AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ TƏHSİL NAZİRLİYİ

MİNGƏÇEVİR DÖVLƏT UNİVERSİTETİ

DAVAMLI İNKİŞAF STRATEGİYASI: QLOBAL TRENDLƏR, MİLLİ TƏCRÜBƏLƏR VƏ YENİ HƏDƏFLƏR

I Beynəlxalq elmi konfransın materialları

Mingəçevir, 10-11 dekabr 2021-ci il

II CİLD

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA STRATEJİSİ: KÜRESEL EĞİLİMLER, ULUSAL DENEYİMLER VE YENİ HEDEFLER

I Uluslararası Bilimsel Konferansın bildirileri

Mingeçevir, 10-11 Aralık 2021

CİLT II

SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY: GLOBAL TRENDS, NATIONAL EXPERIENCES AND NEW GOALS

Proceedings of The First International Scientific Conference

Mingachevir, 10-11 December 2021

VOLUME II

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ, НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОПЫТЫ И НОВЫЕ ЦЕЛИ

Материалы I Международной научной конференции

Мингячевир, 10-11 декабря 2021 года

ТОМ II

İnkişaf, tərəqqi, müasirləşmə, bir sözlə, davamlı inkişaf dövlət siyasətinin əsasını təşkil edir, yeni hədəflərə çatmaq üçün göstərilən səylər və əldə olunan göstəricilər ölkəmizin hərtərəfli inkişafını daha da sürətləndirir.

İLHAM ƏLİYEV

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

MÜNDƏRİCAT

İQTİSADİYYAT ELMLƏRİ VƏ İDARƏETMƏ BÖLMƏSİ

Dayanıqlı inkişafdan inklyuziv dayanıqlı inkişafa keçidin zəruriliyi
Ş.V.BAYRAMOV 20
Davamlı inkişaf yolunda yeni iqtisadi ərazi zonalarının yaradılması
V.S.ƏYYUBOV, Ə.N.MUSAYEV 23
İnformasiya cəmiyyəti şəraitində əmək bazarının transformasiyası
M.H.MƏMMƏDOVA, Z.Q.CƏBRAYILOVA 27
Kommersiya banklarının kredit bazarında rəqəmsal əməliyyatlarının təkmilləşdirilməsi
E.M.SADIQOV 30
Elektron sənəd dövriyyəsi sisteminin əsas anlayışı
Ə.Ə.ƏLİYEV, Q.V.MƏMMƏDOV 33
Azərbaycanda sistemli yanaşma əsasında qeyri-neft sektorunun ixrac potensialının tənzimlənməsi
Z.Y.ASLANOV, A.Ə.HÜSEYNOV 37
Azərbaycanda müstəqillik illərində elmi-texniki tərəqqinin inkişafı
R.K.İSGƏNDƏROV 40
Milli iqtisadiyyatın davamlı inkişafının təmin edilməsi istiqamətləri
İ.A.ASLANZADƏ, A.İ.HADIYEVA 43
Problems of Measuring the Sustainability of the Development of the Arctic Region
S.M.NIKONOROV, K.V.PAPENOV, A.I.KRIVICHEV, K.S.SITKINA 45
Endüstri 4.0 Sürecinde Z Kuşağinin Çalişma Hayatindaki Yeri
H.Y.TAŞ, İ.MUSAYEV 53
The Global Sustainable Development Trend: From Digital Entrepreneurship in to "Smart" Cities
M.A.IBRAHIMOV 60
Symbiosis of Human Capital and Technology (SHCT): An Emerging Productive Force
H.AMIRAHMADI 63
Социально-экономические детерминанты современной НТР
К.А.ХУБИЕВ 64
Развитие креативных индустрий как основа устойчивого развития экономики страны
О.Б.МОРГУЛЕЦ, А.Н.ВЕРГУН 66
Устойчивое развитие как концепция существования мировой экономики в условиях глобализации
И.А.ТАРАСЕНКО, М.А.ВЕРГУН 69
Qloballaşmanın iqtisadi inkişafa və təhlükəsizliyə təsirləri
M.G.GÜLALIYEV 72
Модель поддержания жизнеспособности и устойчивого развития предприятия
И.В.ФЕДОТОВА, О.В.АРХИПОВ 75
Analysis of world production and sales of automobiles
I.SHEVCHENKO, A.O.PLAKHTII 79
Using the theory of fuzzy logic in the analysis of regional disparities (example of Ukraine)
O.SHEVCHENKO 81

UOT 330.004

İnformasiya cəmiyyəti şəraitində əmək bazarının transformasiyası

Məsumə Hüseyn qızı Məmmədova[1], Zərifə Qasım qızı Cəbrayılova[2]
[1]AMEA-nın müxbir üzvü, texnika elmləri doktoru, professor
mmg51@mail.ru
[2]texnika üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
AMEA-nın İnformasiya Texnologiyaları İnstitutu
djabrailova_z@mail.ru

İnformasiyalaşdırma və qloballaşma prosesləri insanların həyat fəaliyyətinin iqtisadi əsaslarını dəyişmiş, İnternet texnologiyalarının inkişafına və genişlənməsinə, post-sənaye iqtisadiyyatı çərçivəsində müxtəlif növ sosial-iqtisadi fəaliyyətlərin İnternet şəbəkə mühitinə keçməsinə zəmin yaratmaş, virtual iqtisadiyyatın formalaşmasına səbəb olmuşdur.

