

AZƏRBAYCANDA MƏZUNLARIN MƏŞĞULLUĞUNUN TƏMİN EDİLMƏSİNDƏ KARYERA MƏRKƏZLƏRİNİN ROLU

Aysel İSGƏNDƏROVA*

Xülasə: Azərbaycanda işəgötürənlərin təhsil müəssisələrinin karyera mərkəzlərinin fəaliyyəti əsasında gənc mütəxəssisləri işə qəbulu zamanı diqqət yetirdiyi meyarları, karyera mərkəzləri ilə əmək bazarı arasında əlaqəni təhlil etmək, məzunların məşğulluğunun təminin praktiki formada həll yollarını müəyyən etməkdir. Tədqiqat aparılan zamanı müşahidə, təhlil, müqayisə metodlarından istifadə edilmişdir. Məzunların məşğulluğunun təmin edilməsi üçün təklif edilən institusional və digər mexanizmlər karyera mərkəzləri, işəgötürənlər və dövlət məşğulluq xidmətləri tərəfindən istifadə edilə bilər. Tədqiqat edilən məsələlərin təhlili göstərir ki, məzunların məşğulluq probleminin həll edilməsində karyera mərkəzlərinin rolu yüksəkdir. Məzunların işlə təminatının artırılması üçün məşğulluğun bu formasının yeni mexanizmlərlə işləməsinə ehtiyac var. Azərbaycanda məzunların məşğulluğunun idarə edilməsi üçün təklif edilən mexanizmlər ölkəmiz üçün yenidir.

Açar Sözlər: Məzunlar, Karyera Mərkəzləri, Məşğulluq, Təhsil Müəssisələri

The Role of Career Centers in Ensuring the Employment of Graduates in Azerbaijan

Abstract: Based on the activity of career centers of educational institutions in Azerbaijan, it is necessary to analyze the criteria that employers pay attention to when hiring young specialists, the relationship between career centers and the labor market, and to determine practical solutions for ensuring the employment of graduates. The study used methods of observation, analysis and comparison. The proposed institutional and other mechanisms for ensuring the employment of graduates can be used by career centers, employers and public employment services. The analysis of the investigated issues shows that the role of career centers in solving the problem of employment of graduates is high. In order to increase the employment of graduates, this form of employment needs to work with new mechanisms. The proposed mechanisms for managing the employment of graduates in Azerbaijan are new for our country.

Key Words: Graduates, Career Centers, Employment, Educational Institutions

Giriş

Gənc mütəxəssis üçün məşğulluqda üç amil: yaxşı təhsil, potensial və işə düzələ bilmək, yəni özünü əmək bazarında sata bilmək qabiliyyəti əsas rol oynayır. Nəzəri bilik hər bir tələbənin sahib olması lazım olan təməldir, lakin hər hansı bir peşədə praktik cəhət çox böyük rol oynayır. Məzunlar bir tərəfdən əhəmiyyətli nəzəri bilik və bacarıq ehtiyatına sahibdirlər, digər tərəfdən lazımi peşə təcrübəsinə, iş stajına sahib deyillər. Bu baxımdan, onlar işçi qüvvəsinin ən vacib hissəsi hesab olunsa da əmək bazarında ayrı seçkiliklə üzləşən, olduqca həssas sosial qruplardan biridir.

Yeni təhsil paradigmasının tezislərindən biri təhsil fəaliyyətinin son nəticəsinə - məzunun ən qısa müddətdə işə qəbul edilməsi və peşəkar tanınmasına yönəlməkdir. Bunu həyata keçirə bilmək üçün əvvəla, təhsil xidmətlərinin və əmək bazarlarının vəziyyəti ilə bağlı verilən məlumatları təhlil edərək, müasir proqnozlaşdırma metodlarından istifadə edərək, universitetlər qəbulun aparılacağı ixtisasların siyahısını, "dövlət sifarişli yerlər" üçün təklifi əsaslandırılmalı bilər. İkincisi, universitetlərin məzunlarının məşğulluğunun təşviqi və əmək bazarına uyğunlaşma sisteminin əsas vəzifələrindən biri Karyera Mərkəzlərinin fəaliyyətinin təşkilidir.

