

İNSAN KAPİTALININ İNKİŞAFINDA PEŞƏ TƏHSİLİNİN ROLU: SƏRT VƏ YUMŞAQ BACARIQLAR TİMSALINDA ARAŞDIRMA



Könül Ələkbərova,

*Azərbaycan Respublikası Elm və Təhsil Nazirliyi yanında
Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyinin Peşə təhsili siyasəti
və məzmunu şöbəsinin böyük məsləhətçisi
e-mail: konul.alakbarova@ptda.edu.az*

UOT: 338

Xülasə. Hazırda dünyada baş verməkdə olan, həm iş şəraitinin sosial müstəvisini, həm də peşə münasibətlərini getdikcə dəyişdirən sosial transformasiyaların kritik tempi insanın peşəkar olaraq yetişməsində yaranan ehtiyaclarına cavab verən bacarıqlarının araşdırılmasının zəruri səbəbinə çevrildi. Son vaxtlar bu müəkkəb prosesdə spesifik olaraq aktuallaşan bəzi konsepsiyaların məzmununu dərk etmək və onların qarşılıqlı əlaqəsini öyrənmək olduqca zəruridir. Məqalədə insan kapitalından və onun tərəqqisində peşənin, peşə təhsilinin rolundan bəhs olunur.

Açar sözlər: peşə təhsili, insan kapitalı, yumşaq bacarıqlar, sərt bacarıqlar.

Key words: professional education, human capital, soft skills, hard skills.

Ключевые слова: профессиональное образование, человеческий капитал, гибкие навыки, твердые навыки.

Iqtisadiyyat elmi çərçivəsində hələ də inkişaf etdirilən anlayışlardan biri insanın iqtisadi istehsalatda iştirakının səmərəlilik dərəcəsini müəyyənləşdirən bacarıqlarını xarakterizə edən, bir növ kollektiv kateqoriya kimi insan kapitalı konsepsiyasıdır. Son dövrlərə qədər belə hesab olunurdu ki, iqtisadi inkişaf problemləri arxa plana keçir və nəhayət, şəxsi və sosial məqsədlərin insan ölçüsünü müəyyən edən antroposozial problemlər ön plana çıxmağa başlayır, lakin indi iqtisadi və antroposozial problemlər yenidən toqquşur. Hətta karantin dövründən əvvəl də aydın oldu ki, iqtisadi rifah şəxsi, yəni sosial və peşəkar rifahın təminatı

deyil. Lakin son iki ildə iqtisadi aspekt yaşamaq xarakteri alıb və bu, mövcud problemi daha da kəskinləşdirib. İndi isə bir faktı qeyd etməliyik ki, dünya elə bir vəziyyətdədir ki, bu və ya digər istiqamətdə qərəzlilik antropogen problemlərin və hətta fəlakətlərin yaranmasına səbəb ola bilər. Bununla əlaqədar olaraq, getdikcə daha çox biznesin, ümumilikdə əmək münasibətlərinin, hətta əmək sahəsini darprofilli mütəxəssislərlə təmin edən peşəkar təhsil sisteminin transformasiyası və yenidən qurulması haqqında danışılır. Lakin bununla yanaşı, qeyri-iqtisadi kapitalın əhəmiyyəti getdikcə hiss olunur. Bu müəkkəb məsələdə tarazlığa riayət edilməli olan insan kapitalının

formalaşması və insan resurslarının inkişafıdır [2, s.60-61].

İnsan kapitalı insanın müəyyən bilik, bacarıq, şəxsi keyfiyyətləri və xarakter xüsusiyyətləri kimi şərh olunur və bu personajlar ona iqtisadi mənada deyil, şəxsi rifahına, o cümlədən peşəkarlığına nail olmaq mənasında faydalıdır. Ölkənin insan kapitalı, fərdlərdə təcəssüm olunan bilik və bacarıqlar onlara iqtisadi dəyər yaratmağa imkan verir, onun uzunmüddətli uğurunun, demək olar ki, hər hansı digər resursdan daha mühüm müəyyənedicisi ola bilər. Bu resurslardan sərmayə qoyulmalı və səmərəli şəkildə istifadə edilməlidir ki, cəlb olunanlar, eləcə də bütövlükdə iqtisadiyyat üçün gəlir əldə edilə bilsin. İnsan kapitalı təkcə cəmiyyətin məhsuldarlığı üçün deyil, həm də onun siyasi, sosial və vətəndaş institutlarının fəaliyyəti üçün mühüm əhəmiyyət kəsb etdiyindən onun mövcud vəziyyətini və potensialını dərk etmək maraqlı tərəflərin geniş dairəsi üçün dəyərlidir [5]. Eyni zamanda bu konsepsiyanın iqtisadi komponenti də istisna edilmir. O əmək münasibətləri anlayışının əsasını təşkil edir və sosial-mədəni komponentlə tamamlanır. Nəticədə insan kapitalının ölçülməsi üçün imkanlar yaradıldığından, insan kapitalına qoyulan investisiyaların mahiyyətini və məzmununu dəyişdirmək zərurəti haqqında danışmaq şəraiti yaranır. İnsan Kapitalı İndeksi müxtəlif maraqlı tərəflərin daha məlumatlı qərarlar qəbul edə bilməsi üçün təhsil, məşğulluq və işçi qüvvəsi dinamikasının mürəkkəbliyini nəzərə almaqla bir vasitə kimi xidmət etmək məqsədi daşıyır [3, s.28].

