

*İsgəndərova Aysel Sərdar qızı,  
doktorant,*

*Bakı Avrasiya Universiteti,*

*E-mail: isgenderova.ayka90@gmail.com*

*© İsgəndərova A.S., 2022*

UOT - 331.5; 378.4

## **TƏHSİL VƏ ƏMƏK BAZARININ İNKİŞAFI KONSEPSİYASI: MİLLİ REALLIQ VƏ BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ**

### **X Ü L A S Ə**

**Tədqiqatın məqsədi.** Azərbaycanda işəgötürənlərin gənc mütəxəssislərin işə qəbulunda diqqət yetirdiyi meyarları, təhsil konsepsiyaları ilə məşğulluq arasında əlaqəni təhlil etmək, məzunların məşğulluğunun təminin edilməsinin praktiki həll yollarını müəyyən etməkdir.

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

**Tədqiqatın təbiiqi 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 təhsil konsepsiyaları ilə bağlıdır. 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, təhsil, məşğulluq.

### **G İ R İ Ş**

İnsanların, xüsusilə də gənclərin təhsil və təlim keyfiyyəti ölkənin dəyişən iqtisadi ehtiyaclarına davamlı olaraq uyğunlaşmırsa, mövcud məşğulluq imkanları insanlara bilik və bacarıqlarından istifadə etmək, onları təkmilləşdirmək, genişləndirmək və uyğunlaşdırmaq imkanı vermirsə, əhalinin təhsil səviyyəsinin və ixtisaslarının yüksəldilməsi insan kapitalının keyfiyyətinin xətti olaraq yaxşılaşmasına səbəb olmur. Təhsil və əmək bazarının nəticələri arasındakı müsbət əlaqənin olmasına baxmayaraq, təhsil hələ də əmək bazarına inteqrasiyanın tam təminatçısı deyil. Yəni təhsilin bir insana verdiyi daha yaxşı iş perspektivləri, təhsilin onları işsizlikdən qoruduğu anlamına gəlmir. İşəgötürənlərin və gənclərin işlə təmin olunmasında yüksək gözləntilər, ölkənin əmək potensialında gənclərin əhəmiyyəti nəzərə alınmaqla, insan kapitalının səviyyəsinin artırılması və bazar iştirakçıları arasında qarşılıqlı əlaqənin yaxşılaşdırılması əsasında gənclərin məşğulluğunun təşviqi üçün uzunmüddətli tədbirlərin həyata keçirilməsinə zərurət yaranır.

#### **Təhsil konsepsiyaları ilə əmək bazarının tələblərinin əlaqəsi**

Hər bir resurs kimi insan resursunun da bahalı olması onun keyfiyyəti ilə bağlıdır. İnsanın fərd olaraq şəxsiyyət kimi formalaşmasına gündəlik rastlaşdığı mühitin amilləri, əsasən də sosial və bioloji amillər təsir edir. Bu sosial və bioloji amillərin şəxsiyyətin inki-

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

şafına təsirini tədqiq edən üç paradigma – biogenetik, sosiogenetik və biososial yanaşma var. Bu yanaşmalar insanın şəxsiyyət kimi formalaşmasına təhsilin təsirini də eyni zamanda təhlil edir. Məsələn, biogenetik yanaşmada (К.Бюллер, А.Гезелл, В.Штерн, С.Холл) bir çox xüsusiyyətlərə (temperament, yaş, cins, tip və s.) sahib insana bir fərd olaraq yanaşılır və təhsilin insanda təbii inkişafı sürətləndirmə və ya ləngitmə imkanları araşdırılır. Sosiogenetik yanaşma (Дж.Болдуин, Ж.Виллар, М.Мид.) insanın sosiallaşması prosesini, insanın olduğu mühitin insanın şəxsiyyət kimi formalaşmasına təsirinin nəticəsi ilə bağlı məsələləri tədqiq edir. Biososial yanaşma (Л.С.Выготский, В.Штерн, Э.Эриксон) isə digər iki yanaşmanın sintezi olaraq insanın fəaliyyətində özünü tərbiyənin çox da böyük əhəmiyyət daşıymaması və yetərlisizliyi ilə bağlı tədqiqatları əks etdirir. Lakin şəxsə yönəlik təhsil nəzəriyyəsinə görə, bütün təhsil prosesi şəxsiyyətin formalaşdırılmasına xidmət edir.

Müasir dövrümüzdə təhsil məzmununun seçilməsinə dair bir neçə yanaşma mövcuddur. Lakin tarixi inkişafda aşağıda qeyd etdiyimiz iki yanaşma ən geniş yayılanlardır:

1. Maddi təhsil nəzəriyyəsi (Kamenskiy Y.A.). Tədrisin əsas məqsədi təhsil alanlara müxtəlif sahələrdən mümkün qədər çox məlumat ötürməkdir. Məzunlar ensiklopedik savada malik olmalıdır;

2. Formal (rəsmi) təhsil nəzəriyyəsi. Təhsilin vəzifəsi həqiqi biliklərə yiyələndirməkdə deyil, zehni inkişaf etdirməkdə, yəni təhlili, sintezi, məntiqi düşünməyi öyrətməkdir (Lokk (Locke), Herbart, Pestalozzi);

Müasir təhsil müəssisələrinin praktikasında ya birinci, ya da ikinci yanaşma üstünlük təşkil edir. Lakin təhsilin məzmununa humanist mövqedən yenidən baxılması klassik təhsili zənginləşdirən yeni yanaşmaların yaranmasına səbəb oldu.

İndiyə qədər təhsillə bağlı qəbul edilmiş paradigmlər kimi aşağıdakıları qeyd edə bilərik:

1. Bilik və mədəni (kulturoloji) təhsil paradigması;
2. Texnokratik və humanist təhsil paradigması;
3. Sosial-ictimai və antropoloji təhsil paradigması;
4. Pedosentrik (pedaqoqa əsaslanan) və detosentrik (tələbəyə əsaslanan) təhsil paradigmaları.

Bilik və kulturoloji təhsil paradigması industrial inkişaf mərhələsində biliyin dəyərinə əsas yer verilərək irəli sürülmüşdür. Bu paradigmaya görə, cəmiyyətdə təhsil alanın "cəhəldən biliyə" doğru idarə edilən bir hərəkət nəzərdə tutulur və təhsil alana bir obyekt rolu verilir [9, s.3-10]. Əsasən bilik, bacarıq və vərdiş əsasında inkişaf etdirməni təbliğ edən bu paradigma digər tərəfdən bilikdən mədəniyyət, öyrənmə, davranış və ünsiyyət elementlərinin mənimsənilməsinə keçirilməsini də nəzərdə tutur. Biliyin, bacarığın və vərdişin aşılmasına yönəldilən təhsilin məzmunu mədəni dəyərlər və mənalarla doldurulur.

Təhsildəki texnokratik paradigmanın mahiyyəti texnologiyaların dəyərlərin üzərində üstünlüyünü ifadə edir. Təhsil prosesi texniki vasitələrin istifadə edilməsi ilə idarə edilməyə başlayır. Elmi - texniki tərəqqi, güclü sənayeləşmə cəmiyyətin və insan düşüncəsinin texnikləşməsinə, təbii ehtiyatların aktiv şəkildə işlənməsinə, təbiətin çirklənməsinə və ekoloji problemlərin yaranmasına kömək etmişdir [14, s.19]. Texnika və texnologiya inkişaf etdikcə insan və təbiət arasındakı əlaqəyə texnoloji müdaxilə artır. Nəticədə "insan - texnika - təbiət" zənciri formalaşır. Humanizm prosesi isə texnokratik paradigmaya alternativ olaraq təhsil sisteminin humanist dərəcəsinin gücləndirilməsidir. Humanist paradigma təhsilin məzmununun humanistləşdirilməsi yolu ilə həyata keçirilməsini təbliğ edir, yəni sosial və humanitar

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

fənlərin bütün ixtisasların təhsil proqramlarına daxil edilməsi baş verir.

Təhsilin sosial-ictimai və antropoloji paradigması isə cəmiyyətin sosial-iqtisadi sifarişlərinin öhdəsindən gəlməni, bu sifarişlər əsasında tərbiyə və təhsilin həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Əsasən dövlət tərəfindən cəmiyyətin idarə edilməsində istifadə olunan ideoloji və mədəni-informasiya mühitinin yaradılmasında öz əksini tapır. Antropoloji paradigmaya əsasən insan bir varlıq olaraq maraq və fərdi xüsusiyyətlərə malikdir. Məhz mədəni informasiya mühiti insanın dəyərlərinə, tərbiyəsinə və uyğun texnologiyalardan istifadə etməklə təhsilinə təsir edir.

Pedosentrik (pedaqoqa əsaslanan) və detosentrik (təhsil alana əsaslanan) təhsil paradigmaları təhsil və tərbiyə prosesində pedaqoqa və ya təhsil alana əsas rolun verilməsi ilə xarakterizə olunur. Əsas rol verilən tərəfin şəxsi keyfiyyətləri, fərdi bacarıq və xüsusiyyətləri, maraqları və bu kimi digər göstəriciləri nəzərə alınır, digər tərəfə isə zəruri olan diqqət yetirilmir.

