daxil olmaq imkanı verəcək bilik və bacarıqlarla təchiz olunmaq istəyirlər, digər tərəfdən, universitetlərdə verilən təhsil məşğulluq baxımından gözlənilənləri təmin etmir. Bu vəziyyət Baruch və başqalarının (2005) təklif etdiyi bazar dəyəri kapitalı konsepsiyaları çərçivəsində qiymətləndirilə bilər. Bazar dəyəri kapitalı tələbələrin işə qəbul prosesində universitetdə aldıkları təhsilə üstünlük verməsidir. Bu o deməkdir ki, onlar onlara səbəb olmaq üçün bacarıqlıdırlar (Baruch et al., 2005).

Burada demək olar ki, tələbələrin ən mühüm gözləntisi universitetdən işə keçid prosesini ən təsirli və qısa müddətdə sovuşdurmaqdır. Tələbələr universitetdə təhsilini davam etdiyi müddət ərzində karyera inkişafı barədə məlumat verilmədiyindən və ya bu cür fəaliyyətlərdə birbaşa iştirak etmək imkanları olmadığından karyeraları üçün alternativlər yarada bilməyiblər. Məlum olur ki, hətta məzun olmağa yaxın olan tələbələr də karyera hədəflərini hələ müəyyənləşdirməyiblər. Universitetə daxil olma prosesində sağlam seçim etməməklə başlayan və buna görə də bir növ müvəqqəti təhsili yaşayan iştirakçılar universitetdə özlərini təkmilləşdirə, dəqiq karyera planlaması qura bilmirlər.

Ona görə də bu problem nə qədər universitet təhsili ilə bağlı olsa da, tədqiqatın nəticələrinin göstərdiyi kimi, bu, həm də seçim prosesində tələbələrin qərarlarının məqsədəuyğun olub-olmaması ilə bağlıdır. Buna baxmayaraq seçdiyi və yerləşdirdiyi ixtisasdan razı qalan tələbələr daha çoxdur. Yüksək məmnuniyyət və motivasiya ilə uğurlu bir universitet təhsili alarkən yaxşı seçim etmədiyini düşünən və özünü inkişaf etdirməyi hədəfləyən tələbələr universitet təhsilinə uyğunlaşa bilmir, məmnunluq və motivasiya səviyyəsi aşağı olur. Bu tələbələr özlərini ən yaxşı şəkildə təkmilləşdirmək əvəzinə, universitet təhsilinin tələblərini minimum şəkildə yerinə yetirərək ən qısa zamanda məzun olmağı hədəfləyirlər (Şahin, 2011).

Onların əhəmiyyətli bir hissəsi maraqlandıqları sahə əvəzinə həyatlarını təmin etməyə yönəlmiş proqramlara üstünlük verir və bu vəziyyət tələbələrin universiteti bitirmək üçün heç bir marağının olmamasına səbəb olur və tələbələrin maraq göstərmədiyi bir sahədə təhsillərini davam etdirmək, həyat məqsədi və aldıkları məmnuniyyətə mənfi təsir göstərir (Fiahin et al.,2011).

Araşdırmalara əsasən işsiz qalmamaq üçün oxuduqları ixtisası seçən tələbələrin həyat və təhsil məmnuniyyəti, xüsusilə istədikləri üçün həmin ixtisası oxuduqlarını düşünən tələbələrdən daha aşağı olub. (Gündoğar, Gül, Üskun, Dəmirçi və Keçeci, 2007). Bu tədqiqatın nəticələri, ümumilikdə universitet təhsilinin iştirakçıların məşğulluq imkanlarını artıracaq ixtisaslara yiyələnməsinə şərait yaradaraq imkanların təmin edilməsi baxımından ciddi çatışmazlıqların üzə çıxarır. Universitet təhsili əsasən peşə təhsilinin nəzəri tərəfi ilə məhdudlaşır. Bundan əlavə, iştirakçılara universitet təhsili boyu peşəkar karyera və şəxsi inkişaf təmin edilir. Davam edəcək karyera fəaliyyətlərinin təşkili baxımından qeyri-kafi olaraq qalır. Bu araşdırmanın nəticələrinə əsasən, peşə təhsilinə sadəcə nəzəri təhsil kimi baxılmamalı və onun praktiki tərəfinə önəm verilməli, tələbələrə təklif olunan təcrübə imkanları daha keyfiyyətli olunmalı və universitetlərdə sosial imkanlar inkişaf etdirilməlidir. Bu kontekstdə vurğulanmalıdır ki, universitetin bütün bunları birbaşa həyata keçirməsi mümkün deyil, ona görə də universitetlərin sosial imkanlar və ya karyera imkanları təmin etmək üçün fəaliyyətlər təşkil edən tələbə klublarını gücləndirmək və dəstəkləmək lazımdır. Bütün bu nəticələr tələbələrin təhsillərinin məşğulluq səviyyəsini artırmaq üçün yeni perspektiv inkişaf etdirmələrinin zəruri olduğunu göstərir. Bu səbəblə universitetlərin sosial, iqtisadi və xüsusilə əmək bazarları universitet üçün transformasiyanın nəticələrini müəyyən etmək və universitet məzunlarının keyfiyyəti ilə bazarın məzunlardan gözləntiləri arasındakı boşluğu doldurmaq üçün addımlar atmaq vacibdir.

Son illər təhsilin iqtisadi və sosial həyatda üstünlüyü ölkədə önəmli istiqamət kimi əmək amilinin inkişafına, bilik iqtisadiyyatı və onun formalaşması problemlərinə dövlət dəstəyinin davam etdirilməsi, əsasən ölkədə ali təhsil sisteminin beynəlxalq

rəqabətliliyinin yüksəlməsi önəmli dərəcədə təsir göstərir. Ümumən inkişaf etmiş ölkələr davamlı və uğurlu iqtisadi nəticələrə ali təhsil sisteminin beynəlxalq standartlar səviyyəsinə yüksəldilməsi nəticəsində əldə etmişlər. Yüksək akademik göstəricilərlə təhsillərini bitirən məzunlar ölkəmizdə müxtəlif sektorlarda əmək fəaliyyətinə başlamışlar. Bir çox gənclər “ADA” Universiteti, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası, Bakı Dövlət Universiteti, Bakı Ali Neft Məktəbi, Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti və s. kimi bir çox ali təhsil müəssisələrini professor-müəllim heyətinin akademik bacarıqlarının müasir standartlara cavab verməsi prosesinə və tədris prosesinə nümunə olmaqla, həmin təhsil müəssisələrinin inkişaf dinamikasında mühüm rol oynayırlar.

Müasir dövrümüzdə təhsilin davamlı inkişafı və yüksəkixtisaslı kadrların hazırlanması məqsədilə bir çox layihələrə imza atılmışdır. Qeyd edək ki, “Gənclərin xarici ölkələrin önəmli ali təhsil müəssisələrində təhsil almalarına dair 2022-2026-cı illər üçün Dövlət Proqramı” çərçivəsində təhsil üçün prioritet ixtisas sahələrinə uyğun təhsil proqramlarının nüfuzlu xarici ali təhsil müəssisələrində informasiya texnologiyaları, ətraf mühit, statistika və verilənlərin təhlili, fundamental və tətbiqi elmlər, ictimai səhiyyə, təhsil, mühəndislik, aviasiya və dövlət idarəetməsi, nəqliyyat və logistika, energetika, kosmos, maliyyə, iqtisadiyyat, arxitektura və dizayn, kənd təsərrüfatı kimi əhəmiyyət kəsb edən istiqamətlərindən biri üzrə müvafiq ildə universitetlərin beynəlxalq reyting sistemlərində "universitetlər üzrə top 10"da yer almış ali təhsil müəssisələrində təhsil almaq şansı yaradılmışdır.

Ölkəmizdə beynəlxalq təcrübənin öyrənilərək tətbiq edilməsi ali təhsil müəssisələrinin inkişafına dəstək verən vacib prioritetlərdəndir. ABŞ, Avstraliya, Yaponiya, Fransa və Böyük Britaniya, Almaniya və s. inkişaf etmiş ölkələrin təhsil sisteminin Azərbaycanda tətbiq edilməsi uğurlu nəticənin əldə olunmasına şərait yaratmalıdır. Nəticə etibarilə ölkəmizdə beynəlxalq ikili diplom proqramlarının tətbiqinin təmin olunması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu baxımdan, ölkənin inkişaf prioritetlərinə uyğun ixtisaslar üzrə ali təhsil müəssisələrində tədrisin dünyanın

qabaqcıl ali təhsil müəssisələrinin tədris proqramlarına uyğun olaraq təşkili mühüm addım hesab edilir.

Qeyd edək ki, hökumətlərarası müqavilələr çərçivəsində isə Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xaricdə təhsili digər ölkələrin Azərbaycan vətəndaşları üçün və ya qarşılıqlı olaraq, ayrılan təqaüd yerləri üzrə tətbiq edilir. Hal-hazırki dövrdə Çin, Latviya, Macarıstan, Qazaxıstan, Rumıniya, Rusiya, Tacikistan kimi ölkələr üzrə təhsilin müxtəlif kateqoriyalarında təqaüd proqramları aktiv vəziyyətdədir. Hökumətlərarası Təqaüd Proqramları üzrə tərəfdaş ölkələrlə əlaqələrin artması istiqamətində beynəlxalq əməkdaşlıqlar davam etdirilir. Qeyd olunan HTP ölkələrinin təqaüd proqramlarına aid bütün məlumatlar, şərtlər və tələblər Azərbaycan Respublikası Elm Təhsil Nazirliyinin səhifəsində hər tədris ilinə əsasən yenilənir.

