



ler olurdu. Onlara qarşı çıxmaq indiki yaşda asan olsa da, tələbələr illərində çətinlikdir. Gənclərlə yanaşı valideynlərə də müraciət edərdim ki, bazarı daha çox analiz etsinlər. Daha sonra valideynlər get-gedə müasirləşir. HR təşkilatları hər il emək bazarı ilə bağlı araşdırma və hesabat çap edirlər. Onları araşdırıb uyğun seçim etmək lazımdır ki, işini bitirdikdən sonra lazımsız qalmayasan. Məsləhət ala biləcəyiniz peşəkar kouç şirkətləri var. İnsanın mənəvi intellektual ehtiyacaları olur və ehtiyacını özün dərk etməlisən. Gənclər ixtisas seçimi edərkən nə istədiklərini bilmir və buna görə

dəyişikliklərin idarə olunması bacarığının inkişaf etdirilməsidir. Yeni mühitdəki çətinliklər, onların öhdəsindən gəlmək üçün düşünülen yeni həll yolları, çətinliklərə və problemlərə qarşı "immunitet" formalaşdırır ki, bunlar da ən qiymətli bilik hesab edilən "öyrənilmiş dərslər" formasında gələcək istifadə üçün dəyərli resursdur. Bundan savayı, yeni insan münasibətlərinə daxil olmaq ünsiyyət, problem, konflikt həll etmə bacarıqlarını əsaslı surətdə inkişaf etdirir. Yeni insanlarla tanışlıq 21-ci əsrin ən qiymətli resurslarından olan "şəbəkələşmə portfelinizi" gələcək karyeranız baxımından genişləndirir. İnsan özünə nə işə qatmağa, öyrənməyə çalışmalıdır.

- Sizcə, öyrənmək, özünə nə işə qatmaq hansı vaxta qədər davam etməlidir? Ümumiyyətlə, bunun bitmə vaxtı, "relax" zamanı varmı və karyerada bu nə dərəcədə rol oynayır?

- Özünə əlavə etmək davamlı olmalıdır,

üçün zaman lazımdır. Zamanla hər şey yoluna düşür. Gənc belə münasibəti normal qəbul edib zamana buraxmalı və özünü sübut etməlidir. Öz işini ortaya qoyanda onsuz da yaşlı da, gənc də bunu anlayır. Hörmətlə yanaşmaq lazımdır. Çünki hörmət hörməti gətirir. Amma yaşlı olmaq o demək deyil ki, sən əvvəlki biliklərinə arxayın olub, özünü inkişaf etdirməməlisən. İnsan öləne qədər, yaşlı olsa belə, öz üzərində işləməlidir. Öz üzərində işləsən sən də gənclərdən geri qalmarsan. Köhnə təhsilə güvənmək olmaz. Bu gün gənclərin vəzifəyə gəlməsi tələbatdır. Mənim bir əməkdaşımın 70 yaşını yaşlı var və ancaq xaricilərlə işləyir. Heç də müasir gənclərin bildiklərindən az bilmir. Öz yaşlıları ilə müqayisədə rəqabətdə çox öndədir. 35-36 yaşında olan biri deyir ki, mənimki keçdi bundan sonra nə oxuyacam. Bu, cəmiyyətin bələsidir. Məsələn, mənə də evdə deyirlər ki, şöbə rəisisen yenə oxuyursan. Düşünürlər ki, şöbə rəisi oldunsa, oxumağı dayandırır-san və sənədən ağıllısı yoxdur. İstər gənc, istər yaşlı daim öz üzərində işləməlidir.

- Bəs vaxtı necə planlaşdırırsınız. Ailəniz, işiniz var və daim öz üzərinizdə işləyirsiniz... Tez-tez "çatdırmıram", "vaxtım yoxdur" sözləri ilə rastlaşırsınız.