Müasir dünya innovasiyalar dövrüdür və bu dövrdə müvafiq təhsil olmadan karyera qurmaq, iş tapmaq və əhəmiyyətli uğurlar əldə etmək mümkün deyil. Hazırda ali peşə və ali təhsil sisteminin inkişafının aktual problemlərinə aşağıdakılar daxil edilir [1, s.217]:

– *qanun normalarının həyata keçirilməsinə nəzarətin, təhsil prosesinin subyektlərinin hüquqlarının qorunmasının, təhsil sahəsində dövlət təminatlarına riayət edilməsinin effektiv mexanizmlərinin olmaması;*

– *təhsil müəssisələrinin tədris-maddi bazasının köhnəlməsi, eləcə də kapital qoyuluşlarının azalması, binaların köhnəlmə sürətinin artması və onların yeni tikililərin sürətini üstələməsi;*

– *təhsil müəssisələrinin kadr təminatı (pedaqoji kadrların davamlı yaşlanma tendensiyası müşahidə olunur; əməkhaqqının və peşənin sosial nüfuzunun aşağı, eləcə də sosial təminatın zəif olması səbəbindən gənc mütəxəssislərin sayının az olması);*

– *təhsilin bütün qeyri-dövlət təhsil müəssisələrinin fəaliyyətinə, onların sayının artması ilə əlaqədar təklif olunan təhsilin keyfiyyətinə, zəruri tədris bazasının və pedaqoji kadrların olmamasına dövlət və ictimai nəzarətin gücləndirilməsinin zəruriliyi;*

– *həmişə yüksək səviyyədə elmi hazırlığı təmin etməyən regional elmi məktəblərin çərçivələri ilə məhdudlaşan yüksəkixtisaslı kadrların hazırlanması prosesinin qapalı xarakterli olması;*

– *universitetlərin sənaye təşkilatları və eksperimental bazaları ilə qarşılıqlı əlaqələrinin zəifləməsi (bu da tədris prosesinin keyfiyyətinin aşağı düşməsinə, ilk növbədə, enerji tutumlu laboratoriya işlərinin və gələcək mütəxəssislərin praktiki hazırlığının ixtisarına gətirib çıxarır).*

İnsan Kapitalı İndeksinin hesablanması insanın təkcə istehsal təcrübəsi ilə əldə etdiyi bacarıq deyil, həm də təhsil və özünütəhsil yolu ilə əldə etdiyi bilik və bacarıqlar nəzərə alınır. Bu, global əmək məkanının elementi olan peşəkar adekvat və bacarıqlı işçinin formalaşması üçün əsas amil kimi təhsil mühitinin məsuliyyətidir. Şəxsi rifah, əsasən insan fəaliyyətinin azadlığı ilə müəyyən edilir. Bu, əmək də daxil olmaqla, geniş alternativlərin mövcudluğunda özünü göstərir və insanın müvafiq bilik və bacarıqlara, o cümlədən peşəkar bacarıqlara yiyələnməsi nəticəsində formalaşır [2, s.61].

