

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM VƏ TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNİVERSİTETİ

YÜKSƏK TƏHSİL İNSTİTUTU

Əlyazması hüququnda

Mirişov Miraslan Mirağa oğlu

Qənbərzadə Vüsal Elxan oğlu

Məmmədov Elçin İsa oğlu

Firuzi Leyla Quşanq qızı

**UNİVERSİTETLƏRDƏ KARIYERA VƏ MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ YERİNƏ
YETİRİLƏN İŞLƏRİN DƏYƏRİNİN TƏHLİLİ (AZTU TİMSALINDA)**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ

İstiqamətin şifri və adı: 050409 «Biznesin idarə edilməsi»

İxtisasın şifri və adı: Biznesin idarə edilməsi

Elmi rəhbər: prof. Vilayət Vəliyev

Kafedra müdiri: prof. Rüşət Quliyev

Magistratura proqramının rəhbəri:

BAKI-2023

MÜNDƏRİCAT

G

FƏSİL I. UNİVERSİTETLƏRDƏ KARYERA VƏ MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ

R

F

S

1.

2

1. 2

Azərbaycan universitetlərinin karyera və məşğulluq strategiyalarının

.....

FƏSİL II. AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNİVERSİTETİNİN KARYERA VƏ

M

1.

2.

Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq mərkəzinin data

2. Azərbaycan Texniki Universitetinin son beş il məzənlərini arasında sorğu

FƏSİL III. AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNİVERSİTETİNİN KARYERA VƏ

M

1.

2.

Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə

2. Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. İşsizlik, dünyada, eləcə də ölkəmizdə ən böyük sosial məsələlərdən biridir. Ali təhsili olanlar arasında da işsizlik dərəcəsinin olması bu məsələyə universitet səviyyəsində diqqət ayırmağı vacib edir. İşəgötürənlərin əmək təcrübəsi tələb etməsi və rəqabətliliyin artması universitetlər daxilində karyera mərkəzlərinin aktiv fəaliyyətini labüd edir. Universitetlərdə karyera və məşğulluq üzrə aparılan işlərin əhəmiyyəti ölkədə savadlı kadrlara ən münasib işlərin tapılması və karyera quruculuğunda, eləcə də onun inkişaf etdirilməsində olduqca böyükdür. Azərbaycanda bir neçə ali təhsil müəssisəsi bu işi beynəlxalq standartlara uyğun olaraq strategiya formasında tətbiq etməyi bacırır. Bu universitetlər karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin ölkədə yaratdığı dəyəri təhlil edərək aşkarlanmış problemlərin həlli istiqamətində ciddi addımlar atır. Tədqiqat işində beynəlxalq təcrübə öyrənilərək ölkədəki ali təhsil müəssisələri üzrə araşdırma aparılmışdır. Bu səbəbdən, bu tədqiqat işində Azərbaycan Texniki Universitetində karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin yaratdığı dəyərin ölçülməsi və təhlil edilərək inkişaf etdirilməsi əsas məqsəd kimi qarşıya qoyulmuşdur. Bu baxımdan, Azərbaycan Texniki Universitetinin son beş il məzunlarının arasında sorğu əsaslı databazasının təhlil edilmiş və qiymətləndirilmişdir.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Araşdırmanın obyektı kimi universitetlərin karyera və məşğulluq mərkəzlərinin fəaliyyəti əsas götürülmüşdür. Araşdırmanın predmeti isə AZTU-nun karyera və məşğulluq mərkəzinin son 5 ildə apardığı fəaliyyətin dəyər təhlili və qiymətləndirilməsi olmuşdur.

Tədqiqatın məqsədi. Araşdırmanın məqsədi universitetə yeni daxil olmuş gənclərin yüksək səviyyədə maariflənməsi, ilkin peşə fəaliyyətinə yiyələnməsi və ixtisası üzrə düzgün yönləndirilməsi üzrə fəaliyyət göstərən Karyera mərkəzlərinin müxtəlif fəaliyyət növlərini nəzərdən keçirməkdir. Eləcə də, AzTU-da aparılan işlərin digər universitetlərin fəaliyyətlərindən nə qədər fərqli olduğunu göstərməklə, bu fəaliyyətin ölçülməsi və optimallaşdırılmasıdır.

Tədqiqatın vəzifələri:

- universitetlərdə karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin konseptual təhlilin aparılması;
- universitetlərinin karyera və məşğulluq strategiyalarının müqayisəli təhlilinin aparılması;
- Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq mərkəzinin data bazasının təhlili;
- Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərdə aşkarlanmış problemlərin təhlili;
- Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin yaratdığı dəyərin optimallaşdırılması və s.

Tədqiqat mövzusunun işlənmə səviyyəsi. Tədqiqat mövzusunun birinci hissəsində universitetlərdə karyera və məşğulluq üzrə aparılan işlərin konseptual təhlili verilmiş və Azərbaycan universitetlərinin karyera və məşğulluq strategiyaları haqqında nəzəri konseptual əsaslar, yerli və xarici ədəbiyyatlar müqayisəli təhlil edilmişdir. İkinci hissədə, Azərbaycan Texniki Universitetində karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin qiymətləndirilməsi aparılmış, universitetin son beş il məzunları arasında sorğu əsaslı databazası təhlil edilərək qiymətləndirilmişdir. Dissertasiyanın üçüncü hissəsində, Azərbaycan Texniki Universitetində karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərdə aşkarlanmış problemlərin həlli yolları təhlil edilərək mərkəzin yaratdığı dəyərin optimallaşdırılması tədqiq edilmişdir.

Tədqiqatın metodikası və nəzəri əsasları. Dissertasiya işində təhlil, statistik göstəricilər və onların təhlili, cədvəl, qrafik və sxemlər, Azərbaycan və dünya təcrübəsinin inteqrasiyası və müqayisəsi və s. kimi metodlardan istifadə edilmişdir. Tədqiqat işində əsasən 3 ölkənin ən nüfuzlu universitetlərinin təmsalında müqayisə təhlil aparılaraq yerli bazar münasibətləri nəzərə alınaraq sorğu keçirilmişdir. Sorğu Azərbaycan Texniki Universitetin məzunları və digər universitet məzunları arasında şəffaflıq prinsiplərinə uyğun olaraq elektron qaydada keçirilmişdir.

Tədqiqat işinin quruluşu. Dissertasiya işinin həcmi və quruluşu tədqiqatın obyektinə və predmetinə əsasən müəyyən olunmuşdur. Dissertasiya işinin strukturu giriş

hissədən, 6 (altı) paraqrafın qeyd olunduğu üç fəsildən, nəticə və təkliflərdən, həmçinin, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

FƏSİL I. UNİVERSİTETLƏRDƏ KARYERA VƏ MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ YERİNƏ YETİRİLƏN İŞLƏRİN KONSEPTUAL TƏHLİLİ

1.1. Universitetlərin karyera və məşğulluq üçün əhəmiyyəti (ixtisaslaşma, tarixçə)

Ali təhsildə karyera xidmətləri yarandığı gündən inkişaf etmiş və iqtisadi şəraitdən, əmək bazarının tendensiyalarından və tələblərindən, universitetin və cəmiyyətin ehtiyaclarından asılı olaraq müxtəlif modellərə uyğunlaşdırılmışdır. 1900-cü illərin əvvəllərində yeni immiqrantlara iş tapmağa kömək etmək üçün yaradılmış peşə büroları var idi. 1920-1930-cu illərdə müəllimlər üçün peşə rəhbərliyi daha çox müəllimə ehtiyacdən yarandı. 1940-cı illərdə və 1960-cı illərdə GI Bill veteranlarını işlərə uyğunlaşdırmaq ehtiyacı kollec şəhərciklərində yeni işə yerləşdirmə mərkəzlərinin yaranmasına imkan verdi. 1970 və 1980-ci illər tələbələrə və məzunlara karyeralarını kəşf etməyə və öz iş axtarışlarını planlaşdırmağa kömək edən karyera planlaması və məsləhət mərkəzləri gətirdi. 1990-cı və 2000-ci illərin informasiya texnologiyaları və sosial media inqilabı daha sonra karyera mərkəzlərini kampusda işə götürən təşkilatları cəlb edən və tələbələrlə işə götürənlər arasında şəbəkələşməni asanlaşdıran dinamik şəbəkə mərkəzlərinə çevirdi.

Ali təhsildə karyera rəhbərliyinin həyata keçirilməsində hər bir paradigma dəyişikliyi iqtisadi, siyasi, sosial, nəsil və mədəni normalardakı dəyişikliklərlə əlaqələndirilirdi. 2008-ci ilin iqtisadi tənəzzülü və onun nəticələri ali təhsil üçün mənzərəni bir daha dəyişərək, kollec dərəcəsinin dəyəri ilə bağlı suallar doğurdu və məzunlar və valideynlər də daxil olmaqla, bütün maraqlı tərəfləri cəlb etdi. Universitetlərin məzunlarının karyeraya keçidinə necə kömək etməsinə dair yeni paradigma nə olacaq? Cədvəl 1. -də ali təhsildə karyera mərkəzlərinin 1900-cü illərdə yarandığı vaxtdan tarixi təkamülünü və gələcək üçün proqnozları göstərir.

Ali Təhsildə Karyera Xidmətlərinin Təkamülü

1900-1920	1920-1940	1940-1970	1970-1990	1990-2010	2010-2030
Peşə Rəhbərliyi	Müəllimlərin Rəhbərliyi	İşə Yerləşdirmə	Karyera Məsləhəti	Peşəkar Şəbəkəçilik	Əlaqəli İcmalar

Mənbə: (Cruzvergara & Dey, 2014)

Tarixi Baxış

Peşə Rəhbərliyi və Müəllimlərin Rəhbərliyi. Kollec şəhərciklərində karyera mərkəzləri mövcud olmamışdan əvvəl fakültə öz tələbələrinə mentorluq etmək və onları gələcək işə hazırlamaq məsuliyyətini öz üzərinə götürürdü (Herr, Rayman, & Garis, 1993). Ali təhsildə karyera rəhbərliyi 1900-cü illərin əvvəllərində peşə rəhbərliyinin meydana çıxması ilə müşahidə edilə bilər. Frank Parsonun ilk karyera mərkəzi Bostondakı Dövlət Xidməti Evindəki Peşələr Bürosudur. İctimai xidmət yeni immiqrantların Amerikada həyata keçməsinə kömək edən qurumdur (Vinson, Reardon, & Bertoch, 2011). 1920 və 1930-cu illərdə sənayeləşmə və Birinci Dünya Müharibəsindən sonrakı körpə bumu tələbələr axını yaratdı və bu, məzun olan müəllimlər üçün təhsil və peşə rəhbərliyinə ehtiyacı artırdı (Vinson və digərləri, 2011), fakültəni yavaş-yavaş mentorluqdan uzaqlaşdırdı, ABŞ-da kollec və universitetlərin yarından çoxunda peşə rəhbərliyi hələ də mövcud deyildi.

İşə Yerləşdirmə.

1940 və 1950-ci illərdə İkinci Dünya Müharibəsindən sonra ali təhsilin və karyera rəhbərliyinin mənzərəsi bir daha dəyişdi. İnkişaf edən iqtisadiyyat və kollecə qayıdan müharibə veteranlarını bitirmiş müharibə veteranlarının GI qanun layihəsinə yerləşdirilməsi zərurəti ilə üst-üstə düşən namizədlərə daha çox işəgötürən tələbi peşə rəhbərliyinin yerləşdirmə paradiqmasına çevrilməsini və ali təhsildə yerləşdirmə mərkəzlərinin genişləndirilməsini sürətləndirdi (Casella, 1990). Parsonun xüsusiyyət və faktor nəzəriyyəsini nəzəri əsas kimi istifadə edərək, yerləşdirmə mərkəzləri məzunların qabiliyyət və maraqlarını iş meyarları ilə uyğunlaşdırmaqdan məsul idi (Kretovicks, Honaker, & Kraning, 1999). Reaktiv yanaşma və fəlsəfə ilə idarə olunan və istehsalatda və mədəncilikdə işçi qüvvəsinə artan tələbatdan qaynaqlanan karyera

işçiləri iş dolduran rolları oynadılar və müvəffəqiyyətlərini yerləşdirmə nömrələri ilə ölçdülər.