II FƏSİL. AZƏRBAYCANDA TƏLƏBƏLƏRİN MÜVƏFFƏQİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİNİN ƏMƏK BAZARINDAKI MÖVQEYİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Azərbaycanca tələbələrini əmək bazarındaki mövqeyinin təhlili

Azərbaycanda tələbələrini əmək bazarındaki mövqeyini, yerini daha aydın öyrənmək üçün ilk öncə texnologiyalar və istehsalat üzrə lazım olan ehtiyacları, problemləri bilmək lazımdır.

İnkişaf etmiş ölkələrin iqtisadiyyatlarında yüksək texnologiyalı və ixtisaslaşmış işçi qüvvəsinin olması onları digər ölkələrdən, onların iqtisadiyyatlarından fərqləndirən ən fərqli, xüsusi cəhətlərdən biridir. Təbii ki, bu amillər keçmişdə və indiki zamanda da öz aktuallığını saxlayır. Ölkələr arasında inkişaf və texnologiya vəziyyətinə görə bacarıqlı işçi qüvvəsi problemləri müxtəlif olsa da, bu problemlər həmişə olmaqdadır. Bu problemlərdən biri də ölkəmizdə istehsalat zamanı istifadə olunan texnologiyalardan düzgün istifadə edə biləcək işçi qüvvəsinin olmamasıdır. Araşdırma nəticəsində aydın görünür ki, müəssisələrin qarşılaşdığı ən qabaqcıl problemlərdən biri işi bilən ixtisaslı kadr və işçi qüvvəsini tapmaqda olan çətinlikdir. Buradan belə qənaətə gəlirik ki, ölkədə olduqca əmək qabiliyyətinə malik işçi qüvvəsi olsa da, sahə üzrə mütəxəssis texniki kadr tapmaq çətinidir. Sahibkarlarla daha səmərəli işləmək üçün biznes mühitində usta-şagird münasibətinin vacibliyini əsas amildir. İşgötürənlər, sahibkarlar işçilərinin həm şifahi, həm də yazılı habelə qrup halında effektiv ünsiyyət qabiliyyətinə malik olduqlarından və texnologiya sahəsindəki yeniliklərə tabb gətirə biləcəklərindən əmin olmaq istiyirlər.

İnkişaf Etməkdə olan Ölkələrdə Universitet məzunları arasında işsizliyin səbəbləri. İşsizlik dünya ölkələrində ən böyük problemlərində biri olaraq qalır, lakin inkişaf etməkdə olan ölkələrdə isə bu daha ciddi problemdir. Dünya ölkələrinin üçdə ikisini təşkil edən 130-dan çox İEOÖ-ə var. Bu ölkələrin üzləşdiyi müxtəlif iqtisadi

problemlər arasında insanların iş tapa bilməsi də var. İEOÖ-lərdə müxtəlif yaş qrupları arasında işsizlik var, amma ən geniş yayılmış olan işsizlik növü isə universitet bitirmiş gənclərdir. İEOÖ-lərin gəncləri daha yaxşı iş tapa bilmək, yaxşı bir gələcək qurmaq üçün ümidlə universitetlərə daxil olurlar və çətinliklə elə buradan başlayır, təəssüf ki, tələbələrin əksəriyyəti nəzün olduqdan sonra iş tapa bilmir və işsiz problemi öz əksini tapır. Təbii ki, tələbələrin məzun olduqdan sonra işsiz qalmasının səbəbləri var. Ancaq İEOÖ-ləri araşdırdığımız zaman bu ölkələrdə ortaq səbəblərin olduğunu görürük. Xarici dil biliklərinin zəif olması, məzunlardan gözləntilərin müxtəlifliyi, daha az ünsiyyət bacarıqları, texniki biliklərin olmaması, əmək haqqı səviyyəsi, gender ayrı-seçkiliyi və universitetlərin nüfuzu kimi bəzi gözləntiləri ümumi saymaq olar. Maraqlıdır ki, nəticələrdə onu göstərir ki, İEOÖ-lərdə təhsil və işsizlik arasında mütləq mənfi əlaqənin olmadığını göstərir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının da açıqladığı üzrə, 2017-ci ildə işsizlik tarixində ilk dəfə olaraq 200 milyonu ötüb. Bu o deməkdir ki, dünyada 200 milyondan çox insan işsizdir ki, bu da ümumi işçi qüvvəsinin 6%-ni təşkil edir.

İşsizlik iqtisadiyyatçıların da yaxşı bildiyi kimi müxtəlif növlərə ayrılır mürəkkəb bir hadisədir. Klassik, Mövsümi, Struktur, Təkrarlanan və maskalanmış işsizlik növləri müxtəlif səbəb və xərclərə malik olan “Ümumi” işsizlik növləri sayılır. Davamlı və yüksək işsizlik növləri isə iqtisadiyyatda iqtisadi bərabərsizliyi artırır və uzunmüddətli dövr müddətində iqtisadi artıma mənfi təsir göstərir. İşsizlik habelə resursları tükənməsinə yol açır, beləki öz bilik və bacarıqlarını bölüşməyi bacaracaq işçi qüvvəsi iş olmadığı üçün bunu edə bilmir. İşsizlik bu disertasiyanın diqqət mərkəzində olan gənclər qrupu əsas arasında olur. Dünya İqtisadi Forumunun məlumatına görə, dünyada işsizliyin demək olar ki, 40%-i gənclərdən ibarətdir. Gənclər üzrə işsizlik sayı çox olan ölkələrdə bütün gənclər təxminən 90%-i inkişaf etməkdə olan ölkələrdə yaşayır və gənclərin işsiz qalma ehtimalı böyüklərdən təxminən üç dəfə çoxdur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) hesablamalarına görə, 2016-cı ildə dünya gəncləri arasında işsizlik səviyyəsi 13,1% (71 milyon gənc) olub və gələcək dövr üçün də bu səviyyə artacağı

güman edilir. Bəzi amillər varki buda gənclər arasında iş problemini xeyli mürəkkəbləşdirir. Gənclərin məşğulluğunun qarşısına çıxan problemlər fərdi səviyyədə və ya bazarın və hökumətin uğursuzluğu ilə nəticələnə bilər, ya da qeyri-adekvat və dəstəklənməyən makroiqtisadi mühitin əlaməti ola bilər. Son onillikdə baş verən maliyyə böhranı və qlobal tənəzzül əsas səbəblər arasındadır. İnkişaf etmiş ölkələrdə aparılan çalışmalar, tədqiqatlar, praktikalar müəyyən etmişdir ki, təhsil səviyyəsinin artması işsizliyi azaldır, inkişaf etməkdə olan ölkələrdə aparılan araşdırmalar isə təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi işsizliyi azaltmır. İndi inkişaf etməkdə olan ölkələrdə gənc universitet məzunları arasında işsizlik problemlərini müşahidə etmək üçün bəzi ölkələri nümunə kimi təqdim edirik.

1. Təhsilin əmək bazarına təsiri

Rumıniyanın Avropa İttifaqına üzv olduğu yeni kontekst əmək bazarının tələblərinə daha yaxşı uyğunlaşmaya töhfə verən davamlı peşə təhsili sisteminin inkişafı ilə birlikdə məşğulluq və peşə təhsili sahəsində əlverişli dəyişikliklər yaratdı. Savada və biliklərə əsaslanan iqtisadiyyata doğru yaxınlaşma, eləcə də milli əmək bazarında tələb və təklif arasında korrelyasiya dərəcəsinə təsir edən davamlı emiqrasiyanın yaratdığı əlverişsiz inkişafılar.

Rumıniyada əmək bazarının təhlili, məşğulluq və vakansiya haqqında statistik məlumatlara əsaslanaraq, əsas anlayışlar kimi aktiv əhalini, məşğul olanları və işsizləri tutur. İşsizlik və məşğulluq, qeydiyyatda olan işsizlər anlayışının hərtərəfli müşahidəsindən irəli gələn, lakin xüsusilə AMIGO (Ev Təsərrüfatları İşçi Qüvvəsi Sorğusu) sorğusunun nəticələrinin statistik nəticələrindən irəli gələn çoxsaylı nüanslar vasitəsilə mürəkkəb və müxtəlif fenomenin ifadəsinə çevrilir. BIM işsizlərinin beynəlxalq səviyyədə tanınan müqayisəli anlayışı (Beynəlxalq Əmək Bürosu) qoşulmadan sonrakı dövrün ilk iki ilində əmək bazarında Rumıniya Avropa spesifikliyi ilə adaptiv elastiklik nümayiş etdirdi.

2. Təhsilin əmək bazarına təsiri (hüquqi baza)

Təhsil insan yönümlü bir xidmətə çevrilib və məktəblər təhsil xidmətini fəaliyyətə çevirən işdir. Təhsil və məktəb idarəçiliyi həm də tətbiqi və fənlərarası humanitar təhsil sahəsi kimi müəyyən edilir. Ali təhsil ölkələrin inkişaf səviyyələrinin əsas müəyyənedicisinə çevrilmiş sistemdir və bu keyfiyyət hər kəs tərəfindən qəbul edilir. İnkişaf etmiş və ya inkişaf etməkdə olan ölkələr universitetlərin gələcəyi formalaşdıracağına inanırlar.