Dünyada baş verən sosial proseslər cəmiyyətin bütün üzvlərinin bu və ya digər şəkildə iştirak etdiyi peşəkar mühitə aid olmaya bilər. Koronavirus infeksiyasının yayılması zamanı müəssisə və təşkilatların yeni iş formatına keçidindən məlum olub ki, peşəyə yiyələnmənin təlim zamanı və iş yerində tətbiq edilən ənənəvi üsulları bir çox səbəblərdən uğurlu, hətta qənaətbəxş nəticə vermir. Peşəkar fəaliyyətin uğuruna təsir edən ən vacib səbəblər arasında tədqiqatçılar təşkilat və müəssisələrin işçiləri arasında müəyyən bilik və bacarıqların inkişaf etdirilməməsini qeyd edirlər. Bu çatışmazlıq

əsasən insanlarda zəif ifadə edilmiş məntiqi, tənqidi və analitik təfəkkürlə müəyyən edilir ki, bu da təkcə peşəni mənimsəmək və onun sonrakı fəaliyyəti üçün deyil, həm də sosial məkanda oriyentasiya üçün lazımdır. Belə olan halda obyektiv, cəmiyyət üçün əhəmiyyətli və subyektiv, birbaşa insanın özü üçün əhəmiyyətli olan insan kapitalının çatışmazlığından danışmaq istərdik. Peşənin inkişafında və insan kapitalının formalaşmasında təhsil böyük rol oynayır ki, bu da öz növbəsində peşəkar mühitdə inkişaf edir. Odur ki, insan mərkəzli, insanyönlü xarakter daşımalı və özünütərbiyəyə də diqqət yetirməlidir.

Yaradıcı təfəkkürün formalaşmasına istiqamətlənmə xarici aləmin sürətli inkişafı və dəyişən peşəkar şəraitə tez və effektiv uyğunlaşma ehtiyacı ilə əlaqədar formalaşır. Təhsil alıb, öz işi ilə məşğul olan insan daima peşənin yeni, naməlum parametrləri ilə qarşılaşır. Nəticədə o, mürəkkəb peşə problemlərini həll etməyə məcbur olur. Buna görə də o, peşəkar qərarlar qəbul etməyi, onları həyata keçirtməyi və mürəkkəb peşə vəziyyətini təkbaşına həll etmək üçün yeni və daha effektiv üsulları modelləşdirməyi bacarmalıdır. Mütəxəssisin hərəkətliliyi və təfəkkür yaradıcılığı yoxdursa, öz qərarlarına görə məsuliyyət daşıya bilmərsə, bu mümkün deyil. Çünki peşə dəyişən mühit olmaqla insandan daim adaptiv resurslar sərf etməyi tələb edir.

Tələbələrin yaradıcı təfəkkürünü formalaşdırmaq heç də asan məsələ deyil, çünki yaradıcı düşüncə insanın reallığını, yenidən düşünmək cəsarətinə malik olmasını nəzərdə tutur. Yaradıcı təfəkkürdən istifadə bacarığının inkişafı uzun müddət tələb edir. O, hər bir inkişaf etmiş şəxsin təfəkkürünün əsasını təşkil edən, peşədə vacib, xüsusi və universal bacarıqlara yiyələnmək üçün əsas olan məntiqi, analitik və tənqidi təfəkkür əsasında formalaşır.

Əmək münasibətləri sosial qarşılıqlı əlaqənin növlərindən biridir və bioloji növ kimi insanın yaşaması prosesində mühüm rol oynayır. Şübhəsiz ki, onlar cəmiyyətin bütün üzvlərinə təsir edir və digər sosial qarşılıqlı fəaliyyət növlərinin əks təsirinə məruz qalır və bu nöqtəyi-nəzərdən fərdin kapitalının formalaşması prosesində bilavasitə iştirak edirlər. İnsan istəsə də, istəməsə də peşə və iş şəraiti onun düşüncəsində iz buraxır, başqa şeylərlə yanaşı, peşəkar deformasiya

şəklində özünü göstərir. Bütün fəaliyyət sahələri ilə insanın həyata keçirməsi arasında birbaşa əlaqə təsdiqlənməlidir, bu zaman o, eyni ümumi, xarakterik davranış modelini həyata keçirəcəkdir. Ona görə də insanda tənqidi təfəkkür varsa, o həm əmək, həm də şəxsiyyətlərarası sferada özünü büruzə verəcək. Əgər bir insan qərar verməyə meyilli deyilsə, bu onu hər yerdə müşayiət edəcəkdir. Davranış modeli düzəldilə bilər, lakin bu, fərdin söylərini tələb edir.