1. Məzunların Təhsildən Məşğulluğa Keçid Problemləri

Müstəqillikdən sonra bazar transformasiyaları inzibati amirlik sisteminə xas olmuş "dövlət-təhsil-müəssisə" institusional qarşılıqlı modelin səmərəsizliyinə səbəb olmuşdur. Maliyyə çatışmamazlığı şəraitində təhsil müəssisələri, büdcədən kənar maliyyə mənbələrini əldə etməyə çalışırlar. Böhran hallarına xas sərt büdcə məhdudiyyətlərinin tətbiqi isə işəgötürənlərin zəruri forma və həcmdə təhsil xidmətləri istehsalında iştirak etməsinə imkan

* Bakı Avrasiya Universiteti, Regionşünaslıq və İqtisadiyyat Fakültəsi, İqtisadiyyat Kafedrası, Bakı, Azərbaycan, T198025@baak.edu.az, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3084-8260>

vermir. Nəticədə muzzdlu əmək və təhsil sistemləri arasında qarşılıqlı əlaqələrin dövlət institusional mexanizmləri əhəmiyyətini itirmiş, bazar münasibətlərinə adekvat yenilənmələr isə hələ tam şəkildə gözlənilən effekti vermir. Gənclərin məktəbdən peşə və ya ali təhsilə, sonra işə keçid problemi cəmiyyətdə əsas problemlərdən biridir. Çünki peşə təhsili və iş əldə etmə ailə yaratmaqla yanaşı, gənc yaşda həyata keçirilən ən vacib sosial funksiyalardır. Ancaq araşdırmalar göstərir ki, bu sosial statuslar arasında keçid həmişə asan və ağrısız olmur. (Sakselçeva vd., 2016: 89). Aparılan araşdırma əsasında işə qəbula 100% inanan universitet məzunlarının payı azalıb və işlə təmin olunacağına heç bir zəmanəti olmadığını düşünənlərin sayında artım müşahidə edilir. Bu hal, aşağı kurslarının tələbələrinin öz ixtisasları üzrə işin məzmunu haqqında təsəvvürə tam malik olmamaları ilə əlaqədardır. Əlbəttə gələcək iş seçiminə münasibət birinci kursda öyrənmə prosesində formalaşır və diplom alma ərəfəsində tam sabitləşir, lakin ixtisasa seçimi universitetə girməzdən əvvəl tələb kimi qoyulur və sosial-iqtisadi, sosial-mədəni həyat şəraiti ilə müəyyən edilir. Bundan əlavə, məşğulluq və karyera inkişafı problemləri ilə əlaqədar olaraq biznesin, universitetlərin və məzunların maraqlarının uyğun gəlməməsi ilə bağlı ciddi problemlər var. Sərbəst əmək bazarının formalaşması şəraitində, peşə təhsili sisteminin müxtəlif səviyyələrini bitirən gənc mütəxəssislər əmək haqqı ilə gələcək əmək karyerası arasında seçim etmək məcburiyyətində qalırlar. Bu seçimi aşağıdakı şərtlərdə edirlər:

a) əmək bazarında müxtəlif peşə nümayəndələrinin sosial bərabərsizliyinin dərinləşməsi;

b) homojen peşə qrupları daxilində, peşəkar keyfiyyət və təhsilin formal xüsusiyyətlərinə bərabər olan hüquq və zəmanətlərin bərabərsizliyi.

Əmək bazarı üçün təhsil və treninqin onun ehtiyacları ilə əlaqələndirilməsi mühüm şərtidir. Eyni zamanda məşğulluq imkanlarının artırılması məzunların ixtisaslaşdırılması ilə iqtisadiyyatın strukturu arasında mövcud olan uyğunsuzluq sahəsinə müdaxilə deməkdir. Bu isə özəl sektor ilə əməkdaşlığa, əmək bazarında mövcud olan və gələcək ehtiyaclarla əsasən Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi və Təhsil nazirlikləri arasında əməkdaşlığın artmasına, tələbələrə karyeraya dair məsləhətlər vasitəsilə işəgötürən sahə və təklif olunan maaşlar barədə daha ətraflı məlumatın ötürülməsinə gətirib çıxarır (Avropa və Mərkəzi Asiya regionu Dünya Bankının sənədi, 2009).