Müasir dövrümüzün ən mühüm təyinedici amilləri olan texnologiyalı və elmlə bir cəmiyyət səviyyəsinə çatmaq, insan resurslarımızdan səmərəli istifadəni bacarmaq əsas prioritetlərdir. Belə ki, ali təhsil müəssisələrinin üzərinə ən böyük vəzifə düşür. Ali təhsil müəssisələri, gənclər və universitetlər başlığı altında yaşanan problemləri nəzərə alaraq, artan rəqabət strukturu qarşısında mövcud tələbə və gəncləri öz sistemlərində saxlamaq, yeni tələbə qazanmaq üçün tələbə yığılması ilə bağlı dəyişənlər haqqında məlumat əldə etmək, tələbələrin təhsilini davam etdirərkən inkişafı, peşəkarlıq qabiliyyəti və inkişafı töhvə verməlidir. Ali təhsil müəssisələrinin əsas vəzifəsi gənclərin təhsil səviyyəsini mütəmadi olaraq izləmək, təhsil aldıkları müddətdə iş tapmaqda kömək olmaq üçün və ya işlər barədə ətraflı məlumat almaları üçün “iş, vakansiya klubları” kimi bölmələr açmaqdır, tələbənin məzun olduqdan sonra aldığı diplom, öyrəndiyi peşə ilə gənclərin əmək bazarına daxil olma gücünü artırmaq və onların peşə şöbəsi ilə bağlı məşğulluq yaratmaq vacibdir. Universitet tələbələri arasında 4-cü, 5-ci kurs dövründə və ya məzun olduqdan sonra iş tapmaq prosesi ilə bağlı gözləntilər fərqlidir və bu, gənclərin peşəkar inkişaf prosesinə təsir göstərir. Yeni iş həyatına başlayacaq gənclərin karyera hədəfləri arasında uzunmüddətli inkişaf, iqtisadi və sosial aspektlər əsas yerdərir. Beləliklə, universitet tələbələrindən son kurs dövrlərində və məzun olduqdan sonra sağlam, səmərəli və güclü şəkildə öz fəaliyyətlərində iş tapmalarına imkan yaradacaq amilləri üzə çıxarmaq məqsədi daşıyır. Tədqiqatımız tələbələrinin müxtəlif inkişaf edən sosial və demografik şəraitini əhatə etməklə, regional təhsil fərqlərindən asılı olmayaraq gənclər üçün iş yerlərinin yaradılması, peşəkar işçi qüvvəsinə ehtiyacın təmin edilməsi baxımından böyük əhəmiyyət kəsb

edir. Universitet dövründə gənclər üçün müxtəlif sosial mühitlər və mövzular ön plana çıxdığı üçün tələbələrin ilk semestrlərində bu cür fərqli vəziyyətlər diqqət mərkəzinə çevrilir. Bu proses Adaptasiya prosesi adlanır. Universitetin birinci semestrində uyğunlaşma və uyğunlaşma prosesini başa vuran gənclər təhsil müddətində və məzun olduqdan sonra nə edəcəklərini sual altına alırlar. Məzun olmaq təhsil zamanı əsas məqamdır və məzun olduqdan sonra ən böyük məqsəd iş tapmaqdır. Ümumiyyətlə, Azərbaycanda davam edən və ən böyük problemə çevrilən “gənclik və işsizlik fenomeni” hər kəs tərəfindən problem olaraq bilinən bir mənzərə olaraq görülür. Azərbaycanda işgücü ilə bağlı araşdırmalarda “Gənclərin işsizliyi” ön plandadır. Ali təhsilini davam etdirən tələbə öz sahəsində fərdi olaraq irəliləmək, güzəştə getmək, öz profilində karyerasını davam etdirmək və tamamlanmış təhsil proqramı ilə təşəbbüskar olmaq istəyir. Lakin prosesdə yaşanan işsizlik problemi məşğulluğun inkişafı baxımından böyük problem təşkil edir. İşsizlik səviyyəsində 2017-ci ilin demografik xüsusiyyətlərinə və işçi qüvvəsinin məşğulluq problemlərinə dair məlumatlara baxdığımızda “Gənc əhali” ön plana çıxır. Belə ki, universitet məzunları öz profillərində iş axtarışından imtina edərək müxtəlif sahələrdə fəaliyyətə başlayırlar. İşçinin məzuniyyət statusu və profil - vakansiya uyğunluğu problemi artır. Nəticədə regional inkişaf baxımından və əmək bazarında ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac ödənilə bilmir və peşə təhsili çərçivəsində təhsil və iqtisadiyyatın məşğulluq balansı pozulur.

Gənclər və işsizlik başlığı altında aparılan araşdırmalar araşdırıldığında gənclərin milli və beynəlxalq gözləntilər çərçivəsində iş axtarış fəaliyyətlərinin artdığı görünür. Universitet məzunlarının nə vaxt iş tapacağı kontekstində məhdud sayda araşdırmaların olduğu anlaşılır. Beynəlxalq tədqiqatlar çərçivəsində məhdud olsa da, işsizliklə bağlı araşdırmalar aparılmışdır.

Universitetlərin son kurs tələbələrinin işçi qüvvəsi və əmək bazarı üzrə gözləntiləri qiymətləndirilib. Bu qiymətləndirmədə universitetin son kursda təhsil alan gənclərin iş tapmaq ümidi, iş prioriteti, ümitsizlik və narahatlıq səviyyələri arasındakı

əlaqə və bu dəyişənlər çərçivəsində gənclər arasında əhəmiyyətli fərqlər üzərində təhlillər aparılmışdır.

Ali təhsil müəssisələrində gənclərin aktual problemlərindən olan, iqtisadi, təhsil-təlim, sosial-mədəni, psixoloji və pedaqoji problemlərdən biri olan peşə narahatlığı problemlərini həll etməklə təhsildə strukturun təmin edilməsinə töhfə verməkdir. Universitet tələbələrinin məzun olduqdan sonra iş perspektivləri və işçi qüvvəsinin məşğulluğu problemləri ilə bağlı perspektivləri haqqında ətraflı məlumat əldə etmək üçün statistik məlumatları analiz etməyə ehtiyac var.

Ölkəmizdə dövlət ali təhsil müəssisələrində bakalavr və magistratura pilləsini bitirən tələbələrin müvəffəqiyyət göstəriciləri bu yöndədir. Belə ki, 2022-ci il üzrə Elm və Təhsil Nazirliyinin statistik göstəriciləri aşağıdakı kimidir:

Cədvəl 1.

Təhsil müəssisələrinə qəbul	Qəbul olunanların sayı, nəfər		Tələbələrin sayı, nəfər	Bitirənlərin sayı, nəfər	Onlardan diplom alanların sayı	
	Bakalavriat	Magistratura			Bakalavriat	Magistratura
Ali təhsil müəssisələrində təhsil alan tələbələr – cəmi	40124	9812	187987	39680	33495	6185

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsi, statistik məcmuə.

Azərbaycan universitetlərinin toplam statistikası göstərir ki, daxil olan tələbələrin universitetdəki nailiyyətləri və dərslərinə məsuliyyətlə yanaşmaqları onların universiteti uğurla bitirməsi və diplom alması ilə tamamlanır.

Azərbaycan əhalisinin hər 1000 nəfərindən 973-nün ali, orta ixtisas və orta təhsili var ki, bu da məşğulluq baxımından əmək qabiliyyətli işçi qüvvəsinin də müəyyən qədər təhsil səviyyəsinin yüksək olmasını göstərir. Ümumiyyətlə ölkədə hazırda bakalavr və magistrların hazırlanmasını həyata keçirən 40 dövlət və 12 qeyri-dövlət,

özəl ali təhsil müəssisəsində, eləcə də 26 elmi təşkilat fəaliyyət göstərir. 2020-2021-ci tədris ilinin əvvəli üçün olan statistikalar onu göstərir ki, Azərbaycan vətəndaşlarının dövlət proqramları çərçivəsində xarici ölkələrdə təhsil alan tələbələrin sayı 975 nəfər olub.

Cədvəl 2.

Dövlət xətti yolu ilə xarici ölkələrin ali təhsil müəssisələrində təhsil alan Azərbaycan vətəndaşlarının sayı (tədris ilinin əvvəlinə, nəfər)

Ölkələrin adı	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Cəmi	2998	2197	1800	751	807	975	717
o cümlədən:							
MDB ölkələrində	320	267	241	206	214	230	213
Belarus	36	32	22	17	12	1	-
Qazaxıstan	-	-	-	-	2	5	-
Rusiya	247	213	215	184	197	223	213
Ukrayna	37	22	4	5	3	1	-
Digər ölkələrdə	2678	1930	1559	545	593	745	504
ABŞ	57	50	34	11	7	3	4
Almaniya	316	240	188	98	17	8	3
Avstraliya	72	63	43	2	-	-	1
Avstriya	29	25	18	2	-	1	-
Belçika	5	5	1	-	-	-	-
Böyük Britaniya	621	411	289	52	31	12	12
Çexiya	19	15	9	3	2	1	-
Çin Xalq Respublikası	39	37	46	46	62	51	20
Estoniya	3	2	1	1	-	-	-
Finlandiya	3	3	-	-	-	-	-
Fransa	54	53	25	6	5	2	-
İrlandiya	9	6	3	-	-	-	-
İsveç	11	8	4	-	-	-	-
İsveçrə	82	58	42	1	-	-	-
İspaniya	19	16	9	4	1	1	1
İtaliya	37	29	19	-	-	-	-
Kanada	195	151	137	48	30	11	4

Koreya Respublikası	14	8	4	1	2	3	3
Latviya	1	-	-	7	7	15	8
Litva	14	10	8	-	-	-	-
Macarıstan	12	10	4	1	178	370	145
Malayziya	4	2	1	-	-	-	-
Niderland	139	110	98	8	2	-	-
Norveç	2	1	-	-	-	-	-
Polşa	10	7	4	-	-	-	-
Rumıniya	1	1	-	8	9	7	3
Sinqapur	-	4	3	3	3	-	-
Türkiyə	907	603	569	243	237	260	300

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statitika Komitəsi, statistik məcmuə.

