შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა

სიძველეთმცოდნეობის პროგრამისთვის

2021 წელი

აბსტრაქტი

მოცემულ კვლევაში წარმოდგენილია სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის მოთხოვნა-მიწოდების, საჭიროებების, ადექვატური ვაკანსიების, დამსაქმებელთა დმაოკიდებულებების შესახებ ინფორმაცია. ”შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევის” ანალიზი, რომელიც უშუალოდ, სიძველეთმცოდნეობასთან არის დაკავშირებული, მომზადდა ამ მიმართულების დამსაქმებელთა კვლევის საფუძველზე. კვლევის ანგარიშში გამოყენებულია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდით მოპოვებულ მონაცემთა ანალიზი.

უმაღლესი განათლების მიმართ დამოკიდებულების შესწავლასა და დამსაქმებელთა მოთხოვნებზე ორიენტირებული კვლევა განხორციელდა 2021 წლის აგვისტოს პერიოდში. კვლევაში გამოყენებულია პოტენციური დამსაქმებელი ორგანიზაციების ინფორმირებული პირების მიერ მოწოდებული ინფორმაცია. კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა სამიზნე სეგმენტის ორგანიზაციების წარმომადგენელთა დამოკიდებულებების შესწავლა და შრომისა და განათლების ბაზარზე სიძველეთმცოდნეობის მიმართულებით მიმდინარე პროცესების ანალიზი.

სარჩევი

შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა 1
აბსტრაქტი 2
შესავალი 4
კვლევის მიზნები 7
კვლევის მეთოდოლოგია 7
კვლევის ძირითადი ნაწილი 8
სტუდენტების მიღება ..... **Error! Bookmark not defined.**
სიძველეთმცოდნეობა 10

შესავალი

შრომის ბაზარი არის საბაზრო ეკონომიკის ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტი და საზოგადოების სოციალური და ეკონომიკური ცხოვრების მრავალმხრივი სფერო. შრომის ბაზარი არის ეროვნული კეთილდღეობის, სტაბილურობისა და სოციალურ-ეკონომიკური გარდაქმნების ეფექტურობის ერთ-ერთი მარეგულირებელი და ინდიკატორი.

შრომის ბაზრის პრობლემა, დასაქმება და უმუშევრობა ჩვენი დროის ერთ–ერთი მნიშვნელოვანი სოციალურ – ეკონომიკური პრობლემაა. გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში ეს პრობლემები განსაკუთრებით მწვავედ იჩენს თავს. ჯერ კიდევ, ახლო წარსულში ითვლებოდა, რომ სახელმწიფოს მიერ გაცნობიერებული იყო დასაქმების საყოველთაო უფლება და მრავალი წლის განმავლობაში ქვეყანაში არ განიხილებოდა დასაქმებისა და უმუშევრობის პრობლემები, როგორც ეკონომიკური, ასევე, იურიდიული თვალსაზრისით.

გარკვეული თვალსაზრისით, ზოგადი სიტუაცია ასეთია - განვითარებულ ქვეყნებში უმეტესობამ უკვე ჩამოაყალიბა შრომის ბაზარი, მიიღეს გამოცდილება დასაქმების პრობლემების მოგვარების საკითხში და ისწავლეს უარყოფითი შედეგებთან გამკლავება. ამასთან, ჩვენს ქვეყანაში შრომის ბაზარი მხოლოდ ყალიბდება. ამიტომ, მთელი რიგი პრობლემები - შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები, დასაქმება და უმუშევრობა, შრომის საბაზრო სისტემაზე გადასვლის რეგულირების პრობლემები, უმუშევრობის რეგიონალური ასპექტები და სხვა - პერმანენტული კვლევის საგანია.

