

MƏZUNLARIN İŞLƏ TƏMİN EDİLMƏSİNİN İNSTITUSIONAL MEXANİZMLƏRİ: PROBLEMLƏR VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏ İSTİQAMƏTLƏRİ



Aysel İsgəndərova,

Bakı Avrasiya Universitetinin

İqtisadiyyat və riyaziyyat kafedrasının müəllimi, doktorant

e-mail: isgenderova.ayka90@gmail.com

UOT: 331. 526

Xülasə. *Tədqiqatın məqsədi məzunların işlə təmin edilməsinin institusional mexanizmlərini araşdırmaq və bu sahədə nəzəri yanaşmaları göstərməklə praktiki həlli yollarını müəyyən etməkdir. Məqalədə qarşıya qoyulan vəzifə məzunların işlə təmin edilməsinin institusional mexanizmləri sahəsindəki problemlər açıqlanır, meyarlar, xarici ölkələrin təcrübəsi qeyd edilir. Tədqiqat zamanı təhlil və müqayisə metodlarından istifadə edilməklə, məzunların işlə təmin edilməsinin institusional tədbirləri və təkmilləşdirilməsi yolları nəzərə çatdırılır. Eyni zamanda təhsil müəssisələrinin məzunların işlə təmin olunmasında təsirli kömək göstərə biləcəyi istiqamətlər əsaslandırılır. Tədqiqatın elmi yeniliyi – təqdim olunan əsas təkliflər məzunların işə düzəlməsinin idarə edilməsinin təşkili ilə əlaqədirdir və təklif edilən tədbirlər bu prosesə töhfə vermək üçün təhsil müəssisələri, işəgötürənlər və Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən istifadə edilə bilər.*

Açar sözlər: *məzun, təhsil müəssisəsi, işəgötürən, əmək bazarı, məşğulluq xidməti, karyera mərkəzi, institusional mexanizm.*

Key words: *graduate, educational institution, employer, labor market, employment service, career center, institutional mechanism.*

Ключевые слова: *выпускник, учебное заведение, работодатель, рынок труда, служба занятости, центр карьеры, институциональный механизм.*

Dünya bankının 192 ölkə üzrə tədqiqatı göstərdi ki, fiziki kapital ümumi sərvətin yalnız 16%-ni təşkil edir, əksinə, təhsili və ümumi sərvətin 64%-ni ehtiva edən insan kapitalı daha böyük əhəmiyyət kəsb edir [21]. Ölkəmizdə ali və peşə təhsil imkanları günbəgün genişləndirilir. Şəhər yerlərində kişilərin demək olar ki, 50%-i orta təhsildən sonrakı təhsil pilləsini bitirmiş, kənd yerlərindəki kişilərin isə 60%-i yalnız orta məktəb məzunudur [2]. Son bir neçə ildə ali

məktəbə qəbul olunmuş tələbələrin sayında 21% artım, dövlət ali təhsil müəssisələrinə kənd məktəblərindən qəbul payı 2017-2018-ci illərdə təxminən 1% vahidi artaraq 54% olmuşdur. Bununla yanaşı, ali təhsil müəssisələri üçün yeni maliyyələşdirmə mexanizminin tətbiqi nəticəsində hər tələbəyə düşən xərclər orta rəqəmlə 30% artırılmış, dövlət büdcəsi hesabına təqaüdlər 2019-2020-ci illərdə ali təhsil müəssisələrinə qəbul olunmuş həssas sosial qruplardan olan 100-dən artıq tələbəyə verilmişdir.

Bu da “hər bir gəncin təhsil alma imkanı olmasıdır” konsepsiyasının reallaşdırılmasını mümkün etmişdir. Lakin Azərbaycanda işsizlik AI orta rəqəmindən aşağı olsa da, qadın və gənclərin işçi qüvvəsində iştirakı məhduddur [4, s. 22-25]. Hazırda bütün ölkələrin sosial-iqtisadi inkişafının əsas prioriteti gənclərin məşğulluq səviyyəsinin artırılmasıdır. Bunun üçün müxtəlif həll yollarının müəyyən edilməsi istiqamətində həm nəzəri, həm də praktiki tədbirlər həyata keçirilir.

