

UOT – 331.526

*Aysel Sərdar qızı İSGƏNDƏROVA*  
*müəllim, Bakı Avrasiya Universiteti*

## ƏMƏK BAZARINDA MƏZUNLARIN MƏŞĞULLUĞUNUN TƏMİN EDİLMƏSİNİN NƏZƏRİ-PRAKTİKİ PROBLEMLƏRİ

### *Xülasə*

**Tədqiqatın məqsədi.** Azərbaycanda məzunların məşğulluq problemlərini, vaxtında və ixtisas baxımından iş tapmalarına mane olan amilləri və işəgötürənlərin gənc mütəxəssislərin işə qəbulu ilə bağlı qərar qəbul edərkən diqqət yetirdiyi meyarları təhlil etmək, bu sahədə nəzəri yanaşmaları göstərməklə, məzunların işlə bağlı tələblərinin ödənilməsinin praktiki həll yollarını müəyyən etməkdir.

**Tədqiqatın metodologiyası.** Tədqiqat zamanı müşahidə, şifahi və anket sorğusu, təhlil, müqayisə metodlarından istifadə edilmişdir.

**Tədqiqatın tətbiqi əhəmiyyəti.** Məzunların əmək bazarında işlə təmin edilməsinin artırılması üçün təklif edilən institusional və digər mexanizmlər təhsil müəssisələri, işəgötürənlər və dövlət məşğulluq xidmətləri tərəfindən istifadə edilə bilər.

**Tədqiqatın nəticələri.** Öyrənilən məsələlərin təhlili göstərir ki, məzunların məşğulluq probleminin tənzimlənməsi bir çox hallarda fərdi, zəif tənzimlənmiş və sərbəst şəkildə təşkil edilməklə aparılır. Məzunların işlə təmin edilməsinin artırılması üçün yeni mexanizmlərə ehtiyac var.

**Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi.** Məzunların işə düzəlməsinin idarə edilməsinin təşkili ilə əlaqəli təklif edilən mexanizmlər ölkəmiz üçün yenidir.

**Açar sözlər:** *məzun, gənc mütəxəssis, işəgötürən, əmək bazarı, işə düzəlmə, məşğulluq.*

### *Giriş*

Müasir əmək bazarındakı yüksək rəqabət şəraitində gənc mütəxəssislərin işlə təmin edilməsi dövlətin və cəmiyyətin əsas prioritetlərindəndir. Gənc mütəxəssis hesab edilən məzunlar, onların məşğulluqlarını əngəlləyən maneələrlə qarşılaşırlar. Nəzərə alaq ki, məzunlar əmək bazarında təmsil olunan xüsusi sosial qrupdur. Məzunlar bir tərəfdən əhəmiyyətli nəzəri bilik və bacarıq ehtiyatına sahibdirlər, digər tərəfdən lazımı peşə təcrübəsinə, iş stajına sahib deyillər. Bu baxımdan, onlar işçi qüvvəsinin ən vacib hissəsi hesab olunsada, əmək bazarında ayrı-seçkiliklə üzləşən olduqca həssas qruplardan biridir. Məzunların məşğulluğunu təşviq etmək üçün müxtəlif dövlət və özəl qurumların, o cümlədən təhsil müəssisələri və işəgötürənlərin son illər aktiv işlərinə baxmayaraq, bu problem hələ də tam olaraq öz həllini tapmamışdır. Əmək bazarında məzunların məşğulluğu problemlərinin nəzəri və metodoloji əsasını neoklassik, institusional və neoinstitusional istiqamətlərin yanaşmaları təşkil etmişdir. Bu tədqiqatların nəticələri Qərbi alimlərinin, MDB-yə daxil olan ölkələrin, o cümlədən Azərbaycan alimlərinin əsərlərində öz əksini tapmışdır. Aparılan yerli tədqiqatlar əsasən gənclərin işsizlik problemlərinin və əmək bazarının tənzimlənməsi istiqamətində olmuşdur. Lakin məzunların işsizliyinin hələ də yüksək olması və müasir dövrün dəyişən tələblərini nəzərə alaraq bu istiqamətdə tədbirlərin genişləndirilməsi üçün problemin həllinə yeni yanaşmanın formalaşdırılmasını tələb edir.

### **Məzunların işə düzəlmə və məşğulluğunun təmin edilməsinə təsir edən amillər**

Azərbaycanda hər il orta hesabla yüz minə yaxın gənc əmək bazarına daxil olur və onların 30-35%-i universitet məzunları, digərləri isə orta və peşə təhsili müəssisələrini bitirənlərdir. Hazırda dövlətin qarşısında duran ümdə vəzifələrdən biri bu gənclərin işlə təmin edilməsinə köməklik göstərmək və ölkə üzrə gənclər arasında işsizliyin səviyyəsinin aşağı salınmasıdır. “Ölkədə hazırda 14-29 yaşlı gənclər arasında işsizlik səviyyəsi 9,2 faiz təşkil edir. Bu göstərici ölkədəki ümumi işsizlik səviyyəsindən 2 dəfə çoxdur. Bu tendensiya bütün dünya ölkələrində müşahidə olunur.” [4].