Azərbaycan Respublikasında böyük nailiyyətlər ilə ali məktəblərə bakalavr və magistratura üzrə qəbul olan tələbələrə Prezident təqaüdünün verilməsi, qəbul zamanı topladıqları nəticələri yüksək olanlara təqaüdlərin verilməsi, tələbələr üçün Prezident mükafatının verilməsi onlara gələcəkdəki təhsilləri üçün daha böyük bir motivasiya verir, onların daha yaxşı təhsil ala bilməsi, təhsilin əlçatanlığının təmin edilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Təqaüd sisteminin gücləndirilməsi ali təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsinin bariz bir nümunəsidir, bu da gənclərin universitet həyatları dövründə sosial müdafiənin daha da gücləndirilməsinə xidmət edir.

“Ali təhsil müəssisələrində təqaüd sisteminin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı əlavə tədbirlər barədə” sərəncama əsasən, ali təhsil ocaqlarının nailiyyət, uğur göstəriciləri əsasında dövlət hesabına maliyyələşən təqaüd yerlərinin sayının 2019-cu il 1 mart tarixindən 16000 vahid artırılması və təqaüd alan tələbələrin sayının tələbələrin ümumi sayına olan nisbətinin 31 faizdən 2019-2020-ci tədris ilində 45 faiz, 2020-2021-ci tədris ilində isə 50 faizdən az olmayan səviyyəyə çatdırılması yüksək göstərici hesab edilmişdir.

Sərəncamla ali təhsil müəssisələrində müvəffəqiyyət göstəriciləri əsasında dövlət hesabına maliyyələşən təqaüd yerlərinin sayı 2019-cu il 1 mart tarixindən 30 faiz artmışdır. Bu da öz növbəsində ölkədə yüksək ixtisaslı, peşəkar kadrların hazırlanmasında dövlət qayğısını artırmış və müvəffəqiyyət göstəriciləri nümayiş etdirmiş tələbələrə təqaüd almaları üçün əlavə imkanlar yaratmışdır.

2016-cı ildə qanunvericiliyə edilmiş dəyişikliyə əsasən, təqaüdlərin ödənilməsi yalnız dövlət sifarişi əsasında təhsil alan tələbələrə deyil, həmçinin ümumi orta müvəffəqiyyət göstəricisi və fənlər üzrə akademik nailiyyətləri nəzərə alınmaqla ödənişli əsaslarla təhsil alan tələbələrə də şamil edilib. Buda ödənişli şəkildə təhsil alan tələbələrin daha yaxşı göstəricilər ilə oxumasına səbəb olub və onlara böyük bir motivasiyaya mənbəyinə çevrilib.

Cədvəl 3.

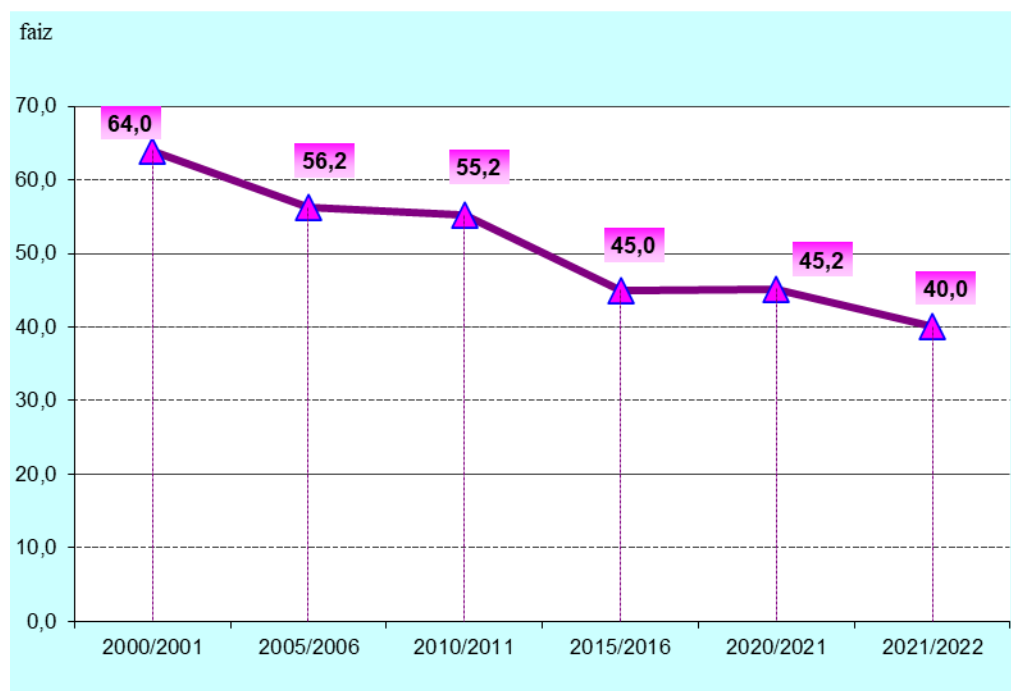
Dövlət ali təhsil müəssisələrində təqaüd alan tələbələrin sayı (tədris ilinin əvvəlinə)								
	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022
Ali təhsil müəssisələrini n əyani şöbələrində təhsil alan tələbələrin sayı - cəmi, nəfər	117643	125019	132245	141274	149343	157066	163702	173474
onlardan:								
təqaüd alanlar, nəfər	45154	46754	51881	53408	54960	70102	80118	87575
əyani şöbələrində tələbələrin ümumi sayına nisbətən, faizlə	38.4	37.4	39.2	37.8	36.8	44.6	48.9	50.5
Dövlət ali təhsil müəssisələrində müqavilə ilə təhsil alan tələbələrin sayı (tədris ilinin əvvəlinə)								
	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022
Ali təhsil müəssisələrin	136626	140642	144505	153351	161326	169015	177084	187987

də təhsil alan tələbələrin sayı - cəmi, nəfər								
onlardan:								
təhsil haqqını müqavilə əsasında tam ödəməklə təhsil alan tələbələrin sayı, nəfər	85128	85966	87319	93490	93803	100858	100806	100514
tələbələrin ümumi sayına nisbətən, faizlə	62.3	61.1	60.0	61.0	58.1	59.7	56.9	53.5

Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statitika Komitəsi, statistik məcmuə.

Qrafik 1.

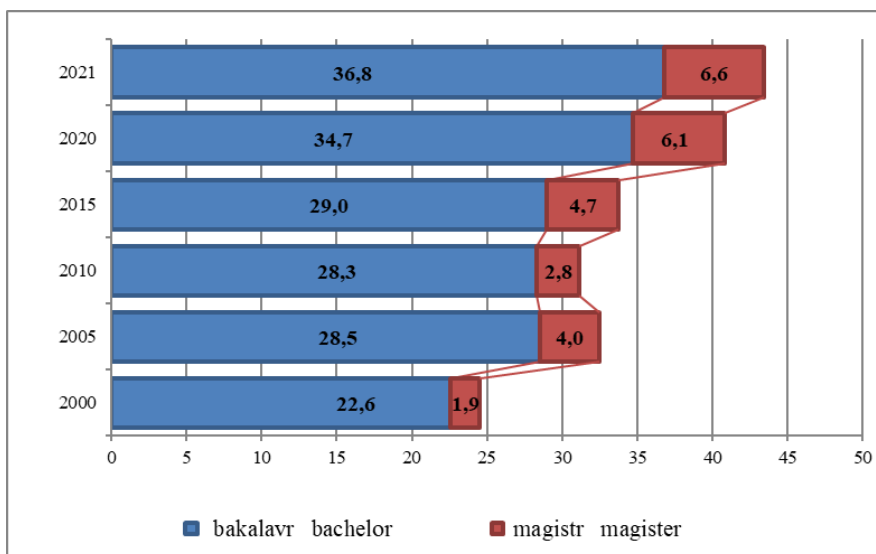
Dövlət orta ixtisas təhsili müəssisələrinin əyani şöbələrində təhsil alan tələbələrin ümumi sayından təqaüd alanların xüsusi çəkisi



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statitika Komitəsi, statistik məcmuə.

Qrafik 2.