Ölkəmiz müstəqilliyini əldə etdikdən sonra bazar transformasiyaları inzibati amirlik sistemə xas olan **“dövlət-təhsil-müəssisə”** institusional qarşılıqlı modelin səmərəsizliyinə səbəb oldu. Bazar iqtisadiyyatına, xüsusilə böhran hallarına xas sərt büdcə məhdudiyyətlərinin tətbiqi işəgötürənlərin zəruri forma və həcmdə təhsil xidmətləri istehsalında iştirak etməsinə imkan vermir. Maliyyə çatışmazlığı şəraitində təhsil müəssisələri büdcədən kənar maliyyə mənbələrini əldə etməyə çalışırlar. Nəticədə maddəli əmək və təhsil sistemi arasında qarşılıqlı əlaqələrin dövlət institusional mexanizmləri əhəmiyyətini itirmiş, bazar münasibətlərinə adekvat yenilənmələr isə hələ tam formalaşmamışdır. Hazırda dövlət abituriyentlərin qəbulunu şərti olaraq tənzimləyir, yəni dövlət tərəfindən tam maliyyələşdirmə əsasında təhsil alan bəzi abituriyentlər ali və peşə təhsili müəssisələrinə qəbul zamanı mümkün olan ən aşağı bal toplayırlar ki, bu da əmək bazarında işçi qüvvəsi olan son hazır məhsulun, yəni məzunun keyfiyyətinə təsir göstərir. 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 işə düzəlmə prosesləri həm hüquqi aktlarda təsbit edilmiş rəsmi institusional mexanizmlər vasitəsi ilə, həm də qeyri-rəsmi, yəni qanunla rəsmiləşdirilməmiş, lakin fərdlərin şüurunda yer almış institusional qaydalar və davranış normalarında özünü göstərir [17]. Əsas problem isə odur ki, məzunlar və əmək bazarında vakansiyalar var, lakin əlaqələndirici vasitələrin

səmərəsi aşağıdır və məzunların təsbit edilmiş işə qəbulu üçün qanuni mexanizmlər yoxdur. Bu isə bilavasitə institusional mexanizmlərdə çatışmazlıqların təzahürüdür.

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 etməliyəm ki, institusionalistlər işsizliyin sığortası əsasında məşğulluğun dövlət tənzimlənməsi, işəgötürənlər və işçilər arasında iş gününün uzunluğu və əməkhaqqı, passiv məşğulluq tənzimləmə siyasəti əsasında işsizlərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi barədə müqavilələrin bağlanması ideyasını irəli sürürlər [11, 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 mexanizm subyektlərin qarşılıqlı təsiri və onun qaydasının müəyyən edilməsində tələb edilən resurslara, fəaliyyət göstərmə funksiyaları və institutlara təsir alətləri kimi baxmışdır. Onun fikrincə, institusional mexanizm subyektlərin qarşılıqlı fəaliyyətini tənzimləyir və institusional mexanizmin əsasını ortaq məqsədə çatmaq üçün iyerarxik bir quruluşda koordinasiya edilmiş tərəfdaşlar arasında yaranan müqavilə münasibətləri müəyyənləşdirir [8, 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 subyektlər kimi dövlət təhsil sahəsində milli siyasətin inkişaf etdiricisi və qarantı kimi: *məşğulluqda rəqabət üstünlükləri verən keyfiyyətli təhsildə maraqlı olan vətən-*

daşlar; təhsilin keyfiyyətindən məsul olan təhsil müəssisələri; işçilərinin ixtisası və yüksək peşəkar səriştəsi ilə maraqlanan işəgötürənlər çıxış edir [14, s. 376-379].

Hazırda əmək bazarının əsas subyektləri (işəgötürənlər, dövlət, məzunlar) arasında qarşılıqlı əlaqəli institutsional mexanizmlərin mövcudluğu müxtəlif vasitələrdən istifadəni nəzərdə tutur. Bunlar aşağıdakılardır:

– 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 formaları.

Qeyd edək ki, təhsilin əmək bazarı ilə qarşılıqlı əlaqəsinin öyrənilməsində institutsional

xərclərinin olması, səmərəli olmayan normaların dəyişdirilməsinə motivasiyanın və ya alternativ normaların mövcud olmaması və s. aiddir [12].

Məzunlar arasında işsizliyin yüksək olmasının səbəblərini əsasən üç qrupda göstərmək olar:

1. Təhsilin əmək bazarının tələblərinə tam uyğun olmamasıdır ki, bu da təhsilin praktika ilə əlaqəsinin zəif olması və təhsil proqramlarının əmək bazarının tələblərini nəzərə almamasından irəli gəlir.

2. Məzunlar üçün yetərli qədər iş yerlərinin mövcud olmaması isə sərmayə qoyuluşu və özəl bölmənin inkişafı ilə bağlı yaranan problemdir.

3. İnstitutsional mexanizmin təkmil olmaması. Əmək və təhsil xidmətləri bazarının subyektı olan dövlət məzunların məşğulluğuna dəstək göstərmək üçün müəyyən tədbirlər həyata keçirir ki, bu da bir neçə istiqaməti əhatə edir:

Cədvəl 1.

