

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI

Əlyazması hüququnda

AZƏRBAYCANIN ALİ TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏK BAZARININ TƏLƏBLƏRİNƏ UYĞUN KADR HAZIRLIĞININ KEYFİYYƏT TƏMİNATI PROBLEMLƏRİ

İxtisas: 5311.01 – “Müəssisələrin təşkili və idarə olunması”
Elm sahəsi: İqtisad elmləri
İddiaçı: **Asiman Rasim oğlu İlyasov**

Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi
almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın

A V T O R E F E R A T I

Bakı – 2024

Dissertasiya işi Azərbaycan Texnologiya Universitetinin
“Menecment” kafedrasında yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər: iqtisad elmləri doktoru, professor
Vilayət Məmməd oğlu Vəliyev

Rəsmi opponentlər: iqtisad elmləri doktoru, professor
Vilayət İbrahim oğlu İsmayilov

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Mahir Həmzə oğlu Zeynalov

iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Firudin Oktay oğlu Sultanov

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya
Komissiyasının Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi
İqtisadiyyat İnstitutunun nəzdində fəaliyyət göstərən BED 1.10
Dissertasiya Şurası

Dissertasiya şurasının sədri: iqtisad elmləri doktoru, professor
Nazim Müzəffərli (İmanov)

Dissertasiya şurasının
elmi katibi: iqtisad üzrə fəlsəfə doktoru
Sevda Məmməd qızı Seyidova

Elmi seminarın sədri: iqtisad elmləri doktoru, dosent
Aqil Məhiyəddin oğlu Əsədov

TƏDQIQAT İŞİNİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Mövzunun aktuallığı və işlənmə dərəcəsi. İnsan kapitalının keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması və kadr hazırlığı sisteminin əmək bazarının tələblərinə uyğunlaşdırılması, eləcə də tələb və təklif arasında uyğunluğun təmin edilməsi dövlətin məşğulluq siyasətinin əsas məqsədlərindəndir. Belə ki, “Azərbaycan 2030: sosial iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər”də rəqabətli insan kapitalının və müasir innovasiyalar məkanının formalaşması əsas strateji hədəflərdən biri kimi qeyd olunmuşdur¹. Eləcə də “Azərbaycan Respublikasının 2022-2026-cı illər üçün sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası”nda rəqəmsal texnologiyaların tətbiqi və iqtisadi inkişafın yüksək bilik və bacarıqlara malik insan resurslarına tələbatı artırdığı vurğulanır².

Əmək bazarının tələblərinin qarşılınması istehsalat və xidmətin keyfiyyətini artırır, bu isə şəxsin və ölkənin iqtisadi rifahına müsbət təsir edir. Buna görə də əmək bazarına kadr hazırlığını həyata keçirən ali təhsil müəssisələrinin (bundan sonra – ATM) ölkənin iqtisadi rifahının artırılmasında əhəmiyyəti danılmazdır. Çünki təhsilin istehlak və investisiya kimi iki mühüm ölçüsü var: fərdin təhsil xərcləri həm investisiya, həm də istehlak xüsusiyyətlərinə malikdir.

2017-2022-ci illərdə məşğul əhalidə gənc məşğulların xüsusi çəkisi artmışdır. 2022-ci ildə 14-29 yaş aralığındakı məşğul gənclərin yalnız 22.2%-ni ali təhsillilər təşkil etmişdir. Eyni zamanda 2022-ci ildə toplam işsiz əhalinin 12%-i ali təhsilli şəxslər olmuşdur. Həmçinin, 20-29 yaş aralığında işsiz olan əhalinin 12%-i, 30-39 yaş aralığında işsizlərin 15%-i ali təhsilli şəxslər hesab olunur. Yekun olaraq statistik nəticələr əsasında demək olar ki, 20-39 yaş aralığında və işsiz olan şəxslərin 13%-i ali təhsillidir. Bununla yanaşı 25 yaşından yuxarı işsiz olan şəxslərin 14%-i ali təhsilli şəxslərdir və bu

¹ Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2021-ci il 2 fevral tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər”.

² Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2022-ci il 22 iyul tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının 2022–2026-cı illərdə sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası”.

göstərici ATƏT-in dünya üzrə müəyyən etdiyi ortalama göstəricidən (4%) yüksəkdir³.

ATM-lərdə kadr hazırlığının əmək bazarının tələblərinə uyğunluğu inkişafda olan ölkələr üçün vacibdir. İnkişaf etmiş ölkələrdə keyfiyyətli təhsilə sərmayə qoyuluşu gəlir bölgüsündə disbalansı aradan qaldırır və fərdlərin əmək fəaliyyətinin səmərəliliyini artırır. Buna görədir ki, təhsilin keyfiyyətinə ayrılmış sərmayə “bəşəri sərmayə” adlandırılır və bu fərdlərin cəmiyyətdə davranışını dəyişməklə yanaşı iqtisadi və sosial inkişafa da müsbət təsir göstərir.

Azərbaycanda kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı bütün ATM-lərdə eyni dərəcədə əhəmiyyət kəsb etmir. Əsas çatışmazlıq keyfiyyət təminatı sisteminin koordinasiyası və ona nəzarətin qənaətbəxş olmamasıdır. Aparılan araşdırmalar göstərir ki, ATM-lərdə əmək bazarında tələb olunan səriştə və bacarıqlara malik gənclərin yetişdirilməsi prosesinin keyfiyyəti artırılmalıdır, çünki təhsilənlərin əksəriyyəti bakalavr dərəcəsi aldıqdan sonra işə başlamaq üçün bacarıq və səriştələr baxımından özlərini inamlı hiss etmirlər⁴. Müəyyən edilmişdir ki, bir çox müxtəlif alətlərdən istifadə etməklə ATM-lər əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığında müəyyən irəliləyişlər əldə edə bilər⁵.

Müasir dövrdə əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik problemlərinin elmi, nəzəri və praktik tərəflərinin həlli yolları görkəmli iqtisadçı alimlərimizdən T.Ə.Quliyev, Ş.M.Muradov, R.K.İsgəndərov, Z.Ə.Səmədzadə, A.K.Ələsgərov, S.S.Möhbəliyev Ə.Q.Əlirzayev və başqaları tərəfindən tədqiq edilmişdir. İstehsalat və xidmət sahələri müəssisələrində idarəetmə mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi məsələlərinə isə T.Ə.Quliyev və R.Hümbətov öz

³ Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi // “Əmək bazarı” statistik məcmuəsi (elektron resurs). – Bakı: – 2022.

⁴ Mammadova. L., Valiyev. A. Azerbaijan and European Higher Education Area: Students' Involvement in Bologna Reforms / Lala Mammadova and Anar Valiyev // Research in Educational Administration & Leadership / Volume: 5, Issue: 4. - Baku, - 2020, - p. 1084-1121.

⁵ İsanxanlı. H. Reform of Education System of Azerbaijan for Sustainable Future // Higher Education in Azerbaijan UNESCO Conference, -Paris, - 2005, - p. 25-45.

əsərlərində geniş yer vermişlər. Eləcə də dünya ölkələrinin iqtisadi modellər üzrə təsnifatı və məşğulluğun tənzimlənməsi N.M.İmanov, sahələrarası əmək balansı əsasında iş yerlərinin açılmasının multiplikativ təsirləri V.M.Vəliyev tərəfindən araşdırılmışdır. Eləcə də iqtisadiyyatın innovativ inkişafında insan kapitalının rolu, intellektual əmək və iqtisadiyyat arasında əlaqə, təhsilin keyfiyyətinin əmək məhsuldarlığına, yoxsulluğa, ticarətə, texnologiyaya, səhiyyəyə, gəlir bölgüsünə və ailə quruluşuna təsiri A.Tamilla, R.Əzizova, M.Mammadova, Z.Cəbrayilova, F.Rəhmanov, E.Süleymanov, A.Muradov, C.Mahmudov, N.İsayev, E.Hüseynova, G.Qurbanova, N.Qasimov, İ.Nəbiyeva, N.Məmmədov, M.Nəzərov tərəfindən araşdırılmışdır. Əmək məhsuldarlığı ilə təhsil xərcləri arasındakı qısamüddətli əlaqə G.Quliyeva, E. Ələkbərov, S.Cumazadə tərəfindən, tələbələrin müvəffəqiyyət göstəricilərinin əmək bazarındakı mövqeyinə və gəlirlərinə təsirləri A.Əliyeva, A.Abdəyev, T.Qədirov, G.Cavadzadə tərəfindən, universitet və sənaye müəssisələri arasındakı qarşılıqlı əlaqələrin formalaşdırılması və yüksəldilməsi yolları Ç.Xəlilova, N.Qasimov, R.Məmmədova, G.Eyvazlı tərəfindən, əmək bazarı və kadr hazırlığı arasında əlaqə isə A.Hacıyev, A.Əliyeva, A.Abdəyev, T.Qədirov, G.Cavadzadə, H.Emiliya, A.Nəsibova Ə.Muradov D.Əhmədov, G.Qurbanova, N.Məmmədov, N.Qasimov, İ.Nəbiyeva və R.Əliyeva tərəfindən tədqiq edilmişdir.