Karyera məsləhəti.

1970 və 1980-ci illərdə ali təhsilin öyrənmə və təhsil nəticələrinin məsuliyyətini tələbənin üzərinə qoyan inkişaf modelinə keçidi ilə iqtisadiyyatın yavaşlaması və namizədlər üçün artan rəqabət karyera xidmətləri üçün mənzərəni bir daha dəyişdi (Kretovicks et al., 1999). Bu paradigma dəyişikliyi tələbələr öz karyera inkişafı və iş axtarışına sahib olmağa, işə götürənləri isə öz “uyğunlaşma prosesini” idarə etməyə məcbur etdi. Bu, karyera mərkəzlərinə məsləhət, karyera planlaması və iş axtarışına hazırlığa daha çox diqqət yetirməklə, rəhbərlik sahəsinə qayıtmağa imkan verdi (Casella, 1990). 1970 və 1980-ci illərin özünü aktuallaşdırma hərəkatı karyera xidmətlərində məsləhət modelini gücləndirməyə davam etdi ki, bu da heyət arasında klinisist şəxsiyyətini yüksəltdi və direktorun profilini yerləşdirmə menecerindən məsləhətçi nəzarətçiyə keçirdi. Nəticədə, müvəffəqiyyət ölçüləri yerləşdirmə məlumatları haqqında daha az, görüşlər və seminarda iştirak sayıları haqqında daha çox oldu. Bu, növbəti sosial-iqtisadi paradigma dəyişikliyinə qədər davam edəcək.

Peşəkar Şəbəkə.

1990 və 2000-ci illərdə dot-com bumu kollec kampuslarında namizədlər üçün rəqabəti artırdı. Bu, karyera mərkəzlərini işəgötürən münasibətlərində yenidən cəlb etməyə kömək etdi və onları müxtəlif şəbəkə karyera tədbirləri və işə götürmə fəaliyyətləri vasitəsilə tələbələr və işəgötürənlər arasında əlaqəni asanlaşdıran hərtərəfli karyera xidmətləri ofislərinə çevirməyə kömək etdi (Dey və Real, 2010). Yeni informasiya texnologiyaları işə götürmə proqram təminatının davamlı inkişafı vasitəsilə bu prosesi sürətləndirdi və sosial media tələbələrin öz təcrübələrini necə mənalandırdıqlarını və işəgötürənlər və peşəkar icmalarla əlaqə yaratdıqlarını yenidən müəyyənləşdirməyə başladı. Universitetlərin daha az maliyyələşdirilməsi ilə korporativ tərəfdaşlıq və gəlir əldə etmək bir çox karyera mərkəzləri üçün kritik məqsədə çevrildi və bu, karyera xidmətlərinə diqqəti məsləhətləşmədən işəgötürənlə münasibətlərə daha da dəyişdirdi. Karyera mərkəzlərinin universitetlərə büdcə

tələblərini əsaslandırmaq zərurəti də qiymətləndirmə tədbirlərini davamiyyət sayından təlim nəticələrinə dəyişməyə kömək etdi.

Əlaqəli İcmalar.

2008-ci ilin iqtisadi tənəzzülü kollec xidmətlərində başqa bir paradigma dəyişikliyi üçün ideal mühit yaratdı. Tələbələr, valideynlər, məzunlar, müəllimlər və hətta hökumət tərəfindən artan təzyiq və hesabat tələbi ilə idarə olunur. Bir çox universitetlər karyera departamentlərini yenidən kəşf etmək prosesinə başladılar ki, onları karyera xidmətlərinin ənənəvi tranzaksiya modelindən tələbələrə ixtisaslaşdırılmış karyera inkişafı dəstəyi və təcrübə və məşğulluq imkanları, eləcə də mentorluq və təcrübə öyrənmə ilə mənalı əlaqələr vəd edən fərdiləşdirilmiş əlaqə modelinə keçir. Karyera xidmətlərinə daha çox sərmayə qoyulması nəticəsində karyera və peşəkar inkişaf tələbələrin məzuniyyətə yaxınlaşdıqda axtardıqları mənbədən çox, tələbə təcrübəsinin mühüm elementi olmaqda davam edir. Baxmayaraq ki, karyera mərkəzi karyera məsləhətləri, davam etdirmə yardımı və karyera sərgiləri təklif etməyə davam edir, onun yeni iterasiyası müxtəlif sektorlardan olan işəgötürənlərlə tərəfdaşlıq, təcrübə öyrənmə, mentorluq və tələbə və məzunları bir ömür boyu cəlb edəcək öyrənmələrin və şəbəkəçilərin karyera birliklərinin inkişaf etdirilməsi vasitəsilə əlaqələrin qurulmasına daha güclü vurğu təklif edir. Kolleclər və universitetlər işə qəbullu bağlı hesabatlılığın bu yeni erasında qiymətləndirmə diqqəti ilk hədəflər və ömür boyu təhsil və peşəkar nəticələrlə bağlı olacaq.

1. 2 Azərbaycan universitetlərinin karyera və məşğulluq strategiyalarının müqayisəli təhlili

Ali təhsili universitetlər və kolleclər kimi dərəcə diplomları (sertifikatları) verən akademik qurumlar tərəfindən təmin edilir. Ali təhsil alan insanlar əmək bazarında yaxşı maaşlı iş tapmaq və fərqli karyera yolu inkişaf etdirmək üçün daha yaxşı yerləşdirilir. Onlar həmçinin şəxsi inkişafı üçün aktiv olacaq dərin tənqidi və düşünmə bacarıqlarını inkişaf etdirmək ehtimalı daha yüksəkdir. Təhsilin keyfiyyəti kurs işindən və tədris metodologiyasından asılı olaraq bir universitetdən digərinə dəyişir; buna görə

də birində qərarlaşmadan əvvəl seçimlərinizi və nə olmaq istədiyinizi nəzərə almaq vacibdir. Azərbaycanın bəzi ən yaxşı universitetlərində ali təhsil almağın üstünlükləri bunlardır;

Karyera yoluna hazırlıq

Bəzi gənclər adətən orta məktəbi bitirdikdən sonra hansı karyera yolunu tutmaq istədiklərini bildiklərinə görə, onların çoxu adətən öz kurslarından əmin deyillər və bu, tamamilə normaldır. Bunu daha aydın perspektivə çevirmək üçün ali təhsil var. Onlar bizə seçimlərimizi araşdırmaq və bizi maraqlandıran bir şeylə məşğul olmaq üçün mühit təklif edirlər.

Daha yüksək maaşlar

Biz ali təhsilə indiyə qədər edəcəyimiz ən yaxşı uzunmüddətli investisiyalardan biri kimi baxa bilərik. Bakalavr dərəcəsi olan şəxslər, dərəcələri olmayanlarla müqayisədə seçim etmək üçün geniş çeşidli işlərə sahib olurlar. Üstəlik, Məzunlar tək orta məktəb attestatı olanlardan daha yüksək maaş alırlar. Tələbə kreditlərini nəzərə alsaq belə, məzunlar hələ də məzun olmayan həmkarları ilə müqayisədə həyatları boyu xeyli çox qazanacaqlar.

Daha yaxşı həyat keyfiyyəti

Tədqiqatlar göstərir ki, ali təhsil almaq ömrümüzü artırır, çünki o, bizi daha yaxşı həyat seçimləri etmək, daha sağlam seçimlər etmək və səhiyyə, iqtisadi sabitlik və maliyyə təhlükəsizliyinə daha yaxşı çıxış imkanı ilə təchiz edir. Üstəlik, istədiyimiz sahədə daha çox təcrübə qazandıqca, psixi sağlamlıq üçün mühüm element olan maksimum iş məmnuniyyətini əldə edə bilərik.

Şəxsi inkişaf

Azərbaycanın ən yaxşı universitetlərində dərəcə əldə etmək üçün ənənəvi tədris üsullarından biri, tələbələrə həll yolu tapmalı olduqları bir vəziyyət təqdim etdikləri nümunə araşdırmaları aparmaqdır. Bu, onları tənqidi düşüncə, yaradıcılıq və problem həll etmə bacarıqları ilə təchiz edir ki, bu da onların problemlərini həll etməyə kömək edir.

Şəbəkə

Bakalavr dərəcəsi almaq bizə çoxlu xüsusiyyətlərə malik o qədər fərqli insanları ifşa edir ki, onlardan bəziləri bizim çox yaxın müttəfiqlərimiz olur. Bu şəbəkələr biz məzun olduğdan və ayrı yollara getdikdən sonra çox faydalı olur. Bundan əlavə, iş yerində çox vacib olan insanlarla yaxşı münasibət qurmağımıza kömək edən ünsiyyət və şəxsiyyətlərə bəzi bacarıqlar əldə edirik.

Məktəblərdən asılı olaraq, bəzi tələbələr orta məktəbi başa vurarkən təhsilə mənfi münasibət bəsləyir və ali təhsildən imtina edirlər. Növbəti səviyyəyə keçməyin müsbət cəhətləri mənfi cəhətlərdən çox üstündür. Bu, təkcə pul qazanmaq üçün bir vasitə deyil, həm də bizi bütövlükdə daha yaxşı insan edir. Tələbələrin hazırlanması, ali təhsil müəssisələrinin tələbələrinin biznes karyerasını idarə etmək üçün bir model təqdim edir. tələbələrin hazırlığı zamanı həyata keçirilən peşəkar karyera, ali təhsil müəssisələri tələbələrinin biznes karyerasının idarə edilməsi modeli təqdim olunur ki, burada karyera inkişafının ilkin mərhələsi universitetdə təhsilin ilkin mərhələsi ilə əlaqələndirilir və nəticədə məzuniyyətə doğru planlaşdırılan addımların həyata keçirilməsi ilə tələbə özünü dərk edə və məqsədinə çata biləcək. Tələbələr üçün karyera yüksəlişi portfelinin yaradılmasını nəzərdə tutan biznes karyerasının həyata keçirilməsi marşrutunun fərdi planının hazırlanması həyata keçirilmişdir. İnsan amilindən səmərəli istifadə problemlərinin həllinə kompleks yanaşmanı təmin edən ilkin mərhələ - təhsil təşkilatında təlim nəzərə alınmaqla fərdin biznes karyerasının idarə edilməsinin optimal mexanizmini yaratmaq üçün istifadə olunur. Müəlliflər bildirirlər ki, müəllimin biznes karyerasının bütün idarə edilməsi prosesi son məqsədə - insan kapitalının inkişafına və cəmiyyətin insan potensialının toplanmasına bilavasitə töhfə verən müəyyən peşə, iş, vəzifə əldə etməyə yönəlib.

Hazırda Azərbaycanda 33 dövlət universiteti 11 özəl 6 xüsusi təyinatlı ali təhsil müəssisəsi fəaliyyət göstərir. Dövlət universitetlərinin hər birinin müəyyən regionlar üzrə filialları fəaliyyət göstərir. Məsələn Azərbaycan Texnik Universiteti kampus şəklində 8 korpusdan ibarətdir. Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin Bakı şəhərində yerləşən Gənclik Semaşko İçəri şəhər filiallarından əlavə olaraq Zaqatala rayonunda eynilə Dərbənddə filialları mövcuddur. Bakı Dövlət Universitetinin Bakı şəhərində yerləşən əsas filialından əlavə Qazax rayonundada filialı fəaliyyət göstərir.

Azərbaycan Dövlət Pedaqoji universitetinin əsas filialından əlavə Ağcabədi filialı Şəki filialı Quba filialı Cəlilabad filialı Şamaxı filialları fəaliyyət göstərir. Xüsusi təyinatla fəaliyyət göstərən təhsil müəssisələrinin bir neçə bölməsi vardır. Milli Müdafiə Universitetinin Heydər Əliyev adına Hərbi İnsititu AR Silahlı Qüvvələrinin Hərbi Akademiyası AR Dövlət Sərhəd xidməti Akademiyası AR Daxili Qoşunların Ali Hərbi Məktəbi fəaliyyət göstərir.