Bu paradigmalar əsasında təhsilin fəlsəfi, psixoloji, düşünmə qabiliyyətinin inkişafı, sosial və şəxsiyyətin sosiallaşması konsepsiyaları meydana gəlmişdir. Müasir təhsil konsepsiyaları qismində meritokratiya, elitar, konsyumerist, universitetlərin tədqiqat, intellektual və innovasiya konsepsiyaları təbliğ edilir. Lakin son 20 ildə G.Kershenshteinerin, M.Montesoriinin konsepsiyaları, P.F.Kapterevin didaktik sistemi, A.S.Makarenkonun təhsil konsepsiyası, W.Kilpatrickin layihələr metodu, Dalton - Plan H.Parkhurst, Winnetka K.Washburn məktəbləri, R.Kuzine və S.Frene tərəfindən yeni məktəblərin ideyası təbliğ edilməyə başlanmışdır.

Fərdi inkişafa yönəlik təhsilin didaktik sistemlərinin hazırda ən çox tətbiq edilməsi zəruri hesab ediləndir. Keçən əsrin 80-ci illərinin ortalarında, akademik pedaqogikadan fərqli olaraq, yenilikçi pedaqogika, yəni fərdi inkişafa yönəlik təhsil pedaqogikası və ya başqa sözlə, əməkdaşlıq pedaqogikası inkişaf etməyə başladı. Əməkdaşlıq pedaqogikasının əsas prinsipləri kimi:

- hər hansı bir tələbənin olduğu kimi qəbul edilməsi;
- təhsil alanın empatik anlayışı;
- açıq və etibarlı ünsiyyəti qeyd etmək olar.

Lakin bu yanaşmaların olması ilə paralel metodologiyanın da inkişaf etdirilməsi baş verir. Təhsilin metodoloji sisteminin prinsipləri kimi sürətli irəliləmə (hərəkət), yüksək çətinlik səviyyəli məşq, nəzəri biliklərin aparıcı rolu, münaqişəsizlik, perspektivi göstərmək, aşkarlıq, çoxsaylı təkrarlamalar [16, s.39-41] irəli sürülür. Şərh əsasında və istinad sxemlərinə istifadə edərək perspektivli, qabaqlayıcı öyrənmə konsepsiyası təhsil alan ilə tərəfdaş kimi davranma əsasında biliyin daha effektiv təqdim edilməsini əks etdirir. Müxtəlif sxem, cədvəl, didaktik xəritə və s. istifadə edilməsi təhsil alanın düşünmə tərzinin sürətli və bacarıqlarının, hərəkətlərinin inkişaf etmiş olması üçün zəruridir.

Müasir təhsil sistemi bütün bu yanaşmaları özündə birləşdirir. Lakin hazırki əmək bazarı təkcə biliyin deyil, həm də müxtəlif səriştələrin olmasını tələb kimi qoyur. Bu səbəbdən əmək bazarına çıxan mütəxəssisin bu səriştələrə sahib olması üçün təhsil prosesində səriştə modelinin tətbiqinə başlanıldı. Mütəxəssisin peşəkar səriştəsi modeli üç komponentdən ibarətdir: xüsusi səriştələr, sosial və şəxsi-fərdi səriştələr.

Bilik, bacarıq və vərdislərə (BBV) əlavə olaraq xüsusi səriştələr - öz peşə fəaliyyətlərini layihələndirmək, peşəkar BBV-u yeniləmək bacarığı, peşəkar qərarlar qəbul etmə texnologiyasını bilmək və bacarmaq da daxil edilir.

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

Sosial səriştəyə fərdin ünsiyyət mədəniyyəti, informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından istifadəyə hazırlıq, komandada işləmək bacarığı, həmkarları ilə əməkdaşlıq, işin nəticəsinə, peşəkar qərarlara, ətraf mühitə təsirə və s. görə sosial məsuliyyəti götürmək daxildir.

Şəxsi və fərdi səriştəyə özünüdərk, özünü ifadə etmə vasitələrinə sahib olmaq, özünü motivasiya etmə qabiliyyəti, özünü əks etdirmə, peşə və fərdi fəaliyyətlərdə fərdin özünü inkişaf etdirməsi, peşə və fərdi deformasiyalara müqavimət, fərdliyin inkişafına hazırlıq, fərdi və peşəkar böyüməyə hazırlıq, özünütəşkil və özünü bərpa etmə daxildir.

İlk olaraq Avropada tətbiq edilən Boloniya sistemi gənclərdə sosial, kommunikasiya, informasiya, xüsusi (müstəqil olaraq və yaradıcı yanaşaraq peşə funksiyalarının icra etmək, özünü obyektiv qiymətləndirə bilmə) və koqnitiv (özünü inkişaf etdirmə, bilik səviyyəsini artırma və s.) səriştlərin olmasını mütləq hesab edərək bu əsas səriştlərin təhsil alanlarda aşılmasını təklif edir [14, s.185].

Hazırda geniş təbliğ edilən proseslərdən biri də fasiləsiz təhsilin tətbiq edilməsidir. Bilik cəmiyyətinin qurulması üçün vacib şərt olan fasiləsiz təhsil məhz əmək bazarının sürətlə dəyişən tələblərinə daim uyğunlaşmaq üçün əsas vasitədir. Hələ 1991-ci ildə fasiləsiz təhsili inkişaf etdirmək məqsədilə Avropa universitetləri 27 ölkənin 160 təhsil müəssisəsini özündə birləşdirən "Avropa universitetlərinin fasiləsiz təhsil şəbəkəsini" yaratdı. Bu təşkilatın əsas məqsədi isə fasiləsiz təhsil proqramını inkişaf etdirmək, onu həm milli, həm də Avropa səviyyəsində təmsil etmək olmuşdur. Fasiləsiz təhsil eyni zamanda Avropa Universitetlər Assosiasiyasının da diqqət mərkəzində idi. Qərbi Avropa ölkələri arasında fasiləsiz təhsil sahəsində liderliyi Finlandiya, Norveç, Böyük Britaniya və Fransa qoruyub saxlayır [4]. Müasir özəl ali təhsil müəssisələrinin ən üstün cəhəti onların ənənəvi metodlardan imtina edərək daim yeniliklər axtarışında olmalarıdır. Əmək bazarının mütəmadi və sürətlə dəyişən tələblərinə uyğun kadr hazırlamaq tələbi təhsil müəssisələrinin daim inkişaf etməsinə zəmin yaradır.

Əmək bazarının və məşğulluq problemlərinin institusional aspektləri C.Kommonsun (Commons J.), T.Veblenin, U.Mitçelin (W.Mitchell), S.Uinterin (Winter S.), S.Azariadisın, R.Kozun (Coza R.), D.Rocersin (Rogers D.), C.Qelbreytin (Galbraith J.), D.Nortun (North D.) və başqalarının əsərlərində yer almışdır. Qeyd etməliyik ki, institusionalistlər işsizliyin sığortası əsasında məşğulluğun dövlət tənzimlənməsi, işəgötürənlər və işçilər arasında iş gününün uzunluğu və əmək haqqı, passiv məşğulluq tənzimləmə siyasəti əsasında işsizlərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi barədə müqavilələrin bağlanması ideyasını irəli sürürlər [12, s.16]. S.V.İstomin işində institusional mexanizm vasitəsi ilə iki və ya daha çox subyektin nizamlı qarşılıqlı əlaqəsinin, təsirinin olduğunu təyin etmişdir. O, institusional mexanizmə subyektlərin qarşılıqlı təsiri və onun qaydasının müəyyən edilməsi, tələb edilən resurslar, fəaliyyət göstərmə funksiyaları, institutlar, təsir alətləri kimi baxmışdır. Onun fikrincə, institusional mexanizm subyektlərin qarşılıqlı fəaliyyətini tənzimləyir və institusional mexanizmin əsasını ortaq məqsədə çatmaq üçün iyerarxik bir quruluşa koordinasiya edilmiş tərəfdaşlar arasında yaranan müqavilə münasibətləri müəyyənləşdirir [10, s.13]. İnstitusional mexanizm subyektlərin qarşılıqlı əlaqəsi üçün əsas mənbədir və qurumların necə işləməsi sistemidir. Qurumlar institusional bir mexanizm vasitəsi ilə fərqli subyektlər arasında qarşılıqlı əlaqənin reallaşacağı qaydaları müəyyənləşdirir. İnstitusional tənzimləmə alətləri müəyyən olunmuş məqsədə çatmaq üçün bir vasitə kimi müəyyənləşdirilir. Əslində, institusional bir mexanizm baxımından alət hər hansı bir hüququn verildiyi və yazılı şəkildə tərtib edilmiş hər hansı bir sənəd növü kimi də başa düşülür. İnstitusional mexanizmin yaradılması əmək və təhsil xidmətləri bazarının bütün subyektlərinin maraqlarının nəzərə alınmasına imkan verir. Bu sub-

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

yektlər kimi dövlət təhsil sahəsində milli siyasətin inkişaf etdiricisi və qaranlı kimi; məşğulluqda rəqabət üstünlükləri verən keyfiyyətli təhsildə maraqlı olan vətəndaşlar; təhsilin keyfiyyətindən məsul olan təhsil müəssisələri; işçilərinin ixtisası və yüksək peşəkar səriştəsi ilə maraqlanan işəgötürənlər çıxış edir [15, s.376-379].

Hazırda əmək bazarının əsas subyektləri (işə götürənlər, dövlət, məzunlar) arasında qarşılıqlı əlaqəli institusional mexanizmlərin mövcudluğu müxtəlif vasitələrdən istifadəni nəzərdə tutur. Bunlar:

- müəyyən bacarıqları olan mütəxəssislərə tələbin və uyğun iş yerlərinin təmin edilməsinin yolları;
- ali və peşə təhsilinin əsas sifarişçiləri kimi işəgötürənlərin məzunların hazırlığının keyfiyyətinə dair dəyişən tələblərinin uçotu yolları;
- təhsil sisteminin fəaliyyətində işəgötürənlərin iştirak formalarıdır.