Məzunların məşğulluğuna dəstək göstərə bilən siyasətlər	
İstiqamət	Siyasət və onun alt elementləri
Sosial-iqtisadi siyasət	Fiskal (büdcə-vergi) Monetar (pul-kredit) Struktur Sosial İnvestisiya İnnovasiya və kommunikasiya texnologiyaları Ticarət
Təhsil və təlim	Orta və ali təhsil Peşə təhsili İxtisasartırma və yenidən hazırlanma İstehsalatda fasiləsiz təhsil
Sahibkarlıq və biznes	Əlverişli mühitin formalaşdırılması və inkişafı Özünüməşğulluq və gənclərin sahibkarlığı
Əmək qanunvericiliyi və əmək bazarı	Əmək haqqı və əmək münasibətləri sahəsində Əmək bazarında aktiv tədbirlər (məşğulluq xidməti orqanlarının fəaliyyəti, ictimai işlər, yeni iş yerlərinin yaradılması və s.) Əmək bazarında passiv tədbirlər (işsizliyə görə müavinət, tədaiidə göndərilənlər hesabına iş yerlərinin boşaldılması və s.)

Mənbə: müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir

tələlər nəzəriyyəsiindən istifadə hadisələri həm statistikada, həm də dinamikada öyrənməyə imkan verir. Bu bir tərəfdən əvvəlki tarixi hadisələri nəzərə alaraq, inkişaf trayektoriyasını proqnozlaşdırmağa imkan verir, digər tərəfdən isə təsirsiz qurumların mövcud olmasının sabitliyini izah edir. İndiki dövrdə ali təhsildə kifayət qədər institutsional 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

Ümumilikdə məzunların işlə təminatının institutsional mexanizmi bir neçə alət vasitəsi ilə həyata keçirilir. Əmək bazarının tənzimlənməsində məzunlar da daxil olmaqla, gənc işçi qüvvəsinin vəziyyəti qiymətləndirilərək məşğulluq və əmək bazarına uyğunlaşma problemləri ilə bağlı bölgələrarası koordinasiya və analitik mərkəzin yaradılması uğurlu institutsional alətlərdən biridir. Məsələn, Kosovoda Baş nazirin ofisi Gənclərin Məşğulluq Fəaliyyət Planının icrası üçün ümumi koordinasiyanı təmin edir. Əsasən də fəaliyyət planının hazırlanmasında iştirak edən qurumların işçilərindən təşkil olunan

Gənclərin Məşğulluğu üzrə İdarələrarası Komitəsinə təşkil edir, fəaliyyət planının icrası ilə əlaqəli bütün məsələlərdə müvafiq nazirliklərə texniki dəstək, məsləhət və digər yardımlar göstərilir. İdarələrarası Komitə planın icrası ilə bağlı mütəmadi hesabatlar hazırlayır, həmçinin fəaliyyət və tədbirlərin qiymətləndirilməsinə dair hesabatların hazırlanmasında iştirak edir [15].

Əmək bazarının institutsional tənzimlənməsində məzunların işçi qüvvəsi kimi səmərəli paylanması və yenidən bölüşdürülməsi prosesini təmin edən və əsas qurum hesab olunan məşğulluq xidməti xüsusi yer tutur. Belə xidmətlər dünya üzrə əksər ölkələrdə mövcuddur. Beynəlxalq əmək bazarının tənzimlənməsi sisteminə dünyanın 80-dən artıq ölkəsində məşğulluq xidmətlərini birləşdirən “World Association of Public Employment Services” (Ümumdünya Dövlət Məşğulluq Xidmətləri Birliyi) [9, s. 109-115] mühüm yer tutur ki, onun strukturu da gənclərə xidmət göstərmə proseslərindən məsul olan ərazi idarələri (regional, yerli) şəbəkəsi şəklində təqdim olunur [20, s. 831-848].

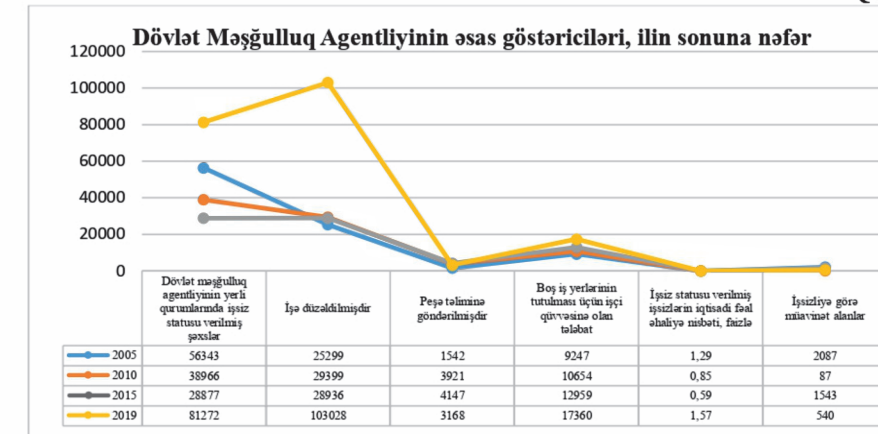
Lakin bu xidmətlərin fəaliyyət istiqamətləri qanunvericilik və məşğulluq siyasətinin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq fərqli ola bilər. Məsələn, Almaniya, Kanada, Fransa, İsveç, Yaponiya və digər ölkələrdə təhlil olunan xidmətin rolu məşğulluq siyasətini fəal şəkildə həyata keçirtməkdir. ABŞ, Böyük Britaniya, Avstraliyada bu xidmətin rolu daha az proaktivdir, çünki bir sıra özəl qurumlar onunla bərabər şərtlərdə işləyərək əmək qabiliyyətli əhalinin iqtisadi fəaliyyət səviyyəsinə təsir göstərirlər [9, s. 110-112].