Şəxsin insan kapitalı xarici mühit tərəfindən insana verilən müxtəlif yollarla, o cümlədən təhsil mühiti vasitəsilə təmin edilən məlumatların toplanılması, eləcə də emalı yolu ilə formalaşır. İnsanın əmək üçün peşəkar hazırlığını təmin edən təhsil mühitindən danışarkən tədqiqatçılar, ilk növbədə, *sərt (hard)* və *yumşaq (soft) bacarıqları* fərqləndirirlər. Onlar həyatı bacarıqlara həmişə diqqət yetirmirlər, xüsusən də təhsil və özünütəhsil proseslərinin davamlılığından danışarkən, bu bacarıqları vurğulamaq kifayət deyil. Tədris mühitinin verdiyi bacarıqların inkişaf etdirilməməsi səbəbindən biz məlum sərt (hard skills) və yumşaq bacarıqlarla (soft skills) yanaşı, daha iki bacarıq kateqoriyasını – *mental bacarıqları (mental skills)* və *meta (meta skills) bacarıqları* müəyyən etməliyik.

İnsanın iş qabiliyyətini müəyyən edən əsas bacarıqlar üçün müasir elmi ədəbiyyatda dəqiq tərif və dəqiq təsvir yoxdur. Ona görə də yumşaq bacarıq və sərt bacarıqlardan fərqli olaraq, həyatı bacarıqların dərk edilməsi qeyri-müəyyəndir. Eyni vəziyyət əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyini tələb edən hər şeyin həyatı bacarıqlara aid olduğu xarici elmi mühitdə də müşahidə olunur [4, s.3]:

- *ekran avadanlığının vəziyyətini qiymətləndirmək;*
- *elektrik təhlükəsizliyi haqqında məlumatlılıq;*
- *ekstremizm və radikallaşma haqqında məlumatlılıq;*
- *yanğın təhlükəsizliyi haqqında məlumatlılıq;*
- *səs-küydən xəbərdar olmaq;*
- *stresdən xəbərdar olmaq;*
- *iş qəbulla bağlı maarifləndirmə səviyyəsini artırmaq;*
- *uşaqların cinsi istismarı barədə məlu-*

matlılıq;

– *risklərin qiymətləndirilməsi haqqında məlumatlılıq.*

Tədqiqatçıların fikrincə, həyati bacarıqlar sahəsində ciddi araşdırmaların olmaması onunla əlaqədar ola bilər ki, düzəlişlərə tabe olmayan bir şeyi öyrənməyin mənası yoxdur. Bununla belə, həyati bacarıqların nə olduğu barədə fikir də vacibdir, çünki insanın işləmək qabiliyyətini, bu və ya digər peşə fəaliyyətinə təbii meylini müəyyən edən bu bacarıqlardır.

İnsanın əmək münasibətlərini yerinə yetirməsini təmin etmək baxımından aşağıdakı bacarıqlar həyati əhəmiyyət kəsb edən bacarıq kimi başa düşülməlidir:

– *bioloji növ kimi insana xas olan homo-sapiens, yəni düşünmə və danışma bacarıqları (əmək bacarıqları insanı heyvanlar aləmindən fərqləndirir);*

– *insanın psixofizioloji təbiətinə görə bacarıqları;*

– *şəxsin müəyyən işləri yerinə yetirməsini təmin edən və köklü uyğunlaşmaya tab gətirməyən fitri psixofizioloji bacarıqları (formalaşması və inkişafı haqqında yalnız şərti olaraq danışa biləcəyimiz bacarıqlar).*

Tərif və təsvir baxımından ən çox öyrənilən və inkişaf edən, əlbəttə ki, peşənin texniki tərəfini təşkil edən bacarıqlar kimi başa düşülən sərt bacarıqlardır. Bunlar:

– *peşə fəaliyyətinin realizasiyası məqsədi ilə bilavasitə zəruri sayılan və ona müvafiq olaraq uyğun gələn bacarıqlar və biliklərdir;*

– *yerinə yetirilən fəaliyyətlə bağlı olan texniki bacarıqlardır;*

– *formallaşdırılmış texnologiyalar sahəsində olan bacarıqlardır.*

– *müəyyən peşəkar vəzifələri yerinə yetirmək bacarıqlarıdır;*

– *əyani şəkildə nümayiş etdirilə bilən texniki peşəkar bacarıqlardır;*

– *bir insanın hazırda məşğul olduğu peşə fəaliyyəti ilə birbaşa əlaqəli bütün bacarıqlardır.*

Son bir neçə ildə, xüsusən də karantin şəraitində və dəyişmiş mühitdə keçən son iki il ərzində aydın oldu ki, insanın iş şəraitinə uyğunlaşması təkcə peşəkar bacarıqların əldə edil-

məsi və təkmilləşdirilməsi ilə məhdudlaşmır. Bu anlayış son illərin nailiyyəti deyil. Hesab olunur ki, işçi peşəkar keyfiyyət və bacarıqlarla yanaşı, vahid sosial məkan daxilində digər insanlarla yüksək keyfiyyətli, uğurlu və qarşılıqlı əlaqəni həyata keçirtməyə imkan verən adekvat insani keyfiyyət və bacarıqlara malik olmalıdır.

