

# Diplom, yoxsa təcrübə?

Təhsilinizi təsdiqləyən sənədiniz yoxdursa, bacarıqları qavramağa və motivasiyalı olmağa çalışın

**Rüstəm QARAXANLI**

İşgötürənlərin namizədlərə qarşı ən əsas tələbi təhsili təsdiqləyən sənədin olmasıdır. Ekspertlərin fikrincə, təhsilli, xüsusilə də ali təhsilli şəxslər yeni texnologiyaları daha asan öyrənirlər. Yəni ali məktəbdə əldə edilmiş biliklərdən ibarət bir çərçivə mövcuddur, iş yerində aşılan bacarıqları da üstünə gələndə tələb olunan mütəxəssisi yetişdirmək olar. Bəs diplom olmasa necə? Ötən sayımızdakı yazımızda qeyd etmişdik: Qərbin texnoloji korporasiyaları işə götürülmə zamanı təhsil haqqında sənəd tələbini arxa plana keçirməyə başlayıblar, indi önə namizədin bacarıqları çıxır. Əgər işə düzəlmək istəyən şəxsin diplomu yoxdursa, bu çatışmazlığı bacarıqları tez qavrama və yüksək motivasiya kompensasiya edə bilər.

## Əvəzolunmaz diplom

Rəhbər üçün ideal əməkdaş o şəxsdir ki, işlədiyi sferaya dair yüksək savadı və böyük iş təcrübəsi var. Ancaq həyatda asan başa gələn heç nə yoxdur: bu iki komponentin ideal ölçüdə bir araya gətirilməsi olduqca çətindir. Seçim qarşısında qalsaq nə edirik? Biliklər, yoxsa təcrübə? İşgötürən üçün bu iki mühüm faktordan hansı önəlidir? Təcrübə ilə biliklər əksər hallarda bir-birlərini harmonik şəkildə tamamlayır. Ancaq həyatda elə hallar olur ki, mütənəsblik gah bu, gah da digər tərəfə “əyilir”. Məsələn, ali məktəbi fərqlənən diplomu ilə bitirən gəncin böyük savad arsenalı var. Ancaq təcrübə sıfır həddindədir. Qarşı tərəfdə isə uğurlu əməkdaş var, təcrübəsi kifayət qədərdir, karyera pilləkəni ilə yuxarıya addımlamaq istəyir, ancaq savadı yoxdur. Sual yenə də ortadadır: biliklər vacibdir, yoxsa praktika?

Çox güman ki, birmənalı cavabı tapmaq çətindir. Çünki yanaşmalar müxtəlifdir. Rusiyanın “Kontakt” telekommunikasiya agentliyinin “Executive Search&Management Selection” departamentinin rəhbəri Anastasiya Ovşarenko da bu qənaətlə razıdır: “Həm işgötürənlər, həm də HR agentliklər üçün namizədin iş təcrübəsi vacib amildir. Digər tərəfdən, onlar ilk görüşdə əsas savadı olmayan namizədi siyahıdan “silirlər”. Hesab edirlər ki,

ali savadı olmayan şəxslər sistem-siz olurlar və başladıkları işi bir sıra hallarda sona qədər çatdırmırlar. Ali təhsil isə insanlara sistemli düşünməyi və məsuliyyətli olmağı öyrədir. Düzdür, universitet bitirməmiş şəxs də məsuliyyətli və sistemli ola bilər. Ancaq bunun üçün o, müstəqil şəkildə xeyli ədəbiyyatı oxz etməlidir”.

Təcrübə tərəfdarı olan ekspertlərin bəziləri hesab edir ki, suala cavab 75%-in 25%-ə olan nisbətidir. Yəni 75% təcrübə, 25% savad. Hətta əgər namizəd yüksək səviyyəli savada malikdirsə, bu, hələ onun yaxşı kadr olacağına dəlalət etmir – müəssisədə konkret məsələnin həlli üçün o, bir professional olaraq görülür. Şəxs nə qədər savadlı olur-olsun, iş yerində bu biliklərə yenidən nəzər salınır, modernləşdirilir, nələrsə əlavə edilir ki, yeni, keyfiyyətə fərqli məsələlərin həllinin öhdəsindən gələ bilsin. “HeadHunter”-in hesablamalarına görə, əksər hallarda təcrübə amili savadı üstələyir. Təqribən 60% bu fikirdədir ki, diplomu olmayan namizədlərə münasibətləri mənfi deyil, çünki savadı təsdiqləyən sənədin əhəmiyyəti o qədər də şişirdilməməlidir. 22%-in qənaətinə görə, zəngin təcrübəsi olan kəs yaxşı işçi və işinin professionalıdır. İş yerində “bişib”, qarşıya qoyulan məqsədi dərhal dərk edir və çevik addımlar atır.