გარდა ამისა, უახლოეს წარსულში უცხო ცნება იყო ”საგანმანათლებლო მომსახურების მარკეტინგი”. თანამედროვე პერიოდში კი საგანმანათლებლო ბაზარზე ვითარება სულ სხვაგვარი გახდა. დღეს სახელმწიფოს განათლების სისტემის სტრატეგიის მნიშვნელოვან მხარეს წარმოადგენს ეფექტური საგანმანათლებლო მარკეტინგის უზრუნველყოფა. განათლების სისტემა ორიენტირებული უნდა იყოს არა მხოლოდ სახელმწიფოს ამოცანებზე, არამედ მუდმივად მზარდ შრომის ბაზრისა და საზოგადოებრივ მოთხოვნაზე, სადაც ასევე, გასათვალისწინებელია ოჯახების სპეციფიკური, ადგილობრივი თემების, საწარმოების ინტერესები. საგანმანათლებლო მომსახურების წარმომადგენლებმა და მომხმარებლებმა უნდა შექმნან დამატებითი ფინანსური, მატერიალური და ტექნიკური რესურსების მოზიდვის საფუძველი.

შრომისა და განათლების ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით მიმდინარეობს დღეს საწარმოებსა და ორგანიზაციებში თანამსრომელთა დაქირავების პროცესი, რაც ქმნის აუცილებელ სამუშაო ძალას, როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი შემადგენლობით.

ბოლო წლების განმავლობაში სამეცნიერო საზოგადოებამ, სახელმწიფო სტურქტურებმა, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვისა და განათლების სამინისტროებმა მნიშვნელოვნად გაზარდა ინტერესი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების პრობლემების კვლევის მიმართ. შესაბამისად, ცხადია, რომ განათლების სფეროში მარკეტინგული ტიპის მიდგომა პერსპექტიული და უნიკალური ფენომენია.

საგანმანათლებლო დაწესებულებების მარკეტინგული ხასიათის საქმიანობა ძირითადად ემყარება ზოგად პრინციპებს, მაგრამ საგანმანათლებლო მომსახურების თავისებურებებიდან გამომდინარე, არსებობს ორი ძირითადი განსხვავება:

- საგანმანათლებლო მომსახურებებზე ორიენტაცია - ცვლილებები, როდესაც საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობა მიზნად ისახავს ახალი საგანმანათლებლო სერვისების შექმნას ან არსებული სერვისების გაუმჯობესებას;

- მომხმარებელზე ორიენტაცია - როდესაც საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობა მიზნად ისახავს ბაზარზე მომდინარე მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას, რაც განსაზღვრავს შრომის ბაზრის „ნიშის“ შესწავლას.

განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს მიზნებს შორის ხაზგასმულია ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი განათლების ურთიერთდაკავშირება, მართვა და განვითარება, კვალიფიკაციების შეთავსებადობის, შესადარობისა და გამჭვირვალობის საერთაშორისო დონეზე უზრუნველყოფა, სწავლის პერიოდში მიღებული ფორმალური განათლების აღიარების ხელშეწყობა, არსებული კვალიფიკაციების შესახებ საზოგადოების ინფორმირება, განათლების სისტემაში საზოგადოების მუდმივად ცვალებადი მოთხოვნების ასახვა და მათი შესაბამისი, განახლებადი კვალიფიკაციების აღწერის სტიმულირება.[1]

ნათელია, რომ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიზნები უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო დაწესებულების ეტაპობრივ შესვლას

[1]https://eqe.ge/ka/page/parent/787/erovnuli-kvalifikatsiebis-charcho

საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზარზე და ხელს უწყობს შრომის ბაზრის მენეჯმენტის ეფექტურობის გაუმჯობესებას.

მოცემული მიზნის მისაღწევად, საჭიროა პრობლემის მოგვარება, კერძოდ, განათლების სფეროში და მათ შორის, სასწავლო დაწესებულებებისა და შრომის ბაზრის მარკეტინგული ხასიათის სისტემის მახასიათებლების შესწავლა, რაც განაპირობებს განათლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსს.

კვლევის აქტურალობა და მნიშვნელოვნება, ასევე, დასტურდება იმ ფაქტით, რომ ბოლო პერიოდის საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტისა და სხვადასხვა სტრუქტურების მიერ ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევების მონაცემებზე დაყრდნობით ჩანს, რომ უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელების დაძლევა გართულებულია და არა, პირიქით. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2021 წლის მონაცემებით საქართველოში უმუშევრობის მაჩვენებელი 21.9%–ია, რაც უმუშევრობის პრობლემის აქტუალობაზე მეტყველებს. გარდა ამისა, საგულისხმოა, რომ უმუშევრობის დონე ბოლო ხუთი წლის მონაცემებით, არ ხასიათდება კლებადი ტენდენციით. 2019 წლიდან უმუშევრობის მინიმუმ 1%-იანი ზრდის ახსნა შესაძლებელია, კოვიდ-პანდემიის პირობების გავლენით, თუმცა, 2017 წლიდან უმუშევრობის ზრდა მცირედით (0.2%), მაგრამ მაინც ფიქსირდება.

