მომზადებულია შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტისთვის

შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა

ისტორიის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამისთვის

2022 წელი

შესავალი

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის ფუნქციონირება დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე, მათ შორის მის კონკურენტუნარიანობაზე. სახელმწიფოების განვითარების აუცილებელი პირობაა ბალანსის დაცვა გარე და შიდა მწარმოებლების მიერ შიდა ბაზარზე მიწოდებულ პროდუქტებს შორის.

თანამედროვე პერიოდში ისტორიამ დიდწილად დაკარგა იდეოლოგიური კომპონენტი. ხშირად ის თანამედროვე სტუდენტების მიერ აღიქმება, როგორც ფაქტებისა და თეორიების კრებული, რომელიც გამოიყენება მხოლოდ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მისაღებ გამოცდებზე და ათობით ახალი სახელმძღვანელო მთელი თავისი მრავალფეროვნებით, ფაქტობრივად, არ წყვეტს ამ პრობლემას. შესაბამისად, საგნისადმი ინტერესი ეფუძნება მხოლოდ პედაგოგის პიროვნებას, მის უნარს იყოს საინტერესო და რა თქმა უნდა, სასწავლო პროგრამას.

"კომპეტენციაზე დაფუძნებული მიდგომის" და "ძირითადი კომპეტენციების" ცნებებმა ცოტა ხნის წინ მოიპოვა პოპულარობა განათლების მოდერნიზაციის პირობებში. ამ ცნებებისადმი მიმართვა ასოცირდება შრომის ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებების გამო განათლებაში აუცილებელი ცვლილებების განსაზღვრის სურვილთან, მათ შორის სასკოლო განათლებაში. კონცეპტუალური აპარატი, რომელიც ახასიათებს განათლებაში კომპეტენციებზე დაფუძნებული მიდგომის მნიშვნელობას, ჯერ არ არის ბოლომდე ჩამოყალიბებული. თუმცა, ამ მიდგომის ზოგიერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებლის იდენტიფიცირება შესაძლებელია.

შრომის ბაზარი არის კატეგორია, რომელიც ექვემდებარება მუდმივ და ყოვლისმომცველ კვლევას და ბაზრის ახალი მახასიათებლები ჩნდება ეკონომიკის დროისა და პირობების მიხედვით.შრომის ბაზრის ფორმირების პრობლემების სრულფასოვანი შესწავლა მოითხოვს მუშაკთა პროფესიონალურად კვალიფიციური შემადგენლობის რეგულირების სოციალურ-ეკონომიკური, ორგანიზაციული და ტექნიკური ასპექტების სრულ შესწავლას, შრომითი საქმიანობის ორგანიზებას, მოტივაციას და ხელსაყრელ სამუშაო პირობებს.

1. კვლევის მიზნები

წინამდებარე კვლევის მიზანია განათლებისა და შრომის ბაზარზესამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნების კვლევა. კვლევის განხორციელების მიზნით, მნიშვნელოვანია კონკრეტული ამოცანების შესახებ პასუხების მიღება:

- ✓ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულების სამუშაოზე აყვანის პრაქტიკა/გამოცდილება და სიხშირე;
- ✓ შერჩეული კურსდამთავრებულების შერჩევის პროცესი (სირთულეების შესწავლა);
- ✓ შრომის ბაზარზე ისტორიის პროგრამის მოთხოვნადი პროფესიებისა და პროფესიული კომპეტენციების, (შრომისა და განათლების ბაზრის) განსაზღვრა;
- ✓ დამსაქმებელთა დამოკიდებულებების შესწავლა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების და ზოგადად, უმაღლესი განათლების ხარისხის მიმართ და ა.შ.;
- ✓ კადრების შერჩევისას ორგანიზაციათა/საწარმოთა მიერ გამოყენებული ან აქტუალური ინფორმაციის წყაროებისა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ოპტიმალური საკომუნიკაციო არხების შესწავლა.

2. კვლევის მეთოდოლოგია

რაოდენობრივი კვლევა

რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა სამეგრელოს მუნიციპალიტეტებში. სამიზნე აუდიტორიად განისაზღვრა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ისტორიის პროგრამის კურსდამთავრებულების არსებული და პოტენციური დამსაქმებლები.
შერჩევის ჩარჩოდ გამოყენებულ იქნა იმ დარგის ორგანიზაციათა შერჩევა, რომლებიც ცხადად საჭიროებენ ისტორიის პროგრამის კურსდამთავრებულთა მიღებას და ამასთან, აქტიურ ორგანიზაციებს წარმოადგენენ. ორგანიზაციათა შორის, დიდი აქცენტი გაკეთდა სააფთიაქო ქსელების, წარმოების ორგანიზაციებზე.

სულ შეირჩა 15 ორგანიზაცია. ორგანიზაციებში რესპონდენტს წარმოადგენდა ორგანიზაციაში ინფორმირებული და ვაკანტურ ადგილებსა და კადრების შერჩევაზე პასუხისმგებელი პირი (კომპანიის ხელმძღვანელი, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი, ა.შ.).

კვლევის ინსტრუმენტი - კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა რაოდენობრივი კვლევის პირისპირ ინტერვიუს კითხვარი. კითხვარის შემუშავდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების გათვალისწინებით. პირისპირ ინტერვიუს ხანგრძლივობა შეადგენდა 15-20 წთ.

3. კვლევის ძირითადი ნაწილი

ინფორმაცია კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ორგანიზაციების შესახებ

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელთა შორის, სხვადასხვა იურიდიული სტატუსის ორგანიზაციებია წარმოდგენილი. მათ შორის, როგორც მოსალოდნელი იყო, უმრავლესობა წარმოადგენს კერძო დაწესებულებას.

ცხრილი 1 - ორგანიზაციის იურიდიული ფორმა

	%
კერძო (შპს)	82.4%
საჯარო (საჯარო სამართლის იურიდიული პირი)	13.6%
სააქციო საზოგადოება (სს)	14%

მოცემულ კვლევაში რესპონდენტად განისაზღვრა, ორგანიზაციის, განყოფილების, დეპარტამენტის მენეჯერად დასაქმებული, საკვლევ საკითხებზე ინფორმირებული პირი. ამასთან, რიგ საკითხებზე ერთი პირის მიერ ინფორმაციის არასრულად ფლობის შემთხვევაში, კონკრეტული კვლევის ფარგლებში, არსებობდა სხვა ინფორმირებული რესპონდენტის ჩართვა და ინტერვიუირება. კვლევის შედეგად, რესპონდენტთა პოზიციები შემდეგი პროპორციით გადანაწილდა:

ცხრილი 2 - რესპონდენტის პოზიცია

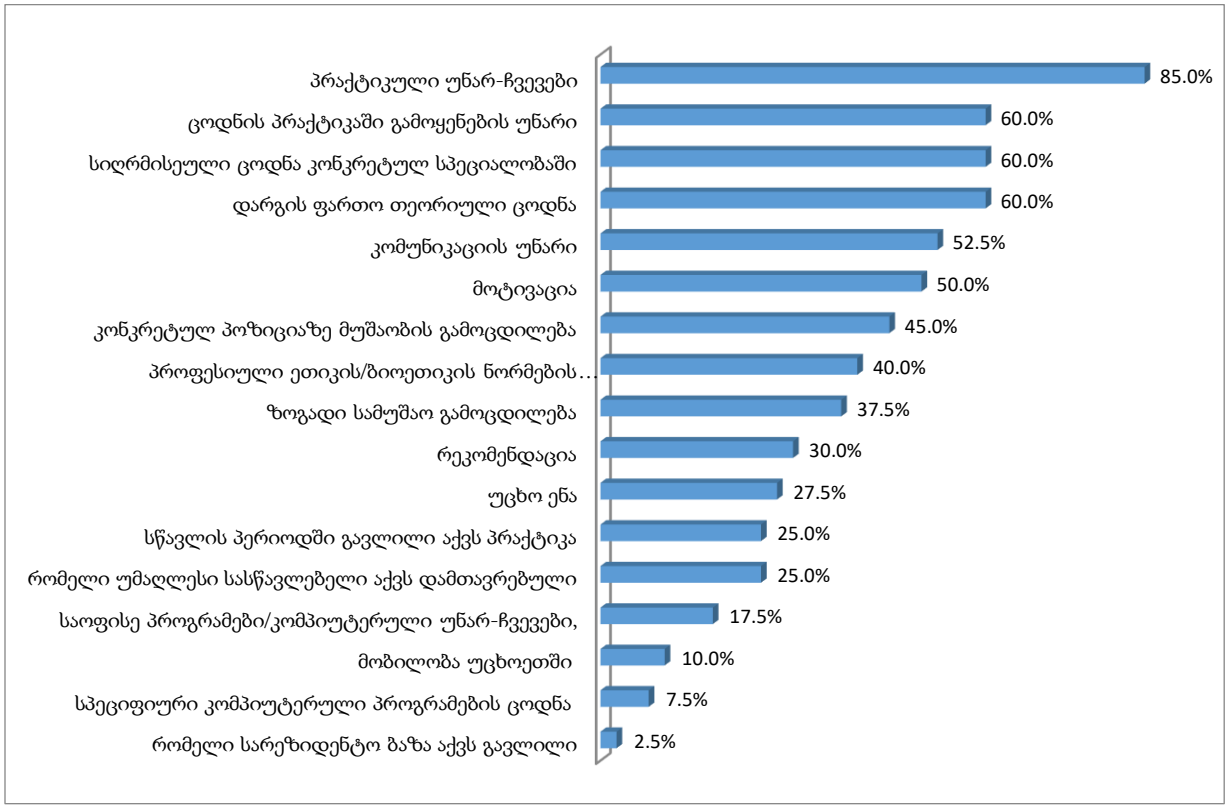
კლინიკის გენერალური მენეჯერი/დირექტორი/აღმასრულებელი დირექტორი	8.5%
განყოფილების/ქვედანაყოფის უფროსი/ხელმძღვანელი	38.8%
HR მენეჯერი/HR დირექტორი/ HR დეპარტამენტის უფროსი	52.7%

განათლების ბაზრის კვლევის ფარგლებში, რაც დამსაქმებლებში საკვლევი კვალიფიკაციების მოთხოვნა–მიწოდების ტენდენციების გამოვლენას გულისხმობს, მნიშვნელოვანი იყო დამსაქმებლების ძირითადი მოთხოვნების გარკვევა ისეთ

ვაკანტურ პოზიციებზე, რომლებიც უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომის ქონის აუცილებლობას გულისხმობს. დამსაქმებლებს ვთხოვეთ დაესახელებინათ მათთვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმები და მნიშვნელოვნების მიხედვით შეეფასებინათ თითოეული მათგანი. რესპონდენტებმა სპონტანურად (შეხსენების გარეშე) დაასახელეს ის კრიტერიუმები, რაც მათთვის ვაკანტური ადგილების შევსებისას პრიორიტეტულია.

კვლევამ აჩვენა, რომ კრიტერიუმთა ჩამონათვალში წამყვან ადგილებს, პროფესიულ ცოდნასა და ზოგადად, განათლებასთან დაკავშირებული ფაქტორები დასაქმებისთვის აპრიორი გარდაუვალ ფაქტორად არის ფორმირებული. მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს პროფესიული უნარები და დარგის სიღრმისეული ცოდნა. უფრო მეტიც, კრიტერიუმთა შორის, კადრების შერჩევისას, დარგის სათანადო თეორიული და პრაქტიკული ცოდნა, დასკვნის უნარი და პროფესიული უნარები დასაქმებულებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონეა.

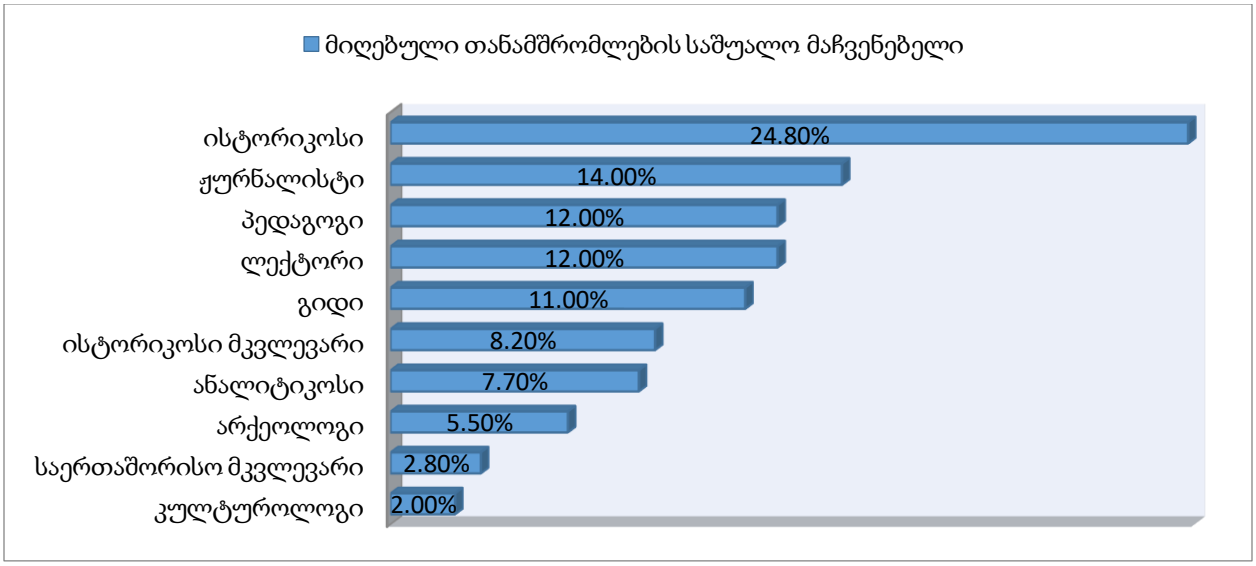
დაასახელეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი პროფესიულ-საგანმანათლებლო ცოდნა, რაც მნიშვნელოვანია, თქვენს სფეროში კადრების დასაქმებისთვის



სხვა მხრივ, დამსაქმებლები, დიდწილად აქცევენ ყურადღებას, თეორიულ ცოდნას და მათი პრაქტიკაში გამოყენების უნარებს. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი ფაქტორია ახალი კადრების მოტივაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები. სამუშაო გამოცდილებაზე, როგორც მნიშვნელოვან ფაქტორზე აქცენტები, დამსაქმებლებში აქტუალურია, როგორც მოთხოვნილი პარამეტრების ეფექტურ დროში გაზომვის საშუალება ან ერთგვარი გარანტია.