Məsələnin digər tərəfi də var. “HeadHunter”-in araşdırmasında

belə bir fakt da ortaya çıxıb ki, respondentlərin 87%-i təcrübəyə üstünlük versə də, hər halda işə götürülmə zamanı diplomun olub-olmadığını nəzərdən keçirir. Yəni onun üçün belə demək mümkündürsə, “xoşbəxtlik formulu” zəngin təcrübəli və diplomlu əməkdaşdır. Bu mövqedə olan işgötürənlər və HR agentliklər üçün diplom tək bilik göstərici yox, həm də ona malik şəxsin stabilliyinin sübutudur. Yəni diplomu olan şəxs məqsədyönlüdür, həyatda hər şeyi düz edir. Fərqlənən diplomunun üstünlük-

**Bir çox HR menecerlər, habelə şirkət rəhbərləri üçün diplomun olması yetərli deyil – onlar üçün bu sənədi hansı ali məktəbin verməsi də şərtidir. Qısa, imic məsələsi. Məsələn: mənim filan əməkdaşım ABŞ-in filan ali məktəbinin məzunudur! Təbii ki, bu, imic xarakterli üstünlükdür, ancaq bu həm də diplomun sahibindən savadlı və bacarıqlı olanların qarşısında ciddi maneə də deyil.**

ləri lap çoxdur. Ona malik olan şəxsə ən mürəkkəb peşələr üzrə güvənmək olar. Çünki qırmızı diplomlu namizəd öz işində diletant olmadığını göstərir və peşəsində maksimal səylər nümayiş etdirir.

## Bəlkə hər ikisi

Əgər düşünürsünüzsə ki, diplomun mövcudluğu ilə iş bitmiş sayılır, deməli, yanılırsınız. Yaxşı maliyyəçilər deyirlər: söhbət pulda deyil, pulun miqdarındadır. Eyni ilə: məsələ tək diplomda deyil, həm də hansı ali məktəbin diplomu olmasındadır. Bir çox HR menecerlər, habelə şirkət rəhbərləri üçün diplomun olması yetərli deyil – onlar üçün bu sənədi hansı ali məktəbin verməsi də şərtidir. Qısa, imic məsələsi. Məsələn: mənim filan əməkdaşım ABŞ-in filan ali məktəbinin məzunudur! Təbii ki, bu, imic xarakterli üstünlükdür, ancaq bu, həm də diplomun sahibindən savadlı və bacarıqlı olanların qarşısında ciddi maneə də deyil. Sadəcə olaraq, necə deyirlər, “əsas müharibə deyil, maneəyə deyil”. Sənin tu-



## Alternativ əmək münasibətləri

Diplomun mövcudluğu yaxşı işə düzəlməyə tam təminat vermir. Çünki kitabdan oxunmuş və auditoriyalarda dinlənmiş biliklər bir, işdə tələb olunan təcrübə isə başqa anlayışlardır. Getdikcə daha çox mütəxəssis gənclərə oxuya-oxuya işləməyi məsləhət görür. Kim özünün gələcəyini hansı ixtisasda görür, qoy oxuduğu müddətdə həm də işləyib təcrübə qazansın. Lap olsun məvəcibsiz. Ali məktəbi bitirəndə sizi əl-əl gözəcəklər. Bax, bu reallığın nəticəsidir ki, dünyanın əmək bazarında “frilanser” deyilən dövrün dominantlığı başlayır. Bu, nə deməkdir? Qısa müddətlə məhdudlaşan maddəli əmək.

