

1. შესავალი

ბაზრის კვლევა ჩატარდა 2020 წელს. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღეს ზუგდიდის რაიონის გამგებლებმა, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გამგებამ და საკრებულომ. 48 გამგებლიდან გამოიკითხა 48 გამგებლიდან 24 .

კვლევის მიზანი იყო დაგვედგინა

- კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი
- შრომის ბაზარზე „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულთა მოთხოვნა
- იმ თვისებებისა და უნარების გამოვლენა, რაც უნდა ჰქონდეს დამსაქმებლის პერსპექტივიდან საჯარო მმართველობის კურსდამთავრებულს.
- იმის გარკვევა თუ რამდენად აქვს დასაქმების კარგი საშუალება „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულს
- მიმზიდველია თუ არა საჯარო მმართველობის პროგრამა

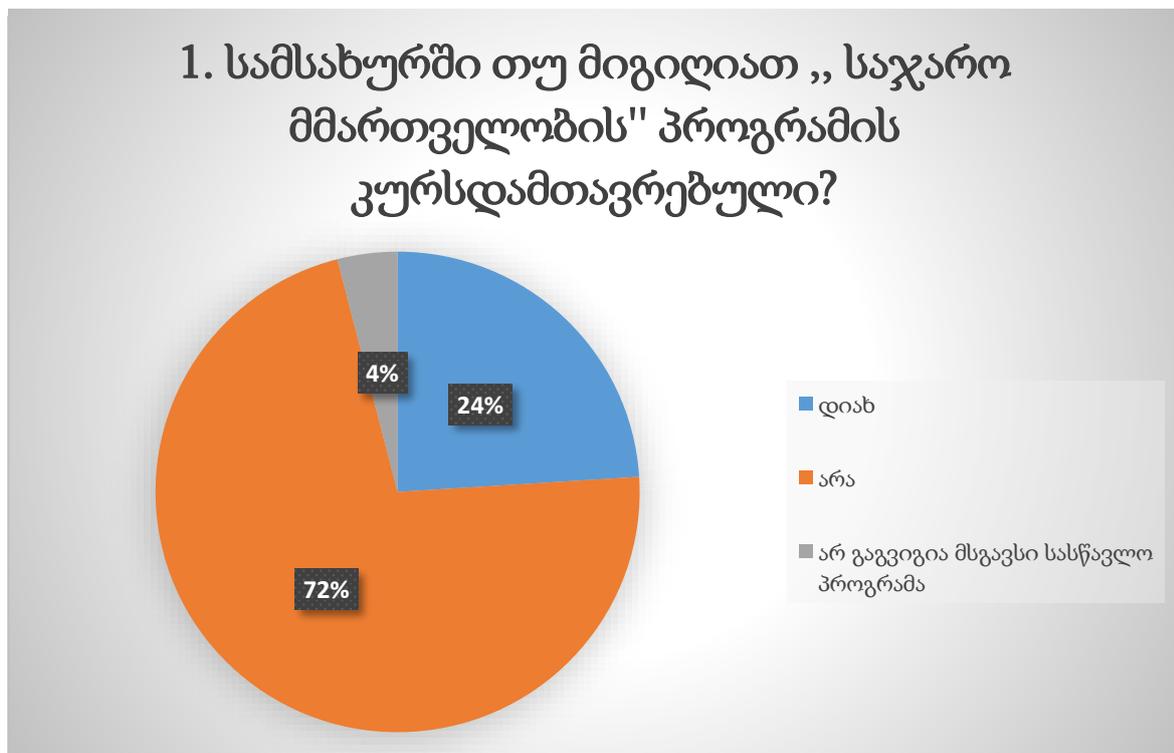
ანგარიშში წარმოდგენილია მოპოვებული მონაცემების ჯამური სურათი.

2. კვლევის დიზაინი

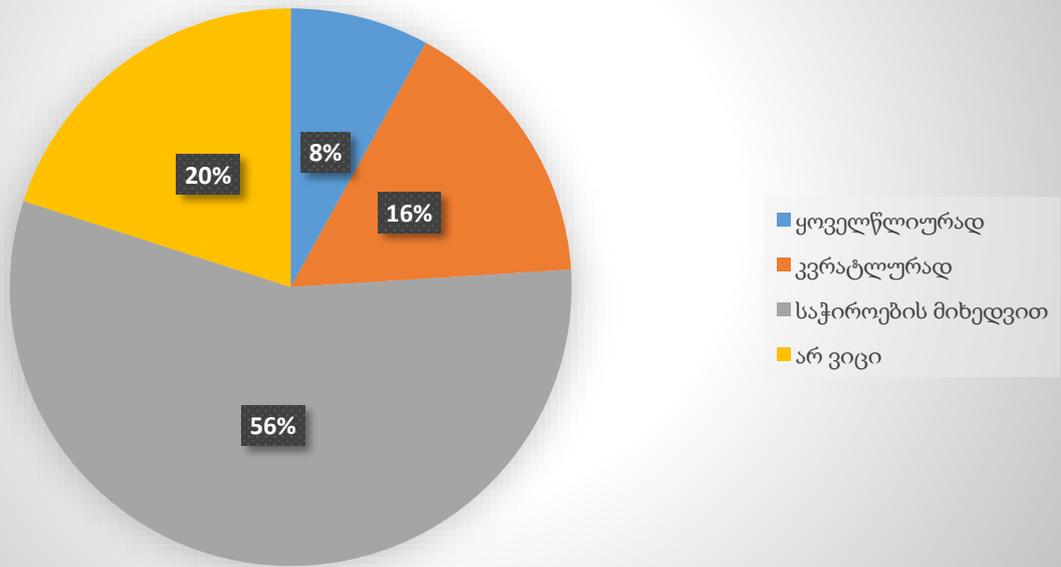
2.1 კვლევის მეთოდი

კვლევაში გამოყენებული იყო რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდი. კვლევა ჩატარდა როგორც სატელეფონო საშუალებებით ასევე ადგილზე ორგანიზაციაში ვიზიტით.

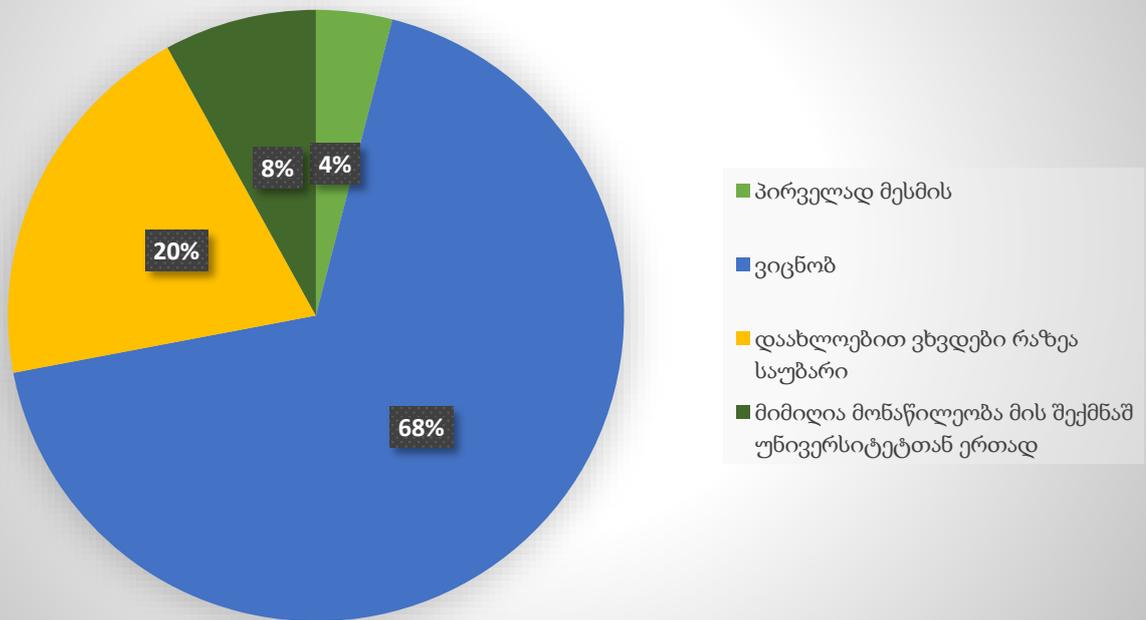
3. კვლევის შედეგები წარმოდგენილია დიაგრამების სახით:



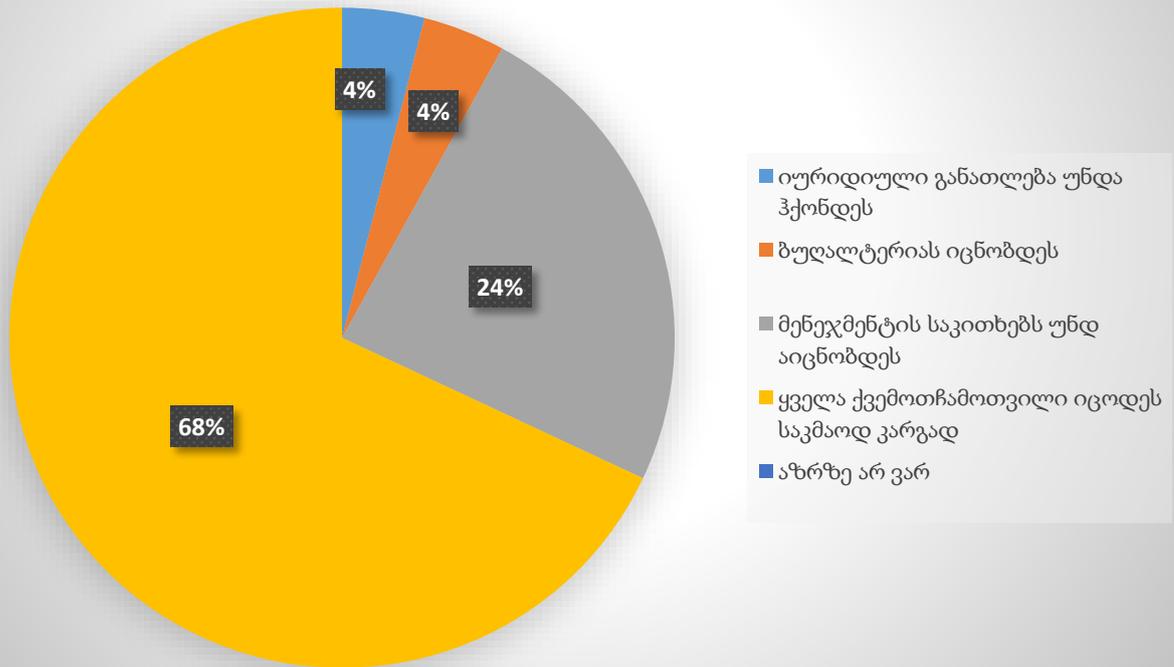
2. რამდენად ხშირად აცხადებთ კონკურსებს სამსახურში კადრების აყვანის მიზნით?



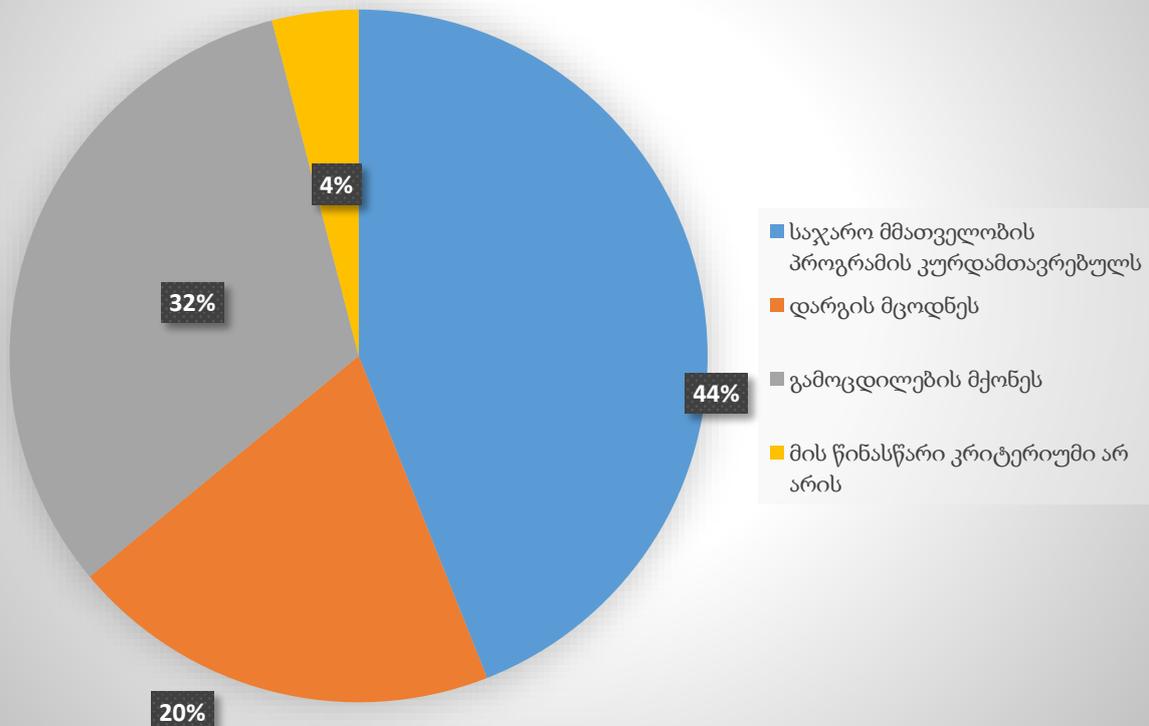
3. რამდენად იცნობთ „საჯარო მმართველობის“ საბაკალავრო პროგრამას?



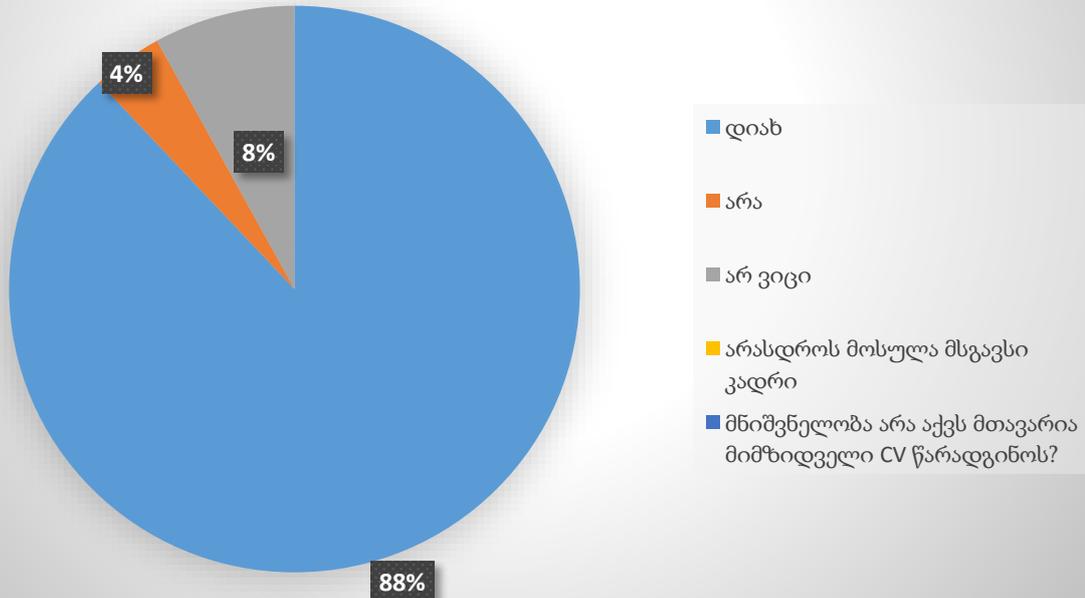
4. როგორ ფიქრობთ, რა არის ის თვისებები, რაც დღეს უნდა ჰქონდეს საჯარო მმართველს?



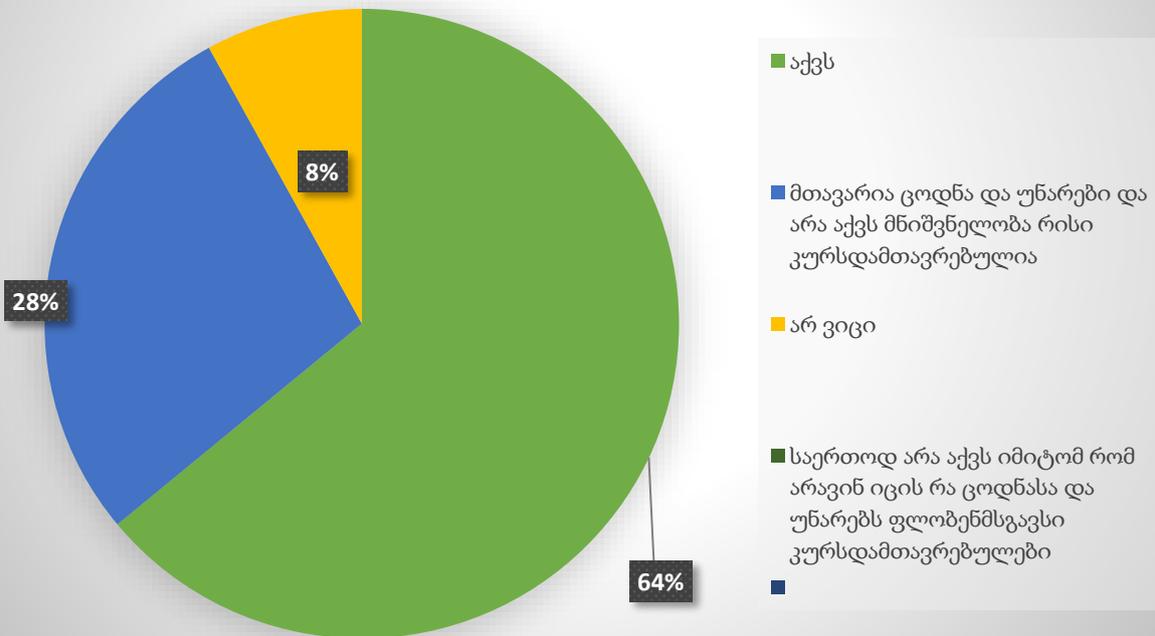
5. გასაუბრებისას, როგორ კადრს ექცევა უფრო მეტი ყურადღება?



6. დღეს რომ კადრს ირჩევდეთ საჯარო მმართველობაში, აიყვანდით თუ არა „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულს?



6. რამდენად აქვს დასაქმების კარგი საშუალება დღეს "საჯარო მმართველობის" კურსდამთავრებულს



1. შესავალი

ბაზრის კვლევა ჩატარდა 2020 წელს. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღეს ზუგდიდის რაიონის გამგებლებმა, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის გამგეობამ და საკრებულომ. 48 გამგებლიდან გამოიკითხა 48 გამგებლიდან 24 .

კვლევის მიზანი იყო დაგვედგინა

- კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი
- შრომის ბაზარზე „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულთა მოთხოვნა
- იმ თვისებებისა და უნარების გამოვლენა, რაც უნდა ჰქონდეს დამსაქმებლის პერსპექტივიდან საჯარო მმართველობის კურსდამთავრებულს.
- იმის გარკვევა თუ რამდენად აქვს დასაქმების კარგი საშუალება „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულს
- მიმზიდველია თუ არა საჯარო მმართველობის პროგრამა

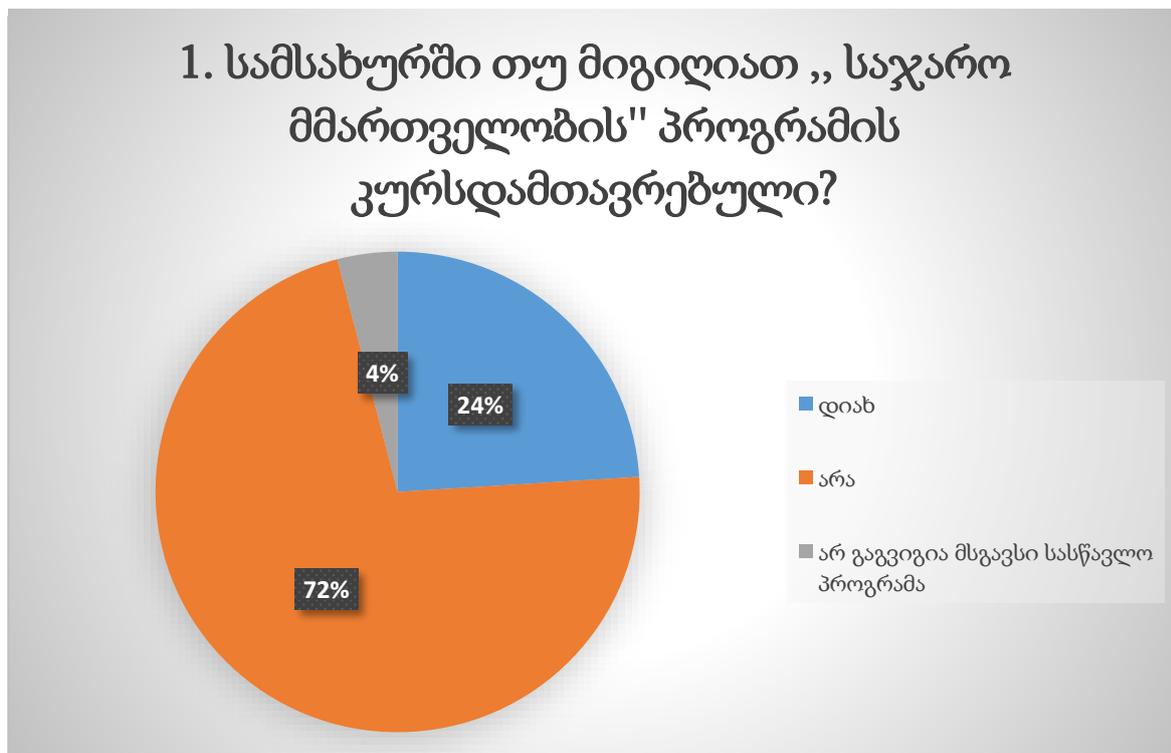
ანგარიშში წარმოდგენილია მოპოვებული მონაცემების ჯამური სურათი.

2. კვლევის დიზაინი

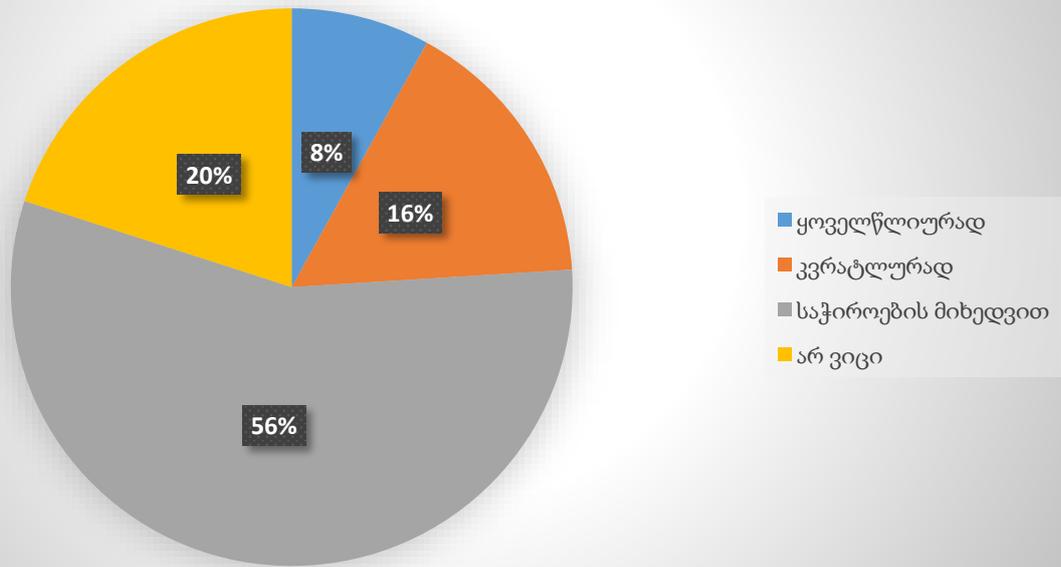
2.1 კვლევის მეთოდი

კვლევაში გამოყენებული იყო რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდი. კვლევა ჩატარდა როგორც სატელეფონო საშუალებებით ასევე ადგილზე ორგანიზაციაში ვიზიტით.

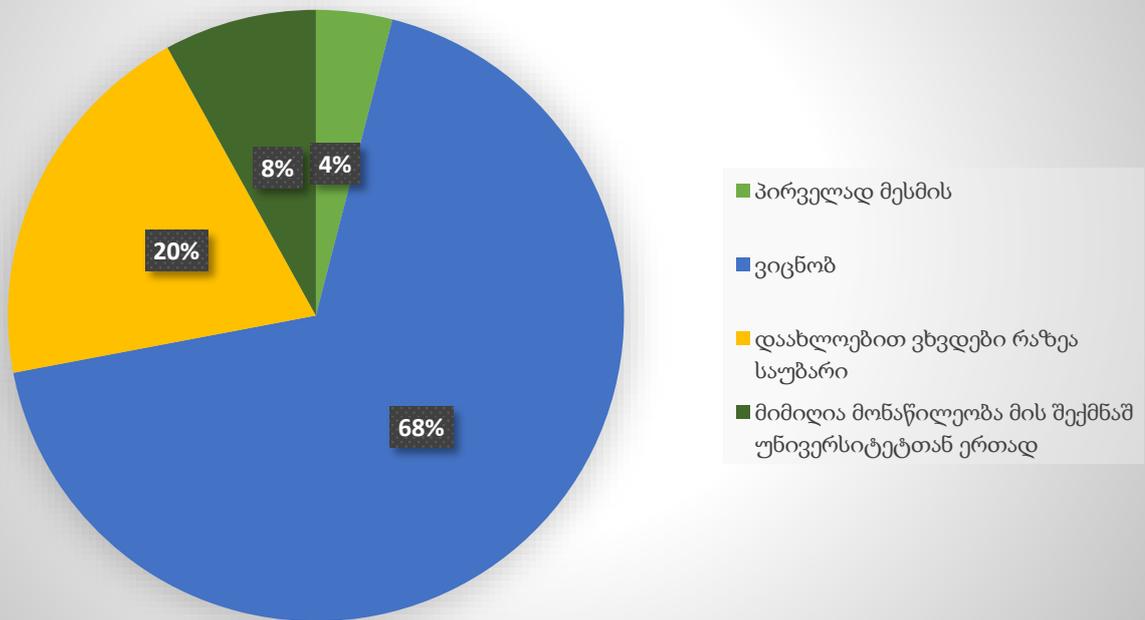
3. კვლევის შედეგები წარმოდგენილია დიაგრამების სახით:



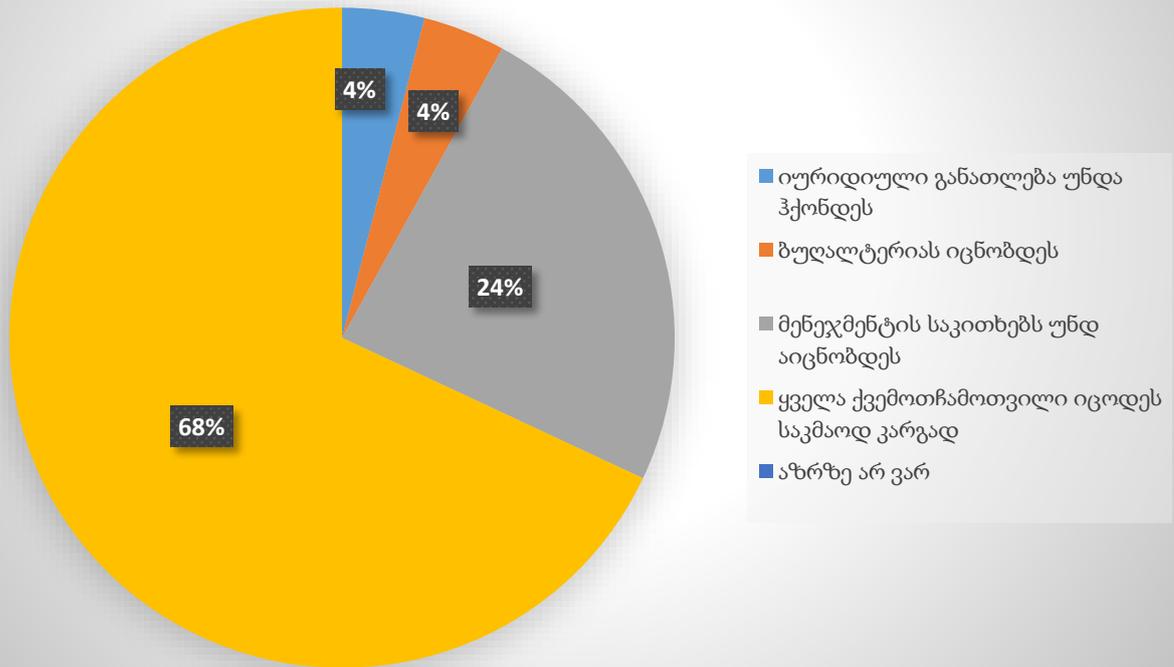
2. რამდენად ხშირად აცხადებთ კონკურსებს სამსახურში კადრების აყვანის მიზნით?



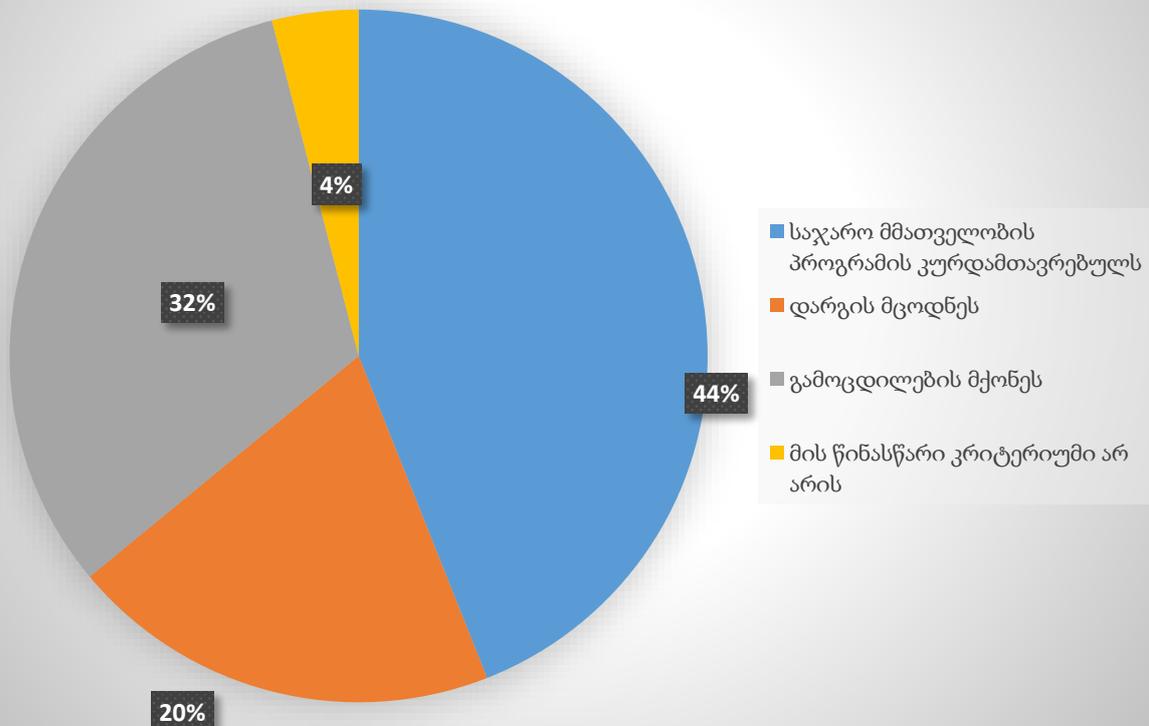
3. რამდენად იცნობთ „საჯარო მმართველობის“ საბაკალავრო პროგრამას?



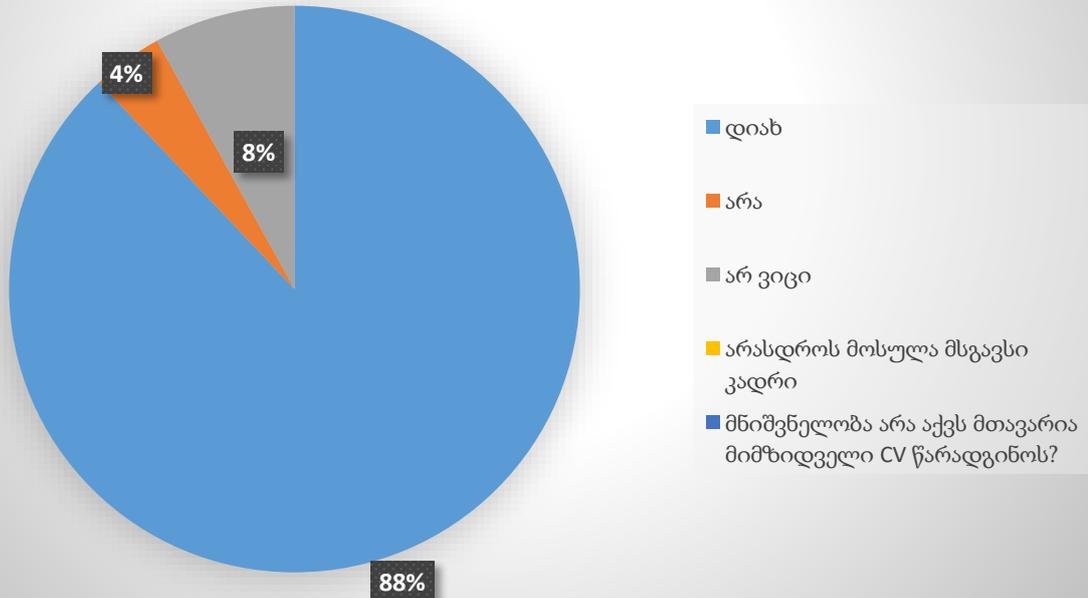
4. როგორ ფიქრობთ, რა არის ის თვისებები, რაც დღეს უნდა ჰქონდეს საჯარო მმართველს?



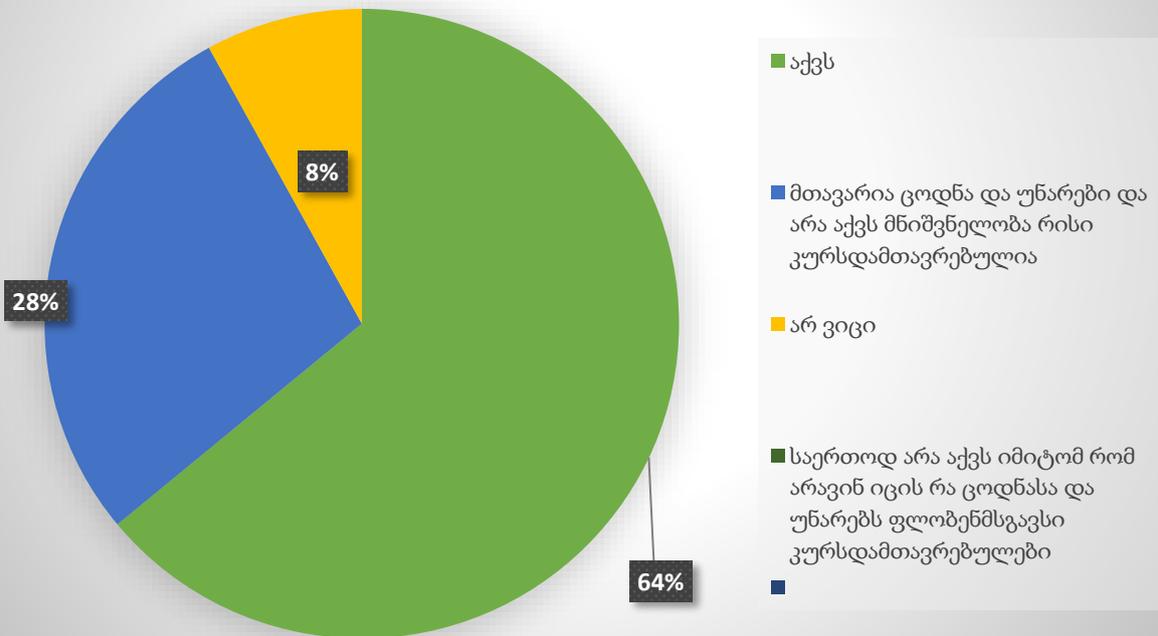
5. გასაუბრებისას, როგორ კადრს ექცევა უფრო მეტი ყურადღება?



6. დღეს რომ კადრს ირჩევდეთ საჯარო მმართველობაში, აიყვანდით თუ არა „საჯარო მმართველობის“ კურსდამთავრებულს?



6. რამდენად აქვს დასაქმების კარგი საშუალება დღეს "საჯარო მმართველობის" კურსდამთავრებულს



დანართი 1

შრომის ბაზრის კვლევა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებისა და რეგიონის საჭიროებების დადგენის მიზნით აუცილებელი პირობაა. კვლევის შედეგების შესაბამისად განისაზღვრება სასწავლო უნივერსიტეტის მისია, სტრატეგიული განვითარების გეგმა, საგანმანათლებლო პროგრამები, მოდიფიცირდება პროგრამის სწავლის შედეგების, კვლევის შესაბამისად განისაზღვრება კონტინგენტი, რაც თავისთავად განაპირობებს სასწავლო უნივერსიტეტის სოციალური ფუნქციის, მესამე ფუნქციის როლის ზრდას რეგიონში.

„საჯარო მმართველობის“ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის დამსაქმებლის კვლევის შედეგები:

„საჯარო მმართველობის“ საგანმანათლებლო პროგრამა და მისი კურსდამთავრებული რეგიონში ამჟამად არ არის სიახლე, რასაც ვერ ვიტყვით გასული წლების შესახებ, როდესაც „საჯარო მმართველობის“ პროგრამას საერთოდ არ იცნობდა რეგიონის შრომის ბაზარი.

პროგრამის კურსდამთავრებულის კომპეტენციები დამსაქმებლის მხრიდან საკმაოდ კარგადაა გააზრებული. უფრო მეტიც, დამსაქმებელი უკვე იცნობს პროგრამის შემუშვებაში მონაწილეობის მიღების მექანიზმებსაც.

საჯარო სამსახურში კადრების მოზიდვის მიზნით ღონისძიებები არ არის ხშირი რეგიონის შრომის ბაზარზე, თუმცა ხშირად საჭიროებების მიხედვით ისაზღვრება კადრების აუცილებლობა.

დამსაქმებელთა უმეტესი ნაწილი მიუთითებს, რომ სამართალმცოდნეობის, მენეჯმენტისა და ბუღალტერიის კურსების ზედმიწევნით კარგად ცოდნა წარმატებული საჯარო მმართველის მიღების წინაპირობაა.

ჯერ კიდევ რჩება დამსაქმებლისთვის გამოწვევად გამოცდილების მქონე კადრი, რაც ახლადკურსდამთავრებულს ნამდვილად აქცევს კონკურენტუნარიან გარემოში მეორეხარისხოვან კონკურსანტად. აღნიშნულ პრობლემას ნამდვილად მოხსნის „საჯარო მმართველობის“ საგანმანათლებლო პროგრამის ხანგრძლივი გამოცდილება, რაც მომავლის პერსპექტივაა და რეგიონში აღნიშნული პროგრამის უპირობო საჭიროებას უსვამს ხაზს. ასევე სარეკომენდაციო ხასიათის მოთხოვნად მიგვაჩნია **სამაგისტრო პროგრამის** განვითარებაზე ზრუნვა, რაც ნამდვილად აქცევს კურსდამთავრებულს კონკურენტუნარიან კადრად კონკურსის პირობებში.

მცირედი პროცენტული მაჩვენებელი იმის შესახებ, რომ არც „საჯარო მმართველობის“ პროგრამასა და არც მის კურსდამთავრებულს რომ არ იცნობს დამსაქმებლის ნაწილი, უფრო დამსაქმებლის მხრიდან საკითხისადმი დამოკიდებულების პრობლემაა, ვიდრე პროგრამის შედეგების მიზეზი. გამოკითხვისას აღმოჩნდა, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებელი

ცენტრალიზებულად ჩატარებული კონკურსის შედეგებს იღებს და ამდენად არ იცნობს არც კადრის შერჩევის პირობებს და არც კონსკურსანტების მახასიათებლებს.

„საჯარო მმართველობის“ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა კვლევა:

კურსდამთავრებულები არიან დასაქმებულები, თუმცა თავიანთი სპეციალობით დასაქმება რჩება გამოწვევად. სტუდენტები იცნობენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ხშირად დამსაქმებელები არ იცნობენ „საჯარო მმართველობის“ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულის ცოდნასა და უნარებს. უფრო იგრძნობა ვაკანტური ადგილების დეფიციტი.

ძალიან ბევრი სტუდენტისთვის პროგრამის ყველაზე საინტერესო და მნიშვნელოვან დეტალად რჩება ის ფაქტი, რომ თავიანთი ცოდნითა და უნარებით იწვევენ დამსაქმებლის ინტერესს, მათი კვალიფიკაცია იწვევს დამსაქმებელთა დაინტერესებას.

კურსდამთავრებულები აღნიშნავენ, რომ მართვის სისტემები და კანონმდებლობა მთავარი გამოწვევაა, რასაც დასაქმებისას მუდმივად ივსებენ ცოდნით.

სტუდენტების მხრიდან იგრძნობა უცხო ენის ცოდნის გაძლიერების სურვილი. არა ერთი საინტერესო პრაქტიკის დანერგვის საშუალებას იძლევა სტუდენტების მხრიდან უცხო ენის ცოდნის გაძლიერების მოთხოვნა. მათ შორისაა, სარეკონფიდენციალურ მშობლიურ ენაზე მოსაუბრე უცხოელების შემოყვანა სასწავლო უნივერსიტეტის ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

რეკომენდაცია:

ა) „საჯარო მმართველობის“ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის გამოცდილების ზრდა. „საჯარო მმართველობის“ სამაგისტრო პროგრამის შემუშვებაზე ზრუნვა.

ბ) საჭიროა დამსაქმებელებმა ვაკანტური ადგილების გამოცხადებისას მიუთითონ „საჯარო მმართველობის“ პროგრამის კურსდამთავრებულები პრიორიტეტებში.

გ) ამ მიმართლებით დამსაქმებელბთან ინფორმაციის მიტანა „საჯარო მმართველობის“ პროგრამის სწავლის შედეგების შესახებ, შეხვედრები არა მხოლოდ საჭიროებებისა და სწავლის შედეგების კვლევის მიზნით, არამედ შეხვედრები, რომლებიც მოემსახურება ცნობიერების ამაღლებას „საჯარო მმართველობის“ პროგრამის სწავლის შედეგების შესახებ. რეკომენდირებულია ამ მიმართულებით PR კომპანიის გაძლიერება და საჭიროების შემთხვევაში სათანადო კომპეტენციების მქონე კადრის მოზიდვა და მისი ჩართვა წარმატებული PR კომპანიის უზრუნველყოფის მიზნით.

დ) კურსდამთავრებულთა მხარდაჭერის მექანიზმების შემუშავება შრომის ბაზარზე საჯარო მმართველობის პროგრამის პოპულარიზაციის მიზნით.

ე) მართვისა და საკანონმდებლო სასწავლო კურსების წილის გაძლიერება, რასაც სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ დამატებით შეივსეს დასაქმებისას ცოდნა და უნარები ამ

მიმართულებით, უმეტესად საჭიროებს სწავლის პროცესში სტუდენტების მიღწევების გადახედვას, ვიდრე ამ მიმართულებით კრედიტების ან საათების გაზრდას.

ვ) პრაქტიკის კომპონენტის გაძლიერება, ასევე სარეკომენდაციო ხასიათისაა, რაც საჭიროებს პრაქტიკის ობიექტზე სწავლა-სწავლებისას სტუდენტთა აქტიური როლის გაზრდის უზრუნველყოფას. საინტერესო იქნებოდა სტაჟირების ტიპის პრაქტიკული კომპონენტების გაზრდა, რაც ერთგვარად მოამზადებდა ნიადაგს პროფესიული ტიპის უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის, დუალური ტიპის უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის, რისთვისაც სასწავლო უნივერსიტეტს პროფესიულ პროგრამებზე (მეხუთე საფეხურის) მნიშვნელოვანი გამოცდილება აქვს.

