



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi

ƏMƏK BAZARI BÜLLETENİ №4

Karyera dəyişikliyi:
potensial səbəb
və nəticələr



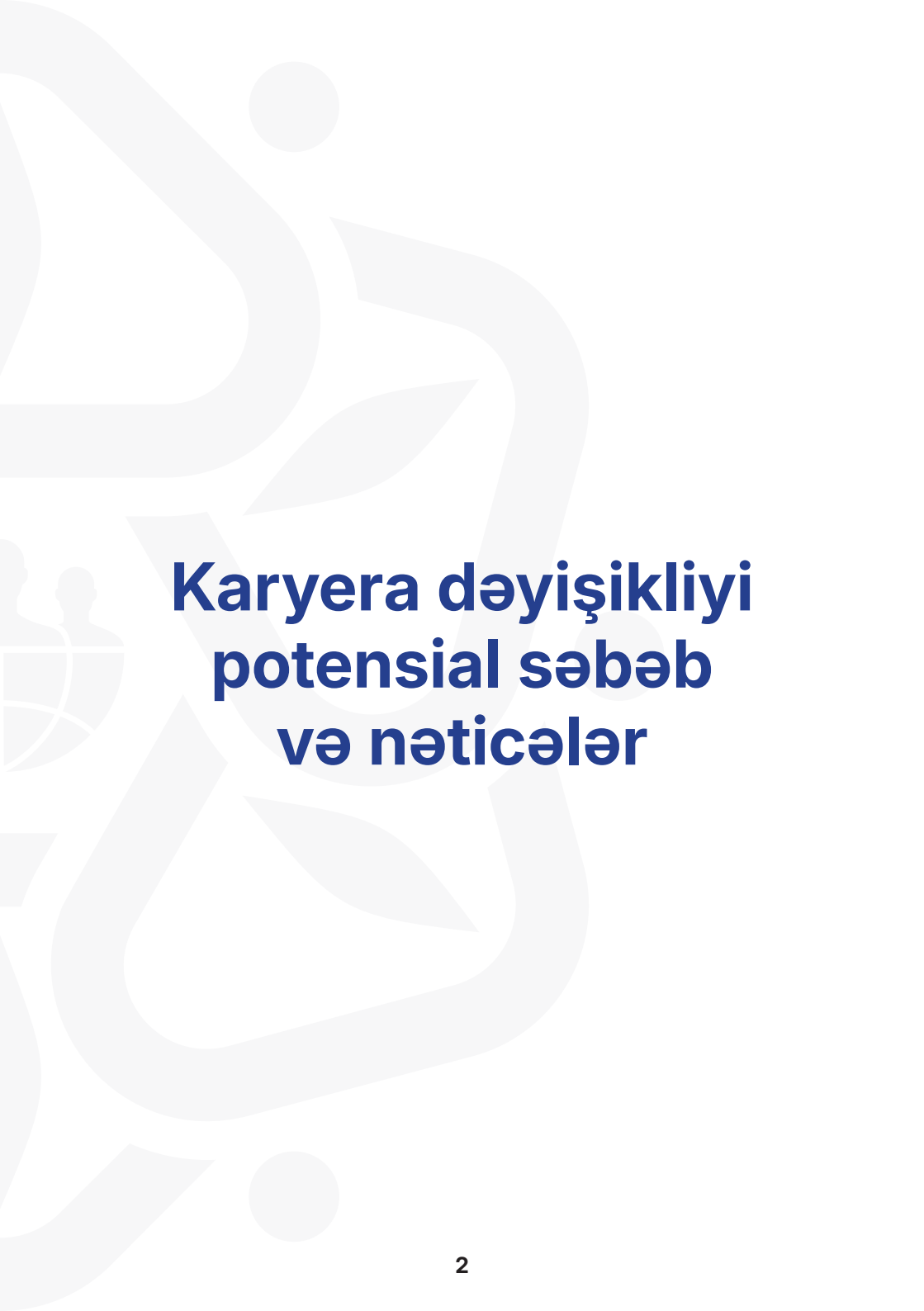
State Employment Agency



State Employment Agency



State Employment Agency



Karyera dəyişikliyi potensial səbəb və nəticələr

Mündəricat

04	Açıqlama
06	Giriş
09	Metodologiya
11	Nəticələr
12	Demoqrafik nəticələr
15	Müsahibə prosesinin ümumi nəticələri
40	Yekun nəticələr

Açıklama

Əmək Bazarı Bülleteni №4

Açıqlama

Bu bülleten Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Mərkəzi Karyera filialı tərəfindən hazırlanmışdır. Əldə edilən nəticələr respondentlər arasında keçirilən sorğunun birbaşa və müdaxilə edilməmiş nəticələridir. Bülleten, həyatının müxtəlif yaş dövrlərində karyerasında dəyişiklik etmiş yetkin şəxslər haqqında məlumatları özündə ehtiva edir. Bülleten informativ xarakterlidir və nəticələri hər hansı bir həvəsləndirmə və ya həvəsdən salma məqsədi daşımır.

Bülletendəki məlumatların digər şəxs və qurumlar tərəfindən istifadəsi zamanı heç bir hissəsinin dəyişdirilməməsi və bülleteni mənbə kimi istifadə edərkən birbaşa bülletenin özünə istinad edilməsi vacibdir. İstifadəçi tərəflərdən qeyd edilənlərə riayət olunması xahiş edilir.

Giriş

Giriş

Müasir global iqtisadiyyatda baş verən tendensiyalar, texnoloji inkişaf, demoqrafik dəyişikliklər və əmək bazarında artan rəqabət fərdlərin karyeralarında əhəmiyyətli dəyişiklərə səbəb olmaqdadır¹. Karyera dəyişikliyi bir iş növündən digərinə, bir sahədən başqa bir sahəyə keçid etməkdir. Başqa sözlə desək, karyera dəyişikliyi insanın bir fəaliyyət sahəsindən digərinə keçid edərək peşə istiqamətini dəyişdirməsidir. Hər hansı bir dəyişikliyin karyera dəyişikliyi hesab edilməsi üçün nə qədər kəskin olması lazım olduğuna dair konkret bir tərif və ya ortaq qəbul edilən bir yanaşma yoxdur. Bir çox tədqiqatçı karyera dəyişikliyinə başqa bir şirkətdə eyni işi yerinə yetirməkdən və ya mövcud şirkət daxilində vəzifə yüksəlişi əldə etməkdən fərqli bir proses olduğunu vurğulamışdır. Bəzi analitiklər karyera dəyişikliyinə yeni bir peşədə fərqli bir iş yerinə keçid kimi təyin etmişlər (Johnson, Kawachi və Lewis, 2009), digərləri isə hesab edirlər ki, əgər icra olunan iş dəyişirsə, eyni işəgötürən daxilində belə sahə dəyişikliyi baş verə bilər (Markey və Parks, 1989; Shniper, 2005). Bu təhlillərin bir çoxunun ortaq cəhəti odur ki, onların karyera dəyişikliyi tərfi fərdin dəyişiklik etmək üçün yeni bacarıqlar öyrənməsini tələb edir. Karyera dəyişikliyi, sadəcə iş dəyişikliyi olmaqdan kənara çıxaraq, fərdin peşəkar kimliyində, bacarıqlarında, maraqlarında və həyat məqsədlərində köklü dəyişiklikləri əhatə edən kompleks bir prosesə çevrilmişdir. Qloballaşma, avtomatlaşma, süni intellektin inkişafı kimi trendlər bir çox ənənəvi peşələrin aktuallığını itirməsinə və yeni, yüksək tələblərə cavab verən peşələrin yaranmasına səbəb olmuşdur. Bu şəraitdə fərdlər əmək bazarındakı dəyişikliklərə uyğunlaşmaq, yeni bacarıqlar əldə etmək və öz potensiallarını tam olaraq reallaşdırmaq məqsədilə karyera

dəyişikliyi etmək zərurəti ilə qarşılaşa bilirlər. Həmçinin fərdlərin şəxsi həyat təcrübələri, dəyişən maraqları, dəyərləri və həyat məqsədləri də onları daha mənalı və qaneedici bir peşə axtarışına sövq edə bilər.

Araşdırmada karyera dəyişikliyi etmiş şəxslərin əvvəlki peşə seçimlərinin və mövcud dəyişikliyin səbəbləri, qərarvermə prosesində hansı nüansları nəzərə aldıklarını, dəyişiklik prosesi zamanı qarşılaşdıqları çətinliklər və respondentlərin cavablandırıdığı digər suallara cavab tapmaq mümkündür. Araşdırmanın əsas məqsədi global və yerli əmək bazarında olduqca sıx rastlanan karyera dəyişikliyinə ilkin səbəblərini və bu dəyişiklik sayəsində yaranan nəticələri aydınlaşdırmaqdan ibarətdir.

¹ İş Yerlərinin Gələcəyi (Future of Jobs) hesabatı. Dünya İqtisadi Forumu 2025-ci il. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Metodologiya

Metodologiya

Bülletenin metodologiyası "Radikal karyera dəyişikliyi"² adlı araşdırmadan götürülmüşdür. Araşdırmada bir ölkə ərazisində yaşayan təxminən 120 nəfərin nəticələri təhlil edilmişdir. Nəticələrin əldə edilməsi üçün öncədən hazırlanmış suallar əsasında 30-40 dəqiqə davam edən müsahibələr həyata keçirilmişdir. Təhlil zamanı şəxslərin iş təcrübələri, təhsilləri, iş yerindən məmnunluğu və digər faktorlar nəzərə alınmışdır. Aparılan araşdırmada da məhz həmin məqalənin metodologiyası əsas götürülmüş və ona əsasən uyğun bir metodologiya hazırlanmışdır.

Bülleten araşdırması ümumilikdə 2 mərhələdən ibarət olmuşdur: **sorğu və müsahibə**. İlk mərhələdə hazırlanan və **24 sualdan** (demoqrafik suallar istisna olmaqla) ibarət sorğunun doldurulması mərhələsində **47 nəfər** iştirak etmişdir. Sorğu nəticələrində uyğunluğu müəyyən etmək üçün yalnız bir meyar - əmək fəaliyyəti dövründə karyera dəyişikliyi etmək - əsas olaraq götürülmüşdür. Karyera dəyişikliyi etmək meyarı anlayış kimi **iqtisadi fəaliyyət sahəsinin** dəyişilməsi və ya **eyni iqtisadi fəaliyyət sahəsində fərqli peşə sahəsinə** keçid olaraq başa düşülür. Sorğuda iştirak edən respondentlərin hər biri Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarıdır.

Araşdırmanın ikinci mərhələsi **22 nəfər** şəxs arasında keçirilən **fərdi müsahibələr** əsasında aparılmışdır. Hər bir müsahibə ortalama olaraq **45 dəqiqə** davam etmişdir. Müsahibə zamanı respondentlərə ümumilikdə **15-20 intervalında** əlavə suallar ünvanlanmışdır. Sualların cavablandırılması zamanı əlavə yan təsirlərin olmamasına diqqət edilmişdir.

²Peter L. Roborgh (1984). Radical career change: an empirical study.
<https://doi.org/10.26021/11915>

The background features large, stylized, light grey letters and shapes, including a prominent 'A' and 'C' that form a large 'AC' monogram. There are also several circles and leaf-like shapes scattered throughout the design.

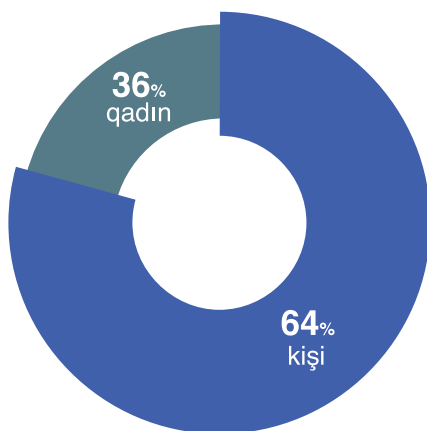
Neticələr

A faint, light gray background graphic featuring a stylized tree with human silhouettes. The tree's branches and leaves are composed of thick, rounded lines. Several human figures are integrated into the design: one is positioned within a branch on the left, and others are represented by simple circular heads and rectangular bodies. The overall style is minimalist and modern.

Demoqrafik nəticələr

Demoqrafik nəticələr

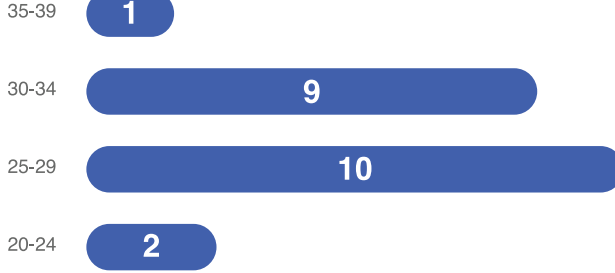
Qrafik 1-ə əsasən sorğuda iştirak edən respondentlərin 64%-ni (14 nəfər) kişi, 36%-ni (8 nəfər) isə qadınlar təşkil etmişdir. Sorğuda iştirak edən respondentlərin yaş aralıqları isə Qrafik 2-də təsvir edilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin hesabatlarına³ əsasən ölkə ərazisində muzzdlu çalışan işçilərin sayının həmin işçilərin yaş aralıqları ilə olan əlaqəsinə (Qrafik 3) nəzər saldıqda **30-34 yaş** aralığı olduğu və yaş aralıqlarında artım olduqca işçi sayının azaldığını müşahidə etmək mümkündür. Bu səbəbdən müsahibə üçün seçilən respondentlərin yaş aralıqlarının real əmək bazarının işçi hovuzuna uyğun olduğunu söyləmək mümkündür. Müsahibədə iştirak edən respondentlərin ümumi yaş ortalaması isə **29 yaş** olmuşdur.



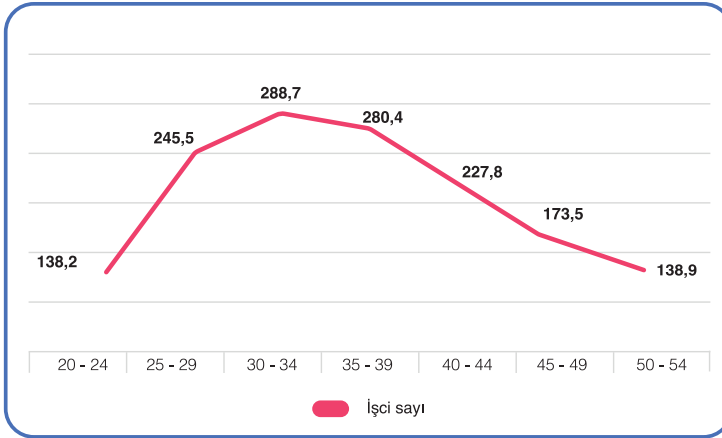
Qrafik 1

³Muzzdlu çalışan işçilərin yaş qrupları və cins üzrə sayı (2016-2023). Dövlət Statistika Komitəsi <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

Yaş aralığı



Qrafik 2

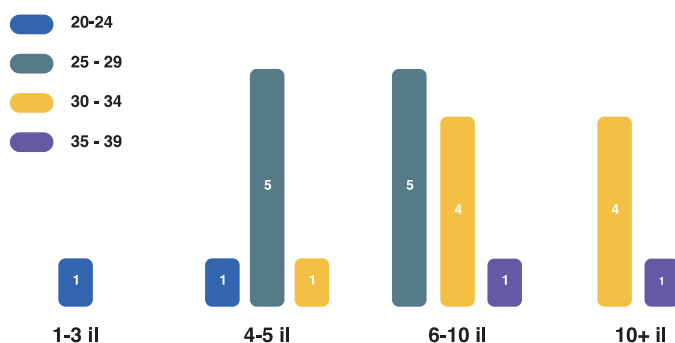


Qrafik 3

Müsahibə prosesinin ümumi nəticələri

Müsahibə prosesinin ümumi nəticələri

Respondentlərin iş təcrübəsi və yaş aralıqları
arasındakı əlaqə



Qrafik 4

Müsahibədə iştirak edən respondentlərin əmək bazarındakı aktiv fəaliyyət dövrünün aşağı həddi 1,5 il, yuxarı həddi isə təxmini olaraq 10 il (10 ildən artıq iş təcrübəsi olanların sayı ümumilikdə 4 nəfər olmuşdur) olaraq müəyyən edilmişdir (Qrafik 4). Qrafikdəki nəticələrə əsasən respondentlərin aktiv əmək bazarı fəaliyyətlərinin 25 yaşdan başladığını görmək mümkündür.

Sorğuda iştirak edən şəxslərin 15 nəfəri ancaq bakalavriat, 5 nəfəri magistratura, 2 nəfəri isə doktorantura təhsilinə malikdirlər. Ali təhsil müəssisələrinin bakalavriat pilləsi məzunlarının yaş ortalamasının 21 olduğunu nəzərə alsaq, demək olar ki, respondentlərin əmək bazarına integrasiya üçün hazırlıq prosesi təhsilin son ilində başlayır, əmək fəaliyyətinə isə adətən məzun olduqdan dərhal sonra başlanılır.

Dünya İqtisadi Forumunun son illərdəki (2020, 2023, 2025) iş yerlərinin gələcəyi hesabatları göstərir ki, karyera dəyişikliyi müasir əmək bazarında olduqca təbii bir prosesdir. Hesabatlarda həm peşə sahələrində, həm də tələb olunan bacarıqlarda (şəkil 1) dəyişikliklər göstərilmişdir. Qeyd olunan amillərə əsaslanaraq belə dəyişikliklərin fərdləri karyera istiqamətlərini yenidən nəzərdən keçirməyə və dəyişiklik etməyə təşviq etdiyi qənaətinə gəlmək mümkündür. Təbii ki, karyera dəyişikliyinə səbəb olan amillər təkcə əmək bazarında baş verən dəyişikliklərlə məhdudlaşmır. Bu prosesə sosial, iqtisadi, texnoloji inkişaf, təhsil imkanları, psixoloji faktorlar və mədəni tendensiyalar da əhəmiyyətli təsir göstərir. Bu amillər global səviyyədə aparılan müxtəlif tədqiqatlarda da geniş şəkildə təhlil olunmuşdur. ABŞ-ın Əmək Statistikası Bürosunun məlumatına görə bir işçinin orta hesabla həyatı boyu 5-7 dəfə karyerasını dəyişəcəyi proqnozlaşdırılır. Ümumilikdə bir şəxsin karyerası müddətində təxminən 12 iş yeri olacaq ki, bunların da çoxu müxtəlif sahə və ya peşələrdə olacaq. Amerika İqtisadi Tədqiqatlar İnstitutunun araşdırmasına əsasən, karyera dəyişikliyinə ən çox rast gəlinən yaş aralığı 39–52 yaş təşkil edir. Bu dövrdə olan şəxslərin daha çox peşəkar təcrübəyə, bacarıqlara və resurslara sahib olmaları, eyni zamanda mövcud karyeralarında müxtəlif çətinliklərlə və ya yeni imkanlarla qarşılaşmaları bu meyli gücləndirə bilər. Bu isə onu göstərir ki, karyera dəyişikliyinə təsir edən səbəblər və yaş qrupları bir sıra fərqli amillərlə müəyyən olunur.

Əmək bazarında tələb olunan bacarıqların dəyişmə trendi

2015	2020	2025	2030
Kompleks problem həll etmə	Kompleks problem həll etmə	Analitik düşüncə və innovativlik	Süni intellekt və böyük verilənlər
Başqaları ilə koordinasiya	Tənqidi düşüncə	Aktiv öyrənmə və tədris texnologiyaları	Səbəke və kibernetikləşmə
İrəli idarə olunması	Yardımcılıq	Kompleks problem həll etmə	Texnologiya istifadəsi izləmə və kontrol
Tənqidi düşüncə	İrəli idarə olunması	Tənqidi düşüncə	Yardımcılıq
Danışqların aparılması	Başqaları ilə koordinasiya	Yardımcılıq	Dözümlülük, stressin idarəedilməsi və çeviklik
Keyfiyyətə nəzarət	Emosional zəka	Liderlik və sosial təsiredici	Aktiv öyrənmə və tədris texnologiyaları
Xidmət yönümlülük	Müəssisə və qərar qəbul etmə	Texnologiya istifadəsi izləmə və kontrol	Liderlik və sosial təsiredici
Müəssisə və qərar qəbul etmə	Xidmət yönümlülük	Texnologiya dizaynı və proqramlaşdırma	İstehlakçıların idarəedilməsi
Aktiv dinləmə	Danışqların aparılması	Dözümlülük, stressin idarəedilməsi və çeviklik	Analitik düşüncə və innovativlik
Yardımcılıq	Kognitiv çeviklik	Əsaslandırma və fikrə rəfiqə salmaq	Ətraf mühitin idarəedilməsi

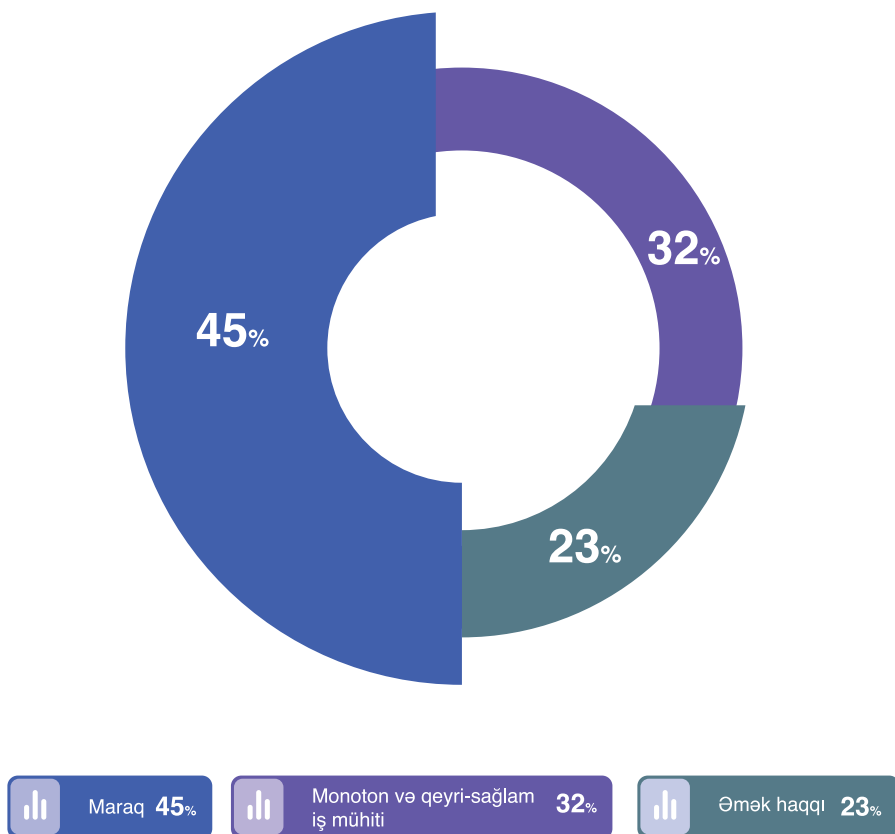
Şəkil 1

Respondentlərin sahə keçidləri barədə məlumatlar
Cədvəl 1-də təsvir edilmişdir

Əvvəlki sahə	Yeni sahəsi
Təhsil	Dövlət idarəetməsi və müdafiə
Emal sənayesi	Dövlət idarəetməsi və müdafiə
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	İstirahət və əyləncə sahəsində fəaliyyət
Təhsil	Marketing
İT - Dizayn	İT - Proqramlaşdırma
Maliyyə	İT layihə idarə etməsi
Satış	İnsan resursları
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	Marketing
Nəqliyyat (gəmi)	SƏTƏM mütəxəssisi
Elektrik mühəndisi	İT məhsul idarəetməsi
Dövlət idarəetməsi və müdafiə	Maliyyə və sığorta fəaliyyəti
Dövlət idarəetməsi və müdafiə	İT - Proqramlaşdırma
Təhsil	Layihələrin idarə edilməsi
Satış	İT Biznes Analitik
Satış	Marketing
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	Sahibkarlıq fəaliyyəti
Elektrik mühəndisi	İT - Proqramlaşdırma
Geoloji kəşfiyyat və Geodeziya	İT - Proqramlaşdırma
Dövlət idarəetməsi və müdafiə	Sahibkarlıq fəaliyyəti
İT - proqramlaşdırma	İT - Dizayn
Təhsil	Maliyyə və sığorta fəaliyyəti
Təhsil	Sahibkarlıq fəaliyyəti

Cədvəl 1

Cədvələ baxan zaman şəxslərin peşə dəyişiklərinin konkret bir istiqamət olmadığını, lakin müasir əmək bazarında bir çox ölkələrdə olduğu kimi İT sahəsinin üstünlük təşkil etdiyini görmək mümkündür. Respondentlərin karyera dəyişmələrinə səbəb olan amilləri 3 əsas qrupa ayırmaq olar (Qrafik 5): **əməkhaqqı, monoton və qeyri-sağlam iş mühiti və maraq**.



Qrafik 5

Əməkhaqqı - respondentlərin karyera dəyişikliyi ilə bağlı qeyd etdiyi əsas səbəblərdən biri kimi önə çıxır. Müsahibələr zamanı iştirakçılar gördükləri işin dəyərinin daha yüksək qiymətləndirilməli olduğunu, həmçinin çalışdıqları müəssisələrdə uzun müddət ərzində əməkhaqqının artırılmadığını vurğulamışdır. Əməkhaqqının formalaşmasında əmək bazarında tələb və təklif balansı, işçinin bilik, bacarıq və səriştələri, eləcə də aid olduğu iqtisadi fəaliyyət sahəsi mühüm rol oynayır. Bu baxımdan, əməkhaqqı ilə bağlı narazılıq səbəbilə iş yerinin, iqtisadi fəaliyyət sahəsinin, peşənin dəyişdirilməsi ən çox rast gəlinən və təbii hallardan biri kimi qiymətləndirilə bilər.

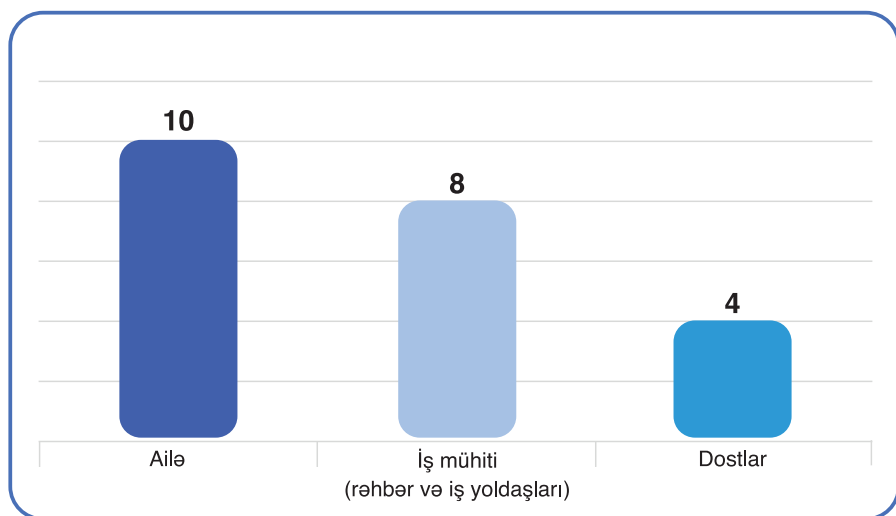
Monoton və qeyri-sağlam iş mühiti - karyera dəyişikliyinə təsir göstərən mühüm amillərdən biridir. Respondentlər çalışdıqları sahəyə olan maraqlarını, əsasən, vəzifə funksiyalarının təkrarlanan və dəyişməz xarakter daşması səbəbilə itirdiklərini bildirmişlər. Peşə sahibinin yerinə yetirdiyi işlərin mahiyyəti əvvəlcədən müəyyən olunsada, iş mühitində yalnız eyni fəaliyyətlərin icrası və uzun müddət fiziki aktivlikdən uzaq qalmaq kimi hallar işə qarşı motivasiyanın azalmasına və nəticə etibarilə iş dəyişikliyi qərarına gətirib çıxara bilər. "2000-ci illərin əvvəllərində aparılan araşdırmalarda⁴ "iş stresi" anlayışından istifadə olunur və qeyd olunur ki, iş mühitində stress əvvəlki illərlə (2001-2005) müqayisədə 10% artmışdır. Gallup-ın⁵ apardığı araşdırmaya görə 2015-ci il ilə müqayisədə yeni iş axtarışı və imkanların qiymətləndirilməsi 51% artmışdır, həmçinin araşdırmada iştirak edən respondentlərin 59%-i iş-həyat balansının olmaması səbəbindən yeni iş axtarışında olublar. Yeni iş axtarışı və ya yeni

⁴ Thomas W. Colligan and Eileen M. Higgins (2008).. Workplace Stress: Etiology and Consequences, page 93 - Get access (tandfonline.com)

⁵ Corey Tatel, Ben Wigert and Sangeeta Agrawal (2025). The Top Four Reasons for Taking a New Job. <https://www.gallup.com/workplace/656906/top-four-reasons-taking-new-job.aspx>

vəzifəyə başlama hər zaman karyera dəyişikliyi kimi qiymətləndirilməsə də, qeyri-sağlam (toksik) iş mühiti və zəif idarəetmə praktikalarının işçilərin fəaliyyət effektivliyinə və təşkilata olan loyallıqlarına mənfi təsir göstərdiyini qeyd etmək mümkündür.

Maraq – respondentlərin karyera dəyişikliyi qərarlarında maraq meyarının üstünlük təşkil etməsi, bu dəyişikliyin əsasən şəxsi istək və təşəbbüs əsasında həyata keçirildiyini göstərir. Digər diqqətəlayiq məqamlardan biri ondan ibarətdir ki, respondentlər maraq göstərdikləri sahələrə keçid etməkdən çəkinməmiş və bu istiqamətdə bilik və bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün təşəbbüs göstərmişlər. Bununla yanaşı, şəxslərin öz maraqlarına uyğun peşə sahəsinə yönəlməsində maddi imkanların məhdudluğu, dəyişiklik qorxusu, sistemli karyera planlamasının mövcud olmaması və məlumat çatışmazlığı kimi amillərin prosesi ləngitdiyi və çətinləşdirdiyi hallara da rast gəlinmişdir. Bu amillər arasında xüsusilə karyera planlamasının (qanunvericilikdə peşəyönümü) olmaması daha çox vurğulanmış və bu məsələ müasir dövrdə ən aktual mövzulardan



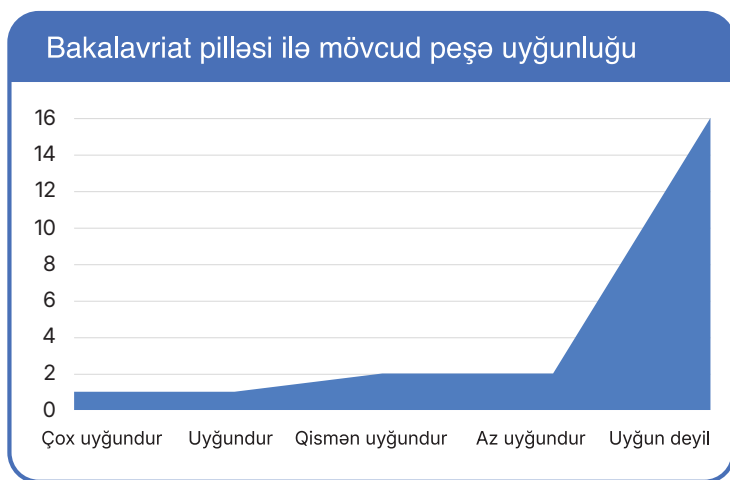
Qrafik 6

biri kimi qiymətləndirilmişdir. Məhz bu zərurət qlobal miqyasda 'karyera kouçu', 'karyera mentoru' kimi peşə istiqamətlərinin formalaşmasına səbəb olmuşdur. Dəyişiklik prosesində dəstək olan şəxslər ilə bağlı sualı isə respondentlər 3 istiqamətdə cavablandırıblar: ailə, dostlar və iş mühiti (rəhbər və iş yoldaşları) (Qrafik 6). Qeyd olunan hər üç amil insan həyatının ayrılmaz tərkib hissəsi olmaqla yanaşı, sosial varlıq olaraq fərdlərin gündəlik həyatlarının böyük bir hissəsini keçirdiyi əsas mühit kimi xarakterizə oluna bilər. Respondentlərin cavabladığı digər suallardan biri də bakalavr və magistr pilləsi üzrə aldıkları təhsilin keçid etdiyi sahəyə uyğunluğu ilə bağlı olmuşdur. Bu əlaqəyə nəzər salmamışdan əvvəl bəzi vacib faktlara nəzər yetirmək lazımdır.

Ömürboyu öyrənmə (LLL) 1970-ci illərdən etibarən təhsil siyasətində ön plana çıxan və bu gün də aktuallığını qoruyub saxlayan əsas yanaşmalardan biridir. Ömürboyu öyrənmə konsepsiyası⁶ çərçivəsində fərdlərin şəxsi və ya peşəkar məqsədlər üçün davamlı şəkildə, könüllü və fərdi təşəbbüs əsasında bilik və bacarıqlarını artırmağa çalışması nəzərdə tutulur. Bu konsepsiya çərçivəsində fərdlərin bilik və bacarıqlarını artırması prosesinə formal təhsillə yanaşı, qeyri-formal və informal təhsil vasitəsilə həyata keçirilən öyrənmə fəaliyyətləri də daxil edilir. Ömürboyu öyrənmə fərdin əmək bazarında rəqabətliliyinin və məşğulluğunun təmin edilməsi baxımından vacib hesab edilir. Bu yanaşma, həmçinin sosial inteqrasiyanı, aktiv vətəndaşlığı və şəxsi inkişafı özündə ehtiva edir. Müasir dövrdə ömürboyu təhsil prinsipi qlobal səviyyədə qəbul olunan norma halını almışdır. Bu yanaşma təhsil siyasətində 'yeni əsas' kimi qiymətləndirilir və eyni zamanda qlobal çağırışlara cavab vermək məqsədilə təhsil sistemlərinin necə formalaşdırılmalı olduğu ilə bağlı

⁶ UNESCO Institute for Lifelong Learning (2016). Conceptions and realities of lifelong learning. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245626>

müəyyən konseptual baxışların formalaşmasına töhfə verir. Ömürboyu öyrənmə konsepsiyası fərdlərə peşə və ixtisas seçimində hər hansı bir məhdudiyyət tətbiq etmir. Bununla yanaşı, istənilən sahədə fəaliyyət göstərməsindən asılı olmayaraq, əmək bazarının dəyişən tələblərinə uyğunlaşmaq üçün əsas bilik və bacarıqların davamlı inkişaf etdirilməsini təşviq edir. Respondentlərin təhsil pillələrinin peşə seçimi ilə əlaqəsi isə maraqlı bir mənzərəni ortaya çıxarmışdır (Qrafik 7). Müsahibədə iştirak

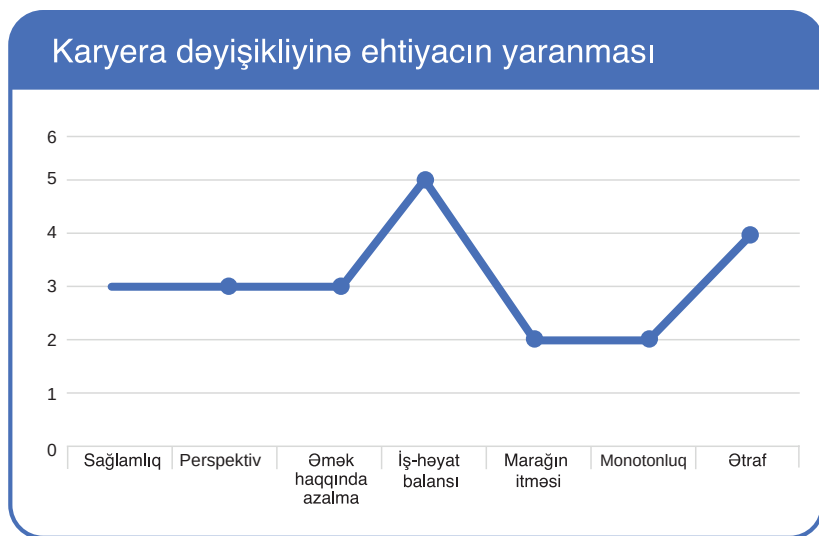


Qrafik 7

edən respondentlərdən 5 nəfərin magistratura təhsili olduğunu və bu şəxslərdən də cəmi 3 nəfərin magistratura pilləsinin indiki karyera seçimləri ilə əlaqəli olduğunu, ümumilikdə isə cəmi 1 nəfərdə tam uyğunluq olduğu aşkar edilmişdir. Bu göstəricilər bizə deməyə əsas verir ki, respondentlərin əksəriyyətinin təhsil və peşə seçimləri arasında uyğunsuzluqlar mövcuddur.

Bundan əlavə olaraq karyera dəyişikliyi etməzdən öncəki peşənizi nəyə əsasən seçmişdiniz sualına respondentlərdən yalnız **3 nəfər** "istəyərək seçmişdim" cavabını vermişdir, digər seçim səbəblərində isə

yan faktorlar (ailə, tanışlar, həmin günün tələbləri) əsas rol oynamışdır. Bu faktlar doğru və zamanında edilmiş peşə və ixtisas seçiminin nə dərəcədə vacib olduğunun göstəricisi hesab oluna bilər. Doğrudur, illər ərzində peşə və ixtisas dəyişikliyinə olması yerli və global tələblərə əsasən dəyişə bilər, lakin ilkin seçimlərin maraq və bacarıq üzərində qurulması, irəliləyən illərdə yeni bilik və bacarıqların əldə edilməsi və mövcud bacarıqların inkişafı ilə daha əhəmiyyətli hal alacaqdır. “Əmək Bazarı” bülletenin 3-cü buraxılışında⁷ şagirdlər arasında keçirilən peşə və ixtisas seçimi əlaqədar sorğuda da şagirdlər ixtisas seçimini daha çox valideyn və müəllimlərin tövsiyələri əsasında seçdiyini qeyd etmişdirlər. Nəticələrə nəzər salanda peşə və ixtisas seçimi ilə karyera dəyişikliyi arasında səbəb-nəticə əlaqəsinin olduğunu söyləmək mümkündür. Respondentlərin karyera dəyişikliyi daha çox maraq üzərindən



Qrafik 8

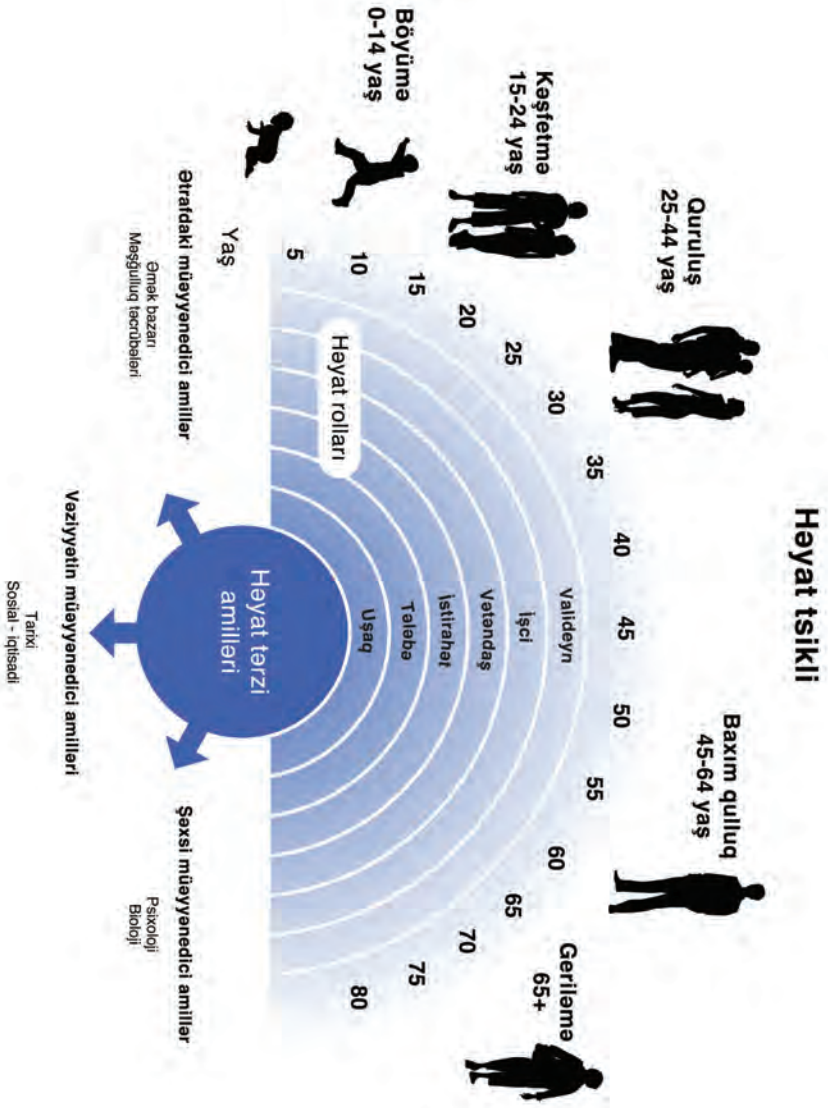
⁷ “Əmək Bazarı” bülleteni 3-cü buraxılış (2025). Şagirdlər arasında peşə və ixtisas seçimi. <https://dma.gov.az/storage/EB3.pdf>

etdiyini və Gallup-ın yuxarıda qeyd edilən araşdırmalarında dəyişikliyin mərkəzində insan faktorunun dayandığı bu fikrə gəlməkdə əsas səbəblər kimi götürülə bilər. Müsahibə zamanı respondentlərin cavablandığı digər bir sual isə karyera dəyişikliyinə ehtiyacın nə zaman yaranması ilə bağlı olmuşdur. Verilən cavablarda olduqca müxtəlifliyin olması müşahidə edilmişdir.

Bu suala və cavablara Donald Superin “Karyera inkişafı” və ya “Həyat tsikli”⁸ nəzəriyyəsinə əsasən baxdıqda isə karyera dəyişiklərinin səbəblərinin əslində həm də təbii olaraq formalaşdığını görə bilərik. Superin karyeranı “bir sıra inkişaf tapşırıqları ilə qarşılaşan və onları olmaq istədiyi insana çevriləcək şəkildə həll etməyə çalışan həyat yolu” kimi konseptuallaşdırmışdır. Super, karyera planlaşdırarkən özünə dəyər hissini inkişaf etdirməyin və zamanla dəyişdiyinizi dərk etməyin vacib olduğunu qeyd etmişdir. Superin karyera inkişafına verdiyi ən böyük töhfələrdən biri də onun mənlilik konsepsiyasının inkişafının vacibliyini vurğulaması olmuşdur. Super-ə görə, mənlilik anlayışı zamanla dəyişir və təcrübə ilə inkişaf edir. Beləliklə, karyera inkişafı ömür boyu davam edir.

Super iddia edir ki, peşə üstünlükləri və sərişmələri, fərdin həyat rolları (statusları) ilə yanaşı, zaman və təcrübə ilə dəyişir. O, xronoloji yaşa uyğun və ya uyğun olmayan peşə yetkinliyi konsepsiyasını inkişaf etdirmiş və insanların karyera keçidlərindən keçərkən bu mərhələlərin hər birindən keçdiyini qeyd etmişdir (Şəkil 2). Bu nəzəriyyə həm də insanın həyatının müxtəlif dövrlərində rolların və ya statuslarının xarakteristikasını (Cədvəl 2)⁹ və karyera inkişafı zamanı hansı rol və ya statusları nəzərə almağın əhəmiyyətindən bəhs edir.

⁸Andrea N. Hunt, Tammy D. Rhodes (2021). Expanding the Life-Span, Life-Space Approach using Critical Race Theory and Intersectionality.
<https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1161&context=jca>



Şəkil 2

⁹ Brown, D. and Brooks, L. (Eds), 'Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice', San Francisco: Jossey-Bass, 2002

Mərhələ	Yaş	Xarakteristikalar
Böyümə	0-14	Mənlik konsepsiyasının inkişafı, münasibətlərin və ehtiyacların, peşə və ixtisas seçiminin və gələcək barədə ilkin fikirlərin formalaşması. Bu mərhələ qayğı azlığı və resurslardan istifadənin yeni mərhələyə hazırlığı ilə də seçilir.
Kəşfetmə	15-24	Aktiv təhsil həyatı, hobbilərin formalaşması və maraqlar nəzərə alınmaqla seçilən iş təcrübəsi. İlk iş təcrübələri, texniki və yumşaq bacarıqların inkişafı və məşğulluq qayğılarının artması ilə xarakterizə olunur.
Quruluş	25-44	İş təcrübəsi vasitəsilə peşəkar bacarıqların formalaşdırılması, inkişafı və sabitləşdirilməsi. Bu mərhələdə olan şəxslər əmək bazarında davamlılığı qorumağa və işsizlik periodunun minimumda (maksimum 3 ay) saxlamağa çalışırlar.

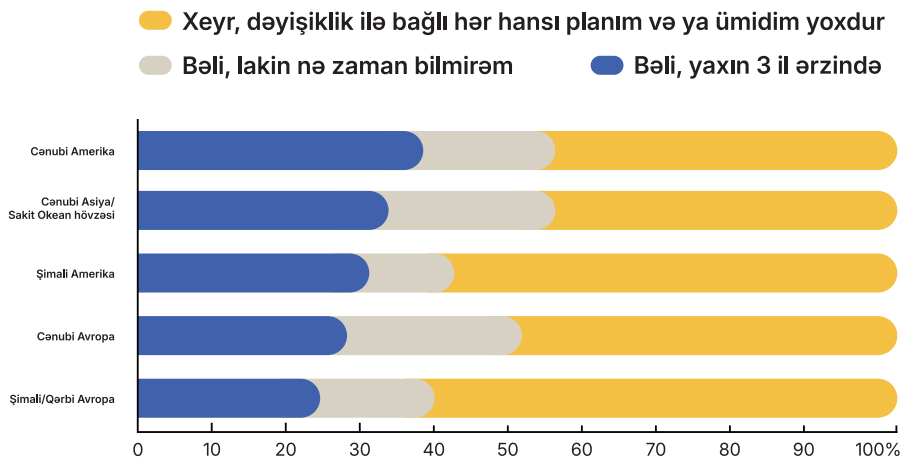
Baxım/qulluq	45-64	Sahib olduğu mövqeyi yaxşılaşdırmaq üçün davamlı olaraq proseslərin tənzimlənməsi. Bu mərhələdə stabilləşmə dövrü kimi də tanınır. İnsanlar bu mərhələdə karyera stabilliyinə, iş həyat balansına və şəxsi rifaha xüsusi önəm verir. Bu mərhələ həm də pensiya dövrünə hazırlıq kimi qəbul edilir.
Geriləmə	65+	Şəxsi və peşəkar effektivliyin azalması. Bu mərhələdə insanlar artıq əmək bazarındakı fəaliyyətini ya dayandırır, ya da son illərini yaşamış olur. Bu mərhələdəki şəxslərin əksəriyyəti əmək pensiyasına çıxırlar.

Cədvəl 2

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) 3 qitənin 12 ölkəsində apardığı araşdırmaya¹⁰ (Qrafik 9) əsasən isə 45 və yuxarı yaşdan olan şəxslər arasında iş yerini dəyişmək istəyənlərin sayı olduqca azdır. Bu fakt da özlüyündə Superin nəzəriyyəsini dəstəkləyir və respondentlərin karyera dəyişikliyi yaşının əslində global miqyasda gedən proseslərdən çox da uzaq olmadığını söyləməyə əsaslar yaradır.

¹⁰ Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives (2024), page 18, figure 1.3.
<https://doi.org/10.1787/1ef9a0d0-en>

Növbəti bir neçə ildə iş yerinizdə dəyişiklik etməyə ümid və ya gözləntiniz var?

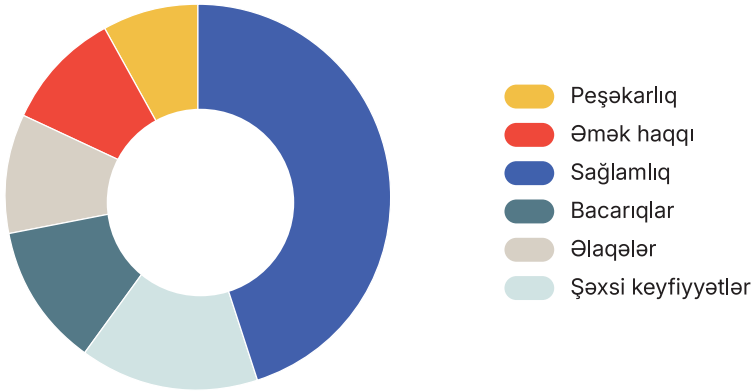


Qrafik 9

Təqdim olunan faktlardan da göründüyü kimi karyera dəyişikliyi və buna bənzər vacib qərarların alınması əslində olduqca kompleks bir prosesdir və özlüyündə bir çox amillərin diqqətə alınmasını tələb edir. Respondentlərin verdiyi cavablara Superin nəzəriyyəsi üzərindən baxdıqda da erkən seçimlərin nə dərəcədə əhəmiyyətli olduğunu görmək mümkündür. Həmin rollara misal üzərindən baxsaq, bir şəxs məktəbli olduğu zaman yalnız **uşaq və övlad** roluna sahib olursa, əmək fəaliyyətinə başladığı zaman isə **övlad, işçi və vətəndaş** rollarına sahib olmuş olur və bu karyera inkişafı prosesinin həyat tsiklindəki müəyyən bir dövrü əhatə etdiyini göstərir.

Respondentlərin karyera dəyişikliyindən sonra həyatlarında nə kimi dəyişikliklərin olması ilə bağlı suallara verdiyi cavablar iş və şəxsi olmaqla 6 alt-başlıq əsasında qiymətləndirilmişdir (Qrafik 10). Qiymətləndirmə zamanı bir cavab içərisində bir neçə nüansa toxunulduğu üçün bir cavab

bir neçə alt-başlıqda dəyərləndirilmişdir.



Qrafik 10

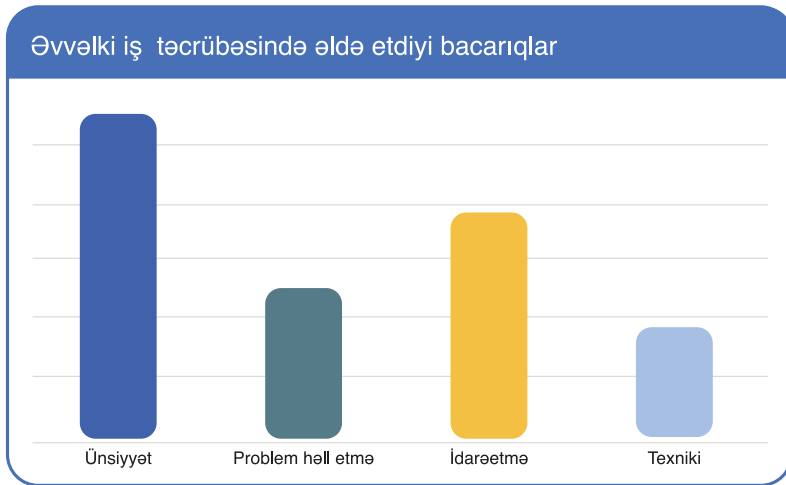
Qrafikdən də aydın olduğu kimi, karyera dəyişikliyi sonrası insanların həyatında ən əhəmiyyətli dəyişiklik sağlamlıqla bağlı meydana gəlmişdir. Yuxarıda qeyd olunan bir çox araşdırmada da vurğulandığı kimi, insanların iş və karyera dəyişikliklərinə səbəb olan amillərdən biri də məhz sağlamlıq məsələsidir. Asiyada təxminən 8000 nəfər arasında aparılan araşdırmalar göstərmişdir ki, işçilərin 2/3-si iş yerlərini mental sağlamlıqları üçün ən önəmli faktor hesab edirlər. Müsahibədə iştirak edən respondentlər isə karyera dəyişikliyindən sonra özlərinə daha çox vaxt ayıra bildiklərini və iş-həyat balansını daha yaxşı idarə edə bildiklərini qeyd etmişdirlər. Onlar, həmçinin bildirmişdirlər ki, bu dəyişikliklərin nəticəsi olaraq onlar özlərini daha xoşbəxt və faydalı hiss etmişdirlər. Balans və çeviklik işçilər üçün o qədər prioritetə çevrilib ki, bir çoxları karyerada addımlarını məhz bu standartlar əsasında atırlar. Bu yanaşma ABŞ-da 2021-ci ildə təxminən 48 milyon, 2022-ci ildə isə 50 milyondan çox insanın işini

tərk etdiyi "Böyük istefa"nın¹¹ əsas hərəkətverici qüvvəsi olmuşdur. Microsoft-un¹² 2022-ci il üzrə İş Trendləri İndeksi illik Hesabatının məlumatları göstərir ki, işini tərk edən Millenial (Y nəsl) və Z nəslindən olan işçilərin yarısından çoxu səbəb kimi ya iş-həyat balansının olmamasını, ya da çevikliyin çatışmazlığını göstərmişdir. Bütün bu faktlar iş-həyat balansının, sağlam iş mühitinin və insanın şəxsi sağlamlığının karyerada nə dərəcə önəmli bir yer tutduğunun göstəricisi hesab oluna bilər.

Respondentlərin müsahibə zamanı əvvəlki iş yer(lər)ində qazandıqları bacarıqlar (Qrafik 11) və karyera dəyişikliyindən sonrakı dövrdə inkişafı (Qrafik 12) ilə bağlı sualları da cavablandırmışlar. Əvvəlki iş təcrübəsində əldə edilən bacarıqlara nəzər saldıığımız zaman respondentlərin daha çox yumşaq bacarıqlarının inkişaf etdiyini və yeni iş yerlərində bu bacarıqların onlara çox kömək olduğunu vurğulamışdılar. Texniki sahədə fəaliyyət göstərən şəxslərin də yumşaq bacarıqlar istiqamətində verdiyi cavablar Azərbaycan əmək bazarında yumşaq bacarıqların daha da önəm qazandığının göstəricisi sayıla bilər. Qeyd etmək lazımdır ki, respondentlər cavablarında bir neçə istiqamətdə bacarıqlarının onlara kömək olduğunu vurğuladığı üçün bir cavabda birdən çox bacarığın səsləndirilməsi təhlil zamanı nəzərə alınmışdır. Dünya İqtisadi Forumun "İş Yerlərinin Gələcəyi" hesabının 2025-ci il buraxılışında 2025-ci ilin əsas bacarıqları cədvəlinə nəzər saldıqda siyahıda yer alan bacarıqların daha çox yumşaq bacarıqlar olduğunu görmək mümkündür (Şəkil 3)

¹¹ Böyük İstefa (Great Resignation) - 2020-ci illərin əvvəllərində, xüsusilə COVID-19 pandemiyasından sonra bir çox ölkədə işçilərin kütləvi şəkildə işlərini tərk etməsi fenomeninin adlandırılması.

¹² Great Expectations: Making Hybrid Work Work (2022). <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>



Qrafik 11

“İş yerlərinin gələcəyi”¹³ hesabatına əsasən vəzifə öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi zamanı işləyən şəxslər bacarıqlardan hibrid şəkildə istifadə edir. Hesabatda **14 milyondan** çox işçisi olan və fərqli sferalarda fəaliyyət göstərən **1000-dən** çox qlobal şirkətin iştirak etdiyini nəzərə alaraq istər qlobal əmək bazarında, istərsə də yerli əmək bazarında iş yerlərində bacarıqların hibrid formada tətbiqinin önəmli olduğunu söyləmək mümkündür. Respondentlər bacarıqlar ilə bağlı sualları cavablandırıdığı zaman əvvəlki iş təcrübələrində yaşadıkların stress və gərginliyin onlara yeni bacarıqlar qazandırdığını da vurğulamışdılar. Bu fakt gərgin iş şəraitinin insanlara yeni bacarıqlar qazandırdığı üçün yaxşı bir hal olduğu qənaətinə gəlinməsi üçün deyil, daha çox insanların iş mühitində **sağ qalmaq** üçün çalışdıqları zaman əldə edilən bacarıqlar kimi qəbul edilməlidir.

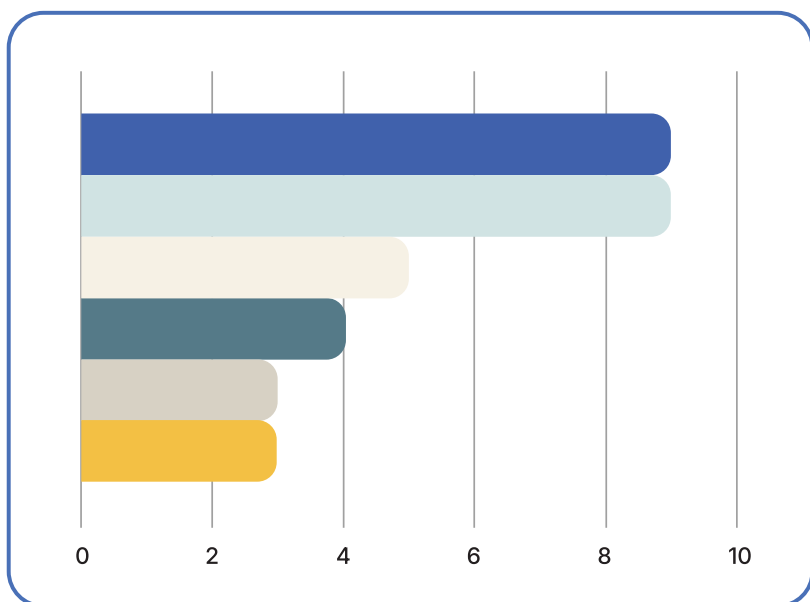
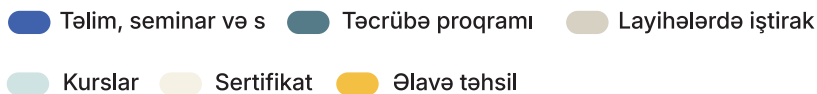
¹³ World Economic Forum. Future of Jobs. Page 35, figure 3.3 (2025).
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

- 1  Analitik düşüncə
- 2  Dözümlülük, elastiklik və çeviklik
- 3  Liderlik və sosial təşkilatçılıq
- 4  Yaradıcı düşüncə
- 5  Motivasiya və özünüdərk
- 6  Texnoloji savadlılıq
- 7  Empatiya və aktiv dinləmə
- 8  Maraq və ömürboyu öyrənmə
- 9  İstedadların idarə olunması
- 10  Xidmət oriyentasiyası və müştərilərə xidmət

Şəkil 3

Respondentlərin karyera dəyişikliyindən sonra inkişaf məqsədilə atdıqları addımların, müasir əmək bazarının tələbləri və təqdim etdiyi imkanlar əsasında formalaşdığını demək mümkündür. (Qrafik 12)

Karyera dəyişikliyindən sonra inkişaf üçün atılan addımlar



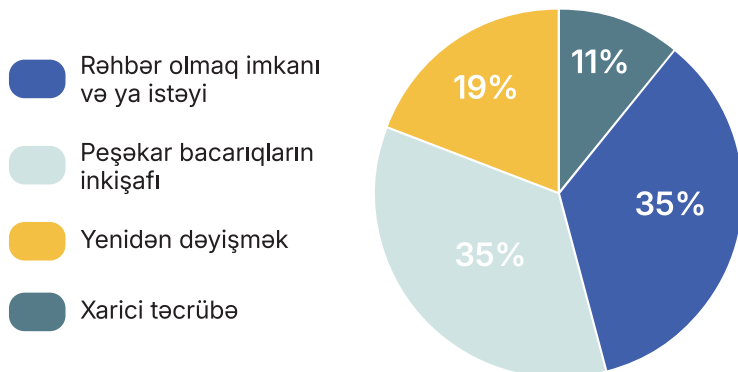
Qrafik 12

Belə ki, respondentlər yeni iş yerlərində xoşbəxt olsalar da bu onların komfort zonada qalmaqlarına səbəb olmamış, əksinə öz inkişaflarını davam etdirmək üçün müxtəlif üsullardan istifadə etməyə davam etmişlər. Müasir dövrdə olduqca aktual sayılan təlim, seminar, forum və s. tədbirlərdə iştirak və müxtəlif bilik və bacarıqların inkişafı üçün müəyyən kurslar daha ön plana çıxmışdır. Respondentlər cavablarında

inkişaf üçün eyni anda bir neçə üsuldan istifadə etdiklərini bildirmiş və qeydlər təhlil zamanı nəzərə alınmışdır.

Müasir dövrdə bütün faktları nəzərə alaraq karyera dəyişikliyinə insanın əmək fəaliyyəti dövrü üçün normal hal olduğu qənaətinə gəlinməsi qeyd edilmişdir. Respondentlər karyera dəyişikliyindən sonra sahib olduqları və planladıqları karyera imkanları barədə suallar cavablandırmış və bu cavablar özlərində maraqlı faktları əks etdirmişdir (Qrafik 13).

Karyera dəyişikliyindən sonra karyera imkanları və gələcək imkanlar



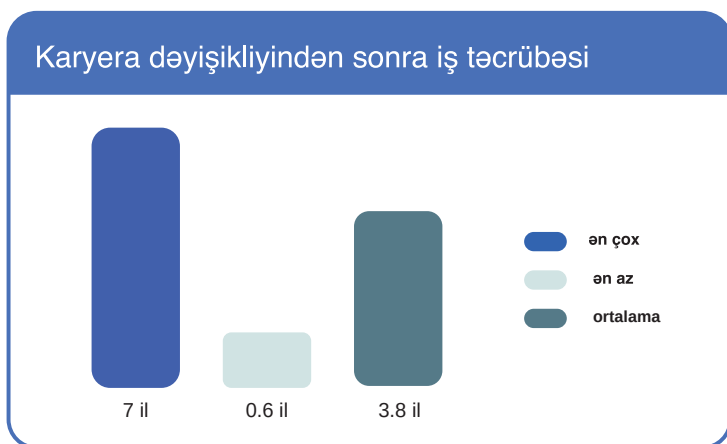
Qrafik 13

Respondentlər sualın cavablandırılması zamanı eyni anda bir neçə imkan və planlar haqqında məlumat təqdim etmiş və bu nüans təhlil zamanı nəzərə alınmışdır. Cavablar arasında ən diqqət çəkən məqam isə yenidən karyerasında dəyişiklik etmək istəyən şəxslərin olması ilə bağlıdır. Bu fakt maraq doğurmaqla yanaşı bu prosesin davamlı ola biləcəyindən də xəbər verir. Yuxarı paraqraflarda Donald Superin nəzəriyyəsində də qeyd olunduğu kimi karyera inkişafı ömürboyu davam edən bir prosesdir. Lakin bu dəyişim zamanı diqqət etməli olduğumuz ən önəmli məqam məhz **özünütanıma** ilə bağlıdır. Bir insanın özünütanıması onun davamlı olaraq qərarlarını sorğulaması, özü haqqında daha çox məlumatlara sahib olması ilə əlaqəlidir. Yeni şəxs özünün dəyərlərini, maraqlarını, bacarıqlarını, güclü və zəif tərəflərini

bilərək daha düşünölmüş addımlar ata bilər. Respondentlərin bu cavablarına bu sahədəki digər nəzəriyyələr üzərindən baxmaq cavabların formalaşması və təxmini səbəbləri görmək baxımından faydalı olacaqdır. Karyera inkişafı və yetkinlərin karyera keçidləri üzrə ekspert Nancy K. Schlossberg-in keçid nəzəriyyəsinə diqqət edək. Nəzəriyyənin¹⁴ əsas məğzi dəyişiklik və ya keçidlər zamanı diqqət ediləcək məqamlara fokuslanmaq ilə bağlıdır. Yeni ki, insanın həyatında hər hansı bir dəyişiklik etmədən öncə mövcud vəziyyətin qiymətləndirilməsinə ehtiyacı vardır. Mövcud vəziyyət həm şəxsi, həm də peşəkar həyatda resurların qiymətləndirilməsi ilə aparılması keçidləri daha da effektivləşdirə bilər. Respondentlərin ilkin keçid etdiklərini və yenidən karyera dəyişikliyi etmək kimi bir fikirlərinin olduğunu nəzərə alsaq, burada ya ilkin keçid zamanı düzgün qiymətləndirmə olmadığını, ya da növbəti dəyişiklikdə mövcud resursların düzgün qiymətləndirilməsi gərəkdiyini söyləmək mümkündür. Nəzəriyyə tərəfindən karyera həyatında keçidlərin **gözlənilən, gözlənilməz və qeyri-normativ (sağlamlıq ilə bağlı olan dəyişikliklər)** olaraq qruplaşdırdığını nəzərə alsaq respondentlərin karyera dəyişikliklərini hər 3 qrupa aid olduğunu görmək mümkündür. Məlumatların ümumiləşdirilməsindən belə bir qənaətə gəlmək olar ki, karyera dəyişiklikləri gözlənilən və gözlənilməz həyat hadisələri, peşəkar məqsədlərin yaranması və ya itirilməsi kimi incə dəyişikliklərlə xarakterizə olunur. İstənilən bir şəxsin keçidə uyğunlaşmasında paradıqmaya görə, keçidin əhəmiyyəti onun faktiki dəyişikliyin özü ilə deyil, fərdin fərqli həyat mərhələsi və ya şərtləri daxilində necə uyğunlaşması ilə müəyyən edilir. Respondentlər karyerasında dəyişiklik etmiş mütəxəssislər olaraq karyerasında dəyişiklik etmək istəyən

¹⁴ Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 12, No. 4. Assessing Theories and Strategies Regarding Career Transition for Students with Visual Impairments (2023).
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED638422.pdf>

şəxslərə tövsiyə ilə bağlı sualı da cavablandırmışlar. Cavablar əsasən iki istiqamətdə olmuşdur: **özünəinam və seçimi öncədən sorğulama**. Respondentlər karyera dəyişikliyinə özünəinam tələb etdiyini və insanın öz istəklərini yerinə yetirməsi və maraqlarına uyğun seçimlər etməsinin məhz bu məqamla bağlı olduğunu qeyd etmişlər. Digər bir məqam isə seçimlərin sorğulanması və "niyə" sualının cavablandırılması ilə bağlı olmuşdur. Respondentlər bu karyera dəyişikliyi prosesinin riskli proses olduğunu və "niyə bu dəyişkənliyi istəyirəm?" sualına cavab tapmağın çox əhəmiyyətli olduğunu vurğulamışdılar. Respondentlər, həmçinin dəyişiklik zamanı vaxt faktorunun önəmli olduğunu və dəyişiklik ehtiyacı yarandığını hiss etdikləri anda rəşional qərarlar qəbul etməyi tövsiyə etmiş, həmçinin qərarların verilməsi zamanı məqsədə çatmaq üçün addımların prioritetləşdirilməsinin əhəmiyyətini xüsusi qeyd etmişdirlər. Respondentlərin mövcud iş yerlərindəki (karyera dəyişikliyi etdikdən sonra) təcrübələrinə nəzər salsaq verilən cavabların daha rəşional olduğunu deməyə əsas hesab oluna bilər (Qrafik 14)



Qrafik 14



Yekun nəticələr

Yekun nəticələr

Nəticə olaraq ehtimal etmək mümkündür ki, şəxslər karyera dəyişikliyi zamanı rəşional qərarlar qəbul etmişdirlər. Şəxslərin əvvəlki karyeralarındaki təcrübəsi (təxminən 1 il), yeni karyerlarındaki təcrübə müddəti isə ortalama olaraq 3,8 il olması bu fikri söyləməyə əsas sayıla bilər. Respondentlərin karyera dəyişikliyinə səbəb olan amillər isə onların daha əvvəlki seçimlərinin gələcəyə hesablanmamış və ya günün tələblərinə cavab vermək məqsədi ilə edildiği qənaətinə gəlməyə imkan verir. Araşdırma nəticələrinə əsasən peşə və ixtisas seçiminin gələcək karyera dəyişikliyinə əsas yaradacaq məqamlardan biridir. Belə ki, respondentlərin əksəriyyəti əvvəlki peşə və ixtisas seçiminin daha çox başqalarının fikri əsasında formalaşmış olduğunu qeyd etmişdirlər. Peşə və ixtisas seçiminin nəticələrinin gələcəkdə dəyişilə bilməsi müasir əmək bazarının tələblərinə əsas normal hal hesab olunsa da, erkən yaşlarda bilik və bacarıq əsaslı qərarların verilməsi gələcəkdə karyera dəyişiklərində şəxslərin bu prosesi daha rahat və az vaxt itkisi ilə aparmasına səbəb ola bilər. Karyera inkişafı prosesinin bir şəxsin əmək fəaliyyəti dövrünü əhatə edən bir proses olduğunu nəzərə alaraq, şəxslərin mövcud və sevdikləri işlərdə çalışsa belə davamlı olaraq peşəkar və şəxsi inkişafını tələb edir. Azərbaycan əmək bazarında karyera dəyişikliyinə səbəb ola biləcək bir çox şəxsi və korporativ səbəblər ola bilər ki, bu hal yalnızca ölkəmiz üçün dünyanın bir çox ölkəsində aktualdır. Səbəblərin mənbəyindən asılı olmayaraq dəyişikliyin olunması ehtiyacı yarandıqda qərarların verilməsi üçün bir neçə üsuldən istifadəsi mümkündür və bu üsulların seçilməsi məhz

şəxslər tərəfindən aparılmalıdır. Respondentlər arasında aparılan sorğu və müsahibələr Azərbaycan əmək bazarı haqqında tam fikiri formalaşdırmasa da ilkin fikirlər deməyə əsas verir. Ölkəmizin müasir dəyişən dünyanın bir hissəsi olması və bu araşdırmadakı nəticələrə əsasən qlobal və yerli əmək bazarında baş verən tendensiyaların izlənilməsi gələcəkdə karyerasını dəyişmək istəyən şəxslər üçün labüd hesab oluna bilər.

Əsas faktlar

- Respondentlərin demək olar ki, hamısı **(98%)** karyerasına məzun olduqdan sonra başlamışdır;
- Məzun olduqdan sonra məşğulluğunu tələb edən respondentlərin çalışdıqları sahə ilə məzun olduğu ixtisas arasındakı əlaqə uyğunluğu cəmi **18%** olmuşdur;
- Respondentlərin **45,5%-i** karyeralarındakı maraqları çərçivəsində dəyişdiyi halda, **31,8%-i** qeyri-sağlam iş mühitinə görə və **22,7%-i** əmək haqqı səbəbindən dəyişmişdir;
- Respondentlərin yaş aralıqları ilə iş təcrübələri arasında düz mütənəsiblik müşahidə edilmişdir (yaş artdıqca iş təcrübəsi də artmışdır), yəni hədəf kütləsi real əmək bazarının xüsusiyyətlərini özündə birləşdirir;
- Karyera dəyişikliyi prosesində respondentlərə ən çox dəstəyi ailələri - **45%**, ən az dəstəyi isə dostlarından - **18%** almışdılar;
- Respondentlərin cavablarının **68%-i** əvvəlki iş təcrübələrində yumşaq bacarıqlar, **14%-i** texniki bacarıqlar, **18%-isə** hibrid bacarıqlar (həm yumşaq, həm də texniki hesab olunan bacarıqlar) əldə etdiyini göstərmişdir;
- Respondentlərin **54%-i** karyera dəyişikliyindən sonra bilik və bacarıqların inkişafı üçün davamlı olaraq kurs, təlim, seminar və forumlarda iştirak etdiyini qeyd etmişdirlər;

- Respondentlərin karyerasını dəyişdikdən sonrakı müddətdə iş təcrübələri ortalama olaraq **3,8 il** olmuşdur;
- Respondentlər karyera dəyişikliyi prosesində ən lazımlı xüsusiyyətin **özünəinam** olduğunu vurğulamışdılar.

Tövsiyələr

- Karyera dəyişikliyi prosesinin normal bir hal kimi qəbul edilməsi və bu prosesin şəxslərin əmək bazarı dəyərinin azalması kimi başa düşünülməməsi;
- Karyera dəyişikliyi etməzdən öncə dəyişikliyin səbəbləri və ola biləcək potensial nəticələrin qiymətləndirilməsi;
- İlkin peşə və karyera seçimlərinin daha dolğun şəkildə yerinə yetirilməsi, düzgün peşə və ixtisas seçiminin aparılması;
- Karyera dəyişikliyi etməzdən əvvəl maraq, bacarıq və dəyərlərin qiymətləndirilməsi;
- Dəyişiklik etməzdən öncə sahədən asılı yerli və global əmək bazarının araşdırılması və mümkün seçimlərin müəyyən edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi zamanı karyera məqsədlərinin spesifik, ölçüləbilən və əldə oluna bilməsinə diqqət edilməsi;
- Karyera seçimləri zamanı karyera dəstək xidmətindən (məsələn: Alo Karyera məsləhət xidmətindən) və mentor dəstəyindən istifadə edilməsi;
- Şəbəkələşmə bacarıqlarının daimi olaraq inkişaf etdirilməsi, sosial şəbəkələrdən peşəkar şəkildə istifadə edilməsinin təmin edilməsi;
- Hansı sahədə olmaqdan və ya hansı sahəyə keçid edilməsindən asılı olmayaraq rəqəmsal bacarıqların (Word, Excel, PowerPoint), dil biliklərinin (İngilis, Alman, İspan və s.) baza və yuxarı səviyyədə bilinməsi;

- Daimi olaraq CV (rezümə) yenilənməsinin təmin edilməsi və sahədən asılı olmayaraq minimum iki dildə (Azərbaycan, İngilis) sənədin düzəldilməsinin təmin edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi ilə bağlı qorxular olduğu halda potensial qorxuların siyahısının hazırlanması və o məqamların aradan qaldırılması üçün resursların düzgün qiymətləndirilməsi;
- Ömürboyu öyrənmə yanaşmasının davamlı olaraq tətbiq edilməsi və karyera dəyişikliyindən sonra da davamlı olaraq şəxsi və peşəkar bacarıqların inkişaf etdirilməsi;
- Yumşaq bacarıqların (ünsiyyət, emosional zəka, təqdimat və s.) inkişafına xüsusi diqqət edilməsi;
- Real gözləntilərin formalaşdırılması - karyera dəyişikliyi zaman resurslardan istifadənin qaçınılmaz olduğunu və bu prosesin müəyyən bir zaman tələb edəcəyinin qəbul edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi zamanı gəlir gözləntilərinin doğru müəyyən edilməsi və maliyyə resurslarının planlamasının düzgün şəkildə edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi edərkən verilən tövsiyələrin bu və ya digər sahədə təcrübəli şəxslər tərəfindən alınmasına və ya verilməsinə diqqət edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi zamanı potensial dəstəkçilərin (ailə, dost, iş mühiti, mentor, müəllim və s.) müəyyən edilməsi;
- Karyera dəyişikliyi prosesinin zaman aldığına nəzərə alaraq özünəinam hissənin gücləndirilməsi, ehtiyac yarandığı halda bu istiqamətdə mütləq şəkildə dəstək mexanizmlərindən istifadə edilməsi.

Qeyd

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Qeyd

[illegible]

Qeyd

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Qeyd

[illegible]

Qeyd

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical margin lines, text, or other markings on the page.



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət
Məşğulluq
Agentliyi



QR KODU OXUT!

Əmək Bazarı Bülleteninin
qiymətləndirilməsi
sorgusunda iştirak et!