Qeyd etdiyimiz hər bir təhsil müəssisəsində karyera və məşğulluq mərkəzləri mövcuddur. Karyera və məşğulluq mərkəzlərinin tələbələrin gələcək əmək fəaliyyətində xüsusi müstəsna roludur bu mərkəzlərdə hər bir tələbə öz təhsil aldığı ixtisasla bağlı peşə fəaliyyətlərinə sahib olur. Bu minvalla Azərbaycan universitetləri hər biri öz daxilində karyera və məşğulluq mərkəzləri yaratmışdır. Məsələn Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti bu sahədə addım atmış təhsil müəssisələrindən biridir. Bu sahədə daha məhsuldar nəticələr əldə etmək üçün bir çox fəaliyyətlər göstərilmişdir. Bunlara misal olaraq əmək yarımarmkalarını nümunə göstərmək olar. Misal üçün UNEC in 2017-ci ilin oktyabrın 14- də təşkil etdiyi əmək yarımarmkasını misal göstərmək olar bu yarımarmkada 40 dan çox özəl və dövlət qurumları vakant və iş yerləri təqdim etmişdir. Məzun-2017 əmək yarımarmkasında iştirak etmək üçün 1000-ə yaxın tələbə və məzun CV ilə müraciət edib. Şirkət nümayəndələri müxtəlif ixtisaslar üzrə stajkeçmə təcrübə və təqaüd proqramları ilə iştirak edəcklər. Yarımarmkada tələbələrin və məzunların şirkət və özəl müəssisə sahibləri ilə görüşləri nəzərdə tutulmuşdur. UNEC in növbəti əmək yarımarmkası 2019 -cu ildə baş tutmuşdur bu yarımarmkanında keçirilməsində məqsəd ali təhsilini yeni başa vurmuş gənclərin və ötən ilin məzunlarının işlə təmin olunmasıdır.

UNEC in həyata keçirdiyi digər bir əmək yarımarmkası isə əlilliyi olan gənclər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bu yarımarmkada yerli və xarici şirkətlərin nümayəndələri dəvət olunmuşdur. Ölkədə müəyyən sağlamlıq imkanları məhdud gənclərini işlə təmin etmək, onları ölkənin digər gənclərindən ayırmamaqdan, bərabər səviyyəli və sağlam mühitin formalaşdırılmasından inklüziv siyasətin bir hissəsidir. Bu həmçinin ölkə başçısının təsdiqlədiyi 2018-2024-cü illər Azərbaycan Respublikasının sağlamlıq

imkanları məhdud şəxslər üçün inkulziv təhsilin inkişafı üzrə Dövlət Proqramında öz əksini tapmışdır.

Ölkəmizdə əmək yarımkaşası keçirən digər universitetlərdən biri də Bakı Dövlət Univerisitetidir ki, bu yarımkaşa 2019-cu ilin 11 aprel tarixində sözü gedən universistetdə baş tutmuşdur. BDU da keçirilən əmək yarımkaşası tələbə və bu universisteti bitirmiş şəxsləri əmək bazırına uyğunlaşdırmaq, hazırkı vakansiyalar barədə məlumatlandırmaq bu şəxsləri öz ixtisasları üzrə uğurlu kariyeraya yönləndirmək və onların işlə təmin olunmasına köməklik göstərilməsi məqsədilə həyata keçirilmişdir. Bu yarımkaşada iştirak edən şəxslər əmək yarımkaşasına çıxarılmış vakant iş yerləri ilə tanış olublar. Bu tədbirdə 20-dək müəssisə iştirak etmişdir. BDU -da keçirilən digər bir əmək yarımkaşasında 40-dan çox şirkət və müəssisə nümayəndələri iştirak etmişdir və 600-dən çox boş vakant yerləri təklif olunmuşdur. Bu vakant yerlərdə Marketing Sığorta və İT üstünlü təşkil etmişdir. Burada təcrübə proqramları üstünlük təşkil etmişdir. Tələbələrə part-time iş imkanları təklif olunmuşdur. Əmək yarımkaşasında dövlət şirkətlətinin nümayəndələri ilə yanaşı yeni təkliflərini özəl şirkət nümayəndələrində irəli sürmüşdür.

Həmçinin digər universitetlərdə də, analoji yarımkaşalar həyata keçirilir, spesifik sənaye sahələrində istehsalat təcrübələri üçün əməkdaşlıqlar genişləndirilir.

Dünyada, həmçinin ölkəmizdə işsizlik problemi ən böyük problemlərdən biridir. Ali təhsili olmayanlarla yanaşı ali təhsili olanlar da işsizlikdən əziyyət çəkirlər. İşəgötürənlərin yüksək səviyyədə əmək təcrübəsi tələb etməsi və ali təhsili yeni başa vurmuş tələbələrin bu tələbi qarşılaya bilmədiyini üçün işsizlik səviyyəsi normadan artıq olur. Məhz bu problemin həlli karyera mərkəzlərində həllin tapır. Karyera mərkəzlərinin əsas məqsədi universistetə yeni daxil olmuş gənclərin yüksək səviyyədə maarifləndirilməsi və ilkin peşə fəaliyyətinə yüksək səviyyədə yiyələnməsi ixtisası üzrə düzgün yönləndirilməsidir. Bu məqsədlədə hər bir ali təhsil müəssisəsində karyera mərkəzləri fəaliyyət göstərir. Hər bir universistetin karyera mərkəzlərinin fəaliyyətində müxtəlif fərqlər vardır. Bu fərqləri müqayisə etmək üçün müxtəlif universistetlərin karyera mərkəzlərini nəzərdən keçirməliyik.

Azərbaycan Texniki Univerisitetin karyera mərkəzinə nəzər yetirək.

Mərkəzin gördüyü işə univərsitetin rektorunun əmri ilə təyin olunmuş müdir rəhbərlik edir. Mərkəzin işçi heyət tərkibi qanunvericiliyə əsasən rektor tərəfindən təyin olunur.

Azərbaycan Texniki Universitetini dünyanın qabaqcıl universitetləri ilə müqayisə etdikdə bir sıra müəyyən fərqlər üzə çıxır ki, bu fərqlərə misal olaraq sonuncu kursda elmi praktika zamanı tələbələrə müəssisə seçiminin verilməsi və ya müvafiq təşkilatlara yönləndirilməsidir.

Praktik təcrübənin tam olaraq ixtisas üzrə aparılmaması və ya ixtisasının başqa sahələri üzrə keçirilməsi karyera mərkəzlərinin zəif nöqtələri kimi qiymətləndirmək olar. Praktiki təcrübənin ixtisaslara uyğun aparılması daha məqsədə uyğundur. Dünya ölkələrinin universitetləri praktiki təcrübəni tələbələrin ixtisaslarına uyğun aparılması üçün bir sıra islahatlar həyata keçirmişlər. Azərbaycan universitetlərində isə dövlət və ya özəl təşkilatlarla, sənayə müəssisələri ilə əlaqənin zəifliyindən uyğun təcrübələrlə yanaşı ixtisasa yaxın sahələrdə də təcrübələr keçirilir. Bu fərqi dünya və Azərbaycan universitetlərinin fərqi kimi qeyd etmək olar. Digər bir fərq kimi tələbələrin sonuncu kursda praktiki təcrübə zamanı işlədikləri yerlərdə təcrübə keçməsinə misal göstərmək olar. Təbii ki, tələbə öz ixtisası ilə bağlı yerdə işləməyədə bilər buda öz növbəsində təcrübənin ixtisasdan yayınması ilə nəticələnir.

FƏSİL II. AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNİVERSİTETİNİN KARYERA VƏ MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ YERİNƏ YETİRİLƏN İŞLƏRİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

2.1. Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq mərkəzinin data bazasının təhlili

Azərbaycanda texniki təhsil 1887-ci ildə Bakıda Texniki məktəbin yaradılması ilə başlamıdır. İlk əvvəl burada 20 azərbaycanlı tələbə təhsil alırdı. 1918-ci ildə bu məktəb Politexnikum adlandırıldı. Burada Elektrotexnika İnşaat-Memarlıq və Neft sənaye şöbələri fəaliyyət göstərirdi. 1920-ci ilin 14 noyabırında bu məktəbin bazasında ali texniki mütəxəssislər hazırlayan Bakı Politexnik İnstitutu yaradılıb.

1923-cü ildən Bakı Politexnik İnstitutu Azərbaycan Neft İnstitutu 1943-cü ildən Azərbaycan Sənaye İnstitutu adlandırılıb. Bu institutun tərkibində 6 fakültə olub. Hal-hazırda universitetin əsas ixtisasları bunlardır.

Cədvəl 2.

Azərbaycan Texniki Universiteti bakalvriat səviyyəsi üzrə ixtisasların siyahısı

N	İxtisas şifri	İxtisas adı	N	İxtisas şifri	İxtisas adı
1.	050632	Nəqliyyat mühəndisliyi	2.	050638	Sənaye mühəndisliyi
3.	050806	Nəqliyyatda servis	4.	050509	Kompüter elmləri
5.	050621	Logistika və nəqliyyat texnologiyaları mühəndisliyi	6.	050615	İnformasiya təhlükəsizliyi
7.	050607	Elektrik və elektronika mühəndisliyi	8.	050616	İnformasiya texnologiyaları
9.	050608	Energetika mühəndisliyi	10.	050620	Kompüter mühəndisliyi
11.	050630	Mühəndis fizikası	12.	050636	Radiotexnika və telekommunikasiya mühəndisliyi
13.	050634	Proseslərin avtomatlaşdırılması mühəndisliyi	14.	XTB050101	Hərbi kompozisiya materialları mühəndisliyi
15.	050606	Ekologiya mühəndisliyi	16.	XTB050102	Hərbi rabitə vasitələri mühəndisliyi
17.	050614	Həyat fəaliyyətinin təhlükəsizliyi mühəndisliyi	18.	XTB050103	Optotexnika mühəndisliyi

19.	050618	Kimya mühəndisliyi	20.	XTB050104	Pirotexniki və partladıcı vasitələr mühəndisliyi
21.	050623	Materiallar mühəndisliyi	22.	XTB050106	Silah və silah sistemləri mühəndisliyi
23.	050624	Mədən mühəndisliyi	24.	050601	Aerokosmik mühəndislik
25.	050627	Metallurgiya mühəndisliyi	26.	050401	Beynəlxalq ticarət və logistika
27.	050604	Cihaz mühəndisliyi	28.	050402	Biznesin idarə edilməsi
29.	050622	Maşın mühəndisliyi	30.	050405	İqtisadiyyat
31.	050628	Mexanika mühəndisliyi	32.	050407	Marketing
33.	050629	Mexatronika və robototexnika mühəndisliyi	34.	050408	Menecment
35.	050635	Qida mühəndisliyi	36.	050410	Statistika

Mənbə:https://www.aztu.edu.az/sub_site/az/tedris-hissesi-73/page/bakalavriat-524

Universitetdə muasir texnika və texnologiyalarla təchiz olunmuş muasir sinif otaqları və laboratoriyalar vardır. burada 900-dən çox bakalavr 600-dən çox magistratura tələbəsi təhsil alır.

AzTU-nun məzunları dünyada və ölkəmizdə iqtisadiyyata və digər sahələrdə böyük xidmətlər göstərmişlər onlardan bəziləri nəhəng sənaye komplekslərinə, nazirliklərə, zavodlara və digər iri müəssisələrə rəhbərlik etmişlər.

Azərbaycan Texniki Univerisiteti aşağıdakı fakültələrlə əmək bazarına lazımlı kadrlar verir.

Cədvəl 3.

•Nəqliyyat və logistika fakültəsi
•Energetika və avtomatika fakültəsi
•Metallurgiya və materialşunashq fakültəsi
•Maşınqayırma və robototexnika fakültəsi
•İnformasiya və telekommunikasiya texnologiyalar fakültəsi
•Xüsusi texnika və texnologiyaları fakültəsi
•İqtisadiyyat və idarəetmə fakültəsi

AzTU-nun tədris hissəsinin bir neçə şöbəsi fəaliyyət göstərir. Bunlardır.

Cədvəl 4.

•Qeydiyyat qiymətləndirmə və monitorinq şöbəsi
•Tədris işlərinin təşkili və keyfiyyətin təminatı
•Karyera mərkəzi

Azərbaycan universitetlərində karyera mərkəzləri Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 19 iyun 2009-cu il tarixli, 833-IIIQ №-li “Təhsil haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu”na əsasən yaradılmışdır.

