Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi

ƏMƏK BAZARI BÜLLETENİ №5

Regionların Məşğulluq Xəritəsi

Regionların Məşğulluq Xəritəsi

MÜNDƏRİCAT

04 Açıqlama

06 Giriş

13 Təhlil - əsas problemlər

23 Nəticə

25 Tövsiyələr

28 Əsas faktlar

Açıqlama

Əmək Bazarı Bülleteni №5

Regionların Məşğulluq Xəritəsi

Açıqlama

Bu bülleten Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Mərkəzi Karyera filialı tərəfindən regionlarda fəaliyyət göstərən işəgötürənlər və İnsan Resursları (İR) sahəsində qərarverici mövqedə olan mütəxəssislər arasında aparılmış sorğu nəticələri əsasında hazırlanmışdır. Bülletendə təqdim olunan məlumatlar respondentlər arasında keçirilən sorğunun ümumiləşdirilmiş, birbaşa və müdaxilə edilməmiş nəticələrinə əsaslanır.

Bülletenin əsas məqsədi regionlar üzrə məşğulluq vəziyyətinə dair ümumi mənzərəni təqdim etmək, işəgötürənlərin qarşılaşdığı çətinlikləri və peşə-bacarıq ehtiyaclarını sistemləşdirməkdir. Təqdim olunan məlumatlar analitik xarakter daşıyır və istiqamətləndirici tövsiyə mahiyyəti daşımır.

Bülletendə yer alan məlumatlardan digər şəxs və qurumlar tərəfindən istifadə edildiyi hallarda məzmunun heç bir hissəsinin dəyişdirilməməsi, məlumatların təhrif olunmaması və bülletenin mənbə kimi istifadə edilməsi zamanı birbaşa bu bülletenə istinad olunması vacibdir. İstifadəçi tərəflərdən qeyd edilən tələblərə riayət olunması xahiş edilir.

Bülletendə istifadə olunan məlumatlar sorğu çərçivəsində toplanmış fakt və müşahidələrə əsaslanır, ümumiləşdirilmiş formada təqdim edilir və regionlar üzrə müqayisəli baxış imkanı yaradır. Məlumatlardan istifadə zamanı onların kontekstual xarakter daşıdığı və zamanla dəyişə biləcəyi nəzərə alınmalıdır.

Giriş

Giriş

Son illərdə əmək bazarında baş verən əsaslı və davamlı dəyişikliklər əmək bazarı münasibətlərinə yanaşmanı əhəmiyyətli dərəcədə dəyişir. İqtisadi fəaliyyət sahələrinin inkişaf tempi, texnologiyaların təsiri və bacarıqlara olan tələbatın dəyişməsi əmək bazarında yeni ehtiyaclar formalaşdırır. Bu dəyişikliklər eyni zamanda regionlar üzrə fərqli şəkildə özünü göstərir və məşğulluq imkanlarının paylanmasında müxtəlif mənzərələr yaradır.
Regionların sosial-iqtisadi xüsusiyyətləri, yerli əmək ehtiyatlarının profili və iqtisadi aktivlik səviyyəsi işəgötürənlərin qarşılaşdığı problemlərin mahiyyətinə birbaşa təsir edir. Bu baxımdan regionlarda fəaliyyət göstərən işəgötürənlərin hansı peşə və bacarıqlara ehtiyac duyduğunu, mövcud namizəd bazasında hansı çətinliklərlə qarşılaşdıqlarını və əmək bazarında formalaşan boşluqların nədən qaynaqlandığını müəyyən etmək aktual məsələ kimi ön plana çıxır.

1. Hazırlanma səbəbi

Mövcud məşğulluq statistikaları regionlar üzrə ümumi göstəriciləri təqdim etsə də işəgötürənlərin real ehtiyacları və qarşılaşdıqları çətinliklər hər zaman bu göstəricilərdə öz əksini tapmır. Bu səbəbdən regionlar üzrə məşğulluq məsələlərinə işəgötürənlərin baxış bucağından yanaşan, müqayisəli və praktik məlumatlara əsaslanan yanaşmaya ehtiyac yaranmışdır.

"Regionların Məşğulluq Xəritəsi" bülleteni məhz bu ehtiyacdan irəli gələrək hazırlanmış və regionlar üzrə peşə və bacarıq tələbi ilə mövcud əmək təklifi arasında formalaşan uyğunsuzluqların daha aydın şəkildə görünməsinə xidmət edir.

2. Bülletenin məqsədi

Bülletenin əsas məqsədi regionlarda fəaliyyət göstərən işəgötürənlərin:

- hansı peşə qrupları üzrə işçi tapmaqda çətinlik yaşadıqlarını,
- namizədlərlə bağlı əsas problemləri necə qiymətləndirdiklərini,
- bacarıq, təcrübə və əmək davranışı ilə bağlı gözləntilərini

müəyyən etmək və bu məlumatlar əsasında regionlar üzrə məşğulluq mənzərəsini formalaşdırmaqdır. Əldə olunan nəticələr regionlar üzrə fərqlərin və oxşarlıqların müəyyən edilməsinə, növbəti mərhələdə isə əsas problemlərin daha detallı təhlilinə zəmin yaradır.

3. Metodologiya və demoqrafik nəticələr [1]

Sorğu onlayn formatda avqust-noyabr ayları ərzində aparılmışdır. Respondentlər regionlarda fəaliyyət göstərən müəssisələr və İR üzrə qərarverici şəxslər arasından cəlb edilmişdir. Nəticələr sorğuya qoşulan respondentlərin bəyannamələrinə əsaslandığı üçün ümumi bazarı tam təmsil etməyə deyil, əsas tendensiyaları göstərməyə xidmət edir. İlkin mərhələdə sorğuya 225 cavab daxil olmuşdur. Aparılan texniki yoxlama və məlumatların təmizlənməsi prosesindən sonra təkrarlanan 3 cavab çıxarılmış, təhlillər 222 unikal respondent üzrə aparılmışdır. Respondentlərin verdiyi cavablar ümumiləşdirilmiş formada təhlil olunmuş və bülletendə təsviri-statistik yanaşma əsasında təqdim edilmişdir.

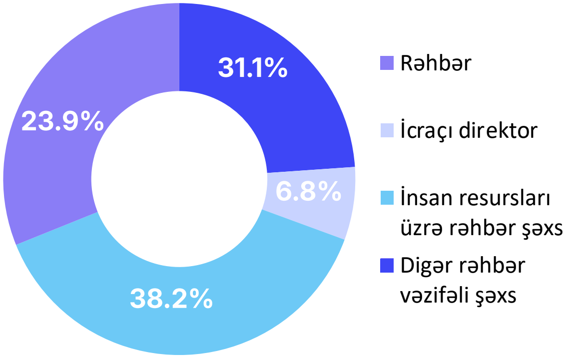
Sorğunun bu hissəsində respondentlərin vəzifə profili, coğrafi yerləşməsi, fəaliyyət sahələri və müəssisələrin ölçüsü üzrə ümumi mənzərə təqdim olunur. Bu göstəricilər sonrakı bölmələrdə aparılan təhlilin kontekstini formalaşdırır.

Sorğuda iştirak edən respondentlər əsasən idarəedici və qərarverici mövqedə olan şəxslərdən ibarətdir. Respondentlərin **38.2%-i İnsan resursları üzrə rəhbər şəxs, 31.1%-i digər rəhbər vəzifəli şəxs, 23.9%-i rəhbər, 6.8%-i icraçı direktor** kimi iştirak etmişdir. Bu göstəricilər sorğu nəticələrinin müəssisələrin real işə qəbul və kadr ehtiyaclarını əks etdirməsinə imkan yaradır. (Qrafik 1)

---

[1] Respondentlərin şirkət adları və elektron poçt ünvanları yalnız texniki məqsədlərlə toplanmış, nəticələrin paylaşılması üçün istifadə edilmiş və bülleten çərçivəsində açıqlanmamışdır.

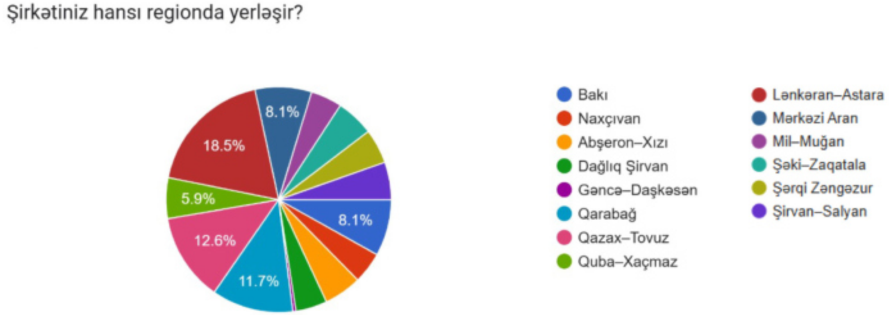
Vəzifəniz



Qrafik 1

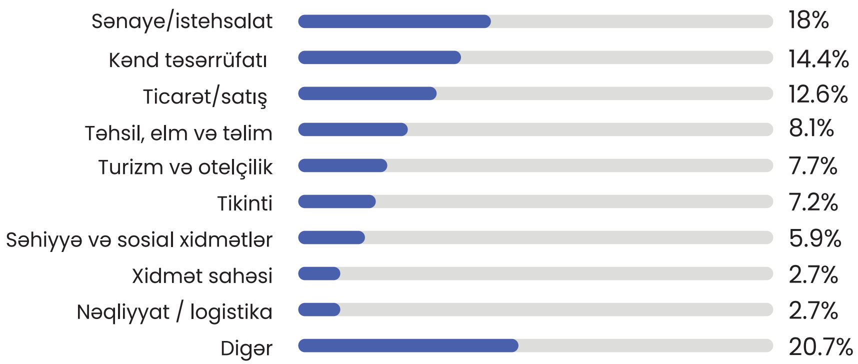
Sorğuda iştirak edən müəssisələr ölkənin müxtəlif iqtisadi rayonlarını əhatə edir. Sorğu nəticələrinə əsasən ən yüksək payla təmsil olunan regionlar arasında **Lənkəran-Astara (18.5%), Qazax-Tovuz (12.6%), Qarabağ (11.7%), Mərkəzi Aran (8.1%), Bakı (8.1%) və Quba-Xaçmaz (5.9%)** ön plana çıxır. Digər regionlar üzrə paylar daha kiçik hissələr şəklində bölünüb və ümumilikdə geniş regional əhatə formalaşdırır. (Qrafik 2)

Respondentlər müxtəlif iqtisadi fəaliyyət sahələrini təmsil edir. Sorğuda ən yüksək payla qeyd olunan istiqamətlər arasında **Sənaye/istehsalat (18%), Kənd təsərrüfatı (14.4%) və Ticarət/satış (12.6%)** xüsusi yer tutur.



Qrafik 2

Şirkətinizin əsas fəaliyyət istiqaməti hansı sahə üzrədir?



Qrafik 3

Digər sahələr (xidmət sahəsi, tikinti, informasiya texnologiyaları, turizm və otelçilik, neft-qaz və s.) üzrə paylar daha kiçik hissələr şəklində bölünüb. (Qrafik 3) Sorğuda iştirak edən müəssisələr işçi sayına görə nisbətən balanslı şəkildə təmsil olunmuşdur. Respondentlərin 27%-i 11-50 nəfər işçi sayı olan müəssisələri təmsil edir. 1-10 nəfər işçisi olan müəssisələr 24.8%, 200 və daha çox işçisi olan müəssisələr 24.3%, 51-200 nəfər işçisi olan müəssisələr isə 23.9% təşkil edir. Bu bölgü sorğu nəticələrinin həm mikro və kiçik, həm orta, həm də iri müəssisələrin baxış bucağını əhatə etdiyini göstərir. (Qrafik 4)

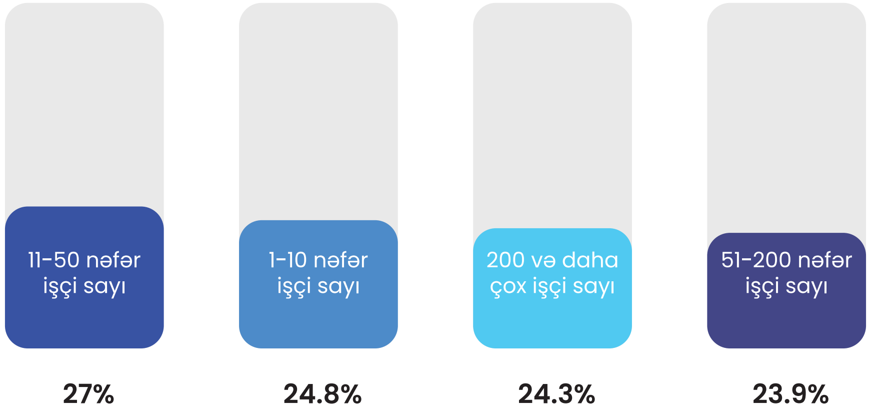
4. Dünya təcrübəsi

Regional məşğulluq və regionlar üzrə əmək bazarındakı fərqlər bir çox ölkədə əmək bazarı siyasətində mühüm mövzulardan biri hesab olunur. Beynəlxalq araşdırmalar göstərir ki, iqtisadi fəaliyyətin və iş imkanlarının əsasən iri şəhərlərdə və müəyyən iqtisadi mərkəzlərdə cəmləşməsi regionlar arasında məşğulluq balansının pozulmasına və regional bərabərsizliyin dərinləşməsinə səbəb olur. Bu kontekstdə regionlar üzrə məşğulluq vəziyyətinin ayrıca öyrənilməsi və regionlararası müqayisəli yanaşmaların tətbiqi beynəlxalq analitik təcrübədə geniş istifadə olunan yanaşmalar sırasındadır.[2]

---

[2] World development report 2020: Trading for development in the age of Global Value Chains. World Bank.

Şirkətinizdə çalışan ümumi işçilərin sayı nə qədərdir?



Qrafik 4

Bir sıra ölkələrdə regionlardakı məşğulluq vəziyyətinin qiymətləndirilməsi yalnız rəsmi statistik göstəricilərlə məhdudlaşmır. Beynəlxalq təcrübədə bu məqsədlə işəgötürənlər arasında aparılan sorğular, mövcud vakansiya məlumatlarının təhlili, eləcə də əmək bazarında tələb olunan bacarıqların öyrənilməsi kimi əlavə məlumat mənbələrindən istifadə olunur. Bu yanaşma regionlar üzrə hansı peşələrdə işçi çatışmazlığının yarandığını, bacarıq uyğunsuzluqlarını və əmək bazarında formalaşan problemləri daha operativ və real vəziyyətə uyğun şəkildə müəyyən etməyə imkan verir. Sözügedən yanaşma Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məşğulluq diaqnostikası metodologiyasında tövsiyə olunan, rəsmi statistik məlumatların keyfiyyət və kontekst əsaslı analizlərlə tamamlanması prinsipinə uyğundur.[3]

Beynəlxalq təcrübədə regionlar üzrə məşğulluq məlumatlarının istifadəsi şəhər/regional dinamikaların təsirlərini izləmək üçün vacib hesab olunur.

---

[3]Employment diagnostic analysis a methodological guide employment sector. International Labour Organization (ILO). (2012)

Avropa Statistika Bürosunun (Eurostat) regionlar üzrə əmək bazarı statistikası Avropa İttifaqı daxilində regionlar arasında məşğulluq və işsizlik səviyyələrinin fərqləndiyini göstərir, yəni bəzi regionlarda məşğulluq göstəriciləri digər regionlardan əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir.

Bu cür məkan üzrə statistikanın mütəmadi izlənməsi və ictimaiyyət üçün açıq təqdim edilməsi regionlararası əmək bazarı balansının qiymətləndirilməsi üçün önəmli yanaşmadır.[4]

Eyni zamanda, beynəlxalq təşkilatların hesabatlarında vurğulanır ki, regionlar üzrə məşğulluq və bacarıq ehtiyaclarının ölçülməsi gələcək məşğulluq siyasətlərinin formalaşdırılması üçün əsas informasiya mənbələrindən biridir. Bu cür məlumatlar məşğulluq siyasətinin hazırlanmasına cavabdeh olan müvafiq dövlət qurumlarına və qərarverici strukturlara regionların real potensialını və qarşılaşdığı çətinlikləri daha aydın şəkildə qiymətləndirməyə imkan verir.[5]

Bu bülletendə təqdim olunan sorğu nəticələri də beynəlxalq təcrübədə istifadə olunan bu yanaşmalara uyğun olaraq regionlar üzrə məşğulluq vəziyyətini işəgötürənlərin baxış bucağından qiymətləndirməyə və növbəti bölmələrdə əsas problemlərin təhlilinə zəmin yaradır.

[4]Statistics explained. Labour market statistics at regional level - Eurostat. (2025)
[5]Investing in Labor Market Information Systems. Why and how? (n.d.). World Bank.

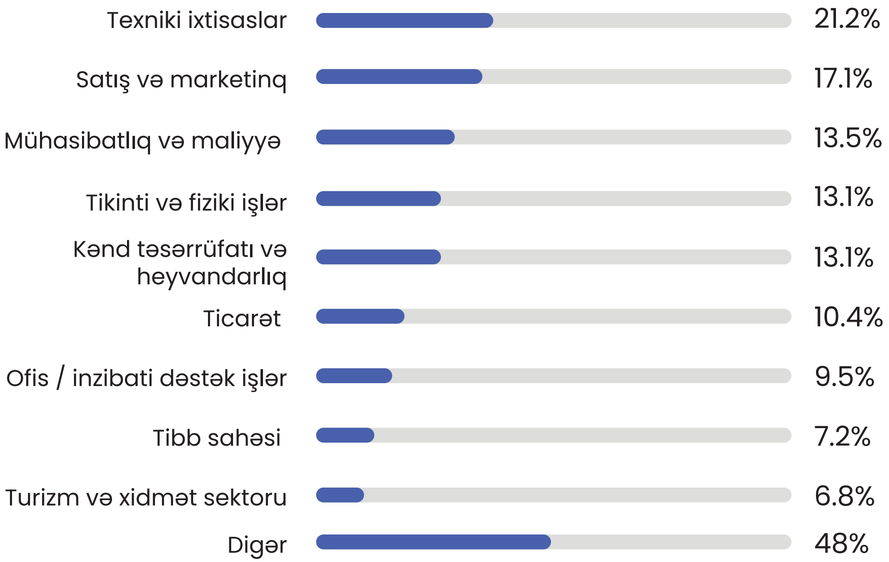
Təhlil-əsas problemlər

Təhlil-əsas problemlər

Sorğu nəticələri göstərir ki, regionlarda məşğulluq məsələləri yalnız vakansiyaların sayı ilə məhdudlaşmır, əsas problemlər vakansiyaların strukturu ilə mövcud namizəd **profili arasındakı uyğunsuzluqlardan** qaynaqlanır. Son bir il ərzində ən çox vakansiya elan edilən sahələr arasında **texniki ixtisaslar (elektrik, mexanik, usta və s.) (21.2%), satış və marketinq (17.1%), mühasibatlıq və maliyyə (13.5%), tikinti və fiziki işlər (13.1%),** eləcə də **kənd təsərrüfatı və heyvandarlıq (13.1%)** sahələri ön plana çıxmışdır.

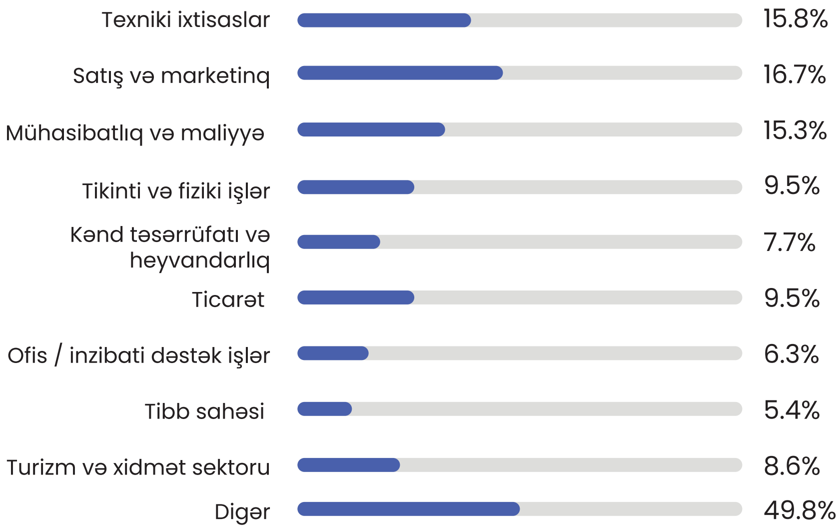
Digər vakansiyalar isə İT və rəqəmsal sahələr, ofis və inzibati dəstək işləri, turizm və xidmət sektoru, təhsil, tibb və digər ixtisaslaşmış fəaliyyət sahələri üzrə daha kiçik paylarla bölüşdürülmüşdür. Bu göstəricilər regionlarda iqtisadi aktivliyin daha çox istehsal, xidmət və praktik icra yönümlü sahələrdə cəmləşdiyini göstərir. (Qrafik 5)

Son 1 il ərzində şirkətinizdə ən çox hansı sahələr üzrə vakansiyalar elan edilib?



Qrafik 5

Yuxarıda qeyd olunan sahələrdən hansına uyğun işçiləri tapmaqda çətinlik çəkirsiniz?



Qrafik 6

Lakin vakansiya elanlarının çoxluğu həmin sahələr üzrə uyğun işçi tapılmasını avtomatik şəkildə təmin etmir. Sorğu nəticələri göstərir ki, vakansiyaların sayca yüksək olduğu bütün sahələr eyni dərəcədə işçi tapmaqda çətinlik yaradan istiqamətlər kimi önə çıxmır. (Qrafik 6)

Məsələn, kənd təsərrüfatı və heyvandarlıq sahəsi vakansiya elanlarının çoxluğu ilə seçilsə də (13.1%), respondentlər tərəfindən ən çox çətinlik yaşanan sahələr sırasında ilk sıralarda qeyd olunmamışdır (7.7%). Bu, sözügedən sahədə yerli əmək ehtiyatlarının mövcudluğu və ya işəgötürən tələbləri ilə namizəd profili arasında nisbətən daha uyğun balansın formalaşdığını göstərir.

Bununla yanaşı, satış və marketinq sahəsində vakansiya payı (17.1%) ilə uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəricisi (16.7%) bir-birinə yaxın olmuşdur. Oxşar tendensiya texniki ixtisaslar (elektrik, mexanik, usta və s.) üzrə də müşahidə edilir.

Bu sahədə vakansiya elanlarının payı 21.2%, uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəricisi isə 15.8% təşkil etmişdir.

Mühasibatlıq və maliyyə sahəsində isə uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəricisi (15.3%) vakansiya payına (13.5%) nisbətən bir qədər yüksəkdir ki, bu da həmin sahədə tələblərin daha spesifik olduğunu göstərir. Tikinti və fiziki işlər sahəsində isə vakansiya payı (13.1%) ilə müqayisədə uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəricisi daha aşağı səviyyədə (9.5%) qeyd edilmişdir.

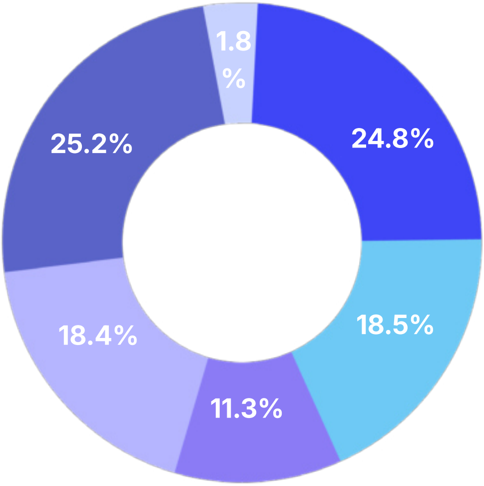
Bu göstəricilər onu deməyə əsas verir ki, vakansiya tələbi ilə real əmək bazarı təklifi arasında formalaşan uyğunsuzluq əsasən vakansiyaların sayından deyil, namizədlərin həmin vakansiyaların tələblərinə cavab vermə səviyyəsindən qaynaqlanır. Başqa sözlə, problem kəmiyyət yox, bacarıq, təcrübə və işə hazırlıq kimi keyfiyyət göstəriciləri ilə bağlıdır.

Bu uyğunsuzluq daha aydın şəkildə ixtisas və əmək kateqoriyaları üzrə işçi tapmaqda yaşanan çətinliklərdə özünü göstərir. Respondentlərin 24.8%-i ali təhsilli mütəxəssislər, 18.5%-i peşə təhsilli ixtisaslı işçilər, 11.3%-i təcrübəli ustalar üzrə uyğun işçi tapmaqda çətinlik yaşadıqlarını qeyd etmişdir. Eyni zamanda respondentlərin 18.4%-i bütün kateqoriyalar üzrə ümumi çətinliyin mövcud olduğunu bildirmişdir.

Bununla yanaşı, respondentlərin 25.2%-i bu istiqamətdə konkret çətinlik müşahidə etmədiyini qeyd etmişdir ki, bu da regionlar üzrə əmək bazarının vahid deyil, fərqli intensivlik və xüsusiyyətlərlə formalaşdığını göstərir. Ümumilikdə, nəticələr regionlarda işçi çatışmazlığının yalnız müəyyən bir təhsil və ya ixtisas səviyyəsi ilə məhdudlaşmadığını, daha geniş bacarıq və uyğunluq problemi kimi dəyərləndirilməli olduğunu ortaya qoyur. (Qrafik 7)

Uyğun namizəd tapmaqda əsas problem səbəbləri sorğulandıqda respondentlərin cavabları çətinliklərin mənbəyini daha aydın şəkildə ortaya qoyur.

Hazırda aşağıdakı ixtisas və əmək kateqoriyalarından hansıları üzrə işçi tapmaqda çətinlik yaşayırsınız?



Qrafik 7

Bütün kateqoriyalarda çətinlik var-18.4%

Belə bir müşahidəmiz olmayıb-25.2%

Ümumtəhsil səviyyəsində olan işçi -1.8%

Ali təhsilli mütəxəssis-24.8%

Peşə təhsilli ixtisaslı işçi-18.5%

Təcrübəli usta-11.3%

Ən çox qeyd olunan səbəblər arasında namizədlərin peşə bacarıqlarının olmaması (39.2%), regionda müvafiq sahə üzrə **mütəxəssis çatışmazlığı (35.6%), namizədlərin təcrübəsizliyi (33.3%)** və **ümumi iş vərdişlərinin zəifliyi (gecikmə, məsuliyyətsizlik və s.) (28.8%)** ön plana çıxır. Bununla yanaşı, **əmək haqqı gözləntilərinin yüksək olması (23.4%) və namizədlərin rəqəmsal bacarıqlarının çatışmazlığı (15.3%)** da uyğun namizəd tapılmasını çətinləşdirən amillər kimi qeyd edilmişdir. Bu nəticələr göstərir ki, işəgötürənlərin qarşılaşdığı problemlər təkcə formal ixtisas çatışmazlığı ilə məhdudlaşmır, eyni zamanda namizədlərin **bacarıq, təcrübə və əmək davranışı** baxımından əmək bazarına hazır olma səviyyəsi ilə sıx bağlıdır. (Qrafik 8)

Uyğun namizəd tapmaqda əsas problem olaraq nəyi görürsünüz?

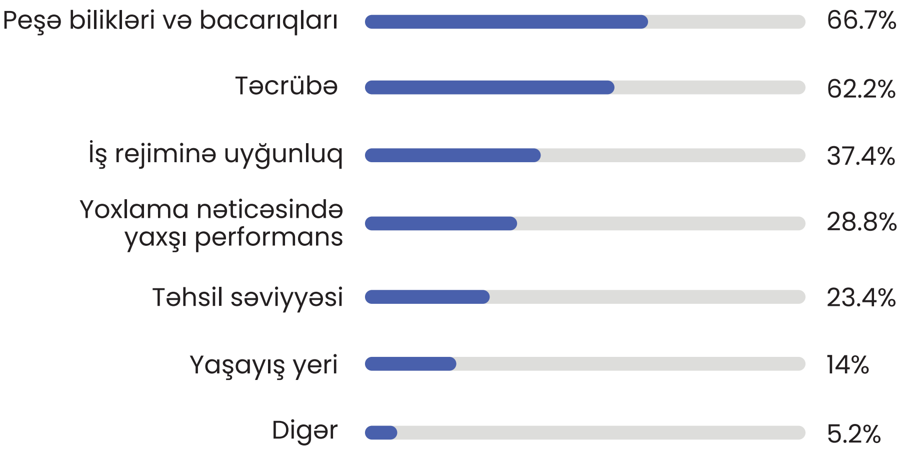
Qrafik 8

İşə qəbul zamanı diqqət edilən meyarlarla mövcud namizədlərin vəziyyəti arasında da nəzərəçarpacaq fərq müşahidə olunur. Respondentlərin 66.7%-i peşə bilikləri və bacarıqlarını, 62.2%-i təcrübəni, 37.4%-i iş rejiminə uyğunluğu, 28.8%-i yoxlama nəticəsində yaxşı performansı, 23.4%-i təhsil səviyyəsini, 14%-i isə namizədin yaşayış yerini əsas seçim meyarları kimi qeyd etmişdir.

Bu göstəricilər göstərir ki, regionlarda işəgötürənlər üçün əsas prioritet formal təhsil sənədlərindən daha çox praktik bacarıqların mövcudluğu və real iş təcrübəsidir. Təhsil səviyyəsinin nisbətən aşağı payla qeyd olunması isə işə qəbul prosesində biliklərin tətbiq olunma qabiliyyətinin və iş mühitinə uyğunluğun daha həlledici rol oynadığını göstərir. **(Qrafik 9)**

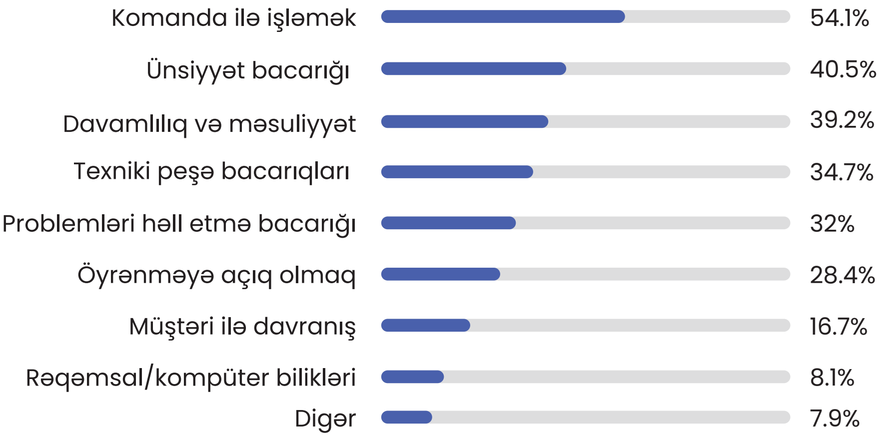
Bununla paralel olaraq, işəgötürənlər tərəfindən namizədlərdə ən vacib hesab edilən bacarıqlar sırasında **komanda ilə işləmək (54.1%), ünsiyyət bacarığı (40.5%), davamlılıq və məsuliyyət (39.2%), texniki peşə bacarıqları (34.7%) və problem həll etmə bacarığı (32%) ön plana çıxır** (Qrafik 10).

İşə qəbul zamanı ən çox diqqət etdiyiniz meyarlar nələrdir?



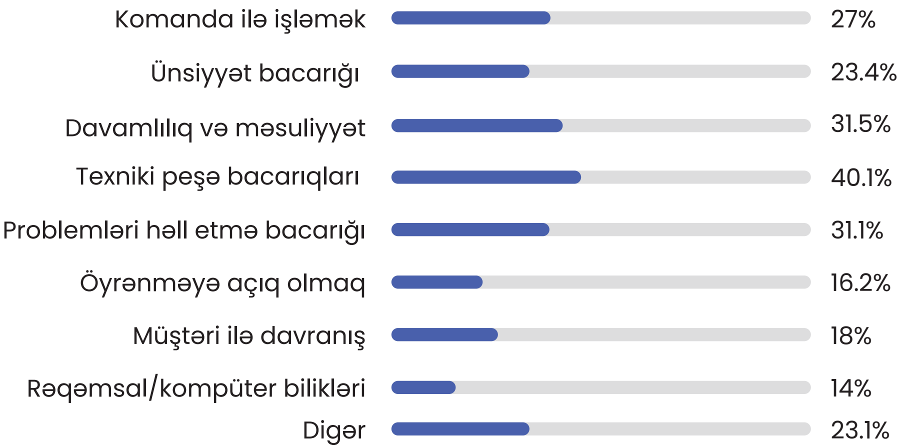
Qrafik 9

Sizin üçün namizəddə olmalı olan ən vacib bacarıqlar və biliklər hansılardır?



Qrafik 10

Yuxarıda qeyd olunan bacarıqlardan hansına sahib işçiləri tapmaqda çətinlik çəkirsiniz?



Qrafik 11

Lakin bacarıqlar üzrə tələb göstəriciləri ilə həmin bacarıqlara malik uyğun namizəd tapmaqda çətinlik səviyyələri bütün istiqamətlərdə eyni dinamika göstərmir. Xüsusilə texniki peşə bacarıqları üzrə uyğunsuzluq daha qabarıqdır. Bu bacarığa olan **tələb 34.7%** olduğu halda, uyğun namizəd tapmaqda **çətinlik göstəricisi 40.1%** təşkil etmişdir. Bu isə regionlarda texniki istiqamətlər üzrə bacarıq boşluğunun daha qabarıq xarakter daşıdığını göstərir (Qrafik 11).

Davranış yönümlü bacarıqlar üzrə isə nisbətən fərqli mənzərə müşahidə olunur. Komanda ilə işləmək, ünsiyyət, davamlılıq və məsuliyyət bacarıqları işəgötürənlər tərəfindən yüksək prioritet kimi qeyd edilsə də (müvafiq olaraq 54.1%, 40.5% və 39.2%), bu sahələr üzrə uyğun namizəd tapmaqda çətinlik göstəriciləri nisbətən daha aşağı səviyyədə olmuşdur (müvafiq olaraq 27%, 23.4% və 31.5%). Bu isə göstərir ki, sözügedən bacarıqlar üzrə bazarda müəyyən uyğunlaşma mövcuddur.

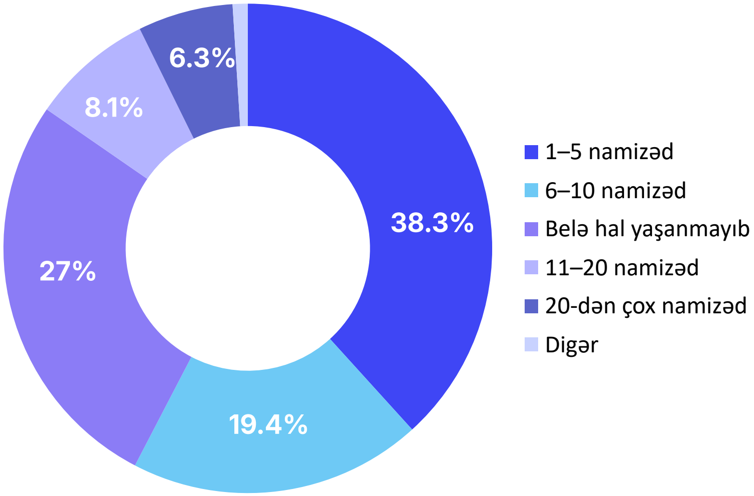
Problem həll etmə bacarığı üzrə isə **tələb 32% və çətinlik 31.1%** olmaqla, göstəricilər bir-birinə çox yaxın olmuşdur ki, bu da həmin bacarığın

əmək bazarında həm geniş şəkildə tələb edildiyini, həm də tam təmin olunmadığını göstərir.

Ümumilikdə, bu müqayisəli nəticələr regionlarda bacarıq ehtiyaclarının vahid deyil, bacarıq növlərinə görə fərqli intensivlikdə formalaşdığını ortaya qoyur. Bəzi bacarıqlar üzrə boşluqlar daha dərin xarakter daşıyır, digərlərində isə yüksək tələbə baxmayaraq əmək bazarı bu ehtiyacları nisbətən daha yaxşı qarşılaya bilir (Qrafik 10 və 11).

Bacarıq uyğunsuzluğunun praktik nəticələri də sorğu nəticələrində açıq şəkildə əks olunur. Respondentlərin 38.3%-i son 6 ay ərzində 1-5 namizədi, 19.4%-i isə 6-10 namizədi məhz bacarıq çatışmazlığı səbəbindən işə qəbul etmədiyini qeyd etmişdir.
Bununla yanaşı, respondentlərin 27%-i belə bir halın yaşanmadığını bildirmişdir (Qrafik 12).

Son 6 ayda bacarıq uyğunsuzluğu səbəbindən işə qəbul edilməyib.



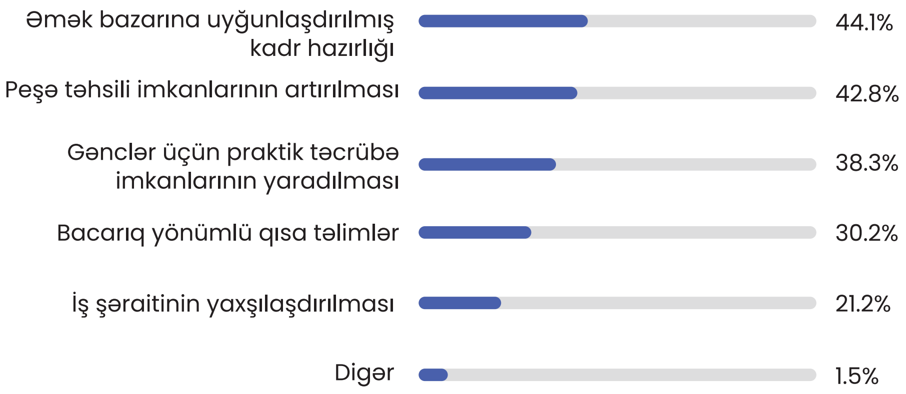
Qrafik 12

Bu nəticələr regionlarda bacarıq uyğunsuzluğunun real məşğulluq qərarlarına təsir göstərdiyini və müəyyən hallarda mövcud vakansiyaların doldurulmasının məhz namizədlərin bacarıq səviyyəsi ilə məhdudlaşdığını göstərir. Eyni zamanda “Belə hal yaşanmayıb” cavablarının mövcudluğu bacarıq probleminin bütün sektorlar və müəssisələr üzrə eyni intensivlikdə olmadığını da ortaya qoyur. (Qrafik 12)

Nəticə etibarilə, respondentlərin regionlarda məşğulluq imkanlarının artırılması üçün ən vacib addımlar kimi əmək bazarına uyğunlaşdırılmış kadr hazırlığını (44.1%), peşə təhsili imkanlarının artırılmasını (42.8%), gənclər üçün praktik təcrübə imkanlarının yaradılmasını (38.3%), bacarıq yönümlü qısa təlimlərin təşkilini (30.2%) və iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasını (21.2%) ön plana çıxarması aparılmış təhlilin ümumi nəticələrini tamamlayır.

Bu yanaşma göstərir ki, regionlarda məşğulluq məsələlərinin həlli yalnız vakansiya sayının artırılması ilə məhdudlaşmır, əsas diqqət bacarıq inkişafı, praktiki təcrübə imkanlarının genişləndirilməsi və əmək bazarının real tələblərinə uyğun hazırlıq mexanizmlərinin gücləndirilməsinə yönəlməlidir. (Qrafik 13)

Sizcə, regionda məşğulluq imkanlarının artırılması üçün ən vacib addım nədir?



Qrafik 13

Nəticə

Nəticə

Nəticə olaraq demək olar ki, regionlarda məşğulluqla bağlı əsas çağırış vakansiyaların sayının azlığı deyil, vakansiya tələbi ilə mövcud namizəd profilinin uyğunlaşmamasıdır. Sorğu nəticələri göstərir ki, işəgötürənlərin ən çox vakansiya elan etdikləri sahələrdə belə uyğun işçi tapılması birbaşa təmin olunmur və bu uyğunsuzluq əsasən peşə bacarıqları, təcrübə və ümumi iş vərdişləri ilə bağlı keyfiyyət göstəricilərində özünü göstərir.

Vakansiyaların sahələr üzrə sayı ilə uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəricilərinin hər sahədə eyni səviyyədə formalaşmaması regionlarda əmək bazarının sektorlar üzrə fərqli işlədiyini və bəzi sahələrdə yerli əmək ehtiyatlarının tələbi nisbətən daha yaxşı qarşılaya bildiyini göstərir. Bacarıqlar üzrə nəticələr də bu mənzərəni tamamlayır. Texniki peşə bacarıqları üzrə tələb və çatışmazlıq arasındakı fərqin daha kəskin olması regionlarda texniki istiqamətlərdə bacarıq boşluğunun daha qabarıq olduğunu, davranış yönümlü bacarıqlarda isə tələbin yüksək olmasına baxmayaraq, çətinlik səviyyəsinin nisbətən daha aşağı olması əmək bazarında bacarıq boşluqlarının sahələr üzrə fərqli intensivlikdə formalaşdığını ortaya qoyur.

Ümumilikdə, sorğunun nəticələri regionlarda məşğulluq məsələlərinin həllinin vakansiya sayını artırmaqla məhdudlaşmadığını, əsas prioritetin əmək bazarına uyğun bacarıq inkişafı, praktik təcrübə imkanlarının gücləndirilməsi və işə hazırlıq mexanizmlərinin daha məqsədli şəkildə qurulması olduğunu göstərir. Növbəti bölmədə təqdim olunan tövsiyələr bu nəticələr əsasında formalaşdırılmışdır.

Tövsiyələr

Tövsiyələr

Yuxarıdakı nəticələr göstərir ki, regionlarda məşğulluq üzrə əsas çağırış vakansiyaların sayından çox, mövcud vakansiyaların uyğun bacarıqlara malik namizədlərlə doldurulmasıdır. Beynəlxalq təcrübədə oxşar problemlərlə üzləşən ölkələr bu çağırışı əmək bazarının real tələblərinə uyğun, işəgötürənlərin iştirakı ilə formalaşdırılan **bacarıq inkişaf mexanizmləri** vasitəsilə həll etməyə çalışmışdır.

Məsələn, Almaniyada tətbiq olunan **"Dual peşə təhsili"** modelində işəgötürənlər kadr hazırlığı prosesinə birbaşa cəlb olunur və namizədlər real iş mühitində praktiki bacarıqlar əldə edirlər.[6] Polşa təcrübəsində isə sektorlar üzrə bacarıq ehtiyaclarının müəyyən edilməsi məqsədilə **"Sektor Bacarıq Şuraları" (Sector Skills Councils)** vasitəsilə işəgötürənlər, təhsil müəssisələri və dövlət qurumları arasında **birgə əməkdaşlıq mexanizmi** qurulmuşdur.[7]

Eyni zamanda, beynəlxalq araşdırmalar göstərir ki, bacarıq uyğunsuzluğu yalnız texniki bilik çatışmazlığı ilə məhdudlaşmır. Dünya Bankının araşdırmalarında işəgötürənlərin namizədlərdə əmək davranışı, məsuliyyət və iş vərdişləri kimi yumşaq bacarıqlar çatışmazlığını da mühüm problem kimi qiymətləndirdiyi vurğulanır. Bu səbəbdən texniki təlimlərlə yanaşı, əmək davranışı və iş etikası bacarıqlarının inkişafı da bacarıq proqramlarının tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilir.[8]

Bu baxımdan, sorğu nəticələrinin prioritetləşdirdiyi istiqamətlərə uyğun olaraq regionlarda işəgötürənlərin iştirakı ilə peşə bacarıqları üzrə qısa və praktik yönümlü proqramların genişləndirilməsi, gənclər üçün iş

[6] Germany's Dual Vocational Training System. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie .(n.d.)
[7] 1. Poland (EN). The role of subnational governments in adult skills systems: Poland. (2025).
2. Cedefop, & ReferNet. (2025). Sectoral skills centres (SSCs): Poland. In Cedefop, & ReferNet. (2025). Timeline of VET policies in Europe
[8] World Bank Group. Social Protection and Labor Global Practice Group. (2014). Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market. The PRACTICE Model.

yerində təcrübə və işə keçid mexanizmlərinin gücləndirilməsi, texniki bacarıqlarla yanaşı əmək davranışı və iş etikası (məsuliyyət, davamlılıq, ünsiyyət) üzrə bacarıq komponentlərinin təlim məzmununa daxil edilməsi məqsədəuyğun hesab oluna bilər. Bu istiqamətlər vakansiya tələbi ilə namizəd bacarıqları arasında uyğunluğun artırılmasına və regionlarda işə qəbul prosesində qeyd olunan əsas maneələrin mərhələli şəkildə azaldılmasına xidmət edir.

Əsas faktlar

Əsas faktlar

- Sorğu nəticələrinə əsasən, regionlarda məşğulluq üzrə əsas problem vakansiyaların mövcudluğu deyil, vakansiya tələbi ilə **mövcud namizəd profilinin uyğunlaşmamasıdır.**

- Son bir il ərzində regionlarda ən çox vakansiya elan edilən sahələr texniki ixtisaslar (elektrik, mexanik, usta və s.) **21.2%**, satış və marketinq **17.1%**, mühasibatlıq və maliyyə **13.5%**, tikinti və fiziki işlər **13.1%**, eləcə də kənd təsərrüfatı və heyvandarlıq **13.1%** təşkil etmişdir.

- Vakansiyaların sahələr üzrə payı ilə uyğun işçi tapmaqda çətinlik göstəriciləri arasında bütün sahələr üzrə eyni səviyyəli uyğunluq müşahidə olunmur. Məsələn, kənd təsərrüfatı sahəsində vakansiya payı **13.1%**, çətinlik göstəricisi isə **7.7%** olmuşdur.

- Uyğun namizəd tapmaqda əsas problem səbəbləri peşə bacarıqlarının olmaması **39.2%**, regionda müvafiq sahə üzrə mütəxəssis çatışmazlığı **35.6%**, namizədlərin təcrübəsizliyi **33.3%**, ümumi iş vərdişlərinin zəifliyi **28.8%**, əmək haqqı gözləntilərinin yüksək olması **23.4%** və namizədlərin rəqəmsal bacarıqlarının çatışmazlığı **15.3%** kimi qeyd olunmuşdur.

- İşə qəbul zamanı əsas seçim meyarları kimi peşə bilik və bacarıqları **66.7%**, real iş təcrübəsi **62.2%**, iş rejiminə uyğunluq **37.4%**, yoxlama nəticəsində performans **28.8%** qeyd edilmişdir, təhsil səviyyəsi isə **23.4%** ilə daha aşağı paya malikdir.

- Namizədlərdə tələb olunan bacarıqlar sırasında komanda ilə işləmək **54.1%,** ünsiyyət bacarığı **40.5%,** davamlılıq və məsuliyyət **39.2%,** texniki peşə bacarıqları **34.7%** və problem həll etmə bacarığı **32%** ön plana çıxır.

- Texniki peşə bacarıqları üzrə tələb **34.7%,** uyğun namizəd tapmaqda çətinlik göstəricisi isə **40.1%** olmuşdur ki, bu da həmin istiqamətdə bacarıq boşluğunun daha kəskin olduğunu göstərir.

- Davranış yönümlü bacarıqlar üzrə uyğun namizəd tapmaqda çətinlik göstəriciləri komanda ilə işləmək üçün **27%**, ünsiyyət bacarığı üzrə **23.4%**, davamlılıq və məsuliyyət üzrə **31.5%**, problem həll etmə bacarığı üzrə isə **31.1%** təşkil etmişdir.

- Respondentlərin **38.3%-i** son 6 ay ərzində **1-5, 19.4%-i** isə **6-10** namizədi bacarıq çatışmazlığı səbəbindən işə qəbul etmədiyini bildirmişdir, **27%** respondent isə belə bir hal yaşanmadığını qeyd etmişdir.

- Regionlarda məşğulluğun artırılması üçün işəgötürənlərin əsas prioritetləri əmək bazarına uyğunlaşdırılmış kadr hazırlığı **44.1%**, peşə təhsili imkanlarının artırılması **42.8%**, gənclər üçün praktik təcrübə imkanlarının yaradılması **38.3%**, bacarıq yönümlü qısa təlimlər **30.2%** və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması **21.2%** olmuşdur.

Mərkəzi Karyera filialı
Yanvar 2026

QR KODU OXUT!

Əmək Bazarı Bülleteninin
qiymətləndirilməsi
sorğusunda iştirak et!