Böyük Britaniya, Belçika, Fransa, Almaniya, İsveç, Kanadada Məşğulluq Xidməti İdarə He-

yətinin nəzarəti altında və müvafiq nazirlik qarşısında məsuliyyət daşıyan müəyyən dərəcədə gücə sahib bir qurumdur. Əsas xüsusiyyəti isə qeyri-hökumət maraqlarının, xüsusən də əsas işçi qruplar və işəgötürənlər ittifaqlarının maraqlarının nəzərə alınmasıdır. Avstraliya, Hollandiya, Finlandiya, Yaponiyada Məşğulluq Xidməti Əmək və Məşğulluq Nazirliyinin bir hissəsi olan əmək şöbəsinin struktur elementidir. Əsas xüsusiyyəti hökumət səviyyəsində qəbul edilmiş qərarları nəzərə alaraq hərəkətlərin koordinasiyasıdır. ABŞ, İsveçdə Məşğulluq Xidməti yerli idarəetmə nəzarəti altında olan və mərkəzləşdirilmiş bir koordinasiya orqanına tabe olan bir qurumdur. Əsas xüsusiyyəti ərazi daxilində idarəetmədə yüksək dərəcədə çevikliyə diqqət yetirilməsidir [20, s. 831-848].

Azərbaycan Respublikası Dövlət Məşğulluq Agentliyi – aktiv məşğulluq tədbirlərinin təşkili, işsizlikdən sığorta vəsaitinin idarə edilməsi, işsizlikdən sığorta vəsaitinin idarə edilməsi, işaxtaran və işsiz şəxslərin sosial müdafiəsi, qanunvericiliyin tələblərinə əməl olunması, habelə aidiyyəti dövlət orqanları ilə birgə əmək bazarının təhlili, qeyri-formal məşğulluğun aşkar edilməsi və qarşısının alınması ilə bağlı nəzarət tədbirlərini, təbliğat işini həyata keçirən publik hüquqi şəxs olmaqla, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin (ƏƏSMN) tabeliyində fəaliyyət göstərir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin müəyyən etdiyi hallarda Agentlik Nizamnaməsində qeyd edilən məqsədlərə nail olmaq üçün sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Nizamnamə ilə müəyyən edilmiş 10 fəaliyyət istiqamətlərinə uyğun olaraq Agentliyin qarşısına 34 vəzifə qoyulmuşdur. Agentliyin fəaliyyətinə nəzarəti ƏƏS-

Qrafik 1.



Mənbə: Müəllif tərəfindən 28.03.2021-ci il tarixə <https://www.stat.gov.az/source/labour/> materialları əsasında tərtib edilmişdir

MN, həmçinin İdarə Heyəti həyata keçirir [1].

Qrafikdən göründüyü kimi, son 14 ildə işsizlərin sayı 1,4 dəfə, Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən peşə təliminə göndərilənlərin sayı isə 2 dəfə artmışdır. Xaricdə dövlət xidmətləri ilə yanaşı, özəl strukturlar (işəgötürmə agentlikləri) fəal şəkildə fəaliyyət göstərir. Hazırda beynəlxalq səviyyədə “International Confederation of Private Employment Agencies” (CIETT) Avropa, Şimali Amerika, Cənubi Amerika, Afrika, Şimali və Cənubi Asiyada fəaliyyət göstərən 49 milli işəgötürmə agentliklərinin federasiyasından ibarət Beynəlxalq Özəl Məşğulluq Agentlikləri Konfederasiyası və 8 ən böyük beynəlxalq şirkət mövcuddur [18-19].

Bir çox hallarda “Əmək bazarının dəyişən tələbini əvvəlcədən dəqiq müəyyən etmək mümkün olmur, həm də insanlar öz iş yerlərini, yiyələndikləri peşələri dəyişdirmək həvəsində və ya məcburiyyətində qalırlar. Bu səbəbdən, nəzərdə tutulan işin bilik iqtisadiyyatına uyğun effektivliyini təmin etmək üçün qeyri-formal (bəlli təhsil dərəcəsi almadan) təhsil və treyninqlər iş dünyasında mühüm yer tutur. Bütün işçilərin Danimarkada 46%-i, İsveç və İsveçrədə 45%-i, Finlandiya və Birləşmiş Ştatlarda 44%-i iş yerində qeyri-formal təhsil və ya treyninqlə əhatə olunurlar” [3, s. 99]. Təlim proqramlarının 70%-i əmək bazarının inkişaf proqnozlarına və müəssisələrin ehtiyaclarına əsaslanır. Dünya praktikasına əsasən, təlim kurslarının 85%-i səriştəyə əsaslanan metodologiya ilə tədris olunur. Təlim kurslarının 60%-i iş dünyası və hökumət arasındakı tərəfdaşlıq çərçivəsində təşkil edilmiş praktiki təlim komponentinə malikdir [15].