შრომის ბაზარი ვერ არეგულირებს სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას. განსაკუთრებით დაბალი კონკურენტუნარიანობის მქონე სამუშაოს მაძიებელთათვის. პრობლემის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია დასაქმების სფეროში მიმდინარე და მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ სანდო ინფორმაციის არსებობა.

შესაბამისად, უსდ-ების შიდა სიტუაციური კვლევის გარდა, მნიშვნელოვანი კომპონენტია შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა. კონკრეტული კვლევა გულისხმობს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტში მოცემული კრიტერიუმების შესაბამისად, დამსაქმებელთა კვლევას.

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 სიძველეთმცოდნეობის 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.

კვლევის მეთოდოლოგია

<u>რაოდენობრივი კვლევა</u>

რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა სამეგრელოს მუნიციპალიტეტებში. სამიზნე აუდიტორიად განისაზღვრა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის კურსდამთავრებულების არსებული და პოტენციური დამსაქმებლები, სამეგრელოს მასშტაბით.

შერჩევის ჩარჩოდ გამოყენებულ იქნა იმ დარგის ორგანზიაციათა შერჩევა, რომლებიც ცხადად საჭიროებენ სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის კურსდამთავრებულთა მიღებას და ამასთან, აქტიურ ორგანიზაციებს წარმოადგენენ. ორგანიზაციათა შორის, დიდი ქცენტი გაკეთდა ხელოვნების, ისტორიული და არქეოლოგიური პროფილის ორგანზიაციებზე, მათ შორის, მუზეუმებზე. აპრიორი ცნობილი იყო, რომ სამუზეუმო გარემო წარმოადგენდა საუკეთესო სამიზნეს სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის ფარგლებში არსებული კომპეტენციების შეფასებისთვის. შესაბამისად, მუზეუმების შერჩევა განხორციელდა მაქსიმალურად, მათ შორის, თილისში, როგორც ვაკანტური პოზიციების ბირთვი. გარდა ამისა, კვლევამ მოიცვა სასწავლო დაწესებულებები, ახლაგაზრდული ორგანიზაციები და საინტერესოა, რომ ტურისტული სექტორიც, რადგან კვლევის პრიველ ეტაპზე გამოიკვეთა, თანამედროვე პერიოდში სიძველეთმცოდნეობის კომპეტენციების პოპულაროობა ტურისტულ სექტორში, შიდა ტურიზმის მომსახურების სფეროში (კერძოდ, გიდის ვაკანსია).

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.

კვლევის ძირითადი ნაწილი

ეკონომიკური მაჩვენებლები

ეკონომიკის განვითარების მაჩვენებლების განხილვა მოიცავს, ბოლო 3 წლის შრომის ბაზრის ტენდენციებს. კოვიდ-პანდემიის პირობების გავლენა, ბოლო პერიოდის ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე, ცხადია, ნეგატიურად აისახა. უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგადად, სოციალურ-ეკონომიკური მიმოხილვის ფორმა და მიდგომები, პანდემიის გავლენის შედეგად, სრულიად შეიცვალა. კერძოდ, ფაქტობრივად, არარელევანტურია 2019 წლის წინა პერიოდიდან გამომდინარე,

გლობალურ საკითხებზე მსჯელობა. შესაბამისად, მიზანშეწონილია, უახლოესი პერიოდის მაჩვენებლების განხილვა, მითუმეტეს, რომ კვლევა არ წარმოადგენს ეკონომიკის სტრატეგიულ დოკუმენტს და ორიენტირებულია კონკრეტულად ჩამოყალიბებულ თემაზე.

დასაქმების მაჩვენებლებით, ასევე, სახეზეა კლების ტენდენცია. 2017 წელს 1.003.1 ათასი ადამიანიდან 2020 წლამდე 947.1 ათასამდე შემცირდა სახელმწიფო სექტორში 2017 წელთან შედარებით, სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მონაცემებით, 10.9 ათასიანი ზრდაა დასაქმების მხრივ. აღსანიშნავია, რომ საჯარო სექტორში დასაქმების მაჩვენებლების ზრდის პარალელურად, ბიზნეს და არასამთავრობო სექტორში (გრანტებზე ორიენტირებულ საწარმოებში) დასაქმების შემცირება, ფაქტობრივად, პირდაპირკავშირშია შრომის ბაზარზე ეკონომიკური დონის ვარდნასთან.

დასაქმებულთა განაწილება საკუთრების ფორმების მიხედვით*				
	ათასი კაცი			
წლები	2017	2018	2019	2020
სულ	1,286.9	1,296.2	1,295.9	1,241.8
სახელმწიფო	283.8	299.8	299.7	294.7
არასახელმწიფო	1,003.1	996.4	996.2	947.1

ზრდადი ტენდენცია იკვეთება 2017-2020 წლებში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის მაჩვენებლებში (საშუალოდ - 999,1-ლარიდან 1227,3-ლარამდე). ხელფასის მაჩვენებლების ზრდა, აპრიორი არ გულისხმობს შრომის ბაზარზე ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესებას. საწარმოთა ეკონომიკური საქმიანობის ბოლო პერიოდის მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, ბაზარზე მოქმედ/აქტიურ საწარმოებს შორის საჯარო სექტორის ორგანიზაციების ზრდის ტენდენცია, ხელფასის საშუალო მაჩვენებლების ზრდის ერთერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა.

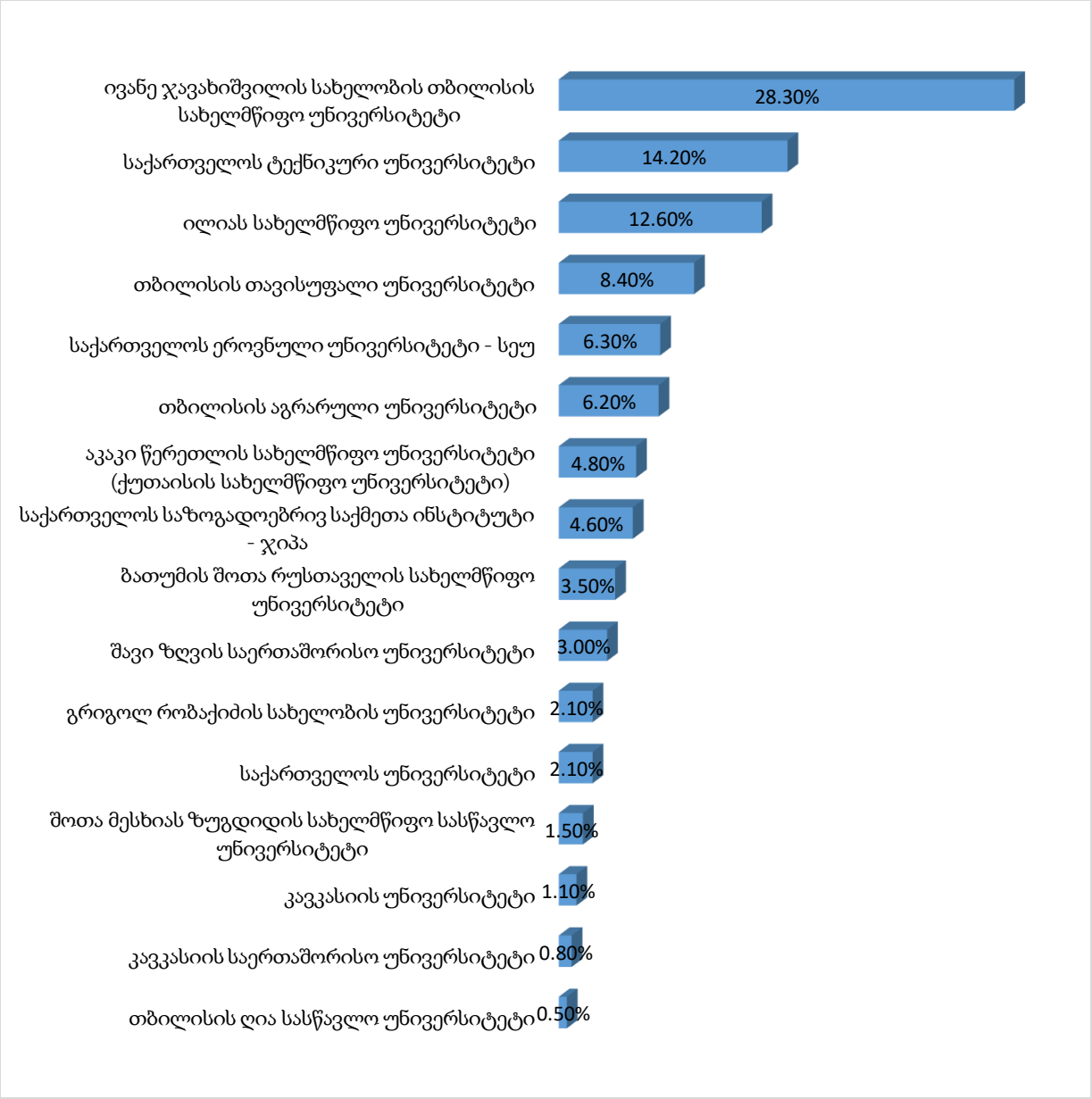
	დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, 2017-2020	
2017	999.1	ლარი
2018	1 068.3	ლარი
2019	1 129.5	ლარი
2020*	1 227.3	ლარი

