"Şirkətlər daha az təcrübəli işçiləri işə götürməyə meyillidir"

Arzu Cəmilovanın sözlərinə görə, ali təhsil ocaqları biznesin tələblərini araşdıraraq kadr yetişdirilməsi prosesində strateji rol oynamağa başlamalıdırlar

Lalə MUSAQIZI

Azərbaycanda əmək bazarının mövcud vəziyyəti barədə fərqli fikirlər eşitmişik. Smart Resources Group şirkətinin rəhbəri Arzu Cəmilova ölkəmizin əmək bazarında mövcud olan trendlərə dair araşdırma aparıb və növbəti illər üçün proqnozunu bildirib. Qeyd edək ki, müsahibimiz 10 ildən çoxdur kadr seçimi və dəyərləndirilməsi üzrə məsləhət xidmətləri təqdim edən şirkətin rəhbəridir.

"PEŞƏKARLAR İŞ YERİNİ TEZ-TEZ DƏYİŞMƏYİ SEVMİR"

A.Cəmilova ötən ilin əmək bazarına nəzər salaraq, ölkəmizdə həm özəl, həm də dövlət sektorunda təcrübəli və xüsusi bacarıqlara malik olan işçilərə böyük tələbat olduğunu deyir. Onun sözlərinə görə, son illərdə yerli peşəkarların ölkəni tərk etmə riski artıb və artmaqda davam edir.

Müsahibimiz Azərbaycanda fəaliyyət göstərən şirkətlərin daha az təcrübəli işçiləri işə götürməyə meyilli olduqlarını bildirdi: "Bunun iki səbəbi var. Birincisi, təcrübəli kadrlar yüksək maaş müqabilində işləmək istəyirlər. Şirkətlər isə bəzən xərclərini azaltmaq məqsədilə təcrübəsi və maaş gözləntisi az olan kadrlara üstünlük verirlər. Nəticə olaraq onlar özləri də bilmədən kadr yetişdirilməsi prosesinə daha çox maddi vəsait və zaman sərf edirlər".

A.Cəmilova bizim ölkədə təcrübəli insanların iş yerlərini tez-tez dəyişməyi xoşlamadıqlarını ikinci səbəb olaraq gətirir: "Ümumiyyətlə, Azərbaycanda işçilərin əksəriyyəti iş yerini dəyişməkdən çəkinir. Onlar hesab edirlər ki, yeni iş daimi olmaya bilər və daha maraqlı təklif aldıqları halda belə, mövcud iş yerində qalmağa üstünlük verirlər". Müsahibimiz uzunmüddətli kadr seçmə və dəyərləndirmə təcrübəsinə əsaslanaraq bildirir ki, iş yerini ara-sıra dəyişdirən mütəxəssislər yeni təcrübə qazandıqları üçün karyera pilləsində daha tez irəliləyə və daim tələb edilən mütəxəssis ola bilirlər.

ÖTƏN İL ƏN ÇOX SATIŞ İŞÇİLƏRİNƏ EHTİYAC OLUB

A.Cəmilova qeyd edir ki, Azərbaycanda işçi qüvvəsi yerli şirkətlərin kadr yetişdirmə, beynəlxalq təşkilatların, xarici hökumətlərin təşkil etdiyi təcrübə proqramlarının nəticəsində yaranıb. Təhsil ocaqları bu prosesdə çox cuzi rol oynayıblar: "Azərbaycandakı ali təhsil ocaqları ölkəmizdə mövcud olan biznesin tələblərini araşdıraraq kadr yetişdirilməsi prosesində strateji rol oynamağa başlamalıdırlar".

Smart Resources Group kadr seçmə və dəyərləndirmə xidmətləri təqdim edən şirkət olaraq 2015-ci il ərzində əmək bazarında yüksək tələbat olan işçi qüvvəsi üzrə statistika tərtib edib: "Ötən il şirkətimizə ən çox satış işçilərinin axtarılması üçün müraciətlər edilib. Şirkətlər mənfəətlərinin birbaşa satışdan asılı olduğunu anlayaraq, məhsullarını bazarda satmaq üçün yaxşı satış işçilərinə ehtiyac duyublar".

A.Cəmilovanın sözlərinə görə, ötən il ikinci yerdə tələb olunan ixtisas sahibləri arasında maliyyə sahəsinin işçiləri olub: "Üçüncü sırada inzibati işçiləri qeyd etmək olar. Dördüncü yerdə marketinq və ictimaiyyətlə əlaqələr, sonrakı yerlərdə isə neft-qaz mühəndisləri və texniklər dayanır. Hotelçilik və turizm sahəsində ötən il müşahidə edilən inkişaf bu sahədə də təcrübəli mütəxəssislərə yüksək tələbat yaradıb".