Ancaq belə bir halın yaranmasının bir neçə səbəbi var. Birincisi, məzunlara universitet əsasən nəzəri bilikləri verir, iş isə praktiki təlim bacarıqları tələb edir [13]. Universitet məzunları ali təhsilə, yəni bir universiteti bitirmə haqqında diplomuna sahib olmaqla mütəxəssis adını almış olduğunu zənn edir. Lakin, əslində, hər bir ali təhsilli şəxs öz peşə potensialını heç də həmişə nümayiş etdirə və ya bunu reallaşdırma bilmir. Təhsilin keyfiyyəti və gənc mütəxəssislərə tələbat barədə işəgötürənlər arasında aparılan sorğuların təhlili məzunların peşəkar bacarıqlarının aşağı səviyyədə olduğunu, biliklərin təcrübədən təcrid olunduğunu, qərar qəbuletmədə müstəqilliyin aşağı olduğunu göstərdi [17]. Halbuki iqtisadi böhran şəraitində bütün işə götürməyə əmək xərclərini azaldaraq xərclərini optimallaşdırmağa çalışırlar və iş təcrübəsi olan bir insanı işə götürməyə üstünlük verirlər. Superjob Tədqiqat Mərkəzi, yalnız böyük şirkətlərin (1000-dən çox işçisi olan) iş təcrübəsi olmayan mütəxəssisləri işə götürməyə hazır olduqlarını qeyd edir [16]. Araşdırmalar [11] zamanı işəgötürənlər onlara aşağıda qeyd edilən səriştələrə malik işçilərin lazım olduğunu təsdiqləyirlər:

- müasir mühəndislik, elmi-texniki, riyazi, sosial və humanitar texnologiyalara sahib olmaq (bu keyfiyyətləri işəgötürənlərin 92,2%-i qeyd etmişdir);

- konstruktiv və intizamlı bir şəkildə işləmək bacarığı (işəgötürənlərin 86,3%-i);

- düşüncələrini savadlı şəkildə ifadə etmək bacarığı (86,3% işəgötürən);

- ünsiyyətçillik, öz fikirlərini aydın və dəqiq şəkildə çatdırma bilmə istəyi (84,3% işəgötürən);

- qərar qəbuletmə təşəbbüsü, müstəqilliyi (84,3% işəgötürən);

- işgüzar ünsiyyət bacarıqları, işgüzar danışıqları aparmaq bacarığı (82,4% işəgötürən);

- öyrənməyə maraq, özünü inkişaf etdirmə qabiliyyəti, davamlı peşə inkişafı (82,4% işəgötürən).

Göründüyü kimi, bu səriştələrin olmaması və təhsil müddətində aşılınmaması nəticədə təhsilli məzunlar üçün əmək bazarında tələb və təklif arasında balanssızlığın yaranmasına gətirir. Lakin bu problemin yalnız görünən tərəfidir. Mövcud problemin görünməyən tərəfi isə maliyyə məsələlərinə gətirib çıxarmasındadır. Belə ki, əvvəlcə dövlət, valideyn və ya təhsil alan şəxsin özü, ya da təhsil haqqını ödəyən işəgötürən müvafiq mütəxəssislərin hazırlanmasına xeyli vəsait yatırır və daha sonra onların yenidən hazırlıqlarına əlavə pul xərcləməli olurlar. Məsələn, yerli idarəetmənin effektivliyi və nəticədə əhalinin həyat səviyyəsi “dövlət və bələdiyyə idarəetməsi” ixtisası üzrə məzunların işindən asılı olduğu üçün bu sahədə yüksək ixtisaslı kadrlar lazımdır. Belə kadrları hazırlayarkən, yalnız peşə bilikləri deyil, həm də gələcək peşə fəaliyyətlərinin dəyərlərinin və vətəndaşlarla işləmək, kollektivdə çalışmaq və digər münasibətlərinin formalaşmasına yönəlmiş səriştələrin formalaşdırılması lazımdır. Bu isə təhsildə nəzərə alınmır. Xüsusilə dövlət orqanları üçün kadrlar hazırlayarkən, yalnız peşəkar səriştələrin formalaşdırılması deyil, həm də şəxsi keyfiyyətlərin inkişafı vacibdir [10]. Reallıqda isə nə baş verir? Məzun yüksək təhsil alaraq nəzəri biliklərə yiyələnir, ancaq bu səriştələri formalaşdırmaq üçün əlavə vəsait xərcləyərək təlimlərə getməli olur. Bu isə həm vaxt itkisinə, həm də əlavə vəsaitin xərclənməsinə gətirir.

İkincisi, “təhsil-cəmiyyət” münasibətləri sistemində mövcud olan institusional çatışmazlıqlar, tələbin daralması barədə siqnalların təhsil sistemində daxil olmasını əngəlləyən, iqtisadi və sosial tələbdəki, əmək bazarlarındakı və təhsil xidmətlərindəki boşluğa səbəb olmuşdur [15]. Yəni əmək bazarında müəyyən dövrlərdə bəzi ixtisaslara (humanitar ixtisaslara) tələb azala, digərlərinə isə əksinə, tələb arta (texniki ixtisaslar) bilir. Bəzi abituriyentlər isə ümumiyyətlə valideynlərinin israr etdikləri “dəbli” ixtisaslar üçün universitetə daxil olurlar. Nəticədə, təhsil sisteminin girişində motivasiya sosial xarakterli (təhsilin harda və hansı ixtisasda alınması, nüfuz və imic) olur. Təhsilin çıxışında, yəni təhsili bitirib əmək bazarına daxil olanda iqtisadi xarakterli motivasiyanın yaranması məzunların davranışında ziddiyyətli bir vəziyyət meydana gətirir. Məzunlar artıq sosial imic və nüfuzu deyil, iqtisadi motivasiyanı üstün tutur və ixtisas üzrə işə düzəlməyi deyil, yaxşı maaş almanı, yüksək mükafat və bonusların olmasını və s. istəyir. Beləliklə, təhsil xidmətlərinə tələbin formalaşması üçün sosial xarakterli təsir hələ də yüksəkdir və əmək bazarının siqnallarını üstələyir, təhsil müəssisələrində bir çox ixtisas və peşə üzrə mütəxəssis hazırlığının strukturunu və əhatə dairəsini müəyyənləşdirməyə təsir edir [11]. Son illər Respublikamızda bu problemi aradan qaldırmaq üçün dövlət səviyyəsində müəyyən addımlar atılmışdır. Belə ki, “əmək bazarında dəyişik-