კვლევის ძირითადი ნაწილი

კვლევის შედეგებით, როგორც მოსალოდნელი იყო,უმაღლესი საგანმანათლებლო ორგანიზაციებიდან, დამსაქმებლებში თბილისის ი. ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, პოზიციონირებულია მაღალი ცნობადობით. კონკრეტული უნივერსიტეტის პოპულარობის, როგორც იმიჯის მაფორმირებელიერთ-ერთი დადებითი ფაქტორის განმსაზღვრელი, ერთი მხრივ, უნივერსიტეტის იურიდიული სტატუსია (სახელმწიფო უნივერსიტეტი), რაც დამსაქმებლებში გამოკვეთილ სტერეოტიპად შეიძლება ჩაითვალოს, მეორე მხრივ, კი უმაღლეს სასწავლებლებს შორის ლიდერი პოზიცია, როგორც ძველი, გამოცდილი საგანმანათლებლო დაწესებულება.

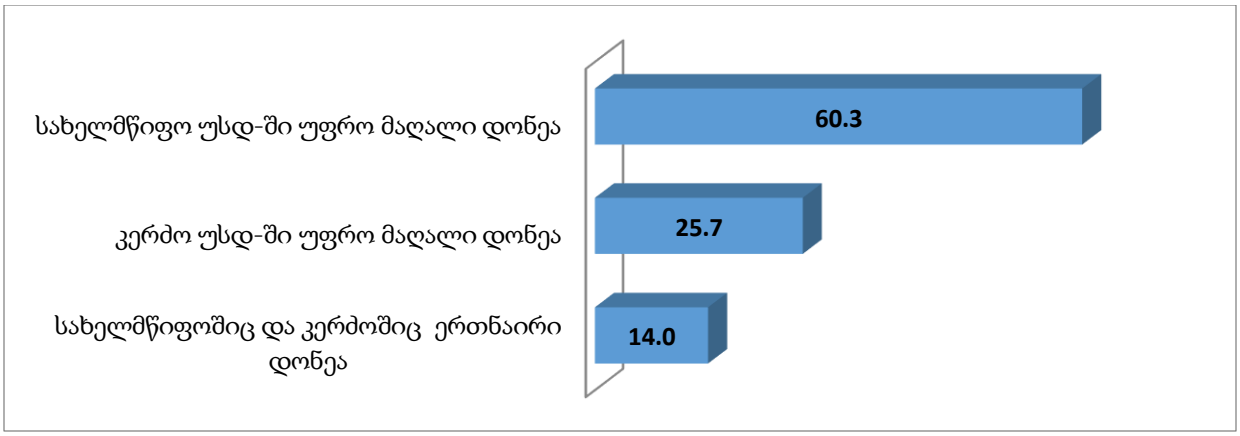
სპონტანური დასახელება გულისხმობდა, ერთი კონკრეტული და შემდეგ ჯერზე რამდენიმე უმაღლესი დაწესებულების დასახელების შესაძლებლობას. ზოგადად, სპონტანური დასახელების პრინციპია, გამოვლინდეს საზოგადოების ცნობიერებაში პოპულარული საკვლევი ობიექტები, მიუხედავად დამოკიდებულებისა. საინტერესოა, რომ სპონტანურად უმაღლესი დაწესებულებების დასახელებისას, დამსაქმებლებში სახელმწიფო უნივერსიტეტები წამყვან პოზიციებს იკავებს. ბუნებრივია, სახელმწიფო უნივერსიტეტების ხანგრძლივი პერიოდის საქმიანობა მათი პოპულარობის განმსაზღვრელია და ბოლო პერიოდში საზოგადოებაში კერძო უმაღლესი სასწავლებლების მაღალი მოთხოვნის მიუხედავად, დამსაქმებლებში კონკურენტუნარიანობას ინარჩუნებს.