- Yazmasam planlaşdırıram bilmərəm. Planlama mənə həftəlik olur. Hər həftəsonu növbəti həftənin 5 günü planlaşdırılır. Hələ həftədə 3 dəfə idmana da gedirəm. İdman insanın həm şəxsi həyatına, həm də karyerasına çox böyük motivasiya, enerji verən faktordur. Mən bədənimdə də transformasiya keçmişəm. İdmanın gücü ilə 1 ildə 100 kilodan 80 kiloya düşdüm. Bəzən mən də "vaxtım yoxdur" sözündən istifadə edirəm. Amma o sözü heç sevmirəm. Biz zamanı tənqid edirik, amma zaman danışısa, utanırıq. Çalışmam boş qalmayım. Vaxt elədir ki, onu itirdinsə, geri qaytarmaq olmur. Əgər planla hərəkət etsəniz və istəsəniz vaxt taparsınız.

- Uğurlu karyerada ailənin rolu nə qədər önəmlidir?

- Çox önəmlidir. Mənə elə gəlir ki, subay adam rəhbərlik xüsusiyyətlərini göstərə bilmir və uğurlu ola bilmir. Uğurlu olmaq üçün uğurlu ailən olmalıdır. Ailə insanın mənəvi-psixoloji əhval rühiyyəsinə tonusda saxlamaq üçün çox önəmlidir. Tənhalıq lazımsız məşğuliyyətlərə gətirib çıxarır və həyata tutunma motivasiyasını azaldır. Mənim ailəm olmasa idi uğurlu ola bilməzdim. 5 günüm çox məşğul olur, amma həftə sonu işə vaxt ayırmağa tolerantlığım sıfırdır. Ailəm mənim dərmanım, motivasiyamdır.

- Uğur sirriniz nədir?

- Uğurun sirri özünüzdədir. Filankəs bunu etdi mən də edib uğurlu olacağam deyər bir şey yoxdur. Mühit, qarşılaşdığın insanlar və öz düşüncələrin çox önəmlidir. Tənqiddə qarşı həddindən artıq dözümlüyəm. Tənqid yeganə pul-suz verilən məsləhətdir. Çox adam bunu başa düşmür. Tənqidsiz inkişaf etmək mümkün deyil. Mən özüm də işdə tənqid qəbul etməyən əməkdaşla işləyə bilmirəm. Tənqid eşitməmək insanı uçuruma aparır. Özünə qarşı tələbkarlıq, iradə gücü çox önəmlidir. Ən böyük sirr çalışqanlıq, yorulmamaq və qane olmamaqdır. Uğur ən ucuz şeydir. Çünki onu əldə etdinsə, sıfırdan başlayırsan. Yenə də davam etməlisən və kifayətlənməlisən. Uğurlu olmaq istəyirsənsə, neqativ saçıyan insanlardan - enerji vampirlərindən uzaq gəzməli və tənqiddə təşəkkürlə cavab verib öz üzərində işləməlisən.

Ən böyük sirr çalışqanlıq, yorulmamaq və qane olmamaqdır

Tural Məmmədov: "İşini peşəkar görən bütün insanlar seçilir, pul qazanır, rəqabətdə digərlərini udurlar"

Aygün ƏZİZ

Lazımı anda lazımı yerdə və lazımı insanların əhatəsində olmağın gərəkli olduğunu düşünür. Deyir ki, şans ondan düzgün istifadə etdiyində uğur qazanmaqda rol oynayır. Ona görə, özünə qarşı tələbkarlıq, iradə gücü önəmlidir. Ən böyük sirri işə çalışqanlıq, yorulmamaq və qane olmamaqdır. Çünki o, nə aldığı təhsillə, nə də vəzifə ilə kifayətlənib.

Müsaibimiz SOCAR-AQS MMC-də Təlim və bacarıqların inkişafı üzrə rəhbər Tural Məmmədovdur.

Həmsöhbətimiz Gürcüstanda anadan olub. Orta məktəbi bitirdikdən sonra 682 balla Azərbaycan Dövlət İdarəçilik Akademiyasının İnzibati İdarəetmə ixtisasına qəbul olub. Magistratura təhsilini həm Almaniyada Schmalkalden Universitetində Beynəlxalq biznes və iqtisadiyyat üzrə həm də ABŞ-da Texas San Antonio St.Mary's universitetində MBA üzrə bitirib. 2011-ci ildən SOCAR-in baş ofisində işə qəbul şöbəsinə mütəxəssis, 2013-cü ildən aparıcı mütəxəssis, 2014-cü ildən rəis müavini kimi davam edib. 2015-ci ildən 2019-cu ilə qədər Təlim və İnkişaf şöbəsinin rəisi işləyib. 2019-cu ilin iyul ayından isə SOCAR-AQS MMC-də Təlim və bacarıqların inkişafı üzrə rəhbər vəzifəsində çalışır.

- Tural bəy, Azərbaycanda inzibati idarəetmə üzrə oxuduğunuz halda, xaricdə təhsilinizi iqtisadiyyat üzrə davam etdirmisiniz. Bu sahəyə getməyə sonradan qərar verdiniz?

- Əslində iqtisadçı olmaq istəyirdim. 682 bal topladım. Seçdiyim ixtisas ən yüksək keçid balı tələb etdiyi üçün balın yüksəkliyinə əldənib yazdım. Düşünürdüm ki, ən yüksək bal buradırsa, deməli, ən keyfiyyətli yer də buradır. Bugünkü abituriyentlərin əsasən 90 faizinin seçimində bu nüans rol oynayır. Amma düzgün yanaşma deyil. Mənim şansım gətirdi və seçimi görə peşman olmadım. Çünki ixtisasımda təhsil iki istiqamətdə - hüquq və iqtisadiyyat üzrə aparılırdı. Mən həm hüquq, həm də iqtisadi təhsil aldım. Daha sonra isə sevdiyim ixtisasa xaricdə davam etdim.

- Sizin bəxtiniz gətirib amma bəxti gətirməyənlər də olur. Gənclər ixtisası seçərkən nələrə diqqət etməlidir?

- Emək bazarını mütləq təhlil etməlidirlər. Ümumiyyətlə, burada gənclərin günahı yoxdur. Günah cəmiyyətdə, mentalitetdədir. Yeni valideynlər, qohumlar və onların təzyiqləri. Mən də həyatımda bunlarla üzleşmişəm və indi də var. Hətta iş yerini dəyişəndə evdən mənə "dövlət sektorundan özələ niyə gedirsən" kimi təzyiqlər

də məqsədsiz gənclər toplusu yaranır. Bəzi tələbələr universitetə girmək xatirinə, ailə təzyiqi ilə oxuyurlar. Daha sonra işləməyəndə günahı cəmiyyətdə, dövlətdə axtarırlar. İlk növbədə günahı özündə axtarmaq lazımdır. Hazırda data analitikası, proqramlaşdırma, blokçeyn texnologiyasını bilən gənclərə ehtiyac var. Sıfırdan proqramlaşdırma öyrədən mərkəzlər var. Çünki buna ehtiyac böyükdür. Bundan əlavə, Almaniyada peşə təhsilli prestijli təhsil növüdür. Amma bizdə kimin uşağı oxumur, yaxud çətin təbiiyə olunandır, peşə təhsilinə yönləndirirlər. Elə qaynaqçı var ki, ali təhsilli mühasibdən 5 qat artıq maaş alır. Qazmaçı köməkçisi böyük şirkətlərdə kifayət qədər yüksək pul qazanır. Ali təhsilli yoxdur, sadəcə, qazma işini mükəmməl bilir. İşini peşəkar görən bütün insanlar seçilir, pul qazanır, rəqabətdə digərlərini udurlar.

- SOCAR-da müəyyən pilləyə qədər gəldikdən sonra işinizi dəyişib, fərqli kollektivlə davam etmisiniz. Nə üçün? Komfort zonanadan çıxmaq çətin deyil ki?