Ölkədə ali təhsil sistemində əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı üzrə fəaliyyətlərin səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə əsaslı dəyişikliklər aparılır, eləcə də ATM-lər ilə ölkə iqtisadiyyatının subyektləri arasında əməkdaşlıq əlaqələrinin qurulması prosesi gücləndirilir. Odur ki, rəqəmsallaşmanın yaratdığı texnoloji inkişaf müsbət olunan global rəqabətin gücləndiyi şəraitdə müasir əmək bazarı, məşğulluq və işsizlik problemlərinin həlli ATM-nin kadr hazırlığının bütün mərhələlərində keyfiyyətin təmin olunmasından asılıdır. Bu ehtiyaclar nəzərə alınaraq ATM-lərin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı problemləri kompleks şəkildə sistemli olaraq ilk dəfə araşdırılmışdır.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Tədqiqatın obyektı Azərbaycanın xüsusi təyinatlı olmayan özəl və dövlət ATM-ləridir.

Tədqiqatın predmetini isə ATM-lərdə əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı ilə bağlı keyfiyyət idarəetməsinin formalaşması və inkişafı qanunauyğunluqları təşkil edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın əsas məqsədi Azərbaycanın ATM-lərinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının müəssisədaxili və müəssisəxarici keyfiyyət təminatı problemlərini müəyyən etmək, əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün əsas fəaliyyət istiqamətlərini və istifadə oluna biləcək alətləri müəyyən etmək və səmərələşdirici təkliflər verməkdən ibarətdir.

Tədqiqat işində qeyd olunan məqsədə çatmaq üçün aşağıdakı vəzifələrin yerinə yetirilməsi nəzərdə tutulmuşdur:

1. Əmək məhsuldarlığının yüksəlməsində ATM-lərdə kadr hazırlığının keyfiyyət təminatının əhəmiyyətini araşdırmaq;
2. Beynəlxalq arenada qəbul olunmuş 9 keyfiyyət idarəetmə modelinin metodoloji əsaslarını araşdırmaq, onların ortaq fəaliyyət istiqamətlərini müəyyən etmək və ATM-lər üçün tətbiqinin məqsəduyğunluğunu təhlil etmək;
3. Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunları və digər normativ hüquqi aktlarında ATM-lərdə kadr hazırlığının keyfiyyət təminatına dair müddəaların, eləcə də AST-də daxili keyfiyyət təminatına dair təqdim olunmuş standartların əks olunması vəziyyətini araşdırmaq;
4. Azərbaycanın ATM-lərində müəssisədaxili və müəssisəxarici keyfiyyət təminatının mövcud vəziyyətini təhlil etmək və müəyyən olunmuş problemlərin aradan qaldırılması üçün səmərələşdirici təkliflər vermək;
5. ATM-lərin təhsil haqqından formalaşan gəlirlərləri ilə onun keyfiyyət qiymətləndirmə nəticələri arasında əlaqəni təhlil etmək;
6. ATM-lərin kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı meyarlarına dair persepsiya analiz aparmaq;
7. Əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı istiqamətlərinə və alətlərinə dair səmərələşdirici təkliflər vermək.

Tədqiqatın metodu. Tədqiqat metodu olaraq qarışıq metoddan (keyfiyyət və kəmiyyət) istifadə edilmişdir⁶. Keyfiyyət metodu olaraq qanunvericilik və normativ hüquqi aktların müqayisəli təhlili, məntiqi ümumiləşdirmə, sorğuların nəticələrinin təsnifatlaşdırılaraq təhlili, müəyyən olunmuş meyarlar əsasında qarşılıqlı müqayisələrin aparılması, müvafiq qurumların hazırladığı qiymətləndirmə hesabatlarının nəticələrinin təhlili və ümumiləşdirilmənin aparılması kimi metodlardan istifadə olunmuşdur. Kəmiyyət metodu olaraq akademik və inzibati heyət arasında keçirilmiş sorğu SPSS proqram təminatı vasitəsi ilə Man Whitney və Kruskal Wallis testlərindən istifadə olunaraq təhlil olunmuş və tədqiqatçı tərəfindən qoyulmuş hipotezlər yoxlanılmışdır. ATM-lərin akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri ilə onların akkreditasiya dövründə gəlirləri arasında əlaqə Pearson və Spearman korrelyasiya testi vasitəsi ilə təhlil olunmuşdur.

Müdafiyyə çıxarılan əsas müddəalar:

1. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi üçün kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı əhəmiyyətli rola malikdir;
2. Beynəlxalq arenada qəbul olunmuş müəssisələrin keyfiyyət idarəetmə modellərində 9 model çərçivəsində əksər fəaliyyət istiqamətləri oxşardır və modellərin icrası üçün nəzərdə tutulan alətlərin Azərbaycanın ATM-ləri tərəfindən icrası üçün qanunvericilik nöqteyi-nəzərindən məhdudlaşdırıcı hal nəzərdə tutulmamışdır;
3. Azərbaycanda ATM-lərin kadr hazırlığının müəssisəxarici keyfiyyət təminatını tənzimləyən müvafiq normativ hüquqi bazasının olmasına baxmayaraq, müəssisədaxili keyfiyyət təminatına dair məsələlər müvafiq normativ hüquqi aktlarda fraqmentar olaraq mövcuddur. Eləcə də AST-də qeyd olunan daxili keyfiyyət təminatına dair standartların tələblərinin ATM-lər tərəfindən tam olaraq icrasının təmini üçün normativ hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə ehtiyac vardır;
4. ATM-lərin daxili keyfiyyət təminatına dair keçirilmiş müxtəlif sorğuların nəticələrinin təhlili və xarici keyfiyyət təminatı üzrə

⁶ John W. Creswell /Research design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches Creswell / University of Nebraska.-2014, s.270.

qiymətləndirilməsi nəticələrindən müəyyən edilmişdir ki, əsas çatışmazlıqlar səmərəli daxili keyfiyyət təminatı sisteminin olmamasından və strateji idarəetmədən qaynaqlanır;

5. ATM-lərin akkreditasiya qiymətləndirilməsinin həyata keçirildiyi il üzrə maliyyə gəlirləri ilə akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasında çox zəif müsbət korrelyasiya mövcuddur;
6. ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının meyarlarına dair qeyd etdiyi indikatorlar arasında onların daxil olduğu bir sıra kateqoriyalar üzrə əhəmiyyətli dərəcədə fərqlilik müşahidə edilir. Belə ki, persepsiya analizi nəticəsində tədrisə dair keyfiyyət meyarlarına respondentin genderinin, pedaqoji təcrübəsinin, vəzifəsinin, elmi dərəcəsinin təsir etdiyi müəyyən edilmişdir. Elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarlarına isə respondentin iş təcrübəsinin, pedaqoji təcrübəsinin və vəzifəsinin təsir etdiyi müəyyənləşdirilmişdir. Bununla yanaşı, tələbə-dəstək sisteminə dair keyfiyyət meyarlarına isə iş təcrübəsinin, pedaqoji təcrübəsinin, elmi dərəcənin və vəzifənin təsir etdiyi aşkarlanmışdır;
7. ATM-lərdə əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı istiqamətində müəyyən olunmuş müxtəlif alətlərdən istifadə edilərək fərqli istiqamətlərdə fəaliyyət göstərilməlidir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi:

1. AST-nin kadr hazırlığının daxili keyfiyyət təminatına dair olan standartlarının Azərbaycanın müvafiq qanunvericiliyi və digər normativ hüquqi aktlarda əks olunması vəziyyəti təhlil olunmuşdur;
2. Beynəlxalq arenada tətbiq olunan 9 keyfiyyət idarəetmə modelinin qarşılıqlı müqayisəli təhlili aparılmış və müvafiq modellər üzrə ortaq istiqamətlər müəyyən olunmuş, eləcə də Azərbaycanın ATM-ləri tərəfindən tətbiqinin mümkünlüyü araşdırılmışdır;
3. ATM-lərdə çalışan daxili keyfiyyət təminatından məsul şəxslər arasında tədqiqatçı tərəfindən keçirilmiş sorğunun nəticələri, eləcə də TKTA tərəfindən təhsilalanlar arasında keçirilmiş sorğunun nəticələri təhlil olunmuş, daxili keyfiyyət təminatına dair problemlər müəyyənləşdirilmiş və səmərələşdirici təkliflər verilmişdir;

