

SƏMƏRƏLİ MƏŞĞULLUĞUN MÜHÜM ATRİBUTU OLAN KEYFİYYƏTLİ İŞÇİ QÜVVƏSİNİN FORMALAŞMASINDA TƏHSİL SİSTEMİ İLƏ ƏMƏK BAZARININ TƏRƏFDAŞLIĞI



Nigar Quliyeva,

*Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin
Əmək və Sosial Problemlər üzrə Elmi-Tədqiqat və
Tədris Mərkəzinin elmi işlər üzrə direktor müavini,
texniki elmlər üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
E-mail: nquliyeva@mail.ru*



Sevinc Bayramova,

*Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin Əməyin
iqtisadiyyatı və təşkili kafedrasının dosenti,
iqtisad elmləri üzrə fəlsəfə doktoru
E-mail: bsr66@mail.ru*

UOT: 314.17; 331.5

Xülasə. *Məqalədə səmərəli məşğulluq və onun mühüm atributu olan işçi qüvvəsinin keyfiyyəti ilə bağlı bir sıra problemlər nəzərdən keçirilmiş, keyfiyyətli işçi qüvvəsinin formalaşması, habelə işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin əmək bazarının tələblərinə uyğunluğu məsələləri araşdırılmışdır. Keyfiyyətli işçi qüvvəsinin formalaşmasında təhsil sistemi ilə əmək bazarının tərəfdaşlığının roluna xüsusi diqqət yetirilmişdir.*

Açar sözlər: *işçi qüvvəsinin keyfiyyəti, əmək bazarı, səmərəli məşğulluq, təhsil sistemi, kadr hazırlığı.*

Key words: *labor force quality, labor market, effective employment, education system, personnel training.*

Ключевые слова: *качество рабочей силы, рынок труда, эффективная занятость, система образования, подготовка кадров.*

Sosial inkişafın bütün mərhələlərində insanlar cəmiyyətin əsas məhsuldar qüvvəsi, eyni zamanda, bütün istehsal və sosial əlaqələrin daşıyıcısıdır. Müasir qloballaşma və iqtisadi inkişaf şəraitində əmək olan bazarında müxtəlif ixtisas səviyyəli kadrlara tələbat artmaqdadır. Bu, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması və istifadəsinin səmərəliliyinin artırılması zərurətini yaradır. Burada əmək bazarının işəgötürənlə maddəli işçi arasında sosial-iqtisadi, hüquqi və

mənəvi-əxlaqi əlaqələr sahəsi kimi təsiri də nəzərə alınmalıdır.

Azərbaycanda davamlı makroiqtisadi artım, əhalinin səmərəli məşğulluğu üçün şəraitin yaradılması, iqtisadiyyatın diversifikasiyası və dünya iqtisadiyyatına inteqrasiyası istiqamətində aparılan islahatlar insan potensialının inkişafı üçün müvafiq tədbirlərin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bu isə öz növbəsində, təhsilin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması və rəqabətqabiliyyətli kadr potensialının formalaşdırılması ilə

bağlıdır. Bu məsələlərin həlli üçün təhsil sisteminin əmək bazarının ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmasının təmin olunması əsas şərtlərdən biri hesab olunur.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq və ya olmamaq əsasən fərdi xüsusiyyət daşıyır. Belə ki, bazar iqtisadiyyatı prinsipləri və qanunvericilik aktlarına müvafiq olaraq hər bir şəxs sərbəst sürətdə öz iradəsini bildirmək, əmək fəaliyyətinin növünü və sahəsini seçmək hüququna malikdir. Bir qayda olaraq, müasir cəmiyyətdə əməkdə iştirak ilk növbədə, maddi və mənəvi motivlərlə bağlıdır. Əmək qabiliyyətli vətəndaş əmək bazarına bir tərəfdən öz sosial-maddi rifahını təmin etmək, digər tərəfdən isə özünü təkmilləşdirmə, özünü-realizətmə, öz sosial statusunu yüksəltmə məqsədi ilə daxil olur. Bütün bunlar cəmiyyətin işçi qüvvəsini bölüşdürmək üçün yalnız inzibati vasitələrdən istifadə olunmasına imkan vermir. Çünki bazar iqtisadi sistemi seçim azadlığını və rəqabəti üstün tutaraq inzibati vasitələrlə yanaşı, iqtisadi və sosial-psixoloji vasitələrdən də istifadə olunmasını tələb edir. Bazar iqtisadi sistemi üçün əsas prioritet kimi **səmərəli məşğulluq** çıxış edir.

Əhalinin səmərəli məşğulluğu **ilk növbədə**, ölkənin iqtisadi potensialını müəyyən edir, **ikincisi**, əhalinin həyat səviyyəsi və keyfiyyətini formalaşdırır, **üçüncüsü**, dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin əsas vəzifəsi olan tam məşğulluğun təmin olunmasının mühüm komponentidir.

Səmərəli məşğulluq ən böyük maddi nəticə əldə etməklə işçi qüvvəsindən istifadənin itkisiz həyata keçirilməsi kimi başa düşülür. Səmərəli məşğulluq əmək məhsuldarlığının hansı səviyyəsində əhalinin işə olan tələbatının ödənildiyini qiymətləndirməyə və tam məşğulluğa nailolma yollarını müəyyənləşdirməyə imkan verir. Səmərəli məşğulluğun belə şərhə insanın hərtərəfli inkişafına yönəldilir və olduqca məqbuldur, lakin çox genişdir və bir göstərici ilə ölçülə bilməz.

