

Dünya İqtisadi Forumu 2023 İş Sahələrinin Gələcəyi hesabatının analizi

May 2023

Hesabatla ətraflı tanış olmaq üçün
əlavəyə keçid edə bilərsiniz.

[Dünya İqtisadi Forumu 2023](#)



Dünya İqtisadi Forumu 2023

“İş Sahələrinin Gələcəyi” Hesabatı

“İş sahələrinin gələcəyi” hesabatı bütün dünya üzrə 803 şirkətin, 11,3 milyondan çox işçinin, 27 sənaye və 45 iqtisadiyyat sahəsinin araşdırma və sorğusu əsasında hazırlanmışdır. Hesabat 2023-2027-ci illər ərzində makrotrendlər və texnologiya trendləri, onların iş yerlərinə, bacarıqlara təsiri, həmin periodda işçi qüvvəsinin transformasiyası strategiyalarını əhatə edir. Bu hesabatın 2023-cü il buraxılışında təqdim olunan məlumatların əsasını iş mühitində əsas trendlər və istiqamətlər üzrə araşdırmadan əldə olunan məlumatlar təşkil edir. Bu məlumatlar dünyanın ən böyük işəgötürənləri arasında aparılan sorğular nəticəsində əldə olunmuşdur.

Mündəricat

1

Bacarıqlar

2

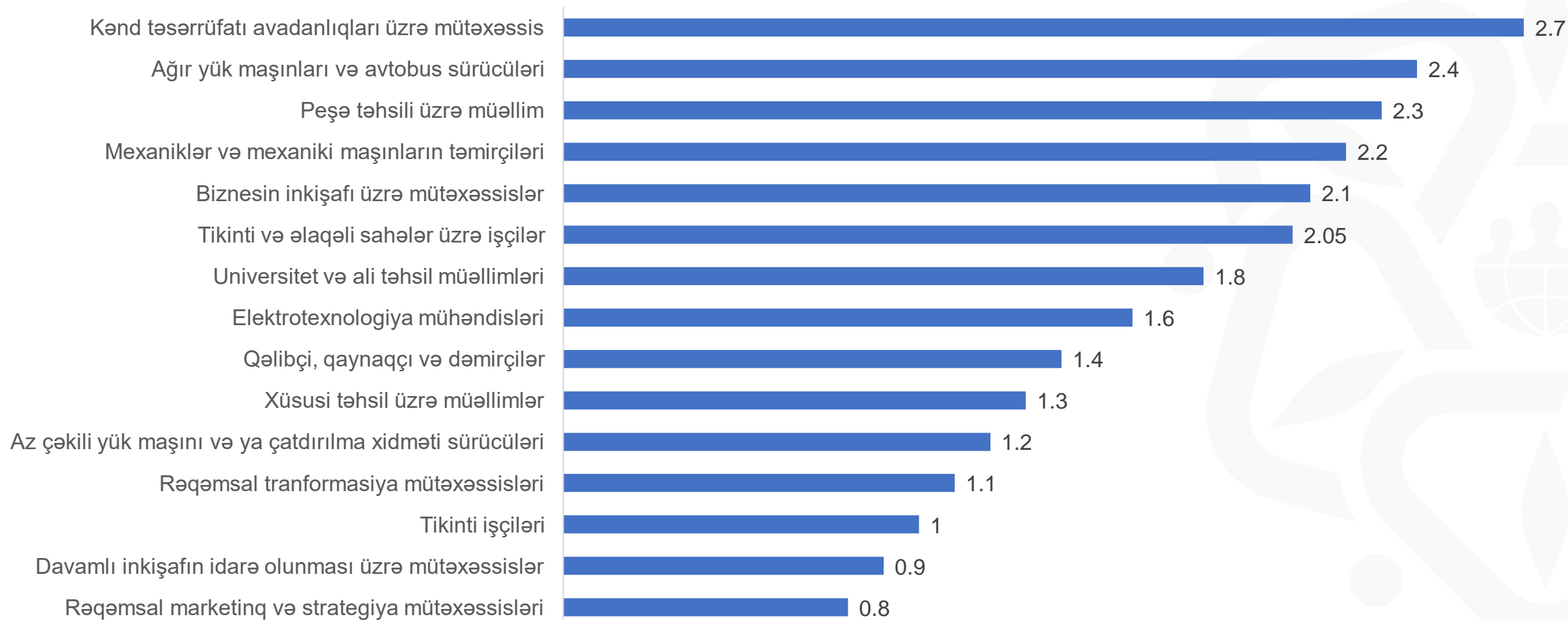
Məşğulluq xidmətləri

3

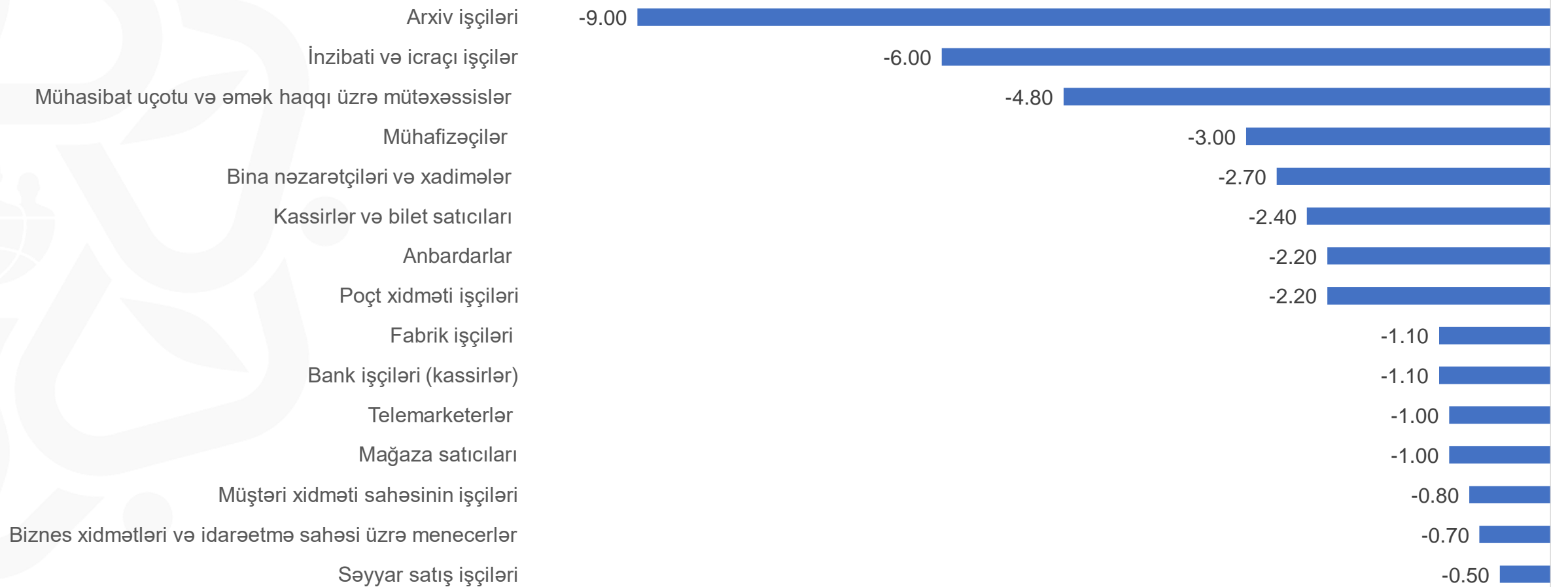
Təhsil və təlim

Son 5 ildə ən çox iş yerləri artımı olan sahələr və peşələr

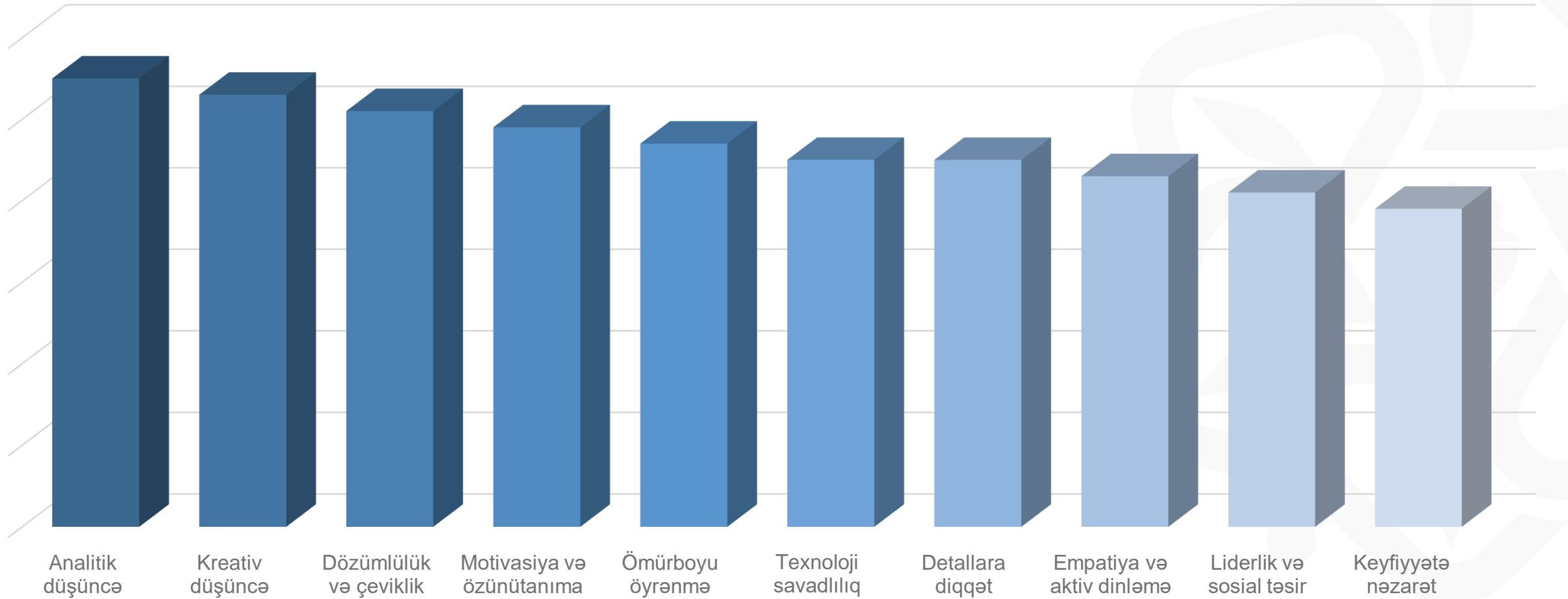
(rəqəmlər milyonla ifadə olunub)



Son 5 ildə tələbatın ən çox azaldığı peşələr və sahələr

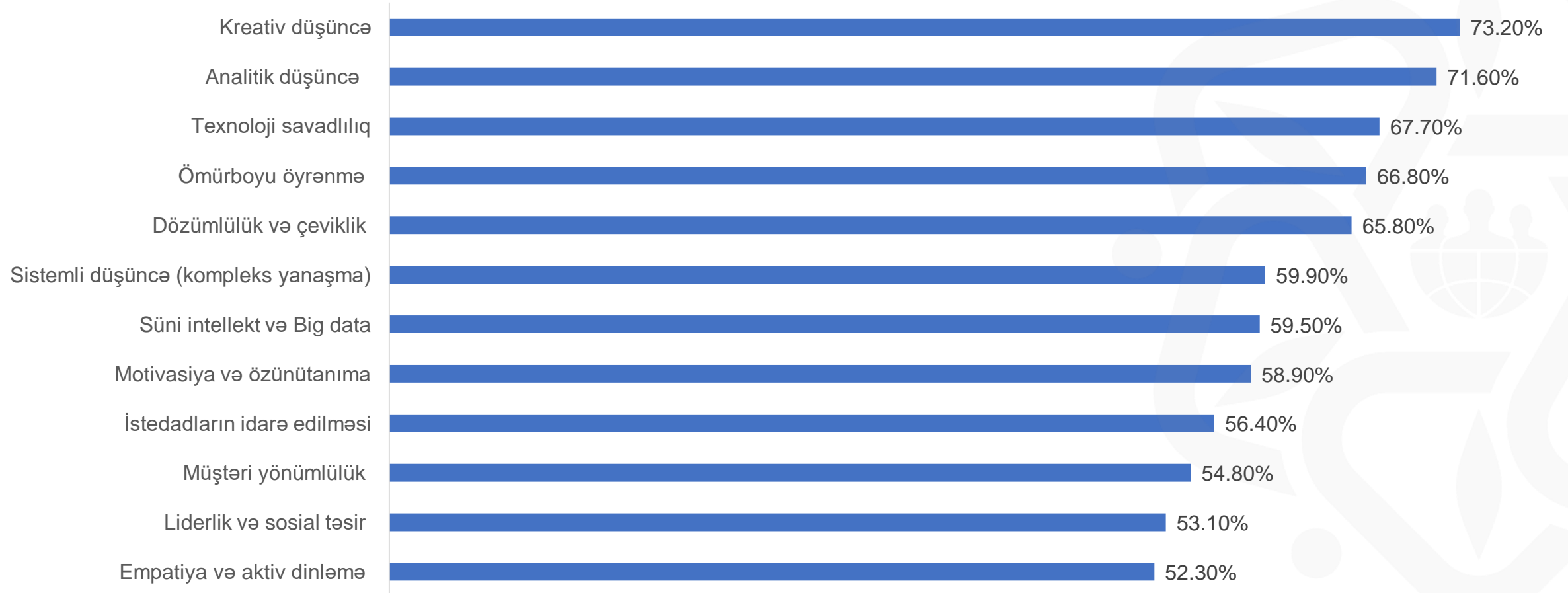


2023-cü ilin hesabatına əsasən əmək bazarında tələb olunan top 10 bacarıq:



Proqnozlaşdırılan bacarıqlar

Cədvəldə növbəti 5 il ərzində tələbatın ən çox olacağı bacarıqların siyahısı qeyd olunmuşdur



Bacarıqların tərkib hissələri

Etik bacarıqlar

Fərdlərin fəaliyyət və qərarlarına rəhbərlik edən d y r, prinsip və inancları əks etdirir

-  traf mühitin təhlükəsizliyinə nəzarət
- Qlobal vətəndaşlıq
- Maraq və ömürboyu öyrənmə

 z n  inam

Fərdin konkret tapşırıqları uęurla yerinə yetirmək v  arzu olunan məqsədlərə nail olmaq  z imkanlarına olan inamı əks etdirir

- Etibarlılıq v  detallara diqqət
- Motivasiya v  özünüdərk
- Dözümlülük,  eviklik v  uyęunlaşma



Bacarıqların tərkib hissələri

Başqaları ilə iřl mək

Fərdin peř kar mühitdə bařqaları ilə  məkdařlıq etmək, ünsiyyət qurmaq istəyini v  qabiliyyətini əks etdirən davranıř, yanařma v  bacarıq toplusudur

- Empatiya və aktiv dinləmə
- Liderlik və sosial təsir
- Tədris və mentorluq

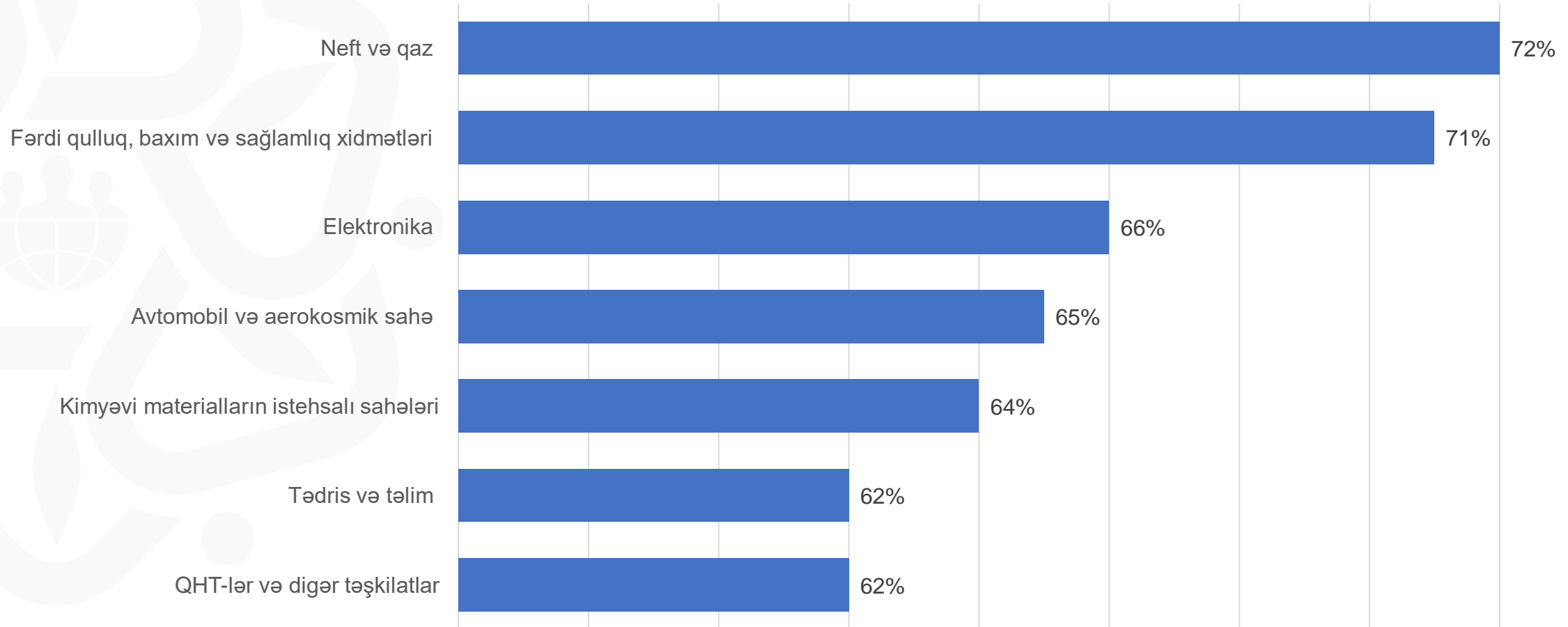
İdarəetmə

F rdl r  komandanın və ya təşkilatın fəaliyyətinə effektiv řəkild  nəzarət və rəhbərlik etmək imkanı verən bir bacarıqdır

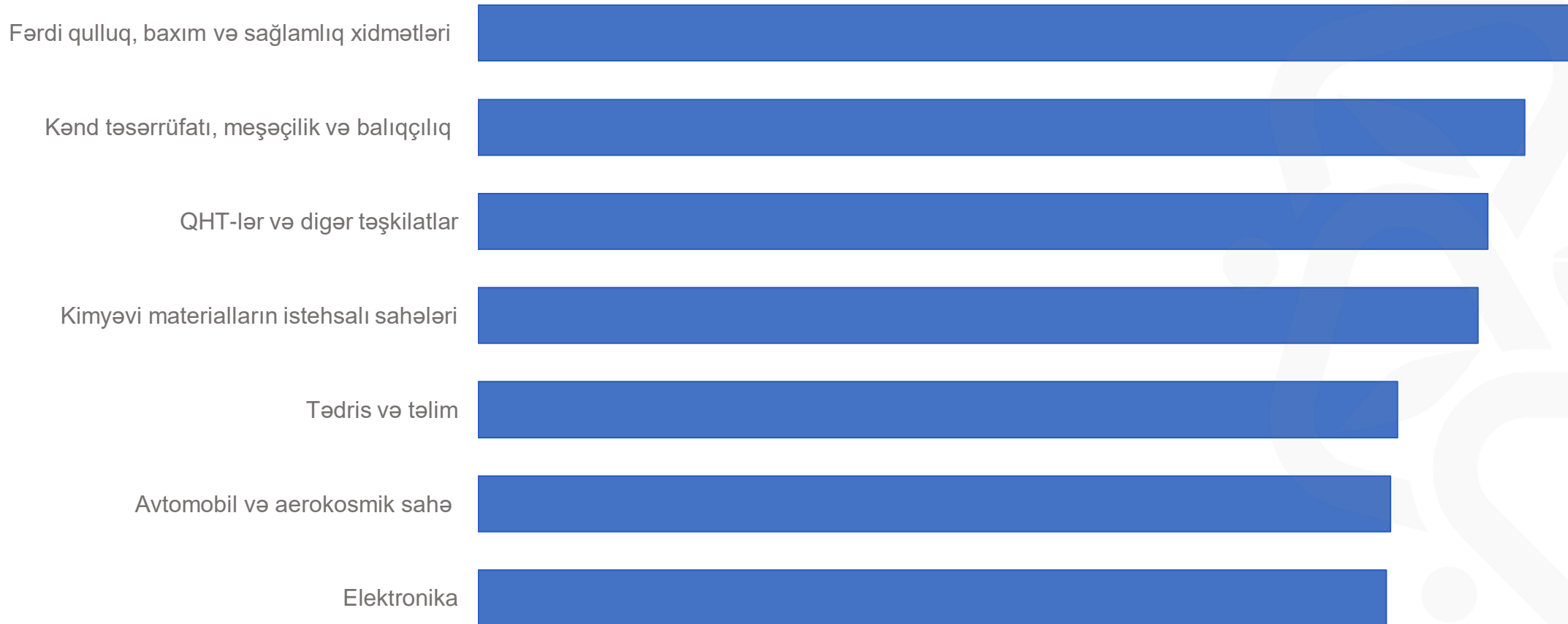
- Keyfiyyətə nəzarət
- Resursların idarə edilməsi
- İstedadın idarə edilməsi



Özünə inam, digər şəxslərlə iş və etik bacarıqların tələb olunduğu əsas sahələr



İdarəetmə bacarıqlarının tələb olunduğu əsas sahələr



Bacarıqların tərki b hissələri

Koqnitiv bacarıqlar

İnformasiyanın yaradıcı şəkildə təhlili, saxlanması, ötürülməsi və yekunda nəticə əldə olunması bacarığıdır

- Analitik düşüncə
- Kreativ düşüncə
- Çox dil bilmə
- Oxuma, yazma və riyazi bacarıqlar
- Tənqidi təfəkkür

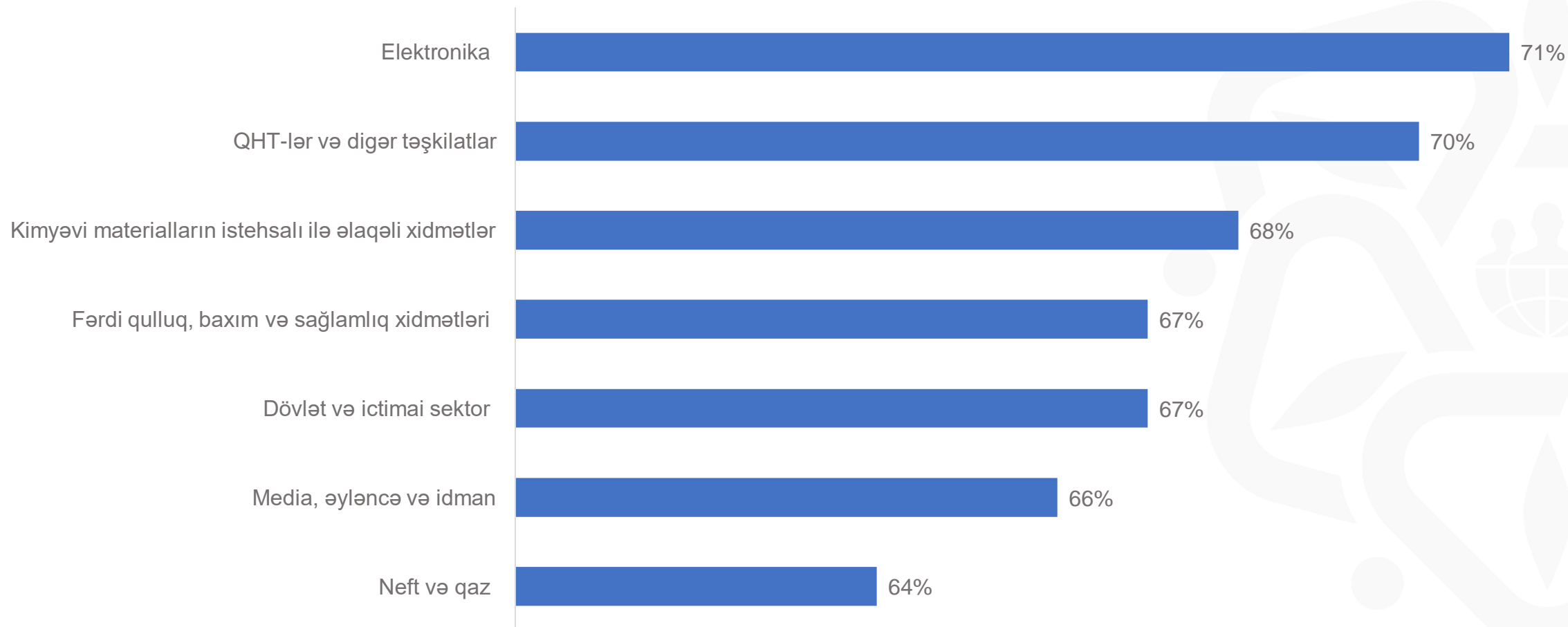
Texnoloji bacarıqlar

Müxtəlif texnologiyalardan və rəqəmsal alətlərdən səmərəli istifadə bacarığıdır

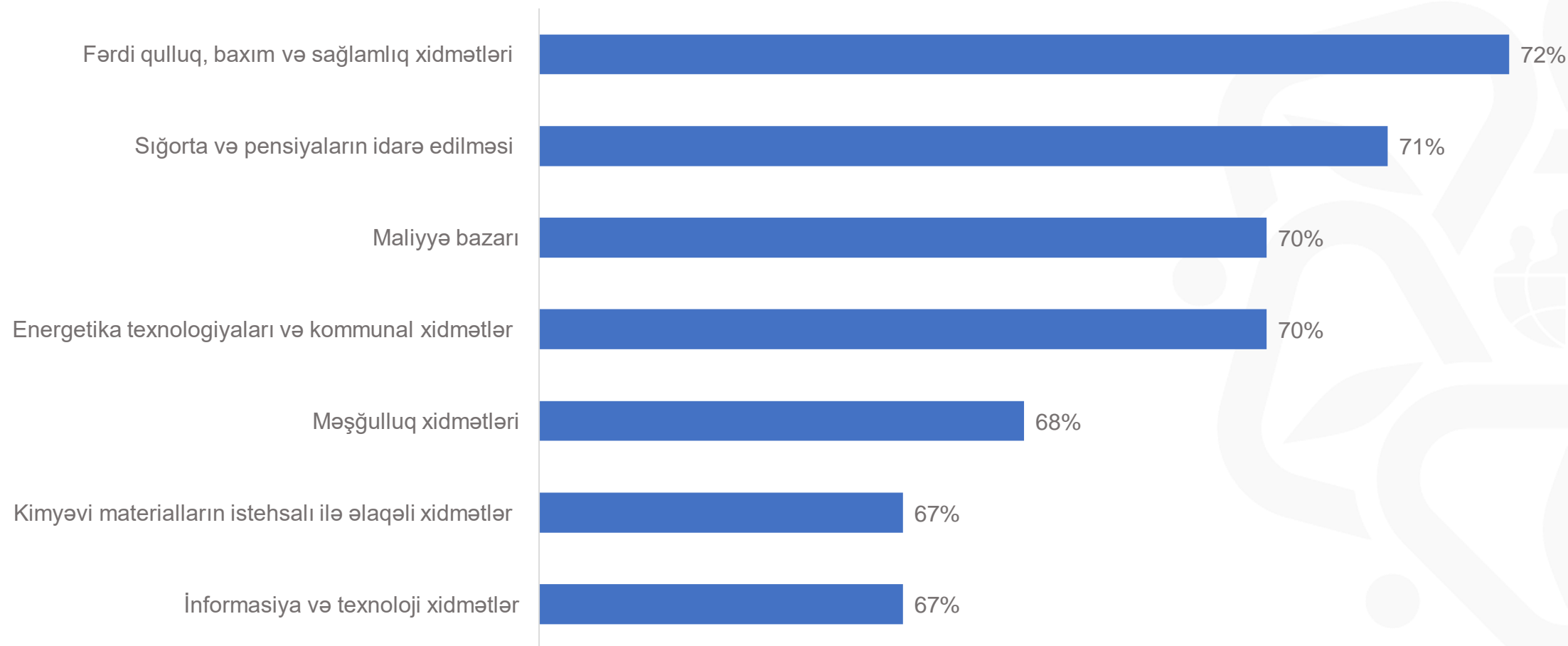
- Süni intellekt və big data
- Dizayn və UX dizayn
- Şəbəkə və kibertəhlükəsizlik
- Proqramlaşdırma
- Texnoloji savadlılıq