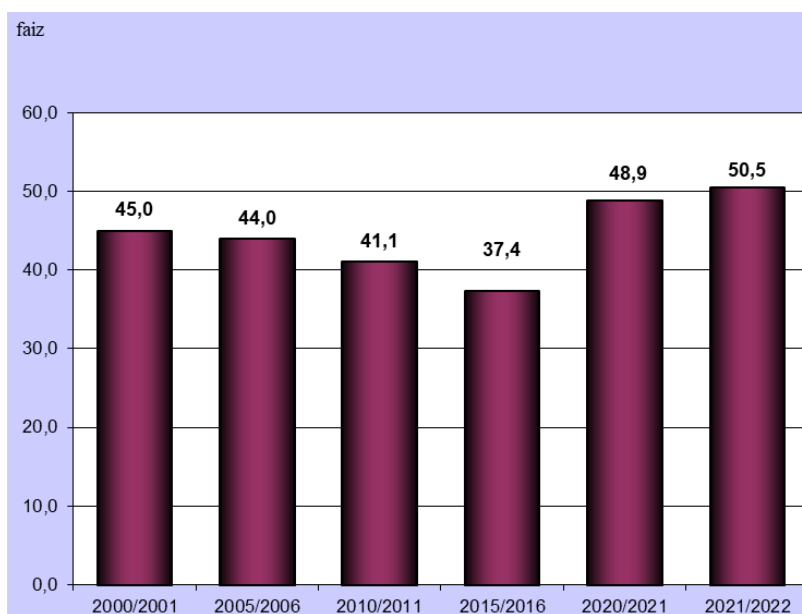
Ali təhsil müəssisələrini bitirən mütəxəssislərin ümumi sayından təhsilin səviyyəsi üzrə diplom alanlar (bakalavr, magistr)



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statitika Komitəsi, statistik məcmuə.

Qrafik 3.

Dövlət ali təhsil müəssisələrinin əyani şöbələrində təhsil alan tələbələrin ümumi sayından təqaüd alanların xüsusi çəkisi



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statitika Komitəsi, statistik məcmuə.

2.2. Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin gəlirlərinə təsirlərinin təhlili

Azərbaycan Universitetlərində təhsil alan tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin gəlirlərinə təsirlərinin təhlil etmək üçün araşdırma məqsədilə sorğu metodologiyası ilə data bazası yaradılmış və ondan istifadə etməklə qiymətləndirmə aparılmışdır. Sorğuda iştirak edən respondentlər əsasən Azərbaycan Texniki Universitetinin məzunları, həmçinin digər Azərbaycan universitetlərinin məzunlarıdır. Məzunlar 2010-2022-ci illər aralığı təhsil alan tələbələr olmuşlar. Ümumilikdə 43 respondent 15 suala cavab verməklə təhlilin aparılmasında fikirlərini bölüşmüşlər. Sorğuda aşağıdakı suallar təqdim edilmişdir:

- Bitirdiyiniz universitetin işsizlik problemlərinizi həll etməkdə dəstəyi olubmu?
- İxtisasınız üzrə çalışırsınız ?
- İşə qəbul zamanı sizə sınaq müddəti tətbiq edilibmi?
- İş yerində sınaq müddəti ərzində əmək haqqı ödənilməlidirmi?
- Sınaq müddəti üçün əmək haqqı ödənilibmi?
- Universitetlərin son kurs dövründə təmin etdiyi təcrübələrdən faydalana bildinizmi?
- İşə qəbul zamanı üstünlük sayılan meyarlar hansılardır?
- İşlədiyiniz müəssisədə vəzifə yüksəldilməsi zamanı təhsil üstünlükləri nəzərə alınırırmı?
- Hal-hazırda əmək haqqınız sizi qane edirmi?
- İş yerinizdə tutduğunuz vəzifənin əmək funksiyalarından əlavə işlər verilirmi?
- Gələcəkdə təhsil dərəcənizi artırmaq istəyirsiniz?
- Təhsilinizi bitirdikdən hansı müddət ərzində işə qəbul olmusunuz?
- Hazırki işyerinizdə neçə müddətdir çalışırsınız?
- Hal-hazırki ixtisasınıza necə qəbul olmusunuz, seçimi necə etmişiniz?

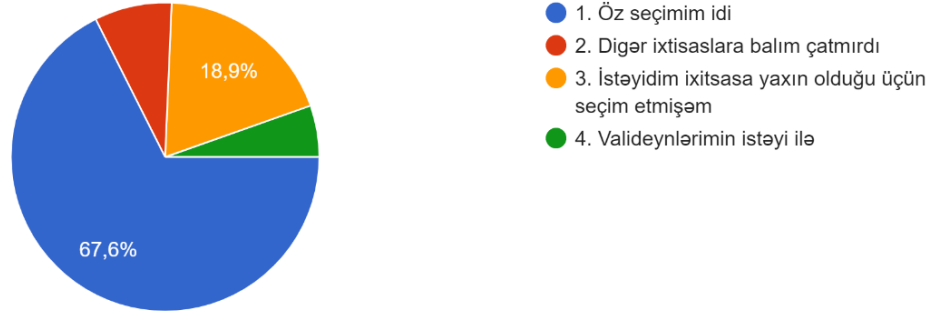
— Universitetin karyeraya müsbət təsirləri nə olmalıdır?

Sorguların təhlilindən aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir:

1. Tələbələr ixtisas seçimini düzgün etməlidir. Sorgumuzdakı nəticədə bunu göstərir :

Hal-hazırkı ixtisasınıza necə qəbul olmusunuz, seçimi necə etmişiniz ?

37 yanıt



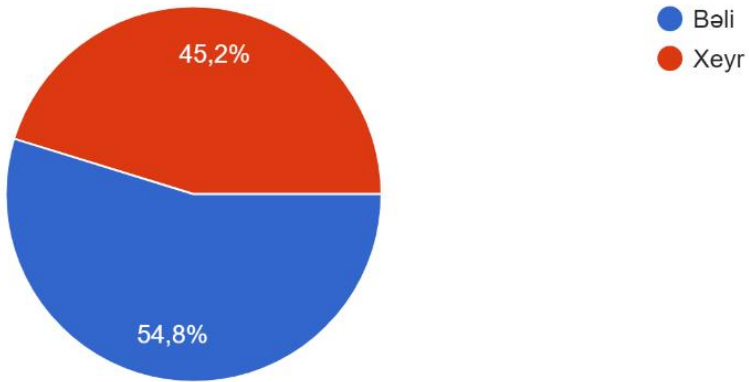
Bu statistikadan aydındır ki, tələbələr daha çox ya öz istədikləri ixtisası (67.6%) seçim edir və ya öz istədikləri ixtisasa yaxın (18.9%) bir seçim etməyə çalışırlar.

2. İxtisasınız üzrə çalışırsınız?

Aşağıdakı bir digər sorgumuzun nəticəsində məlumdur ki, Gənclərin 45,2% məzun olduqdan sonra ya başqa ixtisaslarda yada ki öz ixtisaslarına yaxın olan, bənzər digər işlərdə çalışırlar.

İxtisasınız üzrə çalışırsız ?

42 yanıt

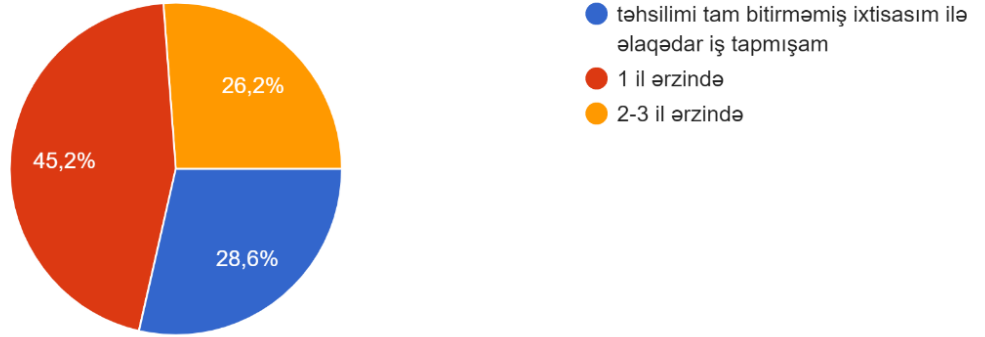


3. Təhsilinizi bitirdikdən hansı müddət ərzində işə qəbul olmuşunuz?

Universiteti bitirən hər tələbə gənc mütəxəssis olaraq aktiv iş axtarışlarına başlayır və elan edilmiş vakansiyalara müraciət edir. Lakin heç də həmişə bu müraciətlərə geri dönüş olmur. Bu gənc mütəxəssislərin öz ixtisasına uyğun olmayan iş vakansiyalarına müraciət etmələri ilə də nəticələnə bilər. Bu suala respondentlərin yarısına yaxın biril ərzində ümumiyyətlə işlə təmin olunduğunu bildirmişdir. Qalan respontlər də əksərən 2-3 il ərzində uyğun vakansiyada işlə təmin olunmuşdur. Təhsilini tamamlamayan müəyyən qisim isə öz ixtisası ilə əlaqə iş tapa bildiklərini qeyd etmişlər. Bu respondentlərin əksəriyyəti təcrübə proqramından yararlananlardır.

Təhsilinizi bitirdikdən hansı müddət ərzində işə qəbul olmusunuz ?

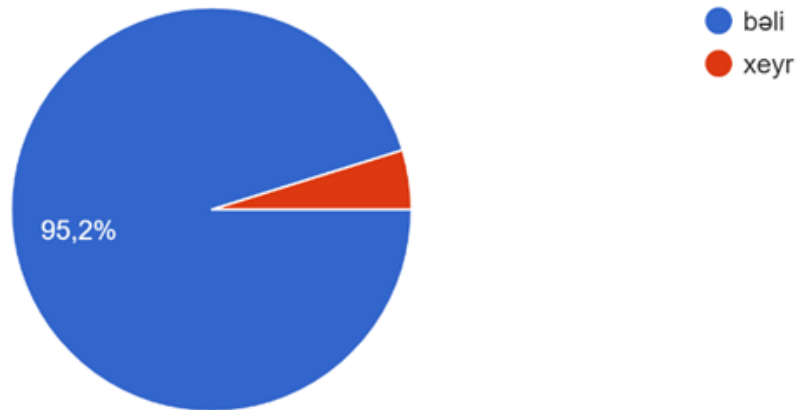
42 yanıt



4. Bu sorğumuz isə iş yerlərindəki sınaq müddəti haqqındadır. Beləki, Azərbaycandakı iş yerlərinin böyük bir qisminə işyerlərində işçiyə edəcəyi fəaliyyətlər ilə bağlı sınaqmüddəti keçirilir. Bu isə çox yaxşı bir halldır.