Müasir iqtisadi ədəbiyyatda səmərəli məşğulluğa dair müxtəlif yanaşmalar və şərhlər vardır. Bunlardan ən geniş yayılmışı səmərəli məşğulluğun əsasən, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi yolu ilə əldə edilməsi nöqtəyi-nəzəridir. Belə ki, bir sıra alimlərin fikrincə, sosialyönümlü bazar iqtisadiyyatı şəraitində səmərəli məşğulluq

ictimai məhsuldarlığın artımı əsasında cəmiyyətin hər bir üzvünün layiqli gəlir əldə etməsini, sağlamlığını, təhsil və peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsini təmin edən məşğulluqdur [11, s. 81].

Səmərəli məşğulluq həm iqtisadi səmərəliliklə bağlı ümumi təsəvvür, həm də insanın inkişafı, o cümlədən, intellektual inkişafı ilə bağlı məsələlərdən qaynaqlanır. Müasir şəraitdə səmərəli iş yerlərinin yaradılması əsasında məşğulluğun təmin olunması, hər bir şəxsin üstün tutduğu məqsədi və həyat tərzinə uyğun olaraq məşğulluq sahəsində seçim imkanlarının genişləndirilməsi kimi ifadə oluna bilər [7]. Ən ümumi şəkildə səmərəli məşğulluğun mahiyyəti məşğul əhalinin mümkün qədər çox sayda iqtisadi sahələr üzrə paylanması kimi təsəvvür oluna bilər ki, bu da bütün iqtisadi sahələrdə və istehsalatlarda əməyə qənaət yolu ilə əldə edilir və cəmiyyətin sərvətinin artırılmasında, məhsulların həcmində və çeşidində genişləndirilməsində əks olunur [8].

Səmərəli məşğulluq **iki** aspektdə nəzərdən keçirilir: **iqtisadi** və **sosial**.

İqtisadi aspekt işçi qüvvəsinin ən səmərəli istifadəsini, yəni hər bir əmək vahidindən maksimum gəlir əldə etməyi nəzərdə tutur. **Sosial aspekt** işin insanın maraqlarına tam uyğunluğunu əks etdirir. Beləliklə, səmərəli məşğulluq, iqtisadi sistemin işçi qüvvəsinin təkrar istehsalı üçün iqtisadi və sosial şəraiti təmin etmək qabiliyyətini nəzərdə tutur [6, s. 402]. Məhz səmərəli məşğulluq səmərəli iqtisadiyyatın ən yüksək nailiyyəti və ən mühüm şərtidir [10]. Bundan başqa, səmərəli məşğulluğun təmin olunmasında işçi qüvvəsinin keyfiyyəti mühüm rol oynayır. Çünki keyfiyyətli işçi qüvvəsi yüksək əmək məhsuldarlığına nail olunması, yüksək səviyyədə əmək gəlirlərinin əldə edilməsi, himayəçilik yükünün azalması, işçinin öz əməyindən məmnun qalması və s. sosial-iqtisadi şərtlərin yaxşılaşdırılmasına və son nəticədə cəmiyyətin mütərəqqi inkişafına gətirib çıxarır. İşçi qüvvəsinin keyfiyyəti işçilərin ümumi və peşəixtisas təhsili, təcrübəsi, sosial dəyərləri və meylləri ilə birlikdə insanların fizio-psixoloji qabiliyyətlərinin və ictimai istehsalda müəyyən funksiyaları yerinə yetirmək imkanlarının məcmusunu ehtiva edir [5, s. 282].

İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin əsas kompo-

nentləri – işçilərin ixtisası, şəxsi xüsusiyyətləri, uyğunlaşma bacarığı, mobilliyi, motivləşməsi, innovativliyi, peşəyönümü və peşəyə yararlılığı kimi çıxış edir [3].

İşçinin ixtisası – hər hansı bir təşkilati-texniki şəraitdə müəyyən mürəkkəbliyə malik konkret iş növlərinin yerinə yetirilməsi üçün onun ümumi və peşə təhsili, lazımı bilik, bacarıq, peşə səriştəsi və iş təcrübəsi kimi keyfiyyətlərin məcmusu ilə xarakterizə olunur.

Şəxsi xüsusiyyətlərinə – fiziki keyfiyyətlər, zehni qabiliyyətlər, xüsusi meyillər, maraqlar və şəxsiyyətin özünəməxsus xüsusiyyətləri daxildir.

İşçinin uyğunlaşma bacarığı – onun əmək fəaliyyətinin məzmununa və şəraitinə, bilavasitə sosial mühitə uyğunlaşma, müstəqil sürətdə biliklərə yiyələnmə, biliklərini təcrübədə tətbiq etmə, kollektivdə işləmə və ünsiyyətqurma qabiliyyətini bildirir.

Mobillik – işçinin peşə, ərazi və sosial baxımdan dəyişikliklərə hazırlıq və çeviklik qabiliyyətidir.

Motivləşmə – işçinin motivləşdirmə amillərinə, yəni qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olmaq üçün onu müəyyən bir əmək davranışına sövq edən xarici faktorlara cavab verməsi qabiliyyətidir.

Innovativlik – insanın innovasiyalara hazır olduğunu, yəni yeni ideyaları, texnologiya və məhsulları hazırlamaq və onları tətbiq etmək qabiliyyətinə malik olduğunu əks etdirir.

Peşəyönümlülük – şəxsin müəyyən fəaliyyət növünə davamlı marağını və öz psixofizioloji xüsusiyyətlərini, maraqlarını, bacarıqlarını, həmçinin əmək bazarında tələbatı nəzərə almaqla özünə peşə seçmək qabiliyyətini xarakterizə edir.