Koqnitiv bacarıqların əsas tələb olunduğu sahələr



Texnoloji bacarıqların tələb olunduğu əsas sahələr



Bacarıqların tərkib hissələri

İştirakçılıq bacarıqları

Başqaları ilə effektiv qarşılıqlı əlaqə və münasibətləri inkişaf etdirməyi əhatə edir.

- Marketing və media
- Müştəri xidmətləri və ümumi xidmətlərin təşkili

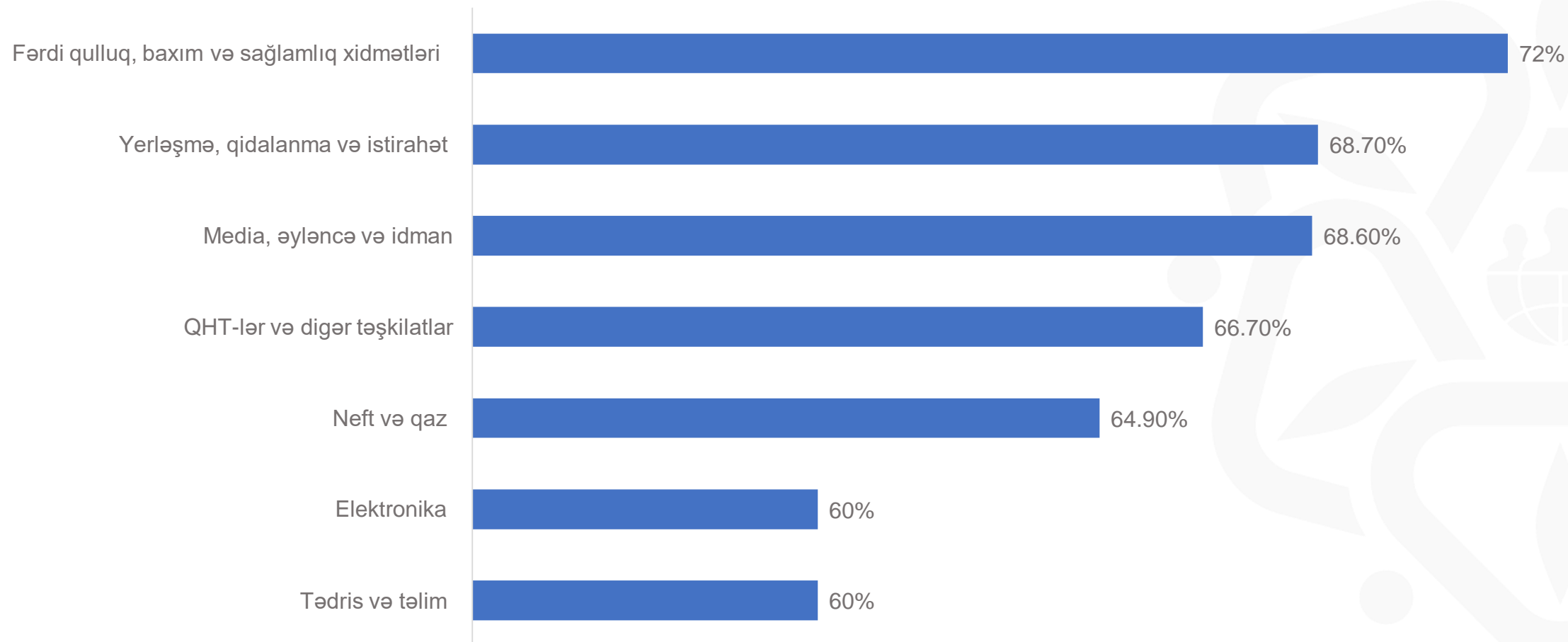
Fiziki bacarıq

Fərdin fiziki işlər, tapşırıqlar və vəzifə öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün lazım olan fiziki bacarıq və qabiliyyətlərinin olması deməkdir.

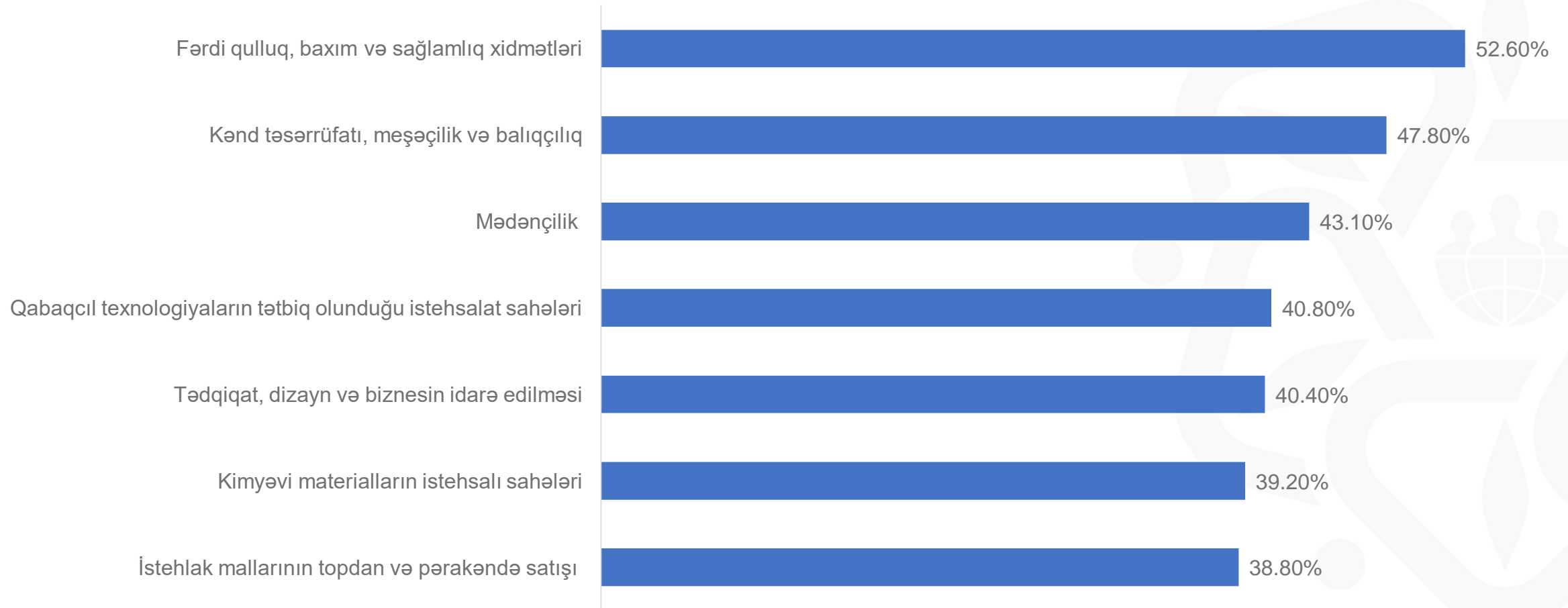
- Əl bacarığı
- Dözümlülük və dəqiqlik
- Duyğu üzvləri vasitəsilə emal bacarıqları



İştirakçılıq bacarıqlarının əsas tələb olunduğu sahələr



Fiziki bacarıqların tələb olunduğu əsas sahələr



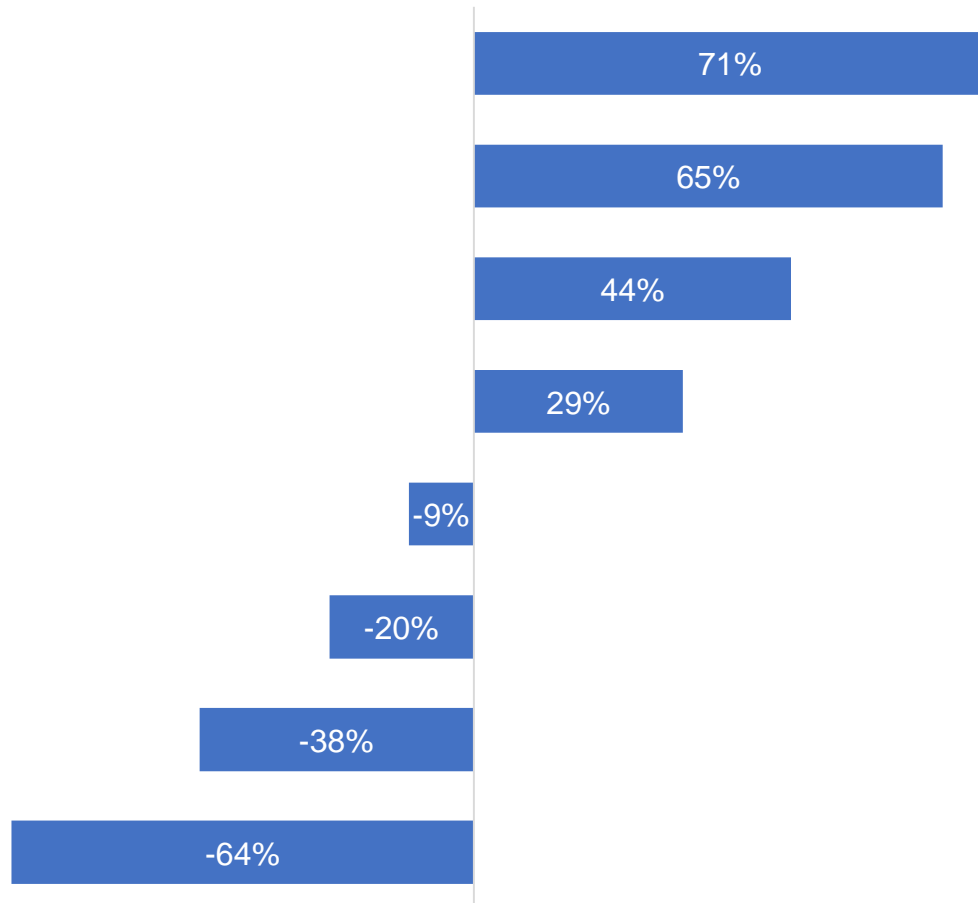
Ümumilikdə, araşdırmalar göstərir ki, yaxın gələcəkdə 69 milyon iş yeri yaradılması nəzərdə tutulduğu halda, 83 milyon iş yerinin ləğv edilməsi proqnozlaşdırılır və növbəti beş ildə qlobal əmək bazarının dəyişimi indiki sürəti ilə davam edərsə 14 milyon iş yerinin ixtisar olunacağı gözlənilir