4. 8 ildə (2014-2022) akkreditasiya qiymətləndirilməsi keçirilmiş ATM-lərin akkreditasiya qiymətləndirilməsi nəticələri akkreditasiya meyarları əsasında təhlil olunmuşdur. Eyni zamanda müvafiq hesabatlar əsasında müəssisələrə Akkreditasiya Komissiyası tərəfindən verilmiş tövsiyələr (aşkarlanmış nöqsanlardan irəli gələn) müqayisəli təhlil olunaraq ən çox qeyd olunmuş tövsiyələrin istiqamətləri müəyyən edilmişdir;
5. ATM-lərin təhsil haqlarından formalaşan gəlirləri ilə onların akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasında korrelyasiya təhlili aparılmışdır;
6. ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyətin düşüncələrinin, genderinin, elmi dərəcəsinin, pedaqoji təcrübəsinin, iş təcrübəsinin və çalışdıqları müəssisənin mülkiyyət formasının əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət meyarlarına təsiri təhlil edilmişdir.

Tədqiqatın nəzəri və praktik əhəmiyyəti. Tədqiqat nəticəsində əldə olunmuş nəzəri məsələlər müvafiq istiqamət üzrə növbəti tədqiqatların aparılması üçün əsas rolunu oyanaya bilər. Alınmış nəticələr əsasında verilmiş səmərələşdirici təkliflər, eləcə də müəyyən olunmuş keyfiyyət təminatı istiqamətləri və alətlər tabeliyindən, təşkilati-hüquqi formasından, mülkiyyətindən asılı olmadan bütün ATM-lər tərəfindən əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı üçün istifadə oluna bilər.

Tədqiqatın aprotasiyası və tətbiqi. Dissertasiya işinin nəticələri müxtəlif yerli və beynəlxalq konfranslarda məruzə edilmişdir. Belə ki, tədqiqatın nəticələri 7 yerli və 1 xarici elmi jurnalda, eləcə də 1-i xaricdə olmaqla 3 konfrans materialı olaraq dərc edilmişdir.

Tədqiqat işinin yerinə yetirildiyi təşkilatın adı. Dissertasiya işi müəllifin təhsil aldığı Azərbaycan Texnologiya Universitetində yerinə yetirilmişdir.

Dissertasiyanın struktur bölmələrinin ayrılıqda həcmi qeyd olunmaqla dissertasiyanın işarə ilə ümumi həcmi. Dissertasiya işi girişdən (13 səhifə, 24855 işarə), üç fəsildən (I fəsil-27 səhifə (41273 işarə), II fəsil- 34 səhifə (33906 işarə), III fəsil- 66 səhifə (87363 işarə), 8 bölmədən, nəticədən (8 səhifə, 14080 işarə), istifadə edilmiş

ədəbiyyat siyahısından (11 səhifə), qısaltmalardan (2 səhifə) və əlavədən (8 səhifə) ibarətdir. Tərtib olunmuş dissertasiya işinin ümumi həcmi 171 səhifədən (207318 işarədən – cədvəllər, qrafiklər, əlavələr və ədəbiyyat siyahısı istisna edilməklə), o cümlədən 38 cədvəldən, 14 diaqramdan və 19 qrafikdən ibarətdir. Tədqiqat zamanı internet resursları daxil olmaqla 135 mənbədən istifadə edilmişdir.

MÜDAFİYƏ TƏQDİM EDİLƏN ƏSAS ELMİ MÜDDƏALAR

MÜDDƏA 1. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi üçün kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı əhəmiyyətli rola malikdir.

Hazırda multidissiplinarlığın artdığı və texnologiyaların kəşifini sürətləndirən yüksək texnoloji və rəqəmsal inkişaf təhsil iqtisadiyyatında xidmətin keyfiyyətinin təmin olunmasını bütün ağırlığı ilə qarşıya qoyur. Burada, təhsil iqtisadiyyatının formalaşması subyektləri olan ATM-lərin təqdim etdiyi xidmətin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi və artırılması mühüm əhəmiyyətə malikdir.

ATM-lərdə keyfiyyət təminatı istiqamətində fəaliyyət aparılarkən əsas müştəri olaraq əmək bazarı qəbul edilir və son zamanlarda ATM-in müvəffəqiyyəti məzun sayısının artması ilə deyil, məzunların məşğulluğu, ortalama işlə təmin olunma müddətləri, ortalama gəlir səviyyəsi, verilən təhsilin əmək bazarında tətbiq oluna bilməsi və məzunların qazandığı kvalifikasiyalardan məmnunluğu əsas keyfiyyət göstəriciləri olaraq qəbul edilir.

Buna görə ki, təhsilin keyfiyyətinə ayrılmış sərmayə “bəşəri sərmayə” olaraq adlandırılır və bu fərdlərin cəmiyyətdə davranışını dəyişməklə yanaşı iqtisadi və sosial inkişafa müsbət təsir göstərir.

Əmək bazarında kəmiyyət, keyfiyyət və gözləntilər baxımından uyğunsuzluqlar səriştəli kadr çatışmazlığına gətirib çıxartmışdır. Kəmiyyət baxımından uyğunsuzluq əmək bazarında bəzən ehtiyac olunandan daha çox, bəzən isə ehtiyac olunandan daha az sayda kadrların hazırlığı nəticəsində ortaya çıxır. Keyfiyyət uyğunsuzluqları isə məzun olan kadrların əmək bazarında tələb olunan səriştə və tələblərə uyğun olmaması nəticəsində baş verir.

Cədvəl 1.

Əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının GZİT təhlili

Güclü tərəflər	Zəif tərəflər
<p>Gənc nəslin əhali nüfuzundakı payının yüksək olması.</p> <p>16-29 yaş aralığındakı şəxslərin məşğulluq göstəricilərində artım dinamikasının mövcudluğu.</p> <p>Məşğulluq üzrə qanunvericiliyin və dövlət Strategiyasının mövcudluğu.</p> <p>Son 5 ildə ATM-lərdə keyfiyyət təminatı ilə, eləcə də karyera və məzunlarla iş üzrə məsul struktur bölmələrin formalaşdırılması.</p> <p>Əmək bazarında məşğulluq imkanlarının monitorinqi və artırılması istiqamətlərində fəaliyyət göstərən dövlət qurumlarının (DMA, Milli Observatoriya) yaradılması.</p> <p>DMA tərəfindən ATM-lərin məşğulluq göstəriciləri əsasında ATM-lərin reytinglərinin, eləcə də məşğulluq imkanlarının yüksək olduğu ixtisaslar üzrə ixtisasların reytinglərinin müəyyənləşdirilməsi.</p>	<p>ATM-in gəlirlərinin artmasının keyfiyyət göstəricilərində özünü göstərməməsi.</p> <p>Tələbə qəbul planlaması zamanı əmək bazarında müvafiq ixtisaslar üzrə məşğulluq göstəricilərinin, eləcə də ATM-in məzunlarının məşğulluğu vəziyyətinin nəzərə alınmaması.</p> <p>Əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün ATM-də keyfiyyət təminatı sisteminin və strateji idarəetmənin səmərəli olaraq təşkil olunmaması.</p> <p>ATM-lərdə müxtəlif istiqamətlər üzrə keyfiyyət təminatı sisteminin qurulmasına dəstək olacaq ixtisaslı kadr çatışmazlığı.</p> <p>Keyfiyyət təminatı sisteminin qurulmasına ATM daxili müqavimət.</p> <p>Əmək bazarının tələblərinin nəzərə alınması məqsədi ilə aparılacaq fəaliyyətlərə və istifadə olunacaq alətlərə dair ATM-lərdə məlumatlılığın səviyyəsinin qənaətbəxş olmaması.</p>
İmkanlar	Təhdidlər
<p>Dövlət tərəfindən ATM-lərə keyfiyyət göstəricilərinə uyğun olaraq (akkreditasiya nəticələri və məzunlarının məşğulluq göstəricisi) maliyyə dəstəyinin göstərilməsi.</p> <p>Əmək bazarının subyektlərinin təhsilənləri təcrübə müddəti olaraq qısa müddətli ödənişli əsaslarla işə</p>	<p>İqtisadi böhranlar.</p> <p>Pandemiya.</p> <p>Müharibə və ya regional münaqişələr.</p> <p>Dövlət büdcəsindən ali təhsilə və ya tədqiqata ayrılan vəsaitin azalması.</p>

cəlb etmələri üçün müvafiq qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi.
 Əmək bazarının subyektlərinə ATM-lərdəki tədris və tədqiqat prosesinə verdikləri tövfiyə uyğun olaraq müəyyən güzəştlərin tətbiq olunması.