Peşəyə yararlılıq – şəxsin ictimai cəhətdən məqbul əmək səmərəliliyinə nail olmaq üçün zəruri olan psixi və psixofizioloji xüsusiyyətlərinin məcmusu və qarşılıqlı təsirini ehtiva edir.

Bazar münasibətlərinin inkişafı işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin bütün komponentlərinin reallaşdırılmasına şərait yaradır ki, bu da bilavasitə səmərəli məşğulluqda əks olunur.

Səmərəli məşğulluğun mühüm atributu olan keyfiyyətli işçi qüvvəsinin formalaşmasında insanları əmək fəaliyyətinə hazırlayan təhsil sisteminin dinamik inkişaf edən əmək bazarının tələblərinə adekvat cavab verməsi böyük rol oy-

nayır. Hər bir peşə mövcud vakansiyanı tutmuş və ya onu tutmaq niyyətində olan insana qarşı müəyyən tələblər irəli sürür, konkret keyfiyyətlərin, o cümlədən, zəruri biliklərin, bacarıqların və ixtisasın müəyyən səviyyədə olmasını şərtləndirir. Mövcud olan və nəzərdə tutulan vakansiyaların doldurulması üçün tələb olunan işçi qüvvəsini isə təhsil sistemi hazırlayır.

Müasir təhsil sistemi ictimai həyatın ən vacib sahələrindəndir. Burada baş verən dəyişikliklərin məzmunu, mahiyyəti və istiqamətləri cəmiyyətin dəyərləri ilə müəyyən olunur. Cəmiyyətin sosial-iqtisadi, demoqrafik və siyasi həyatında baş verən dəyişikliklərin təsiri ilə təhsilin strukturu və rolu dəyişir: o iqtisadi yüksəlişin nəticəsi deyil, onu şərtləndirən amil kimi gələcək ictimai imkanların formalaşdırılması ictimai tələblərini ödəməkdən öndə çıxır. Öz imkanlarını reallaşdırmaq üçün iqtidarlı, sosial cəhətdən dayanıqlı, eyni zamanda, mobil uyğunlaşa bilən və həyat şəraitinin dəyişməsinə müvafiq olaraq şəxsi strategiyasını hazırlamaq və dəyişmək bacarığına malik şəxsiyyətin formalaşması sosial sifarişlərə cavab verən müasir təhsil sisteminin əsas məqsədidir [9].

Lakin təhsil sisteminin rolunun çox vacib olmasına baxmayaraq, o bu prosesdə funksiyalarını öz-özünə, digər ictimai institutlardan təcrid olunmuş şəkildə yerinə yetirmir. Yeni iqtisadi şərait işçiyə iki istiqamətdə daha yüksək tələblər irəli sürür: peşə-ixtisas və əməyə münasibət. Təhsil sistemi hər iki istiqamətdə əmək bazarı və cəmiyyətlə birgə fəaliyyət göstərməlidir. Bu nöqteyi-nəzərdən, müasir şəraitdə təhsil sisteminə təkcə sosial institut kimi deyil, əmək bazarı ilə sıx bağlı olan bir xidmətlər bazarı kimi baxılmalıdır. Belə ki, təhsil sisteminin yekun məhsulu olan işçi qüvvəsi əmək bazarında reallaşır və bu işçi qüvvəsi nə qədər keyfiyyətli olarsa, onun işə düzəlmə imkanı da o qədər yüksək olur. Təhsil sisteminin məzunlarının əldə etdiyi bilik və bacarıqlar elə səviyyədə olmalıdır ki, onlar gələcəkdə əmək bazarındakı rəqabətə davam gətirsinlər və işsizlik problemi ilə qarşılaşmasınlar. Əmək bazarı və təhsil sistemi arasındakı qeyri-tarazlıq təhsil müəssisələri məzunlarının əmək bazarının çağırışlarına sosial-iqtisadi uyğunlaşması prosesini mürəkkəbləşdirir, əmək fəaliyyətinə başlayanlar üçün problemlər yaradır.

Təhsil sistemi həm milli sosial-iqtisadi inkişaf potensialının, həm də milli-mənəvi ruhu formalaşdıran zəruri dəyərlər sisteminin inkişafını təmin edən ən mühüm alətdir. Ona görə də milli təhsil sisteminin formalaşması həmin xalqa, millətə mənsub olan insanların qarşılaşdıqları zəruri problemlərin həllindən üstün bir prosesdir. Bu prosesdə təhsilin mahiyyətindən irəli gələn əsas prinsiplərlə yanaşı, konkret dövr, ictimai situasiya və milli-mənəvi gerçəklik də mütləq nəzərə alınmalıdır. Digər tərəfdən cəmiyyət üzvlərinin təhsilli olması hələ onların həyat səviyyəsinin yüksək olması demək deyildir. Təhsil sisteminin qarşısında duran əsas məsələlərdən biri şagird və tələbələrə maksimum işədüzəlmə şansı verən bilik və peşəkarlığın öyrədilməsi olmalıdır. Başqa sözlə, əgər bugünkü tələbə sabah özünə iş tapa bilməyəcəksə, qazandığı bilik və bacarıqları tətbiq edə bilməyəcəksə, deməli, ona çəkilən xərc də, zəhmət də havayı gedir [1]. Beləliklə, təhsil sistemi əmək bazarının tələblərini öyrənməli və oradakı dəyişikliklərə çevik sürətdə adekvat tədbirlərlə cavab verməlidir.