liklər və ölkəmizin iqtisadi inkişaf strategiyası nəzərə alınaraq Nazirlər Kabinetinin 2019-cu il 11 fevral tarixli Qərarı ilə “Ali təhsilin bakalavriat səviyyəsi üzrə ixtisasların (proqramların) təsnifatı” təsdiq edilmiş, ixtisasların sayı 175-dən 148-ə qədər azaldılmış, 70-ə yaxın ixtisas birləşdirilmiş və ya çıxarılmış, təsnifata 46 yeni ixtisas əlavə edilmişdir” [2]. Həmçinin “Təhsil nazirinin müavini İdris İsayev deyib ki, 2018-ci ildə peşə sahəsində 20 yeni ixtisas peşə təsnifatına daxil olunub. Təhsilin məzmununun işəgötürənlərin tələblərinə uyğunlaşdırılması, bu sahəyə investisiyaların cəlb edilməsi üçün də tədbirlər həyata keçirilir. Aparılan tədbirlər nəticəsində məzunlar əmək bazarında öz yerlərini tutmağa başlayıb. Turizm sahəsi üzrə məzunların 62,3 faizi, informasiya texnologiyaları üzrə 73 faizi, xidmət sahəsi üzrə isə 69 faizi işlə təmin olunub” [4]. Lakin bu proses nəinki dövlət səviyyəsində, həm də təhsil müəssisələri səviyyəsində həll edilməlidir. Əks-təqdirdə əmək bazarı ilə təhsilin əlaqəsi zəifləyəcək və təhsil əmək bazarının tələblərini ödəməkdə daim ləngimələrlə üzləşəcəkdir. Ona görə əmək bazarında işçilərin ixtisas dərəcələrinə dair tələblərin və bazarın özünün müəyyən peşə və ixtisaslar üzrə tutumunun dəyişməsinin öyrənilməsinə universitetlərin diqqətinin artırılması zəruridir.

Üçüncüsü, bir çox işəgötürən, bakalavr dərəcəsinə ali təhsilin aşağı səviyyəsi hesab edərək ya magistrlərə, ya da daha yüksək kateqoriyalı mütəxəssislərə, özəl təhsil müəssisələrinə nisbətən dövlət təhsil müəssisələrinə üstünlük verir. “Ali məktəbin səviyyəsi bir tərəfdən bu prosesin nə dərəcədə dəqiq və səliqəli işləməsi ilə, digər tərəfdən isə prosesin nəticəsi ilə, yəni məzunların səviyyəsi ilə, verilən diplomun gücü ilə müəyyən edilir” [6]. Müstəqilliyin ilk illərində özəl təhsil müəssisələri yeni açılanda “özəl ali məktəb məzunlarına dövlət diplomlarının verilməməsi özəl ali məktəblərin nüfuzunun aşağı salınmasına qulluq edirdi və bu müəyyən müddət öz “effektini” verdi. Çünki tələbələr və onların valideynləri arasında ciddi bir narahatçılıq yaranmağa başladı. Əgər dövlət qeydiyyatdan keçmiş özəl ali məktəblərə öz diplomunu vermirsə, sonralar məzunların işə düzəlmə prosesində də ciddi çətinliklərin meydana çıxacağı gözlənilir və bu hal özəl ali məktəblərin xeyli çətinliklərlə üzləşməsinə səbəb olurdu. Qeyd edək ki, bu məsələ tələbə qəbulu vaxtı özəl ali məktəblərə daxil olmaq istəyənlərin sayına da mənfi təsir göstərirdi. Bu kimi çətinliklərlə üzləşə-üzləşə özəl ali məktəblər məzunlarına öz diplomunu verməkdə davam edirdilər. Artıq özəl ali məktəblərin verdiyi diplomlarla işə düzəlməyin mümkünlüyü görüldükcə (məzunlar çox hallarda yüksək maaşlı işlərə dəvət olunur və faktiki olaraq ailələrinin “çörək gətirənlərinə” çevrilirdilər) məzunlar arasında özəl ali məktəb diplomlarına münasibət müsbət istiqamətdə dəyişirdi” [7]. Əlbəttə o da faktıdır ki, məşğulluq səviyyəsi İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı ölkələrində (Azərbaycan da daxil olmaqla) təhsil səviyyəsi ilə birbaşa bağlıdır. Orta hesabla İƏİT ölkələrində 15 yaşlı gənclərin 57%-i universitetlərdə oxumaq istəyir. Məsələn, Cənubi Koreyada bu rəqəm 95%, Almaniyada isə 21% təşkil edir [3]. Bu səbəbdən özəl təhsil müəssisələrinin artması mümkündür və rəqabət baxımından müsbət haldır. Ancaq “haqqında danışılan problemlərin ən mürəkkəb məqamlarından biri keyfiyyət və mahiyyət məsələləri ilə bağlıdır. Belə ki, kəmiyyət artımı, yeni-yeni təhsil ocaqlarının yaradılması, yeni-yeni iş yerlərinin açılması özü-özlüyündə mövcud çətinlikləri tam həll edə bilmir” [3]. Belə ki, aparılan müşahidələr hazırda da işə qəbul zamanı müəyyən universitetlərin bir sıra ixtisaslar üzrə (İT, hüquq və s.) məzunlarına, yəni daha çox onların diplomlarına üstünlük verildiyini göstərir.

Dördüncüsü, bu gün məzun olmuş gənc mütəxəssislərin məşğulluğunda geniş yayılmış problem aşağı əməkhaqqı problemi və yeni işə qəbul edilən məzunların yarısından çoxu bu problemlə üzləşir. Bu, gənclərin yüksək ambisiyaları və işin ilkin mərhələlərində maaşla əlaqədar həddən yüksək gözləntilərlə bağlıdır. Sosioloji sorğunun nəticələrinin təhlilinə əsasən, məşğulluqla bağlı ilkin qərar qəbul edərkən gənclərdə əmək bazarının vəziyyəti barədə adekvat fikirlərin olmadığı üzə çıxmışdır. Sorğu zamanı məzunların əmək bazarındakı real vəziyyətə uyğun gəlməyən, işçi qüvvəsi tələbi ilə təklifi arasındakı struktur bərabərsizliyini anlamayaraq ilk işə düzəlmə zamanı yüksək gözləntilərinin olması müşahidə edilmişdir. Məzunların əksəriyyəti işin məzmununu və karyera artımı perspektivlərindən xəbərdar olmur, lakin iş yeri seçərkən sürətli karyera yüksəlişinə, yüksək əməkhaqqına və öz ixtisası xaricində işləməyə hazır olmalarını qeyd edirlər [9]. Tədqiqat-