სფეროს დამსაქმებლების ზოგადი განწყობა შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების ათვისების მიმართ, სხვა სფეროებთან შედარებით, ყველაზე ოპტიმისტურია. კვლევის მიზანს წარმოადგენდა კვალიფიკაციით ერთმანეთთან კავშირში მყოფი პროგრამების შეფასება დამსაქმებელთა მხრიდან. გამომდინარე იქედან, რომ დღეს სფერო ბაზარზე საკმაოდ მოთხოვნადი და მზარდია, რესპონდენტთა დამოკიდებულებიდან ჩანდა, რომ კონკრეტული კომპეტენციების გარდა, კადრების შერჩევა არ წარმოადგენს დიდ სირთულეს.

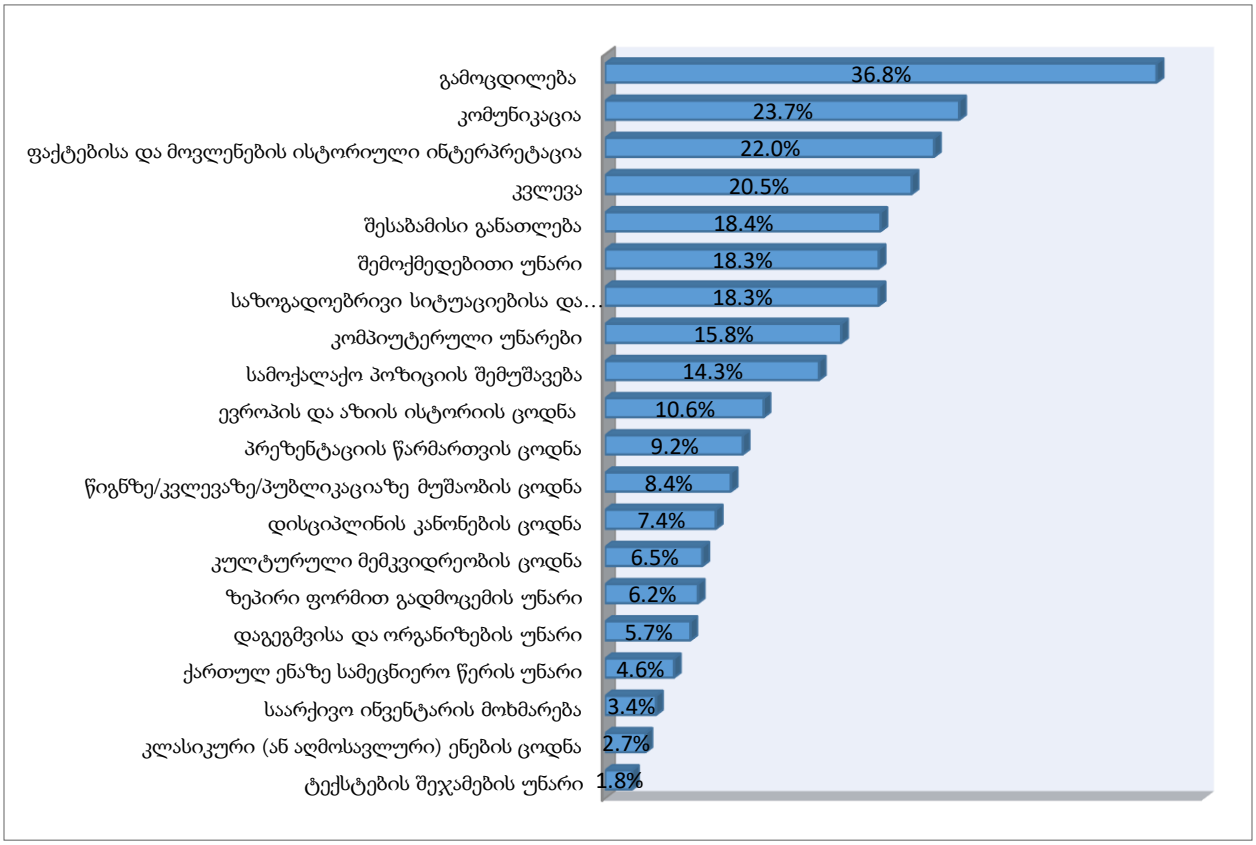
კითხვა: ბოლო *<u>3 წლის</u>* განმავლობაში, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რამდენი კურსდამთავრებული მიიღეთ შემდეგი კვალიფიკაციების შესაბამისად?



უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად კვლევის მასშტაბისა და ერთ პროგრამაზე ორიენტირებულობისა, დამსაქმებლებს აქვთ საკმაოდ ვრცელი ჩამონათვალი, რომელთა ცოდნას ისტორიის საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულის მიერ სავალდებულოდ მიიჩნევენ. კომპეტენციებს შორის, რესპონდენტებმა დაასახელეს როგორც პროფესიული, ასევე პიროვნული უნარ-ჩვევები.

ორგანიზაციის ინტენსიური განვითარების ეტაპზე ახალგაზრდა სპეციალისტების საწყისი შრომითი უნარების არარსებობა მხოლოდ მისასალმებელია, რადგან კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე რისკზე წასვლის მზადყოფნა, ინიციატივა, კომუნიკაცია, სიტუაციური ამოცანების დასახვა და მათი ადეკვატურად გადაჭრა კომპანიის რესურსების შესაბამისად, გახდება უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა მნიშვნელოვანი თვისებები. ასევე, დამსაქმებლები შეიძლება დაინტერესდნენ გუშინდელი კურსდამთავრებულებით, რომლებსაც აქვთ პოზიტიური იდეები თავიანთი მომავალი პროფესიის შესახებ, რაც შეესაბამება კომპანიის ორგანიზაციულ კულტურას.