Mənbə: Cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

MÜDDƏA 2. Beynəlxalq arenada qəbul olunmuş müəssisələrin keyfiyyət idarəetmə modellərində 9 model çərçivəsində əksər fəaliyyət istiqamətləri oxşardır və modellərin icrası üçün nəzərdə tutulan alətlərin Azərbaycanın ATM-ləri tərəfindən icrası üçün qanunvericilik nöqtəyi-nəzərindən məhdudlaşdırıcı hal nəzərdə tutulmamışdır.

İstehsalat və xidmət sahələrində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə tətbiq olunan və beynəlxalq arenada qəbul edilən 9 keyfiyyət idarəetmə modeli, 5 keyfiyyət təminatı aləti mövcuddur. Müvafiq modelləri və alətləri müqayisəli təhlil etdiyimiz zaman keyfiyyət idarəetməsində istifadə olunan 4 oxşar fəaliyyət istiqamətini (Cədvəl 2) müəyyənləşdirmiş oluruq.

Cədvəl 2.

Keyfiyyət idarəetməsində istifadə olunan modellər, yanaşmalar və ortaqlıq fəaliyyətlər

Keyfiyyət Təminatı Modelləri	Keyfiyyət təminatı yanaşmaları	Oxşar fəaliyyətlər
1. Deminq tətbiq mükafatı meyarları	1. Six sigma	1. Strateji planlama, icra və idarəetmə;
2. Malcolm Baldrige Mükəmməlik Çərçivəsi	2. Kaizen	2. Keyfiyyət təminatı, monitorinqi və
3. EFQM Mükəmməlik Çərçivəsi	3. PDCA	təkmilləşmə;
4. ISO 21001-2018	4. PDSA	3. Məlumatların toplanması, emalı, təhlili və qərarvermədə istifadəsi;
5. Xidmətin keyfiyyət modeli	5. DMAİC	
6. SERVQUAL		
7. SERVPERF		

8. Qrönros
9. TQM

4. Resursların səmərəli
bölüşülməsi və
idarə olunması.

Mənbə: Cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Yuxarıda qeyd olunan keyfiyyət idarəetmə modellərinin və alətlərinin Azərbaycanın ATM-ləri tərəfindən icrası ilə bağlı qanunvericilik və normativ hüquqi aktlarda məhdudlaşdırıcı hallar nəzərdə tutulmamışdı⁷. Eləcə də ATM-lərin institusional akkreditasiya qiymətləndirilməsi meyarları da müvafiq keyfiyyət idarəetmə model və alətlərində qeyd olunan istiqamətlərin səmərəli icrasını akkreditasiya zamanı qiymətləndirir.

MÜDDƏA 3. Azərbaycanda ATM-lərin kadr hazırlığının müəssisəxarici keyfiyyət təminatını tənzimləyən müvafiq normativ hüquqi bazanın olmasına baxmayaraq, müəssisədaxili keyfiyyət təminatına dair məsələlər müvafiq normativ hüquqi aktlarda fraqmentar olaraq mövcuddur. Eləcə də AST-də qeyd olunan daxili keyfiyyət təminatına dair standartların tələblərinin ATM-lər tərəfindən tam olaraq icrasının təmini üçün normativ hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə ehtiyac vardır.

2019-cu ildən sonra müxtəlif vaxtlarda “Təhsildə Keyfiyyət Təminatı Agentliyinin Nizamnaməsi”nin ⁸ (2019), “Təhsil müəssisələrinin akkreditasiyası Qaydaları”nın ⁹ (2020), “Ali təhsil müəssisəsinin institusional akkreditasiyası üzrə qiymətləndirmə meyarları”nın ¹⁰ (2022) təsdiqi xarici keyfiyyət təminatına dair fəaliyyətlərin icrası üçün normativ hüquqi bazanın formalaşmasını

⁷ Ilyasov, A., Research of Application Feasibility of International Quality Management Models at Azerbaijan Higher Education Institutions // European Journal of Economics and Management Sciences, No 1 - 2024, p.19-24 DOI:10.29013/EJEMS-24-1-19-24.

⁸ Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2019-cu il 29 dekabr tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Təhsildə Keyfiyyət Təminatı Agentliyinin Nizamnaməsi”.

⁹ Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2010-cu il 28 sentyabr tarixli, 167 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Təhsil müəssisələrinin akkreditasiyası Qaydaları”

¹⁰ Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyinin Kollegiyasının 30 sentyabr 2022-ci il tarixli KQ-05 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş institusional akkreditasiya qiymətləndirmə meyarları.

təmin etmişdir. Lakin, ATM-lərin daxili keyfiyyət təminatına dair fəaliyyətlərin icrasının təmini üçün normativ hüquqi bazanın formalaşmasına ehtiyac vardır.

Avropa Ali Təhsil Məkanında tətbiq olunan və beynəlxalq çərçivədə qəbul edilmiş AST-də qeyd olunan daxili keyfiyyət təminatı üçün 10 standartın Azərbaycanın ATM-ləri tərəfindən icrasının tam olaraq təmini üçün müvafiq qanunvericilik və normativ hüquqi aktlarda müvafiq dəyişiklik və təkmilləşmələrin edilməsinə ehtiyac vardır¹¹. Misal olaraq, ali təhsil pilləsi üzrə təhsil proqramlarının dizaynı və yenilənməsi üçün ATM-ə dövlət tərəfindən müəyyən çərçivələr təyin olunmaqla müstəqillik verilməlidir.

MÜDDƏA 4. ATM-lərin daxili keyfiyyət təminatına dair keçirilmiş müxtəlif sorğuların nəticələrinin təhlili və xarici keyfiyyət təminatı üzrə qiymətləndirilməsi nəticəsində müəyyən edilmişdir ki, əsas çatışmazlıqlar səmərəli daxili keyfiyyət təminatı sisteminin olmamasından və strateji idarəetmədən qaynaqlanır.

ATM-lərdə əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının daxili keyfiyyət təminatına dair vəziyyətin öyrənilməsi məqsədi ilə TKTA, eləcə də tədqiqatçı tərəfindən keçirilmiş müxtəlif sorğuların nəticələri müqayisəli təhlil olunmuşdur. TKTA tərəfindən akademik və inzibati heyət arasında keçirilmiş sorğunun nəticələrinə əsasən iştirakçıların 20%-i çalışdıqları ATM-də Strateji inkişaf proqramının mövcudluğu haqqında məlumatsızdırlar. Eləcə də sorğuda iştirak edən ATM-lərdə çalışan heyət keyfiyyət təminatından məsul olan struktur bölmənin mənfi cəhətləri olaraq aşağıdakıları qeyd etmişlər:

- keyfiyyət təminatına sistemli yanaşmanın mövcud olmaması;
- səriştəli kadr olmaması;
- sözügedən strukturun öz fəaliyyəti zamanı akademik müstəqilliyi məhdudlaşdırması;
- sözügedən struktur bölmənin yalnız audit funksiyası daşması¹².

¹¹ Asiman İlyasov, Sevil İmanova, Addin Mushtagov & Zulfiyyə Sadigova Modernization of quality assurance system in higher education of Azerbaijan // Quality in Higher Education. -2023.

¹² İlyasov, A.R. Ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının strateji planlamasında mövcud problemlər // – Gəncə: Azərbaycan

ATM-lərdə kadr hazırlığının keyfiyyət təminatından məsul struktur bölmə rəhbərləri arasında tədqiqatçı tərəfindən hazırlanmış sorğu 2023-cü ildə keçirilmiş və sorğunun nəticələri təhlil olunmuşdur. Sorğuda 23 ATM təmsil olunmuşdur.

