



"İQTİSADI İSLAHATLAR" **elmi-analitik jurnal**

ALİ TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ELMİ TƏDQIQAT FƏALİYYƏTİNİN ARTIRILMASINDA DİFERENSİAL ƏMƏKHAQQI SİSTEMLƏRİNİN ƏHƏMİYYƏTİ



№ 1(12)-2025
səh. 57-69

i.f.d., dos. Elçin SÜLEYMANOV
Əmək Bazarı və Sosial Müdafiə Məsələləri üzrə Milli
Observatoriya

Ülkər ƏSGƏROVA
Əmək Bazarı və Sosial Müdafiə Məsələləri üzrə Milli
Observatoriya

<https://doi.org/10.30546/2790-2196.01.12.2025.2010>



elchin.b.suleymanov@sosial.gov.az



ulkar.asgarova@sosial.gov.az

ALİ TƏHSİL MÜƏSSISƏLƏRİNDƏ ELMİ TƏDQİQAT FƏALİYYƏTİNİN ARTIRILMASINDA DİFERENSİAL ƏMƏKHAQQI SİSTEMLƏRİNİN ƏHƏMİYYƏTİ

Elçin Süleymanov,

Əmək Bazarı və Sosial Müdafiə Məsələləri üzrə Milli Observatoriya

Ülkər Əsgərova

Əmək Bazarı və Sosial Müdafiə Məsələləri üzrə Milli Observatoriya

XÜLASƏ

Ali təhsil sahəsində artan rəqabət son illərdə bir çox tədqiqatçıların diqqət mərkəzinə çevrilmiş və tələbə sayının artırılması, elmi-tədqiqat fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi, tədqiqat fondlarının əldə edilməsi, ixtisaslı professor-müəllim heyətinin cəlb edilməsi istiqamətdə müxtəlif araşdırmalar aparılmışdır. Cari araşdırmada ali təhsil müəssisələri arasında rəqabətin mühüm tərkib hissəsi olan elmi-tədqiqat fəaliyyəti məsələsinə diqqət çəkilmiş və bu fəaliyyətin stimullaşdırılmasında müəssisədaxili idarəetmənin əsas tənzimləmə aləti olan diferensial əməkhaqqı sistemlərinin əhəmiyyəti vurğulanmışdır. Tədqiqat zamanı diferensial əməkhaqqı sisteminin ali təhsil müəssisələrinin elmi-tədqiqat fəaliyyətlərinə, professor müəllim heyətinin peşəkar inkişafına və ümumi akademik mühitə təsir etməsi müxtəlif nəzəriyyələr və araşdırmalar əsasında təhlil edilmişdir. Belə ki, tədqiqat daha çox müşahidə əsaslı yanaşmaya uyğun olduğu üçün araşdırma zamanı əvvəlki tədqiqatlardan əldə olunmuş nəticələr və mühakimələr nəzərə alınmış, ali təhsil müəssisələrinin elmi-tədqiqat fəaliyyətinin milli və global rəqabət mühitində əhəmiyyəti öyrənilmiş, ədəbiyyat araşdırması aparılmış və ali təhsil sistemində elmi-tədqiqat fəaliyyətinə ayrılan xərclərə, o cümlədən ali təhsil müəssisələri üzrə nüfuzlu elmi bazalarda yer alan tədqiqatların say göstəricilərinə dair məlumatlar təhlil edilmişdir. Nəticə olaraq, müəyyən olunmuşdur ki, daxili xərclərin əhəmiyyətli hissəsini təşkil edən əməkhaqqı xərclərinin effektivliyinin artırılmasında differensial əməkhaqqı sistemləri xüsusi əhəmiyyət kəsb etməkdədir.

***Açar sözlər:** ali təhsil, diferensial əməkhaqqı, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi, elmi-tədqiqat*

JEL kodu: I23, I22, I00

GİRİŞ

Ali təhsil müəssisələrinin akademik rolları iki əsas komponentdən, yəni tədris və elmi-tədqiqat fəaliyyətlərindən ibarətdir (6). Elmi-tədqiqatların aparılması mühüm akademik fəaliyyət kimi müəyyən edilməklə professor-müəllim heyətindən daim gözlənilməkdədir (8). Belə ki, elmi-tədqiqat fəaliyyətinin məhsuldarlığı işçilər üçün akademik karyera yüksəlişində, ali təhsil müəssisələri üçün isə tədqiqatın maliyyələşdirilməsində və ali təhsilin rəqabət

mühitində daha yüksək mövqə qazanmasında əsas amildir. Buna görə də, elmi-tədqiqat fəaliyyətinin düzgün formada qiymətləndirilməsi və onun stimullaşdırılmasına təsir edən amillərin düzgün başa düşülməsi ali təhsil müəssisələrini daha yaxşı mövqeyə gətirib çıxara bilər.

Ali təhsil müəssisələrinin tədqiqata töhfə verməsinin vacibliyini 3 əsas səbəblə izah etmək mümkündür.

1. Tədqiqat yolu ilə global problemlərin həllində və innovasiyaların təşviqində təhsil müəssisələrinin oynadığı rol;
2. Təhsil müəssisələrinin elmi tərəfdaşlıq vasitəsilə bilik mübadiləsində oynadığı əhəmiyyətli rol;
3. Tədqiqatların ali təhsil müəssisələrinin böyüməsində və uğur qazanmasında oynadığı rol.

Azərbaycanda iqtisadi innovasiyalar kontekstində ali təhsil müəssisələrinin fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi, ixtisaslı mütəxəssislərin yetişdirilməsi, müasir informasiya texnologiyalarının təhsil metodologiyasına inteqrasiyası da daxil olmaqla mühüm transformasiyalar həyata keçirilir. Azərbaycan Respublikasının 14 iyun 2016-cı il tarixli "Elm haqqında" Qanununa görə müvafiq istiqamətdə dövlət siyasətinin əsas məqsədi elmi araşdırmaların inkişafının stimullaşdırılması, elm sahəsində beynəlxalq əməkdaşlığın inkişaf etdirilməsi, elm sahəsində çalışan və elmi fəaliyyətlə məşğul olan elmi işçilərin maddi rifahının və sosial təminatının yüksəldilməsi, elmin nailiyyətlərinin stimullaşdırılması, ölkənin maliyyə-iqtisadi imkanlarına uyğun olaraq elmi işçilərin, o cümlədən gənc alimlərin sosial müdafiəsinin yaxşılaşdırılmasıdır.

Azərbaycan Respublikasında müvafiq istiqamətdə reallaşdırılan inkişaf prosesləri ali təhsil müəssisələrinin elmi inkişafına töhfə verən əsas kadrların mükafatlandırılması və əməyinin ödənilməsi siyasətlərində dəyişikliklərə səbəb olur. Bu dəyişikliklərlə elmlə məşğul olan şəxslərin müdafiəsi üzrə öhdəliklərin müəyyən hissəsi ali təhsil müəssisələrinə həvalə edilir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasında bir sıra ali təhsil müəssisələri publik hüquqi şəxsə çevrilməklə, özünün mükafatlandırma və differensial əməkhaqqı sistemlərini formalaşdırmışdır. Bu sistemlər tədris və elmi fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə əsaslanmaqdadır və hər bir ali təhsil müəssisəsinin özünəməxsus yanaşması mövcuddur. Nəticə etibarilə, ali təhsil sistemində əməkhaqqı anlayışı yalnız əsas əməkhaqqı formasında deyil, mükafatları və müəyyən əlavə ödənişləri əhatə edəcək şəkildə inkişaf etməkdədir.

Fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə əsaslanan differensial əməkhaqqı sistemləri ənənəvi qiymətləndirmə metodlarından və vaxta əsaslanan sistemlərdən fərqli olaraq işçilərin töhfəsini tanıyan, fərdi yanaşmaya yönələn sistemlərdir. Belə ki, Flaniken qeyd edir ki, fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə əsaslanan əməkhaqqı sistemlərinin əsas məqsədləri qiymətləndirmə və inkişafdır (7). O, institutsional məqsədlərin reallaşması istiqamətində heyətin nailiyyətlərini qiymətləndirir və gələcəkdə onların potensialının artırılmasına istiqamətlənir.

Fəaliyyətə əsaslanan əməkhaqqı sistemlərinin akademik heyətin motivasiyasını artırdığına inanılır. Davidoviç, Soen və Sinuani-Stern (4) öz tədqiqatlarında qeyd edirlər ki, əməkhaqqının inkişaf etmiş ölkələrə nisbətə aşağı olduğu olduğu inkişaf etməkdə olan ölkələrdə fəaliyyətə əsaslanan əməkhaqqı modelləri əməyin səmərəliliyini artırılmasında əsas motivasiya

ola bilər. Bunu nəzərə alaraq ali təhsil müəssisələrində elmi-tədqiqat fəaliyyətinin artırılmasında və işçi heyətin motivasiyasının təmin edilməsində differensial əməkhaqqı sistemləri və elmi-tədqiqat fəaliyyətinin düzgün şəkildə qiymətləndirilməsi tərəfimizdən əhəmiyyətli hesab olunur.

Ənənəvi əməkhaqqı sistemləri stimullaşdırıcı funksiyaya malik deyil. Bu sistemlər əsasən yalnız tədqiqat aparmağa diqqət yetirən və auditoriyadaxili tədris keyfiyyətinə məhəl qoymayanlar, o cümlədən tədqiqat aparmaq üçün heç bir motivasiya olmadan yalnız auditoriya daxili məsələlərə yönəlmələr olmaqla iki növ akademik işçi yetişdirə bilər. Bu baxımdan beynəlxalq qiymətləndirmə sistemlərində həm tədris, həm də elmi-tədqiqat fəaliyyəti nəzərə alındığına görə ali təhsil müəssisələrində əməkhaqqı sisteminin strateji hədəfləri nəzərə alınaraq düzgün formalaşdırılması həmin ali təhsil müəssisəsinin uğurlarının artırılmasında əhəmiyyətli rol oynayacaqdır. Bu baxımdan da cari tədqiqatın da əsas məqsədi məhz ali təhsil müəssisələrinin iki əsas fəaliyyət istiqamətlərindən biri olan elmi-tədqiqat fəaliyyətinin maddi həvəsləndirmə sistemlərindən olan diferensial əməkhaqqı sistemlərində nəzərə alınmasının əhəmiyyətinin öyrənilməsidir.

Azərbaycan ali təhsil sistemi son illər ərzində əhəmiyyətli inkişaf yolu keçmişdir. Müxtəlif təhsil islahatları, beynəlxalq standartlara uyğun proqramların tətbiqi və yeni təhsil yanaşmaları ilə ali təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində dönüş nöqtələri yaranmışdır. Bununla yanaşı, ölkə daxilində və beynəlxalq səviyyədə artan tələb və rəqabət, ali təhsil sisteminin daha da təkmilləşdirilməsini zəruri edir. Azərbaycan ali təhsil sistemi özündə bir sıra güclü tərəflər və müasir çağırışları birləşdirərək təhsil sektorunun inkişafını təmin etməyə çalışır.

Müvafiq istiqamətdə tədqiqatın aparılması üçün keyfiyyət əsaslı araşdırmalar aparılmış, induktiv və deduktiv metodlardan istifadə etməklə əldə edilən məlumatlar təhlil olunmuşdur. O cümlədən Azərbaycan Respublikasında ali təhsil müəssisələrində aparılmış elmi-tədqiqatlara ayrılan xərclər üzrə əlçatanlığı mümkün statistik məlumatlar təhlil olunaraq müvafiq istiqamətdə mövcud mənzərə əşkara çıxarılmış, ali təhsil müəssisələrinin beynəlxalq elmi bazalar üzrə məlumatlar təhlil olunaraq differensial əməkhaqqı sisteminin ali təhsil müəssisələrinin elmi göstəricilərinə təsiri şərh edilmişdir.

DİFERENSİAL ƏMƏKHAQQI SİSTEMLƏRİNİN ELMİ-TƏDQIQAT FƏALİYYƏTİNİN STİMULLAŞDIRILMASINDA ƏHƏMİYYƏTİ

Günümüzdə bəzi tədqiqatçılar ali təhsil müəssisələri arasında yaranan güclü rəqabət səbəbindən onların vəziyyətini biznes təşkilatlarının vəziyyətinə bənzədirlər (5). Bu rəqabət mühiti əsasən beynəlxalq reyting sistemləri üzərindən yaranmaqdadır ki, ali təhsil müəssisələrinin həmin reytinglərdə aldığı yer onun nüfuzunun formalaşmasında xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Qeyd etmək lazımdır ki, əsasən dünyaca məşhur dörd beynəlxalq reyting sistemi – Şanxay Akademik Reytingi (ARWU) elmi tədqiqat nəticələrinin qiymətləndirilməsini, "Quacquarelli Symonds World University Rankings" (QS) akademik nüfuzun qiymətləndirilməsini, "Times Higher Education" (THE) beynəlmiləşmənin qiymətləndirilməsini, US News bakalavr təhsilinin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu qiymətləndirmələrin hamısı elmi tədqiqatın nəticələrinə

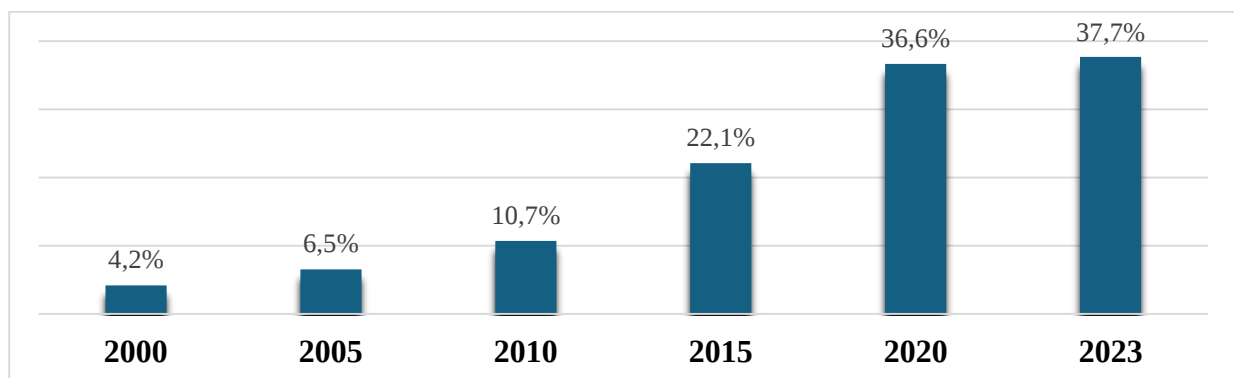
diqqət yetirsə də, ali təhsil müəssisəsinin gələcək inkişaf tendensiylarına kifayət qədər diqqət yetirmir.

Yuxarıda adı çəkilən beynəlxalq reyting sistemləri ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat fəaliyyətini qiymətləndirmək üçün tədqiqat məhsulları üzrə fəaliyyətini əsas götürür (3), (15). Bu baxımdan ali təhsil müəssisələrinin elmi tədqiqat fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi üsulları çox zaman bibliometrik göstəricilərə əsaslanır (11), (14), (16) və bu bütün dünyada açıq tendensiyaadır.

Elmi-tədqiqat fəaliyyətinin beynəlxalq reytinglərdə nəzərə alınması dünyada ali təhsil müəssisələrində tədqiqatlara olan marağı artırdığını danmaq mümkün deyildir. Bu tendensiylar Azərbaycan Respublikasında da ali təhsil müəssisələrinin tədqiqat fəaliyyətinin artırılmasına motivasiya olmuşdur.

Qrafik 1-dən göründüyü kimi ölkə üzrə yerinə yetirilən elmi-tədqiqat və işləmələrin payında ali təhsil müəssisələrinin payı 2000-2023-cü illər ərzində əhəmiyyətli dərəcədə artmışdır.

Qrafik 1. Ali təhsil müəssisələrində tədqiqat və işləmələrlə məşğul olan heyətin sayının ölkə üzrə tədqiqat və işləmələrlə məşğul ümumi heyətdə payı

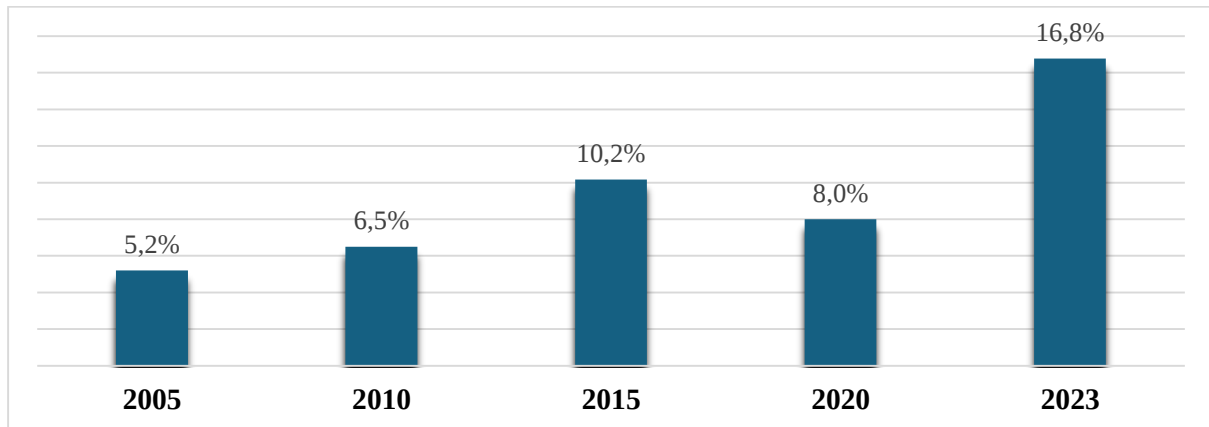


Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında hazırlanmışdır.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

Qeyd olunan dövr ərzində ali təhsil müəssisələrində yalnız elmi tədqiqat işləri ilə məşğul olan heyətin sayı deyil, eyni zamanda elmi-tədqiqat işlərinin həcmində də artım müşahidə olmuşdur. Müvafiq dövr ərzində Azərbaycan Respublikasında yerinə yetirilmiş elmi-texniki işlərin həcmində ali təhsil müəssisələrinin pay göstəricisi əhəmiyyətli artım tempi göstərərək 2005-ci ilə nisbətə xeyli dərəcədə artmışdır. Qeyd olunan göstərici 2005-ci ildə 5,2%-dən 2023-cü ildə 16,8%-ə çatmışdır (Qrafik 2).

Qrafik 2. Azərbaycan Respublikasında yerinə yetirilmiş elmi-texniki işlərin həcmində ali təhsil müəssisələrinin payı

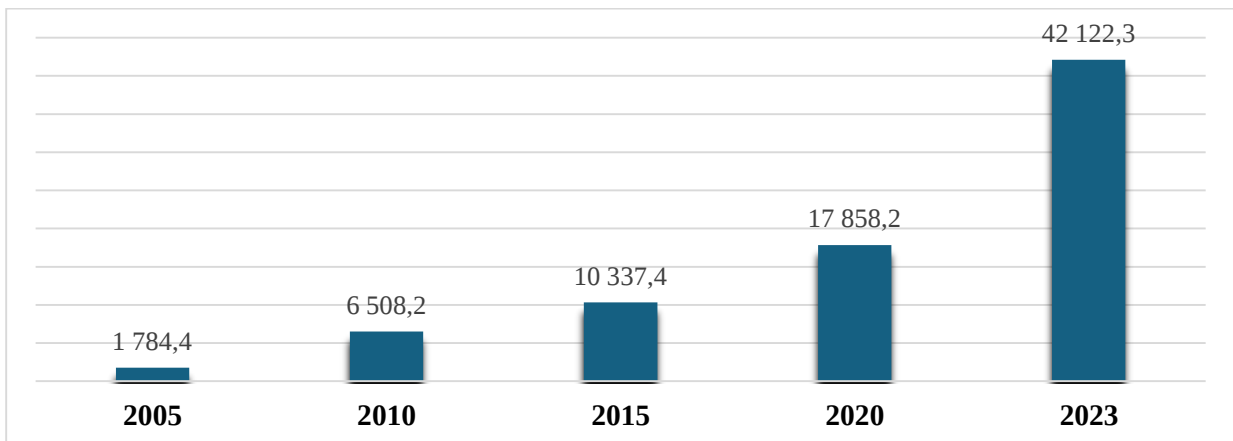


Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında hazırlanmışdır.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

Bundan əlavə müvafiq dövr ərzində ali təhsil müəssisələrində elmi-texniki işlərə ayrılan daxili xərclərin həcmində əhəmiyyətli dərəcədə artım baş vermişdir. Bu göstərici 2005, 2010, 2015 və 2020-ci illərdə davamlı şəkildə artmış və 2023-cü ildə əhəmiyyətli artım tempi ilə 42122,3 min manata çatmışdır (Qrafik 3).

Qrafik 3. Ali təhsil sektorunda tədqiqat və işləmələrə çəkilən daxili xərclər (cəmi, min manat)

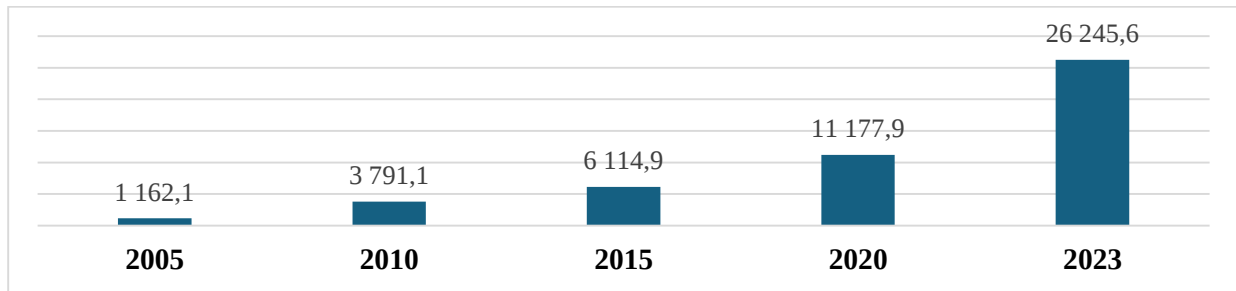


Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında hazırlanmışdır.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

Qrafik 4-dən gördüyümüz kimi ali təhsil müəssisələrində daxili xərclərin əhəmiyyətli hissəsi əməkhaqqıya ayrılmış və əməkhaqqı xərclərinin məbləğində təhlil olunan dövr üzrə əhəmiyyətli artımlar olmuşdur (Qrafik 4).

Qrafik 4. Ali təhsil sektorunda tədqiqat və işləmələrə çəkilən daxili xərclər üzrə əməkhaqqına ayrılan xərclər

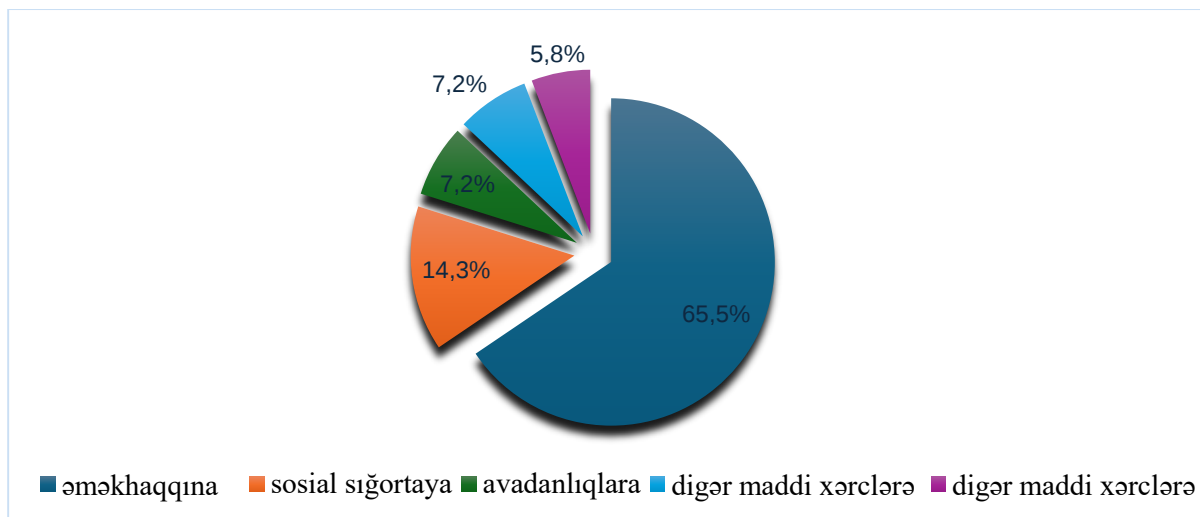


Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında hazırlanmışdır.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

Qeyd etmək lazımdır ki, ali təhsil müəssisələri üzrə elmi-tədqiqat işlərinə ayrılan daxili xərclərin həcmində ən yüksək paya 65,5% təşkil etməklə əməkhaqqı xərcləri malikdir (Qrafik 5). Bu nəticə özü göstərir ki, ali təhsil sistemində elmi-tədqiqat fəaliyyətinin stimullaşdırılmasında əməkhaqqı xərcləri xüsusi önəm kəsb edir. Bu baxımdan müəssisədaxili elmi-tədqiqat fəaliyyətinin optimallaşdırılmasında düzgün müəyyən edilmiş diferensial əməkhaqqı sistemləri elmi-tədqiqata olan motivasiyanı artırmaq üçün stimullaşdırıcı rol oynaya bilər, eyni zamanda əməkhaqqı xərclərinin səmərəliliyini artırmağa bilər.

Qrafik 5. Ali təhsil sektorunda tədqiqat və işləmələrə çəkilən daxili xərclərin strukturu



Mənbə: Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları əsasında hazırlanmışdır.

URL: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

Bu baxımdan ali təhsil müəssisələrində elmi-tədqiqat fəaliyyətinin davamlı inkişafının təmin edilməsi və müvafiq əsasda qiymətləndirilmə sisteminin düzgün müəyyən edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Çünki qlobal rəqabət prosesində qalib gəlmək üçün işçi heyətin yalnız motivasiyaya deyil eyni zamanda stimula ehtiyacı var. Əməkhaqqının stimullaşdırıcı funksiyasını nəzərə alaraq qeyd etmək olar ki, diferensial əməkhaqqı sistemləri bu əsasda mühüm rola malikdir.

Azərbaycan Respublikasında bir çox ali təhsil sistemində bir sıra müəssisələr artıq differensial əməkhaqqı sistemlərinə müəyyən qədər keçiblər. Həmin ali təhsil müəssisələrində sistemin tətbiqində əsas məqsəd professor-müəllim heyətinin əməkhaqlarını diferensiallaşdırmaqla onların elmi-pedaqoji fəaliyyətini universitetin inkişaf hədəfləri istiqamətində stimullaşdırmaqdır.

Cədvəl 1. Ali təhsil müəssisələrində diferensial əməkhaqqının tətbiqi nümunələri

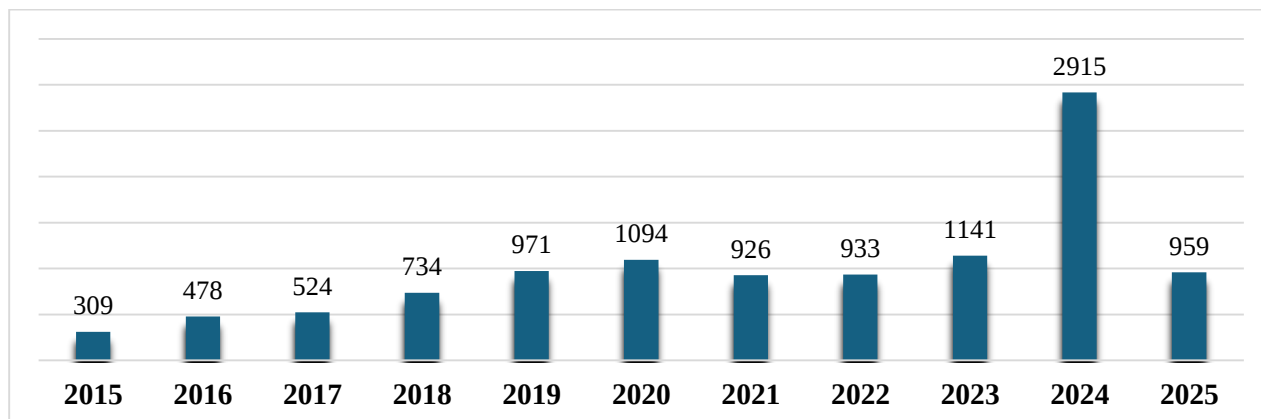
Ali təhsil müəssisəsi	Diferensial əməkhaqqı sistemi haqqında məlumat
Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)	2015-ci ildə "Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetində professor-müəllim heyətinin xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinə əsaslanan diferensial əməkhaqqı sistemi haqqında qaydalar" təsdiq olunmuş və həmin ildən etibarən tətbiq olunmağa başlanılmışdır. 2018/2019-cu tədris ilində qaydalara dəyişikliklər edilmişdir. Belə ki, yenilənən qaydalara əsasən, sistem üzrə elmi fəaliyyətlərin payı 40 faizdən 70 faizə yüksəldilmiş, tədris fəaliyyətlərinə (dərslər və tədris metodiki vəsaitlər) isə 30 faiz ayrılmışdır.
Azərbaycan Memarlıq və İnşaat Universiteti (AzMİU)	Universitet tədris prosesində aktiv fəaliyyət göstərən, tələbələrin rəğbətini qazanan, yüksək reytingli beynəlxalq nəşrlərdə məqalələr çap etdirən professor-müəllim heyətinin 1 illik əməkhaqqına diferensial əməkhaqqı sistemi ilə kateqoriyalar üzrə (A-200 AZN, B-150 AZN və C-100 AZN) əlavə ödəniş edir. Tətbiq edilən qiymətləndirmə mexanizmində professor-müəllim heyətinin elmi-fəaliyyət nəticələrinə xüsusi diqqət edilir.
Bakı Mühəndislik Universiteti (BMU)	2024-cü ilə qədər diferensiallaşdırılmış əməkhaqqı sistemi tətbiq olunmasa da, həmin ildən etibarən bu istiqamətdə işlər aparılır və əməkhaqqının təyin olunması zamanı diferensiasiya mexanizminin tətbiq olunması üçün müvafiq qaydalar hazırlanır.
Azərbaycan Neft və Sənaye Universiteti (ANSU)	Professor-müəllim heyətinin elmi və pedaqoji fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi məqsədilə Elmi Şuranın 2017-ci ildə "Professor-müəllim heyətinə veriləcək əlavə maaşların hesablanması üçün təlimat" sənədi işlənmiş və rektor tərəfindən təsdiqlənmişdir. Əlavə maaşın verilməsi üçün müsabiqə universitetin nəzdindəki Elm və Təhsil Analitik Mərkəz (ETAM) tərəfindən aparılır. Həmin təlimata əsasən, maaşın verilməsinin mümkünlüyü və miqdarı iddiaçının son 12 ayda əldə etdiyi elmi-pedaqoji nailiyyətlərdən asılı olmaqla və xüsusi metodikaya əsasən müəyyən olunur.
Qərbi Kaspi Universiteti	Akademik heyətin əməkhaqqı onların tutduqları vəzifəyə və dərəcələrinə görə tənzimlənir. Bundan əlavə, akademik heyətin fəaliyyətlərinə görə mükafatlandırma, xüsusilə nüfuzlu jurnallarda (Web of Science, Scopus bazalarında indekslənen) nəşrlərə görə mükafatlandırma həyata keçirilir. Akademik heyətin elmi fəaliyyət (nüfuzlu elmi nəşrlərdə dərc olunan məqalələr, məqalələrə verilmiş istinadlar və s.) və tədris fəaliyyəti (dərslər, dərslər vəsaiti, tələbələrin məmnunluq anketi və s.) meyarları əsasında mükafatlandırma sistemi tətbiq edilir. Lakin qeyd etmək lazımdır ki, bu mükafatlandırma sistemli xarakter daşımır. Belə ki, tədris ili müddətində müxtəlif vaxtlarda Elmi Şuranın iclaslarında artan dinamika ilə, əsasən nəşrlərə görə mükafatlarla bağlı qərar qəbul edilir.
Xəzər Universiteti	2020-ci il 28 yanvar tarixində Xəzər Universitetinin rəhbərliyi tərəfindən departamentlər "Ən yaxşı departament" və "Yaxşı departament", habelə tədqiqatçılar "Ən yaxşı tədqiqatçı" və "Yaxşı tədqiqatçı" kateqoriyaları üzrə diplom və pul mükafatları ilə təltif olunmuşdur. Eyni zamanda Xəzər Universitetinin professor-müəllim və işçi heyətinin ali təhsil müəssisəsi ilə uzunmüddətli əməkdaşlığını təmin etmək üçün onların performansının qiymətləndirilməsi məqsədilə diferensiallaşdırılmış əməkhaqqı sistemi tətbiq olunur

Mənbə: Təhsildə Keyfiyyət Təminatı Agentliyinin Akkreditasiya Hesabatları əsasında hazırlanmışdır (1).

Dünyanın ən nüfuzlu elmi bazalardan olan "Web of science" bazasında nəşrlərin sayının 2015-2025-ci illər üzrə dinamikasına nəzər yetirdikdə artım müşahidə olunur. Müvafiq

dövr ərzindən ən yüksək say həddi 2915 nəşr sayı olmaqla 2024-cü ildə müşahidə olunmuşdur. Bundan əlavə, 2025-ci ildə göstəricinin 959 nəşr sayı olmaqla ilk 4 ay üzrə olduğunu nəzərə alsaq, əvvəlki illərlə müqayisədə əhəmiyyətli nəticə olduğunu vurğulamaq olar.

Qrafik 6. Ali təhsil müəssisələri üzrə "Web of Science" bazasında nəşrlərin illər üzrə sayı



Mənbə: "Web of science" bazasının rəsmi saytından əldə olunan məlumatlar əsasında müəlliflər tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Qeyd: 2025-ci il üzrə məlumatlar 17 aprel tarixinə qədərki dövr üzrədir.

Müvafiq baza üzrə son 10 ildə ən çox nəşr sayı olan ilk 10 ali təhsil müəssisəsi Cədvəl 1-də təqdim olunmuşdur. Cədvəldən göründüyü kimi, diferensial əməkhaqqı sistemlərinin tətbiq olunduğu ali təhsil müəssisələrində (UNEC, ADNSU) nəşrlərin sayında davamlı artım müşahidə olunmaqdadır. Baxmayaraq ki, BDU son 10 ildə nəşr olunan məqalələrin sayına görə ən yüksək nəticə göstərir, lakin diferensial əməkhaqqının tətbiq olunduğu Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti son illərin nəticəsinə görə onu üstələməkdədir.

Cədvəl 2. "Web of science" elmmetrik bazasında nəşrlərin sayına görə ilk 10 ali təhsil müəssisəsi

№	Ali təhsil müəssisələri	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	CƏMİ
1	Bakı Dövlət Universiteti	128	215	257	349	392	414	308	267	279	332	67	3008
2	Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti	2	9	19	44	219	113	118	141	266	660	153	1744
3	Qərbi Kaspi Universiteti					2	4	3	8	35	1207	415	1674
4	Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti	23	68	61	100	143	148	122	151	234	273	53	1376
5	Xəzər Universiteti	8	12	25	48	51	79	53	54	64	277	380	1051
6	Azərbaycan Tibb Universiteti	32	45	53	43	51	60	86	80	119	177	36	782
7	Azərbaycan Universiteti	4	1	5	8	12	81	115	86	90	80	8	490
8	Azərbaycan Texniki Universiteti	27	29	27	58	37	60	36	44	38	54	11	421
9	Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti	12	10	22	30	42	59	33	44	39	49	12	352
10	ADA Universiteti	17	21	14	24	27	44	41	34	33	59	5	319
	CƏMİ	253	410	483	704	976	1062	915	909	1197	3168	1140	11217

Mənbə: "Web of science" bazanın rəsmi saytından əldə olunan məlumatlar əsasında müəlliflər tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Qeyd: 2025-ci il üzrə məlumatlar 17 aprel tarixinə qədərki dövr üzrədir.

Cədvəl 3-də isə ali təhsil müəssisələrinin nüfuzlu elmi bazalardan sayılan "Scopus" bazasındakı nəşrlərinə nəzər yetirdikdə eyni vəziyyəti müvafiq baza üçün də müşahidə etmək

mümkündür. Yəni diferensial əməkhaqqı sistemlərinin tətbiq olunduğu ali təhsil müəssisələrində elmi-tədqiqat sahəsində inkişaf daha sürətli müşahidə olunmaqdadır.

Cədvəl 3. "Scopus" elmmetrik bazasında nəşrlərin sayına görə ilk 10 ali təhsil müəssisəsi

№	Ali təhsil müəssisələri	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	CƏMİ
1	Bakı Dövlət Universiteti	478	564	570	645	801	736	708	643	784	858	253	7040
2	Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti	3	8	25	48	98	134	167	232	428	857	316	2316
3	Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti	24	72	68	98	159	213	241	286	461	541	142	2305
4	Qərbi Kaspi Universiteti				1	2	4	6	8	72	1224	808	2125
5	Azərbaycan Texniki Universiteti	87	85	115	143	144	157	166	185	293	284	69	1728
6	Azərbaycan Universiteti	51	68	93	110	142	173	183	160	215	275	94	1564
7	Azərbaycan Tibb Universiteti	21	101	102	95	141	134	137	130	167	244	51	1323
8	Xəzər Universiteti	4	17	29	51	50	76	64	60	80	392	390	1213
9	ADA Universiteti	81	91	83	91	102	107	98	116	166	165	52	1152
10	Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti	11	10	15	27	43	56	43	41	48	58	15	367
	CƏMİ	760	1016	1100	1309	1682	1790	1813	1861	2714	4898	2190	21133

Mənbə: Bazanın rəsmi saytından əldə olunan məlumatlar əsasında müəlliflər tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Qeyd: 2025-ci il üzrə məlumatlar 17 aprel tarixinə qədərki dövr üzrədir.

Bu sistemlərin tətbiqi ali təhsil müəssisələrində müəllimlərin fəaliyyətlərinin daha obyektiv qiymətləndirilməsinə və onların motivasiyasının artırılmasına xidmət edir. Eyni zamanda bu yanaşma təhsilin keyfiyyətinin yüksəldilməsinə və ali təhsil müəssisələrində sağlam rəqabət mühitinin yaradılmasına töhfə verir. Təhsildə keyfiyyət Təminatı Agentliyinin akkreditasiya hesabatlarından əldə olunan məlumatlara görə, diferensial əməkhaqqı tətbiq olunan bəzi ali təhsil müəssisələri barədə məlumatlar cədvəl 1-də təqdim olunmuşdur.

Bu zaman ali təhsil müəssisəsində diferensial əməkhaqqı sistemlərində tədqiqat fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi müəssisədaxili tədqiqat fəaliyyətinin ümumi vəziyyətindən asılı olaraq müəyyən oluna bilər. Məsələn, əgər ali təhsil müəssisəsinin tədqiqat fəaliyyətində dərc olunmuş elmi əsərlərin sayı çox, istinad sayı azdırsa, keyfiyyətin və istinad sayının artırılmasına motivasiya baxımından istinad sayına daha yüksək qiymət verilməlidir, yəni qiymətləndirmə meyarları məqsədlərə nail olmaq baxımından formalaşdırılacaqdır.

NƏTİCƏ

Ümumilikdə ali təhsil müəssisələrində aparılan elmi-tədqiqatların nəticələrinin faydalılığının qiymətləndirilməsi metodoloji cəhətdən problemli məsələdir. Nəzərə alsaq ki, ali təhsil müəssisələrində aparılan tədqiqatlar müxtəlif istiqamətləri əhatə edir, bu cür müxtəliflik qarşısında faydalılığın qiymətləndirilməsi və sübut edilməsi üçün vahid metod ola bilməz. Burada əsas məsələ kontekstə uyğun olan qiymətləndirmə dizaynının seçilməsidir.

Cari tədqiqatın da əsas məqsədi məhz ali təhsil müəssisələrinin iki əsas fəaliyyət istiqamətlərindən biri olan elmi-tədqiqat fəaliyyətinin maddi həvəsləndirmə sistemlərindən olan diferensial əməkhaqqı sistemlərində nəzərə alınmasının əhəmiyyətini izah etməkdən ibarət idi. Biz bu kontekstdə müəyyən etdik ki, ali təhsil müəssisələri qlobal və milli səviyyədə rəqabətə

qalib gəlmək üçün rəqabət əsaslı yeni idarəetmə metodlarına keçməkdədirlər. Bu idarəetmə metodları əsasən fəaliyyətin nəticələrinin qiymətləndirilməsini və effektivliyini tələb edir. Bu idarəetmə metodlarından biri olan fəaliyyət əsaslı diferensial əməkhaqqı sistemləri institusional səviyyədə, ali təhsil sistemində maliyyə vəsaitlərinin ali təhsilin əsas məqsədlərinə (dərəcə istehsalı, məzun dərəcələri və tədqiqat məhsulu, işə qəbul dərəcələri) uyğun şəkildə xərclənməsini təmin edir. Nəzərə almaq lazımdır ki, ali təhsil müəssisələrində daxili xərclərin strukturunda əməkhaqqı xərcləri ən böyük paya malikdir. Bu nəticə də onu göstərir ki, bu xərclərin nəticə əsaslı optimallaşdırılması stimullaşdırıcı amil kimi tədqiqat fəaliyyətində effektivliyin artırılmasında əhəmiyyətli ola bilər və bunu diferensial əməkhaqqı sistemləri üzərindən etmək mümkündür.

Eyni zamanda bəzi tədqiqatların nəticələri göstərir ki, əməyin nəticələrinə əsaslanan diferensial əməkhaqqı sistemləri tədqiqat keyfiyyətini qiymətləndirən bazar yaratmaqla professor-müəllim heyətinə öz bacarıqlarını və elmi fəaliyyətlərini ən yüksək səviyyədə mükafatlandırıldığı müəssisələrə köçməsinə kömək edir (12). Bu da əməyin effektivliyini düzgün şəkildə və yüksək səviyyədə mükafatlandıran əməkhaqqı sisteminə malik ali təhsil müəssisələrinin daha yüksək qabiliyyətli akademik kadrları cəlb edə biləcəyini göstərir.

Diferensial əməkhaqqı sistemləri ali təhsil müəssisələrinin elmi və akademik göstəricilərinə müsbət və mənfi təsirləri ola bilər. Bu kimi əməkhaqqı motivasiya və istehsalın artmasına səbəb olsa da, əməkhaqqının qeyri-bərabər paylanması kollektivin ruhunu zəiflədə bilər. Buna görə də diferensial əməkhaqqı siyasətinin tətbiqi diqqətlə idarə edilməli və balanslı olmalıdır ki, bu siyasət ali təhsil müəssisələrinin elmi-tədqiqat fəaliyyətinin inkişafına müsbət təsir etsin.

Bu məqalə differensial əməkhaqqı sisteminin ali təhsil müəssisələrinin elmi-tədqiqat fəaliyyətlərinə olan təsirini təhlil edir. Araşdırmalar göstərir ki, doğru tətbiq olunduqda belə bir sistem ali təhsil müəssisələrinin inkişafına mühüm töhfə verə bilər. Azərbaycan ali təhsil sistemi beynəlxalq standartlara uyğun təhsil vermək və elmi tədqiqatlarda uğurlu nəticələr əldə etmək potensialına malikdir. Lakin sistemin mövcud inkişaf səviyyəsi və qarşılaşdığı əsas çətinliklər – maddi və insan resursları, təhsil müəssisələrinin müstəqillik problemləri – bu potensialın reallaşmasını çətinləşdirir. Bu problemlərin həlli istiqamətində aparılan müasir islahatlar uğurla həyata keçirilərsə, Azərbaycan ali təhsil sistemi həm yerli, həm də beynəlxalq səviyyədə rəqabət qabiliyyətini artırıraq və ölkənin inkişafına mühüm töhfə verəcəkdir.

ƏDƏBİYYAT

1. Təhsildə Keyfiyyət Təminatı Agentliyi. (n.d.). *Akkreditasiya hesabatları*.
<https://www.tkta.edu.az/p/akkreditasiya-hesabatları>
2. Clark, M. (2004). The impact of financial incentives on faculty research productivity. *Journal of Higher Education*, 75(5), 512–535.
3. Craig, O. (2022). *QS world university rankings – methodology*. Retrieved from
<https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>
4. Davidovitch, N., Soen, D., & Sinuani-Stern, Z. (2011). Performance measures of academic faculty – a case study. *Journal of Further and Higher Education*, 35(3), 355–373.
<https://doi.org/10.1080/0309877X.2011.569014>
5. De Silva, L. M. H., & Chitraranjan, C. D. (2018). Factors affecting the gain of a sustainable competitive advantage for Sri Lankan higher educational institutes. *International Business Research*, 11(4), 106–118.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v11n4p106>
6. Edgar, F., & Geare, A. (2013). Factors influencing university research performance. *Studies in Higher Education*, 38(5), 774–792.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2011.601811>
7. Flaniken, F. (2009). *Performance appraisal systems in higher education: An exploration of Christian institutions* (Ph.D dissertation). University of Florida, Orlando, FL.
<https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4857&context=etd>
8. Hedjazi, Y., & Behravan, J. (2011). Study of factors influencing research productivity of agriculture faculty members in Iran. *Higher Education*, 62(5), 635–647.
<https://doi.org/10.1007/s10734-011-9400-y>
9. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
10. Jensen, R., & Ocampo, A. (2011). Differential pay and academic output in university systems. *Journal of Economic Education*, 42(4), 334–348.
<https://doi.org/10.1080/00220485.2011.606097>
11. Laengle, S., Merigó, J. M., Modak, N. M., & Yang, J. B. (2020). Bibliometrics in operations research and management science: A university analysis. *Annals of Operations Research*, 294(1), 769–813.
<https://doi.org/10.1007/s10479-018-3070-1>
12. Lavy, V. (2007). Using performance-based pay to improve the quality of teachers. *The Future of Children*, 17(1), 87–109.
<https://doi.org/10.1353/foc.2007.0003>
13. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
14. Mingers, J., & Leydesdorff, L. (2015). A review of theory and practice in scientometrics. *European Journal of Operational Research*, 246(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1016/j.ejor.2015.04.002>
15. Robert, M., & Eric, B. (2021). *How U.S. News calculated the 2022 best colleges rankings*. Retrieved from <https://www.usnews.com/education/best-colleges/articles/how-us-news-calculated-the-rankings>
16. Valzano, V. (2020). Open science: New models of scientific communication and research evaluation. *Scires-it–Scientific Research and Information Technology*, 10, 5–12.
<https://doi.org/10.2423/i22394303v10Sp5>

THE IMPORTANCE OF DIFFERENTIAL WAGE SYSTEMS IN INCREASING SCIENTIFIC AND RESEARCH ACTIVITIES IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Elchin Suleymanov,
Ulker Askerova

ABSTRACT

Increased competition in higher education has become the focus of attention of many researchers in recent years, and various studies have been conducted to increase the number of students, evaluate research activities, obtain research funds, and attract qualified faculty. The current study draws attention to the issue of research activities, which are an important component of competition between higher education institutions. It emphasizes the importance of differential salary systems, which are the main regulatory tool of internal management in stimulating this activity. During the study, the impact of the differential salary system on the research activities of higher education institutions, the professional development of professors and teaching staff, and the general academic environment was analyzed based on various theories and studies. Since the study is more in line with the observational approach, the results and judgments obtained from previous studies were taken into account during the study, the importance of scientific research activities of higher education institutions in the national and global competitive environment was studied, a literature review was conducted, and information on the expenditures allocated for scientific research activities in the higher education system, including the number of studies in reputable scientific databases on higher education institutions, was analyzed. As a result, it was determined that differential wage systems are of particular importance in increasing the effectiveness of wage costs, which constitute a significant part of internal expenses.

Keywords: higher education, differential wage, performance evaluation, research

Məqalə redaksiyaya daxil olub: 15.04.2025

Təkrar işlənməyə göndərilib: 02.06.2025

Çapa qəbul olunub: 25.06.2025