

KADR HAZIRLIĞININ MÜASİR TƏLƏBLƏRƏ UYĞUNLAŞDIRILMASI VƏ ONLARIN MƏŞGULLUĞUNUN TƏMİNİ MƏSƏLƏLƏRİ

S.N. Ələsgərov

Azərbaycan Universiteti, Ceyhun Hacıbəyli 71, Bakı, Azərbaycan
E-mail: alasarovsenan410@gmail.com

Xülasə. Məqalədə ali təhsil müəssisələrində mövcud ixtisasların əhəmiyyətliyi üçün müəyyən edilməsi, əmək bazarının tələblərinin araşdırılması, sadalanan iki məsələnin uzlaşma meyilləri təhlil olunmuşdur. Həmçinin təhsilli gənclərin məşğulluğunun statistik göstəricilərinə müraciət edilmişdir. Dövlətin təhsil sistemi və məşğulluq arasında mövcud problemlərin həll edilməsi üçün məşğulluğun inkişaf etdirilməsi istiqamətində atdığı addımlara (layihələr və proqramlar) nəzər yetirilmişdir.

Açar sözlər: Ali təhsil müəssisələri, kadr hazırlığı, əmək bazarı, məzunların məşğulluq reytingi, Məşğulluq Strategiyası

Giriş

Təhsil-dövlətin, millətin və cəmiyyətin həyatında müstəsna əhəmiyyətə malik olan sahələrdən biridir. Təhsil cəmiyyətin düşüncəsini formalaşdıran üzvlərinin reallığı və həqiqəti dərk etməsi yolunda əsas hərəkətverici qüvvələrdən biridir. İdarəetmə siyasəti, hüquqi tənzimləmə, dövlət təhlükəsizliyinin, əhəlinin sağlamlığının və rifahının təmin edilməsi təhsilli kadrların uğurlu fəaliyyəti, effektiv təhsil sisteminin nailiyyətidir. Dünyagörünüşün formalaşdırılması və zənginləşdirilməsi, milli-mənəvi dəyərlərin qorunması və inkişaf etdirilməsi bilik, bacarıq və vərdişlərin qazanılmasının əlçatanlığı təhsil siyasətinin düzgünlüyündən dövlətin təhsilə verdiyi dəyərdən asılıdır [3].

Ali təhsil müəssisələrinin təhsil sisteminin təkmilləşmə ehtiyacları

Ölkəmizdə fəaliyyət göstərən 51 ali təhsil müəssisəsi müxtəlif ixtisaslar üzrə kadr hazırlığını həyata keçirir. Həmin müəssisələrdə ixtisaslaşmış mütəxəssislərin formalaşdırılması əsas məqsəd hesab olunur. Təhsil prosesində nəzəri biliklərin ötürülməsinə böyükölçülü əhəmiyyət verilir. Bu da tək tərəfli inkişafa istiqamətlənmədir. Təbii ki, bir faktı da nəzərə almaq lazımdır ki, təhsil alma, öyrənmə prosesinin effektivliyi nəzəri biliklərin tətbiqi vasitəsilə mümkündür. Başqa sözlə nəzəri biliklərin praktiki bacarıqlara çevrilməsinə şəraitin yaradılması uğurlu təhsil almağa imkan yarada bilər. Təhsilənlərin sırf nəzəriyyəyə yönümlü bilikləri onları tam olaraq hazırlıqlı kadrlara çevrilməsinə mane olur. Bu da ali təhsilli şəxslərin məşğulluq imkanlarını aşağı endirir. Belə ki, mahiyyət etibarilə gənc kadrların performans göstəriciləri və motivasiyası daha yüksək olur. Buna əsas səbəb bioloji faktorlar və daha çox təcrübə əldə etmək istəyidir. Bununla belə bu məqamlar işçilərin təcrübəsi olduqda diqqətçəkən ola bilər.

İşəgötürənlər üçün təcrübəsi olmayan işçinin işə götürülməsi zaman və maliyyə itkisinə səbəb olur ki, bu da həmin işçilərin tam hazır mütəxəssisə çevrilməsinə qədər performansın aşağı düşməsi ilə nəticələnir. Təbii olaraq bu müəssisələrin mənafeyinə uyğun olmayan vəziyyətdir.

Ali təhsil müəssisələrinin də prestiji onun kadrlarının karyera mövqeyi, məşğulluq göstəriciləri, tədqiqat keyfiyyətləri ilə ölçülür. Buna görə də əsas məqsəd təhsilalanların təhsil aldıkları müddətdə əldə etdikləri bilikləri real iş şəraitində tətbiq etməsinə imkanların yaradılmasıdır. Bunun üçün ali təhsil müəssisələri əmək bazarını araşdırmalıdır. Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına görə peşə hazırlığı keçmiş kadrların statistik məlumatları cədvəl 1.-də göstərilmişdir. Dövlət Statistika Komitəsinin kadrların peşə hazırlığı haqqında məlumatlarına əsasən 2020-2024-cü illərdə peşə hazırlığı keçmiş kadrların ümumi sayında təhsil müəssisələrinin payına nəzər yetirək. 2020-ci il üçün bu 3478 nəfərdən 594 nəfəri və ya 17.1%-i, 2021-ci ildə 3713 nəfərdən 997 nəfəri 26.9%-i, 2022-ci ildə 5372 nəfərdən 1019 nəfəri və ya 19%-i, 2023-cü ildə 3413 nəfərdən 973 nəfəri və ya 28.5%-i, 2024-cü ildə isə bu göstərici 5265 nəfərdən 2403 nəfəri və ya 45.6%-i təhsil müəssisələrinin payına düşür [5]. Diqqət yetirsək, ümumi olaraq 5 illik müddətdə artım tempini müşahidə edilir. Artım tempi yalnız 2022-ci ildə dəyişmiş azalma ilə əvəz olunmuşdur.

Cədvəl 1. Peşə hazırlığı keçmiş kadrların dinamikası

	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Peşə hazırlığı keçmişlər – cəmi	4792	7453	3478	3713	5372	3413	5265
onlardan:							
Yenidən hazırlanmışdır	1503	4029	640	795	601	606	1614
İxtisaslarını artırmışlar	3389	3888	1835	2767	3781	4836	3456
Peşə hazırlığı keçmiş və ixtisaslarını artırmış işçilərin ümumi sayından təhsil almışdır:							
bilavasitə müəssisədə	8181	11341	5313	6480	9153	8249	8721
xarici ölkədə	2153	4164	2595	2098	2715	2484	1458
təhsil müəssisələrində	118	33	18	14	100	84	7
ixtisasartırma institutlarında	186	4002	594	997	1019	973	2403
ixtisasartırma kurslarında	...	218	320	479	399	316	399
qadınlar	...	2924	1786	2892	4920	4392	4454
	712	440	423	672	548	422	351

Mənbə: AR DSK [5]

Ali təhsil müəssisələri əmək bazarının tələblərini əsas götürərək və lazımi bacarıqların təhsilalanlarda inkişaf etdirilməsi üçün praktiki fənlərin tədrisinə üstünlük verməlidir. Daha dəqiq desək, təhsilalanların bilik dairəsini zənginləşdirməklə bərabər onları peşə fəaliyyətinə hazırlamaqdır. Nəzərə alsaq ki, insan beyni praktiki olaraq tətbiq etdiyi fəaliyyətləri nəzəri öyrəndiyi məlumatlardan daha yaxşı və uzunmüddətli yadda saxlaya bilir. Bu təhsildə nəzəri və praktiki tərəflər arasında balansın təmin edilməsini labüd edir.

Universitetlər tərəfindən əmək bazarının düzgün təhlili və müvafiq addımların atılması, zəruri dəyişikliklərin edilməsi məşğulluğa müsbət təsir edən faktorlardandır. Ali təhsil müəssisələrinin prestijli şirkətlər, müəssisələr və qurumlarla qarşılıqlı fəaliyyət göstərməsi və əlaqələrin qurulması təhsilalanların təhsil aldıkları müddət ərzində praktiki iş şəraitinə cəlb olunması real iş mühitində çalışmasına şəraitin yaradılması üçtərəfli faydalı nəticələrə səbəb ola bilər. Belə ki, bu şirkətlər üçün aktiv kadr ehtiyatının yaradılmasına, məzunlar üçün əmək fəaliyyətinə hazırlıqlı olmasına, universitetlər üçün təhsilin keyfiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsinə şərait yaradacaqdır. Bu siyasətin tətbiqi məşğulluğun artırılmasına töhfə verəcəkdir.

Məzunların məşğulluq reytingi platforması Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tabeliyində Dövlət Məşğulluq Agentliyinin hər il ali təhsil müəssisələrinin məzunlarının məzun olduğu 2 il ərzində işə qəbul olunmasının statistikasını barədə məlumatlar paylaşılır. Belə ki, həmin platformanın məlumatlarına istinadən 2018-2022-ci illər ərzində məzunların məşğulluq tempini müəyyən edərək müqayisəli təhlil edəcəyik. 2018-ci ildə universitetlərdən məzun olanların cəmi sayı ölkə üzrə 13.935 nəfər olmuşdur. Onların 7.648 nəfəri və ya 54.9 %-i işlə təmin olunmuşdur. 2019-cu il üçün statistika məzunların cəmi sayının 19.900 nəfər olduğunu onlardan 10.552 nəfərinin işlə təmin olunduğunu və bu cari ilin məzunlarının 53%-i təşkil edir. 2020-ci ildə cəmi məzunların sayını 23.310 nəfər təşkil etmişdir ki, işlə təmin olunan məzunlar həmin ildə 13.390 nəfər olmuşdur. Bu da cari il məzun olanların 57.4%-i təşkil etmişdir. 2021-ci ildə 24.963 nəfər məzundan 14.883 nəfəri və ya 59.6%-i işlə təmin olunmuşdur. 2022-ci ilin məşğulluq nəticələrinə əsasən ali təhsil müəssisələrinin bakalavriat dərəcəsi üzrə bitirmiş 25.693 məzundan 16.064 nəfəri, 62.5%-i işlə təmin olunmuşdur. Qeyd olunan 5 il ərzində ümumilikdə 107.801 nəfər məzundan 62.537 nəfəri başqa sözlə 58%-i işlə təmin olunmuşdur. [6]. Bu göstəricilər inkişafyönlü səciyyə daşımaqdan xəbər versə də yekun göstəricilər ali təhsilli kadrların işlə təmin olunmasının köklü dərəcədə artmasına ehtiyac olduğunu göstərir.

Cədvəl 2. Ali təhsil müəssisələri üzrə məzunların məşğulluq reytingi

#	Universitet	2018	2019	2020	2021	2022
1	Bakı Ali Neft Məktəbi	69.8	71.6	63.9	62.6	68.8
2	ADA Universiteti	49.2	51.3	53.8	56.5	56.6
3	Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti	49.9	51.6	51.6	54.3	51.1
4	Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti	48	50.5	51.5	54.8	53.3
5	Sumqayıt Dövlət Universiteti	77.8	43.9	45.4	46	37.6
6	Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası	41.8	47.2	50.8	53.6	52.6
7	Azərbaycan Turizm və Menecment Universiteti	49	46.9	49.5	51.3	48.9
8	Bakı Mühəndislik Universiteti		46.9	46.8	52.7	47.7
9	Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti	48.1	47.4	50.8	50.2	43.9
10	Lənkəran Dövlət Universiteti	47.2	48.9	49	50.9	41.7

Mənbə: Dövlət Məşğulluq Agentliyinin saytı [6]

Universitetlərin siyahısına nəzər yetirsək Bakı Ali Neft Məktəbi və ADA universitetinin ilk iki yerdə qərarlaşdığını görə bilərik. Buna da hər iki universitet əmək bazarının tələblərini qarşılayan təhsil sisteminin yaradılması ilə nail olmuşdur. Belə ki, prestijli şirkətlərlə qarşılıqlı əlaqələrin yaradılması təhsilənlərin xarici dil biliklərinin yüksək olması təhsil aldıkları müddətdə təhsilənlərin təcrübə proqramlarına cəlb edilmə imkanlarının artırılması əməkdaşlıq etdilər şirkətlərdə təhsilənlərin təcrübə qazanmalarına şəraitin yaradılması bu nəticələrin yüksəldilməsinin və ölkə üzrə ən prestijli ali təhsil müəssisələrinə çevrilməyin əsas səbəbidir. Digər vacib bir məqam TOP10-luqdan kənara qalan universitetlərin kadr hazırlığına hansı dərəcədə töhfə verməsidir. Həmin universitetlərin əksəriyyəti inkişaf dinamikasından geridə qalan üsullarla təhsil verməklə bazarın tələblərinə uyğunlaşmamaqla məzunlarını lazimi səviyyədə əmək fəaliyyətinə hazırlamır. Bu da məşğulluğun ölkə üzrə orta göstəricinə təsir edir. Nəticədə təhsilənlər ixtisaslaşdığı sahə üzrə nəzəri biliklərə sahib olan praktikadan uzaq təcrübəsiz kadr kimi yetişir.

Əmək bazarının tələbləri dedikdə kadrların hard skills və soft skills kimi bacarıqlarından başqa ixtisaslaşdığı sahənin də aktuallığı da önəmli faktorlardandır. Hard skills dedikdə kadrların texnoloji biliklərinin lazimi proqramlardan istifadə bacarıqları nəzərdə tutulur. Soft skills dedikdə isə sosial bacarıqlar kommunikasiya, zamanın idarə edilməsi, stressin idarə

edilməsi və digər bacarıqlar nəzərdə tutulur ki, bunu formalaşdırmaq təhsil müddətində mümkündür. Əsas diqqət edilməli olan məsələ təhsil müddətində təhsililənlərdən texniki bacarıqların inkişaf etdirilməsi üçün universitetlərdə tələbələrdə yeni bacarıqların formalaşdırılmasına yönəldilmiş fənlərin tədrisinə yer ayırmaqdır. Bu həm də təhsililənləri universitetdən kənar əlavə təlim mərkəzlərinə müraciət etməsi ehtiyacını da təmin edilməsinə yardımçı olacaqdır. Universitetlərdə kadr hazırlığı həyata keçirilən ixtisasların müəyyən qismi artıq aktuallığını itirməsinə baxmayaraq hələ də həmin ixtisasa hər il xeyli sayda yer ayrılır ki, bu da potensial kadrların əmək bazarında olan cüzi tələblər qarşısında çoxsaylı təkliflərin yəni kadrların hazırlanması ilə nəticələnir ki, hər bir halda həmin ixtisas sahiblərinin kütləvi işsizliyinə səbəb olur. Bu da ölkədə universitetlərin nüfuzuna olan inamın azalması ilə nəticələnməyə bilər.

Aktuallığını itirmiş ixtisaslar dedikdə sürətli elmi-texniki inkişafın vüsət aldığı zamanda dəyişikliklərə uyğunlaşa bilməyən və ya müasir ixtisaslarla əvəzlənməsi labüd olan ixtisaslar başa düşülür. Buna nümunə olaraq 2015-2025-ci illər intervalında aktuallığını itirmiş bəzi ixtisaslar Nazirlər Kabinetinin qərarına müvafiq olaraq ləğv edilmişdir. Həmin ixtisaslar bunlardır: “Sistem mühəndisliyi”, Kommersiya, Dünya iqtisadiyyatı, Sənayenin təşkili və idarə olunması, Metrologiya, standartlaşdırma və sertifikatlaşdırma mühəndisliyi, Çox işlənən malların ekspertizası və marketinqi, Texnoloji maşın və avadanlıqlar mühəndisliyidir [7].

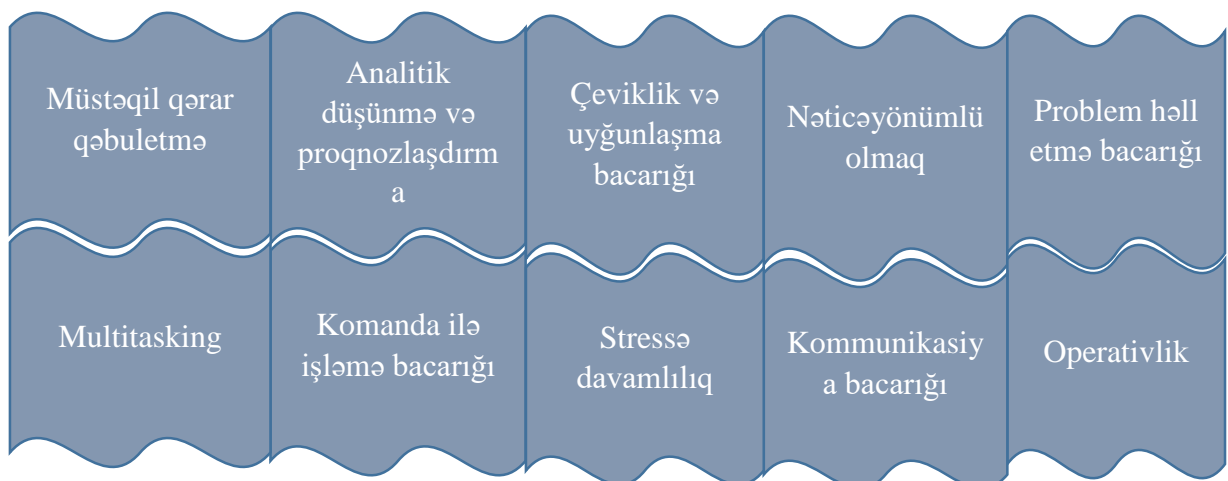
Bir qrup ixtisaslar da vardır ki, bunlara: süni intellekt, data analitikası, proqramlaşdırma elmləri nümunə göstərmək olar ki, bu ixtisaslar müasir əmək bazarının əsas tələbatlarına uyğun sahələr hesab olunur. Süni intellekt hazırda mövcud olan sahələrin əsas əvəzləyicisinə çevrilməkdədir. Bu daha da irəli getməyimizi zəruri edir. Hazırda mövcud olan ixtisaslara kadr hazırlamaqla bərabər daha üst səviyyəli texnoloji bacarıqlara malik mütəxəssislər yetişdirməyə ehtiyac yaradacaqdır. Vacib məqam süni intellektin əvəz edə bilməyəcəyi sahələri müəyyən edərək həmin sahələr üzrə kadr hazırlığını həyata keçirməkdir. Başqa sözlə dəyişikliklərin sürətlə baş verdiyi dövrdə tələb və təklif arasında balansı təmin etmək lazımdır. Həmçinin yeni ixtisasların yaradılması və kadrların həmin ixtisaslar üzrə hazırlanması məsələsi də ciddi çətinliklər yarada bilər. Əsas diqqət edilməli məqam yeni sahələr üzrə mütəxəssislərin yetəri qədər olmasıdır. Çünki kadr hazırlığını həyata keçirmək üçün də sahə üzrə nəzəri və praktiki bacarıqlı mütəxəssislərə ehtiyac yaranacaqdır. Əslində təhsil sistemində universitetlərin işəgötürənlərlə əməkdaşlığının genişləndirilməsi beynəlxalq əlaqələrin qurulması tələb və təklif anlayışının nəzərə alınması nəzəri və praktiki bilik və bacarıqların vəhdət şəkilində tətbiqi məsələləri əsas götürülməklə təhsilin inkişafına töhfələr vermək mümkündür.

Məşğulluğun inkişaf etdirilməsi istiqamətində dövlət tədbirləri

2019-2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının məşğulluq strategiyasına əsasən əmək bazarının tənzimlənməsi istiqamətində bəzi tədbirlərin görülməsi hədəf olaraq nəzərdə tutulmuşdur. Nümunə olaraq işəgötürənlərin kadr hazırlığında iştirakını stimullaşdırmaq üçün normativ hüquqi bazanın və iqtisadi həvəsləndirmə mexanizmlərinin yaradılması, iş icazələrinin verilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi kimi məsələlər prioritetliliyi ilə seçilir. Əmək bazarı üzrə institusional strukturun əhatə dairəsinin və səmərəliliyinin artırılması üçün işəgötürənlərlə məşğulluq orqanları arasında səmərəli əlaqənin təşkili mexanizmlərinin hazırlanması, aktiv məşğulluq tədbirlərinin səmərəliliyinin artırılması kimi tədbirlərin icrası nəzərdə tutulmuşdur. Həmin strategiyada işçi qüvvəsinin bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi və əmək standartlarının təkmilləşdirilməsi baxımından rəqabətqabiliyyətliliyin və əmək məhsuldarlığının artırılması üçün bacarıqların inkişaf edilməsinə şəraitin yaradılması bundan başqa əmək bazarının tələblərini əks etdirən peşə və kvalifikasiya standartlarının hazırlanması və tətbiqi mexanizmlərinin yaradılması həmçinin işçi qüvvəsinin sertifikatıyası sisteminin qurulması və qeyri-formal və informal təhsil vasitəsilə əldə edilmiş sərəştələrin tanınması əsas prioritetlərdəndir [2].

“Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər” təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Sərəncamında da mövzu ilə bağlı bir neçə məsələyə toxunulmuşdur. Həmin konsepsiyaya əsasən dünyada artan rəqabətə hazır olmaq üçün hər bir ölkənin başlıca hədəfi-prioriteti yüksək rəqabətli insan kapitalını formalaşdırmaqdır. Bu prioritetin uğurla reallaşması üçün nail olunmalı olan üç məqsəddən biri də təhsilin XXI əsrin tələblərinə uyğunlaşdırılması məsələsidir. Təhsil vasitəsilə insan kapitalının milli sərvətdə iştirak payı davamlı şəkildə artırılması labüddür. Həmçinin konsepsiyada təhsilalanlarda-kadrlarda sosial vərdişlərin, kompetensiyalar (sərəştələr) və bacarıqların harmoniyada inkişafına əsaslanan “ömürboyu təhsil”ə xüsusi əhəmiyyət verilmişdir [1].

Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Əmək bazarı bülletenində əmək bazarında tələb olunan bacarıqlar barədə ətraflı məlumatlar verilmişdir. Belə ki, həmin bacarıqlara aşağıdakılar aiddir:



Mənbə: [4, səh 6-7]

Nəticələr

1. Ali təhsil müəssisələrimizin mütləq əksəriyyəti əmək bazarının tələblərinə mütənasib olmayan sistemlə kadr hazırlığı prosesini həyata keçirir. Buna görə də təklif olunan vakansiyalar üçün işəgötürənlər axtardığı işçiləri tapmaqda çətinlik çəkir.

2. Universitetlərimizdə aktuallığını itirmiş ixtisaslar üzrə də kadr hazırlığı davam etdirilir. Həmin ixtisaslar ləğv edilməli və ya yeni ad altında müasir standartlara uyğunlaşdırılmış formada təqdim olunmalıdır.

3. Ölkəmizdə təhsilin müasir standartlara uyğunlaşdırılması istiqamətində tədbirlərin görülməsi üçün sərəncamlar və qanun layihələri hazırlanmışdır və nəzərdə tutulan zamana kimi həmin zəruri addımların atılması, işlərin icra edilməsi və uğurlu nəticələrin əldə edilməsi mümkündür.

4. Texnoloji inkişafın inqilabi səviyyədə sürətliliyi və qlobal səciyyə daşması da yeni ixtisasların yaranmasına və bir çox ixtisasın yerini süni intellektə təhvil verməsi ilə nəticələnəcək.

5. Yeni yaranacaq ixtisaslar üçün kadr hazırlığını həyata keçirə biləcək mütəxəssislərə ehtiyac yarancaqdır.

Odur ki, ali təhsil müəssisələri uzunmüddətli dövr üçün kadr hazırlığı məsələsinə önəm verməlidir.

Təkliflər və tövsiyələr

1. Ali təhsil müəssisələri kadr hazırlığı prosesində əmək bazarının tələblərinə cavab verən müasir standartlara uyğun təhsilin verilməsini həyata keçirməlidir.

2. Ali təhsil müəssisələri təhsilənlərinə müəssisələrdə praktiki bacarıqların qazanılması üçün iş yerləri ilə əməkdaşlığı genişləndirməli və təhsilənlərə təcrübə əldə etmələrinə şərait yaratmalıdır.

3. Əmək bazarının sürətli inkişafını nəzərə alaraq aktuallığı itirilmiş ixtisasların yeni və iş yerlərinin tələblərinə cavab verən ixtisaslarla əvəz edilməsi prosesi planlı şəkildə tətbiq edilməlidir.

4. Kadr hazırlığı zamanı nəzəriyyə və praktika arasında tarazlıq yaradılmalıdır. Təhsil prosesində nəzəriyyə və praktika ayrı-ayrılıqda deyil, qarşılıqlı formada həyata keçirilməlidir.

5. İş yerlərində yüksək rəqabətliliyi nəzərə alaraq ali təhsil müəssisələri rəqabətə davamlı təhsil verməklə və təhsilalanlarda lazımi bacarıqları formalaşdırmaqla həm öz mövqelərini həm də təhsilalanların bazarda mövqeyini rəqabətqabiliyyətli etməlidir. Çünki universitetlərin reytingi məzunlarının məşğulluğunun keyfiyyətli ilə müəyyən edilir.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər [Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2021-ci il 2 fevral tarixli 2469 nömrəli Sərəncamı]. (2021). e-qanun.az. <https://e-qanun.az/framework/46813>
2. Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq strategiyası (2019-2030-cu illər üçün) [Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli Sərəncamı]. (2018). president.az. <https://president.az/articles/30514>
3. Azərbaycan Respublikasının Təhsil haqqında Qanunu. (2009). e-qanun.az. <https://e-qanun.az/framework/18343>
4. Dövlət Məşğulluq Agentliyi. (2024). Əmək bazarı bülleteni (№ 1). <https://dma.gov.az/storage/EBbulleteni.pdf>
5. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi. (2025). Əmək bazarı: Statistik məcmuə. https://www.stat.gov.az/menu/6/statistical_yearbooks/source/emek_bazari_2025.pdf
6. Dövlət Məşğulluq Agentliyi. (t.y.). Məzunların məşğulluq reytingi. <https://dma.gov.az/layiheler/mezunlarin-mesgulluq-reytingi>
7. Son 10 ildə ləğv edilən və adı dəyişən ixtisaslar: Sorğu. (2025, 24 aprel). AzEdu.az. <https://azedu.az/az/telebeler/91007/son-10-ilde-leghv-edilen-ve-adi-deyishen-ixtisaslar-sorghu/>

**ISSUES OF ADJUSTING STAFF TRAINING TO MODERN REQUIREMENTS AND
ENSURING THEIR EMPLOYMENT**

S.N. Alasgarov

Azerbaijan University, Jeyhun Hajibeyli 71, Baku, Azerbaijan

Abstract. The article analyzes the importance of existing specialties in higher education institutions, labor market requirements and trends in reconciling the two issues listed. This also applies to statistical indicators of employment of educated youth. The steps taken by the state towards the development of employment in order to solve the existing problems between the education system and employment are examined.

Keywords: Higher education institutions, personnel training, labor market, graduate employment rating, Employment Strategy.