Yumşaq bacarıqlar müzakirəsinin populyarlığına Ümumdünya İqtisadi Forumu tərəfindən 2016-cı ilin sentyabr ayında dərc olunmuş məqalə səbəb olmuşdur. Həmin vaxt məqalədə deyilirdi ki, 2025-ci ilədək əksər işlərdə arzuolunan əsas bacarıqların üçdə birindən çoxu bu gün iş üçün hələ vacib sayılmayan bacarıqlardan ibarət olacaq. Yaradıcılıq və tənqidi düşüncə bütün işlərin üçdə birindən çoxunu tələb edəcək. Halbuki fiziki güc iyirmi işdən yalnız birində qiymətləndiriləcəkdir. Bəzi sənayelər digərlərindən daha çox bacarıq qeyri-sabitliyi riski altındadır. Maliyyə xidmətləri və investor sektoru çox güman ki, ən çox pozulma ilə üzləşəcək. Hazırda sənayedə uğur qazanmaq üçün tələb olunan bacarıqların 40%-dən çoxu tezliklə lazımsız hala gələcək. Məqalənin sonunda belə nəticəyə gəlib deyə bilərik ki, dövrümüzə adaptasiya olunmuş ən aktual bacarıqlar siyahısı, məhz aşağıdakılardan ibarətdir [6]:

– *problemin hərtərəfli həlli;*

– *digər insanlarla koordinasiya;*

– *kadrların idarə edilməsi;*

– *tənqidi düşüncə;*

– *danışmalar;*

– *keyfiyyətə nəzarət;*

– *xidmət istiqaməti;*

– *mühakimə və qərar qəbul etmə;*

– *aktiv dinləmə;*

– *yaradıcılıq.*

Nəticə. Bütün bacarıq növlərinin həyata keçirilməsi fərdin insan kapitalını formalaşdırır ki, bu da öz növbəsində, fərdin digər kapitalları ilə toqquşur, onlarla qarşılıqlı əlaqədə olur və insan resursunu təşkil edir. İşçinin dəyəri onun şəxsiyyət kapitalı ilə müəyyən edilir. Bu, təkcə onun təlim və iş prosesində əldə etdiyi çətin bacarıqlara görə deyil, həm də onun bir şəxsiyyət kimi xarakterizə edən bütün digər bacarıqlarına əsaslanır.

ƏDƏBİYYAT

1. Фаязова Ф.Ш. Актуальные проблемы современного профессионального образования. International scientific conference: innovative trends in science, practice and education, 2022, 1 (1), с.216-220.

2. Некипелова И.М., Некипелов Э.Ш. Человеческий капитал личности: vital, soft, hard, meta и mental skills. Социально-экономическое управление: теория и практика, 2022, 18 (1), с.60-75.

3. World Bank. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. The World Bank, Washington, 2021, 229 p.

4. Ellingru K., Gupta R., Salguero J. Building the vital skills for the future of work in operations. McKinsey Global Institute, 2020, 8 p.

5.<https://www.weforum.org/reports/the-human-capital-report-2016/>

6.<https://www.weforum.org/agenda/2016/09/how-long-work-skills-last-depends-on-job>

K.Alakbarova

The role of Vocational Education in Human Capital Development: study based on hard and soft skills

Abstract

The critical pace of social transformations that are currently taking place in the world, which are

gradually changing both the social level of working conditions and professional relations, has become a necessary reason for examining the skills that meet the needs of a person in his professional development. It is quite necessary to understand the content of some recently actualized conceptions and explore their mutual connection in this complex process. The article talks about human capital and the role of profession and vocational education in its development.

К.Алекберова

Роль профессионального образования в развитии человеческого капитала: изучение жестких и мягких навыков

Аннотация

Критический темп социальных трансформаций, происходящих в настоящее время в мире, постепенно меняющих как социальный уровень условий труда, так и профессиональных отношений, стал необходимым поводом для изучения умений, отвечающих потребностям человека в его профессиональном развитии. Необходимо разобраться в содержании некоторых понятий, ставших в последнее время актуальными в этом сложном процессе, и изучить их взаимосвязь. В статье говорится о человеческом капитале и роли профессии и профессионального образования в его развитии.