Azərbaycan Texniki Universitetin Karyera Mərkəzinin yaranması isə 2016-cı ilin 7 aprel tarixinə təsadüf edir. Karyera Mərkəzi öz fəaliyyətində Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin əmr və sərəncamlarını, AzTU-nun nizamnaməsini və Karyera Mərkəzinin əsasnaməsini rəhbər tutaraq verilən səlahiyyətlər çərçivəsində universitetin tələbə və magistrantlarının ixtisas üzrə təcrübənin keçirilməsini, praktiki bilik və bacarıqlarının artırılmasını, ali təhsili bitirdikdən sonra diplomların verilməsini, karyera imkanlarının artırılmasını, məşğulluqlarının tənzimləməsini həyata keçirir.

KM universitetin Tədris hissəsinin struktur bölməsidir və ali təhsilin hər iki səviyyələri dövründə tələbələrin, magistrantların və məzunların karyera inkişafında və məşğulluğunda yardım göstərir.

KM öz vəzifəsini mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq dövlət, özəl və xarici şirkətlərlə, müəssisələrlə bağlanmış saziş və müqavilələr əsasında həyata keçirir.

KM öz vəzifələrini yerinə yetirərkən Azərbaycan Texniki Universitetinin struktur bölmələri, dövlət orqanları, elm və təhsil qurumları, korporativ sektor, habelə beynəlxalq və qeyri-hökumət təşkilatları ilə qarşılıqlı əlaqədə fəaliyyət göstərir.

Mərkəzin məqsəd və vəzifələri bunlardır:

- Ali təhsilli, yüksək ixtisaslı, peşəkar mütəxəssislərin hazırlanması yönündə nəzəriyyə və təcrübənin inteqrasiyasına nail olmaq və onu müasir standartlara uyğunlaşdırmaq;

- Tələbə və magistrantlara onların karyera inkişafında və işlə təmin olunmasında yardım göstərmək;

- Xarici və yerli universitetlərin, şirkət və müəssisələrin bu sahədə olan təcrübəsindən səmərəli istifadə etmək;

- Müxtəlif karyera tədbirlərinin həyata keçirilməsi məqsədi ilə dövlət və özəl sektordan mütəxəssislər cəlb etmək;

- Məzunların hazırlıq səviyyəsinin əmək bazarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyənləşdirmək məqsədi ilə kompleks tədbirləri həyata keçirmək;

- Mərkəzin fəaliyyət istiqamətlərinə uyğun olaraq qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər vəzifələri yerinə yetirmək.

Mərkəzin hüquqları

- Mərkəz öz təşkilatı məqsəd və vəzifələrini yerinə yetirmək üçün aşğıdakı hüquqlara malikdir;

- Müasir kompüter texnologiyasından, program təminatından operativ idarə etmədə sərbəst istifadə etmək;

- Müstəqil ekspertlərin və mütəxəssislərin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada öz fəaliyyətinə cəlb edilməsini təşkil etmək;

- Universitetin internet səhifəsində öz bölməsini yaratmaq və ondan istifadə etmək;

- Başqa təşkilatlarla, o cümlədən xarici təşkilatlarla informasiya mübadiləsi aparmaq;

- Mərkəzin fəaliyyəti üzrə iclaslar, konfranslar, təlimlər və seminarlar təşkil etmək;

- Mərkəzin əməkdaşlarının peşə hazırlığının artırılması məqsədilə tədbirlər görmək, onların yerli və beynəlxalq səviyyələrdə keçirilən müxtəlif tədbirlərdə iştirakını təşkil etmək;

- Mərkəzin fəaliyyət sahəsi ilə bağlı keçirilən beynəlxalq tədbirlərdə iştirak etmək;

- Mərkəzin işini təkmilləşdirmək və genişləndirmək məqsədi ilə əsaslandırılmış təkliflər irəli sürmək;

- Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə qadağan edilməyən və universitetin nizamnaməsində nəzərdə tutulan digər fəaliyyəti həyata keçirmək;

Mərkəzin strukturu

•Mərkəz universitetin Tədris hissəsinin nəzdində fəaliyyət göstərir. Mərkəzin işinə rəhbərliyi universitetin rektorunun əmri ilə təyin edilən müdir həyata keçirir.

•Mərkəzin ştat cədvəli, işçi heyətinin tərkibi mövcud qanunvericiliyə əsasən universitetin rektoru tərəfindən müəyyənləşdirilir.

•KM öz vəzifəsini mövcud qanunvericiliyə uyğun olaraq, dövlət, özəl və xarici müəssisələrlə bağlanmış saziş, memorandum və müqavilələr əsasında həyata keçirir.

•KM öz vəzifələrini yerinə yetirərkən universitetin digər struktur bölmələri, dövlət orqanları, elm və təhsil qurumları, özəl sektor habelə beynəlxalq və qeyri - hökumət təşkilatları ilə əlaqədə fəaliyyət göstərir.

•Şirkət və müəssisələrə tələbələrin səfərlərini təşkil edir və onlarda məzunların işlə təmin edilməsi haqda danışıqlar aparır.

•Dövlət, özəl və xarici şirkət və müəssisələrdən dəvət olunmuş mütəxəssislərin iştirakı ilə təlimlər və seminarlar təşkil edir.

•Tələbə və magistrantlara işə müraciət formalarının hazırlanması və işə qəbul prosesinə müsahibəyə hazırlıq üçün maarifləndirmə təlimləri keçir.

•Dövlət və özəl şirkət və müəssisələrdə olan vakant iş yerləri haqqında məlumat toplamaq, bu məlumatın məzunlar arasında yayılmasını təmin edir.

AZTU-nun Karyera Mərkəzinin müəyyən fəaliyyətləri olmuşdur. Bu fəaliyyətlərə misal olaraq AZTU- komandası Aquahack hakaton iştirak edərək birincilik əldə etmişlər. Digər bir fəaliyyət olaraq AZTU-nun məzunları Nitel Texnoloji Mühəndislik A. Ş. İstanbul-Baku də işə qəbul olunub və bəzi tələbələr burada taqüd əldə ediblər. Bununla bağlı AZTU-nun nümayəndə heyəti ilə sözü gedən şirkətin əməkdaşları ilə videofomatda görüş keçirilib. Görüşdə bildirilib ki universitetin 3 məzunu şirkətdə

elektirik, elektroenergetika mühəndisi, mühəndis-elektronçu vəzifələrinə işə qəbul olunub.

AzTU-nun parlaq karyera yoluna misal olaraq Sənaye və İnnovasiyalar üzrə Bakı Dövlət Peşə Təhsil Mərkəzində AzTU nun əcnəbi tələbələrində təcrübədə iştirak edirlər. AzTU-nun nümayəndə heyəti sözü gedən mərkəzlə bilavasitə yaxıdan tanış olmuşlar. Mərkəzdə bir çox ixtisas üzrə texniklər hazırlanır bu ixtisaslara nümunə olaraq avtomobil üzrə elektirik, veb-dizayner, avtomobil çilingəri, avtomobillərin texniki vəziyyətinin yoxlayıcısı, kopüter texnikləri hazırlanır. Tədris zamanı yüksək ixtisaslı mütəxəssislər iştirak edir.

Orta məktəb şagirdləri üçün infoturlar təşkil edilir və eləcə də burada Açıq Qapı siyasəti keçirilir ki, məktəb şagirdlərinin ali təhsilə olan maraqları dahada artsın. M. Ə. Topçubaşov adına klinikada AzTU-nun tələbələri istehsalat təcrübəsi keçibŞ bu tələbələr elektrotexnika, energetika, avtomatika fakültəsinin Biotibbi texnikamühəndisi ixtisası üzrə təhsil alan tələbələr olmuşdur.

Metallurgiya və Materialşünaslıq fakültəsinin filialı Baku Steel company də açılıb. Univerisitetin nümayəndə heyəti Baku Steel company də işgüzar görüş keçirirlər.

2020-ci il üçün Norm ASC də Karyera Mərkəzinin təşkilatçılığı ilə Yay Təcrübə proqramı elan edilmiş, bu proqram gənclərin bilik və bacarıqlarının artırılmasına istiqamətlənmişdir, həmçinin müsbət cəhət olaraq təcrübənin birbaşa iş yerində keçirilməsini göstərmək olar.

AzTU ilə əməkdaşlıq müqaviləsi imzalayanlar arasında Smart Home MMC də vardır, müqaviləyə əsasən bakalavır və magistr tələbəri Smart Home MMC də təcrübə keçəcəklər, həmçinin AzTU-da ixtisas artırma kursları təşkil edilib. Əməkdaşlığın müsbət cəhəti kimi tələbələr elmi-texniki innovative yenliklərlə yaxından tanış olacaqlar və nəticədə əmək bazırna ixtisasla kadr kimi daxil olmaların fürsət yaranacaqdır.

AzTU-nun digər fəaliyyətinə Elektirik Avadanlıqları zavodu öz laboratoiyası univeristet daxilində qurnasını misal göstərmək olar. Bu laboratorianın univerisitet

daxilində qurulmasının müsbət cəhəti Energetika, Avtomatika Elektrotexnika fakültəsinin tələbələri daha səmərli və mükəmməl təhsilə cəlb olunacaqlar.

2.2. Azərbaycan Texniki Universitetinin son beş il məzunlarının arasında sorğu əsaslı data bazasının təhlili və qiymətləndirilməsi

İlk məşğulluq problemlərinə dair elmi nəşrlərin icmalını bu məsələnin təkcə Azərbaycan Respublikası üçün deyil, digər ölkələrin iqtisadiyyatları üçün də aktuallığını göstərdi. İlk məşğulluğun müvəffəqiyyəti üçün şəraitin təmin edilməsinin başa düşülməsinə və iqtisadi proqramların məzunlarının təhsildən işə keçidə hazırlığının artırılmasına nəzəri yanaşmalar empirik səviyyədə sınaqdan keçirildi. Sorğu Azərbaycan Texniki Universitetin məzunları və digər universitet məzunları arasında keçirilib. Respondentlər anketin suallarını elektron formatda (Google Form) cavablandırılıb.

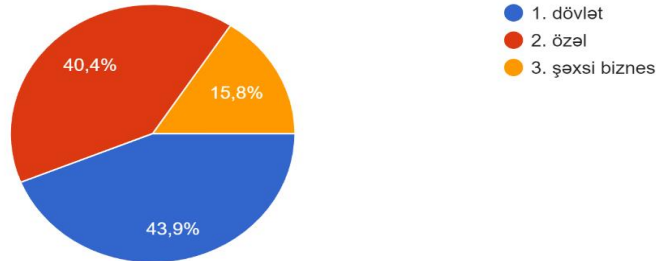
Əmək bazarları son bir neçə ildə böyük dəyişikliklərə məruz qalıb. Məşğulluq və işsizlik tədbirlərinin əmək bazarlarının mürəkkəbliyini anlamaqda adekvat olmadığına dair arqumentlər var. Əməyin yetərinə istifadə edilməməsi ilə bağlı araşdırmalar spektrin bir tərəfinə yönəldilib ki, bu da iş yerlərinin azlığı ilə bağlıdır. Bununla belə, əmək bazarında sadəcə iş yerlərinin qıtlığından daha çox şey var və bir çox tədqiqatçılar hesab edir ki, işsizlik istifadə olunmamış əmək qabiliyyətinin tam ölçülməsi deyil, buna görə də bu araşdırma gənc məzunların özlərinin qavrayışlarından natamam məşğulluğun mövcudluğunu araşdırmaq məqsədi daşıyır.