dan aydın olur ki, işə düzəlmə motivlərinə professional yanaşmadan əlavə kompleks sosial motivlər də daxildir ki, buna da yaxşı qazanc ehtimalı (79,2%), yaxşı iş şəraiti (48,3%), sosial təhlükəsizlik və sabitlik (38%), mənzil problemlərini həll etmək qabiliyyəti (18,5%) aiddir [11]. Digər tərəfdən anlayışla qəbul ediləndir ki, bazar iqtisadiyyatına xas olan sosial problemlərin mövcudluğu məzunları ixtisası üzrə deyil, sosial gözləntilər (özünü yüksək səviyyədə təmin etmək, mənzil almaq və s.) meyarına uyğun əməkhaqqılı bir iş tapmağa yönəldir. Eyni zamanda, onu da nəzərə almaq lazımdır ki, işə qəbul olunması ətalətli və nisbətən uzun bir müddət sürə bilən haldır. Yəni məzunların bütün kontingentinin öz həyat ambisiyalarının peşə və ya sosial meyarlarına uyğun vakansiyalar tapması üçün müəyyən müddət (ən azı bir il) lazımdır.

Beşincisi, cənab İ.Əliyevin Sərəncamına əsasən, “dövlət hesabına maliyyələşən təqaüd yerlərinin sayı 2019-cu il martın 1-dən 16 min vahid artırılmış, təqaüd alan tələbələrin sayının 2019-2020-ci tədris ilində 45%-ə çatdırılması nəzərdə tutulmuşdur” [2]. Lakin sifarişli (məqsədli) qəbul məzunlarının işlə təmin olunması məsələsində bu gün həm obyektiv, həm də subyektiv çətinliklər mövcuddur. Təcrübə göstərir ki, göndərən təşkilatlar və ya təhsil haqqını ödəyən dövlət, bu hədəf qruplarının məşğulluq məsələlərinə hər zaman lazımı diqqəti yetirmir. Yəni məzunların karyera inkişafına zəmanət vermirlər. Gənc mütəxəssisin onu göndərən quruma və ya dövlətin təyin etdiyi yerə qayıtması üçün motivasiya yaranmır, ya da bu minimum səviyyədədir. Nəticədə dövlət sifarişli yerdə və ya məqsədli qəbulla hazırlanan gənc mütəxəssislərin əhəmiyyətli bir hissəsi onları göndərən təşkilatlarda, dövlət bölməsində ya iş tapa bilmir, ya da işə qayıtmaq istəmir. Bunun əsas neqativ səbəbləri kimi abituriyentlərin müəyyən müddət (məsələn, bir il, beş il) işləmək öhdəliyini yerinə yetirməyə ehtiyac qalmadan ödənişsiz sifarişli yerlərə qəbuldan yararlanma bilmək imkanındır. Təhsil aldıqdan sonra məzunlar onlara dövlət tərəfindən təqdim edilən ərazilərdə, iş yerlərində işləməkdən imtina edirlər. Məzunu oxumağa göndərən təşkilatlarda bu bir qədər fərqlidir. Belə ki, məzunlar müəyyən il həmin təşkilatda işləmək öhdəliklərini yerinə yetirməyə borclu ola bilər. Ancaq ümumilikdə sifarişli əsaslarla təhsil almış məzunların müəyyən müddət təqdim edilən yerlərdə işləməsinə nəzarət mexanizminin olmaması bu imkandan əsassız sui-istifadə hallarını artırır. Bir tərəfdən həmin iş yerləri vakant olaraq uzun müddət boş qalır, digər tərəfdən məzunların universitetdə aldığı ixtisas üzrə əmək bazarında ixtisaslı işsizlər ordusunun yaranmasına səbəb olur. Düzdür, son illər bu problem qismən öz həllini tapmaq üzrədir. Belə ki, bir sıra müəssisə və təşkilatlarda (məsələn, SOCAR şirkəti, 2007-2015-ci illər üzrə xaricdə təhsil Dövlət Proqramı tərəfindən və s.) hədəfli təhsil müqaviləsi tətbiq edilir və bu, vətəndaşın universiteti bitirdikdən sonra müəyyən bir müddətdə göstərilən orqanda və ya iş yerlərində işləmə öhdəliyini nəzərdə tutur. Lakin reallıqda bu gözlənilən qədər də effektiv deyil. Məsələn, xaricdə təhsil dövlət proqramı çərçivəsində təhsil alıb ölkəyə qayıdan gənclər aşağı maaşlı dövlət orqan və müəssisələrində uzun müddət qalmır və 5 il işləmək öhdəliyinin yalnız bir qismini təmin edir.

Araşdırmalar [19] nəticəsində məzunlar tərəfindən məşğulluq prosesində yaranan əsas problemlərlə bağlı aşağıdakılar qeyd edilir:

- zəmanətli məşğulluq problemi və yaxud işin müvəqqəti xarakterli olması;
- məzunun təşkilatda yerini görə bilməməsi və təşkilati mədəniyyətin onun tərəfindən qəbul edilməz olması;
- məzun tərəfindən peşəkar səriştəni və şəxsi keyfiyyətlərini daim nümayiş etdirmə ehtiyacının olması;
- karyera istəklərinin planlaşdırılması bacarığının və həyata keçirilməsi mexanizmləri barədə təsəvvürünün olmaması;
- işəgötürənlərin məzunlara güzəştə getmək istəyinin olmaması;
- təhsilin dayandırılması təhlükəsi, yəni işəgötürən tərəfindən təhsil məzuniyyətinə çıxmağa maneələrin yaradılması;
- təşkilatlarda uzunmüddətli inkişafa deyil, əsasən cari nəticələrin əldə edilməsinə yönəlmiş kadr siyasətinin olması, işəgötürənlərin məzunlara qarşı daim dəyişən tələblərinin mövcudluğu (işəgötürənlər kompleksi həll edə biləcək universal mütəxəssislərə sahib olmaq istəyirlər, onlardan

yeni vəzifələrin həllini, bir qayda olaraq, mütəxəssislərdən yeni bilik tələb edirlər).