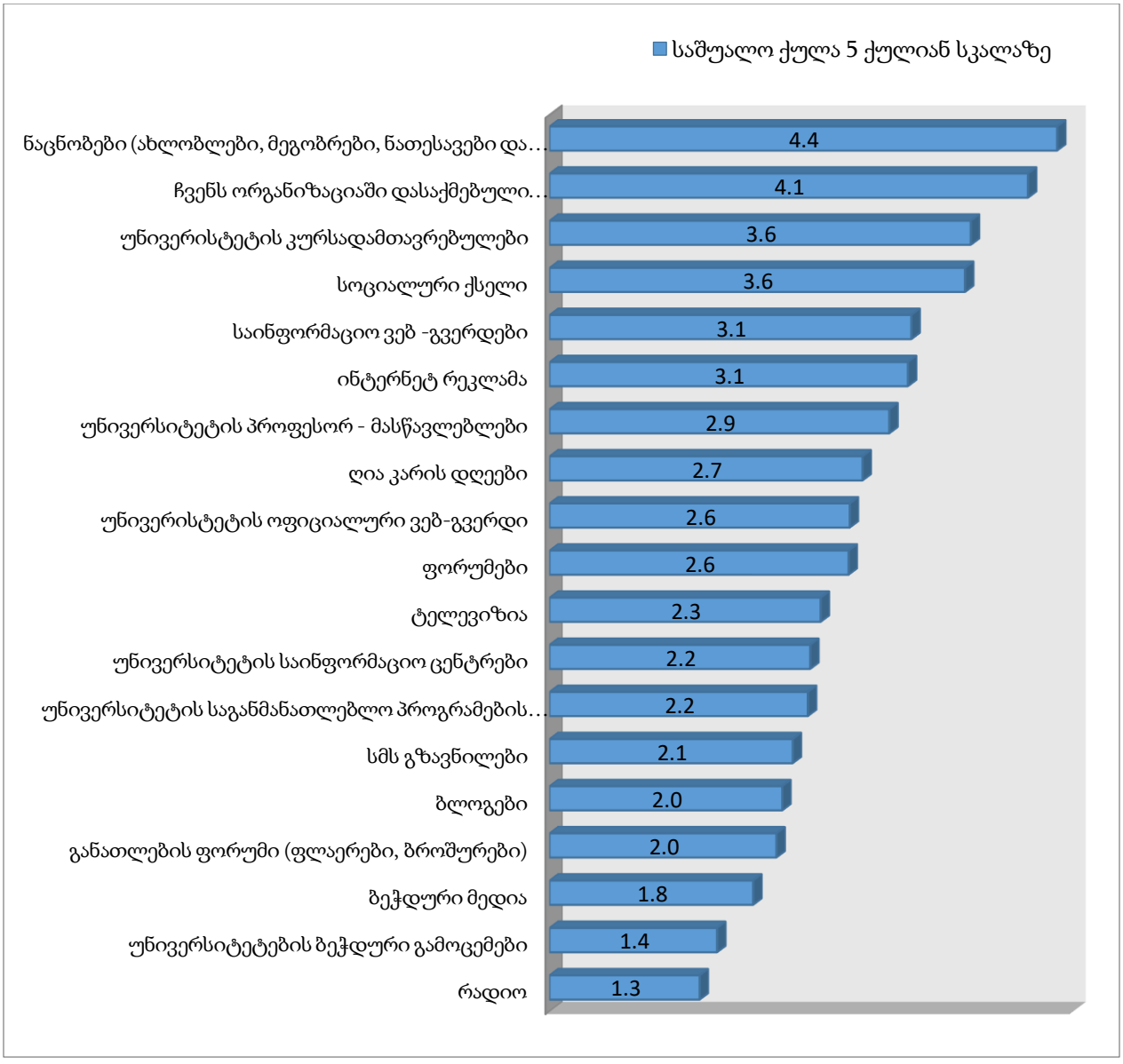
გთხოვთ დაასახელოთ თქვენი ორგანიზაციისთვის სასურველი კომპეტენციები/უნარები ისტორიის კვალიფიკაციების მიხედვით, რაც ყველაზე მოთხოვნადია?



რესპონდენტთა 65% მიიჩნევს, რომ რეგიონალურ დონეზე მუზეუმები, კულტურის სახლები, სასწავლო დაწესებულებები საუკეთესო საშუალებაა ისტორიის პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისთვის, რადგან, სახელმწიფო ორგანიზაციები სტაჟირებისა და პრაქტიკული გამოცდილების მიღების შანსები, კერძოზე მაღალია.

კონკრეტული მოსაზრება წარმოადგენს საჯარო სექტორის დამსაქმებელთა მოსაზრებას, თუმცა, ვინაიდან არ არსებობს ობიექტური მონიტორინგის შედეგები, რამდენად რეალურია მათ მიერ გადმოცემული დასაქმების კონცეფცია, ამ ტიპის მოსაზრების მტკიცებითად გატარება არ არის მიზანშეწონილი.

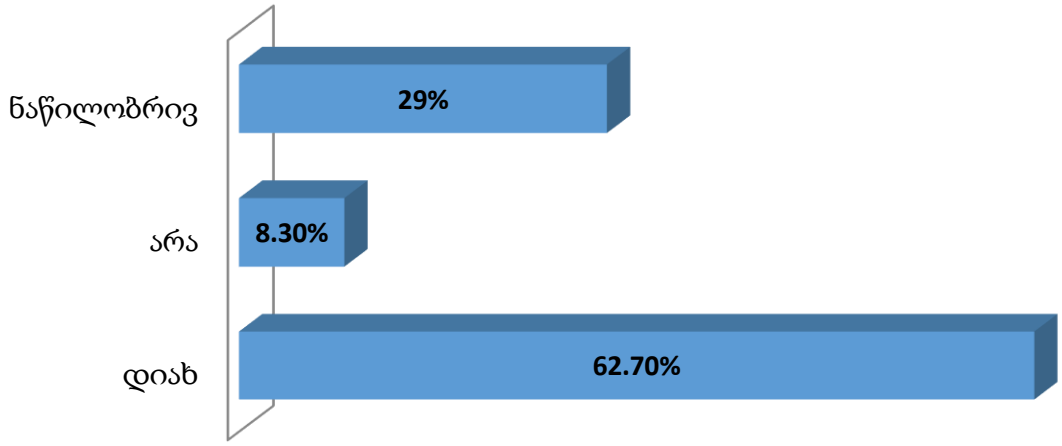
კითხვა: რამდენად ხშირად იღებთ/იღებდით ინფორმაციას უნივერსიტეტების, სასწავლო უნივერსიტეტების შესახებ ქვემოთ მოცემული საინფორმაციო წყაროებიდან ?



საინტერესოა, რომ კონკრეტული სფეროს დამსაქმებლები, ვაკანტური ადგილების შესავსებად, რიგ შემთხვევაში აკონკრეტებენ სასწავლო საფეხურს/დონეს და ბაკალავრის დონეს ითხოვენ. მაგისტრის დონესა და უფრო მეტიც, დოქტორის დონის

