

İş yerini necə qorumaq?

İ Cəmiyyət



“

Əvvəl şirkətlər konkret vəzifə üçün işçi axtarırdısa, indi konkret bacarıqlar toplusuna malik namizədlərə üstünlük verilir

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə, ötən il Azərbaycanda 102,5 min yeni iş yeri açılıb. Rəqəmlər ilk baxışda əmək bazarında dinamikliyin qorunduğunu göstərir. Statistika qısqacqla baxıldıqda aydın olur ki, söhbət təkcə yeni iş yerlərinin sayından deyil, iqtisadiyyatın strukturunda baş verən dərin dəyişikliklərdən gedir. Məlumatla görə, yeni açılmış iş yerlərinin cəmi 9,3 faizi yeni yaradılmış müəssisə və təşkilatlarda formalaşır. Əsas artım - 89,7 faiz mövcud müəssisələrin payına düşür.

Bu isə o deməkdir ki, iqtisadiyyat yeni biznes dağlarında daha çox, artıq fəaliyyət göstərən şirkətlərin genişlənməsi, daxili yenidənqurması və ya struktur optimallaşdırılması hesabına böyüyür. Eyni zamanda iş yerlərinin 91,1 faizinin qeyri-dövlət sektorunda yaradılması özəl sektorun əmək bazarında aparıcı qüvvəyə çevrildiyini göstərir.

Dövlət sektoru isə daha çox idarəetmə və tənzimləmə funksiyasını ödəniş edir. Regional bölgə isə fərqli manzara yaradır. Yeni iş yerlərinin 76,5 faizi Bakı şəhərində açılıb. Regionların ümumi payı 22,8 faiz təşkil edir. Bu rəqəmlər paytaxtın iqtisadi cazibəsinin davam etdiyini, investisiya və biznes aktivliyinin əsasən Bakı və ətrafında cəmləndiyini göstərir. Regionlarda artım olsa da, miqyas hələ də paytaxta müqayisədə məhduddur. Bu isə daxili miqyasının və urbanizasiya prosesinin gələcəkdə də da-

vam edəcəyini ehtimal etməyə əsas verir. Digər tərəfdən, həm dövlət, həm də özəl sektorda son illər müşahidə olunan ixtisaslar əmək bazarının yeni mərhələyə keçdiyini göstərir. Ənənəvi inzibati vəzifələr, kağız üzərində aparılan əməliyyatlar, çoxsaylı köməkçi heyət modeli artıq əvvəlki kimi tələb olunmur. Rəqəmsallaşma, avtomatlaşdırma və xərclərin optimallaşdırılması siyasəti daha az, lakin daha ixtisaslı işçi qüvvəsinə ön plana çıxır. Mühəssislərdən insan resurslarına, arxiv xidmətlərindən bank əməliyyatlarına qədər bir çox sahədə proseslər program təminatı vasitəsilə həyata keçirilir. Bu isə struktur ixtisaslara qaymıq edir.

Ekspertlər bildirirlər ki, əmək bazarında yeni tələblər artıq formalaşır. Rəqəmsal bacarıqlar, analitik düşüncə, məlumatların işlənməsi qabiliyyəti, xarici dil bilikləri və çevik idarəetmə bacarığı əsas seçim meyarına çevirilir. Diplom təbəqəsinə üstünlük yoxdur. İşəgötürənlər konkret funksional kompetensiyalar tələb edir. Mütəxəssislərin proqnozlarına görə, hazırkı iqtisadi siyasət və qlobal meyillər fonunda bir neçə sahənin prioritet olacağı gözlənilir. İnformasiya texnologiyaları və rəqəmsal xidmətlər sektoru sürətlə genişlənir. Proqramlaşdırma, kibernetiklik, dizayn, data analitikası və rəqəmsal məhsul idarəçiliyi istiqamətlərində kadrlar ehtiyacı artmaqdadır. Logistika və nəqliyyat sahəsi Azərbaycanın tranzit imkanlarını genişləndirən, regional iqtisadiyyatı artırır. Ağrobiznes və emal sənayesi regionalın inkişafı baxımından strateji istiqamət sayılır. Qarabağ və Şərqi Zəngəzur iqtisadi rayonlarında reallaşdırılan yaşıl enerji layihələri isə alternativ enerji sahəsində yeni ixtisaslara tələbi artırır. Turizm və xidmət sektoru da regionlarda məşğulluğun artım potensialı olan sahələrdəndir. Ən həssas qrup isə orta yaş kateqoriyasıdır. Uzun illər ənənəvi idarəetmə modelində çalışan 35-50 yaş arası əməkdaşlar rəqəmsal transformasiya fonunda daha böyük adaptasiya təzyiqi ilə üzləşirlər.

Ekspertlər hesab edirlər ki, bu yaş kateqoriyasında olan işçilər yenidən ixtisaslaşma və bacarıqların artırılması prosesinə qoşulmasalar, işsizlik riski yüksələ bilər. Lakin təcrübə və idarəetmə bacarığı kimi üstünlükləri yeni biliklərlə birləşdirsələr, bu nəsil əmək bazarında mövqeyini qoruya bilər.

Mövzu ilə bağlı insan resursları üzrə mütəxəssis Günel Məmmədova bildirir ki, hazırda iş bazarında əsas dəyişiklik "vəzifə əsaslı" yanaşmadan "bacarıq əsaslı" yanaşmaya keçildir. Onun sözlərinə görə, əvvəl şirkətlər konkret vəzifə üçün işçi axtarırdısa, indi konkret bacarıqlar toplusuna malik namizədlərə üstünlük verilir. Bu isə klassik ixtisas bölgəsünü zəiflədir və multidisiplinli bacarıqları ön plana çıxır.

G. Məmmədova hesab edir ki, xüsusilə orta yaş kateqoriyasında olan əməkdaşlar üçün risk və imkan paralel şəkildə mövcuddur. Onun fikrincə, 35-50 yaş arası işçilər təcrübə və institusional bilik baxımından böyük üstünlüyə malikdirlər, lakin rəqəmsal bacarıqların zəifliyi onların rəqəbat qabiliyyətini azalda bilər.

Mütəxəssis vurğulayır ki, ağır bu qrup davamlı təlim proqramlarına qoşulsalar və yeni texnologiyaları mənimsəyəsələr, əmək bazarında mövqeylərini qorumaqla yanaşı, idarəetmə və menecment rollarında daha güclü şəkildə fəaliyyət göstəriblər. Onun sözlərinə görə, yaxın illərdə informasiya texnologiyaları, logistika, ağrobiznes, alternativ enerji və xidmət sektoru üzrə ixtisaslı kadrlara tələbat artacaq. Lakin bu sahələrdə uğur qazanmaq üçün yalnız nəzəri bilik kifayət etməyəcək, praktik bacarıqlar və real layihə təcrübəsi isə əsas meyarla çevriləcək.

İnsan resursları üzrə mütəxəssis əlavə edir ki, əmək bazarında müşahidə olunan ixtisaslarda hər zaman ümumi işsizlik artımı anlamı gəlmir. Bu, çox vaxt struktur yenilənmə və bacarıqların uyğunlaşması ilə bağlı olur. Ona görə də əsas məsələ yeni iş yerlərinin açılması ilə yanaşı, işçi qüvvəsinin bu yerlərə uyğunlaşdırılmasıdır.

Ə. Sevinc