Diplomlu məzunun mütəxəssis hesab etmək olarmı? Güman ki, yox. İşgötürənlərin və işə düzəldənlərin son illərdə mütəxəssis hazırlayan ali məktəblərdən şikayəti fonunda bu problem daha da qəliz görünür. Digər tərəfdən, elə bir reallıqda yaşayıq ki, təhsil sürət etibarilə biznesə çata bilmir. Biznes çox çevikdir. Təhsil isə ləng. Tələbə ali məktəbdə xeyli savad əldə edir, məzun olarkən isə görür ki, oxuduqlarına heç bir ehtiyac yoxdur. Kitablara aktuallığını itirib, texnologiya köhnəlib. Sonra nə baş verir? İşgötürənlərə işçi lazım olduğu üçün həmin məzunların yenidən ixtisaslaşmasına vəsait xərcləməli olurlar. Biznes üçün pul müqəddəs olduğundan belə bir sual meydana çıxır: diploma ehtiyac varmı?

Gənclərin ali məktəbdə aldığı savad, sonra isə qazandıqları dərəcənin son məqsədi korporativ dünyanın yüksək əşelonlarında iş yerində etməkdir. Əksəriyyət bu amala görə oxuyur. Götürək özümüzü: uşaqlarımızı təhsilə stimullaşdırarkən ilk olaraq nələri deyirik? Oxu ki, yaxşı işin olsun! İqtisadi analitik Diana Malkaxi isə bu qənaətdədir ki, gicqonomika (qısamüddətli müqavilələr iqtisadiyyatı) şəraitində bu yanaşma özünü doğrultmur: “Problem bundadır ki, iş qabaqki iş deyil. İş yerlərinin sayı artmır, mövcud olanlara isə etibar yoxdur. Şirkətlər əməkdaşlarına nə professional, nə də maddi təminat verirlər”. Odur ki, həm şirkətlərin, həm də əməkdaşların əksəriyyəti daha çevik münasibətlər formasına əl atırlar – qısamüddətli müqaviləli işlər. “McKinsey”-in məlumatına görə, işlək əhalinin 20-30%-i müstəqil əməyə üstünlük verməyə başlayıb və bu göstərici getdikcə artır.

İndi tələbələrə məsləhət görülür ki, daha çox diqqəti düşüncənin inkişafı, bacarıqlar və alətlərə yönəlsinlər. Məhz bunlar müstəqil əmək dünyasında uğurun başlıca amilləridir. Malkaxinin adət etdiyimiz əməyi axtarmağın mənasızlığını sübut edən səbəbləri var. Öyrəşdiyimiz 8 saatlıq iş rejimi getdikcə sıradan çıxır. Əvvəllər özəl sektor iş yerlərinin sayını il ərzində 2-3%-lə artırır. 2000-ci ildən etibarən bu dinamika azalmağa doğru gedir. 2008-ci ildə 1%-dən aşağı olub. İqtisadçılar Lari Kats və Alan Krüger hesablayıblar ki, son 10 ildə ABŞ-da məşğulluğun artımı sırf alternativ əmək münasibətlərinin hesabına olub.

Yeni iş yerlərinin yaranma sürətinin aşağı düşməsinin daha bir səbəbi budur ki, onların artım mexanizmində tıxac yaranıb. Yeni müəssisələrin yaranma sürəti tarixdə ən aşağı həddini yaşayır. Eyni zamanda, onların özləri də çox az iş yeri açırlar. Məsələn, əvvəllər ABŞ-da yeni biznes ildə 3 milyon iş yeri açırdısa, indi bu göstərici 2 milyonun altındadır. Şirkətlər yeni iş yerləri açmaqdan, işi iş yerindən ayırmağa başlayıblar. Bu nə deməkdir? Məsələn, jurnalistin işdə “oturacaq” yeri yoxdur. İş saati da sabit deyil. İndi jurnalistlər frilanser-reportyorlara çevrilirlər. Marketing üzrə direktorun işi sosial şəbəkələr üzrə mütəxəssisə, PR agentliyə və marketing strategiyası üzrə məsləhətçiyə həvalə edilib. Onlar isə frilanserlərdir. Əvvəllər iş yerləri var idi, gicqonomikada isə sadəcə iş var. Ona görə də tələbələrə əsas məsləhət bu ola bilər: iş yeri deyil, iş axtarın. İş yerləri azalır, iş isə çoxdur!