İnformasiya cəmiyyətinin (İC) inkişafı və informasiya iqtisadiyyatına keçid nəticəsində bütün növ bazarlar, o cümlədən əmək bazarı transformasiya olunur. Hazırkı informasiyalaşma mərhələsində əmək bazarı bir sıra dəyişikliklərə diqqətin artmasına məruz qalmışdır [6, 4]:

1) qlobal işçi qüvvəsi bazarının formalaşmasına;
2) informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının (İKT) əmək prosesi ilə yanaşı sosial-əmək münasibətlərinə təsirinə;
3) məzmunca böyük həcmdə informasiya və bilik ilə xarakterizə olunan ixtisaslara.

Hazırda əmək bazarının subyektləri bir-biri ilə uzaqdan İKT vasitəsilə, yəni virtual olaraq əlaqə saxlaya bilirlər. Ənənəvi sosial-əmək münasibətlərindən virtuala keçid – virtuallaşma baş verir, innovasiya fəaliyyətinə qadir mütəxəssislərə tələb artır, işçi münasibətlərin yeni modelləri və yeni növ əməkdaşlıq yaranır. Rəqəmsal texnologiyaların inkişafı transmilli korporasiyaların yaranmasını, elektron bazar (*e-markets, virtualmarkets, digitalmarkets*), elektron biznesə (*e-business, e-commerce*) uyğun müasir internet-iqtisadiyyatın (*e-economy*) formalaşmasını, həmçinin fiziki olaraq planetin müxtəlif hissələrində yerləşən vahid problem üzrə işləyən elmi kollektivlərin birləşməsini stimullaşdırmışdır [8]. Əmək xidmətlərinə tələb və təklifin xüsusi növünün formalaşdığı virtual əmək bazarı meydana gəlmişdir. Virtual əmək bazarının subyektləri arasında qarşılıqlı əlaqənin yalnız İKT vasitəsilə baş verməsi işin hansı məkanda icrasından asılı olmayaraq onu uzaqdan yerinə yetirməyə qadir olan yeni kompetensiyalara malik insan resurslarına tələbatı artırır. Virtual əmək bazarında daha çox intellektual əməyə önəm verilməsi göstərilən xidmətin spesifikliyi ilə bağlıdır. Belə ki, virtual əmək bazarında informasiya məhsullarının tədqiqi, analizi, sistemləşdirilməsi, işlənilməsi və istehsalı əmək fəaliyyətinin tipik formalarıdır [1].

Daha bir cəhət özünüməşğulluğun yeni tipinin, əmək fəaliyyətinin ofisdən kənarda İnternet şəbəkəsi vasitəsilə yerinə yetirilməsinin meydana gəlməsidir. Özünüməşğulluğun bu yeni tipi hər hansı müəssisədə ştatda olmadan əmək bazarına müstəqil xidmət göstərənlər kimi daxil olan elektron frilanserlərin meydana gəlməsini şərtləndirmişdir. Bu tip fəaliyyət məsafədən iş (*remotework*) və ya teleiş (*telework*) adı almışdır.

Beləliklə, İKT-nin hərtərəfli inkişafı aşağıdakılara səbəb olmuşdur [5]:

- kommunikasiya vasitələri ilə yeni məkan-zaman münasibətlərinin yaranması və sərhədlərin silinməsi;
- işçilərdən prinsipial olaraq yeni kompetensiyalar tələb edən yeni ixtisasların meydana gəlməsi;
- təşkilatların ənənəvi piramidaşəkilli struktunun tədricən yox olması və onun işçilərin müdirdən deyil, öz şaquli əhatəsindən asılı olduğu şəbəkə ilə əvəz olunması, rəhbərlərin əsas funksiyasının isə kommunikasiyanın təşkilinə, kanal və vasitələrin düzgün seçiminə keçməsi;
- işçilərin seçilməsi və əmək fəaliyyəti prosesində şəxsi keyfiyyətlərin mahiyyətinin artması;

- adaptasiya olunmaq bacarığı, təhsillənmək, inkişaf etmək kimi bacarıqlara tələbin artması.