გრაფიკზე მოცემულია სპონტანურად დასახელებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ჩამონათვალი. რესპონდენტებს ჰქონდათ რამდენიმე პასუხის შესაძლებლობა.



დამოკიდებულება, რომ საქართველოს სახელწიფო უნივერსიტეტებში სწავლის დონე, კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე მაღალია, დამსაქმებელთა 37,1% გამოხატავს, ანალოგიური წილი ერგო დამსაქმებლების დამოკიდებულებაში, სახელმწიფო და კერძო უმაღლეს სასწავლებლებში სწავლების ერთნაირ დონეს.

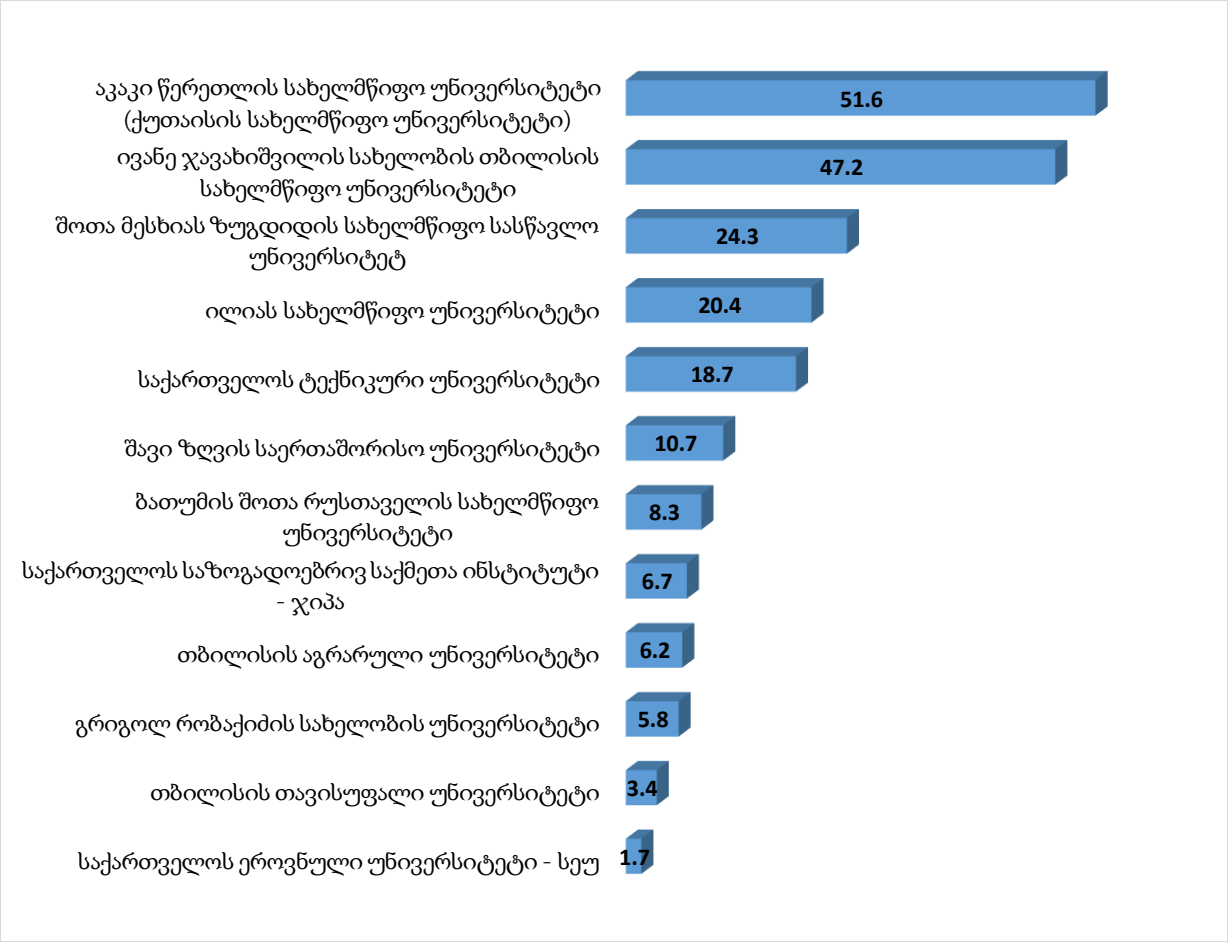
თქვენი დაკვირვებით, საქართველოში სწავლების დონე სად უფრო მაღალია სახელმწიფო უსდ-ებში თუ კერძოში?



უნდა აღინიშნოს, რომ სამეგრელოს რეგიონის დამსაქმებლებში შოთამესხიასზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ცნობადობა, ბუნებრივია უფრო მაღალია,საერთო მაჩვენებლებთან შედარებით, როგორც ადგილზე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის კონკურენტული უნივერსიტეტის. კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებს, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სპონტანურად დასახელების შემდეგ, სთხოვეს, შეთავაზებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა სიაში მოენიშნათ, მათთვის ნაცნობი უნივერსიტეტები/სასწავლო უნივერსიტეტები. კონკრეტული კითხვის ფარგლებში, ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტს კვლევის შედეგებში - 89,2% ასახელებს.

გარდა ამისა, სხვადასხვა დაწესებულებებში მაღალი პოპულარობით გამოირჩევა „აწსუ“–სკურსდამთავრებულთა დასაქმება. კვლევამ აჩვენა, რომ ყველაზე დიდი რაოდენობით ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები არიან დასაქმებულნი (დამსაქმებელთა 51.6%). მეორე და მესამე ადგილებს ი. ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და ტექნიკური უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმება იკავებს. მნიშვნელოვანია, რომ კონკურენტუნარიანი პოზიცია აქვს შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს, რომლის კურსდამთავრებულთა დასაქმების წილი 20,9%–ია და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას (20,9%) აღემატება.