Karyera idarəetməsi və peşəkar inkişafa istiqamətlənmə üzrə xarici təcrübənin təhlili göstərir ki, bəzi fərqli xüsusiyyətlərinə baxmayaraq, məsələn, Avropa ölkələrində karyera idarəetməsi və peşəkar inkişafa istiqamətlənmə siyasəti 30 ölkədən 200-dən artıq 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 [16, s. 158].

Avstriya, Almaniya, İsveçrə, İsveç, Böyük Britaniya, Çin, Yaponiya və s. təcrübəsi təhsil fəaliyyəti və təcrübəsinin (*ikili sistem – duales studium*) sintez edilməsinin zəruriliyini təsdiqləyir. Aralarında ən çox məşhur olan Almaniyanın ikili təhsil modeli əsas maraqlı tərəflərin (dövlət, iş dünyası, gənc vətəndaşlar) istəkləri kontekstində tərtib edilməklə, texniki, sosial-iqtisadi sahələrdə, informasiya texnologiyalarında fəal şəkildə istifadə olunur və üç komponentdən – *iqtisadi səmərəlilik, sosial inteqrasiya, gənclərin fərdi inkişafından* ibarətdir.

Sosial tərəfdaşlıq əmək bazarının inkişafı üçün gənc işçilərin hazırlanması, gənclərin məşğulluq siyasətinin təmin edilməsi, ayrı-ayrı strukturların maliyyələşdirilməsi və bir-biri ilə sıx ünsiyyətin qorunması ilə maraqlanan faktorlar arasında əlaqələrin qurulmasını həyata keçirir və bu İngiltərədə ən vacib qurumdur (Tədris Bacarıqları Şurası, Bacarıq və Qabiliyyət Şurası və s.). Hollandiyada sosial tərəfdaşlıq prinsipi əsasında peşə təhsili və dövlət maraqları işçilərin, xüsusən də gənc mütəxəssislərin, işəgötürənlərin maraqlarını nəzərə alan 20-dən artıq təşkilat vardır. Bunlara yalnız dövlət orqanlarının əmrlərini deyil, həm də ərazi məşğulluq xidmətləri idarələri ilə müqavilələrin bağlanması əsasında kommersiya fəaliyyətlərini həyata keçirən özəl struktur statusuna malik istehsal və xidmətlər sahəsinin, iş strukturlarının, təhsil sahəsinin və həmkarlar ittifaqları konfederasiyasının nümayəndələri daxildir. Adətən digər ölkələrdə tədqiqat və innovasiyaların stimulu kimi çıxış edən ali təhsil müəssisələrinin iqtisadiyyat ilə güclü əlaqəsi Azərbaycanda yoxdur və bu müəssisələr sahibkarlıq və biznesin inkişafını stimullaşdırmaq məqsədi ilə çox az potensiala malikdir [4, s. 22]. Bu bəzi ali təhsil müəssisələri tərəfindən hələlik zəif tətbiq edilsə də, sosial tərəfdaşlığın artırılması istiqamətində tədbirlərin keçirilməsi vacibdir.

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 mə-

zunlara Boloniya prosesinin tələblərinə uyğun diploma əlavələrin verilməsi həyata keçirilir. Müəssisənin fəaliyyətinin onun statusuna uyğunluğu baxımından meyarlar kimi universitet, akademiya, institutlar və kolleclərdə əyani təhsil forması üzrə məzunların 50%-dən az olmamaqla ixtisasları üzrə işlə təmin olunması, son 5 ildə peşə liseyi və peşə məktəbi üzrə 60%-dən az olmamaqla məzunların işlə təmin olunması, son 5 ildə peşə tədris mərkəzi üzrə 70%-dən az olmamaqla məzunların işlə təmin olunması, sifarişçi-şəgərtürən təşkilatlarda məzunların işlə təminatı üzrə sifarişin 50%-ni nəzərdə tutur. Təhsil müəssisələri də bu meyarlara uyğun olmaq üçün əsas institusional alət kimi özlərinin Karyera mərkəzlərini yaradırlar. Təhsil müəssisələrinin Karyera Mərkəzi yuxarı kurs tələbələrinin əmək bazarına daxil olması üçün məsləhət və metodiki hazırlığı təmin edir. Bu məqsədlə də 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 təcrübələrinin təşkilində iştirak edir, potensial bazasını yaradır, işəgötürənlər, işəgötürən şirkətlərin və səlahiyyətli orqanların iştirakı ilə peşələrin təqdimatlarını aparır. Tədqiqatçıların fikrincə, “Karyera mərkəzlərinin yaradıldığı universitetlərdə işləyən məzunların sayı olduqca yüksəkdir ki, bu da işlərinin effektivliyinin birbaşa sübutudur” [6, s. 1-20]. 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” [10, s. 224-228]. Bu səbəbdən də Karyera mərkəzləri “məşğulluq problemlərinin həllinə yeni yanaşmalar axtarmalı və yeni iş axtarışı modeləri inkişaf etdirməlidir” [5].