2

Məşğulluq xidmətləri

Qlobal tendensiyalar və onların iş yerlərinin yaradılmasına təsiri



Rəqəmsal əlçatanlığın genişləndirilməsi

Yeni və qabaqcıl texnologiyaların tətbiqinin artması

Ətraf Mühit, Sosial və İdarəetmə (ESG) standartlarının daha geniş tətbiqi

İstehlakçıların sosial mövzulara daha həssas yanaşması

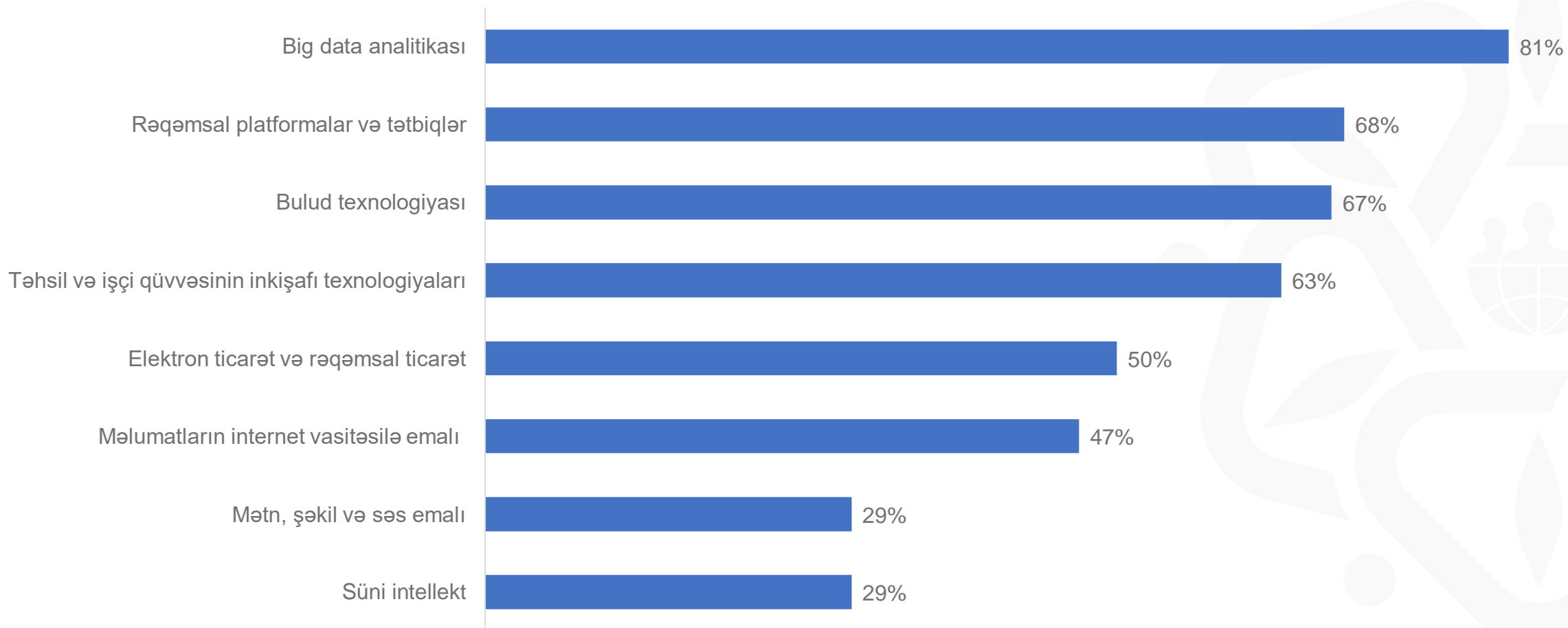
Məlumat və texnologiya istifadəsində dövlət tənzimlənməsinin sərtləşdirilməsi

İstehlakçılar üçün artan yaşayış xərcləri

Geosiyasi bölünmələrin artması

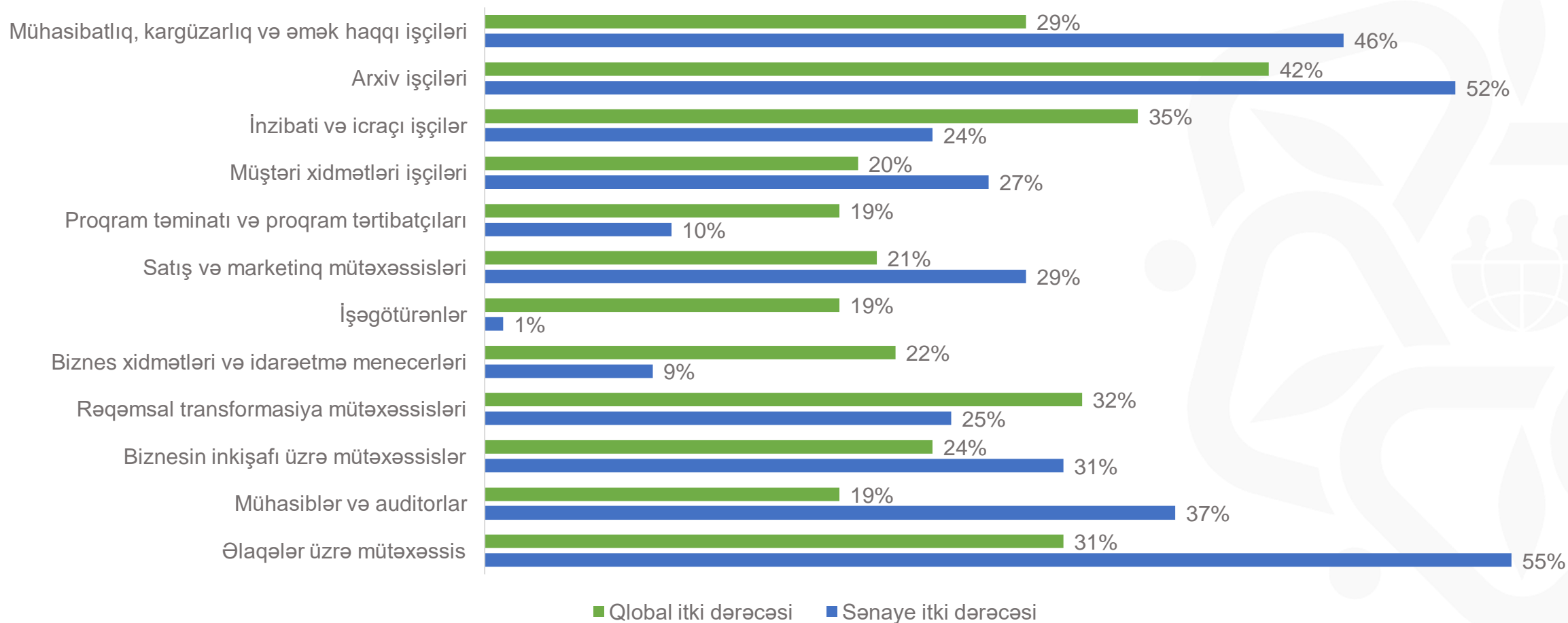
Qlobal iqtisadi artımın yavaşlaması

Texnologiyalar və onların iş yerlərinin yaradılmasına təsiri



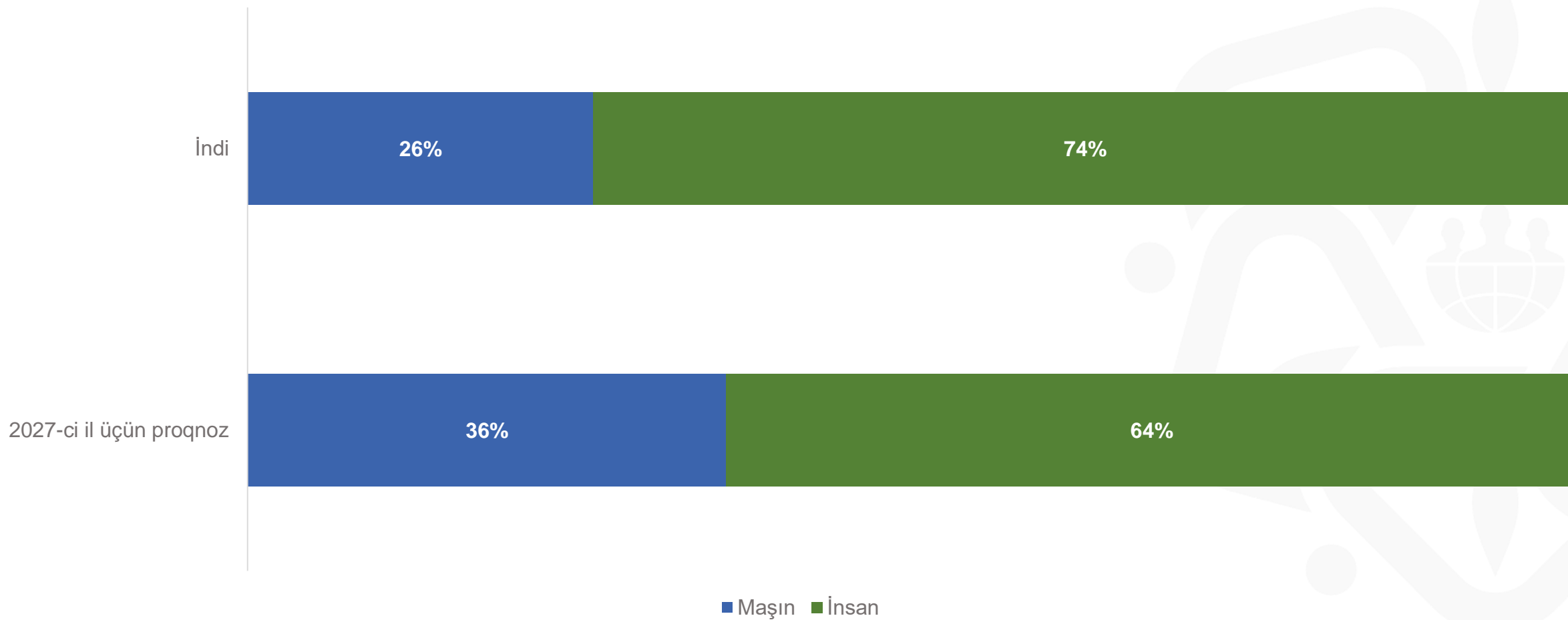
Biznes transformasiyası üçün əsas rollar

Beş illik struktur işçi qüvvəsi itkisi



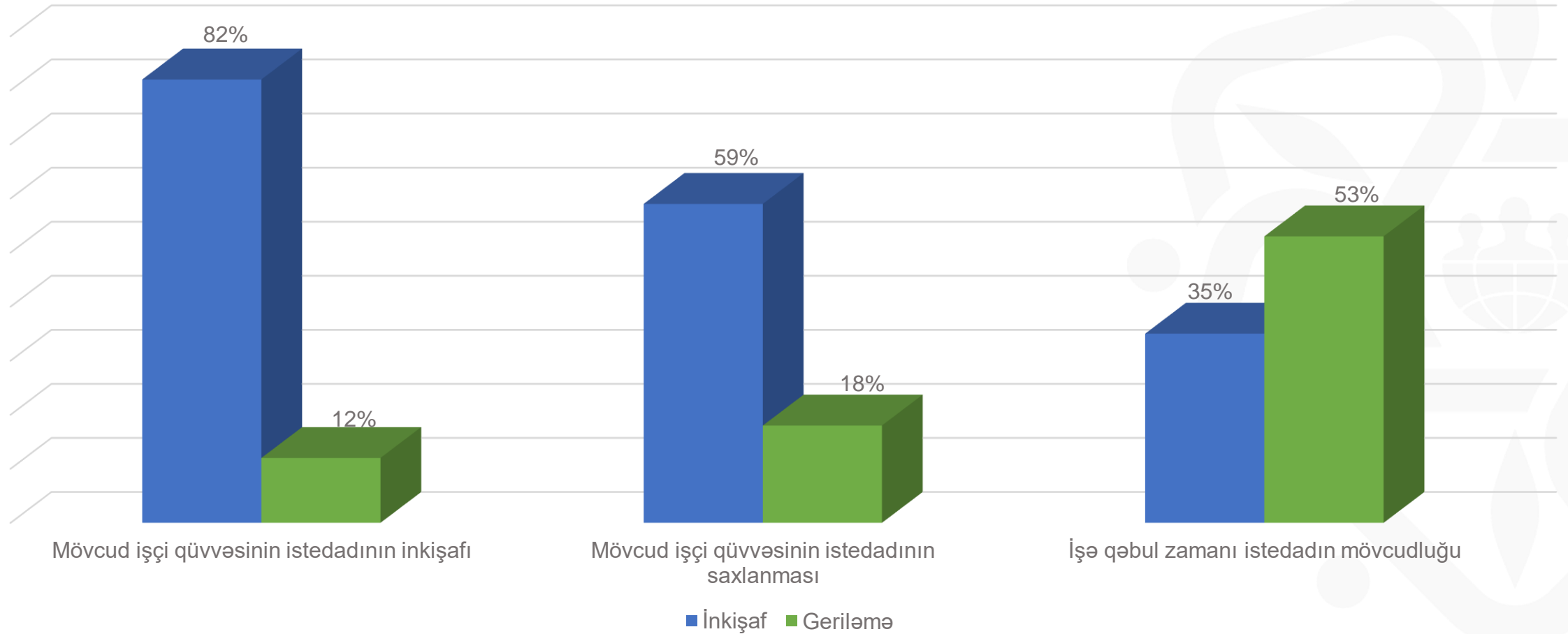
İnsan-maşın hüdudu

Bugün və 2027-ci ildə insanlar və maşınlar tərəfindən yerinə yetirilən vəzifələr (ümumi pay)