- İki qurbağanın birini qaynar, digərini soyuq qazanda qaynadırlar. Qaynar qazanda olan qurbağa qaçır. Digəri yavaş-yavaş qaynamağını hiss etmir və ölür. İnsan bir mühitdə qalırsa, kök atır, uyğunlaşır və elə bilir ki, oradan daha gözəl iş yeri yoxdur. Neticədə şirkət ona



öyrəşir, o şirkətə. Gündəlik gününü keçirməklə məşğul olur və yerində sayır. Orta hesabla bir işçinin eyni iş yerində yetişmə və "komfort zona"ya qapılma müddəti 3 il hesab edilir. 3 ildən sonrakı hər ay, bugünkü sürətli dəyişiklik mühitində, işçi geriye gedir, inkişafdan qalır. Bu arqument, normal iş şəraiti, bəlli, oturmuş funksiya və təşkilati struktur şərtləri altında qüvvədədir. Hər hansı bir müddətli layihə idarə, icra edən işçilərdə bu müddət layihənin bitmə vaxtı ilə ölçülür. Əksər insanlar iş yerlərində "komfort zona"ni tərk etməyə meyillil olurlar. Buna səbəb işçinin özünə, bilik, bacarıq, qabiliyyətlərinə və hazırkı işinə qarşı hiss etdikləri və düşüncələrinə daxili dialoqla sorğuya çəkməməsidir. "Komfort zona"dan çıxmaq antibiotik kimi dir. İnsana virus daxil olmasa, o virusa qarşı immunitet formalaşır. Düşünürəm ki, özünüinkişaf üçün mütləq komfort zonanadan çıxmalısan. Təbii olaraq, çətinlikləri var. Amma üstünlükləri daha çoxdur. Birincisi və ən əsası,



ölənə qədər. İndiki dövr informasiya, dəyişiklik, şəbəkələşmə əsridir. 60-70-ci illərdə alınmış ali təhsil diplomu emək bazarında 20 il insana kömək edir. 80-ci ildə bu 10 ilə, 90-cı ildə 5 ilə düşdü. 2000-ci ildə 3 il bizə lazım oldu. İndi isə ali təhsil diplomunu bitirdin bir ay sonra aldığın biliklər artıq köhnəlmiş sayılır. Yeni bakalavr, magistr, doktorantura ilə iş bitirir. Düşünürəm ki, yaxın 10 ilə formal ali təhsil yavaş-yavaş sıradan çıxacaq. Bunun yerini qısamüddətli sertifikatlaşdırma təlimləri tutacaq. Gənclərə şiddətlə tövsiyə edəcəyim məsələ şəbəkələşmədir. Dünyanın bütün şirkətlərində şəbəkələşmə karyerada ciddi rol oynayır. Hər bir insan yanında tanıdığı, işini bildiyi işçini tələb edir. Tələb vaxtı bunlarla məşğul olmadığım üçün peşmanam. O vaxtları başımı kitabdan qaldırmırdım. Bu sahədə özümə böyük uğurlu adamlarla ünsiyyətdə olub, əlaqələr qurmamışam. Yaxşı oxumaq, əlaqə olmaq, səliqəli xətt karyerada o qədər də rol oynamır. Ünsiyyət bacarığı ən əhəmiyyətlisidir. Bizim məzənlərdə özgüvən, ünsiyyət yaxşı olur. Savadları yüksək olsa belə, rəqabətdə geri qalırlar. Siz hansısa nəzəriyyəni bilməyə bilərsiniz, oxuyub öyrənəcəksiniz. Amma özgüvən, özünüinkişaf, ünsiyyət, konflikt həll etmə, liderlik, tez qərar vermə ən əhəmiyyətlisidir. İşçilər də emək bazarında məhz bu faktorla qalıb gəlir və ya uduzur. Bir müddət sonra bilik hamıda eyniləşir. İqtisadiyyatın nəzəriyyələrini hamı bilir, amma onu tətbiqini hər kəs eyni eda bilmir. Bu sadələşdirilmiş biliklər isə orta məktəbdən gəlir, universitetdə qazanılırm.

- Təhsili əhəmiyyətinin illərə görə dəyişməsi nəsillərin münasibətini yaradır və yaşlı nəsillər gənclərin rəhbər olmasını qəbul edə bilmir. Yaşlılar gənclərə "dünənün uşağı" kimi yanaşırlar. Yəqin ki, özünüz də bu halla rastlaşmısınız?

- Bəli, rastlaşmışam. Özünü sübut etmək