Bu məqsədlə, tədqiqat işi üçün AzTU məzunlarının bəziləri ilə sorğu anket aparılıb və onların karyera yolculuqları təhlil edilməyə çalışılıb. Sorğu zamanı 100 yaxın respondent iştirak etmişdir. Respondentlərdən zəiləri sualları tam cavablandırmamış və yarımçıq cavablandırmışdır. Bu da tədqiqatın ümumi nəticələrində dolğun təhlilə mane olmuşdur. Respondentlərə aşağıdakı suallar verilib:

Müəyyən qrup gənclər arasında aparılan sorğu nəticəsində yaranan diaqram nəzər yetirsək görmüş olarıq ki, 63.5 faiz gənclər ali təhsil almış insanlardır. Sorğu əsasında alınan diaqramın digər bir faiz göstəricilərinə nəzər yetirsək burada məlum olur ki 19 faiz insanlar orta təhsilə malikdirlər. 82.5 Faiz isə tam ali təhsillidir. Diaqramın göstəricilərin təhlil etsək burada belə bir nəticəyə gələ bilər ki cəmiyyətimizdə ali

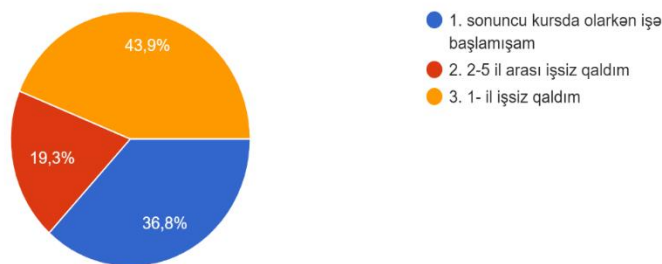
təhsilli gənclər təhsilsizlərlə müqayisədə üstünlük təşkil edirlər, bunuda gənclik üçün müsbət nəticə kimi qiymətləndirə bilərik.

Hal-hazırda işlədiyiniz müəssisə?
57 yanıt



Sorğuda verilən növbəti suallardan biridə hal-hazırda işlədiyiniz müəssisə olmuşdur. Univeristetə yeni və ya bir neçə il əvvəl bitirmiş gənclərin cavblarına əsasən yaranan diaqramda aydın şəkildə görə bilərik ki, onların 43.9% dövlət 40.4% özəl 15.8% şəxsi bizneslə məşğul olurlar. Bu göstəricilərə əsasən deyə bilərik ki gənclərin nisbətən çox hissəsi dövlət müəssisələrinə üstünlük verirlər. Bununla bir çox səbəbləri ola bilər məsələn dövlət müəssisələrində iş saatının 8 saat təşkil etməsi əmək haqqının əmək qanunvericiyinə uyğun tənzimlənməsi altı aydan bir məzuniyyət işçiyə əlavə öhdəliklərin verilməməsi və. s kimi hallar.

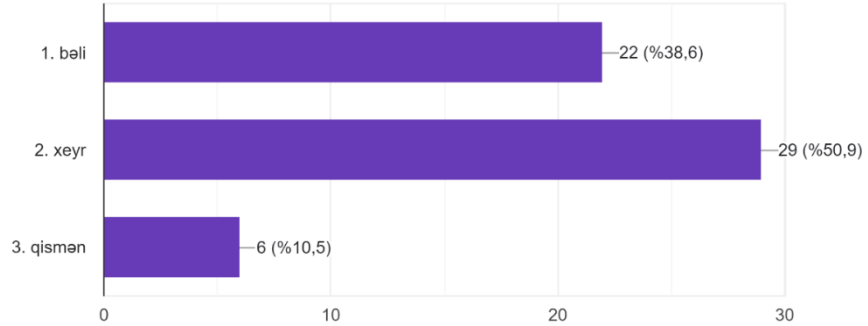
Təhsilinizi başa vurduqdan sonra hansı müddətə qədər işsiz qalmısınız?
57 yanıt



Sorğunun nəticəsində yaranan diaqramda görüldüyü kimi yeni məzun olmuş tələbələr minimum 1 il ərzində işsiz qalırlar. Digər bir faiz göstəricilərin təhlil edərsə olsaq onların bəziləri 2 il və daha çox müddətdə işsiz qalıblar. Sorğuda iştirak etmiş respondentlərin 36.8 faizi sonuncu kursda olarkən işə başlamışdır. Bu tələbələrin müəyyən bir hissəsi əmək fəaliyyətini öz ixtisası ilə bağlı digər bir hissəsi isə öz

ixtisasilə bağı olmayan hər hansı bir sahədə davam etdirir. Bu göstəricilər aşağıdakı diaqramda öz əksini tapmışdır.

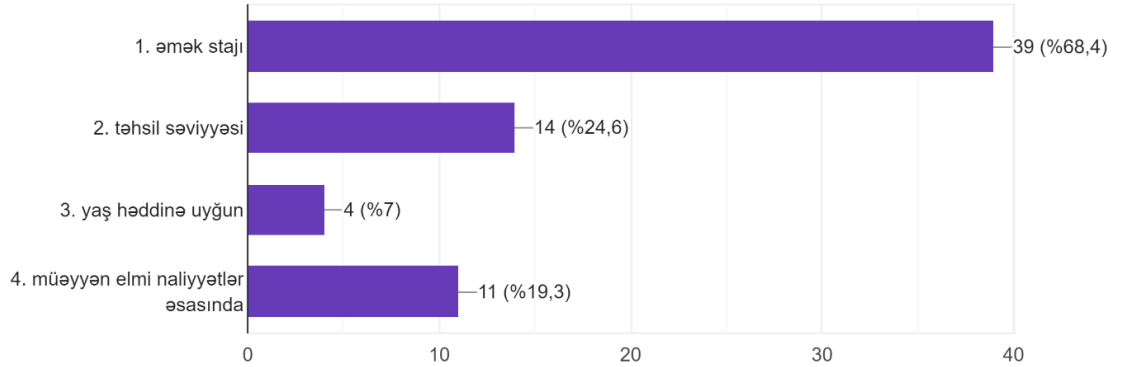
İşiniz ixtisasınızla bağlıdır mı?
57 yanıt



Sorğu nəticəsində yaranan növbəti bir diaqramı təhlil etsək buradan görürük ki, sorğuda iştirak edən kütlənin işi təhsil aldığı ixtisasla bağlı deyil. Sorğu iştirakçılarının 38.6 faizinin işi oxduğu ixtisasla bağlıdır. 10.5 faiz iştirakçıda isə ixtisasla çalışdığı sahə qismən bir-birinə uyğun gəlir. Ümumi diaqram göstəricilərini təhlil edəsi olsaq burada aydın şəkildə nəticəyə gəlmək olarki böyük bir kütlənin təhsil aldığı ixtisasla çalışdığı sahə bir-birinə uyğun deyil və ya qismən uyğundur, buna da bir çox səbəb göstərmək olar ki, məsələn gənclər bakalavri bitirib ali təhsilə başlayan zaman düzgün ixtisasa seçməmələri və ya arzusunda olduqları ixtisasın yüksək bal təşkil etməsi və ya digər bir hal kimi yaxınlarının təkidi ilə isdəmədikləri hər hansı ixtisasa yönləndirilməsini nümunə göstərmək olar.

İşlədiyiniz müəssisədə vəzifə artımı zamanı nəzərə alınan meyarlar?

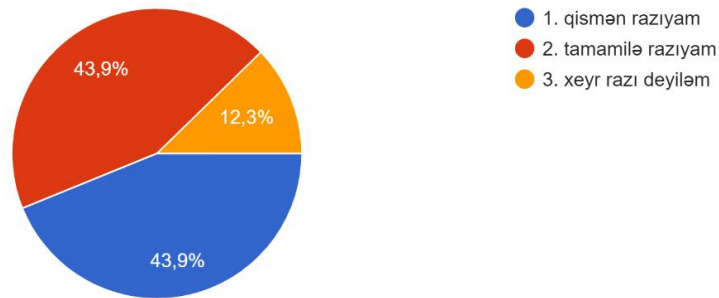
57 yanıt



Bir qrup insanlar arasında keçirdiyimiz sorğu əsasında müəyyən insan kütləsinin çalışdıqları müəssisələrdə vəzifə artımı zamanı nəzərə alınan meyarları soruşduq və nəticədə ortaya belə bir diaqram çıxdı ki bura nəzər salsaq aydın şəkildə görə bilərik ki, vəzifə artımı zamanı sorğuda iştirak edən insanların 39 faizində əmək stajı əsas götürülür yəni kollektivdə daha çox fəalyyəti olan şəxslər digərlərinə nisbətən rəhbər vəzifələrdə çalışırlar. 24.6 faiz insalarda isə təhsil səviyyəsi əsas götürülür ki, burada magistr təhsil olan işçilər və ya əlavə sertifikatları olanlar üstünlük təşkil edirlər. 7 faiz insaslarda isə yaş həddi əsas meyar olaraq götürülüb. 19.3 faiz insaslarda isə müəyyən elmi nəliyyətlər əsas götürülüb.

İşinizdən razısınız mı?

57 yanıt



Sorğuda verdiyimizi növbəti suallardan biridə işinizdən razısınız mı? oldu. Buradada yuxarıdakı diaqram qurulmuş olduğu burdakı nəticələrə nəzər salsaq görərik

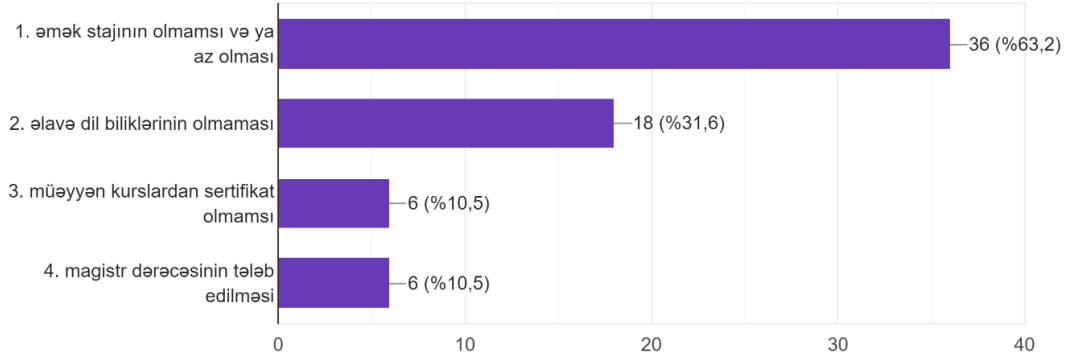
ki sorğu iştirakçılarının 12.3% işlədikləri işdən razı deyillər. Yerdə qalan digər hissələr isə ya tamamilə razıdırlar yada qismən razıdılar. Nəticə Ölkəmizdə orta ixtisas təhsili müəssisələrində və ali məktəblərdə təhsilini davam etdirən, məzun və işsiz olan gənc əhalinin peşə təhsilini başa vurduqdan sonra öz filialı ilə bağlı iş tapmaq imkanlarının olmadığı və niyə müxtəlif sahələrdə universitet tələbəsi olmağın üstünlüklərini axtarırlar. Gənclər və gənclərimizlə yanaşı, işsizlərimiz və öz sahəsindən kənarında işləməyə davam edənlər üçün məzun olduqdan sonra onların müxtəlif peşə qruplarında işləməsinin qarşısının alınması ilə bağlı təkliflər verilib. Regional fərqlər və müxtəliflikdən asılı olmayaraq, universitet məzunlarının və işsiz əhalinin işsiz qalmasının necə qarşısının alınacağı, universitetlərdə və orta təhsil müəssisələrində bütün proqramlar üçün kvota, müvəffəqiyyət meyarlarının genişləndirilməsi və qəbul edilən bütün proqramların davam etdirilməsi düşünülür. universitet ekvivalenti, ölkəmiz üçün hansı qayıdış və müsbət məqsəd təmin ediləcək.

Universitetlərdə təhsilini davam etdirən və məzun olan gənclərimizin aspirantura, bakalavriat, magistratura və doktorantura pillələrində daha çox inkişaf edib uzlaşa bildikləri işçi potensialı yaratmaq lazımdır. İş narahatlığı ideyasının qarşısının alınması çərçivəsində iş axtarışı prosesi davam etdirilməli, universitetlərin qeyri-hökumət təşkilatları tələbə cəmiyyətlərinin təkliflərini nəzərə alaraq karyera ilə bağlı müxtəlif tədbirlər, yarmarkalar və təcrübə tədbirləri təşkil etməlidir.

Ölkəmiz üçün gənclərdən və gənclərimizdən başqa, işçi qüvvəsini sahədən kənarında işə götürməliyik. Davam edən və işsizlərimiz üçün məzun olduqdan sonra fərqli peşələr qruplarında işlərinin qarşısını almaq üçün layihələr imkanları, peşə hazırlığı və sahibkarlıq fəaliyyəti artırmaq lazımdır. Regional fərqlərdən və müxtəliflikdən asılı olmayaraq universitet məzunlarının və işsiz əhalinin işsiz qalmasının necə qarşısının alınması və universitetlərdə və orta təhsil müəssisələrində bütün proqramlar üzrə kvotanın müəyyən edilməsi, uğur meyarlarının genişləndirilməsi əmək bazarı və sosial inkişaf baxımından mühüm addımdır.

İşə qəbul zamanı qarşınıza çıxan maniələr?

57 yanıt



İşə qəbul zamanı qarşınıza çıxan maniələr? Sorğumuzun növbəti sualı bu olmuşdur və sorğu iştirakçıları arasında verilən cavablara əsasən ortaya çıxan faiz göstəricilərinə nəzər salaraq. İştirakçılarımızın 63.2 faizi əmək stajının olmaması və ya az olmasına əsasən işə qəbul zamanı çətinliklə üzləşmişlər. 31.6 faiz isə əlavə dil biliklərinin olmamasına görə çətinlik çəkiblər. 10.5 faizindən isə magistr dərəcəsi tələb olunmuşdur. Digər 10.5 faizdən isə müəyyən sertifikatlar və göstəricilər tələb olunmuşdur.

FƏSİL III. AZƏRBAYCAN TEXNİKİ UNIVERSİTETİNİN KARYERA VƏ MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ YERİNƏ YETİRİLƏN İŞLƏRİN YARATDIĞI DƏYƏR TƏHLİLİ

3.1. Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərdə aşkarlanmış problemlərin həlli istiqamətləri

Verilən məhdud məlumatlara əsaslanaraq, Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq işində rast gəlinən problemlərin həlli üçün konkret istiqamətlər təklif etmək mümkündür. Bu cür problemlərin həllində faydalı ola biləcək bəzi ümumi addımlar və ən yaxşı təcrübələr var.

Mümkün addımları aşağıdakı kimi təsnifləşdirmək olar:

- Xüsusi çətinlikləri və problemləri müəyyən edin: Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq işində həll edilməli olan spesifik məsələləri başa düşmək vacibdir. Bu, tədqiqat aparmaq, məlumat toplamaq və tələbələr, müəllimlər və işəgötürənlər kimi maraqlı tərəflərlə əlaqəni əhatə edə bilər.
- Strategiya və fəaliyyət planı hazırlayın: Problemlər və problemlər müəyyən edildikdən sonra onların həlli üçün strategiya və fəaliyyət planının hazırlanması vacibdir. Bu, məqsədlərin müəyyən edilməsini, məqsədlərin müəyyən edilməsini, resursların müəyyənləşdirilməsini və vaxt qrafiklərinin müəyyənləşdirilməsini əhatə edə bilər.
- Həll yollarını və təşəbbüsləri həyata keçirin: Mövcud strategiya və fəaliyyət planı ilə növbəti addım müəyyən edilmiş problemlərin və problemlərin həlli üçün xüsusi həllərin və təşəbbüslərin həyata keçirilməsidir. Bu, yeni proqramların hazırlanmasını, mövcud siyasət və təcrübələrin yenidən nəzərdən keçirilməsini və ya işəgötürənlər və sənaye assosiasiyaları kimi xarici tərəfdaşlarla əməkdaşlığı ehtiva edə bilər.
- Tərəqqiyə nəzarət edin və nəticələri qiymətləndirin: Tərəqqi mütəmadi olaraq izləmək və həyata keçirilən həllərin nəticələrini qiymətləndirmək vacibdir. Bu,

məlumatların toplanması, təsirin qiymətləndirilməsi və maraqlı tərəflərdən rəy sorğusunu əhatə edə bilər.

- Davamlı olaraq təkmilləşdirin və uyğunlaşın: Karyera və məşğulluq işi davamlı bir prosesdir və davamlı olaraq təkmilləşmək və dəyişən şərtlərə və yaranan tendensiyalara uyğunlaşmaq vacibdir. Bu, ən son tədqiqatlardan xəbərdar olmaq, maraqlı tərəflərlə əlaqə saxlamaq, proqram və təşəbbüsləri davamlı olaraq qiymətləndirmək və təkmilləşdirməkdən ibarət ola bilər.

Bu addımlara əlavə olaraq, xarici tərəfdaşların və sənaye assosiasiyalarının təcrübəsindən istifadə etmək, həmçinin karyera və məşğulluq işinə yeni texnologiyalar və yanaşmaları araşdırmaq da faydalı ola bilər. Nəticə etibarilə, əməkdaşlıq və iterativ yanaşma Azərbaycan Texniki Universitetinin və onun tələbələrinin karyera və məşğulluq sahəsində üzləşdiyi çətinlikləri və imkanları həll etməyə kömək edə bilər.

Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq işi ilə bağlı problemlərə necə yanaşmaq və həll etmək üçün istiqamətlər müəyyən etmək üçün təklif olunardı ki, həll etmək istədiyiniz konkret problemləri müəyyən təsnifləşdirmə meyarları verilsin. Sonra onların həlli üçün fəaliyyət planı hazırlansın. Bu sahədə peşəkarlarla şəbəkə qurmaq, bacarıqları və ixtisasları təkmilləşdirmək, təcrübəli mütəxəssislərdən mentorluq və ya təlimat almaqdan ibarət ola bilər. Bundan əlavə, sənaye tendensiyalarından xəbərdar olmaq və peşəkar inkişaf və böyümə imkanlarını axtarmaq faydalı ola bilər.

Azərbaycan Texniki Universiteti Azərbaycanda tələbələrə geniş karyera sahəsində uğur qazanmaq üçün lazım olan təhsil və bacarıqları təmin edən aparıcı təhsil müəssisəsidir. Bununla belə, bütün təhsil müəssisələri kimi, karyera və məşğulluq işi ilə bağlı çətinliklər və problemlərlə üzləşir.

Azərbaycan Texniki Universitetinin qarşısında duran ən mühüm problemlərdən biri texnoloji dəyişikliklərin sürətli tempi və onun işçi qüvvəsinə təsiridir. Son illərdə texnoloji irəliləyişlər bir çox işçinin yerdəyişməsinə səbəb olub, bu da Azərbaycan Texniki Universiteti kimi universitetlərin tələbələrə daim inkişaf edən əmək bazarında uğur qazanmaq üçün lazım olan bacarıq və bilikləri verməsini vacib edir. Bu problemi həll etmək üçün Azərbaycan Texniki Universiteti diqqətini süni intellekt, robototexnika

və avtomatlaşdırma kimi texnologiyada yaranan tendensiyalara yönəldən kursların işlənilib hazırlanmasına və təmin edilməsinə yönəldə bilər, tələbələrə əyridən qabaqda olmağa və gələcəyin işlərinə hazırlaşmağa kömək edə bilər.

Azərbaycan Texniki Universitetinin üzləşdiyi digər problem iş yerində müxtəlifliyi, bərabərliyi və inklüzivliyi təşviq etmək ehtiyacıdır. Tədqiqatlar göstərir ki, müxtəlif komandalar işçilərin daha yaxşı məşğul olmasını və məhsuldarlığını artırır, lakin universitetlər də daxil olmaqla bir çox iş yerləri hələ də təmsil olunmayan qruplardan olan insanlar üçün inklüziv və sosial mühitlər yaratmağa çalışır. Bu problemi həll etmək üçün Azərbaycan Texniki Universiteti müxtəlif işə götürmə təcrübələrini təşviq etmək, inklüzivliyə və qərəzliliyə yönəlmiş təlim proqramları təklif etmək və kifayət qədər təmsil olunmayan qruplardan olan tələbələr və işçilər üçün kollektivlik hissi yaratmaq kimi müxtəliflik və inklüziv təşəbbüslərin artırılmasına diqqət yetirə bilər.

COVID-19 pandemiyası Azərbaycan Texniki Universitetinin mənzərəsini daha da çətinləşdirib. Uzaqdan iş və onlayn öyrənmə adi hala çevrilərək, müəssisələri tələbələrinə keyfiyyətli təhsil verməyə davam etmək üçün yeni fəaliyyət üsullarına uyğunlaşmağa məcbur edir. Pandemiya eyni zamanda texnoloji infrastrukturaya sərmayə qoymağın vacibliyini, eləcə də tələbələrə uzaqdan iş mühitində inkişaf etmək üçün lazım olan bacarıqları təqdim etməyin vacibliyini vurğuladı. Bu çağırışlara cavab vermək üçün Azərbaycan Texniki Universiteti diqqətini texnoloji infrastrukturaya sərmayə qoymağa, öz əməkdaşlarına və tələbələrinə uzaqdan iş üzrə qabaqcıl təcrübələr üzrə təlimlər keçirməyə və distant təhsil alanların ehtiyaclarına uyğun kurslar hazırlamağa diqqət yetirə bilər.

Nəhayət, Azərbaycan Texniki Universiteti tələbələrini 21-ci əsrin əmək bazarında uğur qazanmaq üçün lazım olan bacarıqlarla təchiz etmək problemi ilə üz-üzədir. Bu, tələbələrə tək-cə seçdikləri karyera yollarına uyğun texniki bacarıqlar vermək deyil, həm də onların tənqidi düşünmə, problem həll etmə, ünsiyyət və komanda işi kimi yumşaq bacarıqlarını inkişaf etdirmək deməkdir. Bu problemin öhdəsindən gəlmək üçün Azərbaycan Texniki Universiteti diqqətini tənqidi düşüncə, problem həll etmə və

ünsiyyət bacarıqlarının inkişafını vurğulayan kurslar, seminarlar və təlim proqramları təklif edə bilər.

3.2. Azərbaycan Texniki Universitetinin karyera və məşğulluq üzrə yerinə yetirilən işlərin yaratdığı dəyərin optimallaşdırılması

Azərbaycan Texniki Universitetinin Karyera Mərkəzinin əsasnaməsində göstərilmiş vəzifələrindən irəli gələrək hazırda ölkənin ən önəmli sahələri üzrə insan resurslarının formalaşmasında yaxından iştirak edir. Karyera Mərkəzinin yaradılmasından uzun müddət keçməsinə baxmayaraq, son 6 ildə məzunlarla yerinə yetirilən işlərdə müsbət addımlar atılmışdır. Belə ki, bu işlərin optimallaşdırılması yönündə ölkənin ən önəmli sənaye təşkilatları ilə əməkdaşlıq əlaqələri genişləndirilmişdir. Lakin müasir tendensiyaları nəzərə alaraq, universitetlərin, eləcə də, AZTU-nun Karyera Mərkəzinin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi zəruridir. Belə ki, hazırda bir neçə dünya miqyasında nüfuzlu universitetlərin karyera mərkəzlərində edilmiş təkmilləşdirilmə işləri onların məzunlarının əmək bazarının dəyərliliyini artırmaqdadır. Yəni, əmək fəaliyyətlərinin dəyərləndirilməsi ən yüksək səviyyədə qiymətləndirilir.

Tədqiqatlarımız əsasən 3 ölkənin ən nüfuzlu universitetlərinin təmsalında müqayisə edilərək təhlil edilmişdir. Bunlar Yaponiyanın Tokyo Elmlər Universiteti, İngiltərənin Durham Universiteti, Türkiyənin Hacettepe Universitetidir.

Tokyo Elmlər Universitetinin Karyera Mərkəzində təklif olunan xidmətlər bütün TUS tələbələri, hətta birinci kurs tələbələri üçün də mövcuddur. Karyera Mərkəzləri TUS məzunlarına və məzunlarına məşğulluq və karyera məlumatları, o cümlədən iş yerləri və davamlı təhsil variantları, qarşıdan gələn karyera sərgiləri haqqında məlumat və TUS məzunlarını işə götürmək istəyən şirkət və təşkilatların təkliflərini qiymətləndirir.

Karyera Mərkəzində beynəlxalq tələbələrə yönəlmiş məşğulluq məlumatları da var. Buradakı heyət üzvləri iş tapmaq, ali təhsili davam etdirmək və ya karyera

planlaması ilə bağlı hər hansı digər suallarınızı cavablandırmaqla istiqamət müəyyən edir. Aşağıda sadalanan üç kampusda tələbələr üçün karyera dəstəyi verilir.

Cədvəl 5.

Kagurazaka Kampusu	Elm Fakültəsi Bölmə I / İdarəetmə Məktəbi / Elm Fakültəsi Bölmə II / Elmlər Fakültəsi / Ali İdarəetmə Məktəbi
Noda Kampusu	Əczaçılıq Elmləri Fakültəsi / Elm və Texnologiya Fakültəsi / Əczaçılıq Elmləri Ali Məktəbi / Elm və Texnologiya Ali Məktəbi / Biologiya Elmləri Ali Məktəbi
Katsushika Kampusu	Elm Fakültəsi Bölmə I / Mühəndislik Fakültəsi / Sənaye Elmləri və Texnologiyaları Fakültəsi / Elmlər Məktəbi / Mühəndislik Ali Məktəbi / Sənaye Elmləri və Texnologiyaları Ali Məktəbi

İşə Qəbul Məlumatı Bürosu əsasən iki istiqamətdə fəaliyyət göstərir:

- İş axtarışı seminarları,
- Xarici tələbələr üçün iş axtarışı seminarları (beynəlxalq tələbələr üçün məşğulluğa dəstək proqramı)

Yaponiyada işləmək istəyən beynəlxalq tələbələr üçün TUS fakültəsinin, eləcə də kənar şəxslərin iştirakı ilə iş axtarışı seminarları keçirir ki, beynəlxalq tələbələrin hər bir tələbənin karyera dizaynına uyğun iş tapa bilsinlər.

Seminarlar və onların nə vaxt keçiriləcəyi barədə məlumat lövhələrdə (karyera mərkəzlərində, TUS Campus UC, CLASS) yerləşdirilir.

Xaricilər üçün Tokio Məşğulluq Xidməti Mərkəzi

Əmək, Səhiyyə və Rifah Nazirliyinin yurisdiksiyasında olan, əcnəbilərə məlumat, məşğulluq üzrə məsləhətləşmələr və məşğulluq təqdimatları, habelə biznes sahiblərinə əcnəbilərin işə götürülməsi ilə bağlı məlumat və dəstək verməyə həsr olunmuş ictimai məşğulluq təhlükəsizliyi agentliyi fəaliyyət göstərir.

Durham universitetinin Karyera Mərkəzi isə aşağıdakı prinsiplərlər xidmətləri göstərir:

Qərəzsiz - tələbələrin və məzunların maraqlarına uyğun olaraq obyektiv məlumat, məsləhət və rəhbərlik.

Məxfi - xidmət istifadəçilərimizin məxfiliyinə hörmət; şəxsi məlumatların yalnız şəxsin razılığı ilə açıqlanması (mühafizə və rifah halları istisna olmaqla).

Tələbə və məzun mərkəzli - Durham Universitetinin tələbələrinin və məzunlarının ehtiyaclarına və gözləntilərinə diqqət yetirmək; hər bir fərdin karyera məqsədlərinə doğru irəliləməsinə dəstək olmaq.

Bərabər və əlçatan - geniş fəaliyyət spektrimizdə Bərabərlik, Müxtəliflik və İnküzivliyi fəal şəkildə təşviq etmək; bütün xidmət istifadəçilərinə bərabər, ədalətli və müxtəlif ehtiyaclarla hörmətlə yanaşmaq və inküzivliyi təmin etmək üçün müvafiq olaraq ağlabatan düzəlişlər etmək.

Pulsuz - tələbələrin imkanlarımızdan istifadə etməsi üçün ödəniş alınmır. Ümumiyyətlə, karyera dəstəyi, yerləşdirmə və ya təcrübə üçün ödəniş tələb edən təşkilatlardan çəkinmək lazımdır. Bu xidmətlərdən birini istifadə etməyi düşünən hər kəs əvvəlcə karyera məsləhətçisi ilə danışmalıdır.

Mühafizə və Rifah

Tələbənin rifahı və ya əqli rifahı üçün həqiqətən qayğı varsa, cavab vermək və fərdin universitetdə qaldıqları müddətdə müvafiq səviyyədə dəstək almasını təmin etmək üçün qayğı göstərmək borcumuz var. Belə hallarda müvafiq daxili departamentlərlə (Əlillərə Dəstək, Məsləhət Xidməti və ya Kollec Rifahı qrupları daxil olmaqla) əlaqə saxlanılır. Fərdi məlumatı açıqlamaq üçün şəxsin icazəsi alınır. Bununla belə, qayğı məsuliyyətimiz hər şeydən üstündür və həmişə fərdi və ya həssas məlumatları açıqlamaq niyyətimiz barədə fərdi məlumat verməyə çalışırlar.

Monitorinq, Əlaqə, Qiymətləndirmə və Təkmilləşdirmə

Karyera və Müəssisə Mərkəzi ehtiyac və gözləntilərə cavab verdiyini təmin etmək üçün müştərilərin xidmət göstərilməsi ilə bağlı fikirlərini qiymətləndirir. Tələbələrə, məzunlara və işəgötürənlərə göstərilən xidmətlərə cavab olaraq rəy toplanır. Rəylər qiymətləndirilir, təhlil edilir və Karyera və Müəssisə Mərkəzinin xidmət təminatının yaxşılaşdırılması üçün istifadə olunur.

Əlaqədə olmaq

Onlayn ərizə formasından istifadə edərkən texniki çətinliklərlə qarşılaşsalar, sorğuları e-poçt vasitəsilə göndərməyinizi üstünlük verirlər. Yaşanılan problemin qısa təsvirini elektron ünvanə göndərirlər.

Seçim prosesinin müxtəlif nöqtələrində elektron işə qəbul sistemindən avtomatlaşdırılmış e-poçt vasitəsilə ərizənin statusu barədə məlumat verilir.

Əlilliyiniz varsa məlumat

Universitet əlillərin müraciətlərini qəbul edir. Qəbul prosesində ədalətli rəftarın təmin edilməsinə sadıqlıq göstərilir. Müsahibə prosesini dəstəkləmək üçün məntiqli olduğu yerdə düzəlişlər edilir və insanlara dəstək olmaq üçün xidmət göstərilir.

Universitetə daxil olmamışdan əvvəl aşağıdakılar məsləhət kimi göstərilir:

İş qabiliyyətinizi artırın - Durhamda oxuduqları zaman bacarıqlarınızı inkişaf etdirmək, karyera seçimlərinizi araşdırmaq və gələcəyiniz üçün ən yaxşı başlanğıcı əldə etdiyinizə əmin olmaq şanslarını təklif edilir.

Fürsətlər dünyasını araşdırın - Karyera planlamasından tutmuş təcrübə, yerləşdirmə və məzun işlərinə müraciət etməyə qədər, ilk gündən öz dəstəyini verir.

Karyera üzrə məsləhətçilər praktiki CV hazırlaması və bacarıq nümayiş etdiməyi və işəgötürənlərin ərizə və müsahibədən nə görmək istədiklərini izah edirlər.

Durham Məzun Məkanları

Məzunlarımızın məzun olduqdan sonra nə ilə məşğul olduqlarını öyrənmək çox vacibdir və biz məzunların nə işlə məşğul olduqlarını öyrənmək üçün universiteti tərk etdikdən sonra onlardan məlumat toplayırıq. Məlumatlar məzun olduqdan 15 ay sonra yeni Məzun Nəticələri Sorğusu vasitəsilə toplanır.

Durham məzunları nə edirlər:

Son Məzun Nəticələri (GO) sorğusundan (2017/18) Universitet daxilində hər bir şöbə üçün təyinat məlumatları məzun olduqdan 15 ay sonra toplanıb. Buraya işdə və/və ya sonrakı təhsildə olan məzunların nisbəti və məzunların orta əmək haqqı haqqında məlumatlar daxildir.

Tədbirlərə, Randevulara və Vakansiyalara bölümü

Tələbələr və məzunlar onlayn portal vasitəsilə tədbirlər və görüşlər sifariş edə və vakansiyalara daxil ola bilirlər.

Vakansiyaları araşdırırsınızsa və ya müraciət edirsinizsə və ərizələr, müsahibələr və qiymətləndirmə mərkəzləri ilə bağlı köməyə ehtiyacınız varsa, vebseytdə müvafiq dəstəyi tapa bilərsiniz. Eyni zamanda karyera xəbərləri və məlumatları Facebook, Twitter və Instagram hesablarımızda yerləşdirilir.

İşəgötürənlər haqqında

Vakansiyalar

Böyük beynəlxalq şirkətlərdən, kiçik bizneslərdən, dövlət və özəl sektor şirkətlərindən və xeyriyyə təşkilatlarından vakansiya imkanları var. İstər part-time iş, istər yay işlərində, istərsə də məzun işlə təmin olunmaq istəyənlər standart Universitet şəbəkəsinə girişinizdən istifadə edərək həftənin 7 günü 24 saat onlayn olaraq vakansiya təfərrüatlarını yoxlaya bilərsiniz.

Karyera Sərgisi

Karyera yarmarkaları hər il keçirilir və geniş çeşiddə işəgötürənlərlə görüşmək və sektorlarda imkanlar haqqında danışmaq imkanı verir. Müraciət etməyə başlamazdan əvvəl təşkilat və onun müxtəlif sxemləri haqqında məlumat əldə etmək və müsahibə zamanı soruşmaq, suallar vermək üçün əla bir fürsətdir.

Müxtəlif Ehtiyacların Dəstəklənməsi

Karyera və Müəssisə Mərkəzi fəal şəkildə tələbələrin və məzunların müxtəlif ehtiyaclarını dəstəkləməyə sadıqdır və fəaliyyət və resurslar təklif edir.

Digər nümunə Türkiyənin ən nüfuzlu universiteti olan Hacettepe universitetinin Karyera İnkişafı Tətbiq və Araşdırma Mərkəzi olaraq əsas missiyaları aşağıdakılardır:

- Ölkə daxilində və xaricdə özəl və hüquqi qurum və təşkilatlarla karyera məsləhəti sahəsində müraciətlər, araşdırmalar, imtahanlar aparmaq, layihələr hazırlamaq, davam edən tədqiqatlarda iştirak etmək və bu cür işlərə dəstək vermək.
- Tələbələrin universitet həyatından sonra iş həyatına keçidində uyğunlaşmalarına və məzun olduqdan sonra öz xüsusiyyətlərinə uyğun işlərə yerləşmələrinə dəstək olmaq.