Beləliklə, iş axtarışı sahəsində gənc mütəxəssislər üçün təsirli strategiyaların formalaşmasına əmək bazarı amilləri təsir göstərir. Bu amillərə aiddir:

- ərazi və sosial cəhətdən çeviklik və mobillik;
- tələb və təklifin dayanıqsızlığı;
- işsizlik müavinətlərinin miqdarı;
- məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin tədbirləri;
- işəgötürənlərin davranışı və gözləntiləri;
- iş tapmaq üçün institusional xərclər (məlumat tapmaq xərcləri, ölçmə xərcləri, danışıqların aparılması xərcləri və s.).

Bu amillər gənc mütəxəssislərin əmək bazarı şəraitinə effektiv uyğunlaşmasına alətlər hazırlamaq üçün mütləq nəzərə alınmalıdır.

Bütün bunlar müasir şəraitdə məzunların məşğulluğunun təmin edilməsi üçün mexanizmlərin təkmilləşdirilməsini tələb edir.

### **Məzunların işə düzəlmə və məşğulluğunu tənzimləyən mexanizmlər**

Məzunların məşğulluğunun tənzimlənməsi mexanizmi struktur olaraq əsas blokların - dövlətin, universitetin, tələbələrin və məzunların, işgüzar dairələrin, məşğulluğa yardım xidmətləri, əmək bazarının monitorinqinin mövcudluğunu nəzərdə tutur. Məzunların məşğulluğunu tənzimləyən mexanizm gənc mütəxəssislər arasında işsizliyin icazə verilən minimum səviyyəsinin qorunmasına yönəldilmişdir və əsas məqsəd məşğulluq səviyyəsini yaxşılaşdırmaqdır [18].

Hazırda bir çox mütəxəssis təhsili müəssisələrinin məzunlarının səmərəli məşğulluğuna mane olan əsas səbəb kimi əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarı arasındakı əlaqəni təmin edəcək təsirli bir mexanizmin olmaması və ya yaxşı işləmədiyi qeyd edilir. Kənardan subyektləri dövlət, işəgötürən və məzunlar olan bu mexanizm tamamilə açıq bir sistem kimi görünür. Lakin reallıqda bu heç də belə olmaya bilər. Məzunun məşğulluğunu tənzimləmə mexanizmi bu subyektlərin sosial-iqtisadi münasibətlərinin, habelə əmək münasibətləri sistemində fəaliyyət göstərməsini təmin edən bir sıra hüquqi, təşkilati və psixoloji metodların və vasitələrin məcmusunu əhatə edir. Adı çəkilən mexanizmi bir sistem kontekstində nəzərə alan A.Kulman [12] məzunların məşğulluğunu tənzimləyən mexanizmi üç elementə bölür:

1) məzunlar, işəgötürənlər və dövlət arasında iş tələbi və təklifi arasında uyğunluğu təmin etmək üçün əmək münasibətlərini tənzimləyən sosial-iqtisadi element;

2) hüquqi münasibətlərin müəyyən inkişaf formalarını rəsmiləşdirən, icazə verən və stimullaşdırıcı müəyyən qrup qanunvericilik aktlarının qəbulundan və əmək bazarını izləyən və nəzarət edən müvafiq qurumların yaradılmasından ibarət olan mexanizmin təşkilati-hüquqi elementi;

3) iş üçün düzgün motivasiyanın formalaşmasından, iş yerində prioritetlərin və üstünlüklərin inkişafından ibarət olan məşğulluğun tənzimlənməsinin psixoloji elementi.

Bunların arasında bir çox vəziyyətlərdə önəmli olanı hüquqi elementdir. Milli əmək bazarında təhsil sisteminin məzunlarına dəstək üzrə dünya təcrübəsinin təhlili göstərdi ki, müxtəlif dövlətlərin gənc mütəxəssislərin məşğulluq sahəsindəki siyasəti həm qanunvericilik səviyyəsində, həm də onun icrasına nəzarət dərəcəsi baxımından olduqca müxtəlifdir. İqtisadiyyatın bu seqmentindəki siyasətlərin effektivliyi baxımından Fransa, İngiltərə və ABŞ seçilir. Əlverişsiz vəziyyət iqtisadiyyatı inkişaf etməkdə olan MDB ölkələrinə xasdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, ölkəmizdə “gənc mütəxəssis” anlayışı hal-hazırda yalnız “Pedaqoji profilli ixtisaslar üzrə ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrini bitirmiş və ümumi təhsil müəssisələrində işə başlamış gənc mütəxəssislər üçün əlavə güzəştlər və stimullaşdırıcı tədbirlərin müəyyən edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 14 aprel 2010-cu il tarixli 67 nömrəli Qərarından başqa heç bir yerdə qanuni olaraq təsbit olunmur, qeyd olunmur və yalnız AR Əmək Məcəlləsinin 52-ci maddəsində “*ilk dəfə işəgötürülən şəxslər*” kateqoriyasına daxil olan gənc mütəxəssis hesab edilən məzunların işə qəbulu üçün xüsusi şərtlər mövcuddur [1]. Məsələn, burada qeyd olunur ki, sınaq müddəti tələbi ilk dəfə iş axtaran bir mütəxəssisə şamil edilməməlidir,