Müxtəlif ölkələrin, o cümlədən ölkəmizin tədris müəssisələrinin Karyera mərkəzləri tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərə aşağıdakıları aid edə bilərik [13-14]:

- *əmək yarıməkalarının keçirilməsi;*
- *qabaqcıl şirkət və təşkilatlarda təcrübə proqramlarının birgə təşkili;*
- *elmi və praktiki konfransların təşkili və keçirilməsi;*

– *informasiya və metodiki materialların sistemətik nəşri. “Ən yaxşı işəgötürənlərin” kataloqu, “İlin ən yaxşı məzunları” müsabiqəsinin keçirilməsi və məlumatların dərc edilməsi;*

– *mütəxəssislərin, gənclərin və ictimai təşkilatların, işəgötürən təşkilatların nümayəndələrinin iştirakı ilə işəgötürənlərin və məzunların nümayəndələrinin qiymətləndirilməsi əsasında təhsil müəssisələrinin və işəgötürənlərin reytinginin müəyyən edilməsi;*

– *işəgötürən təşkilatların təqdimatları, o cümlədən blits formatında qısa müddət ərzində bir auditoriya üçün bir neçə işəgötürənlə görüşlərin təşkil edilməsi;*

– *işə qəbul üçün informasiya turlarının təşkili, universitet və tərəfdaş işəgötürənlər vasitəsi ilə tələbələrin işəgötürən təşkilatlara ziyarətlərinin təşkil edilməsi, tələbələrin və məzunların məşğulluğunun təşviqi;*

– *əmək bazarında tələb edilən aktual səriş-tələri formalaşdırmağa imkan verən “Karyera Məktəbi – işəgötürmə və təhsil layihəsi”nin, səriştə və bacarıq inkişaf proqramlarının tətbiqi;*

– *tələbə və məzunların məşğulluğunu təşviq edən mütəxəssislərin rəhbərliyi altında CV hazırlanmasına dəstək verilməsi;*

– *iş axtaran və işləyən məzunların əlavə karyera təlimini bitirdikdən 1 ildən artıq olmayan müddətdə Karyera mərkəzinin dəstəyi ilə işlə təmin edilməsi;*

– *yüksək keyfiyyətli onlayn portalların yaradılması və idarə edilməsi, portalda məzunlarla bağlı bazanın və mövcud vakansiyaların yerləşdirilməsi, məzunların məşğulluğunun izlənilməsi, cari tədris ili məzunlarının məşğulluğunun illik monitorinqinin aparılması, proqram və təcrübələrin elan edilməsi, metodiki materialların yerləşdirilməsi, sorğuların aparılması, məlumatlandırılma, hesabatların təqdim edilməsi;*

– *əmək bazarının dinamikası və şərtlərinə dair sistemli tədqiqatların aparılması, illik statistik məlumatların vaxtında və yüksək səviyyədə hazırlanması, universitet məzunlarının məşğulluğunun sistemətik hərtərəfli uçotunun aparılması, ixtisaslaşdırılmış məzunun formalaşdırılması məqsədi ilə məşğulluğu təşviq edən və perspektivlərini qiymətləndirən bazanın yaradılması, karyera perspektivlərinin peşəkar diaq-*

nostikasının təşkili və aparılması;

– təhsil müəssisəsinin bina və yataqxanalarında məzun stendinin yaradılması, karyera inkişafı, məşğulluq və vakansiyalar barədə mütəmadi məlumatların orada verilməsi;

– işəgötürən təşkilatlarla, dövlət məşğulluq xidmətləri ilə müqavilələrin, memorandumların bağlanması.

Müasir şəraitdə keyfiyyətli idarəetmə sistemləri sahəsində təlim genişləndirilmiş bir vəzifədir.

Hazırda Azərbaycanda aktiv əmək bazarı proqramlarından olan Dövlət Məşğulluq Proqramı (2014-cü ildə pilotlaşdırılmış və 2016-cı ildə ölkə səviyyəsində genişləndirilmişdir) qısa müddətli peşəkar təlim və “DOST” mərkəzləri tərəfindən təmin olunan ictimai işlərdən ibarətdir. Aktiv əmək bazarı proqramları üçün büdcə ayrılması 2019-2020-ci illərdə artırılrsa da (əsasən Özünü Məşğulluq Proqramının və ictimai işlərin miqyasının genişləndirilməsi məqsədi ilə), hökumət aşağıdakıları nəzərdən keçirtməlidir: əvvəl iş təcrübəsi olmayan gənclərin təcrübə proqramları və əməkhaqqı güzəştləri vasitəsi ilə iş başında öyrənməsinin gücləndirilməsi, geniş çeşidli, fərqli aktiv əmək bazarı proqramlarının icrası və əlaqələndirilməsi məqsədi ilə Dövlət Məşğulluq Agentliyinin potensialının gücləndirilməsi və daha keyfiyyətli və səmərəli məşğulluq xidmətlərinin təmin olunması məqsədi ilə Dövlət Məşğulluq Agentliyinin potensialının gücləndirilməsi. Malayziya, Yaponiya, Almaniya və İngiltərə kimi ölkələrdə tətbiq olunan çevik iş şərtlərinin dəstəklənməsi (məsafədən işləmə, çevik iş saatları və sıxlaşdırılmış iş həftəsi) kimi siyasətlərin tətbiqindən faydalana bilər [4, s. 35]. Bu baxımdan Polşa Respublikasının təcrübəsi də maraq doğurur. Polşa Respublikası hökuməti [7, s.167-168] məzuna məşğulluq problemini həll etməyin bir neçə yolunu təklif edir:

– müəssisələrdə təcrübə (12 aylıq staj dövrü);

– staj dövrü üçün məzun təqaüdlə təmin edilir; məzunu idarə edən işəgötürənin işçisi məzunun təqaüdüünün 10%-ni alır;

– müəssisələrdə birbaşa məşğulluq – bu halda məzunun işə düzəlməsi tarixindən 12 ay müddətində işəgötürən çəkilən xərclər (əməkhaqqı, mükafatlar, sosial sığorta haqları, əvvəlcədən

razılaşdırılmış məbləğdə minimum əməkhaqqından çox olmayan) məbləğində iş fondundan təminat alır;

– ictimai işlərdə müvəqqəti məşğulluq (kənüllülük) – 6 ayadək müddətə qazanılan ixtisasla əlaqəli olmayan işlərdə, ictimai təşkilatlarda iş gününün yarısından çox olmamaqla çalışmaq.

Öz biznesini qurma və ya işini açma, yönləndirmə alətlərinə aşağıdakılar daxildir:

– ucuz kreditlər, kredit zəmanətləri, faiz xərclərinə görə əlavə ödənişlər edilir;

– öz firmalarını açmış məzunlardan əlillik pensiyası sığortası üçün yığımların müvəqqəti dayandırılması;

– biznes planı hazırlamaq və biznesi idarə etmək sahəsində təlimlər, məsləhətlər və s. Bu tədbirlər 1 illikdir;

– əlavə təhsil əmək bazarında tələb olunan ixtisaslarda təhsil müddətində təcrübə qazanmaq üçün lazım olan intensiv praktiki təlim və təcrübə;

– təlim, habelə işsizliyi yüksək olan bölgələrdə yaşayan insanlara təhsil almaq üçün kredit və təqaüdlərin verilməsi;

– karyera-peşəkar inkişafa istiqamətlənmə və vasitəçilik.

Nəticə. Aparılan tədqiqat belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, hazırda məzunların işlə təmin edilməsi istiqamətində həm Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən, həm işəgötürənlər, həm də təhsil müəssisələrinin Karyera mərkəzləri tərəfindən aşağıdakı istiqamətdə işlər həyata keçirilir:

– əmək bazarının vəziyyətini mütəmadi olaraq izləmək, qısa və orta müddət üçün proqnozlar vermək;

– universitetin reytinginin artırılmasına yönəldilmiş fəaliyyətlər (tədris planları və proqramlarının təqdimatı, potensial işəgötürənlər və tərəfdaşlarla görüşlər, müxtəlif illərin məzunları və s.) üzərində işləmək;

– müraciət edənlərə ən çox tələb olunan və az olan peşələr, məzun olduqdan sonra ixtisası üzrə işləmək imkanları barədə məlumat vermək;

– birinci ildən başlayaraq tələbələrin və peşə uyğunluğunun sonrakı təhlili üçün təcrübələri, stajları, müvəqqəti iş yerləri və s. haqqında məlumat bazasını hazırlamaq;

– potensial işəgötürənlər üçün məzunların

ümumi məlumat bazasını yaratmaq;

– əyani təhsil alan tələbələr üçün iş yerlərinin prioritet olunmasını təmin edərək, universitetdə mövcud olan tələbə və məzunlar üçün vahid vakansiyaların vahid reyestrini hazırlamaq;

– məzunların işə qəbulu ilə bağlı kadr və işə qəbul agentlikləri ilə müqavilələr bağlamaq;

– məzunlarda lazımi sərişələrin formalaşdırılması üçün işəgötürənlərin fikirləri nəzərə alınmaqla tədris planlarını tənzimləmək;

– universitet məzunlarına ixtisaslarını daim artırmağa imkan verəcək biliklərin sistemə şəkildə artırılması üçün davam edən seminar və proqramlar, o cümlədən ikinci ali təhsil haqqında məlumat vermək.