Təhsil sisteminin nəzərə alınmalı olduğu əmək bazarında baş verən dəyişikliklər əsasən bunlardır: **yeni, daha proqressiv texnologiyalar, normativ-hüquqi baza, işəgötürənlərin tələbləri.**

Müasir dövrdə texnologiyalar, xüsusən də informasiya tutumlu texnologiyalar, həm də təkcə texniki cəhətdən deyil, eləcə də proqram təminatı cəhətindən o qədər sürətlə inkişaf edir ki, təhsil sistemi əmək bazarını lazımi kadrlarla təmin etməkdə ləngiyir. Bundan başqa, yeni iqtisadi sistem normativ-hüquqi bazanın daim təkmilləşdirilməsini tələb edir ki, bu da yenə də təhsil sisteminin tez adaptasiya olunmasını zəruri edir. Bu və ya digər sosial-iqtisadi faktorların təsiri ilə işəgötürənlərin tələbləri dəyişir və bununla birgə işçi qüvvəsinin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərinə olan tələbat da dəyişir. Burada kadr potensialının keyfiyyəti xüsusi önəm daşıyır. Belə ki, işəgötürənlər çox vaxt səriştəli, yüksək ixtisaslı, müasir tələblərə cavab verən mütəxəssis tapmaqda çətinlik çəkirlər. Bu da öz növbəsində təhsil sistemində ciddi dəyişikliklərin aparılmasını tələb edir. Belə ki, kadr hazırlığında başlıca diqqət iş qüvvəsinin

kəmiyyət deyil, keyfiyyət baxımından yüksəldilməsinə yönəldilməlidir.

Şübhəsiz ki, təhsil sisteminin vəzifəsi yalnız fərdlərin məşğulluq səviyyəsinin artırılmasından ibarət deyil. Təhsil biliklərin, mənəvi dəyər və normaların varisliyinə, toplanılması və təkrar istehsalına cavabdeh olan sosial institut kimi cəmiyyətin inkişafına çox güclü təsir göstərir. Təhsil bir tərəfdən millətin intellektual potensialının inkişafı, onun müstəqilliyinin və rəqəbətcə qabiliyyətinin inkişaf etdirilməsinin və gücləndirilməsinin əsas amili, digər tərəfdən isə insanın öz vətəndaş, siyasi, iqtisadi və mədəni hüquqlarının fundamental şəkildə həyata keçirilməsi kimi başa düşülür [4, s. 203].

Qeyd etmək lazımdır ki, təhsil sistemində mövcud olan çatışmazlıqlar işsizlik səviyyəsinin yüksəldilməsinə təsir göstərir. Belə ki, ali, orta ixtisas və peşə təhsili müəssisələrinə qəbul bir çox hallarda əmək bazarındakı tələb və təklif nəzərə alınmadan həyata keçirilir. Nəticədə bəzi ixtisaslar üzrə kadrların artıqlığı, bəzi ixtisaslar üzrə isə çatışmazlıq problemi meydana çıxır. İxtisaslı kadrların hazırlanması ilk növbədə, iqtisadiyyatın sahələrinin bu və ya digər ixtisas üzrə mütəxəssislərə olan tələbatına əsaslanmalıdır. Peşəkar kadr hazırlığının kəmiyyət və keyfiyyətə bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğunlaşdırılması, peşə hazırlığının müntəzəm məktəb təhsili ilə əlaqələndirilməsi, peşəyönümü fəaliyyətin gücləndirilməsi, orta təhsilin professionallaşdırılması, məşğulluq xidməti orqanlarının təlim prosesində fəal iştirakının təşkili həlli vacib olan problemlərdəndir.

Təhsil, bilik və əmək fəaliyyəti arasında üzvi əlaqə vardır. Lakin onları eyniləşdirmək olmaz. Təhsil və bilik öz ifadəsini əmək və yaxud müvafiq peşə fəaliyyətində tapır. Ona görə də məktəblə istehsalat, biliklə peşələr arasında müvafiq əlaqələrin yaradılmasında peşələr haqqında məlumatlar sisteminin təşkili, peşələrə bələd olma və adamların peşə qabiliyyətinin düzgün qiymətləndirilməsi mühüm rol oynayır [2, s. 149].

İnkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, təhsil bu gün dünyada gedən qloballaşma prosesləri nəticəsində fərqli bir paradigma kimi çıxış edir. Əmək bazarının tələblərinə yetkin şəkildə hazırlanan kadrların mövcudluğu iqtisadi

artımın əsas şərtlərindən biri kimi hamı tərəfindən qəbul olunur. Eyni zamanda, əməyə tələb, onun keyfiyyət parametrləri və ixtisas xüsusiyyətləri təhsildə islahatın aparılması üçün lazım olan bir başlanğıc nöqtəsi kimi çıxış edən əmək bazarı tərəfindən formalaşır. Ona görə də dünyanın bir çox ölkələrində prioritetlər nəticədən, yəni professional fəaliyyətin xüsusiyyətlərindən çıxış edərək təhsilin məzmununun və məqsədlərinin müəyyənləşdirilməsinə və daha sonra müvafiq təşkilati formaların seçilməsindən ibarət olan yeni peşə və təhsil standartlarının inkişaf etdirilməsinə yönəldilir. Qeyd etmək lazımdır ki, təhsilin nəticələri təhsil sistemində deyil, əmək sferasında özünü göstərir. Təhsilin nəticəsi təhsil başa çatdıqdan sonra şəxsin nəyi biləcəyinin və nəyi bacaracağına göstəricisi olub, əldə edilmiş bilik, bacarıq, təcrübəni əmək fəaliyyətində istifadə etmək qabiliyyətini ifadə edən səriştələrlə ölçülür.