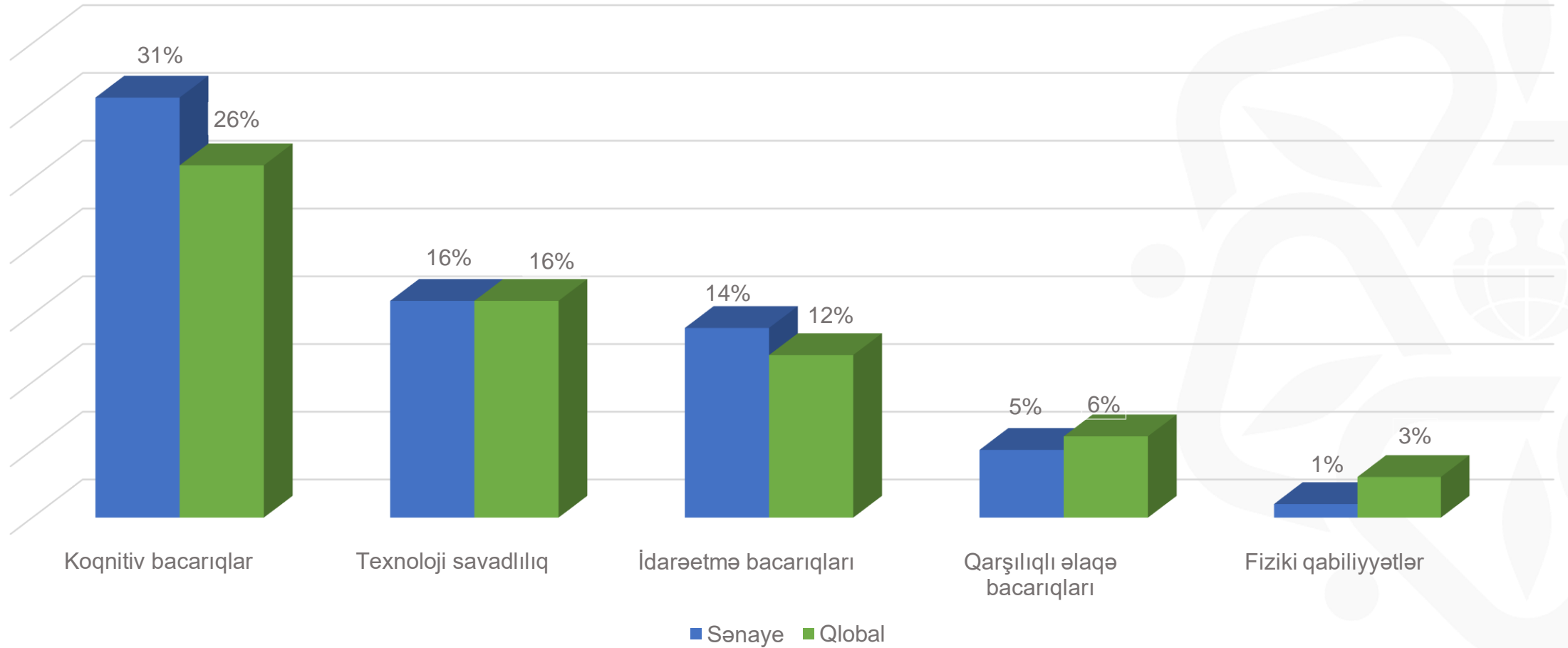
İşçi qüvvəsi strategiyasının proqnozu - 2027-ci ildə istedadlar

Növbəti beş ildə istedadların mövcudluğu, inkişafı və qorunub saxlanılmasında gözlənilən dəyişiklik



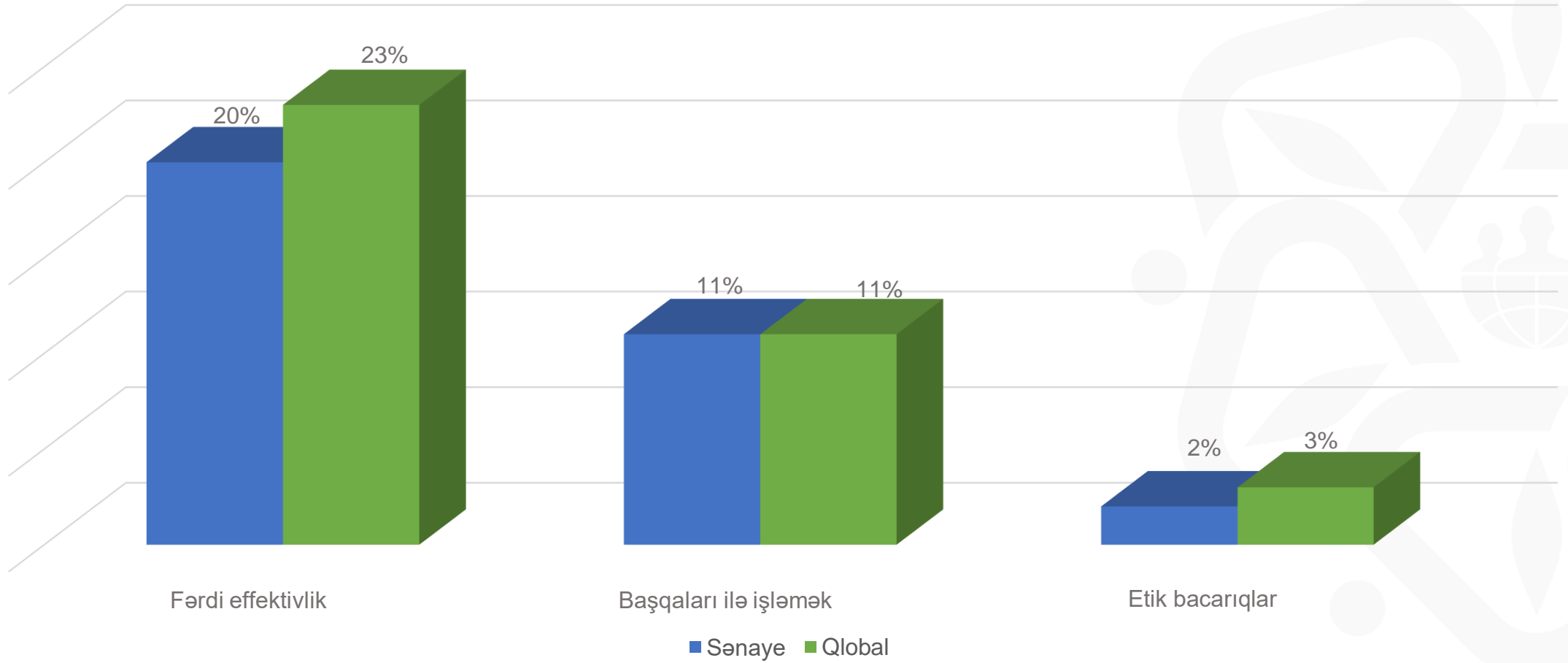
Bacarıq proqnozu

Şirkət daxilində əsas və sabit rollarda yaxşı performans göstərmək üçün lazım olan bacarıqlar



Davranış proqnozu

Şirkət daxilində əsas və sabit rollarda yaxşı performans göstərmək üçün lazım olan davranışlar



Reskilling və upskilling peşəkar dünyada öz bacarıqlarını inkişaf etdirmə və təkmilləşdirmə istiqamətində iki yaxın, lakin fərqli anlayışlardır.

Upskilling

Müəyyən səviyyədə formalaşmış bacarıqların daha mürəkkəb işləri görmək üçün inkişafına, təmilləşdirilməsinə və ya sahə üzrə biliklərin artırılmasına upskilling deyilir. Bu mövcud bacarıq toplusunu artırmaq üçün əlavə bacarıq və ya biliklərin əldə edilməsi prosesidir. Upskilling, cari işiniz və ya təcrübə sahəinizlə birbaşa əlaqəli olan yeni sənətlərin inkişaf etdirilməsini nəzərdə tutur.

Reskilling

Mövcud bacarıq toplusundan fərqli olan tamamilə yeni bacarıqlar toplusunun öyrənilməsini əhatə edir. Bu, adətən yeni bir rola, vəzifəyə və ya karyera yoluna keçidi nəzərdə tutur. İş bazarında əhəmiyyətli dəyişikliklər, texnoloji irəliləyişlər və ya müəyyən bacarıqlara tələbatda dəyişikliklər olduqda yeni bacarıqların əldə edilməsi əhəmiyyətli dərəcədə vacibdir.

Reskilling konsentrasiyası

Növbəti beş ildə **reskilling** və **upskilling** üçün ən çox üstünlük verilən bacarıqlar