Göründüyü kimi, əmək bazarının müasir inkişaf mərhələsi onun insan kapitalı bazarı formasına transformasiyası tendensiyaları ilə bağlıdır, daha doğrusu, innovasiyalı iqtisadiyyat şəraitində əsas diqqət insan faktoruna keçir. İC şəraitində məhz bu faktor istənilən təşkilatın məqsədlərinə nail olmasında başlıca rola malikdir [2]. "İnsan kapitalı" hər bir kəsin malik olduğu fiziki, intellektual, şəxsi, mədəni və digər keyfiyyətlərin inteqrasiyanın nəticəsi olan bilik, bacarıq, motivasiya ehtiyatları kimi başa düşülür [4].

Məlumdur ki, insan kapitalı təhsil vasitəsilə formalaşır. Proqnozlara görə 2030-cu ildə dünyada 2 milyarda yaxın "ənənəvi" iş yeri sıradan çıxacaq, rəqəmsal cəmiyyətin tələblərinə uyğun yeni iş yerləri ilə əvəz olunacaq.

Beynəlxalq təcrübəyə əsasən mütəxəssislərin professional xarakteristikaları, fərdi təcrübəsi, şəxsi və digər keyfiyyətlərini birləşdirən, insan kapitalını mütəxəssisə aqreqasiya edən vasitə qismində kompetensiyalı yanaşma çıxış edir. "Kompetensiya" termini şəxsi keyfiyyətləri, professional bilik və bacarığı (vərdişi) ayrılıqda deyil, vəhdətdə qəbul etməklə peşə-fəaliyyəti məsələlərini həll etmək qabiliyyəti kimi başa düşülür [3, 5].

Kompetensiyalı yanaşma insan resurslarının idarə olunması prosesinin modernizasiyasında əsas innovasiya olan, əmək bazarı ilə təhsil xidmətləri bazarı arasında uyğunsuzluğun aradan qaldırılması konsepsiyası və mexanizminin işlənilməsinə imkan verir. Bu texnologiya işəgötürənlərin tələbləri, təhsil proqramlarının məzmunu və ölçülən kriteriyalara əsaslanan qiymətləndirmə arasında qarşılıqlı əlaqəni təmin edir.

Kompetensiyalı yanaşma baxımından işəgötürənlərin mütəxəssislərə, daha doğrusu, müəyyən vakansiyanı tutmağa iddialı olan namizədə irəli sürdüyü tələblər göstəricilər sistemi kimi ifadə olunur. Bu göstəricilər sistemi iddiaçıda müvafiq kompetensiyaların olduğunu aşkarlamağa imkan verir, yəni hər bir müətəxəssis də onu xarakterizə edən müxtəlif kriteriyalar və göstəricilər çoxluğu ilə təsvir edilir. Mütəxəssislərin bu göstəricilərə malik olma dərəcəsinin müəyyənləşdirilməsi ilə onların işəgötürənlərin konkret tələblərinə uyğunluq səviyyəsini qiymətləndirilmək mümkündür.

Kompetensiyalı yanaşma təhsilin nəticələrinə əsaslanır və təhsilin əmək bazarının tələblərinə yaxınlaşmasının əsas instrumenti, peşə hazırlığı sisteminin modernizasiyasının əsas prinsipi kimi çıxış edir. Bu yanaşma təhsil proqramlarının məzmunu, ölçülə bilən kriteriyaların nəticələrinin qiymətləndirilməsi və işəgötürənlərin tələbləri arasında qarşılıqlı əlaqəni təmin edir.

[9]-da tələb və təklifin uyğunsuzluğunun beş tipi göstərilmişdir:
- üfiqi, yəni kvalifikasiya və peşə bacarıqları baxımından uyğunsuzluq;
- şaquli uyğunsuzluq – peşə fəaliyyəti sahələrinin dəyişilməsi;
- peşə vərdişlərinin qıtlığı;
- ixtisaslı kadrların qıtlığı;
- peşə vərdişlərinin "qocalması".

Əmək bazarında baş verən dəyişikliklər ali təhsil sisteminin transformasiyasına təsir edir [1, 7]. Rəqəmsal texnologiyaların təsiri altında ali təhsil üzrə bilik almaq üçün təhsil müəssisəsi coğrafi məkan çərçivəsindən çıxaraq virtual ali təhsilə keçir. Beləliklə, bilik kütləvi istifadəçilər üçün əlçatan olur, təhsil prosesi isə qlobal, interaktiv və çevik olur. Rəqəmsal əmək bazarında rəqəmsal bilik, rəqəmsal mobillik, böyük həcmdə informasiyanı emal etmək bacarığı, qeyri-standart düşüncə, innovasiyaları dərk etmək qabiliyyəti tələb olunan yeni sinif mütəxəssislər formalaşır. Bütün bunlara baxmayaraq virtual əmək bazarı və ali təhsil arasında qarşılıqlı əlaqə, həm də bir-birinə qarşılıqlı təsir kifayət qədər öyrənilməmişdir və dərin tədqiqat tələb edir.