„ფარმაციის“ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის დამსაქმებლის გამოკითხვა:

„ფარმაციის“ საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია, მათ შორის პროფესიით დასაქმებულთა. შესაბამისად, მოთხოვნაც მაღალია კურსდამთავრებულზე. ფარმაციის სპეციალობა საკმაოდ მზარდი და მუდმივად განახლებადია შრომის ბაზარზე და ამდენად მუდმივად საჭიროებს შრომის ბაზრის საჭიროებების შესაბამისად პროგრამის სწავლის შედეგების გადასინჯვას.

მომხმარებლის სერვისების, პაციენტზე ორიენტირებული კურსდამთავრებულის საჭიროების ზრდა მოითხოვს საგანმანათლებლო პროგრამაში იმ სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების მუდმივ მონიტორინგსა და შემოწმებას, რომლებიც ორიენტირებულია პაციენტზე, მომხმარებლის მომსახურებაზე.

„ფარმაციის“ კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა:

რა არის ის უნარები, რომლებიც კურსდამთავრებულებს სჭირდებათ სწავლის დასრულების შემდეგ, ამის სწორად განსაზღვრა საჭიროებს სტუდენტებთან მეტი საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრების მოწყობას სწავლის შედეგების გააზრების მიზნით

კურსდამთავრებულთა მოთხოვნა ფარმაკოლოგიის, ანუ ფარმაციის დარგის სასწავლო კურსების საათების გაზრდის შესახებ გათვალისწინებულია პროგრამაში.

ასევე კლიენტის მომსახურების სფეროს გაზრდის მიზნით არჩევით სასწავლო კურსებში „ფარმაცევტული ზრუნვა“ სასწავლო კურსის დამატება.

დააყენეს საკითხი ცოდნის მუდმივად განახლების მიზნით. სასწავლო უნივერსიტეტის მესამე ფუნქცია, სოციალური როლის გაზრდა, საჭიროებს ზრუნვას სხვადასხვა გადამზადების კურსების შემუშავების შესახებ.

სტუდენტების მოთხოვნის შესაბამისად მეტი პრაქტიკული სამუშაოს საათები სასწავლო კურსების ფარგლებში და ხელშეკრულებების საფუძველზე ლაბორატორიებში განხორციელებული პრაქტიკები. სასწავლო უნივერსიტეტის ფარმაციის ლაბორატორიაში ცალკეული ცდებისთვის საჭირო ინვენტარის შეძენა, რაც უზრუნველყოფილია.

სტუდენტთა მოთხოვნა სამეცნიერო კონფერენციებში ჩართულობის გაზრდის შესახებ, როგორც სტუდენტები აღნიშნავენ მათი მხრიდან უყურადღებობის გამო არის ნაკლები.

რეკომენდაციები:

ა) პროგრამის სწავლის შედეგების შეფასებისას „ფარმაციის“ მიმართულებისა და პრაქტიკული საქმიანობების ორიენტირის სასწავლო კურსებისადმი აქცენტი. ასევე პასუხისმგებლობისა და ავტონომიურობის წილის გაძლიერება სტუდენტებში

ბ) დამსაქმებლის როლის გაზრდა პროგრამის შემუშავებაში. მიუხედავად ამ პრაქტიკის ასე საინტერესოდ და აქტიურად დანერგვისა, აღნიშნული მუდმივად საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან მეტი ჩართულობის მიზნით მათთან დიალოგს. ხშირად დამსაქმებელი პროგრამის შემუშავებაში მონაწილეობისას ვერ საზღვრავს სრულად რას შეიძლება გულისხმობდეს პროგრამის სწავლის შედეგი, ამდენად საჭიროა მეტი აქტივობა დამსაქმებლის წილის გაზრდის მიზნით, რომ მათ მხრიდან იყოს გაცნობიერებული პასუხისმგებლობა რას ნიშნავს ჩართულობა. ხშირად ერთი და იგივე დამსაქმებელი შემუშავებისას ვერ აყენებს პრობლემას და შემდგომ კურსდამთავრებულს უყენებს იმ მოთხოვნებს, რაც მას წინასწარ არ განუსაზღვრავს. მათი პასუხისმგებლობის გაზრდის უზრუნველყოფა აუცილებელია.

გ) პროგრამაში ჩართულ აკადემიურ პერსონალისა და სტუდენტებისთვის პროგრამისა და ცალკეული სასწავლო კურსების სწავლის შედეგების სწორად გააზრების მიზნით საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრების უზრუნველყოფა. სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური პერსონალის მიერ, სასწავლო კურსის სწავლის შედეგების შეფასების განხორციელების მიზნით, თითოეული სასწავლო კურსისთვის განისაზღვროს სწავლის შედეგების ჩამონათვალის ცხრილი, რომლის საშუალებითაც აკადემიური პერსონალი მთელი სემესტრის განმავლობაში აწარმოებს დაკვირვებას სტუდენტების მხრიდან მათი მოლოდინებისა და სწავლის შედეგების შესრულებაზე და ითვალისწინებს შეფასებისას. ცხრილში უნდა იყოს ყველა ამწყო დროის აქტიური ზმნა, რომელიც აუცილებლად შეფასებადია. აღნიშნული სიახლეა და საბოლოოდ მოწმდება ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ.

დ) სწავლების მეთოდების დახვეწა, საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება, რომელიც STAR-ის საერთაშორისო პროგრამის ფარგლებშია მიღებული.

ე) მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლის შესაძლებლობა, რომლის ფარგლებში სასურველია შრომის ბაზრის მუდმივად მზარდი და ცვალებადი მოთხოვნების შესაბამისად დამატებით გადაამზადების კურსების შეთავაზება

ვ) სტუდენტთა სამეცნიერო კონფერენციებში მათი მეტი ჩართულობის, მიზიდველობის გაზრდის მიზნით ღონისძიებები. სწავლისა და კვლევის ინტეგრაციის მიზნით, რეკომენდირებულია კვლევითი კომპონენტების (რეფერატები, პრეზენტაციები, ანგარიშები, პროექტები) არა რაოდენობის ზრდა, არამედ სასწავლო კურსებში კვლევის

გამოცდილების მქონე აკადემიური პერსონალის პასუხისმგებლობით შესრულება და ფართოდ გამოყენება იმ საშუალებების, რომლებიც დანერგულია Turnitin -ის სახით აკადემიური კეთილსინდისიერების ამაღლების მიზნით.