■ Bilik, bacarıq və qabiliyyətlər ■ Davranış ▲ Qlobal göstərici

Analitik düşüncə

53%

Davamlılıq, elastiklik, çeviklik

47%

Süni intellekt və big data

41%

Yaradıcı düşüncə

41%

İstedadların idarə edilməsi

41%

Liderlik və sosial təsir

35%

Motivasiya və özünüdərk

35%

Maraq və ömürboyu öyrənmə

29%

Empatiya və aktiv dinləmə

29%

Çoxdillilik

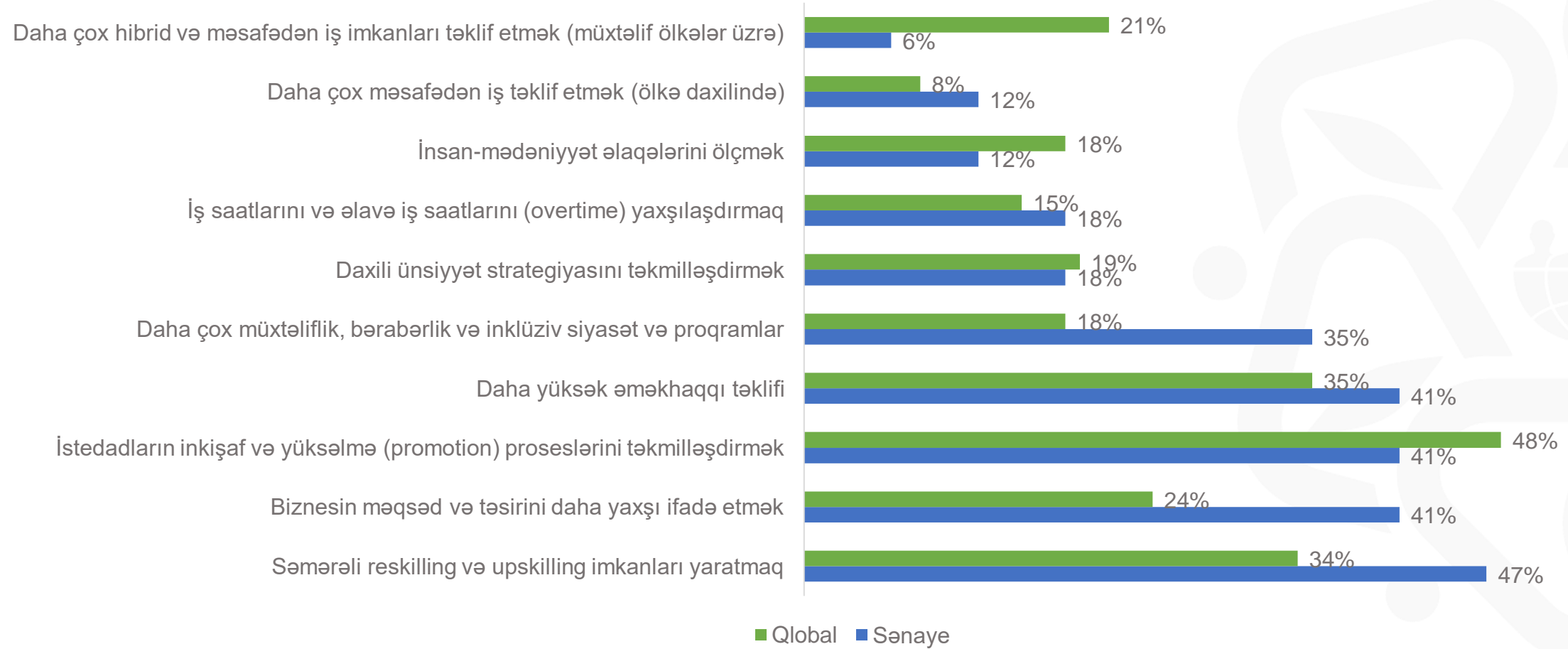
29%

Bacarıq stabilliyi

50%

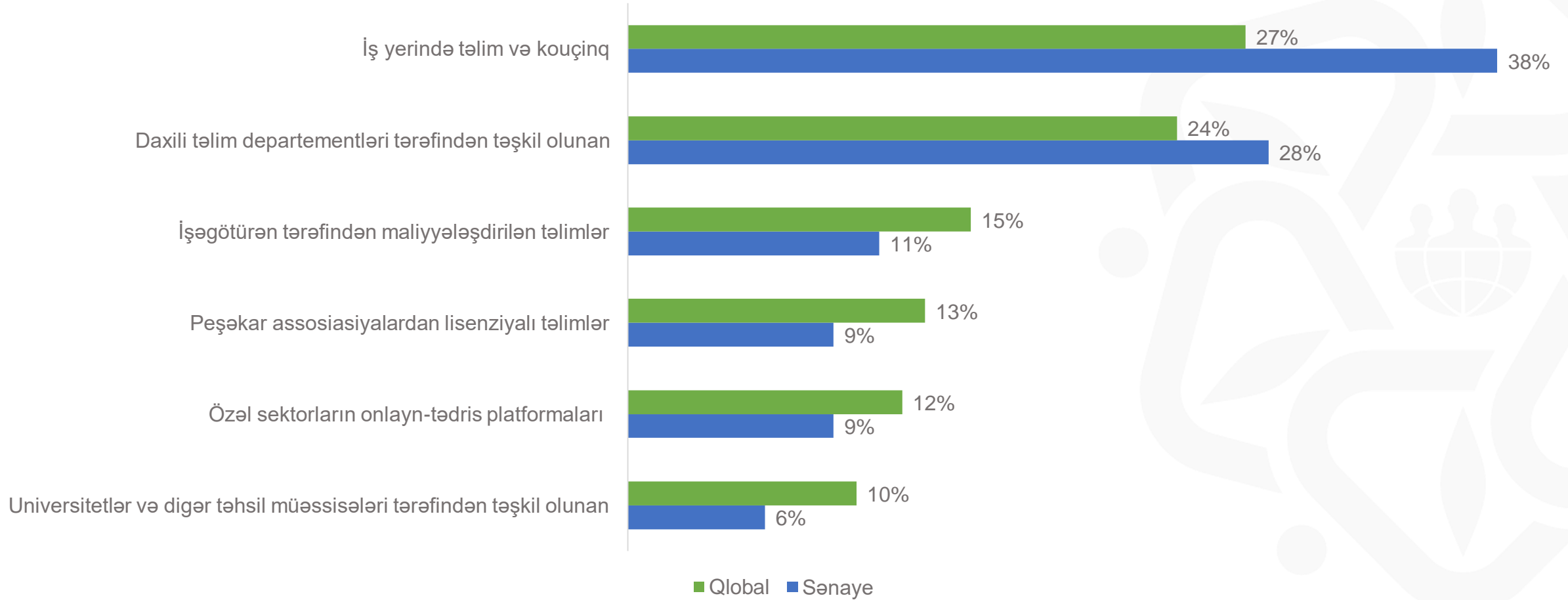
Qlobal 56%

İstedadların inkişafı üçün biznes təcrübələri



Təlimlər

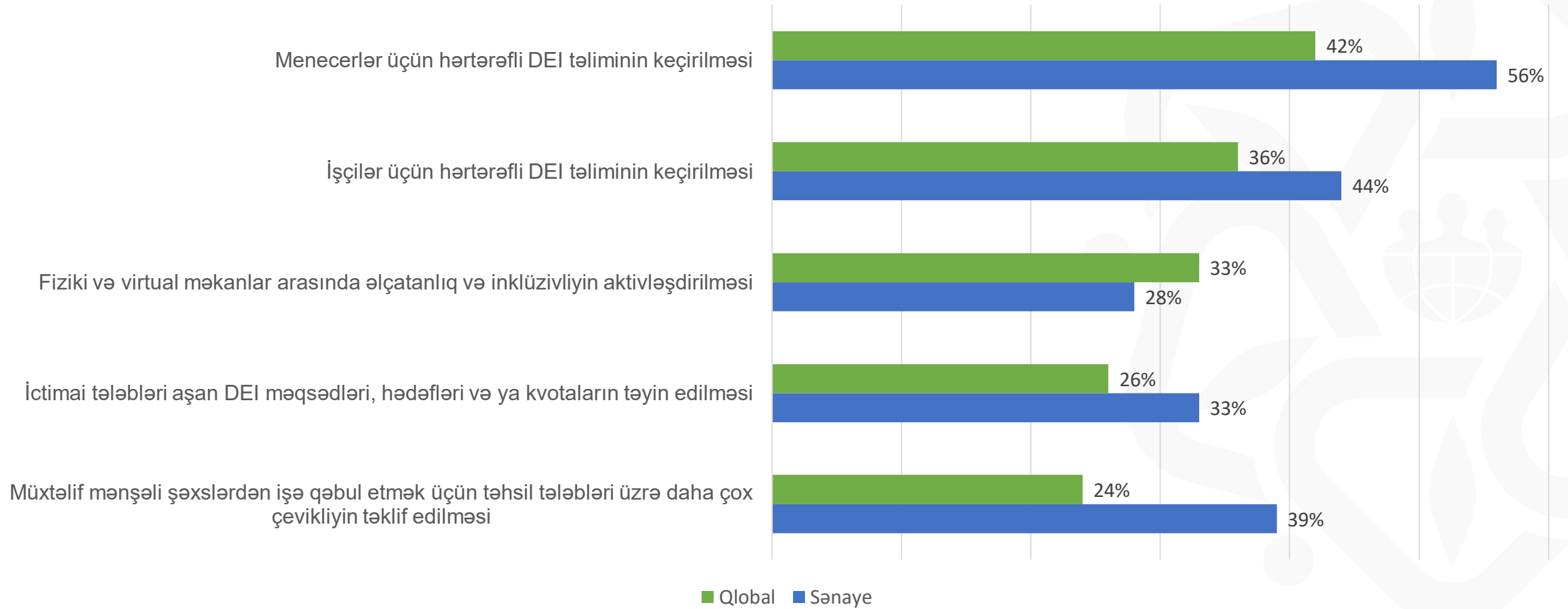
Gələcək **reskilling** və **upskilling** üçün şirkətlərin prioritetləşdirdiyi təlim növləri



DEI (Müxtəliflik, Bərabərlik və İnküzivlik) proqramları daha əhatəli və ədalətli iş yeri və mühit yaratmaq üçün nəzərdə tutulmuşdur.

- **Diversity** - Müxtəliflik irq, etnik mənsubiyyət, cins, yaş, əlillik, din, sosial-iqtisadi vəziyyət və s. kimi xüsusiyyətləri əhatə edir. Müxtəliflik geniş təmsilçiliyi və müxtəlif təcrübələri təmin etmək üçün fərqli özkeçmişləri olan fərdləri fəal şəkildə axtarmağı və əhatə etməyi təşviq edir.
- **Equity** – Bərabərlik özkeçmişindən asılı olmayaraq bütün fərdlərə bərabər imkanlar və resurslar təqdim etməklə ədalətli və düzgün sistem yaratmağa diqqət yetirir. Müxtəlif fərdlər sistemə çatışmazlıqları aradan qaldırmaq və ədalətli nəticələrə nail olmaq üçün fərqli dəstəyə ehtiyac duyurlar. Bərabərlik maneələri və qərəzləri müəyyən etmək və aradan qaldırmaqdan ibarətdir.
- **Inclusion** - İnküzivlik bütün fərdlərin özlərini xoş qarşılandığını, qiymətləndirildiyini və hörmət edildiyini hiss etdikləri bir mühitin yaradılmasıdır. Bu, aidiyyət hissini inkişaf etdirməyi və hər kəsin töhfə vermək, inkişaf etmək üçün bərabər imkanlara malik olmasını təmin edir. İnküziv mühitlər müxtəlif perspektivlərin eşidilməsinə və inteqrasiya olunmasına imkan verərək əməkdaşlığı, iştirakı təşviq edir.

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) proqramları - Müxtəliflik, Bərabərlik və İnküzivlik proqramları

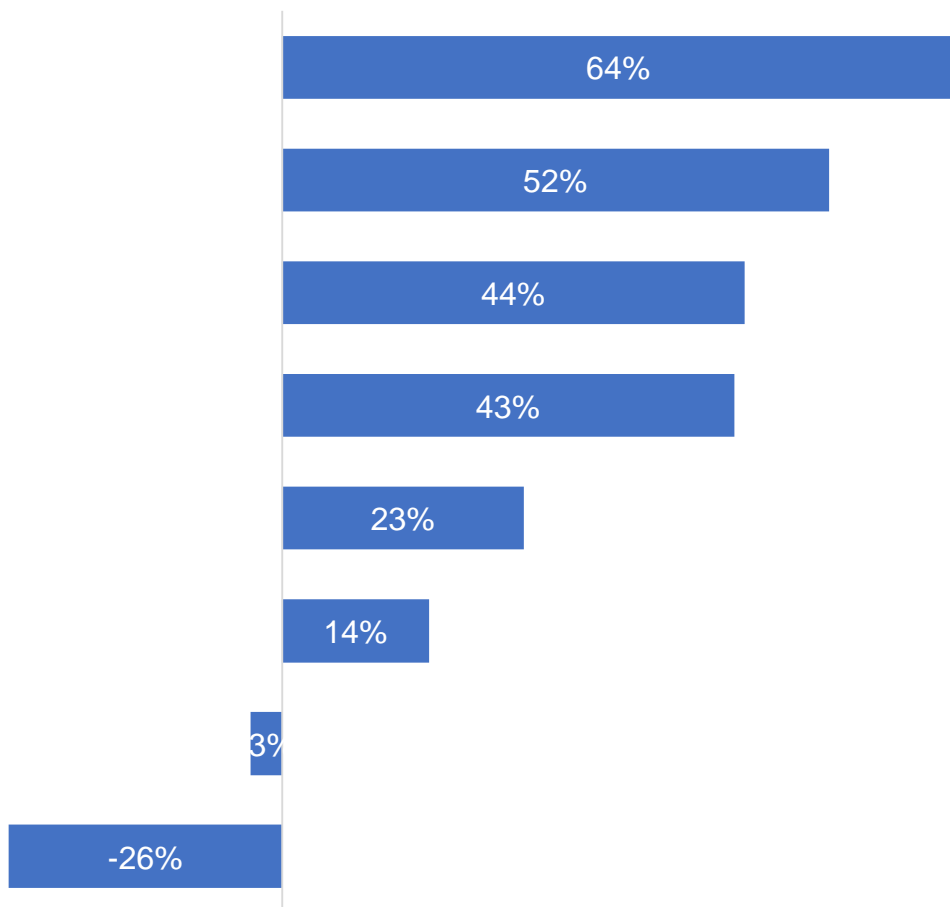




3

Təhsil və elm

Qlobal tendensiyalar və onların iş yerlərinin yaradılmasına təsiri



Ətraf Mühit, Sosial və İdarəetmə (ESG) standartlarının daha geniş tətbiqi

Rəqəmsal əlçatanlığın genişləndirilməsi

Yeni və qabaqcıl texnologiyaların tətbiqinin artması

İstehlakçıların sosial mövzularda daha həssas yanaşması

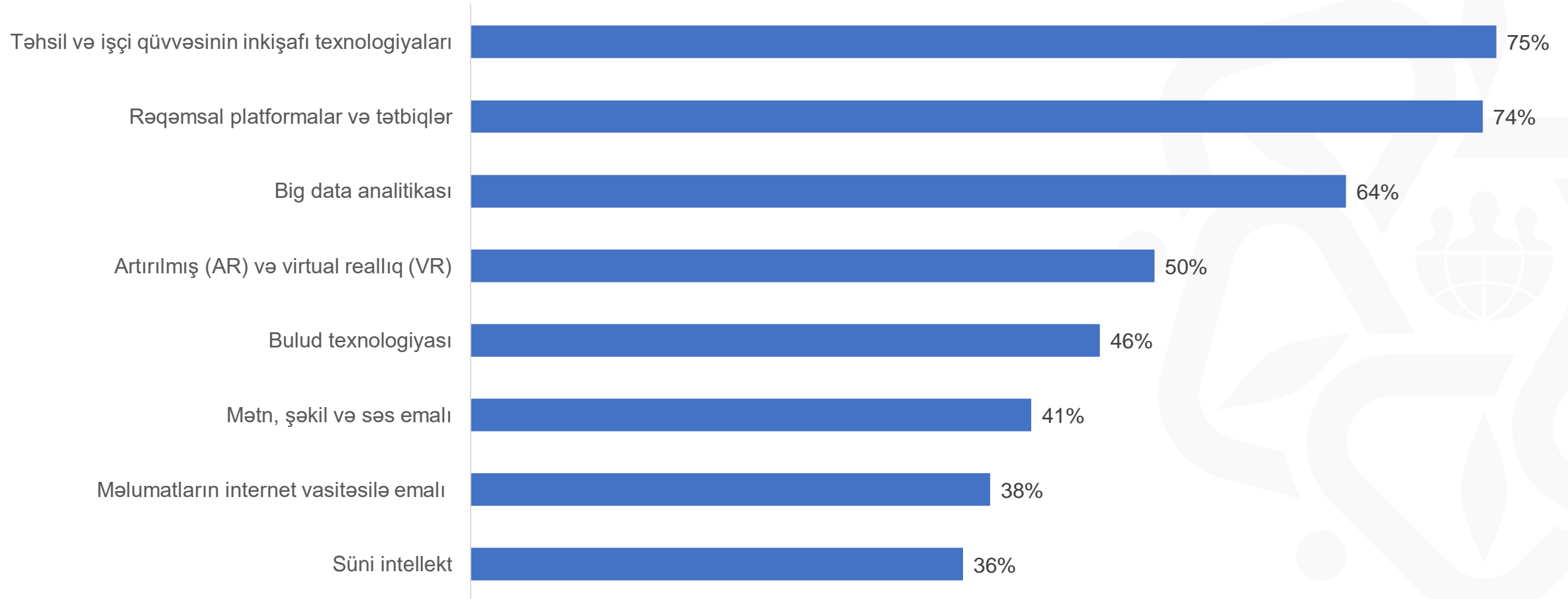
İnkişaf etmiş və inkişaf etməkdə olan iqtisadiyyatlarda əhəlinin yaşlanması