Sorğu nəticəsində müəyyən edilmişdir ki, sorğuda iştirak edən 23 ATM-də keyfiyyət təminatı ilə bağlı struktur ortalama 3 ildir fəaliyyət göstərir. Respondentlərin 52.5%-i çalışdıqları ATM-də keyfiyyət təminatı sisteminin mövcud vəziyyəti barədə danışarkən sadəcə audit funksiyası daşmasını, 79%-i isə müvafiq struktur bölmənin beynəlxalq standartlara cavab vermədiyini qeyd etmişdir. Eyni zamanda, respondentlərin 60.9%-i çalışdıqları ATM-də akademik və inzibati heyət arasında keyfiyyət təminatına dair savadlılığın qənaətbəxş olduğu fikri ilə ya razı deyil və ya qismən razıdır. Sorğuda iştirak edənlərin 52.2% -i çalışdıqları ATM-in əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırladığı fikri ilə ya qismən razıdır, ya da razı deyil.

Tədqiqatçı tərəfindən daxili keyfiyyət təminatından məsul şəxslər arasında keçirilmiş sorğunun nəticəsi olaraq respondentlər çalışdıqları ATM-də daxili keyfiyyət təminatı ilə bağlı qarşılaşdığı çətinliklər (və ya daxili keyfiyyət təminatı ilə bağlı problemlər) ilə bağlı aşağıdakıları qeyd etmişlər¹³:

- Əksər işçilərin müqavimət göstərməsi;
- İxtisaslı kadr çatışmazlığı;
- Yaşlı nəslin nümayəndələrinin yeniliklərə konservativ yanaşması;
- Keyfiyyət təminatı mədəniyyətinin anlaşılmaması (sonrakı sorğu nəticələri də bu fikri dəstəkləyir).

Tədqiqatın davamı olaraq 8 il (2014-2022) müddətində akkreditasiya qiymətləndirilməsi sonrası 42 ATM-ə Akkreditasiya Komissiyası tərəfindən verilmiş tövsiyələr meyarlar üzrə kateqoriyalara ayrılaraq təhlil olunmuşdur.

Texnologiya Universiteti İnnovasiyalı İqtisadiyyat və Menecment. – 2022, №1. – s. 41-48.

¹³ İlyasov, A.R. Azərbaycanda ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun tələbə hazırlığında keyfiyyət təminatı strukturlarının rolu // – Mingəçevir: Mingəçevir Dövlət Universiteti Dayanıqlı inkişaf jurnalı. - 2022. №2 –s. 32-41.

Cədvəl 3.

ATM-lərə akkreditasiya qiymətləndirilməsi sonrası verilmiş tövsiyələrə dair

Tövsiyələr	Tövsiyə verilən ATM sayı	Faiz
Strateji inkişaf planının hazırlanması və təsdiqinə dair	14	41,18
Strateji idarəetmənin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı	11	32,35
Keyfiyyət Təminatı Mərkəzinin və ya şöbəsinin qurulmasına dair	5	14,71
Keyfiyyət təminatı sisteminin təkmilləşməsi ilə bağlı	9	26,47
Tələbə dəstək sisteminin inkişafına dair	5	14,71
Tələbəmərkəzli sistemin qurulmasına dair	2	5,88
Əmək bazarının tələblərinin nəzərə alınmasına dair	13	38,24
Məzunların işə düzəltmə, keryera planlama və izləmə sisteminin olmasına və ya təkmilləşməsinə dair	13	38,24
Differensial qiymətləndirmə sisteminin tətbiqinə dair	11	32,35

Mənbə: Akkreditasiya Komissiyaları tərəfindən hazırlanan yekun hesabatlar əsasında cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəl 3-ə əsasən demək olar ki, akkreditasiya qiymətləndirilməsi zamanı ali təhsil müəssisələrində kadrların hazırlanmasının keyfiyyət təminatı ilə bağlı əsas yuxarıda qeyd olunan məsələlər üzrə çatışmazlıqlar aşkarlanmışdır.

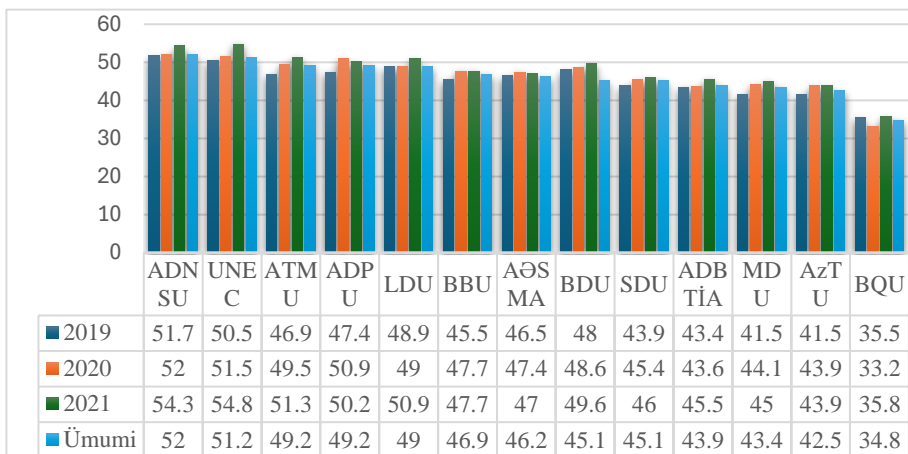
MÜDDƏA 5. ATM-lərin akkreditasiya qiymətləndirilməsinin həyata keçirildiyi il üzrə maliyyə gəlirləri ilə akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasında çox zəif müsbət korrelyasiya mövcuddur.

ATM-lərin əsas keyfiyyət göstəricilərindən biri məzunların məşğulluq göstəriciləridir və bu göstərici ATM-lərin beynəlxalq reyting göstəricilərinə də təsir edir. Belə ki, Dövlət Məşğulluq

Agentliyi (DMA) 2018-2021-ci illər üzrə məzunların məşğulluq göstəriciləri əsasında bir sıra ATM-in reytingini müəyyənləşdirib¹⁴.

Qrafik 1.

Məzunların iş düzəlmə göstəricilərinə görə ATM-lərin reytingi (faizlə)



Mənbə: Dövlət Məşğulluq Agentliyinin hazırladığı reyting¹⁵

ATM-lərin illər ərzində tələbəqəbul planını artıraraq mövcud təhsilalan sayını artırmasına baxmayaraq, DMA-nın son məlumatlarına əsasən demək olar ki, 2018-2021-ci illər üzrə məzun olan və əmək bazarında muzzdlu və ya sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan məzunların sayının müvafiq ATM üzrə müvafiq ildəki ümumi məzunların sayına faiz nisbəti qənaətbəxş deyil. Belə ki, Qrafik 2-dən də aydın görünür ki, 13 ATM-dən sadəcə ADNSU və UNEC-in məzunlarının məşğulluq göstəricisi 50%-dən yüksəkdir (bu göstərici də aşağı göstərici olaraq qəbul olunur).

ATM-lərdə təhsilalan sayının artması onların gəlirlərinin də artmasına gətirib çıxarmışdır. Dissertasiya işində 2014-2022-ci illər arasında akkreditasiyası aparılmış 32 ATM-in gəlirləri ilə akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasındakı əlaqə qarşılıqlı təhlil edilmişdir.

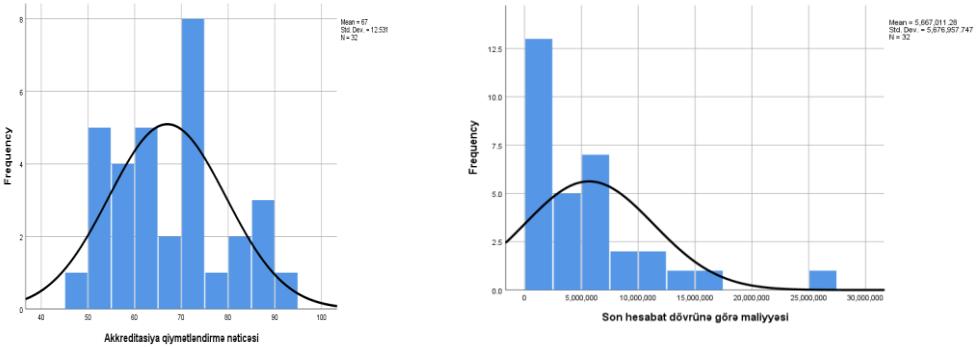
¹⁴ URL: <https://dma.gov.az/layiheler/mezunlarin-mesgulluq-reytingi>

¹⁵ URL: <https://dma.gov.az/layiheler/mezunlarin-mesgulluq-reytingi>

Cronbach's α əmsalı ilə məlumatın etibarlılığı təhlil edilmiş və nəticə 0.69 olmuşdur. Korrelyasiyanın aparılacağı iki dəyişəndən akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələrinin normal, son hesabat dövrünə görə maliyyə göstəricilərinin isə normal paylanmadığını (Qrafik 2) nəzərə alaraq əlaqənin ölçülməsi üçün Pearson və Spearman korrelyasiya testlərindən istifadə olunmuş və aşağıdakı cədvələ uyğun olaraq dəyişənlər arasında əlaqə müəyyən olunmuşdur.