İşyerində sınaq müddəti ərzində əmək haqqı ödənilməlidirmi ?

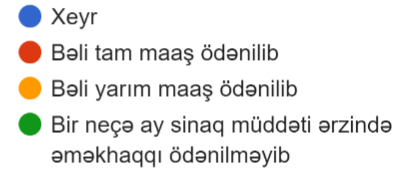
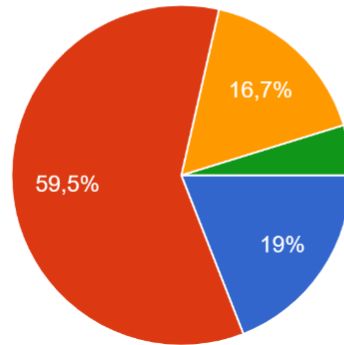
42 yanıt



5. Sınaq müddəti ərzində əmək haqqı ilə bağlı olan sorğu isə biraz fəqqlidir. Beləki, 59,5% əməkhaqqı ödənilib. Bu yaxşı nəticədir. Lakin digər bir yandan da qismən, yarı yarıya ödənilmə və ya heç maaş ödənilmə ilə nəticələrdə vardır.

Sınaq müddəti üçün əmək haqqı ödənilibmi ?

42 yanıt

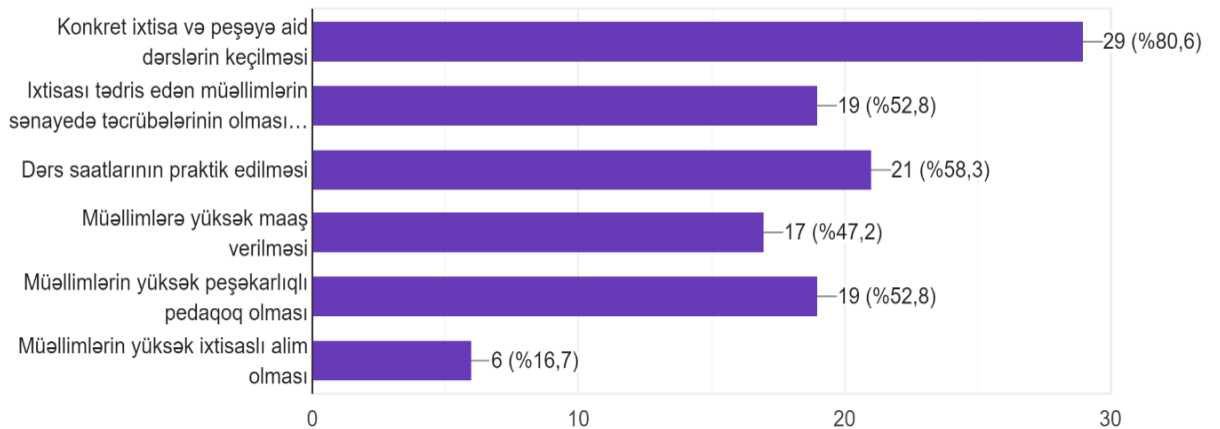


6. Universitetlərin və burada verilən təhsilin gənclərin karyerasına nə kimi müsbət təsirləri olmalıdır.

Respondentlərin cavablarından görüldüyü kimi təhsil aldıkları universitetlərdə əsasən konkret ixtisasa və peşəyə aid dərslərin keçirilməsi, dərslərin praktik keçirilməsi və müəllimlərin sənayedə təcrübələrinin olması kimi meyarlar onların karyera qurmasına müsbət təsiri göstərib.

Universitetin karyeraya müsbət təsirləri nə olmalıdır?

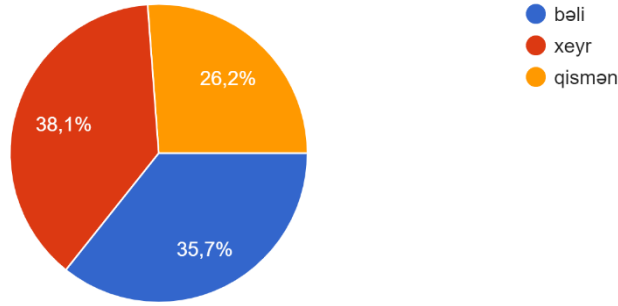
36 yanıt



7. Universitetlərin son kurs dövründə təmin etdiyi təcrübələrdən faydalana bildinizmi?

Bu sualı təqdim etməkdə və cavablara münasibət toplamaqda məqsəd respondentlərin təhsil aldıkları universitetlərdə sənayə birliklərini ilə, əməkdaşlıq etdikləri şirkətlərdə IV kurs tələbələri üçün keçirilmiş ikinci semestr dövründə 70 günlük təcrübə biliklərinin faydalılığını müəyyən etməkdir. Göründüyü kimi cavablar birmənalı deyil və şirkətlərdən asılı olaraq təcrübə bilikləri müəyyən mənada karyera quruculuğuna təsir edir.

Üniversitetlərin son kurs dövründə təmin etdiyi praktikalardan faydalana bildinizmi ?
42 yanıt

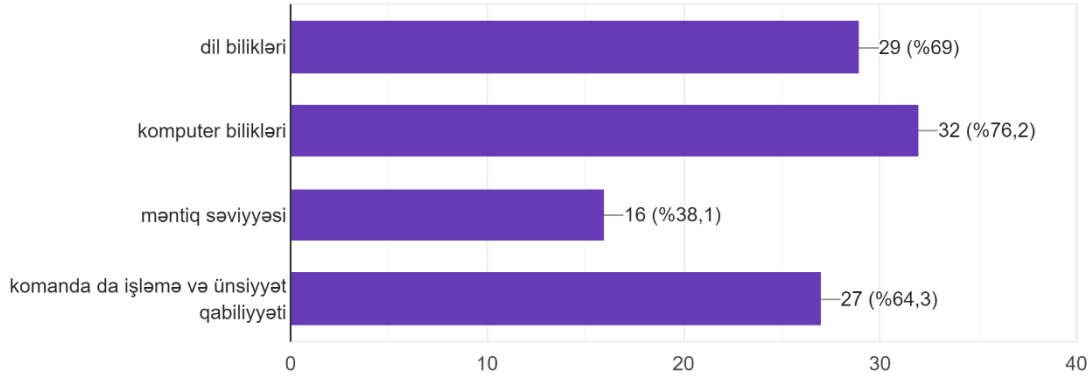


8. İşə qəbul zamanı üstünlük sayılan meyarlar hansılardır?

Tələbələrin universiteti bitirdikdən sonra aktiv iş axtarışda olduqları məlumdur. Belə ki, diplom aldıqdan sonra müraciət edilmiş vakansiyalarda onların üzləşdiyi seçim meyarlarında mütəxəssis olmalarından əlavə, onların ən çox kompüter bilikləri, dil bilikləri tələb olunduğu müəyyən edilmişdir.

İşə qəbul zamanı üstünlük sayılan meyarlar

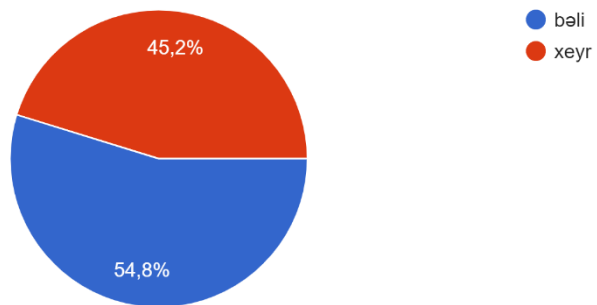
42 yanıt



9. İşlədiyiniz müəssisədə vəzifə yüksəldilməsi zamanı təhsil üstünlükləri nəzərə alınır mı?

Hər bir gənc mütəxəssis tələbə olarkən və ya sonra öz bilik və bacarıqlarını artırmaq, təkmilləşdirmək məqsədilə müəyyən profil üzrə ixtisasartırma kurslarında, təlimlərdə iştirak edir və sertifikatlar qazanırlar. Bu dünyada qəbul edilmiş bir trend olsa da ölkəmizdə yerli şirkətlər bu tip sertifikatlara məhəl qoymur və tələb etmirlər. Hətta vəzifə artımlarında da bu yeni innovativ bacarıqları təsdiq edən sənədləri bir seçim meyarı olmur. Son dövrlər xarici şirkətlərin ölkəmizdə fəaliyyəti yerli sahibkarlara da işə götürmə və işdə yüksəlmə meyarlarına təhsil, bacarıq üstünlüklərini əsas götürməyə başlamışlar. Bu nisbət hazırda 54.8 % olsa da, gələcək üçün ümidverici hesab etmək olar.