Bundan əlavə, məzunların işə düzəlməsinin təmin edilməsinin institusional mexanizminin təkmilləşdirilməsi üçün əlavə olaraq təklif edilir:

– məlumat və iş təcrübəsi mübadiləsi üçün məzunların işlə təmin olunmasında iştirak edən universitetin bütün şöbələrinin qüvvələrini birləşdirmək;

– təhsil müəssisələrinin nəzdində işə düzəltmə təşkilatının funksiyalarını icra edən bir kiçik müəssisə yaratmaq imkanının nəzərdən keçirilməsi.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2020-ci il 30 iyun tarixli, 1077 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Nizamnaməsi”. Bənd 1.5,2,3,6.1.

URL: <https://www.sosial.gov.az/DMXstruktura>.

2. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi. 2018-ci ildə yaşayış yerinə görə əhalinin təhsil səviyyəsi.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/budget-households/?lang=en>

3. Hamlet İ. Müasir dünyada ali təhsil sistemində nələr baş verir və “2008-2012-ci illərdə Azərbaycan Respublikasının ali təhsil sistemində islahatlar üzrə Dövlət Proqramı” necə olsa yaxşıdır? “Xəzər Universiteti” nəşriyyatı, 2008, 99 səh.

4. “Sağ qal, öyrən, inkişaf et!” Azərbaycanın inkişafının sürətləndirilməsi məqsədi ilə insan kapitalına strateji investisiyaların yatırılması. Beynəlxalq Yenidənqurma və İnkişaf Bankı / Dünya Bankı. 2020, səh. 22-25.

5. Бондаренко О. М. Новые подходы к решению проблем по трудоустройству выпускников высшего профессионального образования.

URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_-Bondarenko.htm

6. Глебова Г.Ф., Грачева Ю.В. Исследование проблем и условий оптимизации процесса профессионального самоопределения студентов (из опыта Смоленского Государственного Университета) Непрерывное образование: XXI век. 2015, вып. 2 (10), с. 1-20.

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

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

9. Калинина И.А., Масленников В.В. Анализ зарубежного опыта организации работы службы занятости населения по оказанию государственных услуг по трудоустройству // Экономика и предпринимательство. 2015, №9-2 с. 94-99, Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // Вестник Южно-Уральского Государственного Университета. серия: Экономика и менеджмент. 2016, Т.10, №3, с. 109-115.

URL: <http://wapes.org/en/memberslist?&page=19>

10. Малин С.В. Анализ деятельности центров содействия трудоустройству выпускников вузов // Психология и педагогика: методика и проблемы. 2013, №32, с. 224-228.

11. 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, 16 с.

12. Молокова Е.Л. Теоретические подходы к исследованию институциональных ловушек высшего образования // Креативная экономика. 2018, Т. 12, №12, с. 2001-2016.

13. Морозов В.Б. Актуальные механизмы эффективного содействия трудоустройству кадров системы управления качеством. Известия ТулГУ. Технические науки. 2020, вып. 10.

15. Росас Дж., Россиньотти Дж. Руководство по составлению национальных планов действий в области молодежной занятости. Программа занятости молодежи, Международное Бюро Труда.

URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140782.pdf

16. Толстогузов С.Н. Опыт Профориентационной работы за рубежом. Образование и наука. 2015, №1. с. 151-165., 158 с.

17. Шаховская Л.С., Новакова Е.И. Институциональные механизмы модернизации высшего профессионального образования России.

18. Economic Report 2016 Edition [Электронный ресурс] // CIETT. 2016.

URL: <http://www.ciett.org/economicreport2016>

19. International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)

URL: <http://www.ciett.org/>

A.Isgandarova

Institutional mechanisms for employment of graduates: problems and directions of improvement

Abstract

The purpose of the study is to study the institutional mechanisms of employment of graduates, show theoretical approaches in this area, while putting forward practical solutions. The article describes the problems in the field of institutional mechanisms for the employment of graduates, the criteria, the experience of foreign countries. The study uses institutional measures and ways to improve the employment of graduates, applying analysis and comparison methods. The directions in which educational

institutions can effectively promote the employment of graduates have been substantiated as well. Scientific novelty of the research – the main proposals are related to the organization of employment management of graduates and the proposed measures can be applied by educational institutions, employers and the State Employment Agency to make contributions to this process.

A.Искендарова

Институциональные механизмы трудоустройства выпускников: проблемы и направления улучшения

Аннотация

Цель исследования – изучить институциональные механизмы трудоустройства выпускников, показать теоретические подходы в этой сфере, предложить практические решения. В статье описаны проблемы в области институциональных механизмов трудоустройства выпускников, критерии, опыт зарубежных стран. В ходе исследования использовались методы анализа и сравнения. В результате исследования отмечены институциональные меры и способы улучшения трудоустройства выпускников. Обоснованы направления, в которых образовательные учреждения могут эффективно содействовать трудоустройству выпускников. Научная новизна исследования – основные предложения связаны с организацией управления трудоустройством выпускников и предлагаемые меры могут быть использованы учебными заведениями, работодателями и Государственным агентством занятости для содействия этому процессу.