GƏLƏCƏYİN İXTİSASLARI

Həmsöhbətimiz qeyri-neft sektorunda fəaliyyət göstərən şirkətlər arasında rəqabətin hələ zəif olmasından da danışdı: "Azərbaycan neft-qaz ölkəsi olduğundan digər biznes sahələri yeni-yeni inkişaf etməyə başlayır. Bu baxımdan qeyri-neft sektorunda rəqabət o qədər də yüksək deyil. Rəqabətin zəif olması şirkətlərdə marketinq və insan resursları mütəxəssislərinin sadəcə administrativ rol oynamalarına səbəb olur. Adı çəkilən mütəxəssislər güclü rəqabət olan bazarlarda ciddi strateji öhdəlik və şirkətin birbaşa mənfəətinə təsir göstərən qərarlar vermək səlahiyyətinə malik olurlar".

A.Cəmilova deyir ki, 2016-2020-ci illərdə Azərbaycanda qeyri-neft sektorunun inkişafı və bir nəticə kimi bu sahədə rəqabətin ciddi şəkildə artması gündəmdə duran əsas məsələlərdən biri olacaq. Bu səbəbdən növbəti illərdə şirkətlərdə strateji funksiya daşıyan, şirkətdə tərəfdaş rolunu oynayan marketinq və insan resursları mütəxəssislərinə ehtiyac yaranacaq.

NEFT-QAZ YENƏ PRİORİTET OLACAQ

Müsahibimizin sözlərinə görə, tələb olunan ixtisaslar arasında növbəti yerdə hökumətlə əlaqələr üzrə mütəxəssislər dayanır: "Hökumətimiz qeyri-neft sektorunun inkişafında maraqlı olduğu üçün bu sahədə hansı islahatlara ehtiyac duyduğunu bilməsi böyük əhəmiyyət kəsb edir. 2016 - 2020-ci illərdə sözügedən mütəxəssislər hökumət və biznes qurumları arasında vasitəçi kimi çixiş edəcəklər".

Neftin qiymətinin düşməsinə baxmayaraq, müsahibimizin fikrincə, digər sahələrin inkişafı ilə yanaşı, Azərbaycan neft-qaz ölkəsi kimi inkişaf etməkdə davam edəcək: "Yeni dövrdə neftdən gələn gəliri artırmaq üçün neftin kəmiyyətini artırmağa çalışacağıq. Buna görə çətin əlçatan yerlərdə neft və qazın istehsalına başlanılacaq. Həmin ehtiyat neftin çıxarılması üçün bu sahədə işləyə biləcək təcrübəli neft mühəndislərinə ehtiyacımız olacaq. Bundan başqa, kənd təsərrüfatı və turizm sahəsində çalışan mütəxəssislərə də ehtiyac yaranacaq. Bu sahələrdə inkişaf gözlənilir".

İNSANLAR İXTİSASINI DƏYİŞMƏK MƏCBURİYYƏTİNDƏ QALIR

Bazarın tələbatına uyğun mütəxəssis yetişdirməyin ölkəmizdə vacib məsələ olduğunu deyən müsahibimiz hökumət və ali məktəblərlə biznes qurumları arasında əlaqələrin zəif olması və biznes qurumlarının mütəxəssis tələbatlarının araşdırılmamasından təəssüfləndiyini bildirdi: "Ali məktəblərin yetişdirdiyi mütəxəssislər və iş bazarında tələb olunan ixtisaslar arasında böyük boşluq yaranır. Ölkəmizin təhsil sistemi müəyyən sahələr üzrə hədsiz dərəcədə çox mütəxəssis hazırlayır. Buna müəllim, hüquqşünas, tərcüməçi, filoloq, tarixçi, səhiyyə işçisi, mühasib və təchizat sahəsindəki mütəxəssisləri misal gətirə bilərəm. Bu sahələrdə insanlar üçün iş imkanları məhduddur. Buna görə də sözügedən ixtisaslara sahib olan mütəxəssislər işsiz qalır, yaxud ixtisaslarını dəyişmək məcburiyyətində qalırlar. Məsələn, kimyanı bitirən məzun bu sahədə iş olmadığından məcbur olub marketinq, yaxud insan resursları departamentinə üz tutur. Nəzəriyyəni bilmədiyi üçün isə işin incəliklərinə bələd olmaq, işləmək istədiyi yeni sahədə mütəxəssis olmaq üçün xeyli əziyyət çəkir və hətta ikinci ali təhsil almağa qərar verir. Hesab edirəm ki, bazarın tələbatı müvafiq qurumlar tərəfindən mütəmadi olaraq araşdırılarsa və təhsil sistemində lazımı dəyişikliklər edilərsə, gənclərimizin ixtisas seçimi və istiqamətləndirmə prosesi xeyli asanlaşar və beləliklə, onlar əmək bazarı üçün daha faydalı mütəxəssis ola bilərlər".