lakin bu şərt yalnız dövlət akkreditasiyası olan təhsil müəssisəsinin diplomunu aldıqdan sonra bir il ərzində qüvvədədir. Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlər ilk dəfə işə qəbul olunduqda onlara beş il müddətində sertifikatlaşdırma tətbiq edilmir. Qalanına gəlinə, gənc bir mütəxəssisin işə qəbulu proseduru digər kateqoriyalı vətəndaşların işindən fərqlənmir. Bu gün bir faktı etiraf etməliyik ki, universitet məzunlarına aldığı ixtisas üzrə iş tapmaq çox çətindi. Onların çoxu bir ali təhsil müəssisəsini bitirdikdən sonra yenidən hazırlıq keçməlidir [16]. Əmək bazarına ilk dəfə daxil olan universitet məzunları peşə təcrübəsi olan işçilərlə müqayisədə əlverişsiz vəziyyətdə qalırlar. Vəziyyəti, işəgötürəni müxtəlif səviyyəli təhsil müəssisələrinə, o cümlədən müstəqil olaraq daxil olan işçilərə zəmanət və kompensasiyalarla təmin etməyi məcbur edən AR Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinin x bəndində göstərilən “təhsil məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ” və 123-cü maddəsinə əsasən “ödənişli təhsil məzuniyyətinin verilməsi və həmin müddətdə orta əməkhaqqının ödənilməsi” halı bu vəziyyəti daha da ağırlaşdırır. Lakin məzunların əmək bazarında müdafiəsi tədbirləri ilbəl gücləndirilir. “Məşğulluq haqqında” Qanun layihəsində gənclərin müəyyən kvotalar üzrə işəgötürülməsi və sosial iş yerləri açıldıqda işəgötürənin gənclərə daha çox üstünlük verməsi üçün xüsusi maddələrin olması ilə bağlı dəyişikliklərin edilməsi nəzərdə tutulub. “Gənclər siyasəti haqqında” Qanuna təklif edilən yeni dəyişikliklər də Milli Məclisdə müzakirəyə çıxarılmışdır. 14 maddədən ibarət olan layihə üzrə 25 dəyişikliyin olması nəzərdə tutulur [4]. “Peşə təhsili haqqında” Qanunda işəgötürənlərin stimullaşdırılması ilə bağlı maliyyə, hüquqi və digər sahələr üzrə güzəştlərin verilməsi nəzərdə tutulur. Həmçinin, peşə təhsili müəssisələri ilə işəgötürənlər arasında sıx əməkdaşlıq münasibətlərinin qurulması baxımından əsas istiqamətlərdən biri kimi işəgötürənlərin peşə təhsili və tədrisi sisteminə inteqrasiyası, yüksəkixtisaslı kadrların tədris prosesinə cəlb edilməsi müəyyən edilib [5].

Xarici ölkələrin məzunların işə düzəlmə mexanizminə dair təcrübəsini nəzərdən keçirdikdə onların bir çoxunun artıq ölkəmizdə uğurla tətbiq edildiyi müəyyən edildi. Ancaq onlar arasında yaxın illərdə tətbiq edilməsi məsləhət görülənlər də mövcuddur.

Ölkəmizin 2030-cu ilə qədər sosial-iqtisadi inkişafı üzrə milli prioritetləri müəyyən edilmişdir. Bu prioritetlərdən biri də gənc mütəxəssislərin məşğulluğunun artırılmasıdır. “Əmək bazarında və ya təhsildə olmayan gənclərin xüsusi çəkisini 2030-cu ilədək 15 faizə endirmək və 2025-ci ilədək bütün əhali qrupları, xüsusilə gənclər, qadınlar və əlilliyi olan şəxslər üçün səmərəli məşğulluğa, layiqli əməyə nail olmaq nəzərdə tutulur [4]. İnanırıq ki, bu tədbirlərin həyata keçirilməsi məzunların əmək bazarında zəmanətli fəaliyyətə başlamasına kömək edəcəkdir.

**Cədvəl 1.**

***Xarici ölkələrdə məzunların işə düzəlmə və məşğulluğunu tənzimləyən əsas mexanizmlər***

<b>İşə düzəlmə mexanizmi</b>	<b>Mexanizmin üstünlüyü</b>	<b>Mexanizmin çatışmazlığı</b>	<b>Azərbaycanda istifadəsi imkanı</b>
Direktiv-inzibati təyinat, yerləşdirmə	Zəmanətli iş yerinin olması, məzunların dövlət tərəfindən işə düzəlməsinə dəstəyin olması, dövlətin bu prosesi tənzimləmə imkanının olması	Yüksək maliyyə və təşkilati dəstək tələb edir. Neqativ (korrupsiya, və s.) sui-istifadə halları ola bilər, əmək bazarının fəaliyyətinə, tələb və təklifin bazar tənzimləməsinə mane olur	Əvvəllər olub, hazırda konkret sahələrdə və məhdud saydadır
İlk iş yerinin təqdim edilməsinə zəmanət	İlk təcrübənin formalaşması üçün məzunlara dəstək rolunu oynayır	Aşağı əməkhaqqı və məzunların gözləntilərini doğrultmaması halları ola bilər	Təhsil müəssisələri tərəfindən qismən həyata keçirilir. Məsələn, təhsil aldığı müəssisədə işlə təmin edilmə

İşəgötürənlərə vergi güzəştləri və digər yardımlar	Daha çox məzun işlə təmin edilə bilər	Yardım üçün güclü maliyyə resursu tələb edir, vergi qanunvericiliyində düzəlişlər tələb edir, əksər məzunları və çox sayda işəgötürəni əhatə etdiyi halda büdcə üçün yüklü ola bilər	Fərqli kateqoriyalı (məyyəyən ixtisaslar, göstəriciləri yuxarı olan və müsbət rəy alanlar və s.) məzunlara istinadən tətbiq edilməsi mümkün hesab edilir
Fazilsiz peşə yönümlü təhsil və təlimin təşkili, seçim imkanlarının genişləndirilməsi	Məzunlara təcrübə və bir neçə ixtisasa yiyələnməyə imkan verir	Müyyəyən sahələrdə kadr artıqlığına səbəb olur	Peşəyönümlü təlim və təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsi hesabına mümkündür
Təhsil müəssisələrinin maliyyələşməsinin onların məzunlarının işə düzəlmə dərəcəsi ilə əlaqələndirilməsi	Təhsil müəssisələrinin əmək bazarına uyğunlaşmasını artırır	İxtisas və əmək bazarının tələblərindən irəli gələrək (aktuallıq və zərurilik baxımından) dövlət dotasiyasının həcmimin müyyəyən edilməsində çətinliyin olmasına səbəb olur	Tətbiq edilməsi zəruridir
İş yerləri kvotalarının tətbiqi	Güclü maliyyə dəstəyinə ehtiyac yoxdur, əmək bazarının fəaliyyətinə köklü təsir etmir	İşəgötürənlərin maraqlı olmaması və neqativ sui-istifadə hallarının yaranması, işsiz məzunların işlə təmini fonunda səmərənin az olması	Tətbiq edilməsi mümkündür və gələcəkdə tətbiqi nəzərdə tutulur
Müəssisələrdə iş təcrübəsinin təşkili	İxtisas üzrə təcrübənin formalaşmasına kömək edir	Maliyyə dəstəyi olmadıqda formal xarakter alır	İstifadə edilir

*Mənbə: müəllif tərəfindən tərtib edilib.*

### ***Nəticə və təkliflər***

Tədqiqat zamanı məzunların işə düzəlmə və məşğulluğunun təmin edilməsinin nəzəri-praktiki problemlərinə dair aşağıdakı nəticələr əldə edilmişdir.

Müşahidələrdən aydın olur ki, məzunların məşğulluq probleminin tənzimlənməsi bir çox hallarda fərdi, zəif tənzimlənmiş və sərbəst şəkildə təşkil edilməklə aparılır. Yəni dövlətin diqqətində olsa da əsasən proses iştirakçıları (təhsil müəssisəsi, işəgötürən və məzun) tərəfindən tənzimlənməsinə üstünlük verilir. Araşdırmalar zamanı məzunların ixtisasları üzrə işə düzəlməsinə diqqət yetirmək üçün metodoloji baza təhlil edilmişdir. Bunun üçün Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına diqqət yetirilmişdir. Aydın olmuşdur ki, hazırda məzunların ixtisasları üzrə məşğulluğu dövlət statistikasının hesabat formalarında mövcud deyil. Yalnız bəzi təhsil müəssisələrinin hesabat formalarında var. Məzunların işəgötürənə məcburi təhkim olunmasını təmin edən heç bir xüsusi qanun, normativ-hüquqi mexanizm də mövcud deyil. Müyyəyən saziş və müqavilələrlə fərdi şəkildə tənzimləmə üstünlük təşkil edir. Məzunların ixtisasları üzrə məşğulluğu göstəricisi təhsil müəssisələrinin, işəgötürənlərin və məzunların özlərinin qiymətləndirməsi ilə ölçülür. Məzunların məşğulluq göstəriciləri təhsil müəssisələrinin, müxtəlif idarələrin statistikasına əsasən təhlil edilir və bir çox hallarda açıq istifadəyə verilmir.

Məzunların işə düzəlmə və məşğulluğunun təmin edilməsi işinin genişləndirilməsi və keyfiyyətinin yüksəldilməsi baxımından aşağıdakıların həyata keçirilməsi təklif edilir.

1) Məzunların işə düzəlmə göstəricilərini artırmaq üçün təhsil prosesi səriştə və bacarıqların formalaşması üzərində qurulmalıdır. Yuxarı kurs tələbələrinin təcrübə əvəzinə müvəqqəti işlə təmin olunması onların həm praktik təcrübə qazanmasına, həm də əmək bazarında müsbət nüfuz

qazanmasına imkan yaradacaqdır. Təhsil krediti götürən tələbələrin əhəmiyyətli bir hissəsi üçün təhsil müddətində ixtisası üzrə müvəqqəti də olsa işləməsi bu krediti qaytarmaq üçün pul qazanmağın bir yolu kimi çıxış etməlidir və bu istiqamətdə kredit verən təşkilatlar, təhsil müəssisələri və əmək bazarının digər iştirakçıları tərəfindən dəstəklənməlidir.

2) Hazırda bir çox təhsil müəssisələri öz məzunlarının işə düzəlməsi ilə bağlı bazanı formalaşdırmış və internet üzərindən idarə edir. Zənnimizcə, bu məlumatlardan istifadə edərək Təhsil Nazirliyi tərəfindən ölkə üzrə Məzunların Vahid Reyestrinin formalaşdırılması zəruridir. Bu Reyestr əsasında əmək bazarında təhsilin keyfiyyətindəki vəziyyət yoxlanıla bilər. Digər tərəfdən, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən ölkə üzrə mövcud olan vakant iş yerləri ilə bağlı məlumatların bu Reyestrə inteqrasiyası məzunların işlə təmin edilməsinə köməklik göstərə bilər. Eyni zamanda əmək bazarını və təhsil müəssisələrinin fəaliyyətini təhlil etmək üçün statistik məcmuələrdə bu məlumatların verilməsi zəruridir.

3) Məzunların xarakter tipi (intervent, ekstravert, fleqmatik, melanxolik, sanqvinik, xalerik) nəzərə alınaraq iş təkliflərinin yönləndirilməsi üçün şəxsi xarakterik və rəqəllərinin (şəxsi kartotekaların) yaradılması və ona uyğun iş yerlərinin axtarılması, təkliflərin formalaşdırılmasına ehtiyac var.

4) təhsil müəssisələrində məzunlar üçün psixoloji dəstək proqramları tətbiq edilməlidir. Bəzi məzunlar ilk dəfə işə düzələn zaman uğursuzluqla üzləşəndə psixoloji gərginlik yaşaya bilər və bu onun gələcək fəaliyyətinə təsir edir. Bu səbəbdən belə xidmətin tətbiqi aktualdır.

6) Təhsil müəssisələri tərəfindən məzunlarda innovativ ideyaların və yaradıcı təşəbbüslərin reallaşdırılması üçün onlara təşkilati və maliyyə dəstəyinin göstərilməsi zəruridir. Bu dəstək həm də təhsil müəssisələrinin gəlir əldə etməsinin bir mexanizminə çevrilə bilər.

#### ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. elektron resurs: <http://e-qanun.az/code/7>
2. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2019-cu ildə fəaliyyəti haqqında icmal hesabat. ARNK, Bakı, 2020, s.71
3. Əliyev İ.Z. Qloballaşma dövründə Azərbaycanda orta məktəb məzunlarının təhsil və məşğulluq problemləri, Bakı, “Maarif”, 2010, s. 14.
4. “Gənclərin məşğulluğu: işəgötürənlərin baxışı, çağırışlar və perspektivlər” mövzusunda konfrans keçirilib. 24-01-2019. ƏƏSMN rəsmi saytı, <https://www.sosial.gov.az/1911>
5. Hamlet İ. Müasir dünyada ali təhsil sistemində nələr baş verir və “2008-2012-ci illərdə Azərbaycan Respublikasının ali təhsil sistemində islahatlar üzrə Dövlət Programı” necə olsa yaxşıdır? Xəzər Universiteti Nəşriyyatı, 2008. s. 37.
6. Haşımova G. Peşə təhsili müəssisələri ilə işəgötürənlər (sahibkarlar) arasında əlaqə. Peşə təhsili və insan kapitalı. Cild 2, №2, 2019, s.86-87.
7. İsayev İ.A. Azərbaycanda özəl ali təhsilin problemləri. Pedaqoji elmlər namizədi alimlik dərəcəsi almaq üçün təqdim olunmuş dissertasiyasının əlyazması, Bakı, 2003, s. 31-32.
8. Аношин А.В. Интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов современной России: формирование, сохранение, использование // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. № 2. 2014. с. 14.
9. Асалиев А.М., Горшкова Е.В. Анализ практики трудоустройства выпускников вузов. Вестник РЭУ, № 8, 2012.
10. Богдан Н.Н., Бушуева И.П. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект): моногр. / РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. с. 154.
11. Дьяченко Л. Ю., Будяк А.С. Факторы успешного трудоустройства выпускников вузов. Вісник ПДАБА, № 4 квітень, 2013.
12. Колесникова Е.Ю. Эволюция социоструктурной функции образования в контексте модернизационных процессов, ж-л «Общественные науки», № 3А, 2009.



13. Кульман А. Экономические механизмы: пер. с французского. М.: Прогресс, “Универс”, 1993.
14. Мазин, А., Мазина, А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. № 5. 2011. с. 34–38.
15. Малин С.В. Анализ деятельности центров содействия трудоустройству выпускников вузов // Психология и педагогика: методика и проблемы. № 32. 2013. с. 224–228.
16. Образование в зеркале рыночной экономики / под ред. А.М. Юркова. Ростов н/Д, 2003. с.128.
17. Омарова К.А., Элдарава А., Курбанова К. Актуальные проблемы трудоустройства и адаптации выпускников вузов на рынке труда. Региональные проблемы преобразования экономики, №12, 2019.
18. Сигова С.В. Повышение сбалансированности российского рынка труда // Гончарова Л.А., Кузьмина Т.Т. Формирование достоверных показателей трудоустройства выпускников ВУЗ-ов России. Экономика труда и управление персоналом. Социальная политика и социальное партнерство. № 5. 2010. с. 24-31.
19. Скачкова Л.С. Адаптационное поведение молодых специалистов на рынке труда: концепция, факторы, инструментарий. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ростов-на-Дону – 2011.
20. Турдубеков И. И. Совершенствование механизма регулирования занятости молодежи в условиях экономического роста. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Москва, 2005.
21. Черноскутов В.Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов. Развитие территорий. № 2. 2015.

*Айсель Сардар кызы Искендарова*  
*Преподаватель, Бакинский Евразийский Университет*

### **Теоретические и практические проблемы трудоустройства выпускников на рынке труда**

#### **Резюме**

**Цель исследования.** Проанализировать проблемы трудоустройства выпускников в Азербайджане, факторы, мешающие им своевременно и профессионально найти работу, а также критерии, на которые работодатели обращают внимание при принятии решений о приеме на работу молодых специалистов, демонстрируя теоретические подходы в этой области, определить практические решения для удовлетворения требований выпускников к работе.

**Методология исследования.** В ходе исследования использовались методы наблюдения, устного и анкетного опроса, анализа и сравнения.

**Важность исследования.** Предлагаемые институциональные и другие механизмы для увеличения занятости на рынке труда могут использоваться образовательными учреждениями, работодателями и государственными службами занятости.

**Результаты исследования.** Анализ изученных вопросов показывает, что регулирование проблемы трудоустройства выпускников часто осуществляется индивидуально, слабо регламентировано и свободно организовано. Необходимы новые механизмы для увеличения занятости выпускников.

**Оригинальность и научная новизна исследования.** Предлагаемые механизмы, связанные с организацией управления трудоустройством выпускников, являются новыми для нашей страны.

**Ключевые слова:** выпускник, молодой специалист, работодатель, рынок труда, подбор персонала, трудоустройство.

*Aysel Sardar Isgandarova*  
*Lecturer, Baku Eurasian University*

### **Theoretical and practical problems of employment of graduates in the labor market**

#### *Summary*

**Purpose of the study.** Analyze the problems of employment of graduates in Azerbaijan, the factors that prevent them from finding a job in a timely and professional manner, as well as the criteria that employers pay attention to when making decisions on hiring young specialists, demonstrating theoretical approaches in this area, identify practical solutions to meet the requirements of graduates to work.

**Research methodology.** The study used methods of observation, oral and questionnaire survey, analysis and comparison.

**Importance of research application.** The proposed institutional and other mechanisms to increase employment in the labor market can be used by educational institutions, employers and public employment services.

**The results of the study.** An analysis of the issues studied shows that the regulation of the problem of employment of graduates is often carried out individually, poorly regulated and freely organized. New mechanisms are needed to increase the employment of graduates.

**Originality and scientific novelty of the research.** The proposed mechanisms related to the organization of employment management of graduates are new for our country.

**Keywords:** *graduate, young specialist, employer, labor market, personnel selection, employment.*