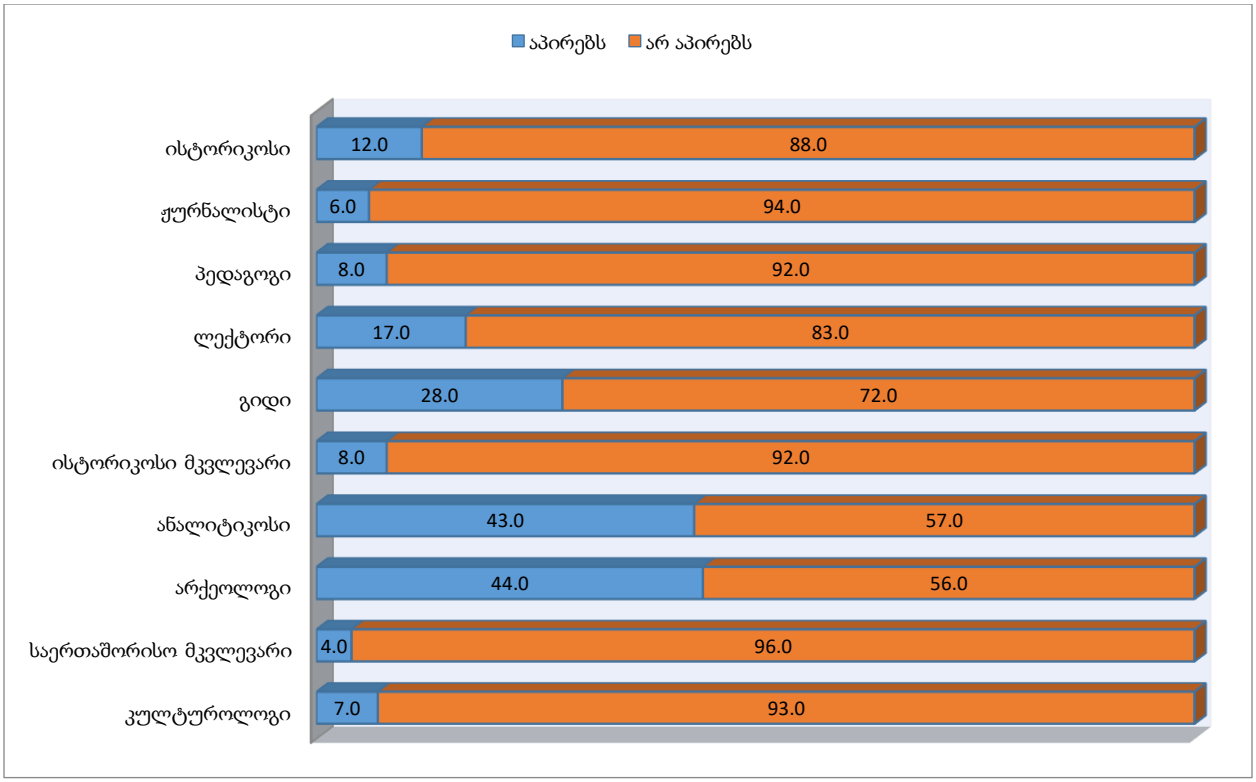
მოთხოვნა ყველაზე აშკარად ის რესპონდენტები ითხოვენ, რომელთაც სხვა კომპეტენციებთან ერთად უცხო ენის ცოდნა, კადრების დასაქმებისას ერთ-ერთ გადამწყვეტ ფაქტორად მიაჩნია. უცხო ენისა და მაგისტრის დიპლომის მოთხოვნით დამსაქმებლები აქცენტს აკეთებენ ისტორიის სპეციალობებზე მაღალკვალიფიციური კადრების მოთხოვნაზე.

თვლით თუ არა, რომ სტუდენტს პროფესიული პროგრამის გავლის შედეგად მიღებული ცოდნა და უნარები დაეხმარება დასაქმებაში



მოთხოვნათა შორის, მნიშვნელოვანია კვალიფიკაციის მოთხოვნის პრინციპული მიდგომები, რომლითაც ხასიათდება თითოეული ისტორიკოსის გავრცელებული კომპეტენცია და რომელთა შესრულების პერიოდულობა დიდწილად დამოკიდებულია შრომის ბაზრის განვითარებაზე. ამ უკანასკნელთ აქვთ მოთხოვნად კვალიფიკაციებზე პერმანენტული მოთხოვნა, რათა უზრუნველყონ საბაზრო დეფიციტის შევსება კვალიფიციური კადრებით. უნდა აღინიშნოს, რომ მნიშვნელოვანია მოთხოვნის შესრულება იმ ერთეულებზე, რომლებიც სამაგისტრო და საბაკალავრო პროგრამების უზრუნველყოფის მიზნით ცდილობენ ბაზრის მოთხოვნების ცვლილებებს და საკვალიფიკაციო ეტაპების გავლას როგორც სტუდენტების, ასევე, მათი დამსაქმებლების მოთხოვნების გათვალისწინებით.

აპირებს თუ არა თქვენი ორგანიზაცია უახლოესი 1 წლის განმავლობაში ახალი კადრების მიღებას/ვაკანსიების გამოცხადებას კონკრეტულად, ისტორიის მიმართულებით?



კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ ისტორიული ცოდნა, დამსაქმებლებისთვის ისტორიული რეალობის ასახვის ფორმაა. მათი გადმოცემით, შრომის ბაზარზე არსებობს მოთხოვნილი ცოდნის სხვადასხვა დონე - საზროვნო, ემპირიული, თეორიული.

- ცოდნის პირველ დონეზე (სტადიაზე) ისტორიკოსი სწავლობს სხვადასხვა წყაროს მათში ფაქტების გამოსავლენად.

- რეკონსტრუქციული შემეცნების მეთოდები მრავალფეროვანია და მოიცავს როგორც კონკრეტულ-პრობლემური (სპეციალურ-ისტორიული) კვლევის მეთოდებს, ასევე ზოგადი სამეცნიერო ისტორიული კვლევის მეთოდებს.

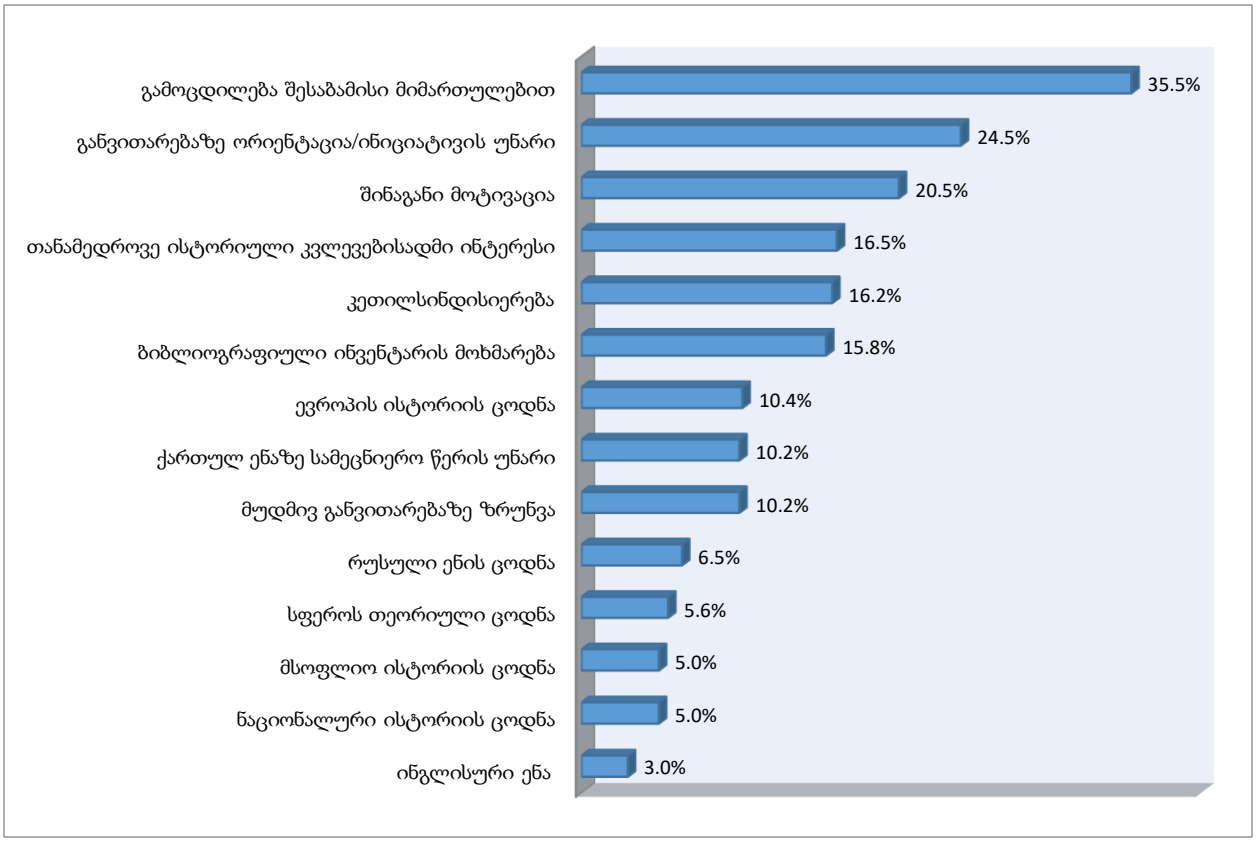
- ისტორიული ცოდნის მთავარი ამოცანაა წყაროში ჩაწერილი ცოდნის მოპოვება, ასევე ახალი ცოდნის მიღება, რომელიც მასში პირდაპირ არ არის ჩაწერილი.