Məlumat və texnologiya istifadəsində dövlət tənzimlənməsinin sərtləşdirilməsi

COVID pandemiyasının davamlı təsiri

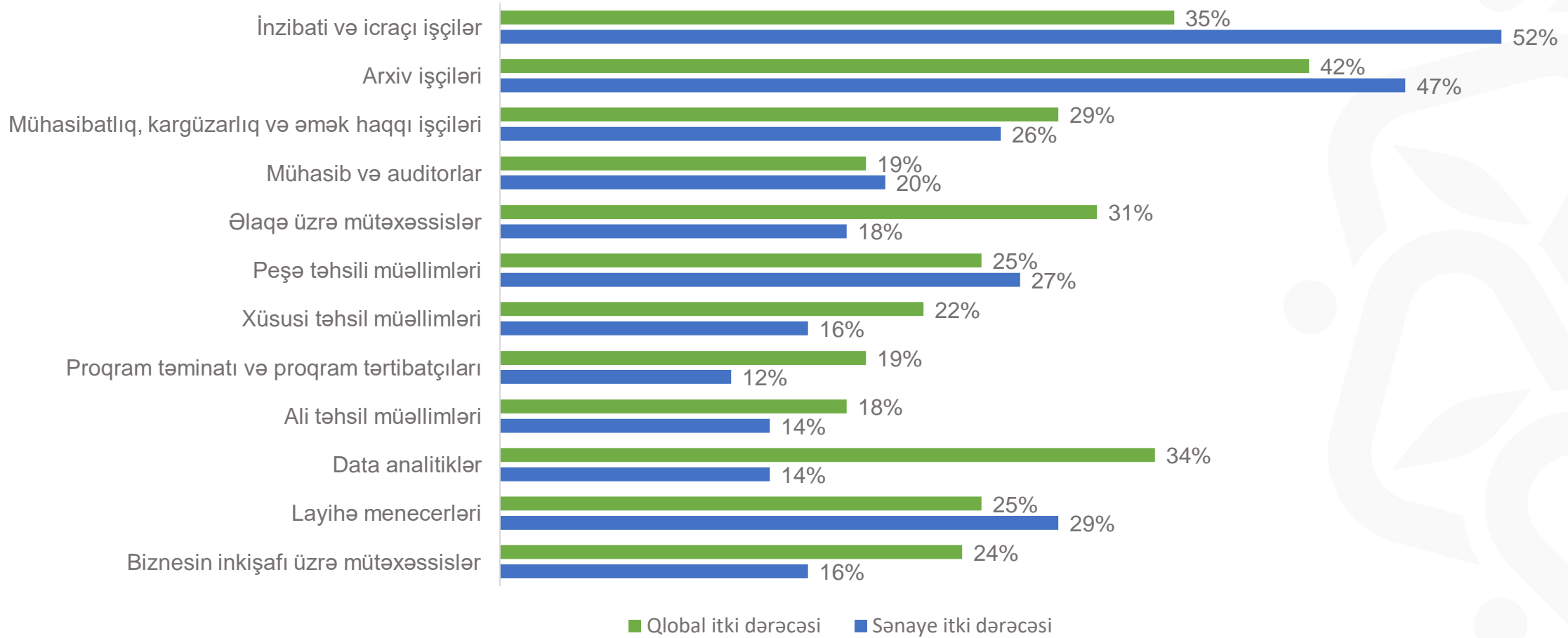
İstehlakçılar üçün artan yaşayış xərcləri

Texnologiyalar və onların iş yerlərinin yaradılmasına təsiri



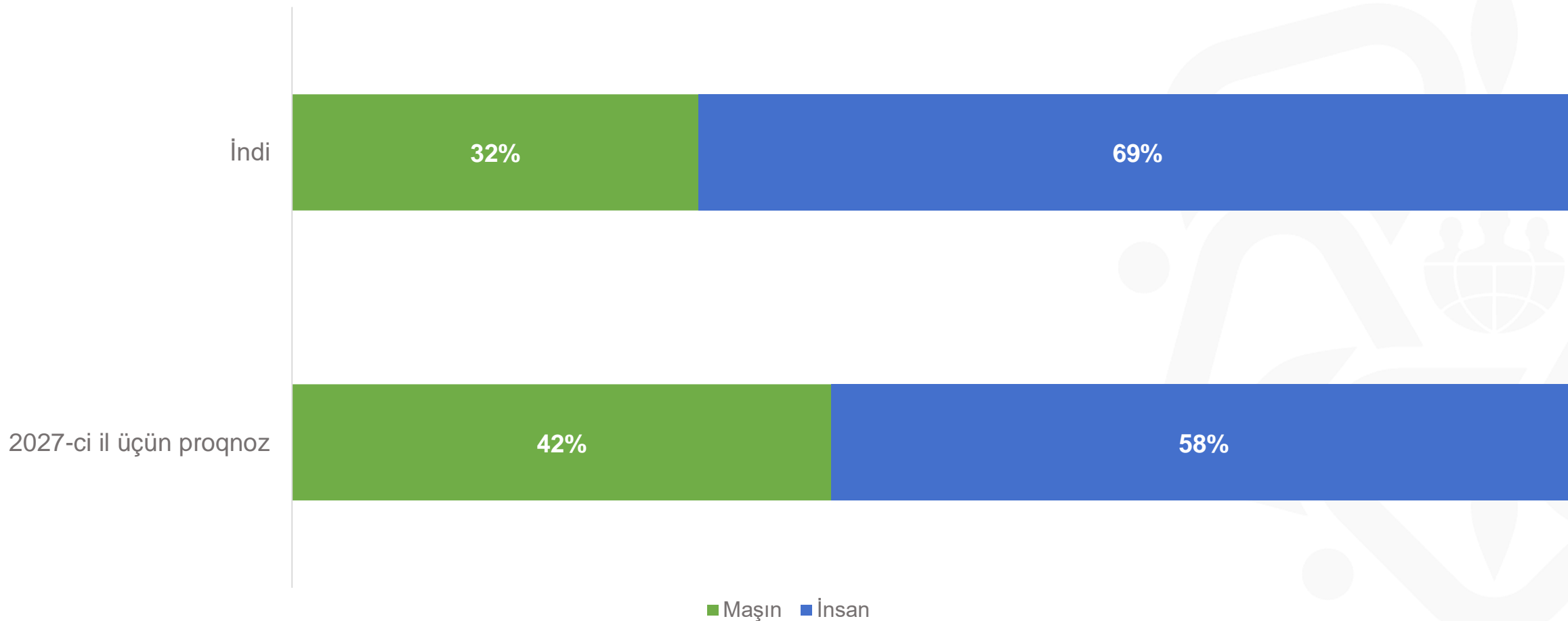
Biznes transformasiyası üçün əsas rollar

Beş illik struktur işçi qüvvəsi itkisi – 23%



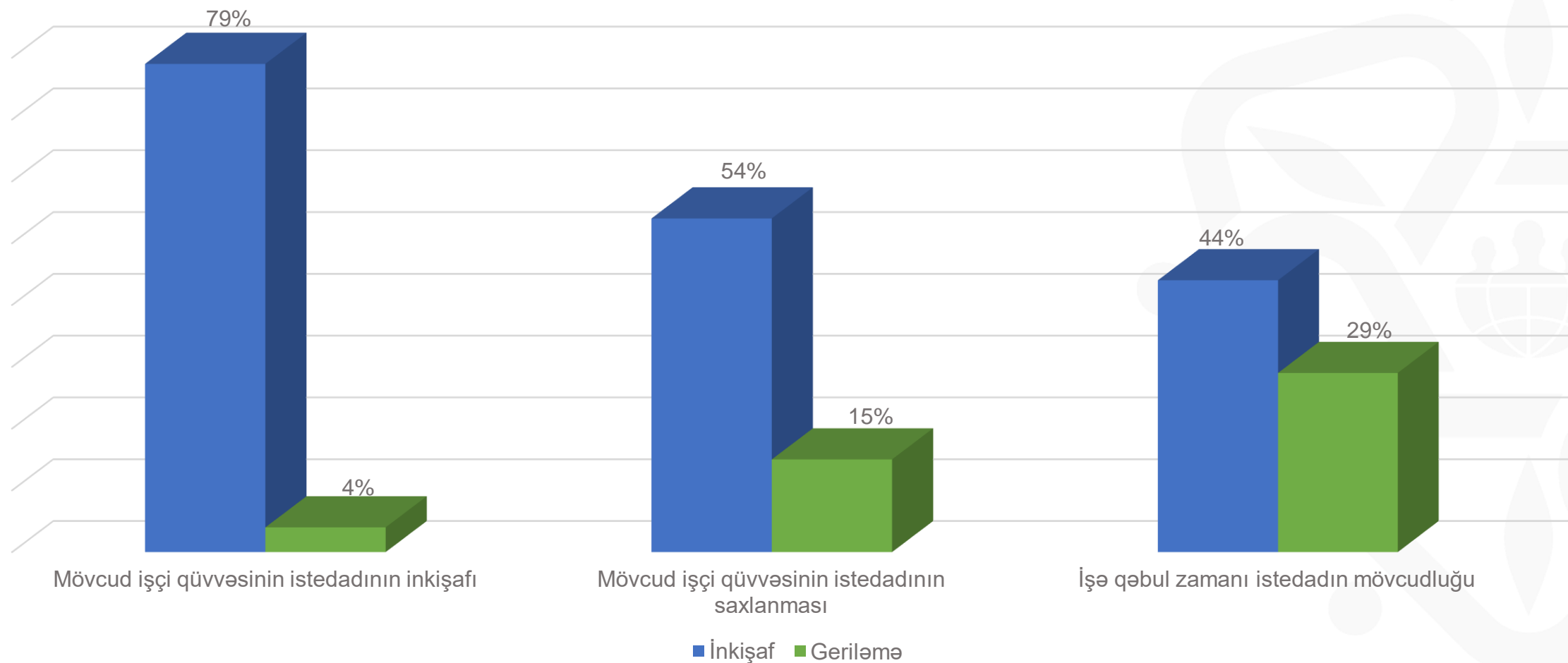
İnsan-maşın hüdudu

Bugün və 2027-ci ildə insanlar və maşınlar tərəfindən yerinə yetirilən vəzifələr (ümumi pay)



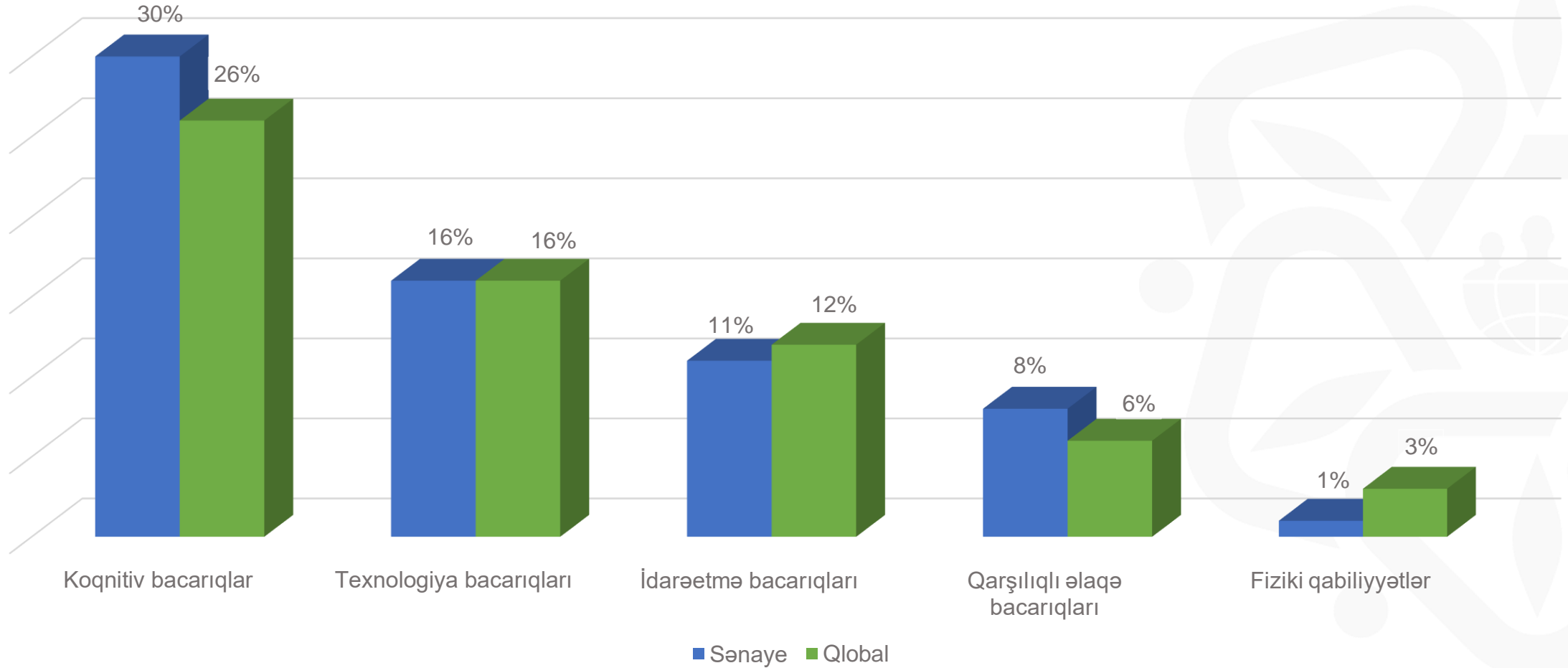
İşçi qüvvəsi strategiyasının proqnozu - 2027-ci ildə istedadlar

Növbəti beş ildə istedadların mövcudluğu, inkişafı və qorunub saxlanılmasında gözlənilən dəyişiklik