Bundan başqa, müəssisənin xüsusiyyətlərindən, iş aparmaq və işin təşkili üçün istifadə olunan yanaşmalardan asılı olaraq məzunlara tələblər də fərqlidir. Beləliklə, bir universitetin tələbələrinin təhsil keyfiyyətinin səviyyəsi işəgötürənlər tərəfindən müxtəlif qiymətləndirilə bilər. Təhsil və vəzifə standartının formalaşdırılmasında əsas ideyalarından biri - işəgötürənləri məzunun səriştəli modelinin formalaşmasına cəlb etmək ideyasını həyata keçirərkən təşkilatçılar çətin bir problemlə: bütün işəgötürənlər üçün vahid olan bacarıq, səriştə, təhsil və vərdiş hədəf tələbi yaratmaq prosesində işəgötürənlərin qarşılıqlı əlaqə qurmaq istəyinin zəif olması və tələblərdə ortaq məxrəcə gələ bilməmə problemi ilə üzləşdilər. Mütərəqqi biznes texnologiyalarından istifadə edən müəssisələrin inkişaf səviyyəsi və işəgötürənlərin təhsil prosesində dəyişikliklərin həyata keçirilə biləcəyinə dair şübhələri "etalon məzun" modellərinin formalaşmasını çətinləşdirir. Eyni sahədə fəaliyyət göstərən işəgötürənlərdə məzunun peşə bacarıqlarına olan ehtiyacları arasındakı fərq bu sahədə problemin daha dərin olmasını göstərir. Bu, bəzi işəgötürənlər üçün məzunların sahib olduğu bacarıqların və təhsilin artıqlığı, bəzi işəgötürənlər üçün isə yetərsizliyi probleminin aradan qaldırılması üçün fərdi yanaşmanı tələb edir, yəni işəgötürənlərin tələblərinin səviyyəsi ilə ödədikləri əmək haqqı və digər göstəricilərə görə qruplaşdırılmasını tələb edir. Hazırda əmək bazarında belə bir məlumat bazası yoxdur.

Həmçinin məktəblərdə peşə istiqaməti seçimi ilə bağlı işin məhdudlaşdırılması, mediada tanıtım-informasiya layihələrinin əhəmiyyətli dərəcədə azalması, abituriyentlər arasında real həyat planlarının formalaşmasına, şüurlu bir peşə seçimi etməyə imkan vermir.

Təhsil müəssisəsinə yeni qəbul olmuş tələbələrin üçdə ikisinin gələcək peşə fəaliyyətinin məzmunu, tətbiqin xüsusiyyətləri və imkanları haqqında kifayət qədər və zəruri məlumatları olmur. Ona görə tədrisin ilk aylarında ixtisas, peşə yönləndirmə işinin təşkilinin düzgün aparılması, ixtisas, peşə qabiliyyətinin ilkin diaqnostikası üçün tədbirlər həyata keçirilməli və bu işdə işəgötürənlərin cəlb edilməsi mütləqdir. Bu proses konkret işəgötürənlər üçün "hədəf" tələbə qrupları yaratmağa kömək etmiş olar.

Deyilənləri ümumiləşdirərək qeyd edə bilərik ki, işəgötürənlərin məzunu işçi kimi seçməsi bir sıra hallarda məzunun qabiliyyətləri və obyektiv maraqları ilə deyil, təsadüfən, "sosial" əlaqələrin olması ilə müəyyən edilir. Müxtəlif tədqiqatlarda qeyd olunan işləyən gənc mütəxəssislərin peşə və ixtisas quruluşundakı dəyişikliklər çox vaxt fərqli istiqamətlərdə fəaliyyət göstərən bir çox makro və mikroiktisadi amillərin təsirinin nəticəsidir. Bütün bunlar gənclərin peşəkar fəaliyyətə səmərəli cəlb olunmasına kömək etmir. Buna görə də, bu gün məzunların məşğulluğunun şəbəkə idarəetmə prosesinə işəgötürənlərin fəal cəlb edilməsi üçün innovativ texnologiyaların əhəmiyyəti artır. Məzunların iş yolunun sosial olaraq əvvəlcədən təyin edilməsinə əsaslanan müasir şəraitdə təminatlı məşğulluq formalarının olmaması, istehsalın dəyişən quruluşunu və mütəxəssislərin məşğulluğunu izləmək, gənclərin uyğunlaşmasını təmin etmək üçün tədbirlər hazırlamaq baxımından işəgötürənlərin məsuliyyəti, peşə təhsilinin əmək bazarına inteqrasiya mexanizmlərinin formalaşması üçün işəgötürənlər və universitetlər arasında qarşılıqlı əlaqənin institusional vasitələrinin rolu artır.

Hesab edirik ki, bu işdə hər iki subyektin, yəni təhsil müəssisəsi və işəgötürənin marketinq xidmətləri mühüm rol oynaya bilər. Məzun imicinin formalaşmasında marketinq xidmətinin və universitetin təcrübə və məşğulluq xidmətinin birgə fəaliyyəti mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Marketinq xidmətinin təcrübə və məşğulluq xidməti ilə qarşılıqlı əlaqəsi əmək bazarında universitet məzunlarına olan tələbatı müəyyən etməyə, məzunların çevik və adekvat peşə hazırlığına, peşə, ixtisas və şəxsi keyfiyyətləri üçün regional, sektoral, istehsal aspektlərində dəyişən əmək bazarının tələblərinə universitetin dərhal reaksiya verməsinə kömək edə bilər. Bu xidmətin əsas işi, elmin, iqtisadiyyatın inkişafının təsiri altında dəyişən əmək bazarı ilə məzunun ixtisas və ya təhsil sahəsi üzrə dövlət təhsil standartının tələbləri arasındakı uyğunsuzluğu müəyyən etməkdir.

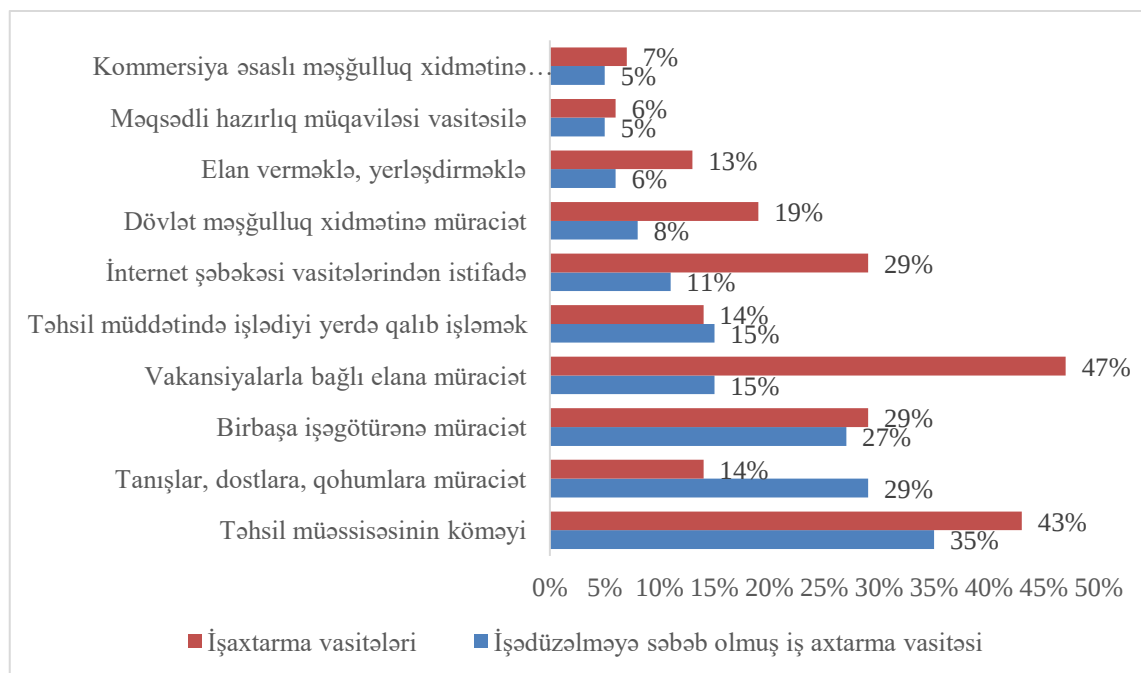
Əmək bazarında təklif və tələbin uzlaşdırılmasında həmişə problemlər olur. Nə dövlət, nə də özəl müəssisələr işlə təminatı öz üzərlərinə götürmür. Bu, tələbənin öhdəsinə buraxılır. Tələbə səviyyəli mütəxəssis kimi yetişsə özüne iş tapacaq. Bununla bərabər, universitetlər bu işə təkan verməyi öz üzərlərinə götürürlər. Çünki universitetin məhsulu onun məzunlarıdır. Onlar nə qədər yaxşı işlə təmin olunurlar, nə qədər yüksək vəzifə tuturlarsa, bu, universitetin gücünün birinci göstəricisidir (İsaxanlı, 2010: 5).

2. Karyera Mərkəzləri və Peşəkar İnkişafa İstiqamətlənmə

Avropa ölkələrində karyera idarəetməsi və peşəkar inkişafa istiqamətlənmə siyasəti 30 ölkədən 200-dən çox iştirakçı və müşahidəçini birləşdirən vahid bir şəbəkənin - «European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)» (Avropa Yaşam Boyu Rəhbərlik Siyasəti Şəbəkəsi) himayəsi altında həyata keçirilir və əsasən də karyera idarəetməsi fəaliyyətlərinin tətbiqinin nəticələrini bölüşmək üçün ICCDPP – Career Development and Public Policy (Beynəlxalq Karyera İnkişaf Mərkəzi) ilə fəal şəkildə əməkdaşlıq edir (Tolstoquzov, 2015: 158). Azərbaycan Respublikasının Təhsil Nazirliyinin 26 aprel 2011-ci il tarixli, 656 nömrəli əmri ilə təsdiq edilmiş "Təhsil müəssisəsinin fəaliyyətinin dövlət təhsil standartlarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyənləşdirən meyarlar" içərisində təhsil müəssisəsinin verdiyi diplomların başqa ölkələrdə tanınması üçün məzunlara Boloniya prosesinin tələblərinə uyğun diploma əlavələrin verilməsi həyata keçirilir. Müəssisənin fəaliyyətinin onun statusuna uyğunluğu baxımından meyarlar kimi Universitet, Akademiya, İnstitutlarda, Kolleclərdə əyani təhsil forması üzrə məzunların 50 %-dən az olmamaqla ixtisasları üzrə işlə təmin

olunması, Peşə liseyi, Peşə məktəbi üzrə son 5 ildə 60 %-dən az olmamaqla məzunların işlə təmin olunması, Peşə tədris mərkəzi üzrə son 5 ildə 70 %-dən az olmamaqla məzunların işlə təmin olunması, Sifarişçi-işəgötürən təşkilatlarda məzunların işlə təminatı üzrə sifarişin 50%-ini nəzərdə tutur. Fikrimizcə, təhsil müəssisələrinin tələbə və məzununun məşğulluğunun təşviq edilməsində missiyanın bir hissəsi təhsil müəssisəsinin, yəni onun Karyera Mərkəzlərinin üzərinə düşür. Bunu iş axtarışı zamanı məzunların istifadə etdikləri vasitələrin xüsusi çəkisini təyin etmək üçün aparılan sorğunun nəticəsi də sübut edir.

Diagram 1: İş axtarışı zamanı məzunların istifadə etdikləri vasitələrin xüsusi çəkisi (Gurtov vd., 2014: 12-22).



Təhsil müəssisələri bu meyarlara uyğun olmaq üçün əsas institusional alət kimi özlərinin Karyera Mərkəzlərini formalaşdırırlar. Təhsil müəssisələrinin Karyera Mərkəzləri məzunların əmək bazarına daxil olması üçün məsləhət və metodiki hazırlığı təmin edir. Bu məqsədlə karyera günləri, sərgilər, işəgötürənlərlə görüşlər təşkil edir, tələbə və məzunlara əmək bazarının vəziyyəti barədə məlumat verir. Təhsil müəssisələrinin Karyera Mərkəzi yuxarı kurs tələbələrinin əmək bazarına daxil olması üçün məsləhət və metodiki hazırlığı təmin edir. Bu məqsədlə karyera günləri, sərgilər, işəgötürənlərlə görüşlər təşkil edir, tələbə və məzunlara əmək bazarının vəziyyəti, vakansiyalar və vakant vəzifələrin tutulması üçün namizədlərə tələblər barədə məlumat verir, tələbə təcrübə və təcrübələrinin təşkilində iştirak edir, potensial bazasını yaradır, işəgötürənlər, işəgötürən şirkətlərin və səlahiyyətli orqanların iştirakı ilə peşələrin təqdimatlarını aparır.