დამსაქმებლები ასევე ყურადღებას ამახვილებენ ზოგადი ისტორიული სამეცნიერო კვლევის მეთოდების ცოდდნაზე, რომელიც მოიცავს:

- ✓ ისტორიულ-გენეტიკური (რეტროსპექტიული) მეთოდის ცოდნას, რაც საშუალებას იძლევა აჩვენოს ისტორიული მოვლენის (ფენომენის, სტრუქტურის) მიზეზ-შედეგობრივი კავშირები და განვითარების ნიმუშები.

- ✓ პრობლემურ-ქრონოლოგიური მეთოდის ცოდნას, რაც გულისხმობს ფართო თემების დაყოფას რიგ ვიწრო პრობლემად, რომელთაგან თითოეული განიხილება ქრონოლოგიური თანმიმდევრობით. ეს მეთოდი გამოიყენება როგორც მასალის შესწავლისას (ანალიზის პირველ ეტაპზე, სისტემატიზაციისა და კლასიფიკაციის მეთოდებთან ერთად), ასევე ისტორიაზე ნაშრომის ტექსტში შედგენისა და წარდგენისას.

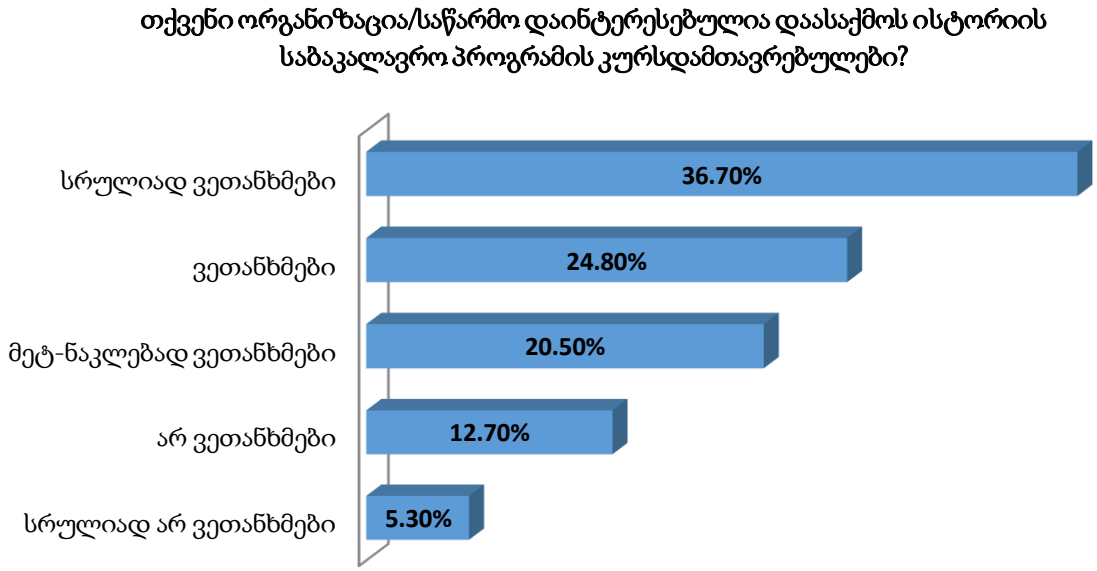
სპონტანური დასახელება: ორგანიზაციაში რეალურად რა კრიტერიუმების მიხედვით ხდება კადრის შერჩევა



ემპირიული ისტორიული ცოდნის მეთოდების მოთხოვნა დამსაქმებელთა მხრიდან დაკავშირებულია ზოგად ისტორიული კვლევის მეთოდებთან:

- ✓ ისტორიულ-შედარებითი მეთოდი (იდენტიფიკაციის მეთოდთან ერთად)
- ✓ ისტორიულ-ტიპოლოგიური მეთოდი. მეთოდის საფუძველია ისტორიულ პროცესში ინდივიდის, კონკრეტულს, ზოგადსა და უნივერსალურს შორის ურთიერთობის გააზრება;

- ✓ პერიოდიზაციის მეთოდი - სხვადასხვა სოციალური ფენომენის განვითარების რიგი ეტაპების გამოვლენის საშუალება.