Müasir peşə təhsilinin keyfiyyətinin idarə edilməsi sistemində məzunun əmək potensialının keyfiyyət etalonu kimi ixtisas standartının, yəni peşə səriştəsinə tələblərin formalaşması strategiyasına daha çox üstünlük verilir. Burada “səriştə” sözü altında təlimin keyfiyyəti baxımından konkret qabiliyyətlər, bacarıqlar və bununla bağlı biliklər toplusu başa düşülür. Bu bilik, bacarıq və qabiliyyətlər iş yerindəki tələblərə uyğun tətbiq etməyə hazır olmaqla müşayiət olunmalıdır. Bu zaman işçinin səriştəsi üzərinə qoyulan əsas tələblər peşə təhsili nəticəsində əldə olunmuş qabiliyyət və bacarıqların zəruri və məcburi tələbləri üzrə təhsil standartlarının formalaşması üçün baza rolunu oynayır.

Səriştəliliyin zəruriliyini onunla izah etmək olar ki, bütün xərcləri cibindən ödəyən işəgötürənin (məsələn, dəzgahlar, avadanlıqlar, materiallar, müxtəlif inqrediyentlər alır, istehsalı təşkil edir və s.) səriştəli işçiyə ehtiyacı vardır. Həm də nəzərə almaq lazımdır ki, o, işçilərin minimum sayı ilə maksimum gəlir əldə etmək istəyir. Bu o deməkdir ki, peşə standartları işlə-nərkən konkret fəhlə işlərinin yerinə yetirilməsinə yönəldilmiş dar ixtisasların deyil, daha geniş peşə səriştələri olan hərtərəfli, möhkəm qabiliyyət və bacarıqların əldə edilməsinin mümkünlüyü nəzərə alınmalıdır. Təbii ki, dina-

mik inkişaf edən iqtisadiyyatın ixtisaslı kadrlara artan ehtiyaclarının təmin olunması məhz bilik, bacarıq və vərdişlərin daim yenilənməsi vasitəsi ilə əldə edilə bilər ki, bu da öz növbəsində təhsilə yeni yanaşmanı – ömürboyu öyrənməni müəyyənləşdirir və əsaslı islahat və modernləşdirmə tələb edir.

Əmək və təhsil sisteminin bir-birindən təcrid olunması işçi qüvvəsinə tələb və təklif arasında tarazlığın pozulmasına səbəb olur. Eyni zamanda, bir çox hallarda təhsil və təlim proqramları təhsildən dərhal sonra öz vəzifələrini keyfiyyətlə yerinə yetirə bilən yüksək ixtisaslı işçi almağa maraq göstərən işəgötürənlərin tələblərinə cavab vermir. Ona görə də təhsilin, əmək sferasının və işəgötürənlərin birliklərinin dialoqu ən mühüm vəzifədir və tarazlaşdırılmış əmək bazarını yarada biləcək rəqabət mühitinin formalaşmasının təməlini qoyur. İşçi qüvvəsinə tələb və təklif arasında tarazlığın pozulması probleminin aradan qaldırılması üçün təhsil sisteminin modernləşdirilməsi, təhsil, əmək sferası və cəmiyyət arasında dialoqun təmin edilməsi, təhsilin məzmununun əmək bazarının ehtiyaclarına uyğunlaşdırılması istiqamətində kompleks tədbirlər həyata keçirilməlidir.

Son illərdə təhsil sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması bir çox ölkələrdə aktualdır. Onun həlli üçün aşağıdakılar vacibdir:

– *təhsil sisteminin bütün fəaliyyətinin fərdin təhsiləmə tələbatlarının təmin edilməsi məsələsinin həllindən əmək bazarında müvafiq ixtisaslı mütəxəssislərə konkret tələbinin ödənilməsi məsələsinin həllinə istiqamətləndirilməsi;*

– *peşəyə olan tələbin qiymətləndirilməsi, əmək bazarında tələb olunan yeni perspektivli peşə və ixtisasların müəyyənləşdirilməsi, bazarın tutumunun peşələr nöqtəyi-nəzərindən təyini, işəgötürənlər tərəfindən konkret peşələrdən olan işçilərin fəaliyyət növlərinin və peşəkarlıq tələblərinin təyini kimi məsələlərin həllini nəzərdə tutan əmək bazarının monitorinqi sistemə qoşulması;*

– *təhsil sisteminin sosial partnyorlarla birlikdə yeni peşə və təhsil standartlarının formalaşdırılmasında və mövcud olanların dəyişdirilməsində iştirakı.*

Müşahidələr göstərir ki, təhsil müəssisələrinin məzunlarının innovasiyalara marağı güclü olsa