Hazırda mütəxəssislərə (işçilərə) və onların peşə kvalifikasiya xarakteristikalarına tələb əmək bazarında təyin edilir. Lazımı mütəxəssis axtaran işəgötürən öz tələblərini biznesin inkişafı, şirkətdəki sosial-psixoloji vəziyyəti və şəraiti nəzərə almaqla formalaşdırır. İşəgötürənlər tərəfindən mütəxəssislərin peşə-kvalifikasiya göstəriciləri ilə yanaşı, onların şəxsi cəhətlərinə diqqət artırması əmək bazarında tələb və təklifin idarə olunması məsələsinin həllinə yeni yanaşmaların işlənilməsini

şərtləndirir.

Əmək bazarının cari vəziyyətinin və kadrlardan gözləntilərin müəyyənləşdirilməsi üçün tələb və təklifin kəmiyyət və keyfiyyət xarakteristikaları, professional bacarıqlar, sənayenin inkişaf tendensiyaları haqqında dürüst və reprezentativ informasiya olmalıdır. İnformasiya müxtəlif mənbələrdən toplanılır, əmək bazarının vəziyyətinin düzgün qiymətləndirilməsi monitorinqin keçirilməsini və onun nəticələrinə əsaslanmağı şərtləndirir.

Digər vacib bir faktor müxtəlif təbiətli (kəmiyyət və keyfiyyət, formal və qeyri-formal və s.) informasiyaların toplanması, işlənilməsi, analizi metodlarının və vasitələrin işlənilməsidir. Tədqiqatlar göstərir ki, problemin həlli üçün müxtəlif metod və yanaşmaların vəhdətində kompleks yanaşmaların işlənilməsi tələb edilir. Təklif olunan yanaşmalarda problemin həlli zamanı aşağıdakı bir sıra xüsusiyyətlərin nəzərə alınması tələb olunur:

1) əmək bazarının çoxfaktorlu və çoxkomponentli xarakteri;

2) bir sıra faktorların keyfiyyət xarakterli olması və onların qiymətləndirilməsində müxtəlif interpretasiyaların nəzərə alınmaması səbəbindən yaranan qeyri-müəyyənlik şəraitində funksionallaşması;

3) əmək bazarının elementləri arasında bir çox əlaqələrin qeyri-formal olması;

4) müəyyən ixtisaslar üzrə əmək bazarı haqqında kifayət qədər statistik informasiyanın olmaması;

5) müxtəlif informasiya mənbələrindən alınan informasiyanın natamamlığı və qeyri-dəqiqliyi və s.

[3]-də informasiya texnologiyaları mütəxəssisləri əmək bazarının analizi və qiymətləndirilməsi üçün əmək bazarının transformasiyası tendensiyaları nəzərə alınmaqla tələb və təklifin intellektual idarə olunması üçün model, metodlar işlənilmiş, bu seqment üzrə təhsil sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması istiqamətində innovativ yanaşmalar təklif olunmuşdur. Əmək bazarında tələb və təklifin səmərəli idarə olunması digər ixtisaslar kəsimində də tədqiqatların aparılmasını zəruri edir.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Азьмук Н.А. Взаимодействие рынков труда и высшего образования в контексте развития цифровых технологий // Економічний часопис-XXI, Киев: Институт общественной трансформации, 2015, том.1, №7-8, с.98–101

2. Гутнов Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. М.: Социум, 2007, 208 с.

3. Мамедова М.Г. Интеллектуальное управление рынком труда ИТ-специалистов. Баку: Информационные Технологии, 2019, 298 с.

4. Мокичев С.В., Тукмаков А.Л. Трансформация рынка труда в условиях развития информационной экономики // Экономические науки, № 7(80), 2011, с.21–25

5. Спрудэ К.А. О трансформации понятий «квалификация» и «компетенция» в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Проблемы современной экономики, 2007, № 3 (23).http://m-economy.ru/art.php?nArtId

6. Cox Michael W., Alm R., Dymerska J. Labor Market Globalization in the Recession and Beyond // Economic Letter – Insights from Federal Reserve Bank of Dallas, 2009, vol.4, no.10

7. Fiore A., Mainetti L., Vergallo R. An Innovative Educational Format Based on a Mixed Reality Environment: A Case Study and Benefit Evaluation / International Conference on E-Learning, E-Education, and Online Training, Springer International Publishing, 2014, pp.93–100.

8. Fuchs C., Sevignani S. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? // TripleC: Communication, capitalism & critique. Open access journal for a global sustainable information society, 2013, vol.11, no.2, pp.237–293