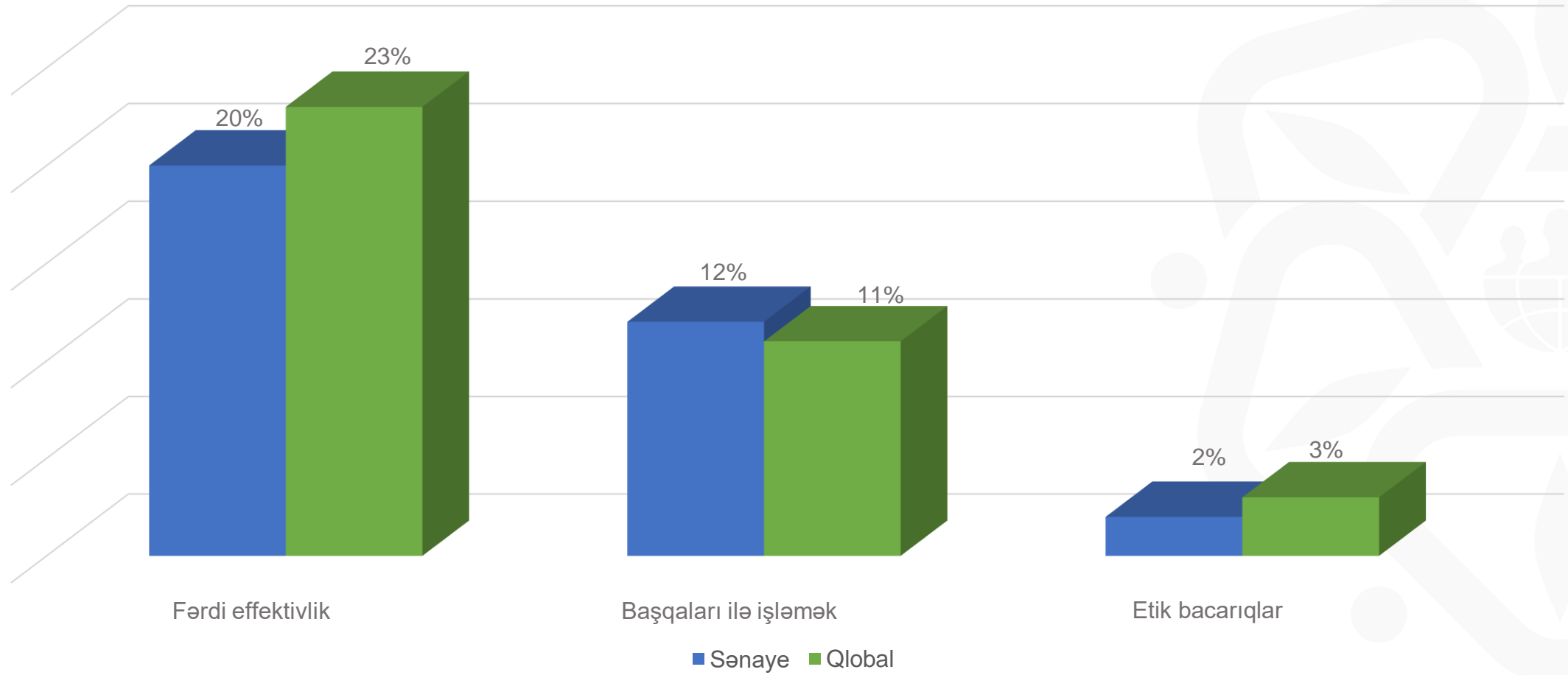
Bacarıq proqnozu

Şirkət daxilində əsas və sabit rollarda yaxşı performans göstərmək üçün lazım olan bacarıqlar



Davranış proqnozu

Şirkət daxilində əsas və sabit rollarda yaxşı performans göstərmək üçün lazım olan davranışlar



Reskilling konsentrasiyası

Növbəti beş ildə **reskilling** və **upskilling** üçün ən çox üstünlük verilən bacarıqlar

■ Bilik, bacarıq və qabiliyyətlər ■ Davranış ▲ Qlobal göstərici

Analitik düşüncə

59%

Süni intellekt və big data

57%

Yaradıcı düşüncə

47%

Liderlik və sosial təsir

45%

Marketing və media

45%

Texnologiya savadlılığı

39%

Maraq və ömürboyu öyrənmə

39%

Dizayn və UX

33%

Empatiya və aktiv dinləmə

33%

Davamlılıq, elastiklik, çeviklik

31%

Bacarıq stabilliyi

52%

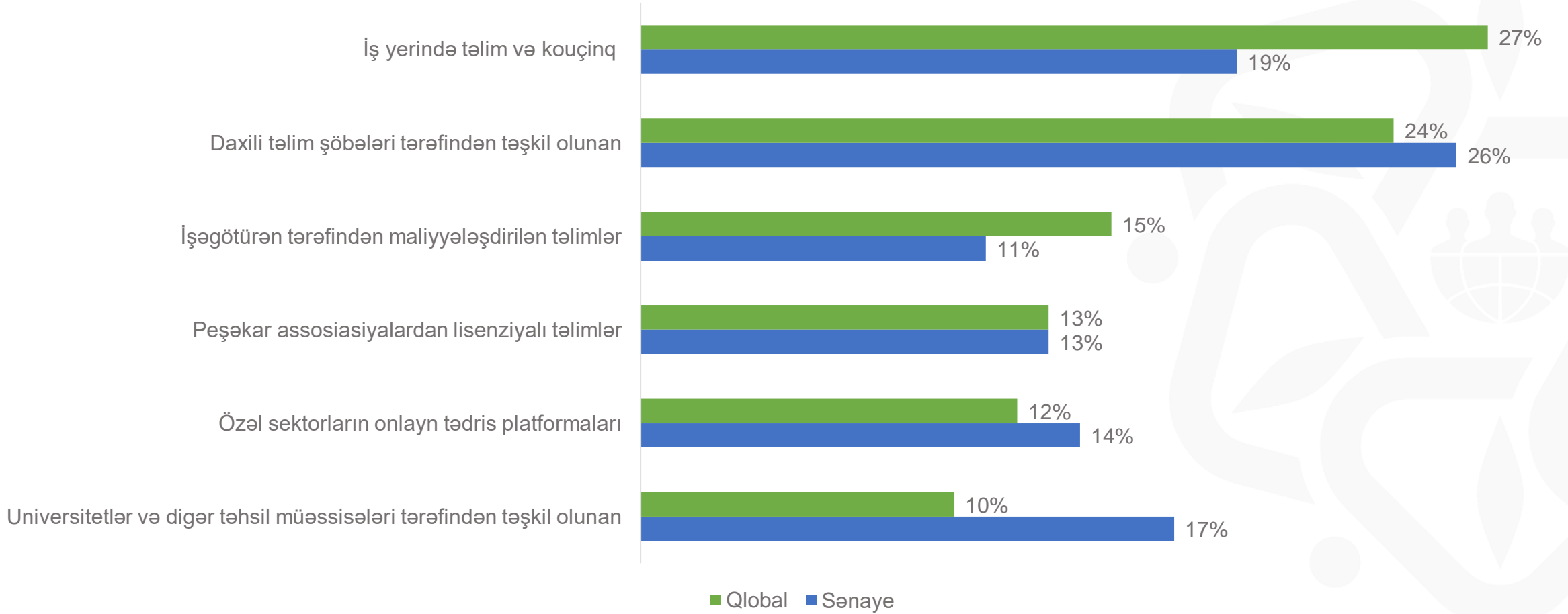
Qlobal 56%

İstedadların inkişafı üçün biznes təcrübələri

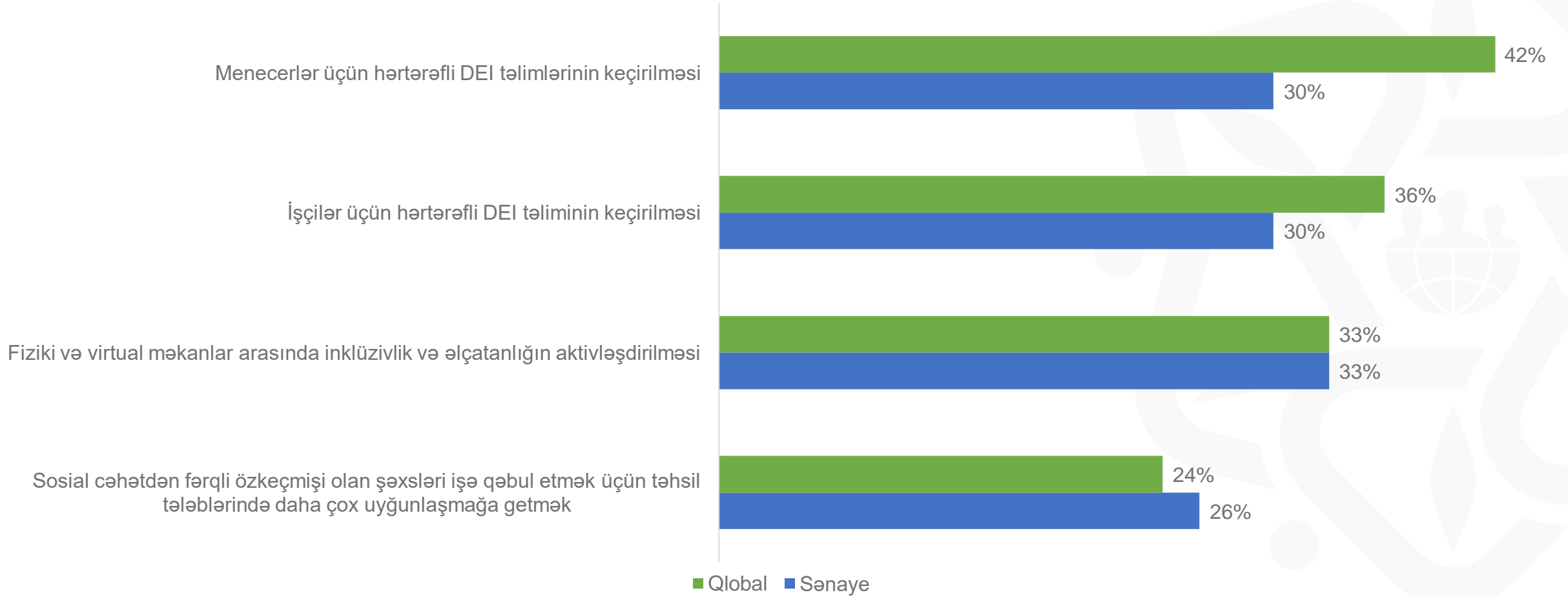


Təlimlər

Gələcək reskilling və upskilling üçün şirkətlərin prioritetləşdirdiyi təlim formaları



DEI proqramları (Diversity, Equity & Inclusion) - Müxtəliflik, Bərabərlik və İnküzivlik proqramları



Nəticə

1

Gələcək illərdə ən çox tələb olunacağı gözlənilən peşə mütəxəssisləri **süni intellekt (AI) və maşın öyrənməsi (machine learning) mütəxəssisləridir**. Müvafiq olaraq **siyahıda davamlı inkişaf mütəxəssisləri, biznes analitiklər və informasiya təhlükəsizliyi mütəxəssisləri** yer alır.

2

Texnologiyanın adaptasiyası növbəti 5 ildə **biznes transformasiyasının** əsas aparıcı qüvvəsi olaraq qalacaqdır.

3

İş yerlərinin artmasına və azalmasına ən böyük təsir **ətraf mühit, texnologiya və iqtisadi tendensiyalardan** irəli gəlir.

4

Texnologiyaların əksəriyyətinin müxtəlif işlərə təsirinin növbəti **5 il** ərzində müsbət (sahənin inkişafına töhfə verən) olacağı gözlənilir.

5

İnsan-maşın həddində baş verən dəyişikliklər göstərir ki, müəssisələr əvvəllər gözlənilməyindən daha az sürətlə əməliyyatlara **avtomatlaşdırma** tətbiq ediblər.

Nəticə

6

Makro tendensiyaların və texnologiyanın mənimsənilməsinin kombinasiyası iş artımının və ya azalmasının **əsas təkanverici qüvvəsi** olacaqdır.

7

Təhsil, kənd təsərrüfatı, ticarət və rəqəmsal ticarət sahələrində geniş miqyaslı **iş yerlərinin artımı** gözlənilir.

8

Ən böyük iş itkilərinin **inzibati, ənənəvi təhlükəsizlik** və **ənənəvi ticarət** istiqamətlərində olacağı gözlənilir.

9

Analitik və **kreativ düşüncə** 2023-cü ildə işçilər üçün ən vacib bacarıq olaraq qalır.

10

İşəgötürənlər yaxın beş ildə işçilərin mövcud bacarıqlarının **44%-nin** öz aktivliyini itirəcəyini təxmin edirlər.

Nəticə

11

Hər 10 işçidən 6-sının 2027-ci ilə qədər **müxtəlif növ təlimlərə** ehtiyacı olacaqdır, lakin bu gün işçilərin yalnız **yarısının** təlim imkanlarına çıxışı var.

12

Respondentlər mövcud işçi qüvvəsinin inkişafına əmin olduqlarını bildirsələr də, növbəti beş ildə **istedadların mövcudluğu** mövzusunda daha az optimistdirlər.

13

Şirkətlərin əksəriyyəti **DEI proqramlarının əsas hissəsi** kimi qadınlara (79%), 25 yaşdan kiçik gənclərə (68%) və əlillərə (51%) üstünlük verəcəkdir.

14

Müəssisələrin 45%-i bacarıqların inkişafı üçün ayrılan maliyyələşdirməni istedadların inkişafı ilə məşğulluq siyasətini əlaqələndirmək istəyən hökumətlər üçün **effektiv üsul** kimi qiymətləndirir

15

Sorğuda iştirak edən 10 işəgötürəndən 8-i süni intellekt, avtomatlaşdırma və texnologiyanın digər formalarının bizneslərin fəaliyyətinə təsirini nəzərə alaraq bu bacarıqlara sahib işçilərə tələbatın artmağa davam etdiyini bildirmişdir.

Nəticə

16

Mövcud bacarıqların inkişafına (**Upskilling**) və tamamilə yeni bacarıqlar toplusunun öyrənilməsinə (**Reskilling**) artan ehtiyac xüsusilə vurğulanır.

17

İşəgötürənlərin **62%-i** işçilərin rəqabətli mühitdə uğurlu olması üçün mövcud bacarıqların daha da inkişafına və yeni bacarıqların mənimsənilməsinə sərmayə qoymaq niyyətində olduqlarını bildirmişdirlər.

18

Kreativliklik, problem həll etmə, tənqidi düşüncə, emosional zəka kimi yumşaq bacarıqlara olan tələbat daha da artacaqdır. Bu bacarıqların avtomatlaşdırılması çətin olduğundan işəgötürənlərin **68%-i** işçi seçərkən əsas tələblərdən birinin bu bacarıqların mövcudluğu olduğunu bildirmişdi.



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



**Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi**