

kredit ödənilməsində yaranan çətinlik şirkəti iflas edə bilər. Yeni kreditlərə müraciət ehtiyacı yaranarsa, fazilərini artırmayan bank seçmək olar.

Növbəti addım hesabat işinin sadələşdirilməsi, onun səmərəliliyini və şəffaflığını artırmaq sahəsində görülən işlər ola bilər. Şəffaf hesabat həm potensial investorlarla danışıqlarda, həm də tənzimləyici orqanlarla münasibətlərdə üstünlük verəcək.

Sahibkarların rahat fəaliyyət göstərməsi, sahibkarlıq fəaliyyətinin inkişafı üçün əlverişli biznes mühitinin yaradılması sahəsində ən çox islahatlar aparan ölkələrdən biri də Azərbaycandır. Postneft iqtisadiyyatının qurulması, ölkədə idxaldan asılılığın azaldılması və ixrac potensialının gücləndirilməsi məqsədilə rəqabət qabiliyyətinə malik olan məhsulların istehsalı üçün hökumət sahibkarlığın inkişafına böyük imkanlar yaradıb. Sahibkarlığın inkişafı sahəsində aparılan islahatlar nəticəsində Azərbaycan iqtisadi göstəricilərinə görə 2021-ci ildə nüfuzlu beynəlxalq qurumların reytinglərində yuxarı sıralarda yer almışdır. Azərbaycan Dünya bankı tərəfindən on ən islahatçı ölkələr sırasında yer almış, Davos Ümumdünya İqtisadi Forumunun hesabatlarında bir sıra göstəricilərinə görə ön sıralarda olmuşdur. Heritic fondunun 2021-ci il nəticələrinə görə isə İqtisadi Azadlıq İndeksində əsasən 178 ölkə sırasında Azərbaycan 38-ci pilləyə yüksəlmişdir [3].

Ədəbiyyat:

1. Robert Wuebker , Zoltan J. Acs, Richard Florida “The Globalization of Innovation and Entrepreneurial Talent: The Changing Context of Venture Capital Investment”

2. Sahibkarlıq fəaliyyəti haqqında. URL: <https://e-qanun.az/framework/7920>

3. Sahibkarlığın inkişafında dönüş günü - 25 aprel 2002-ci il. URL: <https://www.azerbaijan-news.az/az/posts/detail/sahibkarligin-inkisafinda-donus-gunu-25-aprel-2002-ci-il-1650582314>

TƏLATÜMLƏR DÖVRÜNDƏ KARYERA

Rəsulov Zaur

*Mingəçevir Dövlət Universitetinin baş müəllimi
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin dissertantı*

Karyera inkişafı idarəetmə kurslarında illər boyunca vacib mövzu olsa da, bəzi dramatik dəyişikliklər onun nəzəriyyəsinə təsir edib. Karyera inkişafı proqramları əvvəllər əməkdaşları spesifik təşkilat daxilində iş həyatlarını inkişaf etdirmək üçün formalaşdırılmışdı. Belə proqramların hədəf nöqtəsi əməkdaşlara öz karyera hədəflərini müəyyənləşdirməkdə kömək edərək onlara ehtiyac duyduqları informasiya və təlimlər vermək idi. Karyera inkişafı təşkilatlar üçün həm də yüksək istedadlı şəxsləri cəlb etmək və qorumaq üsulu idi. Müasir iş yerlərində bu yanaşma artıq öz aktuallığını itirir. İndi təşkilatların belə ənənəvi karyera proqramları çox azdır.

Pandemiya dövründə baş verənlər də çoxlarını öz karyera planlarını

dəyişdirməyə məcbur etdi. Bu müddət ərzində hətta ən nüfuzlu şirkətlərdə aparılan məcburi ixtisarlar və ya əməkhaqqılarının azaldılması göstərdi ki, işçilərə verilən uzunmüddətli zəmanətlər artıq etibarlı deyil.

Müasir şəraitdə mütəxəssislərin karyera qurmaq imkanları əvvəlki illərdən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Müasir həyat ritmi daimi inkişaf və özünütəkmilləşdirməni tələb edir. Bu gün aktual hesab etdiyimiz bilik və bacarıq, artıq sabah istifadə olunmaya bilər. O qədər dinamik dəyişən vəziyyət hökm sürür ki, hər bir işçi hər an hər şeyi sıfırdan başlamağa hazır olmalıdır. Şirkətlərin qeyri-stabil fəaliyyətinin, dünyanı bürümüş və fəsadları uzun müddət davam edəcək iqtisadi böhranın, amansız rəqabətin nəinki yeni başlayan mütəxəssisləri, hətta peşəkarları belə sıradan çıxartma ehtimalı mövcuddur.

Təkrar strukturlaşdırma, qeyri-müəyyən xarici mühit, ixtisarlar və başqa bu cür təlatümlərlə dolu şərait bizi karyera inkişafı barədə fikirləşməyə vadar edir: uzunmüddətli zəmanətlərin etibarlı və ya ümumiyyətlə fəaliyyətdə olmadığı bir dünyada necə uğur qazanmaq, karyera qurmaq olar?

Əksəriyyət, davamlı yüksəliş prosesi kimi karyeranın yalnız şaquli istiqamətdə mümkün ola biləcəyini düşünür. Şaquli karyera ən aşağı mövqedən ən yüksək vəzifəyə qədər karyera yolunu özündə ehtiva edir. Bununla belə, şaquli karyera tipinin işdə inkişafın yeganə düzgün yolu olduğunu düşünmək səhvdir. Çünki, hamı insanlara rəhbərlik etməyi və ya şirkətin maliyyəsi, büdcəsi üçün məsuliyyət daşımağı sevmir.

İşçilərin şaquli karyera ilə yanaşı üfüqi karyera haqqında da düşünməsində fayda var. Bu karyera növü bir şöbə daxilində işçinin məsuliyyətinin genişləndirilməsi və ya onun səriştəsinin dərinləşməsidir. Belə bir işçinin bacarıqları təkmilləşir, buna müvafiq olaraq əməkhaqqı artır. O, əsasən birbaşa ixtisasına aid olan işlə məşğul olur, daha kiçik bir məsuliyyət sahəsini öz üzərinə götürür, yalnız öz qərarlarının nəticələrinə görə məsuliyyət daşıyır, intriçalara və vəzifə uğrunda mübarizəyə qatılmadan həmkarları ilə sakit şəkildə normal münasibətləri saxlaya bilər.

Hazırda karyerada müvəffəqiyyət qazanmağın vacib amillərindən biri karyeranın çoxvariantlı (bir neçə istiqamət üzrə baş verən) olmasıdır. Bu gün artıq bir iş yeri ilə məhdudlaşmaq olmaz. Nə qədər çətin olsa da, amma bu müasir dövrün tələbidir. Şaquli və üfüqi istiqamət ilə yanaşı, peşələrin yarandığı, öz mahiyyətini çox tez dəyişdiyi, yox olduğunu nəzərə alaraq iddiaçıların tək bir sahə ilə əlaqəli olmayan, bazarda tələb olunan bir neçə peşəyə yiyələnməsi və güclü tərəflərini istifadə etməsi barədə düşünməsinə dəyər. Çünki iş fəaliyyəti hər an bitə bilər və bu bizdən asılı deyil.

Növbəti məqam davamlı özünütəhsildir. Karyera yolunda özünütəhsilin rolu danılmazdır. Mütəxəssis özünütəhsili karyera pillələrinin köməkçisi, şirkətə kömək edə biləcək vasitə kimi nəzərdən keçirməlidir. Özünütəhsil mütəxəssisə, müvafiq olaraq şirkətə fayda verməlidir. Əks təqdirdə özünütəhsilin özünün səmərəsi aşağı düşəcəkdir.

Digər əsas məsələlərdən biri, şəxsi markanın (brendin) yaradılmasıdır. Hər hansı bir mütəxəssis, işi haqqında danışa, göstərə, nümayiş etdirə bilirsə daha yüksək

qiymətləndirilir. İşçi özünü göstərə bilsə, artıq hansı şəraitdə çalışacağını özü seçməyə başlayacaqdır.

Diqqət yetiriləsi vacib elementlərdən biri mütəxəssislərin yumşaq bacarıqlarını (Soft skills) – çevik bacarıqlarını inkişaf etdirməyə meylli olmasıdır. Pandemiya dövründə olan son böhran göstərdi ki, əsas – hər hansı bir yeni vəziyyətə tez uyğunlaşma qabiliyyəti, strategiya və taktikaları sürətli və təsirli bir şəkildə dəyişdirmək bacarığıdır. Son illərdə işəgötürənlər də yumşaq bacarıqlara daha çox diqqət yetirməyə başlayıblar. Bunun izahı çox sadədir. Dar peşə bacarıqların inkişafı indi yumşaq bacarıqların inkişafından daha sürətli və daha ucuzdur. Ancaq müasir bir mütəxəssisin effektivliyini təyin edən sonunculardır.

Mövcud situasiya mütəxəssisləri yeni karyera modellərinə adaptasiya etmək üçün karyera qurmaq istəyənləri rəqəmsal mühitin unikal imkanlarından istifadə etməyə təhrik edir. Belə ki, rəqəmsal transformasiya nəinki yeni ixtisasların və peşələrin yaranmasına səbəb olur, həm də heyətin mövcud vəzifələrinə, onların karyera perspektivlərinə yeni tələblər irəli sürür. Rəqəmsallaşma ixtisasların yeni müasir tələblər əsasında öyrənilməsinə və işçi mühitdə icrasını mütləq sayır. Yeni şərait mütəxəssislərdən öz iş proseslərində yeni nəsil platformalardan, proqram təminatlarından istifadəni tələb kimi qarşıya qoyur. Müasir şirkətlər öz bilik bankını daim doldurmağa can atan mütəxəssisləri işə qəbul etməyə daha çox maraqlıdır.

Menecerlər artıq işçilərin yalnız vəzifə təlimatları əsasında fəaliyyəti ilə kifayətlənmir, heyətin daha təşəbbüskar olmasının tərəfdarıdır. Buna uyğun olaraq karyera pillələri üzrə irəliləmək istəyən hər bir uzaqgörən işçi bu məsələdə maraqlı olmalıdır. Mütəxəssislər özünün yerinə yetirdiyi fəaliyyət dairəsinin necə genişləndirməyi və bununla da yaxın 3-5 illik perspektivdə şirkətə necə faydalı olacağı barədə düşünməlidir.

NƏTİCƏ

- işçilər şaquli karyera ilə yanaşı üfüqi karyera haqqında da düşünməlidirlər;
- bazarda tələb olunan bir neçə peşəyə yiyələnmək və güclü tərəfləri istifadə etmək məqsədəuyğundur;
- mütəxəssis özünütəhsili karyera pillələrinin köməkçisi, şirkətə kömək edə biləcək vasitə kimi nəzərdən keçirməlidir.
- şəxsi markanın (brendin) yaradılması diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır (hər hansı bir mütəxəssis, işi haqqında danışa, göstərə, nümayiş etdirə bilirsə daha yüksək qiymətləndirilir);
- mütəxəssislər yumşaq bacarıqlarını (Soft skills) - çevik bacarıqlarını inkişaf etdirməyə meylli olmalıdır;
- iş proseslərində yeni nəsil platformalardan, proqram təminatlarından istifadə bacarıqlarını inkişaf etdirilməlidir;
- karyera pillələri üzrə irəliləmək istəyən hər bir uzaqgörən işçi təşəbbüskarlıq məsələlərində maraqlı olmalıdır.

Ədəbiyyat:

1. Kassio U.F. İnsan resurslarının idarə edilməsi. Bakı: TEAS Press

Nəşriyyatı evi, 2020, 768 səh.

2. Robbins S.P., Koulter M., DeSenzo D.A. İdarəetmənin əsasları (İngilis dilindən tərcümə). Bakı: TEAS Press Nəşriyyatı evi, 2019, 528 səh.

3. Şahbazov K.A., Məmmədov M.H., Həsənov H.S. Menecment. Bakı: “Təhsil”, 2005, 1000 s.

4. Гасанов Г.С. Современные тенденции бизнес-менеджмента: взаимодействие комплиментарности и ментальности: монография. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019, – 127 с.

AZƏRBAYCANDA COVID-19 PANDEMIYA DÖVRÜ VƏ BU GÜN: TƏCRÜBƏ, REALLIQLAR, PERSPEKTİVLƏR

*Süleymanova Təranə Əhməd qızı, müəllim
Mingəçevir Dövlət Universiteti, Azərbaycan*

Covid-19 pandemiya dövrü insanların bütün həyat tərzinə, davranışına və fəaliyyətinə öz güclü təsirini göstərdi. COVID-19 pandemiyası Azərbaycana yayılmamış Nazirlər Kabineti yanında Operativ Qərargah, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2020-ci il 19 mart tarixli Fərmanı ilə “Koronavirusla Mübarizəyə Dəstək Fondu” yaradıldı. Burada məqsəd pandemiya ilə mübarizə aparmaq üçün həyata keçirilən tədbirlərə maliyyə yardımı etmək idi. Ölkə əhalisinin sağlamlığının qayğısına qalmaq, dünya standartlarına cavab verən tibbi yardımla təmin etmək ölkəmizdə həyata keçirilən sosial-iqtisadi siyasətin prioritet istiqamətərindən biri idi.

Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2020-ci il 19 mart tarixli 1950 nömrəli “Koronavirus (COVID-19) pandemiyasının və bundan irəli gələrək dünya neft və səhm bazarlarında baş verən kəskin dalğalanmaların Azərbaycan iqtisadiyyatına, makroiqtisadi sabitliyə, ölkədə məşğulluq məsələlərinə və sahibkarlıq subyektlərinə mənfi təsirinin azaldılması ilə bağlı bir sıra tədbirlər haqqında” Sərəncamına əsasən 4 aprel 2020-ci il tarixində Tədbirlər Planı təsdiq edildi. Tədbirlər Planında üç əsas istiqamət üzrə olan “İqtisadi artıma və sahibkarlığa dəstək”, “Məşğulluq və sosial rifaha dəstək” və “Makroiqtisadi və maliyyə sabitliyinin təmin edilməsinə dəstək” proqramları nəzərdə tutuldu. Pandemiya dövründə dəstək paketlərinin içərisində sosial proqramlar xüsusi qeyd etmək lazımdır.

Pandemiya dövründə zərər çəkmiş sahibkarlara maliyyə dəstəyi göstərilmiş, əmək müqaviləsi əsasında müddətli işçi-çalışan işçilərin əmək haqqının müəyyən hissəsi ödənilirdi. İşsiz qalanlara və qeyri-formal işləyənlərə yaşayış minimumu olan 190 manat məbləğində birdəfəlik müavinətlər (450 milyon manat) verildi. Həssas əhali qrupuna aid olan tələbələrin təhsil haqqı ödənilirdi.

Pandemiya dövründə insanların müvəqqəti və ya daimi yaşayış yerlərində, mənzillərində qalmalarına, nəzarət edilirdi. Azərbaycan pandemiya dövründə ən uğurlu strategiya seçən ölkələrdən biri oldu. Təhsil sahəsinə mənfi təsirlərin qarşısını almaq üçün Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 30 yanvar 2020-ci il