Qeyd edək ki, təhsilin əmək bazarı ilə qarşılıqlı əlaqəsinin öyrənilməsində institusional tələlər nəzəriyyəsiindən istifadə hadisələri həm statikada, həm də dinamikada öyrənməyə imkan verir. Bu bir tərəfdən, əvvəlki tarixi hadisələri nəzərə alaraq inkişaf trayektoriyasını proqnozlaşdırmağa imkan verir, digər tərəfdən, təsirsiz qurumların mövcud olmasının sabitliyini izah edir. İndiki dövrdə ali təhsildə kifayət sayda institusional tələ müşahidə etmək olar ki, onlara da sosial institutun konfigurasiyasından hər hansı bir qazanc əldə edən cəmiyyətin üzvlərinin qrup maraqları ilə təsdiqlənmiş və bir çox hallarda səmərəli olmayan vəziyyət, daha yaxşı vəziyyətə keçmək üçün yüksək transaksiya xərclərinin olması, səmərəli olmayan normaların dəyişdirilməsinə motivasiyanın olmaması və ya alternativ normaların mövcud olması və s. aiddir [13].

Hazırda dünya üzrə tətbiq edilən təhsilin ingilis, fransız və alman modelləri məzunların hazırlanması və əmək bazarında təmsil edilməsi baxımdan fərqli yanaşmaların təzahürüdür. İngilis modeli liberal təhsil üslubu üzərində qurulmaqla intellekt və şəxsi keyfiyyətlərin məzunlarda formalaşdırılması, onların peşəkar mütəxəssis olaraq yetişdirilməsi, fransız modeli elmi və peşəkar fəaliyyətlərin fərqləndirilməsi, alman modeli elmi araşdırmaların aparılması və təhsil alanların bu işə cəlb edilməsi ilə fərqlənir [3]. Bu modellərin və xarici ölkələrin təcrübələrinin tədqiqi göstərir ki, “ali təhsil sisteminin keyfiyyət siyasətində iki yanaşma fərqləndirilir: kontinental (Avropa ölkələri) və Britaniya yanaşmaları. Kontinental yanaşma üçün xarici siyasət daha vacibdir, yəni ali təhsil müəssisəsinin məzunları ölkənin milli iqtisadiyyatında iştirak etməyə nə dərəcədə hazırdılar. Bu, ali təhsil müəssisələrini dövlət tərəfindən maliyyələşdirməsi ilə bağlıdır” [1]. Lakin unutmamaq olmur ki, istənilən təhsil modelinin formalaşması və inkişafı həmin ölkənin bazar modelinin, xüsusilə də əmək bazarının inkişaf səviyyəsi və mövcud vəziyyəti ilə diktə edilir. Yəni tədris proqramlarının tərtibi əmək bazarının və ölkənin strateji inkişaf prioritetlərinə uyğunlaşdırılır. Məhz tədris proqramlarının bu tələblərə uyğun olması onların keyfiyyətinin yüksəldilməsinə yönəlmiş digər islahat və təşəbbüslərin də təsirliliyini artırmış olur. Hər bir dövlətin sosial-iqtisadi sistemi çərçivəsində təhsil sisteminin qarşısında duran vəzifələrin effektiv icrası 3 istiqamətdə aparılır: 1) Biliklərin əldə edilməsi; 2) Biliklərin absorbasiyası; 3) Biliklərin ötürülməsi [3]. Lakin reallıqda təhsil sahəsində çalışanlar, elm adamları ölkənin təhlükəsizlik və kadrlarla hərtərəfli təminatını prioritet kimi önə çəkdiyi halda, əmək bazarında işəgötürənlər yeni tələb və yanaşmanı təcəssüm etdirərək fərqli təhsil və hazırlanması olan kadrlara ehtiyacları olduqlarını bildirirlər. Onda belə bir sual yaranır. İnsanların hansı mövzuları və hansı metodlara əsasən öyrənəcəyini kim və necə müəyyən etməlidir? [6] Yaşadığımız informasiya dövründə yeni faktlar və bilgilər

hədsiz sürətlə həyatımıza daxil olur. Cəmi bir neçə il bundan əvvəl öyrəndiklərimiz öz əhəmiyyətini ya tamamilə itirir, ya da o dərəcədə zəruri olmur. Yeni biliklərin yaranması ilə həqiqiliyinə əmin olduğumuz əvvəlki biliklərin yanlışlığı ortaya çıxır. Nəticədə dünyagörüşümüz kökündən dəyişir və bu davranış və istəklərimizə, əmək bazarında mövcud olan tələb və təklifə təsirsiz ötürülür. Son onillikdə “yeni məlumatlara çıxışı olan insanların sayı həndəsi silsilə ilə artmaqdadır. Elmi biliklərin yaradılmasının bugünkü tempi ilə biliklərin diffuziya dərəcəsi hətta “bilmək”, “səriştəli olmaq” və “öyrənmək” kimi ənənəvi anlayışların özünü belə sual altına qoyur: XXI əsrdə artıq kimsə nəyisə tam bilməsinə arxayın ola bilmir” [3]. Bununla birlikdə, 2020-ci ildən dünyanı bürümüş COVID-19 təhlükəsi və dövlətlərin anti-epidemioloji tədbirləri, bunun səbəbi kimi bütün ölkələrdə müşahidə edilən mənfi əmək bazarı şərtləri indiyə kimi ənənəvi formada təşkil edilmiş və effektiv məşğulluq mexanizmlərini həyata keçirən ümumi təhsil sisteminə də dəyişikliklər gətirir. Hazırda məsafədən təhsil, məsafədən işləmək tələbi öz sözünü deyir və təhsilin, iş fəaliyyətinin distant, məsafədən həyata keçirilməsi problemdən çıxış vasitəsi olaraq 2020-ci ildə üstünlüyü ələ keçirib. Bu isə istər biliklərin, istər təhsilin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsində, istərsə də təhsil alanların peşəkar kimi hazırlanmasında yeni yolların, mexanizmlərin axtarışını sürətləndirir.

Məzunların biliklərinin, o cümlədən təhsilin keyfiyyətinin əmək bazarı tərəfindən dəyərləndirilməsi vəziyyətini təhlil etmək üçün hazırda bir neçə göstəricidən istifadə edilir. Şimali Avropa ölkələrinin (Danimarka, Norveç, Finlandiya, İsveç) institutlarının və universitetlərinin keyfiyyətinə və nəzarət sistemini təşkil etməsinə baxdıqda Danimarkada 5 mərhələləri qiymətləndirmənin üçüncü mərhələsində təhsil prosesinin məzunlar, tələbələr, işəgötürənlər kimi yoxlanılması, Finlandiyada təhsilin keyfiyyətinin dövlət və fərdi müəssisələr səviyyəsində qiymətləndirmə sisteminin təminatı, İsveçdə 4 istiqamətdən biri olan 3-cü istiqamətdə təhsil müəssisələrinin məzunlarının professional hazırlıq dərəcəsini yoxlamaq üçün qiymətləndirilmə aparılır [1]. Azərbaycanda tətbiq edilən təhsilin keyfiyyət göstəricilərindən üçü sırf əmək bazarı ilə əlaqədar olaraq məzunların əmək bazarında öz yerlərini tapması ilə bağlıdır. Bu əmək bazarında “məzunlara olan tələbat”, “məzunların əmək bazarında rəqabətə davamlılığı” və “məzunların nailiyyətləri (idarəçilik, sahibkarlıq, liderlik və digər sahələrdə)” göstəriciləridir. Zənnimizcə, gələcəkdə məzunların fəaliyyətinin mühüm sosial-iqtisadi sahələrə müvafiq təsirlərinin qiymətləndirilməsi üçün məzunların məhsuldarlığı göstəricisinin də tətbiq edilməsi məqsəduyğun olardı. Bu, təhsilin müxtəlif növ və səviyyələrinin mühüm sosial-iqtisadi sahələrə təsirini, o cümlədən həm məzunun, həm də onun təhsilinin keyfiyyətini qiymətləndirməyə imkan verir.

Əmək bazarında məzunlara olan tələb və onların işə düzəlməsini təyin etmək üçün fərqli metodologiyaya ehtiyac var. Bazarda işçi qüvvəsinə əlavə tələb işçilərin orta - siyahı sayının dəyişməsi indikatoru olduğu müəyyən edilmişdir. Əlavə tələbdəki retrospektiv dəyişikliklərin dinamikasına görə, gələcək dövrdə işçilərin orta sayının dəyişməsini proqnozlaşdırmaq mümkündür. Əlavə təklifin əlavə tələbə nisbətini əks etdirən əmək bazarındakı dəyişikliyin göstəricisi əmək bazarında daxil olan və çıxan işçi qüvvəsi axınlarının tarazlığını və dinamikasını xarakterizə edir. Siqova S.B. tərəfindən Pensiya Fondunun məlumatlarını istifadə edərək təhsil müəssisələri məzunlarının son 3 ildə işlə təminatına dair məlumat əldə etmək üçün hazırlanmış alqoritm bu göstəriciləri yoxlamağa və məzunların işlə təmin olunmasına dair etibarlı məlumat bazasını yaratmağa imkan verir [17,s. 24-31].

Geniş tədqiq edilən məsələlərdən biri əmək bazarında məzunların rəqabətqabiliyyətliliyi ilə bağlıdır. Bu istiqamətdə bir neçə yanaşma mövcuddur.

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

Şərişətlərə əsaslanan (Şərişətli-instrumental) yanaşma prinsipləri üzərində qurulan gənc mütəxəssislərin rəqabət qabiliyyətinin monitorinqi metodologiyası məzunların əmək bazarına ilk daxil olduqları müddətdə işəgötürənlərin işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə olan müasir tələbləri barədə ən etibarlı məlumatı verir. Bu metodologiya, ilk növbədə, işəgötürənlərin müvafiq rəqabət qabiliyyətli mütəxəssislərə olan tələbi müəyyənləşdirmək üçün test edilməsini, ikincisi, əmək bazarının bu seqmentində işçi qüvvəsinin keyfiyyət xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirməyi, ilkin uyğunlaşma müddətinin azalmasına təsir göstərməyi və iş axtarışının səmərəliliyini; üçüncüsü, əmək bazarının ehtiyaclarını proqnozlaşdırmaq üçün ilkin şərtlərin yaradılması və şirkətin kadrlarının seçilməsi sahəsində effektiv idarəetmə siyasətinin formalaşdırılmasını, habelə gənc mütəxəssislərin səmərəli məşğulluğunun fərdi traektoriyalarının modeləşdirilməsini özündə birləşdirir [18, s.8-9].

Əmək bazarında gənc mütəxəssislərin adaptiv davranış (uyğunlaşma) konsepsiyası rəqabət qabiliyyətinin və əmək bazarının amillərinin dəyişməsinə, əmək bazarına uyğunlaşma sahəsindəki strateji hədəflərin həyata keçirilməsinin xüsusiyyətlərini izah edir. Məzunların iş axtarışı prosesinin, tələblərinin sosial və iqtisadi motivasiya baxımından əmək bazarının şərtlərinə uyğunluğu, əmək bazarında gənclərin rəqabət üstünlüklərinin sınaqması və gənc mütəxəssislərin əmək bazarının institusional quruluşuna uyğunlaşması səmərəli məşğulluq prosesini əsaslandırmağa imkan verir. Adaptiv davranışın öyrənilməsi üçün istifadə edilən iqtisadi və riyazi alətlər müxtəlif qrup gənclərin ilk işə düzəlməsi zamanı hərəkətliliyini təhlil etməyə, təhlilin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına, gənc mütəxəssislərin davranışlarını təsvir etməyə, təhlil etməyə və modelləşdirməyə imkan verir. Gənc mütəxəssislərin davranış tiplərinin iki qrupa: iş axtarışı sahəsindəki strateji hədəflər və rəqabət qabiliyyətinin xüsusiyyətləri qrupları üzrə təhlili bilik, təhsil xidməti və əmək bazarı vəhdətindəki mövcud çatışmamazlıqları üzə çıxarır. Bu işə əmək bazarında rəqabət səviyyələrindəki dəyişikliklərdən və əmək bazarı amillərinin təsirindən asılı olaraq məzunun hazırlanması və iş axtarışı prosesini təkmilləşdirməyə kömək edir.

Ümumilikdə, məzunların işə düzəlməsi ilə bağlı nəzəri-metodoloji problemlərin təhlili bu sahədə tənzimləmə mexanizmlərinin əhəmiyyətinin artdığını göstərir.

#### **Məzunların təhsilinin əmək bazarının tələbatına uyğunlaşdırılmasının vəziyyəti**

Əmək bazarı "işəgötürənlər və işçilər arasında inkişaf edən, xüsusi xarakterli təklif formalaşdırıcı, eyni zamanda əmək ehtiyatlarının çoxalmasını və onlardan səmərəli istifadəni təmin edən mürəkkəb ictimai münasibətlər sistemi" olaraq xarakterizə etmək olar [19].

Azərbaycanda həyata keçirilən müasir məşğulluq siyasətinin təhlili göstərir ki, 2003-2018-ci illərdə Azərbaycan iqtisadiyyatında 2,2 milyon iş yeri yaranıb" [2] və 2003-2019-cü illər ərzində məşğul əhəlinin sayı 965,9 min nəfər artıb. Bu, ölkədə həmin dövr üçün məşğulluq siyasətinin aktiv formasına üstünlüyün verilməsini göstərir. Ümumilikdə 2007-2020-ci illər ərzində rəsmi statistikaya görə, ölkə üzrə hər il orta hesabla təqribən 150 min yeni iş yeri açılmışdır. Lakin iş yerlərinin açılması ilə yanaşı, həm də iş yerlərinin bağlanması da mövcud olmuşdur. Bu proses COVID-19 virusunun yayılması və pandemiya ilə bağlı tədbirlərin tətbiqi fonunda daha da kəskinləşmişdir. Bu səbəbdən dövlətin müasir məşğulluq siyasəti mövcud işsizlik səviyyəsinin artmasına imkan verməmək, işçilərin hüquqlarının müdafiəsini və yeni iş yerlərinin açılması üçün tədbirləri gücləndirməkdir. Bu, ölkədə həyata keçirilən aktiv məşğulluq siyasətinin nisbi-aktiv formasına keçid etməsini təsdiqləyir.

*Cədvəl 1.*

**Azərbaycan Respublikasının əmək bazarında mövcud vəziyyət**

|                                                                                | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Məşğul əhalinin sayı, min nəfər                                                | 4822,1  | 4879,3  | 4938,5  | 4876,6  |
| İşsiz əhalinin sayı, min nəfər                                                 | 251,7   | 253,8   | 251,6   | 375,9   |
| İl ərzində işə qəbul edilmiş işçilər, min nəfər                                | 247,022 | 289,245 | 376,568 | 382,844 |
| İl ərzində işdən çıxmış işçilər, min nəfər                                     | 207,946 | 237,767 | 268,667 | 327,425 |
| Boş iş yerlərinin tutulması üçün işçi qüvvəsinə olan tələbat, min nəfər        | 14,049  | 13,582  | 17,360  | -       |
| Yeni açılmış iş yerlərinin sayı, min ədəd                                      | 281,446 | 238,947 | 286,922 | 294,080 |
| O cümlədən                                                                     |         |         |         |         |
| Yeni yaradılmış müəssisə və təşkilatlarda                                      | 18,523  | 10,355  | 56,918  | 8,063   |
| Mövcud müəssisə və təşkilatlarda                                               | 25,668  | 41,032  | 50,270  | 96,426  |
| Fəaliyyəti bərpa edilmiş müəssisə və təşkilatlarda                             | 2,139   | 0,552   | 0,706   | 0,419   |
| Müxtəlif beynəlxalq və yerli layihələr, abadlıq işləri və digər tədbirlər üzrə | 102,138 | 111,519 | 84,123  | 24,071  |
| Fərdi sahibkarlıq subyektlərində                                               | 132,978 | 75,489  | 94,905  | 165,101 |

*Mənbə: Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi, Yeni iş yerləri, Rəsmi nəşr Statistik məcmuə, Bakı, yanvar - 2019, 2020, 2021.*

Təhlil göstərir ki, 2020-ci ildə 2017-ci illə müqayisədə məşğul əhali 54,5 min nəfər artdığı halda işsiz əhali 124,2 min nəfər artmışdır. Yeni işsizlərin sayında artım 2,2 dəfə çoxdur. Lakin hər bir il üzrə işə düzələn və işdən çıxanları təhlil etsək, vəziyyətin daha yaxşı olduğunu görürük. Belə ki, 2017-ci ildə işə düzələnlər işdən çıxanlardan 15,8%, 2018-ci ildə 17,7%, 2019-cu ildə 28,6%, 2020-ci ildə 14,4% çox olmuşdur. 2017 və 2019-cu illərdə yeni açılmış iş yerlərinin sayı işsiz və işdən çıxmış işçilərin sayından yüksək olmuşdur. Baxmayaraq ki, 2017-2020-ci illərin təhlilinə əsasən yeni iş yerlərinin açılmasında dinamika müsbət olmuş və say artımı müşahidə edilmişdir, pandemiya dövründə işdən çıxmış işçilərin sayının əvvəlki illərə nisbətən artması son nəticədə dövlət məşğulluq siyasətinin mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsini zəruri etmişdir. Məhz pandemiya şəraitində məsafədən işləmə



AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

tələblərinin artması əmək bazarında indiyə qədər tələb edilən texniki-innovativ biliklərin daha yüksək keyfiyyətdə tələb edilməsinə gətirib çıxarmışdır. Bu iqtisadiyyatın bir çox sahələrində işçi qüvvəsinin təhsil və bacarıqlarına tələbləri dəyişmiş, fəaliyyət prosesinin yenidən təşkilini zəruri etmişdir.

Müəyyən dərəcədə istifadə olunmayan əmək resurslarından - həm iqtisadi artım baxımından, həm də maliyyə problemlərinin həlli baxımından danışmaq olar. Mövcud maliyyə-iqtisadi qeyri-sabitlik, əmək bazarının davam edən "daralması" şəraitində gənclərin məşğulluğu çətinləşir. Əlbəttə, gənclər arasında işsizlik səviyyəsi yalnız iş axtaranlarla deyil, həm də əhalinin iqtisadi cəhətdən fəal olmayan hissəsi ilə müəyyən edilməlidir. 2005–2020-ci illər ərzində əhalinin artımı və iqtisadi fəaliyyətin artımını nəzərdən keçirdikdə görürük ki, əgər 2020-ci ildə əhali 2005-ci ilə nisbətən 1,19 dəfə artıbsa, iqtisadi fəal əhalinin və məşğul əhalinin sayında artım 1,2 dəfə olmuşdur. “BMT-nin orta ssenari proqnozuna əsasən, Azərbaycan əhalisinin ümumi artımı növbəti illərdə davam edəcək və 2030-cu ildə 10,7 milyon nəfərə çatacaqdır. Proqnozlar 2025-ci ilədək 15-64 yaş arasında əhalinin sayının 7 milyon nəfər qalacağını, növbəti beş ildə isə 1,3 faiz artacağını göstərir. Əmək bazarına daxil olan 15–24 yaş arasında şəxslərin sayında azalma meylinin 2025-ci ilədək davam edəcəyi, ondan sonrakı beş ildə isə artacağı proqnozlaşdırılır. 2017-ci ildə Azərbaycanda 15–24 yaş arasında şəxslərin sayı 1,5 milyon nəfərə yaxın olmuşdursa, 2025-ci ildə bunun hazırkı saydan 17 faiz az olacağı, sonrakı illərdə isə artaraq 2030-cu ildə 2015-ci ilin səviyyəsinə (1,6 milyon nəfər) çatacağı proqnozlaşdırılır” (Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli 602 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası”). Nəzərə alaq ki, ölkəmizdə əhalinin orta illik artım sürəti Avropa ölkələri arasında ən yüksək göstəricilərdəndir və təhlil edilən 15 il üzrə bu göstərici 1,3 % təşkil edib. 2019-cu ildə ölkədə doğulanların sayı ölənlərin sayını 2,5 dəfə üstələmiş, 2021-ci ilin yanvarın 1-i tarixinə əhalinin sayı 10119,1 min nəfər olmuşdur. 2015 ilə nisbətən 2020-ci ildə işə qəbul edilmiş işçilərin sayında 1,8 dəfə, işdən çıxmış işçilərin sayında isə 1,34 dəfə artım olmuşdur. Bu işə qəbul edilənlərin işdən çıxanlara nisbətən çox olmasını göstərir. Təhlil işsizlərin sayının artması iqtisadi fəal əhalidən tam istifadə edilmədiyini təsdiqləyir. Müxtəlif mütəxəssislər tərəfindən tam istifadə edilməyən əmək resursları həm iqtisadi artım, həm də vergi şəklində dövlət büdcəsində daxil olmayan maliyyə vəsaitləri baxımından dəyərləndirilmişdir [5;7]. Biz bu istiqamətdə təhlillərə yüksək qiymət verərək əmək resurslarının, bizim tədqiqat mövzumuza uyğun olaraq isə gənc məzunların təhsil və yaş qrupları baxımından əmək bazarında vəziyyətinin təhlilinə baxaq. Məzunların 15-29 yaşlı gənclər arasında üstünlük təşkil etdiyini nəzərə alsaq, onda məşğul əhali arasında aşağıdakı tendensiyanı görmüş oluruq.

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

*Cədvəl 2.*

**Məşğul əhəlinin təhsil səviyyəsi və yaş qrupları üzrə bölgüsü, min nəfər**

| Yaş Qrupları | Məşğul əhali, cəmi |        | o cümlədən təhsil üzrə |       |                      |       |              |       |                 |        |                   |       |                |      |
|--------------|--------------------|--------|------------------------|-------|----------------------|-------|--------------|-------|-----------------|--------|-------------------|-------|----------------|------|
|              |                    |        | Ali təhsil             |       | Orta ixtisas təhsili |       | Peşə təhsili |       | Tam orta təhsil |        | Ümumi orta təhsil |       | İbtidai təhsil |      |
|              | 2019               | 2020   | 2019                   | 2020  | 2019                 | 2020  | 2019         | 2020  | 2019            | 2020   | 2019              | 2020  | 2019           | 2020 |
| Cəmi         | 4938,5             | 4876,6 | 829,7                  | 824,3 | 548,2                | 540,8 | 276,5        | 272,6 | 2949,3          | 2911,3 | 296,3             | 291,6 | 38,5           | 36,0 |
| 15-19        | 92,6               | 91,0   | -                      | -     | 5,6                  | 5,5   | 2,4          | 2,4   | 69,0            | 67,8   | 15,3              | 15,1  | 0,3            | 0,2  |
| 20-24        | 444,1              | 425,8  | 77,8                   | 75,3  | 50,9                 | 48,9  | 20,8         | 19,9  | 248,1           | 237,3  | 45,8              | 43,9  | 0,7            | 0,5  |
| 25-29        | 713,8              | 707,1  | 179,8                  | 178,7 | 81,2                 | 80,3  | 25,5         | 25,2  | 378,0           | 374,3  | 48,5              | 47,9  | 0,8            | 0,7  |
| 30-34        | 726,5              | 725,0  | 94,9                   | 94,9  | 57,9                 | 58,1  | 34,8         | 34,9  | 519,1           | 515,9  | 17,9              | 19,3  | 1,9            | 1,9  |
| 35-39        | 617,7              | 618,6  | 90,5                   | 91,7  | 40,3                 | 40,9  | 39,7         | 39,9  | 426,5           | 424,8  | 17,7              | 18,5  | 3,0            | 2,8  |
| 40-44        | 590,7              | 589,2  | 70,7                   | 70,8  | 57,6                 | 57,6  | 35,8         | 36,0  | 395,5           | 392,7  | 27,8              | 29,1  | 3,3            | 3,0  |
| 45-49        | 581,9              | 562,4  | 98,6                   | 93,4  | 70,8                 | 68,2  | 36,9         | 35,6  | 347,9           | 338,3  | 24,4              | 23,2  | 3,3            | 3,1  |
| 50-54        | 604,4              | 597,9  | 83,8                   | 83,5  | 86,5                 | 85,5  | 29,6         | 29,2  | 372,0           | 367,6  | 29,3              | 29,0  | 3,2            | 3,1  |
| 55-59        | 371,3              | 366,7  | 104,0                  | 105,9 | 72,9                 | 71,9  | 27,2         | 25,8  | 127,0           | 125,8  | 34,1              | 31,5  | 6,1            | 5,8  |
| 60-64        | 149,9              | 148,4  | 24,6                   | 25,1  | 18,3                 | 17,9  | 17,1         | 17,2  | 61,2            | 61,3   | 21,0              | 19,5  | 7,7            | 7,4  |
| 65+          | 45,6               | 44,5   | 5,0                    | 5,0   | 6,2                  | 6,0   | 6,7          | 6,5   | 5,0             | 4,9    | 14,5              | 14,6  | 8,2            | 7,5  |

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

*Cədvəl 3.*

**İşsiz əhəlinin təhsil səviyyəsi və yaş qrupları üzrə bölgüsü min nəfər**

| Yaş Qrupları | Məşğul əhali, cəmi |       | o cümlədən təhsil üzrə |      |                      |      |              |      |                 |       |                   |      |                |      |
|--------------|--------------------|-------|------------------------|------|----------------------|------|--------------|------|-----------------|-------|-------------------|------|----------------|------|
|              |                    |       | Ali təhsil             |      | Orta ixtisas təhsili |      | Peşə təhsili |      | Tam orta təhsil |       | Ümumi orta təhsil |      | İbtidai təhsil |      |
|              | 2019               | 2020  | 2019                   | 2020 | 2019                 | 2020 | 2019         | 2020 | 2019            | 2020  | 2019              | 2020 | 2019           | 2020 |
| Cəmi         | 251,6              | 375,9 | 34,3                   | 46,9 | 30,7                 | 49,0 | 19,0         | 29,3 | 131,4           | 191,3 | 35,3              | 58,6 | 0,9            | 0,8  |
| 15-19        | 14,8               | 16,6  | -                      | -    | 0,3                  | 0,4  | 0,5          | 0,5  | 12,4            | 13,9  | 1,6               | 1,7  | 0,0            | 0,1  |
| 20-24        | 61,4               | 75,1  | 7,3                    | 7,9  | 6,4                  | 8,1  | 2,6          | 3,2  | 37,8            | 46,0  | 7,3               | 9,8  | 0,0            | 0,1  |
| 25-29        | 43,7               | 62,4  | 7,4                    | 8,4  | 6,6                  | 9,8  | 2,1          | 3,1  | 22,4            | 31,9  | 5,2               | 9,1  | 0,0            | 0,1  |
| 30-34        | 29,1               | 47,9  | 5,5                    | 8,2  | 5,5                  | 9,0  | 3,1          | 4,5  | 6,8             | 11,5  | 8,1               | 14,7 | 0,1            | 0,0  |
| 35-39        | 23,2               | 38,0  | 3,9                    | 5,5  | 4,0                  | 6,9  | 2,3          | 3,6  | 7,8             | 12,9  | 5,1               | 9,1  | 0,1            | 0,0  |
| 40-44        | 20,9               | 32,6  | 3,1                    | 4,5  | 2,8                  | 4,4  | 2,2          | 3,0  | 11,2            | 18,0  | 1,6               | 2,6  | 0,0            | 0,1  |
| 45-49        | 21,2               | 35,2  | 2,1                    | 3,6  | 2,9                  | 5,3  | 2,5          | 4,0  | 11,3            | 18,8  | 2,3               | 3,4  | 0,1            | 0,1  |
| 50-54        | 21,5               | 36,0  | 2,9                    | 4,9  | 1,7                  | 3,1  | 1,8          | 3,1  | 12,2            | 20,3  | 2,7               | 4,5  | 0,2            | 0,1  |
| 55-59        | 13,4               | 27,6  | 2,0                    | 3,7  | 0,4                  | 1,8  | 1,2          | 3,2  | 8,5             | 15,6  | 1,0               | 3,2  | 0,3            | 0,1  |
| 60-64        | 2,4                | 4,5   | 0,1                    | 0,2  | 0,1                  | 0,2  | 0,7          | 1,1  | 1,0             | 2,4   | 0,4               | 0,5  | 0,1            | 0,1  |
| Cəmi         | 251,6              | 375,9 | 34,3                   | 46,9 | 30,7                 | 49,0 | 19,0         | 29,3 | 131,4           | 191,3 | 35,3              | 58,6 | 0,9            | 0,8  |

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> 12.09.2021 tarixinə olan məlumatlar əsasında tərtib edilmişdir.

**AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.**  
**AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.**

Statistik məlumatların təhlili göstərir ki, iqtisadi fəal əhalinin ümumi sayında məşğul olanlar arasında 15-29 yaşlı əhali 2019-cu ildə 91,3%, 2020-ci ildə 88,8% təşkil edib, yəni məşğul olanların sayı 2,5% azalmışdır. Onlardan 15-19 yaş üzrə olanlar 2019-cu ildə 86,2% olduğu halda 2020-ci ildə 84,6% təşkil edib və bu yaş qrupunda işsizliyin səviyyəsi analoji olaraq 13,8% və 15,4% olub. Yəni 2020-ci ildə 15-19 yaş qrupunda işsizliyin səviyyəsi 1,6% artmışdır. 20-24 yaş qrupu üzrə məşğul olanlar 2019-cu ildə 87,9%, 2020-ci ildə isə 85% olub, bu 2,9% azalma deməkdir. Bu yaş qrupunda işsizliyin səviyyəsi analoji illər üzrə 12,1% və 15% təşkil edib. Yəni işsizliyin səviyyəsi 2020-ci ildə əvvəlki ilə nisbətən 2,9% artıb. 25-29 yaş qrupunda məşğulluq göstəricisi 2019-cu ildə 94,2%, 2020-ci ildə 91,9% təşkil edib. İşsizlik səviyyəsi isə bu yaş qrupunda analoji olaraq 5,8% dən 8,1%-ə qədər yüksəlib. 15-29 yaş qruplarında qadın və kişi cinsi üzrə təhlil işsizlik səviyyəsinin hər iki cins üzrə artdığını göstərmişdir.

Ayandır ki, innovativ iqtisadiyyatın daha da inkişafı, hazırki məşğulluq strukturunun dəyişməsi, tələb olunan iqtisadiyyat sahələrində əmək resurslarının yenidən bölüşdürülməsi, xidmət sektorunun genişlənməsi və yeni sahə və sektorların formalaşması ilə bağlıdır. Mütəxəssislər tərəfindən aparılan proqnozlarına görə, 2030-cu ilə qədər məşğulluğun ən böyük azalması iqtisadiyyatın real sektorlarında müşahidə olunacaq [8].

İkincisi, gənclərin peşə seçimləri məşğulluq sahəsi üzrə dəyişməyə başladı [11]. Gənclər əvvəllər özləri üçün cəlbədicə olmayan işlərə hazırda diqqət yetirməyə başlayıb, əksinə son vaxtlara qədər perspektivli sayılanlara isə marağı itirirlər. Bunun bir neçə səbəbi var. Birincisi, iqtisadiyyatda rentabelli olmayan müəssisələrin bağlanması və yeni sahələrin yaranması nəticəsində iqtisadiyyatın strukturunda baş verən dəyişiklik əmək bazarında tələb və təklifə təsir edir.

Gənclərin peşə seçimlərinin məşğulluq sahəsi üzrə dəyişməsinin digər səbəbi mütəxəssislərin fikrincə, bu aşağı əmək haqqı problemi ilə əlaqəlidir. Əmək haqqı göstəriciləri aşağı olan sahələrdən işçilərin daha yüksək olan sahələrə axın etməsi nəticəsində məşğulluq səviyyəsi sahələr üzrə fərqli olur. Bu da bir çox sahələrdə iş yerlərini vakant qalmasına səbəb olur.

#### **Cədvəl 4.**

#### **İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə boş iş yerlərinin (vakant vəzifələrin) tutulması üçün işçi qüvvəsinə olan tələbat, ilin sonuna, nəfər**

| <b>İqtisadi fəaliyyət növləri</b>                                      | <b>2010</b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Cəmi</b>                                                            | 10654       | 12959       | 11086       | 14049       | 13582       | 17360       |
| Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq                       | 160         | 179         | 279         | 359         | 289         | 312         |
| Mədənçıxarma sənayesi                                                  | 159         | 332         | 55          | 46          | 52          | 168         |
| Emal sənayesi                                                          | 1349        | 853         | 506         | 595         | 653         | 1089        |
| Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı | 442         | 671         | 424         | 453         | 402         | 472         |
| Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı                      | 107         | 569         | 319         | 237         | 269         | 335         |
| Tikinti                                                                | 365         | 278         | 221         | 440         | 228         | 1134        |
| Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri                                | 587         | 332         | 160         | 450         | 396         | 939         |
| Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı                                         | 404         | 422         | 209         | 310         | 324         | 655         |

AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

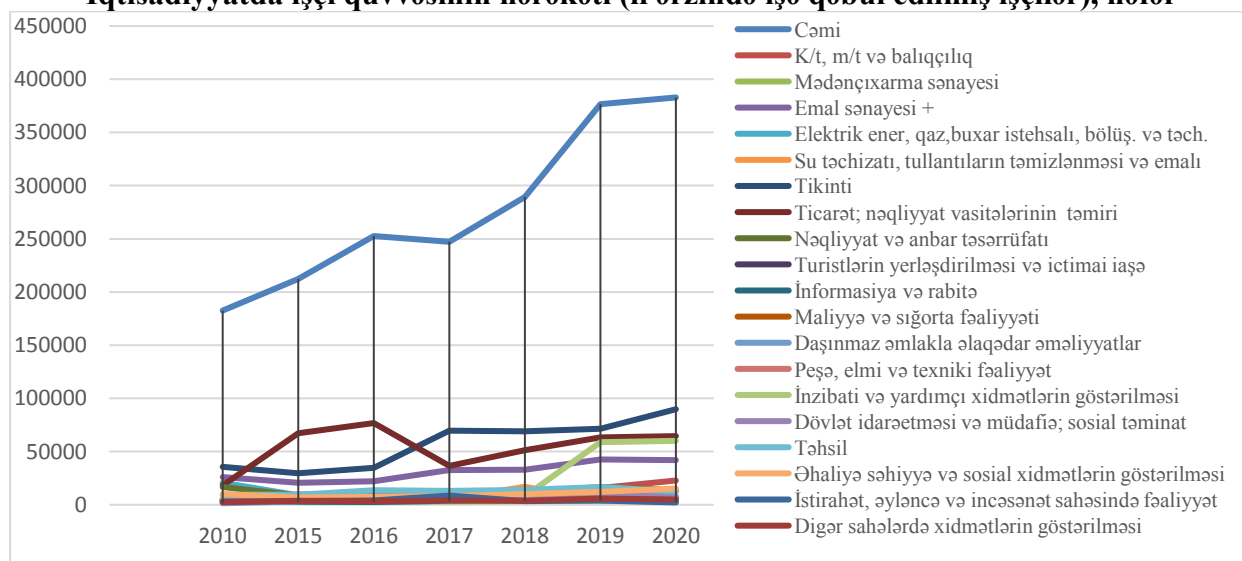
|                                                                                                                            |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai iasə                                                                                | 71   | 197  | 88   | 153  | 81   | 58   |
| İnformasiya və rabitə                                                                                                      | 64   | 129  | 58   | 84   | 89   | 99   |
| Maliyyə və sığorta fəaliyyəti                                                                                              | 247  | 230  | 84   | 71   | 85   | 104  |
| Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar                                                                                     | 32   | 26   | -    | 11   | 4    | -    |
| Peşə, elmi və texniki fəaliyyət                                                                                            | 352  | 344  | 337  | 321  | 411  | 344  |
| İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi                                                                              | 91   | 47   | 35   | 25   | 106  | 122  |
| Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat                                                                              | 207  | 332  | 159  | 264  | 252  | 200  |
| Təhsil                                                                                                                     | 921  | 1169 | 995  | 1731 | 1217 | 814  |
| Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi                                                                         | 1935 | 5100 | 5199 | 6375 | 6459 | 5661 |
| İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət                                                                        | 514  | 447  | 474  | 346  | 392  | 584  |
| Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi                                                                                   | 2647 | 1291 | 1473 | 1760 | 1867 | 4261 |
| Ev təsərrüfatlarının fəaliyyəti; Fərdi istehlak üçün ev təsərrüfatlarının istehsal etdiyi mal və xidmətlərə dair fəaliyyət | -    | 3    | 4    | 11   | -    | 2    |
| Toxunulmazlıq hüququ olan təşkilatların fəaliyyəti                                                                         | -    | 8    | 7    | 7    | 6    | 7    |

Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> 12.09.2021 tarixinə olan məlumatlar əsasında tərtib edilmişdir.

Təhlil göstərir ki, 2010-2019-cu illər ərzində vakant yerlərin sayı 1,62 dəfə artmışdır. Kənd təsərrüfatı sahəsi üzrə vakant yerlərin sayı təqribən 2 dəfə, tikintidə 3,1 dəfə, əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi sahələrində 2,9 dəfə artdığı halda, emal sənaye sahələrində 1,2 dəfə azalmışdır. Vakant yerlərin artma səbəbi bir tərəfdən yeni iş yerlərinin açılması ilə bağlıdır, digər səbəbi friksion işsizliklə əlaqədar ola bilər. Bunu müəyyən etmək üçün iqtisadiyyatda işçi qüvvəsinin hərəkətinə diqqət yetirmək zəruridir.

**Diagram 1.**

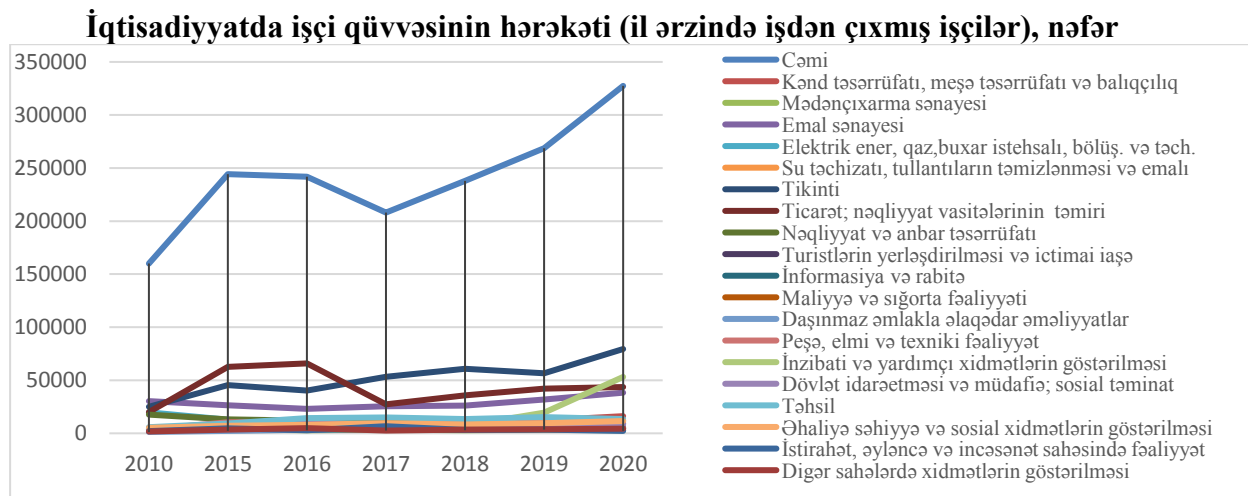
**İqtisadiyyatda işçi qüvvəsinin hərəkəti (il ərzində işə qəbul edilmiş işçilər), nəfər**



Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> 12.09.2021 tarixinə olan məlumatlar əsasında tərtib edilmişdir.

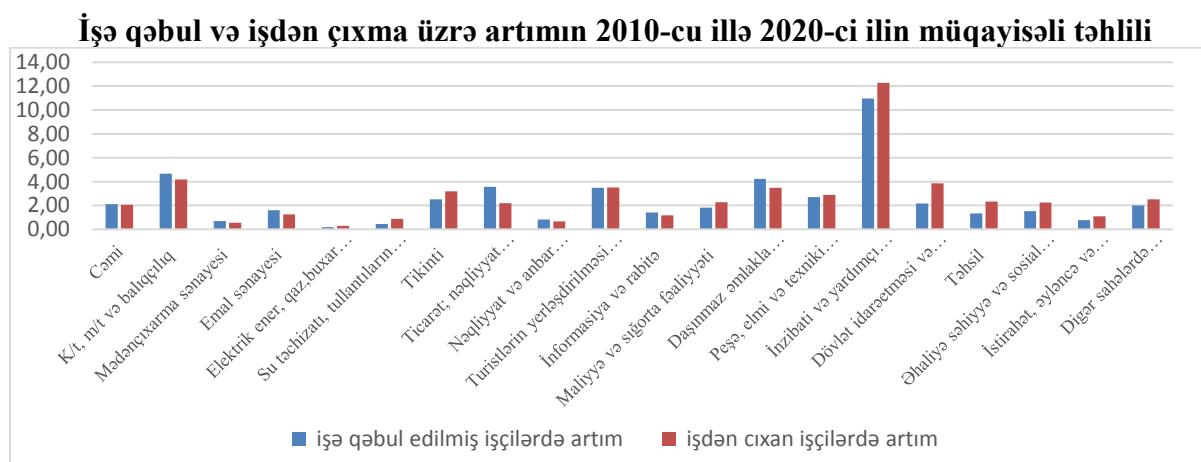
AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

Diagram 2.



Təhlil göstərir ki, işçi işə qəbul edilən sahələr arasında “İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi” lider olmuş və 2020-ci ildə 2010-cu illə müqayisədə işçi qəbulu 10,9 dəfə artmışdır. Həmin dövr üzrə işçi qəbulunda 3-4 dəfə artım “Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq”da (4,67 dəfə), “Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri”ndə (3,56 dəfə), “Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai işə” də (3,48 dəfə) və “Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar”da (4,22 dəfə) olmuşdur. Digər sahələrdə artım 0,5-2 dəfə müşahidə edilmişdir. 2010-cu illə müqayisədə 2020-ci ildə işçilərin işdən çıxma halı daha çox “İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi” (12,28 dəfə), “Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq”da (4,19 dəfə), “Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat”da (3,85 dəfə) və “Tikinti”də (3,18 dəfə) olmuşdur. Digər sahələrdə işdən çıxma halı 0,5-3 dəfə çoxalmışdır. İstənilən halda 2010-cu illə müqayisədə 2020-ci ildə işə qəbul edilənlər 2,1 dəfə, işdən çıxanlar isə 2,05 dəfə artmışdır. Ümumiyyətlə, 2020-ci illə 2010-cu ili müqayisə etdikdə aşağıdakı vəziyyəti müşahidə etmiş oluruq.

Diagram 3.



AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

İşsiz statusu verilmiş şəxslərin sayının işdən çıxma səbəbləri üzrə bölgüsünə diqqət yetirdikdə təhsil müəssisələrinin məzunları göstəriciləri 2-3-cü yerdə durduğunu görürük. 2005-2019-cu illərin təhlilini apardıqda aydın olur ki, təhsil müəssisələrinin məzunlarının xüsusi çəkisinin ilbəil azalması baş verib. Lakin bu göstəricini detallı araşdırdıqda aydın olmuşdur ki, işsiz qadınların xüsusi çəkisi, kişilərin xüsusi çəkisinə görə daha yüksək olub.

*Cədvəl 5.*

**İşsiz statusu verilmiş şəxslərin sayının işdən çıxma səbəbləri üzrə bölgüsündə məzunların göstəriciləri, ilin sonuna %-lə**

|      | Cəmi işsizlər | Təhsil müəssisələrinin məzunları | O cümlədən |          |
|------|---------------|----------------------------------|------------|----------|
|      |               |                                  | Kişilər    | Qadınlar |
| 2005 | 100           | 19,4                             | 18,6       | 20,1     |
| 2010 | 100           | 15,6                             | 12,7       | 19,4     |
| 2015 | 100           | 5,0                              | 3,9        | 6,8      |
| 2017 | 100           | 2,6                              | 1,9        | 3,9      |
| 2018 | 100           | 1,5                              | 0,8        | 2,5      |
| 2019 | 100           | -                                | -          | -        |
| 2020 | 100           | -                                | -          | -        |

*Mənbə: "Əmək Bazarı" Statistik məcmuə, Bakı 2021, səh.124*

Məşğulluğa təsir edən əsas amillərdən biri əmək haqqı olduğuna görə onun təhlili bizə göstərdi ki, 2019-cu il üzrə qadınlarda orta nominal əmək haqqı 443,4 manat, kişilərdə 764,8 manat olub. Nəticədə qadınların orta aylıq nominal əmək haqqının kişilərin orta aylıq əmək haqqına nisbəti 58% təşkil edib. 2019-cu ildə qadınların sayı kişilərdən üç fəaliyyət növündə - səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsində 54,8%, təhsildə 47,6% və istirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyətdə 23,8% çox olmuşdur.

Respublika ərazisi üzrə əmək bazarının vəziyyətinə diqqət yetirdikdə burada da vəziyyətin gərgin olması müşahidə edilir. Statistik təhlil eyni zamanda, 15-24 yaş arası gənclər üçün əmək bazarının regional xüsusiyyətlərinə təsir edən miqrasiya aktivliyi (kənd yerləri ilə şəhərlər arasında, eləcə də şəhərlər arasında) yüksək olmasını göstərmişdir. 15-24 yaş qruplarında məşğulluğun regional fərqlənmə səviyyəsi də yüksəkdir. Əlbəttə bu qismən obyektiv regional təhsil sisteminin imkanları (ali və peşə təhsil müəssisəsinin olması) iqtisadi şəraitlə əlaqədardır. Əsasən struktur işsizlik səbəbindən regionların işsizlik səviyyəsi bir-birindən fərqlənir. Əsasən kənd yerlərində və dağlıq rayonlarda işsizliyin göstəricilərinə diqqət yetirdikdə bunu daha çox görmək olur. İstehsalın ərazi-sahə quruluşunun dəyişməsi və yeni istehsal sistemlərinin, sahələrinin formalaşması nəticədə mütəxəssis çatışmamazlığını artırır. Bununla birlikdə, təhsil müəssisələrinin (xüsusən universitetlərin) ərazi mövqeyi və hərbi hissələrin yerləşdirilməsi də gənclərin məşğulluğunun regional göstəricilərinə əhəmiyyətli təsir göstərir (bu amil xüsusilə gənclərdən ibarət 18-19 yaş qrupu üçün əhəmiyyətlidir).

## Y E K U N

Alternativ məşğulluq formalarının inkişafı, müştərək və xarici şirkətlərdə yeni iş yerlərinin yaradılması, fərdi əmək fəaliyyətinin və özünüməşğulluğun genişləndirilməsi də məzunların məşğulluğunun artmasına səbəb olur. Son illər özünü məşğulluğa dövlət dəstəyi istiqamətində tədbirlərin artması sahibkarlıq subyektlərinin sayının artmasına da səbəb olmuşdur. Əsasən qeyri-dövlət bölməsində çalışan məzunların sayının get-gedə artması da müşahidə edilir. Tədqiqatlar göstərir ki, “dövriyyə dərəcəsi” və ya “işdən çıxma – dövriyyə əmsalı”nın məzunların rəqabətqabiliyyətliliyi amilləri və şirkətin inkişafı ilə qarşılıqlı əlaqəsi var. Şirkətlər əksər hallarda iş təcrübəsi və karyera artımına yönəlmiş olan işçilərə daha çox maraq göstərir. Ancaq, bir qayda olaraq, şirkətin məqsədinə çatması üçün məhsuldar fəaliyyətə həvəslənən işçilərə ehtiyac daha çoxdur. Çünki belə işçilər şirkətin sabit əmək potensialını formalaşdırır. Bundan əlavə, şirkətlərdəki gənc mütəxəssislərin dövriyyə əmsalının korrelyasiyalarının təhlili bu göstərici ilə təhsil və peşə təcrübəsi göstəricilərinin arasında müsbət əlaqənin olduğunu göstərir. Bu, o deməkdir ki, şirkət gənc mütəxəssisləri seçərkən iş təcrübəsinin mövcudluğuna nə qədər çox dəyər verirsə, nəticədə şirkətin kadr dövriyyəsi bir o qədər yüksək olacaq, yəni həm təhsili, həm də təcrübəsi olan işçilərdə daha yaxşı şərtlərlə iş tapa bilmə səbəbindən işdən çıxma halı daha yüksəkdir. Qeyd edək ki, bir çox şirkətlər artıq bu halla çox rastlaşdığından son dövrlər daha sabit, yəni ən azı şirkətdə bir neçə il davamlı olaraq çalışmaq istəyən işçilərə üstünlük verməyə can atırlar.

Araşdırmalar nəticəsində məzunlar tərəfindən məşğulluq prosesində yaranan əsas problemlərlə bağlı aşağıdakılar qeyd edə bilərik:

- zamanətli məşğulluq problemi və yaxud işin müvəqqəti xarakterli olması;
- məzunun təşkilatda yerini görə bilməməsi və təşkilati mədəniyyətinin 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 uzun müddətli inkişafa deyil, əsasən cari nəticələrin əldə edilməsinə yönəlmiş kadr siyasətinin olması, işəgötürənlərin məzunlara qarşı daim dəyişən tələblərinin mövcudluğu (işəgötürənlər kompleks problemlərin 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 formalaş-



AUDİT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

masına 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 toplama-tapmaq xərcləri, danışıqların aparılması xərcləri və s.).

Normal haldır ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlət həm gələcək kadrların hazırlıq strukturlarında (təhsil müəssisələrində), həm də gənc mütəxəssislərin işlə təmin olunmasında minimum dərəcədə iştirak edir. Nəticədə, "xammal" - "istehsal" - "hazır məhsul" zəncirində dövlət tənzimlənməsi daha çox indekativ (məsləhət) xarakter daşıyır ki, bu da sonda gözlənilən effekti vermir. Qəbul, təhsil və iş düzəlmə prosesləri həm hüquqi aktlarda təsbit edilmiş rəsmi institusional mexanizmlər vasitəsilə, həm də qeyri-rəsmi, yəni qanunla rəsmiləşdirilməmiş, lakin fərdlərin şüurunda yer almış institusional qaydalar və davranış normalarında özünü göstərir. Əsas problem isə odur ki, məzunlar var, əmək bazarında vakansiyalar var, amma əlaqələndirici vasitələrin səmərəsi aşağıdır və məzunların təsbit edilmiş işə qəbulu üçün qanuni mexanizmlər yoxdur. Bu isə bilavasitə institusional mexanizmlərdə çatışmazlıqların təzahürüdür. Gənc mütəxəssislərin əmək bazarı şəraitinə effektiv uyğunlaşması üçün yeni mexanizmlər hazırlayan zaman mütləq yuxarıda qeyd edilən amillər nəzərə alınmalıdır.

#### **Ədəbiyyat siyahısı:**

1. Abdullayev S., Abasova S. Təhsil prosesində İKT-nin tətbiqinə və keyfiyyətinə sistemli yanaşma prinsipləri haqqında, "Elektron dövlət quruculuğu problemləri" I Respublika elmi-praktiki konfransı, 4 dekabr, 2014
2. Ağayev R. Yeni işyerlərinin statistikasi: məhsuldar və ləyaqətli işyerlərini də saymaq olarmı?, <https://bakuresearchinstitute.org/az/job-creation-statistics-are-the-jobs-decent-and-productive/>
3. FƏSİL 5. Təhsil və insan inkişafı, <https://pdfslide.net/documents/fsil-5-thsil-v-insan-inkisafi.html>
4. Məcidov M. XX əsrin sonunda xarici ölkələrin ali təhsil sisteminə dövlət tərəfindən maliyyə dəstəyinin məhdudlaşdırıldığı bir şəraitdə həyata keçirilən islahatlar və onların nəticələri (Avropa və Amerika təcrübəsi). "Əmək və sosial münasibətlər", 2014, №1 (1)
5. Muradov Ş.M. İnsan potensialı; əsas meyillər, reallar, problemlər. Bakı-2004, 660 s.
6. Robert C Heterick, Jr. The Dreaded "P" Word. Educom Review, Vol 30, No 1, Jan-Feb 1995.
7. Азизова Г.А. Рынок труда Азербайджана, Баку, ЭЛМ, 2005, 303 с.

AUDIT 2022, 1 (35), səh.70-89.  
AUDIT 2022, 1 (35), pp. 70-89.

8. Блинова Т. Для России нехватка кадров нужной квалификации – главный ограничитель развития компаний.

URL: <http://www.Rosmin-trud.ru/employment/employment/353>

9. Бондаревская Е.В. Парадигма как методологический регулятив педагогической науки и инновационной практики // Педагогика. – 2007. - №6. – С. 3-10.

10. Истомин, С.В. Особенности институционального механизма в трансформируемой экономике России: автореф. дис.... кандидата экономических наук / Челябинск, 2011, s. 13.

URL:<https://www.dissercat.com/content/osobennosti-institutsional-nogo-mekhanizma-v-transformiruemoi-ekonomike-rossii>

11. Макаров В.А. Трудовая мотивация современной российской молодежи: аксиологический подход. Ростов н/Д., 2008

12. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: монография / Е.В. Маслова, Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017, s.16

13. Молокова Е.Л. Теоретические подходы к исследованию институциональных ловушек высшего образования // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 12. – С. 2001-2016.

14. Мынбаева А.К.Современные образовательные концепции: учебное пособие. – Алматы: Казак университеті, 2012. - 220 с.

15. Мясникова, Т.В. Создание институционального механизма общественно-профессиональной экспертизы новых образовательных программ, внедряемых в сети образовательных учреждений на базе межрегионального отраслевого ресурсного центра / Т. В. Мясникова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2012. — № 3 (38). — С. 376-379. — URL: <https://moluch.ru/archive/38/4421/>, s.376-379

16. Рыжов В.Н. Дидактика. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2004. – С.39-41

17. Сигова С.В. Повышение сбалансированности российского рынка труда // Социальная политика и социальное портнрество. – 2010. – № 5. – С. 24-31

18. 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,с.8-9

19. Федорищева О.И., Шуметов В.Г. К вопросу о мониторинге системы высшего профессионального образования // По материалам журнала «Образование и общество» - Образовательный портал Ханты-Мансийского округа: <http://www.eduhmao.ru>

*Искендарова Айсель Сардар кызы,  
докторант,  
Бакинский Евразийский Университет,  
E-mail: isgenderova.ayka90@gmail.com  
© Искендарова А.С., 2022*

## **КОНЦЕПЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДА: НАЦИОНАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ**

### **Р Е З Ю М Е**

**Цель исследования** - проанализировать критерии, на которые работодатели обращают внимание при приеме на работу молодых специалистов в Азербайджане, а также взаимосвязь между образовательными концепциями и трудоустройством, определить практические решения для обеспечения трудоустройства выпускников.

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

**Практическая значимость 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 во многих случаях связано с концепциями образования. 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, образование, трудоустройство.

*Aysel Sardar Iskendarova,*

*PhD Student,*

*Baku Eurasian University,*

*E-mail: isgenderova.ayka90@gmail.com*

*© A.S.Iskendarova, 2022*

## EDUCATION AND LABOR MARKET CONCEPTS: NATIONAL REALITY AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

### A B S T R A C T

**The purpose of the research** is to analyze the criteria that employers pay attention to when hiring young specialists in Azerbaijan, as well as the relationship between educational concepts and employment, identify practical solutions to ensure the employment of graduates.

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

**The practical importance of the research** - 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 research** - the analysis of the studied issues shows that the regulation of the problem of employment of graduates in many cases is associated with the concepts of education. New mechanisms are needed to increase the employment of graduates.

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

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

*Məqalə redaksiyaya daxil olmuşdur:*

*21.01.2022*

*Təkrar işləməyə göndərilmişdir:*

*04.02.2022*

*Çapa qəbul olunmuşdur: 10.02.2022*

*Дата поступления статьи в редак-*

*цию: 21.01.2022*

*Отправлено на повторную обра-*

*ботку: 04.02.2022*

*Принято к печати: 10.02.2022*

*The date of the admission of the article*

*to the editorial office: 21.01.2022*

*Send for reprocessing: 04.02.2022*

*Accepted for publication: 10.02.2022*