Qrafik 2.

İki indaktor üzrə paylanma göstəriciləri



Mənbə: SPSS proqram təminatının nəticələri əsasında tərtib edilmişdir.

Cədvəl 4.

Pearson korrelyasiya testinin nəticəsi

		Maliyyə	Akkreditasiya qiymətləndirmə nəticəsi
Son hesabat dövrünə görə maliyyəsi	Pearson Correlation	1	.104
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	32	32
Akkreditasiya qiymətləndirmə nəticəsi	Pearson Correlation	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	32	32

Mənbə: SPSS proqram təminatının nəticələri əsasında tərtib edilmişdir.

Cədvəl 5.

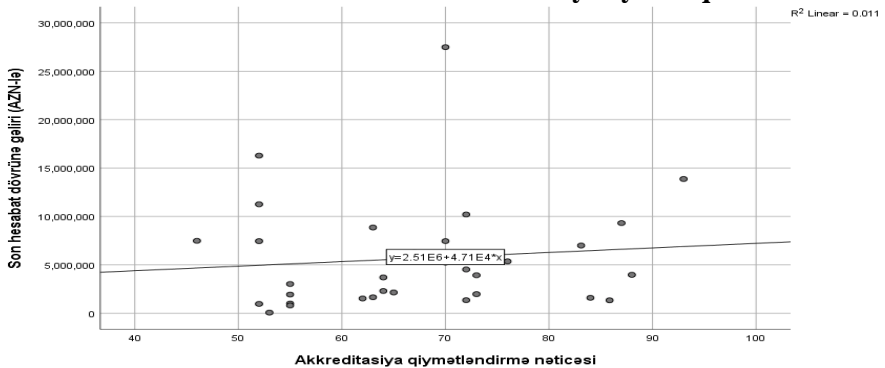
Spearman korrelyasiya testinin nəticəsi

		Maliyyə	Akkreditasiya qiymətləndirmə nəticəsi
Son hesabat dövrünə görə maliyyəsi	Correlation Coefficient	1.000	.131
	Sig. (2-tailed)	.	.007
	N	32	32
Akkreditasiya qiymətləndirmə nəticəsi	Correlation Coefficient	.131	1.000
	Sig. (2-tailed)	.007	.
	N	32	32

Mənbə: SPSS proqram təminatının nəticələri əsasında tərtib edilmişdir.

Qrafik 3.

İki indikator arasında korrelyasiya əlaqəsi



Mənbə: SPSS proqram təminatının nəticələri əsasında tərtib edilmişdir.

Cədvəl 4, 5 və Qrafik 3-dən aydın görüldüyü kimi ATM-lərin akkreditasiya qiymətləndirilməsinin həyata keçirildiyi il üzrə maliyyə gəlirləri ilə akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasında çox zəif müsbət əlaqə mövcuddur. Bu isə o deməkdir ki, müəssisələrin əldə etdiyi gəlirlərin böyük hissəsi, təhsilənlərin əmək bazarına daha keyfiyyətli hazırlanmasına deyil, əmək haqqı fonduna xərcləndiyi üçün özünü keyfiyyət nəticələrində böyük ölçüdə göstərmir.

MÜDDƏA 6. ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının meyarlarına dair qeyd etdiyi indikatorlar arasında onların daxil olduğu bir sıra kateqoriyalar üzrə əhəmiyyətli dərəcədə fərqlilik müşahidə edilir.

ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyətin düşüncələri nöqtəyi-nəzərindən əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət meyarlarını müəyyən etmək, eləcə də akademik və ya inzibati heyətin genderi, elmi dərəcəsi, pedaqoji təcrübəsi, iş təcrübəsi və çalışdıqları müəssisənin mülkiyyət forması ilə onların qeyd etdikləri meyarlar arasında mənalı əlaqənin olub-olmamasının tədqiq olunması məqsədi ilə yarı-strukturlaşdırılmış sorğu hazırlanmış və ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyət arasında keçirilmişdir. Sorğu nəticələri SPSS proqram təminatı vasitəsi ilə müvafiq qaydada kodlanmış, paylanmasının normallığı təhlil olunmuş və paylanmanın nəticələri nəzərə alınaraq müxtəlif qeyri-parametrik testlərdən (Cronbach's alfa güvənirlilik testi, Man Whitney testi (iki kateqoriya olan parametrlər üzrə) və Kruskal Wallis (2-dən çox kateqoriya olan parametrlər üzrə) testlərindən) istifadə olunmuşdur. Sorğuda müxtəlif ATM-lərdə çalışan 1705 respondent iştirak etmişdir.

Cədvəl 6.

Respondentlərin müxtəlif kateqoriyalar üzrə paylanması

Kateqoriya	Respondent sayı	Toplam respondentə faiz nisbəti
Kişi	503	30%
Qadın	1202	70%
Elmi dərəcəsi və ya elmi adı olan	668	39%
Elmi dərəcəsi və ya elmi adı olmayan	1037	61%
Akademik heyət	1149	67%
İnzibati və ya tədris-köməkçi heyəti	556	33%
20 ildən çox iş təcrübəsinə malik olan	719	42%
20 ildən çox pedaqoji təcrübəsi olan	559	33%
Dövlət ATM-də çalışan	1553	91%
Özəl ATM-də çalışan	152	9%

Mənbə: Sorğu nəticələri əsasında cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəl 6-dan aydın olduğu kimi respondentlərin kateqoriyalar üzrə bölgüsünə diqqət etdiyimiz zaman görə bilərik ki, sorğuda qadınlar (70%), elmi dərəcəsi və ya elmi adı olmayanlar (61%), akademik heyət (67%), eləcə də dövlət ATM-lərində çalışan akademik və inzibati heyət (91%) üstünlük təşkil edir. Sorğuda iştirak edən respondentlərin 42%-nin iş təcrübəsi 20 ildən çox, eləcə də 33%-nin pedaqoji təcrübəsi 20 ildən çoxdur.

Statistik təhlillər əsasında respondentlərin əksəriyyətinin razı və ya tamamilə razı olduğu meyarların ölkədə institusional akkreditasiya üzrə qiymətləndirmə meyarlarında əks olunduğu müəyyən olunmuşdur¹⁶.

Persepsiya analizi məqsədi ilə keçirilmiş sorğunun nəticəsi qeyri-parametrik testlərdən olan Man Whitney U və Kruskal-Wallis testi vasitəsi ilə təhlil edilmişdir.

Cədvəl 7.

Man Whitney U testinin ikili kateqoriyalar üzrə yekun nəticələri

Kateqoriyalar	Mülkiyyət forması	Elmi dərəcə	Respondentin vəzifəsi	Gender
Tədrisə dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə yoxdur	Mənalı əlaqə müşahidə edilir	Mənalı əlaqə müşahidə edilir	Mənalı əlaqə müşahidə edilir
Elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə yoxdur	Mənalı əlaqə yoxdur	Mənalı əlaqə müşahidə edilir	Mənalı əlaqə yoxdur
Tələbə dəstək sistemində dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə yoxdur	Mənalı əlaqə müşahidə edilir	Mənalı əlaqə müşahidə edilir	Mənalı əlaqə yoxdur

Mənbə: Sorğu nəticələrinin SPSS-də təhlili əsasında cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

¹⁶ İlyasov, A.R., Ali təhsil müəssisələrində çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət meyarlarına dair persepsiyasının akkreditasiya meyarlarında əks olunması vəziyyəti // – Gənçə: Azərbaycan Texnologiya Universiteti İnnovasiyalı İqtisadiyyat və Menecment. – 2023, №1. – s. 117-122.