da, adətən bu sahədə müvafiq bilikləri qənaətbəxş olmur. Çünki təhsil sistemi yalnız müəyyən fənlər üzrə biliklər verir, əmək fəaliyyəti üçün tələb olunan digər bacarıqlar, o cümlədən, yeni texnologiyalarla işləmək bacarığı isə öyrədilmir. Təbii ki, təhsil müəssisələri əmək bazarında tələb olunan bütün bilik və bacarıqlara uyğun işçi qüvvəsinin hazırlığını həyata keçirə bilməz, çünki bu tələblər çox sürətlə dəyişir. Bazar münasibətləri şəraitində işəgötürən müstəqil, tənqidi və yaradıcı düşünmə, müxtəlif problemlərin həlli üçün qərar qəbul etmə, dəyişən həyat və iş şəraitinə tez uyğunlaşma, müstəqil sürətdə biliklərə yiyələnmə, bilikləri tətbiq etmə, kollektivlə işləmə və işgüzar ünsiyyət mədəniyyəti kimi keyfiyyət göstəricilərinə malik işçilər tələb edir. Bundan başqa, müasir cəmiyyətdə yaşayan və çalışan mütəxəssis xarici dilləri bilməli və informasiya texnologiyaları ilə işləməyi də bacarmalıdır. Bu tələblərə cavab verən kadrların hazırlanmasında təhsil sisteminin rolu böyükdür. İşəgötürənlərin işçilər üzərinə qoyduğu tələblərə cavab vermək üçün təhsil sisteminə şagird və tələbələrə “öyrənməyi öyrənmək”, onların innovasiya potensialını inkişaf etdirmək istiqamətində fəaliyyəti gücləndirilməlidir. Bununla bağlı, potensial işçi qüvvəsinin müasir şəraitə uyğun aktiv əmək fəaliyyəti həyata keçirməsi üçün onlara əmək bazarında rəqabətqabiliyyətini artıran, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmağa imkan verən bilik və bacarıqlar öyrədilməli, müstəqillik, məsuliyyətlik, işgüzarlıq, təşəbbüskarlıq, innovativlik, komandada işləmə, qərar qəbul etmə bacarıqları və s. keyfiyyətlər aşılanmalıdır. Məhz bu keyfiyyətlər əmək bazarında iştirak edən insanlara, nəinki özünə layiqli yer tutmağa, həmçinin cəmiyyəti aktiv surətdə yeniləşdirməyə imkan verir. Bununla əlaqədar olaraq insanların peşə fəaliyyətinə, əmək bazarına və bazar münasibətlərinə hazırlıq səviyyəsinin müəyyən olunmasında “sosial-iqtisadi uyğunlaşma” terminindən istifadə edilməsi daha düzgün olar [12]. Belə ki, bu termin insanların əmək bazarına uyğunlaşması prosesini əks etdirməklə yanaşı, həm də təsərrüfatçılığı, yəni iqtisadi aspekti əhatə edir. Sosial-iqtisadi uyğunlaşma iqtisadi, sosial, psixoloji, ideoloji və mədəniyyət faktorlarını əhatə edən vahid ictimai proses kimi çıxış edir.

Sosial-iqtisadi adaptasiya prosesində insan sosial-iqtisadi əlaqələr sisteminə daxil olur və sosial əhəmiyyətli şərtləri – əmək, həyat, sosial münasibətlər, mədəniyyət və sivilizasiyanın dəyərlərini mənimsəyir.

İnsanların sosial-iqtisadi uyğunlaşması keyfiyyətli əməyə cəhdin formalaşması, istehsalatda baş verən dəyişikliklərə münasibət, kollektivdə işləmək bacarığı, təşəbbüskarlıq və məsuliyyətlik, habelə sahibkarlıq qabiliyyəti kimi xüsusiyyətləri özündə əks etdirir. Sosial-iqtisadi uyğunlaşmanın təbii xarakteri ondan ibarətdir ki, o da insanın yeni sosial-iqtisadi mühitə inteqrasiya olunması üçün obyektiv və zəruri şərtidir. Bu nöqtəyi nəzərdən, müasir şəraitdə təhsil xidmətləri bazarı ilə əmək bazarının qarşılıqlı əlaqəsi, işçi qüvvəsinin yeni biznes mühitə daha tez uyğunlaşması və düzgün istiqamətləndirilməsi məqsədi ilə dövlətin və yerli idarəetmə orqanlarının prioritet funksiyalarına çevrilir.

Təhsilin məzmununun əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması üçün əmək bazarının geniş miqyasda, sistemli tədqiq olunması vacibdir ki, bu da əmək bazarında iştirak edən mütəxəssislərin hazırlığını qiymətləndirməyə və kadr hazırlığı sahəsinin tənzimlənməsi üzrə əməli tədbirlərin həyata keçirilməsinə imkan yaradacaqdır.

Əmək bazarının sistemli tədqiqi dedikdə, əmək bazarında vəziyyətin və tendensiyaaların tələb olunan peşə və ixtisaslar kəsiyində təhlili nəzərdə tutulur. Bura aşağıdakılar daxildir:

– *mövcud statistik, informativ və digər məlumatların təhlili, mövcud vakansiyaların və qeyri-məşğul əmək qabiliyyətli əhali sayının müəyyən olunması;*

– *müəssisələrdə vakansiyaların aşkara çıxarılması;*

– *potensial işəgötürənlər tərəfindən konkret iş yerinin tutulması üçün mütəxəssisə qoyulan tələbin öyrənilməsi.*

Bu tədqiqatların nəticələri işəgötürənlərin tələblərinə daha çox uyğun gələn tədris proqramlarının hazırlanması üçün əsas ola bilər.

Tədqiqat mərhələsində konkret peşə və ixtisaslar üzrə tələbin kəmiyyət və keyfiyyət ölçüləri öyrənilir, iş yerlərinin təklifindəki dinamika

aşkar edilir. Müəssisə rəhbərləri ilə görüşlərin təşkili və keçirilməsində lazımi məlumatların toplanılmasında yardımçı ola bilər. Belə görüşləri yerli hakimiyyət və məşğulluq orqanları ilə birgə keçirtmək daha məqsədəuyğundur. Bu da hazırda tələb olunan və ya yaxın gələcəkdə daha çox tələb olunacaq peşələri müəyyən etməyə, təhsil müəssisələrinin bu peşələrdən hansılar üzrə mütəxəssis hazırlamağa imkan yaratmasına dair məlumat əldə etməyə imkan verəcək.