İşlədiyiniz müəssisədə vəzifə yüksəldilməsi zamanı təhsil üstünlükləri nəzərə alınır mı ?
42 yanıt



III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA TƏLƏBƏLƏRİN MÜVƏFFƏQİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİNİN ƏMƏK BAZARINDA DƏYƏRLƏNDİRİLMƏSİ MEYARLARININ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

3.1. Tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin karyera quruculuğu üçün təkmilləşdirilməsi

Müasir dövrümüzün ən mühüm təyinedici amilləri olan texnologiya və elmi cəmiyyət səviyyəsinə çatmaq, insan resurslarımızdan səmərəli istifadə etməkdə başlıca vəzifə ali təhsil müəssisələrinin üzərinə düşür. Ali təhsil müəssisələrinin əsas vəzifəsi gənclərin təhsil səviyyəsini mütəmadi olaraq izləmək, təhsil aldıkları müddətdə işlə təmin olunmaq üçün “təcrübə proqramları” kimi bölmələr açmaqdır. Universitet tələbələri arasında məzuniyyət zamanı həmçinin məzun olduqdan sonra iş tapmaq prosesi ilə bağlı gözləntilər fərqlidir. Bu, gənclərin peşəkar inkişaf prosesinə təsir göstərir. Yeni iş həyatına başlayacaq gənclərin karyera hədəfləri arasında uzunmüddətli inkişaf, iqtisadi və sosial aspektlər mühüm yer tutur. Nəticədə, universitet gənclərimizin təhsil aldıkları müddətdə və məzun olduqdan sonra sağlam, səmərəli və güclü şəkildə öz fəaliyyətlərində iş tapmalarına imkan yaradacaq amilləri üzə çıxarmaq məqsədi daşıyır. Universitetin birinci semestrində uyğunlaşma prosesini başa vuran gənclər təhsil müddətində və məzun olduqdan sonra nə edəcəklərini sual altına alırlar. Məzun olmaq təhsil zamanı əsas məqamdır. Məzun olduqdan sonra ən böyük məqsəd iş tapmaqdır. Ümumiyyətlə, Azərbaycanda davam edən,ən böyük problemə çevrilən 'gənclik və işsizlik fenomeni' hər kəs tərəfindən problem olaraq bilinən bir mənzərə olaraq görülür. Azərbaycanda əmək bazarı ilə bağlı araşdırmalarda 'Gənclərin İşsizliyi' ön plandadır. Ali təhsilini davam etdirən tələbə öz sahəsində fərdi olaraq irəliləmək, güzəştə getmək, öz şöbəsində karyerasını davam etdirmək, tamamlanmış təhsil proqramı ilə təşəbbüskar olmaq istəyir. Lakin prosesdə yaşanan işsizlik problemi məşğulluğun inkişafı baxımından böyük problem təşkil edir. Belə ki, universitet

məzunları öz şöbələrində iş axtarışından imtina edərək müxtəlif sahələrdə fəaliyyətə başlayırlar. İşçinin məzuniyyət statusu və şöbə-iş uyğunluğu problemi artır. Regional inkişaf baxımından əmək bazarında ixtisaslı işçi qüvvəsinə ehtiyac ödənilə, peşə təhsili çərçivəsində təhsil və iqtisadiyyatın məşğulluq balansı yaradıla bilməz. Gənclər və işsizlik başlığı altında aparılan araşdırmalar araşdırıldığında gənclərin milli ,beynəlxalq gözləntilər çərçivəsində iş axtarış fəaliyyətlərinin artdığı görünür. Universitet məzunlarının nə vaxt iş tapacağı kontekstində məhdud sayda araşdırmaların olduğu anlaşılır. Beynəlxalq tədqiqatlar çərçivəsində məhdud olsa da, işsizliklə bağlı araşdırmalar aparılmışdır.

Universitetin son kursunda təhsil alan gənclərin işçi qüvvəsi həmçinin əmək bazarından gözləntiləri qiymətləndirilib. Bu qiymətləndirmədə universitetin son kursunda təhsil alan gənclərin iş tapmaq ümidi, iş prioriteti, ümitsizlik, narahatlıq səviyyələri arasındakı əlaqə, bu dəyişənlər çərçivəsində gənclər arasında əhəmiyyətli fərqlər üzərində təhlillər aparılmışdır. Qruplarda işlər üçün layihələr imkanları, peşə hazırlığı və sahibkarlıq fəaliyyətini artırmaq lazımdır. Regional fərqlərə və müxtəlifliklərə baxmayaraq universitet məzunlarının, işsiz əhalinin işsiz qalmasının necə qarşısının alınması, universitetlərdə, orta təhsil müəssisələrində bütün proqramlar üzrə kvotanın müəyyən edilməsi, uğur meyarlarının genişləndirilməsi əmək bazarı və sosial inkişaf baxımından mühüm addımdır.

Ümumiyyətlə ölkəmizdə ali təhsil müəssisəsini əla qiymətlərlə bitirməyənlər üçün diplomlar adi, fərqlənmə ilə bitirənlər üçün isə qırmızı diplom verilir. Bu diplomu almaq üçün Təhsil Nazirliyinin müəyyən etdiyi şərtlərə cavab verməlisən. Amma son zamanlarda heç kəsi qırmızı diplomla təəccübləndirmək mümkün deyil. Belə bir sual ortaya çıxır ki ,qırmızı diplomun hər hansı üstünlüyü varmı? Əlbəttə ki, əmək bazarında onların üstün mövqeyi qorunur. Belə ki, hər hansı bir müəssisə bacarıqlı insanların çalışmasına üstünlük verir. Lakin bu güncü vəziyyət üçün diplomun rənginin artıq əhəmiyyətli önəmi qaldığına söyləmək çətindir.

Ekspertlərin fikrincə əgər bir şəxs bakalavr və magistratura pilləsini fərqlənmə ilə bitiribsə, o, fəaliyyətə 2 pillə öndə başlayır. İşə qəbul zamanı qırmızı diplomun hər hansı üstün cəhəti yoxdur. Hətta magistratura pilləsində təhsil alsanız belə, işə qəbul zamanı yalnız seçim qarşısında qalarsa fərqləndirmək üçün bu fərqlilik hesab oluna bilər. Amma nəticə də əmək haqlarında və ya vəzifə bölgüsündə heç bir üstünlüyü yoxdur.

Avropa təcrübəsinə nəzər salsaq bununla bağlı başqa yanaşma var. Bəzi universitetlərdə diplomlar topladığı ortalama bala görə müəyyən olunur. Yəni 100 ballıq şkala verilir və nəticə 80 faizdən yuxarı olduqdan sonra diplom əldə edilir. Ancaq bizdə ortalama balı 51% dən çox olan hər bir tələbəyə diplom verilir. Xaricdə belə yanaşma yoxdur. Yalnız keçmiş sovet ölkələrində bu ənənə davam edir. Tutaq ki, bir tələbənin bütün qiymətləri "4" və "5"dir, o da göy diplom alır, "3" və "4" alan tələbələr də göy diplom alır. Bu qiymətləndirmə metodu düzgün hesab edilmir. Dünya təcrübəsində standart diplomlar var. Həmin diplomlar sizin təhsilinizin yetərliyi nəzərə alınmaqla verilir. Diplomlarda neçə balla universiteti bitirdiyiniz göstərilir. Bu bal da işə qəbul, müsahibələr zamanı nəzərə alınır. Ancaq Azərbaycanda əksər hallarda işə qəbul zamanı diplomda biliyin qiymətləndirilməsi səviyyəsi təəssüf ki, nəzərə alınmır.

Əvvəllər ali məktəbi qırmızı diplomla bitirənlər hər yerdə hörmətlə qarşılanırdı, hətta belə kadrlara işə qəbulda üstünlük verilirdi. Bu gün təhsil müəssisələrində verilən fərqlənmə diplomları tələbələrə nə vəd verir?

Hal-hazırda Azərbaycanda hətta bəzi ekspertlər tələbələrə verilən qırmızı diplomun həqiqiliyini, onların hansı şəkildə, hansı meyarlarla qırmızı diploma layiq olduqlarını yoxlanılmasını təklif edirlər.

Ekspertlər bildirirlər ki, qaydalara görə ali təhsil müəssisəsi məzunlarının bütün fənlər üzrə qiymətlərinin 75 faizindən çoxu "əla", digərləri isə "yaxşı" olduğu halda onlara qırmızı diplom verilir.

"Nazirlər Kabinetinin 2010-cu il 23 aprel tarixli 75 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Ali təhsil pilləsinin dövlət standartı və proqramı"na uyğun olaraq, konkret fənn üzrə semestr ərzində toplanmış balın yekun miqdarına görə təhsil alanların biliyi aşağıdakı kimi qiymətləndirilir: Tələbə 51 baldan aşağı topladıqda "qeyri-kafi" - F, 51-60 bal topladıqda "qənaətbəxş" - E, 61-70 bal topladıqda "kafi" - D, 71-80 bal topladıqda "yaxşı" - C, 81-90 bal topladıqda "çox yaxşı"- B, 91-100 bal topladıqda "əla" - A alır".