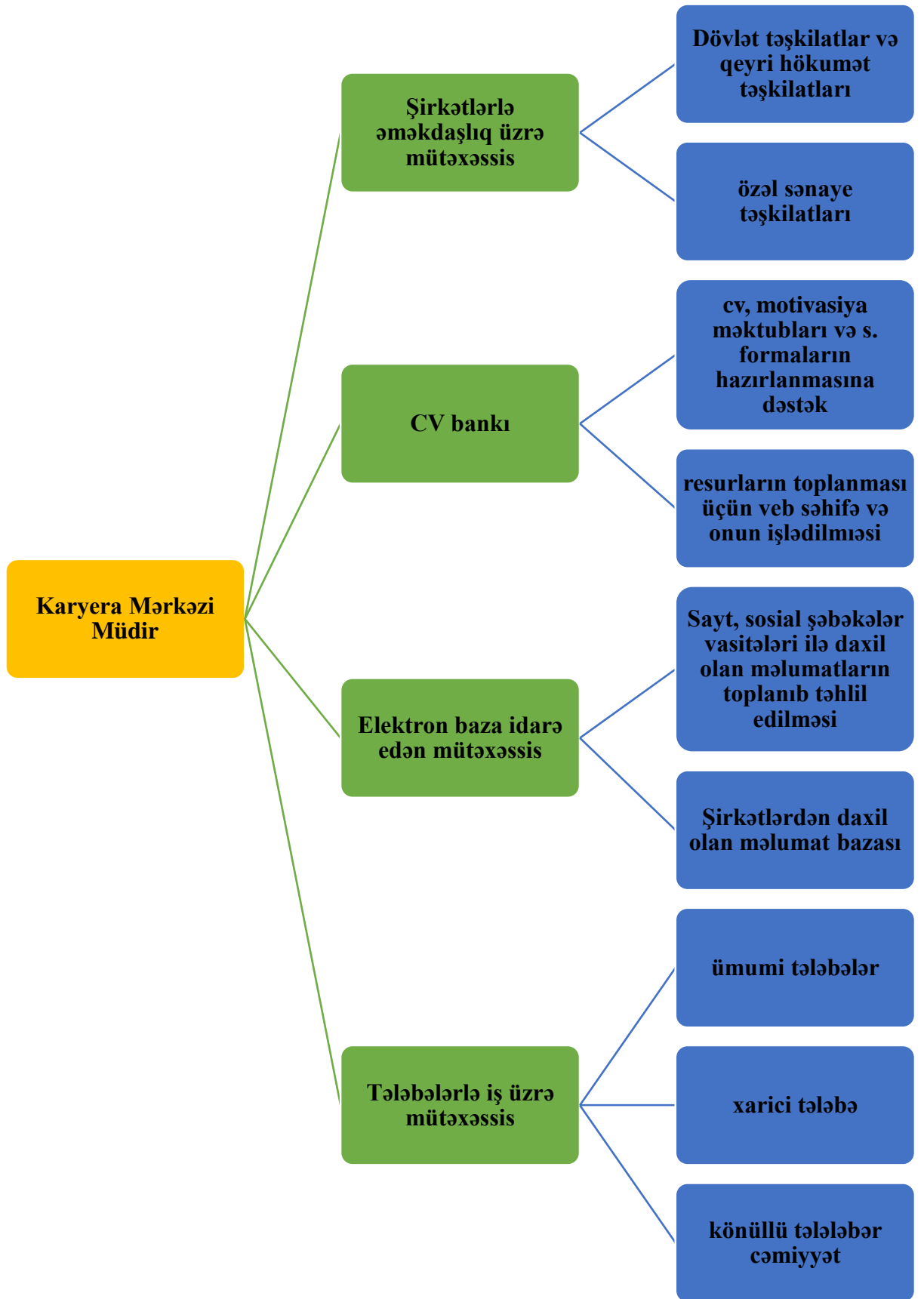
- Tələbə və məzunların peşə səriştələrini artırmaq və sahələrindəki yenilikləri izləmək üçün kurslar, konfranslar, seminarlar, panellər və simpoziumlar təşkil etmək.
- Tələbələrin təcrübə keçə biləcəyi müəssisələrin sayını artırmaq və bu qurumlarla əlaqə yaratmaq.
- İşə müraciətlərin və iş müəahibələrinin səmərəli şəkildə həyata keçirilməsi üçün tələbələri lazımi avadanlıqla təmin etmək.
- İş axtarma davranışlarını öyrətmək, işə müraciət etmək və iş müəahibələrinə hazırlamaq.
- Tələbələrə öz maraqlarını, istedadlarını və digər şəxsiyyət xüsusiyyətlərini müəyyən etmək və həmyaşıdları üçün karyera məsləhətləri vasitəsilə ən uyğun seçim etməkdə kömək etmək.
- Yarmarkalar və kampus məlumat görüşləri kimi tədbirlərlə iş dünyasının nümayəndələrini və tələbələri bir araya gətirmək.
- Universitetlə iş dünyası arasında əlaqənin qurulması, iş və təcrübə elanlarının internet sahifəmiz və kütləvi elektron poçt vasitəsilə tələbələrə çatdırılması.
- Karyera məsləhəti sahəsində təcrübə aparmaq, tədqiqat aparmaq, layihələr hazırlamaq, iştirak etmək və ya araşdırmalara dəstək olmaq.
- Fəaliyyət sahələri üzrə e-jurnal, e-broşür, e-bülleten və s. nəşrlər.
- Universitetin tələbə və məzunlarına ömürboyu təhsil mərkəzi ilə əməkdaşlıq edərək onların peşəkar kompetensiyalarını artırmaq və öz sahələrindəki yenilikləri izləmək üçün təlimlər keçirmək.
- Məzunlar birliyi vasitəsilə məzunları və tələbələri bir araya gətirəcək görüşlər təşkil etmək və tələbələrin iş həyatı və karyera seçimləri haqqında daha çox məlumat əldə etmələrinə töhfə vermək.
- Xidmətlərin planlaşdırılması və çatdırılmasında özəl və dövlət qurumları, təşkilatları və qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlıq etmək.
- Universitetimizin əməkdaşlarının, eləcə də tələbələrin karyera məqsədləri üçün dəstək tələbi olduqda karyera məsləhətləri vermək.

Hacettepe Universiteti Karyera Sərgisi Türkiyənin ən böyük universitet sərgisidir. Hacettepe Universiteti Karyera İnkişafı Tətbiq və Araşdırma Mərkəzi (KARMER) və Hacettepe universitetinin qabaqcıl tələbə cəmiyyətlərinin əməkdaşlığı ilə təşkil edilən Hacettepe Universiteti Karyera sərgisi tələbələrini sektorun qabaqcıl şirkətləri və öz sahələrində ən müvəffəqiyyətli top menecerləri bir araya gətirmək məqsədi daşıyır.

Hacettepe Universiteti Karyera Sərgisi; Şirkət stendləri, əsas salon seansları, seminarlar, müsahibə simulyasiyaları və rəngarəng foye sahəsi ilə bütün tələbələrə unudulmaz təcrübə təqdim etmək məqsədi daşıyır.

Tədqiqatlarımızdan aydın olur ki, müasir əmək bazarında əmək resurslarının formalaşması üçün daim karyera və məşğulluq üzrə işlərini optimallaşdırmaqdadır. Araşdırmalardan bəlli olur ki, əsas istiqamətlər baza təhsil sistemi ilə yanaşı tələbələrin məşğulluğa hazırlığı üçün onların yerində istehsal təcrübəsi keçməkləri vacibdir. Eləcə də, yeni tendensiyaları öyrədən təlim proqramları tətbiq edilməlidir, həmçinin, universitetlər şirkətlərlə daha sıx əlaqədə olmalıdır.

Bütün bunları nəzərə alaraq, aşağıdakı universitet karyera və məşğulluq mərkəzinin modelini təklif etmək olar:



NƏTİCƏ

Ali təhsil institutlarında karyera xidmətləri ötən ərsin əvvəllərindən inkişaf edərək iqtisadi şəraitdən, əmək bazarının strukturundan və tələblərindən, universitetin və cəmiyyətin ehtiyaclarından asılı olaraq müxtəlif modellərə uyğunlaşdırılmış, XXI əsrdə informasiya texnologiyaları və sosial media inqilabı ilə karyera mərkəzləri tələbələrle işə götürənlər arasında şəbəkə quran mərkəzlərə çevrilmişdir.

Bu gün AZTU və eləcə də fəaliyyətdə olan universitetlər imkanlarla doludur. Çoxları universistetə getməyi perspektivli karyera imkanlarından istifadə etmək üçün bir yol kimi görsə də, universitet həm də təcrübədən necə faydalana və şəxsi inkişaf etdirə biləcəyinizi düşünmək üçün unikal imkandır.

Məzun olduqdan sonra bir çox tələbə yol ayrıcında qalır. İndi nə edəcəm? Arzuladığım məzun işini axtarırsınız? Akademik karyeramda bir addım daha irəliləməyə və magistr dərəcəsi almağa dəyərmə?

Tələbələrin universitetdə nəyi öyrəndiklərini və niyə öyrəndiklərini ümumiləşdirməklərimiz olmur. Tələbələrə əsas iş yeri bacarıqlarını öyrətməklə yanaşı, onlara rifahın vacibliyini öyrət və müsbət təcrübələri, o cümlədən emosiyaları necə idarə etməyi, iş yerində iştirak etməyi, başqaları ilə müsbət münasibətlər qurmağı və ən əsası bunu necə etməyi tövsiyə etmək lazımdır.

İşlə inteqrasiya olunmuş öyrənmə imkanlarını təmin etmək, ənənəvi sinif əsaslı və işə inteqrasiya olunmuş öyrənmə metodologiyası tətbiq etmək lazımdır.

Dərs saatlarında yalnız auditoriyalarda deyil, real biznes və sənaye anlayışları əldə edə, iş yeri mədəniyyəti haqqında məlumatlılıqlarını artırma, həmçinin müsbət liderlik və ünsiyyət kimi mühüm iş yeri bacarıqlarını inkişaf etdirə biləcəkləri sənaye müəssisələrində tamamlamaladırlar.

Bu, həm də tələbələrə həyatda məqsədlərinin nə olduğunu daha yaxşı anlamağa kömək etmək üçün əla fürsətdir.

Tələbələr anlamalıdırlar ki, test balları və tapşırıqlara gəldikdə, onlar özlərini həmyaşıdları ilə rəqabətdə görməməlidirlər, əksinə qrup layihə işlərinə maraqla göstərməli, əməkdaşlığa meyl etməlidirlər.

Rəqabət olan yerdə təzyiq də var. Rəqabət hissi yaxşı olsa da, xəttin harada çəkiləcəyini bilmək çətin ola bilər, buna görə də tələbələrin bir-birinə qarşı deyil, özlərini motivasiya etməyə və birlikdə işləməyə təşviq etmək lazımdır.

Tələbələrə öz səhvlərindən öyrənməyə və onları təkmilləşdirmə fürsəti kimi görməyə təşviq etmək vacibdir. Çox vaxt uğursuzluqlar və "uğursuzluqlar" dərslər alındıqca gələcək uğurun katalizatoru ola bilər.

Tələbələr gündəlik həyatın çətinliklərinin öhdəsindən gəlmək və onların öhdəsindən gəlmək üçün lazım olan alətlər və nəzəriyyələrlə təchiz olunarkən, onların xüsusiyyətlərini və onlardan ən yaxşı şəkildə necə istifadə edə biləcəklərini müəyyən etmək səlahiyyətinə malikdirlər.

Professor və müəllimlər təkcə müəllim deyil, həm də mentordurlar. Tələbələrin professorlarının bugünkü yerə çatmaq üçün keçdikləri yolları görmək və anlamaq həm ruhlandırıcı, həm də dəyərli ola bilər.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Arian Gjura Mirjam Dibra. The role and importance of universities in the development of students' social responsibility. Vol 2 (2022): SOCIETY. TECHNOLOGY. SOLUTIONS. Proceedings of the International Scientific Conference. 08.04.2022
2. Azərbaycan Texniki Universitetinin 2021-2030-cu illər üçün İNKİŞAF STRATEGİYASI.
https://www.aztu.edu.az/web_admin/upload/files/aztu.edu.az/menus/9-2022/Strategiya.pdf
3. Bonita M. Vinson, R. Reardon, Sara C. Bertoch. The Current Status of Career Services at Colleges and Universities: Technical Report No. 52 Published 17 March 2011 DOI: 10.17125/FSU.1526313211Corpus ID: 159024813
4. Casella, G. and Berger, R.L. (1990) Statistical Inference. Wadsworth & Brooks/Cole, Pacific Grove, CA.
5. DeFelippo, A.M., Dee, J.R. Vitality in the Academic Workplace: Sustaining Professional Growth for Mid-Career Faculty. Innov High Educ 47, 565–585 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09589-z>
6. Edwin L. Herr, Jack Rayman, Jeffrey W. Garis Handbook for the College and University Career Center. The Greenwood Educators' Reference Collection, ISSN 1056-2192
arouk Dey, Christine Y. Cruzvergara. Evolution of Career Services in Higher Education. Volume2014, Issue148. Special Issue: Strategic D
8. Riccardo Fini, Azzurra Meoli & Maurizio Sobrero (2022) University graduates' early career decisions and interregional mobility: self-employment versus salaried job, Regional Studies, 56:6, 972-988, DOI: [10.1080/00343404.2022.2069236](https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2069236)

t

i

o

n

9. <https://manavrachna.edu.in/blog/the-importance-of-university-in-shaping-students-career/>
10. <https://nacada.ksu.edu/Portals/0/Clearinghouse/advisingissues/documets/Dey%20Cruzvergara%202014.pdf>
11. https://www.aztu.edu.az/sub_site/az/tedris-hissesi-73/page/karyera-merkezi-529
12. <https://www.durham.ac.uk/study/careers-employability-enterprise/>
13. https://www.sdu.edu.az/az/career_center
14. https://www.tus.ac.jp/en/life/career_support/
15. <https://www.topuniversities.com/student-info/choosing-university/7-ways-university-helping-students-find-their-purpose>
16. <https://www.topuniversities.com/student-info/choosinguniversity/worlds-top-100-universities>