Əldə olunmuş məlumatların işlənilməsi və təhlili mərhələsində qarşıya aşağıdakı məqsədlər qoyulur:

– *əmək bazarında peşələr və ixtisas səviyyəsi üzrə tələbin müəyyənləşdirilməsi, işəgötürənlərin peşəkar kadrların hansı cəhətlərinə üstünlük verilməsinin aşkar olunması;*

– *tədris planı və proqramlarının hazırlanmasında əmək bazarının təhlilinin nəticələrindən istifadəyə dair tövsiyələrin hazırlanması.*

Bu məqsədlərə nail olmaq üçün mütəxəssislər toplanılmış məlumatların tam və hərtərəfli təhlilinə imkan verən müxtəlif riyazi-statistik metodlardan, o cümlədən, interaktiv kompüter proqram paketlərindən istifadə edirlər.

İşçi qüvvəsinə tələbat onun kəmiyyət parametrləri, mütəxəssisə olan ixtisas tələbləri əmək bazarı tərəfindən formalaşır, yəni təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsi zamanı əmək bazarı əsas və ilkin təkan nöqtəsi olmalıdır. Öz növbəsində bu tələblər təhsil xidmətləri bazarı, yəni son məhsulu məzunun əmək potensialı olan təlim vasitəsi ilə təmin olunurlar. Bu məsələlərdə işəgötürənlərin mühüm rolunun qeyd olunması onunla şərtlənir ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində işəgötürənlərin şəxsində istehsal və xidmət sahələri təlimin son məhsulunun, yəni peşə təhsili müəssisələri məzunlarının əsas alıcılarıdır.

İnsanların təhsildən aktiv əmək həyatına daxil olması ilə onların peşə meyllərinin müəyyənləşməsi, peşə seçimi, əmək fəaliyyətinə hazırlığı arasında sıx bağlılıq mövcuddur. Belə ki, işçi qüvvəsinin əmək həyatına hazırlıq səviyyəsi nə qədər yüksək olarsa, onun əmək bazarında layiqli yer tutması da bir o qədər asan olar, əks halda isə aşağı səviyyəli işlərdə çalışmaq və ya işsizliyə məruz qalmaqla yanaşı, bir çox maddi və sosial problemlərlə üzləşəcək. Başqa sözlə, məzunların

layiqli iş tapa bilməməsi, qazandığı bilik və bacarıqları tətbiq edə bilməməsi insan kapitalının inkişafına qoyulan sərmayənin boşa getməsinə səbəb olur, əmək məhsuldarlığının səviyyəsinə, əmək intizamına, işçi qüvvəsinin hərəkətinə mənfi təsir göstərir. Odur ki, insanların əmək bazarına hazırlıq səviyyəsinin yüksəldilməsi müasir cəmiyyətin ən əhəmiyyətli hədəflərindən biridir. Burada cəmiyyət, təhsil sistemi və əmək bazarında aktiv fəaliyyətin vahid bir sistem kimi həyata keçirilməsi əhəmiyyətli rol oynayır. İnsanların əmək həyatında problemsiz iştirak edə bilmələri üçün iki əsas hədəfə çatmaq vacib hesab edilə bilər. Bunlardan birincisi yuxarıda göstəriləndi kimi, onların əmək bazarının ehtiyaclarına cavab verə biləcək bilik və bacarıqlarla təchiz edilməsi, ikincisi isə aktiv əmək bazarı proqramları vasitəsi ilə işəgötürənlərlə əlaqələrin yaradılmasıdır. Bundan başqa, əvvəlcə fərdə əmək bazarının tələb etdiyi xüsusiyyətləri qazandırmaq və onun əmək bazarının fəal iştirakçısına çevrilməsi imkan yaratmaq lazımdır.

Aktiv əmək bazarı tədbirləri sırasında aşağıdakıları göstərmək olar:

– *işçi qüvvəsinin təklifi ilə iş yerlərinin sayı arasında tarazlığı təmin edən şəraitin yaradılması;*

– *insan kapitalının inkişaf etdirilməsi üçün peşə hazırlığı, yenidən hazırlıq və ixtisasartırma sisteminin təkmilləşdirilməsi;*

– *kiçik və orta sahibkarlığın, o cümlədən, özünüməşğulluğun inkişafı üçün tarazlaşdırılmış investisiya, güzəştli vergiqoyma və digər iqtisadi həvəsləndirilmə tədbirlərinin həyata keçirilməsi;*

– *əmək şəraiti, əməyin ödənilməsi və karyera yüksəlişi baxımından müasir tələblərə cavab verən iş yerlərinin yaradılması və mövcud iş yerlərinin səmərəliliyinin artırılması;*

– *işəgötürənlərin nöqtəyi-nəzərindən əlverişsiz işçi qüvvəsinin (uşaqqlı qadınlar, ahıllar, əlilliyi olan şəxslər və s.) məşğulluğunun artırılması üçün müxtəlif məşğulluq formalarının (çevik iş rejimi, qısaldılmış iş günü, evdə iş və s.) tətbiqi;*

– *daxili və xarici əmək miqrasiyası sahəsində idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi;*

– *təhsil sisteminin əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğunlaşdırılması məqsədi ilə müasir peşə və təhsil standartlarının hazırlanması və tətbiqi.*