Təhsil alan tələbələrə dövlət qayğısını artırmaq, onların sosial müdafiəsini daha da gücləndirmək məqsədilə dövlət sifarişi, dövlət hesabına və ödənişli əsaslarla təhsil almalarından asılı olmayaraq, dövlət büdcəsinin vəsaiti hesabına təqaüdlər Azərbaycan Respublikasının ali təhsil və orta ixtisas təhsili müəssisələrində, həmçinin Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının magistratura səviyyəsində əyani təhsil alan tələbələrə, ümumi orta müvəffəqiyyət göstəricisi nəzərə alınmaqla, fənlər üzrə akademik nailiyyətlərinə görə, peşə təhsili müəssisələrində əyani təhsil alan tələbələrə isə aralıq qiymətləndirmə nəticələrinə görə sərəncamın imzalanmış və təhsildə müvəffəqiyyət qazananlara müəyyən edilmiş məbləğlərdə təqaüd verilir.

Eyni zamanda ölkəmizdə tətbiq edilən kredit sistemi ilə təhsil alan tələbələrin biliyinin qiymətləndirilməsi haqqında əsasnamə qəbul edilmişdir. Bu əsasnamə bilik və bacarıqların qiymətləndirilməsinin yeni mexanizmidir. Hazırda istər dövlət sifarişi ilə, istərsə də ödənişli əsaslarla təhsil alan tələbələr təqaüd alırlar. Burda tələbələrin bilik göstəriciləri nəzərə alınaraq yüksək bal topladıqda təhsil formasından asılı olmayaraq təqaüd alır. Bu da əlbəttə ki, təhsil alanlar arasında sağlam rəqabət mühiti yaratdır, təhsil müvəffəqiyyətlərinin dəyərləndirilməsi stimullaşdırma təsiri göstərir.

3.2. Müvəffəqiyyət göstəricilərinin əmək bazarında əmək effektivliyinin yüksəldilməsinə təsirləri

İşçilərin məhsuldarlığının ölçülməsi dövlət siyasəti və özəl sektorun qərarlarının qəbulu üçün vacibdir. İşçilərin məhsuldarlığını ölçən ümumi ölçünün olmaması səbəbindən firmalar tez-tez bir və ya çoxölçülü performans ölçülərindən istifadə edirlər. Məsələn, müxtəlif təşviq sistemlərinin işçilərin davranışlarına necə təsir etdiyini təhlil etmək üçün istifadə edilə bilər. Dövlət özü də müəllimlər kimi kadrların monitorinqi və qiymətləndirilməsi üçün tədbirlərdən istifadə edir.

Çox vaxt fərdlərin iş yerindəki davranışlarını əhatə edən qərarları menecerlər qəbul edirlər. Məsələn, menecerlər optimal stimulların necə qurulacağına və ya işçilər üçün nə qədər təlimin təmin ediləcəyinə qərar verirlər, siyasətçilər isə iş saatlarının tənzimlənməsi ilə bağlı qərarlar qəbul edirlər. Bu cür məsələlərlə bağlı məlumatlı seçim etmək üçün bu qərarların işçilərin məhsuldarlığı baxımından davranışlarına necə təsir edəcəyini bilmək vacibdir.

Biz burada işçi məhsuldarlığının necə müəyyən edilə biləcəyini təsvir edir və qərar qəbul edənlərə öz xüsusi məqsədləri üçün düzgün olanları seçməyə kömək etmək üçün mövcud olan ən müasir performans ölçülərinə ümumi baxış təqdim edirik.

Rəqabətli əmək bazarlarının fərziyyəsinə əsasən, işçilərin əmək haqqı (marjinal) məhsuldarlığa bərabərdir və buna görə də məhsuldarlığın dolaylı ölçüsü kimi şərh edilə bilər. Fərdi işçinin əsas məhsuldarlığı ilə əlaqəli olsa da, əmək haqqının birbaşa işçinin faktiki məhsuldarlığını əks etdirməməsinin bir neçə səbəbi var: əmək haqqı çox vaxt yaşdan və ya iş yerindən asılıdır; ayrı-seçkiliyə görə əmək haqqı fərqləri; monopsonist əmək bazarları aşağı əmək haqqı ilə nəticələnə bilər; və ya iş (məişət) şəraiti yüksək (aşağı) əmək haqqı ilə bağlı ola bilər. Bu, məlumatların çox vaxt saatlıq əmək haqqı haqqında deyil, aylıq qazanc haqqında məlumat ehtiva etməsi ilə daha da çətinləşir. Beləliklə, aylıq əmək haqqının dəyişməsi təkcə məhsuldarlıqdakı fərqləri deyil, həm də iş saatlarının sayındakı fərqləri əks etdirə bilər. Beləliklə, daha yüksək işçi

məhsuldarlığı adətən daha yüksək əmək haqqı ilə əlaqələndirilir. Məsələn ABŞ Nizamnamə Məktəblərində (dövlət tərəfindən maliyyələşdirilən, lakin yerləşdikləri dövlət məktəb sistemindən asılı olmayaraq fəaliyyət göstərən məktəblər) müəllimləri qiymətləndirmək və həvəsləndirmək üçün müəllim əlavə dəyər tədbirlərindən getdikcə daha çox istifadə olunur.

Standart iş həftəsinin uzunluğu həm ölkələr arasında, həm də ölkə daxilində dəyişir və dörd günlük həftəyə qısaldılması ilə bağlı siyasət müzakirələrinə məruz qalır. Buna baxmayaraq, həftəlik və ya gündəlik iş saatlarının məhsuldarlığa təsiri haqqında nisbətən az şey məlumdur. İşçilərin məhsuldarlığının birbaşa ölçüləri iş saatlarının sayının və ya iş saatlarında növbələrin performansına necə təsir etdiyini qiymətləndirməyə imkan verir; bu sağlamlıq və təhlükəsizlik baxımından mühüm ola bilər. Məsələn, uzun iş saatları yorğunluğun artması ilə nəticələnə bilər ki, bu da tibbi peşələrdə xüsusilə təhlükəlidir. Bu cür nəticə həm də iş saatlarının genişləndirilməsi və ya azaldılması barədə birbaşa məsləhət verə bilər.

İşçilərin məhsuldarlığının birbaşa ölçüləri təkcə kadr iqtisadiyyatında deyil, təhsil və səhiyyə kimi digər sahələrdə də istifadə olunur və həm özəl, həm də dövlət sektorunda istifadə olunur. Bu tədbirlər fərdlərin işdəki davranışları haqqında məlumatlandırmaq və müvafiq təşviqlər təyin etmək kimi qərar qəbulunu təkmilləşdirmək üçün faydalıdır.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

- Əmək bazarında gözləntilər ilə məzunların əldə etdikləri bacarıqlar arasında uyğunsuzluq
- Sosial, iş və təhsil siyasətləri arasında koordinasiyanın olmaması nəticəsində münaqişələr
- Məktəb əsaslı məşğulluq sahələrinin qeyri-adekvatlığı, ixtisasların uyğunsuzluğu, minimum əmək haqqının tətbiqi və təcrübənin qeyri-adekvatlığı və buna bənzər tətbiqlər
- Qısa müddətdə işsizliyi azaltmaq üçün təhsil siyasəti, bu vəziyyət uzun vədədə təhsilli işsizlərin sayını artırır
- İxtisasız iş yerləri üçün təhsil səviyyəsi vacib hesab edilmir, texniki kadr mövqeyi üçün isə təhsil qismən vacibdir
- Tədqiqatda təhsil səviyyəsində yalnız idarəetmə və mühəndislik vəzifələri çox əhəmiyyətli hesab edilmişdir
- Tələbələrin işə keçid prosesini qısa müddətdə təmin edilməsi məqsədilə davamlı tələbə və məzunlar üçün əmək yarmarkalarının təşkili
- Tələbələrin təcrübələrini ölkəmizin nüfuzlu müəssisə və təşkilatlarında keçməsi üçün əməkdaşlığın yaradılması

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Coşkun Karaca, Neval Gülbaş. Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri. Conference: 3rd International Congress of Sustainable Development. 2022
2. Funda Condur, Mehmet Bölükbaş. Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. Amme İdaresi Dergisi 47(2):77-93. 2014
3. Jan Sauermann. Performance measures and worker productivity. <https://wol.iza.org/articles/performance-measures-and-worker-productivity/long>
4. Kıymet Yavuzaslan, Cansu Dağlıoğlu. Türkiye'nin genç işsizlik sorunu ve üniversite öğrencilerinin meslek seçim bilinci. In book: Current Academic Studies in Economic Sciences. 2019
5. Quliyev T.Ə. v. “Əməyin iqtisadiyyatı”. Bakı, 2003
6. Quliyev T.Ə.. “İnsan resurslarının idarə edilməsi”. Bakı, 2014
7. Özgür Öngöre. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Bağlamında Türkiye ve Azerbaycan İşgücü Piyasalarının Karşılaştırmalı Analizi Conference: 1. Uluslararası Türkiye-Azerbaycan Münasebetleri Sempozyumu. 2016
8. Sefa Sezer. Yükseköğretimde Eğitim ve Gençlerin Okullaşma, İşsizlik Oranı. İşletme ve yönetim bilimleri dergisi. Cilt/Volume:1, Sayı/Issue:1, Yıl/Year:2020, Sayfa/Page: 129-147. 2020
9. Süreyya Kovacı, Murat Belke, Süleyman Bolat. İşgücü Piyasası Düzenlemelerinin İşsizliğe Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Kanıtları. International Journal of Social Humanities Sciences Research (JSHSR) 5(25):2030-2042, 2018 DOI: 10.26450/jshsr.582
10. Шапиро С. Мастерство управления человеческими ресурсами. М., 2008
İstifadə edilmiş internet resursları
11. <https://edu.gov.az/>

12. <https://www.stat.gov.az/>

13. <https://www.aztu.edu.az/>