Cədvəl 8.**Kruskal-Wallis testinin ikidən çox kateqoriyalar üzrə yekun nəticələri**

Kateqoriyalar	İş təcrübəsi	Pedaqoji təcrübə
Tədrisə dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə aşkarlanmamışdır	Mənalı əlaqə aşkarlanmışdır
Elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə aşkarlanmışdır	Mənalı əlaqə aşkarlanmışdır
Tələbə dəstək sistemində dair keyfiyyət meyarları	Mənalı əlaqə aşkarlanmışdır	Mənalı əlaqə aşkarlanmışdır

Mənbə: Sorğu nəticələrinin SPSS-də təhlili əsasında cədvəl müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Cədvəl 7 və 8-dən aydın olduğu kimi, təhlil nəticəsində ATM-lərdə çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının meyarlarına dair qeyd etdiyi indikatorlar arasında onların daxil olduğu bir sıra kateqoriyalar üzrə əhəmiyyətli dərəcədə fərqlilik olduğu müşahidə edilir. Belə ki, persepsiya analizi nəticəsində tədrisə dair keyfiyyət meyarlarına respondentin genderinin, pedaqoji təcrübəsinin, vəzifəsinin, elmi dərəcəsinin təsir etdiyi müəyyən edilmişdir. Elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarlarına isə respondentin iş təcrübəsinin, pedaqoji təcrübəsinin və vəzifəsinin təsir etdiyi müəyyənləşdirilmişdir. Bununla yanaşı, tələbə-dəstək sistemində dair keyfiyyət meyarlarına isə iş təcrübəsinin, pedaqoji təcrübəsinin, elmi dərəcəsinin və vəzifəsinin təsir etdiyi aşkarlanmışdır.

Tədrisə dair keyfiyyət meyarları üzrə kişilərin razılıq səviyyəsi qadınlara nisbətən 0.68 dəfə daha azdır. Eyni zamanda, akademik heyətin tədrisə dair müəyyən olunmuş keyfiyyət meyarlarından razılıq səviyyəsinin inzibati heyətin razılıq səviyyəsindən 0.7 dəfə daha az olduğu müşahidə edilir. Eləcə də elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarları üzrə akademik heyətin razılıq səviyyəsi inzibati heyətə nisbətən 0.75 dəfə daha azdır. Bununla yanaşı olaraq, tələbə dəstək sistemində dair keyfiyyət meyarları üzrə akademik heyətin razılıq səviyyəsi inzibati heyətə nisbətən 0.64 dəfə daha azdır.

MÜDDƏA 7. ATM-lər əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı istiqamətində müəyyən olunmuş müxtəlif alətlərdən istifadə edərək müxtəlif istiqamətlərdə fəaliyyət göstərilməlidir.

Bir çox müxtəlif alətlərdən istifadə etməklə müəyyən edilmişdir ki, ATM-lərdə əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığında müəyyən irəliləyişlər əldə etmək mümkündür. Belə ki, yuxarıdakı təhlillər əsasında qeyd etmək olar ki, ATM əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı üçün Diaqram 1-də qeyd olunan 4 istiqamətdə fəaliyyət aparılmalıdır:

Diaqram 1.

Əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət təminatı üçün fəaliyyət istiqamətləri



Mənbə: Diaqram müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Diaqram 1-dən göründüyü kimi əmək bazarının tələblərinə uyğun olaraq kadr hazırlığı üçün əsas fəaliyyətlərdən biri tədrisin təşkilidir və bu zaman Diaqram 2-də qeyd olunan bir sıra alətlərdən istifadə oluna bilər.

Diaqram 2.

Əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün tədrisin təşkili zamanı istifadə olunacaq alətlər



Mənbə: Diaqram müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

NƏTİCƏ

Nəticə olaraq aşağıdakılar müəyyənləşdirilmişdir:

1. Azərbaycanın ali təhsil müəssisələrində kadr hazırlığının keyfiyyət təminatına xarici keyfiyyət təminatı nöqtəyi-nəzərindən təkmil normativ-hüquqi bazanın və icra mexanizminin olmasına baxmayaraq, ali təhsil müəssisələrində əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının daxili keyfiyyət təminatına dair qanunvericilik və ya təlimat mövcud deyildir. Eləcə də AST-də qeyd olunan daxili keyfiyyət təminatına dair standartların tələblərinin tam olaraq ali təhsil müəssisələri tərəfindən icrasının təmini üçün normativ hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə ehtiyac vardır;

2. Müəyyən olunmuşdur ki, ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığında əsas problemlər daxili keyfiyyət təminatı sisteminin, strateji planlama və idarəetmənin qənaətbəxş səviyyədə olmamasından qaynaqlanır. Belə ki, akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri əsasında aparılmış təhlillərdən görünür ki, əksər ali təhsil müəssisələrində akkreditasiya qiymətləndirilməsi sonrası verilmiş

tövsiyələr ali təhsil müəssisələrində Strateji inkişaf proqramının hazırlanması, icrası və monitorinqi, əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün səmərəli keyfiyyət təminatı sisteminin formalaşdırılmasıdır;

3. Ali təhsil müəssisələrinin Strateji inkişaf proqramları müəllif tərəfindən müəyyən edilmiş meyarlar əsasında təhlili edilmişdir. Ali təhsil müəssisələri tərəfindən hazırlanmış strategiyalarda beynəlxalq təcrübədə istifadə olunan təhlillərin aparılmadığı (SWOT, PESTEL, Okr) müəyyənləşdirilmişdir. Eləcə də tələbə dəstək sistemi və beynəlxalq standartların tətbiqinə dair məsələlər Strateji inkişaf proqramlarında əks olunmayan məsələlərdəndir;

4. Müəyyən olunmuşdur ki, keyfiyyət idarəetmə modellərinin fəaliyyət istiqamətləri və meyarları oxşardır (strateji planlama, icra və idarəetmə üzrə fəaliyyətlər, keyfiyyət təminatı, monitorinqi və təkmilləşmə üzrə fəaliyyətlər, məlumatların toplanması, emalı, təhlili və qərarvermədə istifadəsi, resursların səmərəli bölüşülməsi və idarə olunması). Bununla yanaşı, yuxarıda qeyd olunan keyfiyyət idarəetmə modellərinin, eləcə də onların icrası üçün nəzərdə tutulan yanaşmaların Azərbaycanın ali təhsil müəssisələri tərəfindən tətbiqi üçün qanunvericilik nöqtəyi-nəzərindən məhdudlaşdırıcı halın nəzərdə tutulmadığı müəyyənləşdirilmişdir;

5. Ali təhsil müəssisələrinin akkreditasiya qiymətləndirilməsinin həyata keçirildiyi il üzrə maliyyə gəlirləri ilə akkreditasiya qiymətləndirmə nəticələri arasında çox zəif müsbət korrelyasiya müəyyənləşdirilmişdir;

6. Ali təhsil müəssisələrində çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət meyarlarına dair persepsiyasının analizi aparılmışdır. Persepsiya analizinin nəticəsi olaraq müəyyən edilmişdir ki, respondentlərin daxil olduğu bir sıra kateqoriyalar üzrə persepsiyaları arasında əhəmiyyətli dərəcədə fərqlilik müşahidə edilir;

7. Persepsiya təhlilinin davamı olaraq reqressiya təhlili aparılmışdır. Ordinal reqressiya təhlilinin nəticəsi olaraq demək olar ki, tədrisə dair keyfiyyət meyarları üzrə kişilərin razılıq səviyyəsi qadınlara nisbətən 0.68 dəfə daha azdır. Eyni zamanda, akademik heyətin tədrisə dair müəyyən olunmuş keyfiyyət meyarlarından razılıq səviyyəsinin inzibati heyətin razılıq səviyyəsində 0.70 dəfə daha az olduğu müşahidə edilir. Eləcə də elmi tədqiqata dair keyfiyyət meyarları üzrə akademik heyətin razılıq səviyyəsi inzibati heyətə nisbətən 0.75 dəfə daha azdır. Bununla yanaşı, tələbə dəstək sisteminə dair keyfiyyət meyarları üzrə akademik heyətin razılıq səviyyəsi inzibati heyətə nisbətən 0.64 dəfə daha azdır.