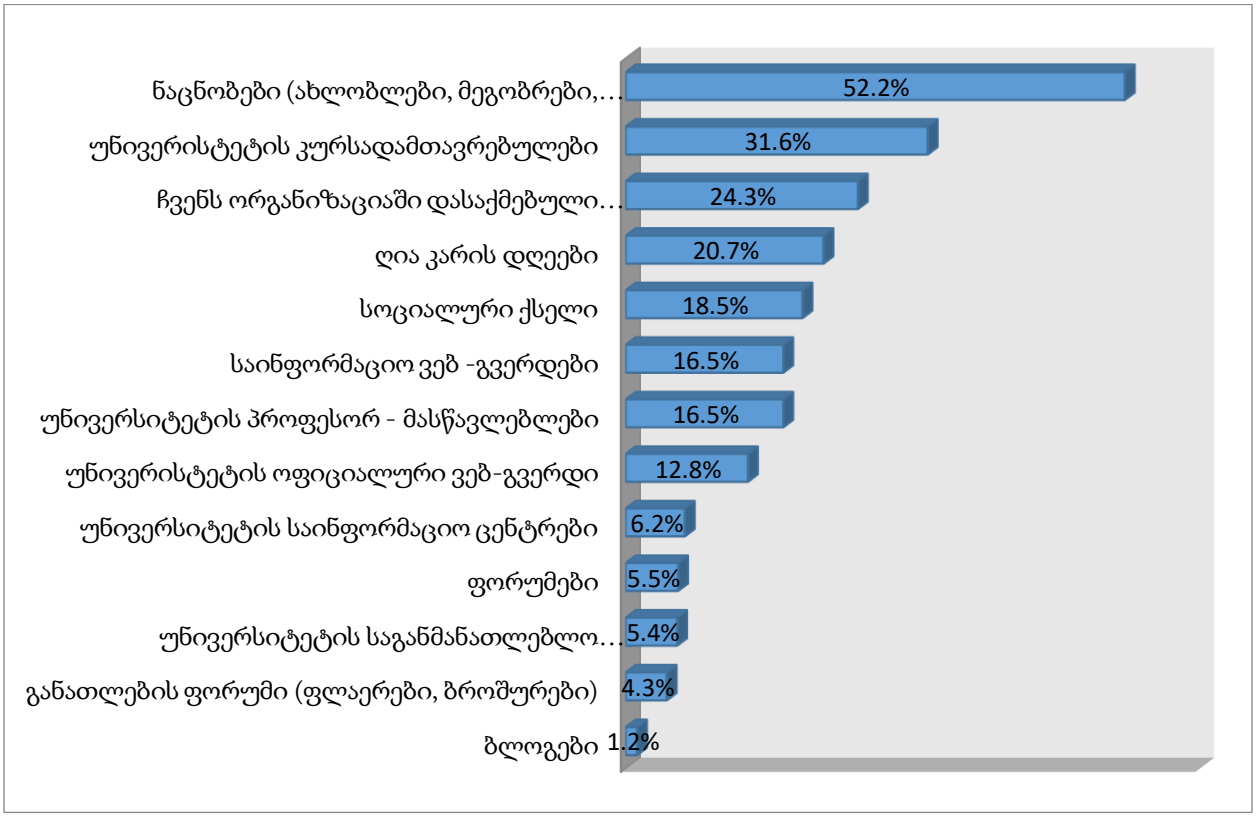


სახელმწიფო ორგანიზაციების დამსაქმებლები, როგორც ისტორიის დარგის ძირითადი დამსაქმებლები, განსაკუთრებით რეგიონებში, მიიჩნევენ, რომ ძალზე მნიშვნელოვანია სასწავლო დაწესებულებებთან მჭიდრო კომუნიკაცია, თუმცა მსგავს ინიციატივას, თავად სასწავლო დაწესებულებებისგან ელიან. ზოგადად, უსდ-ების შესახებ საინფორმაციო წყაროს ნაცნობები, ან მათ ორგანიზაციაში დასაქმებული კურსდამთავრებულები წარმოადგენენ, უნდა აღინიშნოს, რომ ისტორიის კვალიფიკაციის მხოლოდ ამ მახასიათებლების შემდეგ ადგილს იკავებს ინტერნეტ-საშუალებები და სოციალური ქსელები. უნდა აღინიშნოს, რომ რიგში მოქმედ მომსახურების ტიპის დაწესებულებებს, რომლებიც სახელმწიფო ორგანიზაციების სსიპ-ებს წარმოადგენს, სხვა საჯარო ორგანიზაციებისგან განსხვავებით, პერმანენტულად აქვთ ვაკანტური ადგილები, სხვადასხვა მიმართულებებზე, სადაც სწორედ, ისტორიის პროგრამის კურსდამთავრებულებს ითხოვენ. მსგავსი დასაქმების ძირითადი ადგილებია, არქივი, მუზეუმი, სასწავლო დაწესებულებები, ბიბლიოთეკები, სამეცნიერო კვლევითი ცენტრები, ტურისტული ორგანიზაციებიც კი. მათ მიერ სასურველი დასაქმების პოზიციებიდან ყველაზე აქტუალურია:

- მეცნიერებათა საფუძვლების საბაზო ცოდნა;

- კლასიკურ ფილოლოგიასა და ისტორიაში არსებული პრობლემების განსაზღვრა და მათი გადაჭრისას სწორი და ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღება;
- აკადემიური და კველევითი ჯგუფების მუშაობის დამოუკიდებლად დაგეგმვა და ხელმძღვანელობა;
- თანამედროვე საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენების შესაძლებლობა;
- კლასიკურ ფილოლოგიასა და ისტორიაში შექმნილი მრავალრიცხოვანი ელექტრონული ინფორმაციის მოძიება რეალურ დროში.

გთხოვთ, მიპასუხოთ უნივერსიტეტებთან, სასწავლო უნივერსიტეტებთან კომუნიკაციისთვის რომელი წყაროებია თქვენთვის მისაღები/ოპტიმალური?