Müxtəlif ölkələrin, o cümlədən ölkəmizin tədris müəssisələrinin Karyera Mərkəzləri tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərə aşağıdakıları aid edə bilərik:

1. Qabaqcıl şirkət və təşkilatlarda təcrübə proqramlarının birgə təşkili, işə qəbul üçün informasiya turlarının təşkili - universitet və tərəfdaş işəgötürənlər vasitəsi ilə tələbələrin işəgötürən təşkilatlara ziyarətlərinin təşkil edilməsi, tələbələrin və məzunların məşğulluğunun təşviqi üçün elmi və praktik konfransların keçirilməsi, o cümlədən müxtəlif ictimai təşkilatların cəlb edilməsi ilə universitet və peşə məktəblərinin məzunlarının məşğulluq problemlərinə dair dəyirmi masaların, seminarların, konfransların, işəgötürən təşkilatların təqdimatları, o cümlədən blits formatında qısa müddət ərzində bir auditoriya üçün bir neçə işəgötürənlə görüşlərin təşkili;

2. Əmək bazarında tələb edilən aktual səriştələri formalaşdırmağa imkan verən "Karyera Məktəbi-işəgötürmə və təhsil layihəsi"nin, səriştə və bacarıq inkişaf proqramlarının tətbiqi, təhsili müəssisələrinin məzunlarının məşğulluğu sahəsində dövlət proqramların hazırlanması və həyata keçirilməsində iştirakı;

3. Əmək yarmarkalarının keçirilməsi;

4. Gələcək üçün müəssisə və təşkilatların kadr ehtiyacına dair sistemli araşdırmaların, əmək bazarının dinamikası və şərtlərinə dair sistemli tədqiqatların aparılması;

5. İş tapmaq prosesində gənclərin ehtiyaclarına yönəlmiş səmərəli institusional yardım sisteminin, iş axtaran və işləyən məzunların əlavə karyera təlimini bitirdikdən sonra 1 ildən çox olmayan müddətdə Karyera Mərkəzinin dəstəyi ilə işlə təmin edilməsi sisteminin inkişafı, səmərəli işləyən sosiallaşma, ictimai işlərə cəlb edilmə mexanizmlərinin hazırlanması;

6. Gənclərin məşğulluq məsələlərində hüquqi, sosial və psixoloji təhsili;

7. Təhsil orqanlarından, məşğulluq mərkəzlərindən və digər şöbələrdən mütəxəssislərin əmək bazarına daxil olan gənc mütəxəssislərlə işin xüsusiyyətləri ilə bağlı təlim keçməsi, tələbə və məzunların məşğulluğunu təşviq edən mütəxəssislərin rəhbərliyi altında CV hazırlanmasına dəstək.

8. Əmək bazarının vəziyyəti ilə bağlı müvafiq məlumatların izlənməsi və toplanması, illik statistik məlumatların vaxtında və yüksək səviyyədə hazırlanması, universitet məzunlarının məşğulluğunun sistemlik hərtərəfli uçotunun aparılması, informasiya və metodiki materialların sistemlik nəşri. "Ən yaxşı işəgötürənlərin" kataloqu, "İlin ən yaxşı məzunları" müsabiqəsinin keçirilməsi və məlumatların dərc edilməsi. Mütəxəssislərin, gənclərin və ictimai təşkilatların, işə götürən təşkilatların nümayəndələrinin iştirakı ilə işəgötürənlərin və məzunların nümayəndələrinin qiymətləndirilməsi əsasında təhsil müəssisələrinin və işəgötürənlərin reytingi müəyyən edilir;

9. Yüksək keyfiyyətli onlayn portalların yaradılması və idarə edilməsi, ixtisaslaşdırılmış məzunun formalaşdırılması məqsədilə məşğulluğu təşviq edən və perspektivlərini qiymətləndirən bazanın yaradılması, karyera perspektivlərinin peşəkar diaqnostikasının təşkili və aparılması. Portalda məzunlarla bağlı bazanın və mövcud vakansiyaların yerləşdirilməsi, məzunların məşğulluğunun izlənməsi, cari tədris ili məzunlarının məşğulluğunun illik monitorinqinin aparılması, proqram və təcrübə-lərin elan edilməsi, metodiki materialların yerləşdirilməsi, sorğuların aparılması, məlumatlandırılma, hesabatların təqdim edilməsi və s.

10. Təhsili sistemi tərəfindən əmək bazarı və kadr hazırlığı haqqında ən son məlumatları verən informasiya mənbələri şəbəkəsinin genişləndirilməsi, təhsil müəssisəsinin bina və yataqxanalarında məzun stendinin yaradılması, karyera inkişafı, məşğulluq və vakansiyalar barədə mütəmadi məlumatların orda verilməsi;

11. İşəgötürən təşkilatlarla, dövlət məşğulluq xidmətləri ilə müqavilələrin, memorandumların bağlanması.

Karyera Mərkəzləri tərəfindən təlimçilərlə və mütəxəssislərlə tərəfdaşlıq, məzunların peşə və sosial təcrübə əldə etmələrinə kömək edən layihələrin, araşdırmaların həyata keçirilməsi zəruridir. Düşünürük ki:

- tələbələri könüllülük fəaliyyətinə həvəsləndirmək;
- işə qəbul komissiyalarının işində karyera mərkəzlərinin nümayəndələri iştirakını təmin etmək;

- əmək bazarının imkanlarını (müvəqqəti iş yerləri də daxil olmaqla) genişləndirmək və nümayiş etdirmək, işəgötürənlərlə görüşmək və özünü təqdim etmək üçün vebinarlar təşkil etmək lazımdır.

- pandemiya əmək bazarında köklü dəyişikliklərə səbəb oldu: ofis işçilərinin və bir sıra sahədə işçilərin sayında azalma oldu, səhiyyə sistemi, sosial xidmətlər və digərləri

yeniləndi, İT mütəxəssislərinə ehtiyac artdı və s. Bu baxımdan, universitetlər gələcək mütəxəssislərin hazırlığını yenidən nəzərdən keçirməli və tələbələrə onlayn işlə bağlı yeni peşə bacarıqlarına yiyələnmələrinə kömək etməlidirlər.

Tədqiqatçıların fikrincə “karyera mərkəzlərinin yaradıldığı universitetlərdə işləyən məzunların sayı olduqca yüksəkdir ki, bu da işlərinin effektivliyinin birbaşa sübutudur” (Nəbiyeva, 2023: 6). Lakin təhsil müəssisəsi və işəgötürən arasındakı qarşılıqlı əlaqə “məzun və işəgötürən arasında yalnız bir mexaniki vasitəçi deyil, problemi müasir tələblər səviyyəsində həll edə biləcək xüsusi qurulmuş bir işləmə sistemi olmalıdır” (Малин, 2013: 224–228). Bu səbəbdən Karyera Mərkəzləri “məşğulluq problemlərinin həllinə yeni yanaşmalar axtarmalı və yeni iş axtarışı modelləri inkişaf etdirməlidir” (İsayev, 2019). Bütün bu deyilənləri ümumiləşdirərək deyə bilərik ki, müxtəlif təhsil müəssisələrinin Karyera Mərkəzləri ilə bağlı belə qənaətə gəlməyə imkan verdi ki, məzunlarla bağlı məlumatların toplanması və istifadə edilməsində boşluqlar var və elektron mübadilə sisteminin işinin təşkili və həyata keçirilməsində xüsusi addımlara ehtiyac duyulur.

Nəticə

Əmək bazarında məzunların məşğulluğunu artırmaq üçün təhsil müəssisələri və işəgötürənlərə aşağıdakı tədbirlər tövsiyə edilir:

- müasir əmək bazarını təhlil etmək və işə düzəlmə texnologiyası bacarığı ilə bağlı seminarların, o cümlədən "Karyeraqurma psixologiyası", "İş axtarış texnologiyaları", "Özünü təqdim etmə texnologiyaları" kimi seçmə fənnlərinin tədris planına daxil edilməsi;
- universitetin strukturunda məşğulluğun təşviqi mərkəzlərinin fəaliyyətinin inkişafı və alternativ-ikinci iş yeri axtarışı bacarıqlarının aşılması;
- işəgötürənlərin təhsil müəssisələrinin təhsil və təcrübə proqramlarının hazırlanmasına cəlb edilməsi, işəgötürənlərin 5-10 illik strateji planları ilə təhsil proqramlarının müqayisəli təhlilinin aparılması;
- universitetlə işəgötürənlər arasında tələbələr üçün təcrübə və tanışlığın təşkili haqqında müqavilələr bağlamaq təcrübəsinin təkmilləşdirilməsi zəruridir. Bu, sosial tərəfdaşlar arasında yerli və regional səviyyələrdə müqavilə münasibətlərinin qurulmasını da nəzərdə tutur. Tərəfimizdən təklif edilir ki, müqavilənin şərtlərinə görə təcrübənin təşkili təhsil müəssisəsi tərəfindən ödənilir, tələbələr arasından işəgötürən potensial kadrları seçir və məzun işə düzəldikdə müəyyən məbləğdə vəsaiti (məsələn, 1 il əzində əmək haqqının müəyyən hissəsini) təhsil müəssisəsinə ödəyərək təcrübə proqramına sərf edilən məbləği və ya onun bir hissəsini geri qaytarır. İşəgötürən tərəfindən seçilməyən tələbələrə təhsil müəssisəsində əlavə təlimlər və ustad dərsləri keçirilir, sonra onlar yenidən təcrübə proqramına cəlb edilir;
- yuxarı kurs tələbələrinə işlə təhsili birləşdirməyə şərait yaratmaq. Bu iş qrafikinə və tədris saatlarının dəyişkən olması razılığının əldə edilməsi hesabına mümkündür. 3 tərəfli (tələbə, işəgötürən və təhsil müəssisəsi arasında) müqavilə əsasında tələbəyə həm təhsil almaq, həm də işləyərək təhsil haqqını ödəyə bilmək imkanı yaradılır. Bu mexanizm təhsil krediti alan tələbələrdə daha yüksək səmərə vermiş olar.

Məzunların məşğulluğunun zəmanətli və davamlı olması üçün qeyd edilən bu tövsiyələr təhsil müəssisələri ilə işəgötürənlərin birgə əməkdaşlığını artırmaqla yanaşı, həm də məşğulluq xidmətlərinin də həyata keçirdikləri fəaliyyət nəticəsində daha yüksək effekt vermiş olacaq. Çünki məzunların əmək bazarında işlə təmin edilməsi formalarının təhlili təhsil və əmək bazarı arasındakı müsbət əlaqənin olması göstərir, lakin bu əlaqə təhsilin məzunları işsizlikdən qoruduğu anlamına gəlmir. Məzunların işlə təmin olunmasında əmək bazarının iştirakçıları arasında qarşılıqlı əlaqənin, bir çox hallarda həyata keçirilən dövlət tədbirlərinin icrası zamanı fəaliyyətlərin uzlaşdırılmasına (koordinasiya edilməsinə) ehtiyac var. Məzunların məşğulluğunun təşviqi üçün uzunmüddətli tədbirlərin həyata keçirilməsi və

bu istiqamətdə mexanizmlərin təkmilləşdirilməsi zərurət hesab edilir. Beləliklə, bazarda müvafiq ixtisasa sahib mütəxəssislərin olması və bazarın bütün ixtisaslar üzrə tutumunun fasiləsiz monitoring edilməsi tələb və təklif balansının yaranması nöqtəyi-nəzərindən zəruridir. Ona görə əmək bazarında işçilərin ixtisas dərəcələrinə dair tələblərin və bazarın özünün müəyyən peşə və ixtisaslar üzrə tutumunun dəyişməsinin öyrənilməsinə universitetlərin, xüsusilə də, onların nəznində yaradılmış karyera mərkəzlərinin diqqətinin artırılması zəruridir.

ƏDƏBİYYAT

- Avropa və Mərkəzi Asiya regionu Dünya Bankının sənədi, 2009. Hesabat No. 44365-AZ, Azərbaycan, Ölkə üzrə İqtisadi Memorandum -Yeni ipək yolu –ixrac hesabına diversifikasiya, 23 dekabr, 2009-cu il “Gənclərin məşğulluğu: işəgötürənlərin baxışı, çağırışlar və perspektivlər” mövzusunda konfrans keçirilib. 24-01-2019. ƏƏSMN rəsmi saytı, <https://www.sosial.gov.az/1911>
- Gurtov, V.A., Serova, L.V., Stepus', I.S., Fedorova, E.A., Moroz, D.M. (2014). “Development of the graduates' employment monitoring system”. *Высшее образование в России*, № 5: 12-22.
- İsaxanlı, H. (2010). *Təhsil nəzəriyyəsi, tarixi və siyasəti*. Xəzər Universiteti Nəşriyyatı, 13-cü cild, səh 5.
- Nəbiyeva, İradə (2023). Universitetlər nəzdində karyera mərkəzlərinin fəaliyyətinin əhəmiyyəti və onların məşğulluq problemlərinin tənzimlənməsində rolu. Azərbaycan dövlət İqtisad Universiteti, səh 6.
- Малин, С.В. (2013). “Анализ деятельности центров содействия трудоустройству выпускников вузов”. *Психология и педагогика: методика и проблемы*, 32: 224-228.
- Саксельцева, Л.Я., Тарский, Ю.И. (2016). “Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии”. *Вестник Поволжского института управления*, 4(55): 89.
- Толстогузов, С.Н. (2015). Опыт профориентационной работы за рубежом // *Образование и наука*. № 1(151-165): 158.