TƏKLİFLƏR

Tədqiqat sonunda əldə edilmiş nəticələr nəzərə alınaraq aşağıdakı səmərələşdirici təkliflər verilə bilər:

1. Ali təhsil müəssisəsi əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının daxili keyfiyyət təminatı sisteminin hansı modelinin ona daha uyğun olduğuna özü müəyyən meyarlar (daxili və xarici) əsasında qərar verməlidir. Belə ki, ali təhsil müəssisələri müəyyən olunmuş xarici keyfiyyət təminatı meyarlarını, Strateji inkişaf proqramını və daxili keyfiyyət siyasətini nəzərə alaraq müəyyən standartlar, meyarlar ilə müvafiq modeli müəyyənləşdirməlidir;

2. Ali təhsil müəssisələri tərəfindən əmək bazarına uyğun kadr hazırlığının daxili keyfiyyət təminatına dair vahid siyasətin və yanaşmanın olması üçün müvafiq istiqamət üzrə qanunvericiliklərə müvafiq düzəlişlər edilməli, eləcə də metodiki göstərişlər hazırlanaraq müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən tövsiyə xarakterli ali təhsil müəssisələrinə təqdim edilməlidir;

3. Strateji inkişaf proqramının icra və monitorinq mexanizmi qurulmalı, eyni zamanda sadəcə elmi tədqiqat fəaliyyəti deyil, eləcə də müəssisənin öz nizamnaməsinə əsasən digər öhdəliyi sayılan tədrisin səmərəli, keyfiyyətli təşkili və innovasiyaların tədrisdə tətbiqi kimi məsələləri də nəzərə alınmalıdır;

4. Müəssisələr əldə etdiyi gəlirlərin böyük hissəsini əmək bazarına daha keyfiyyətli kadrların hazırlanması üçün təhsil infrastrukturunun yaxşılaşdırılmasına sərf etməli və bunun müəssisənin keyfiyyət nəticələrinə hansı ölçüdə təsir etdiyini davamlı olaraq tədqiq etməlidir;

5. Müəssisənin daxili keyfiyyət təminatı monitorinq meyarları müəyyənləşdirilərkən müəssisənin Strateji inkişaf proqramı, Elmi tədqiqat strategiyası, Beynəlmilləşmə siyasəti və Keyfiyyət təminatı siyasəti, eyni zamanda xarici keyfiyyət təminatı üzrə institusional və proqram akkreditasiyası qiymətləndirmə meyarları əsas alınmalıdır. Belə ki, müəssisənin daxili keyfiyyət təminatı üzrə qiymətləndirmə meyarları əhatəli olmalı və strateji inkişaf, tələbəyənlü tədrisin təşkili, elmi tədqiqatın təşkili, beynəlmilləşmə performans, ali təhsil müəssisəsinin fəaliyyətlərinin rəqəmsallaşdırılması, akademik və qeyri-akademik heyətin fəaliyyəti, maraqlı tərəflərin məmnuniyyət artırılması, əmək bazarının dəyişən kəmiyyət və keyfiyyət tələblərinin nəzərə alınması, məzunların qazandığı kompetensiyalardan məmnunluğunun artırılması, təhsil infrastukturunda inkluzivliyin nəzərə alınması kimi istiqamətləri əhatə etməlidir;

6. Ali təhsil müəssisəsinin monitorinqi nəticələri təhlil edilməli və təhlil nəticələri nəzərə alınaraq müəssisədə müvafiq məsul stuktur bölmələr ilə kommunikasiyası həyata keçirilməlidir;

7. Ali təhsil müəssisəsi əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyətinin təmini ilə bağlı strateji planlama və idarəetmə, məzunların məşğulluq vəziyyətinin izlənməsi və artırılması, eləcə də məzunların ömürlüyü öyrənmə tələblərinin qarşılınması, tədrisin əmək bazarının tələblərinə uyğun təşkili, akademik heyətin peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması və peşəkar kadrların tədris prosesinə cəlb olunması, daxili səmərəli monitorinq sisteminin qurulması və monitorinq meyarlarının müəyyən olunması istiqamətində fəaliyyət aparmalıdır;

8. Ali təhsil müəssisələrində əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün aşağıda qeyd olunmuş keyfiyyət təminatı istiqamətlərində (istiqamətlərin hər birinə və alətlərinə dair daha detallı məlumat tədqiqatda qeyd olunmuşdur) fəaliyyət göstərilməlidir.

- Strateji inkişaf;
- Əmək bazarının tələblərinə uyğun tədrisin təşkili;
- Heyətin peşəkarlığının qiymətləndirilməsi və inkişafı;
- Keyfiyyətin monitorinqi və təmini.

Dissertasiya işindən əldə olunmuş nəticələr və təkliflər dərc olunmuş aşağıdakı elmi əsərlərdə öz əksini tapmışdır.

1. İlyasov, A.R. Ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının strateji planlamasında mövcud problemlər // – Gəncə: Azərbaycan Texnologiya Universiteti İnnovasiyalı İqtisadiyyat və Menecment. – 2022, №1. – s. 41-48.
2. İlyasov, A.R. Ali təhsil müəssisələrinin tələbəqəbul proqnozlaşdırılmasında əmək bazarında baş verən dəyişiklikləri nəzərə alması vəziyyəti // – Naxçıvan: Naxçıvan Universiteti Elmi Əsərlər. – 2022 . №3. – s. 82-95
3. İlyasov, A.R. Azərbaycanda ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun tələbə hazırlığında keyfiyyət təminatı strukturlarının rolu // – Mingəçevir: Mingəçevir Dövlət Universiteti Dayanıqlı inkişaf jurnalı. - 2022. №2 –s. 32-41
4. İlyasov, A.R. Əmək bazarının tələblərinin nəzərə alınması ilə bağlı indikatorların akkreditasiya meyarlarında əks olunması // – Bakı: Bakı Biznes Universiteti Audit. – 2022, №4. – s. 41-48.
5. İlyasov, A.R Ali təhsil müəssisələrində əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığı üçün daxili keyfiyyət təminatının mövcud vəziyyəti // Ümummilli lider Heydər Əlirza oğlu Əliyevin anadan olmasının 98-ci ildönümünə həsr edilmiş ali məktəb tələbə və magistrantlarının XXVI multidissiplinar Respublika elmi-praktik konfransı. – Bakı: Qərbi Kaspi Universiteti, - 2021, - s. 458.
6. İlyasov, A.R Ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığında strateji planlamanın mövcud vəziyyəti // Ümummilli lider Heydər Əlirza oğlu Əliyevin anadan olmasının 98-ci ildönümünə həsr edilmiş ali məktəb tələbə və magistrantlarının XXVI multidissiplinar Respublika elmi-praktik konfransı. – Bakı: Qərbi Kaspi Universiteti, - 2021, - s. 459.
7. Asiman Ilyasov, Sevil Imanova, Addin Mushtagov & Zulfiyya Sadigova Modernization of quality assurance system in higher education of Azerbaijan // Quality in Higher Education. -2023 <https://doi.org/10.1080/13538322.2022.2100606>
8. İlyasov, A.R., Ali təhsil müəssisələrində çalışan akademik və inzibati heyətin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının keyfiyyət meyarlarına dair persepsiyasının

akkreditasiya meyarlarında əks olunması vəziyyəti // – Gəncə: Azərbaycan Texnologiya Universiteti İnnovasiyalı İqtisadiyyat və Menecment. – 2023, №1. – s. 117-122.

9. İlyasov, A., Current situation of external quality assurance of student preparation in higher education institutions in line with the labor market demand // Conference: International Scientific and Practical Conference «ECONOMIC SCIENCES AND MANAGEMENT IN THE MODERN WORLD – 2023, p.22-32
10. İlyasov, A., Research of Application Feasibility of International Quality Management Models at Azerbaijan Higher Education Institutions // European Journal of Economics and Management Sciences, No 1 - 2024, p.19-24 DOI:10.29013/EJEMS-24-1-19-24
11. İlyasov, A.R. Ali təhsil müəssisələrinin strateji idarəetmə və keyfiyyət təminatı ilə bağlı güclü və zəif tərəfləri // – Gəncə: Azərbaycan Texnologiya Universiteti İnnovasiyalı İqtisadiyyat və Menecment. – 2024, №1. – s. 123-127.
12. Xarici keyfiyyət təminatı nöqtəyi-nəzərindən ali təhsil müəssisələrinin əmək bazarının tələblərinə uyğun kadr hazırlığının strateji inkişafı vəziyyəti // – Gəncə: Azərbaycan Texnologiya Universiteti. Azərbaycan Texnologiya Universiteti, Ümummilli Lider Heydər Əliyevin anadan olmasının 101 illiyinə həsr olunmuş “Dördüncü sənaye inqilabı dövründə elm və texnologiyaların mövcud vəziyyəti və inkişaf perspektivləri” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktik konfrans – 2024, №2. – s. 230-234.



Ünvan: AZ1143, Azərbaycan Respublikası, Bakı ş., H.Cavid pr., 115., Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi İqtisadiyyat İnstitutu.

E-mail: economicscomaz@gmail.com

Dissertasiya ilə Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi İqtisadiyyat İnstitutu kitabxanasında tanış olmaq mümkündür.

Avtoreferatın elektron versiyası Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi Azərbaycan İqtisadiyyat İnstitutunun rəsmi internet saytında (<https://economics.org.az/>) yerləşdirilmişdir.

Avtoreferat 21 iyun 2024-cü il tarixində zəruri ünvanlara göndərilmişdir.

Çapa imzalanıb: 21.06.2024
Kağızın formatı: 60x84
Həcmi: 39859 işarə
Tiraj: 100 ədəd