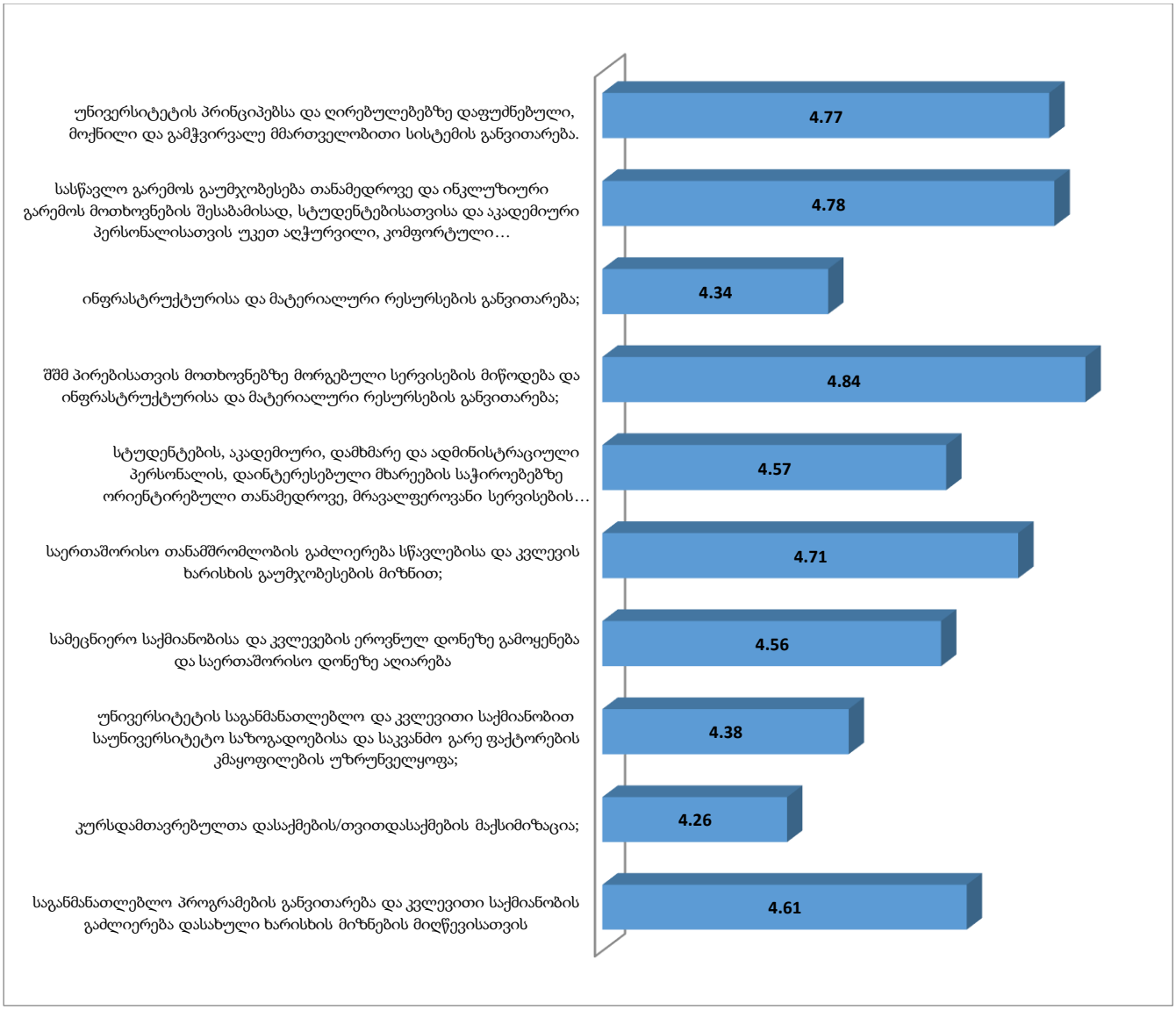


იმის გამო, რომ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები შრომის ბაზრის ერთ-ერთი ყველაზე მოწყვლადი სოციალური ჯგუფია, დასაქმების მართვის სისტემის აქტიური თანამშრომლობა რეგიონების საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მნიშვნელოვანია. საგანმანათლებლო მომსახურებისა და შრომის ბაზრის ვითარებიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია, რომ კვლევებმა რაც შეიძლება სწრაფად უნდა ასახოს მოთხოვნა, ზუსტად გაითვალისწინოს თითოეული საგანმანათლებლო

სამსახურის სპეციფიკა, პროგრამა, საგანმანათლებლო დაწესებულების დეპარტამენტის რესურსები, რომლებიც განახორციელებენ ამ მომსახურებას. ამიტომ აუცილებელია მარკეტინგული კვლევების ჩატარება თითოეულ სფეროში.

კვლევაში ჩართულმა ყველა რესპონდენტმა შეაფასა რამდენიმე დებულება, როგორც უნივერსიტეტის/სასწავლო უნივესიტეტის განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორები. დებულებები შეფასდა 5 ქულიან სკალზე, სადაც 1 ნიშნავს ძალზე მნიშვნელოვანს, ხოლო 5 - სრულიად უმნიშვნელოს:

გთხოვთ შეაფასოთ, თქვენი აზრით, რამდენად მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტისთვის (ციფრები ასახავს საშუალო ქულას თითოეული დებულებისთვის):



კვლევის ძირითადი ტენდენციები:

გამომდინარე იქედან, რომ კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ რესპონდენტთა შორის, საკმაოდ იყო წარმოდგენილი არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები, მათი საქმიანობა ხშირ შემთხვევაში სამეცნიერო საქმის წარმოებას გულისხმობს. შესაბამისად, ისტორიული კვლევის მეთოდოლოგიის ცოდნა ამ კატეგორიის დამსაქმებელთა ყურადღების ობიექტია.

სამეცნიერო ისტორიულ კვლევებზე ორიენტირებულ დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესაბამისად, ისინი აქცენტებს აკეთებენ შემდეგი ტიპის აკადემიური სტრუქტურის ცოდნის აუცილებლობაზე:

- ისტორიული კვლევის ობიექტისა და ობიექტების (ობიექტის სხვადასხვა ასპექტების) აღწერა,
- კვლევის მიზნის გარკვევა,
- პრობლემების და ამოცანების დაყენება,
- დაკისრებული ამოცანების წყაროების გამჟღავნება,
- კვლევის მიზნების ისტორიოგრაფიული დასაბუთება,
- ინსტრუმენტების აღწერა (ცოდნის დადგენის მეთოდები, პროცედურები),
- თავად ცოდნის აღწერა, ე.ი. კვლევაში გამოყენებული განმარტებები.

რესპონდენტთა გადმოცემით, მნიშვნელოვანია კურსდამთავრებული ფლობდეს ცოდნას შემდეგი მიმართულებით:

- ისტორიული წყაროების კატეგორიების განაწილება რეალობის ასახვის მეთოდებისა და ფორმების მიხედვით:
- ისტორიული სახეობების კლასიფიკაცია;
- თანამედროვე ისტორიული კვლევისა და მსჯელობის ხასიათის ცოდნა;
- ზოგად-საისტორიო მეთოდოლოგია.

- შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ცნობადობა დასავლეთ საქართველოს რეგიონში მაღალია;

დამსაქმებლების აზრით, უნივერსიტეტის განვითარებისათვის პრიორიტეტულად სახელდება:

- საუნივერსიტეტო პრინციპებზე და ღირებულებებზე დაფუძნებული, მოქნილი და გამჭვირვალე მმართველობითი სისტემა;
- საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარება და კვლევითი საქმიანობის გაძლიერება დასახული მიზნის მიღწევისათვის;
- სასწავლო გარემოს გაუმჯობესება თანამედროვე და ინკლუზიური გარემოს მოთხოვნების შესაბამისად;
- საერთაშორისო თანამშრომლობის გაძლიერება სწავლებისა და კვლევის ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით.

1. მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება დარგის სპეციალისტებისთვის დამსაქმებელთა შემდეგ მოთხოვნებზე:
   - ღრმა და სისტემური ცოდნა კლასიკური ფილოლოგიისა და ისტორიის სფეროში
   - ისტორიის დარგში შემუშავებული თეორიული და კვლევითი მეთოდების ცოდნა;
   - ანალიზისა და სინთეზის უნარი კლასიკური ფილოლოგიისა და ისტორიის სფეროში;
   - ძველი აღმოსავლური ენების ცოდნა;
   - ტექსტის ინტერპრეტაცია და დეტალური ანალიზი;
   - ინოვაციური კვლევის დამოუკიდებლად დაგეგმვა;
   -ახალი მეთოდოლოგიის შემუშავების უნარი.
2. დამსაქმებლის ჩართულობისათვის და მათთან კომუნიკაციისათვის მნიშვნელოვანია არაფორმალური კავშირები და უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან (პროფესორები, თანამშრომლები, კურსდამთავრებულები) პირადი კონტაქტები.
3. დამსაქმებლების ინფორმირებისათვის ყველაზე ხელმისაწვდომად დასახელებულია საიფორმაციო ვებ-გვერდები, უნივერსიტეტის ოფიციალური საიტი და სოციალური ქსელის ოფიციალური გვერდი.
4. პროფესიონალი კადრების მოთხოვნა პერმანენტული ხასიათისაა. ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებლებისთვის დასახელებული კვალიფიციური კადრების პოვნა პრობლემას წარმოადგენს, მათ მიერ მოთხოვნილი პროფესიულ-საგანმანათლებლო ცოდნის არასათანადო ხარისხის გამო.

5. დამსაქმებლების აზრით, უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაცია ყველაზე მეტად უნდა დასტურდებოდეს პრაქტიკული უნარ-ჩვევებით და ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარით, თუმცა, ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებელს უჭირს განასხვავოს ბაკალავრის, მაგისტრატურისა თუ დოქტორანტურის კურსდამთავრებულისადმი წაყენებული მოთხოვნები,
6. დარგობრივ ცოდნასთან ერთად დამსაქმებლისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს კომუნიკაციის უნარს, უცხო ენების ცოდნას და პიროვნული თვისებებს