ƏDƏBİYYAT

İnsanların səmərəli işə düzəlməsində təcrübə və xüsusi təlimlərin təşkili mühüm rol oynayır. Bir sıra ölkələrdə təhsil sistemi və əmək bazarının tərəfdaşlığı tələbələrin təcrübəli mütəxəssisin himayəsi altında istehsalatda təcrübə keçməsi və təlimi onların əmək bazarı ilə yaxından tanış olmalarına imkan yaradır. Bu sahədə Yaponiyada II Dünya Müharibəsindən sonra məktəblər və işəgötürənlər arasında sabit və uzunmüddətli bir əlaqənin qurulmasını təmin etmək məqsədi ilə yaradılmış və məktəb məzunlarının işə yerləşdirilməsində xüsusi rol oynayan məktəbdən iş həyatına keçid sistemi (Jisseki-Kankei sistemi) yaxşı bir nümunə ola bilər. Jisseki-Kankei Yaponiyada məktəblər və işəgötürənlər arasında qeyd-şərtsiz olaraq bağlanan müqavilələrə verilən addır. Bu sistem sayəsində Yaponiyada məktəblər və işəgötürənlər arasında işə düzəlmə sahəsində yaxın bir koordinasiya vardır. Məktəblər özlərindən ayrılan gəncləri işə yerləşdirmə məsuliyyətini daşıyırlar. İşəgötürənlər isə şagirdlərə məktəb təhsillərinin son ilində bir karyera fürsəti təqdim edirlər. Bu vasitə ilə məktəbdən ayrılan gənclərin təxminən yarısı işə düzülirlər. İşəgötürənlər məşğulluq şərtlərini, iş yerlərinin sayını, ödənişləri və iş müddətlərini məşğulluq xidməti orqanlarına bildirməyə məcburdurlar [13]. Beləliklə, müasir dövrdə əhəlinin səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsi, sərbəstləşmiş və qeyri-formal iqtisadiyyatda çalışan işçi qüvvəsinin əmək bazarına inteqrasiyası, işçi qüvvəsinin keyfiyyətinin artırılması, ölkənin əmək potensialından daha dolğun istifadə edilməsi üçün aşağıdakıların həyata keçirilməsi zəruridir:

– *əmək bazarının və məşğulluq vəziyyətinin öyrənilməsi üzrə mütəmadi olaraq monitoringlərin keçirilməsi;*

– *təhsil müəssisələrinin məzunlarının əmək bazarında işə düzəlmə imkanlarının yaxşılaşdırılması və səmərəli məşğulluğunun təmin edilməsi məqsədi ilə təhsil proqramlarının konkret fənn yanaşmasından səriştə yanaşmasına (əmək bazarında tələb olunan bacarıq və vərdişlərin əldə olunması) istiqamətləndirilməsi;*

– *təhsil müəssisələri ilə işəgötürənlərin sosial tərəfdaşlığının möhkəmləndirilməsi və təhsilin nəticələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılmasının işlək mexanizminin tətbiq edilməsi.*

1. Allahverdiyev C.E., Quliyeva N.Q. Təhsilin vəziyyəti cəmiyyətin inkişaf səviyyəsinin göstəricisidir. //Əmək və sosial problemlər. Elmi əsərlər toplusu. II buraxılış. Bakı, 2003, səh. 49-59.

2. Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı (dərslilik). Bakı, Nağıl evi, 2003, 694 səh.

3. Quliyeva N.Q., Bayramova S.R. Müasir dövrdə işçi qüvvəsinin keyfiyyəti və səmərəli məşğulluq məsələləri. //Əmək və sosial problemlər. Elmi əsərlər toplusu. № 1 (15), 2015, səh. 21-29.

4. Rəhmanov F.P. Sosial infrastrukturun tənzimlənməsi problemləri. Bakı, Gənclik, 2004, 304 səh.

5. Артамонов В., Попов А., Иванов С. и др. Экономическая теория. Учебник для вузов. СПб.: Изд-во Питер-Юг, 2010, 528 с.

6. Азизова Э.Д., Байрамова С.Р., Мустафаева З.И. и др. Основы экономики труда. Баку, Игтисад Университети, 2012.

7. Давыдова И.О. Эффективная занятость с позиций реализации интеллектуального капитала общества. //Современные исследования социальных проблем. Электронный научный журнал. 2013, №2 (22). www.sisp.nkras.ru

8. Зябликов Д.В. Теоретические аспекты эффективной занятости населения. Электронный журнал «Исследовано в России». <http://zhurnal.ape.relarn.ru>

9. Ильясов М. Профориентация в свете новых ценностей образования. //Социальная политика и социальное партнерство, №5, 2009, с. 73-76.

10. Колесникова О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики. //Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2010, №2.

11. Рынок труда. Учебник. /Под ред. проф. В.С.Буланова и проф. Н.А.Волгина. 2-е изд. перераб. и доп. М.: «Экзамен», 2003, 480 с.

12. Спиридинова Г.В. Проблемы адаптации выпускников начального и среднего профессионального образования к рынку труда. Российская наука: тенденции и перспективы. //Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2002, № 21 (177), с. 72-83.

13. Yoshimoto K., Reiko K, Hiroko T. and Toshiro Y. Transition from Initial Education to Working Life in Japan. Unpublished Report. OECD Thematic Review of Transition from School to Work. Paris, 1998.

N.Guliyeva, S.Bayramova

Partnership of the labor market and education system in the formation of a quality workforce as an important attribute of effective employment

Summary

The article deals with the problems associated with effective employment and the quality of the labor force, which is its important attribute. The issues of forming qualitative workforce, as well as the correspondence of the quality of the labor force to the needs of the labor market, were studied. Particular attention was paid to the importance of the partnership of the education system with the labor market in the formation of quality labor.

Н.Кулиева, С.Байрамова

Партнерство рынка труда и системы образования в формировании качественной рабочей силы как важного атрибута эффективной занятости

Резюме

В статье рассмотрены проблемы, связанные с эффективной занятостью и качеством рабочей силы, являющейся ее важным атрибутом. Изучены вопросы формирования качественной рабочей силы, а также соответствия качества рабочей силы потребностям рынка труда. Особое внимание было уделено значению партнерства системы образования с рынком труда в формировании качественной рабочей силы. Партнерство рынка труда и системы образования в формировании качественной рабочей силы как важного атрибута эффективной занятости.