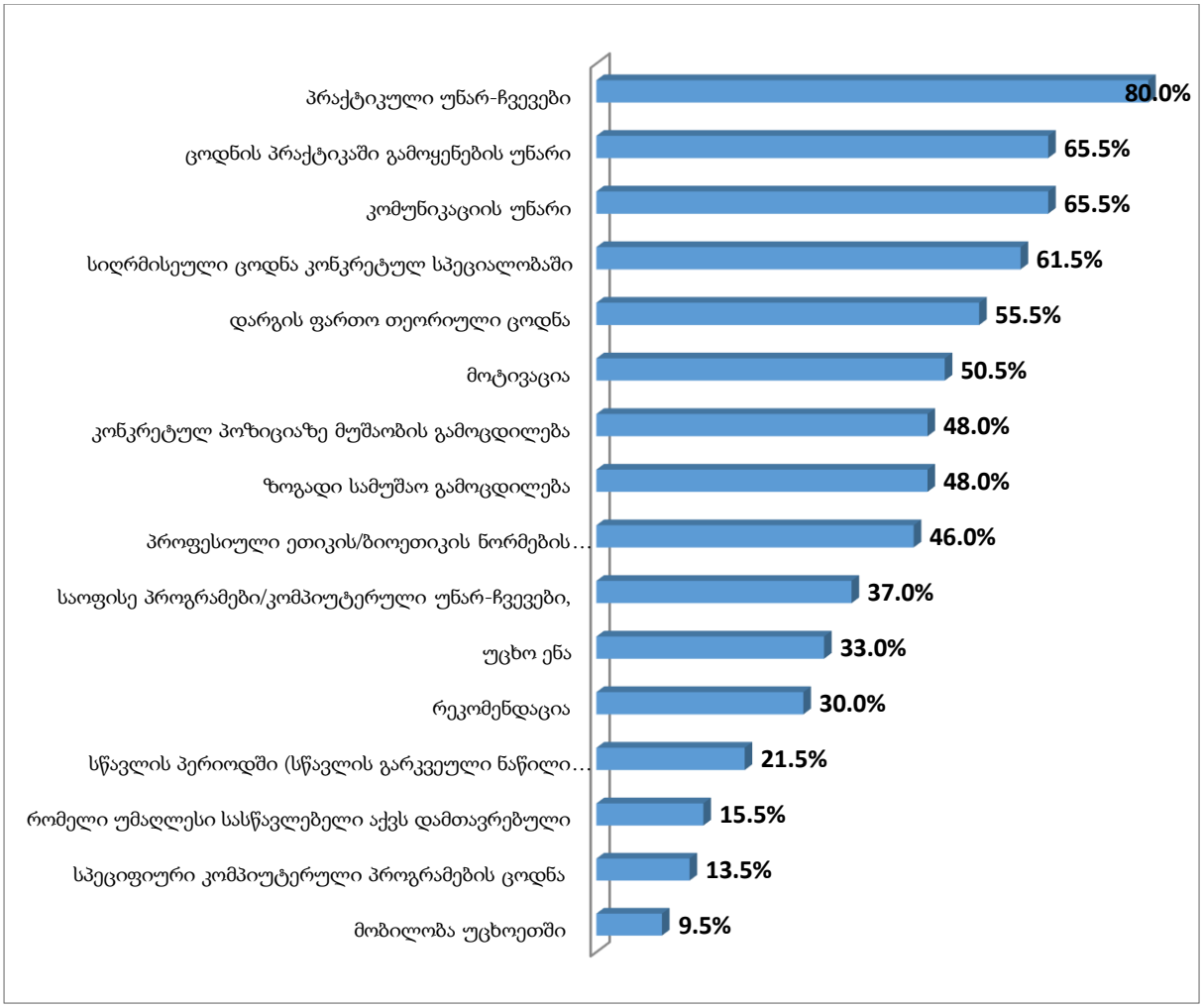
დაასახელეთ ყველა უმაღლესი სასწავლებელი, რომლის კურსდამთავრებულიც (თუნდაც ერთი) მუშაობს თქვენს ორგანიზაციაში.



საგულისხმოა, რომ დასაქმებელთა განწყობებში ერთი მხრივ, ყველაზე ნაკლები აქცენტები კონკრეტულ უმაღლეს დაწესებულებაზე/მიზანმიმართულად უმაღლესი სასწავლებლების მიხედვით კურსდამთავრებულთა შერჩევაზე კეთდება, მეორე მხრივ, კი დასაქმებულთა შორის, რამდენიმე უმაღლესი დაწესებულების კურსდამთავრებულთა მაჩვენებლები ლიდერ პოზიციებს იკავებს. შესაბამისად, ნათელია, რომ დამსაქმებლები ამ მხრივ, ნდობას უცხადებენ, აწსუს, თსუ–ს, სტუ–ს, შოთა მესხიასზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტს და ა.შ.

კრიტერიუმთა შორის, რაც სფეროს დამსაქმებლებისთვის მნიშვნელოვნად მიიჩნევა დასაქმებულთა პრაქტიკული უნარ ჩვევები და ზოგადად, პრაქტიკული გამოცდილება ლიდეროობს. დამსაქმებლები ასევე, მნიშვნელოვან აქცენტებს აკეთებენ კონკრეტული სპეციალობის თეორიულ და პრაქტიკულ ცოდნაზე. სამუშაო გამოცდილება, როგორც მნიშვნელოვანი ფაქტორი დამსაქმებლებში აქტუალურია, როგორც მოთხოვნადი უნარ-ჩვევების ერთგვარი გარანტია.

ორგანიზაციაში რეალურად რა კრიტერიუმების მიხედვით ხდება კადრის შერჩევა

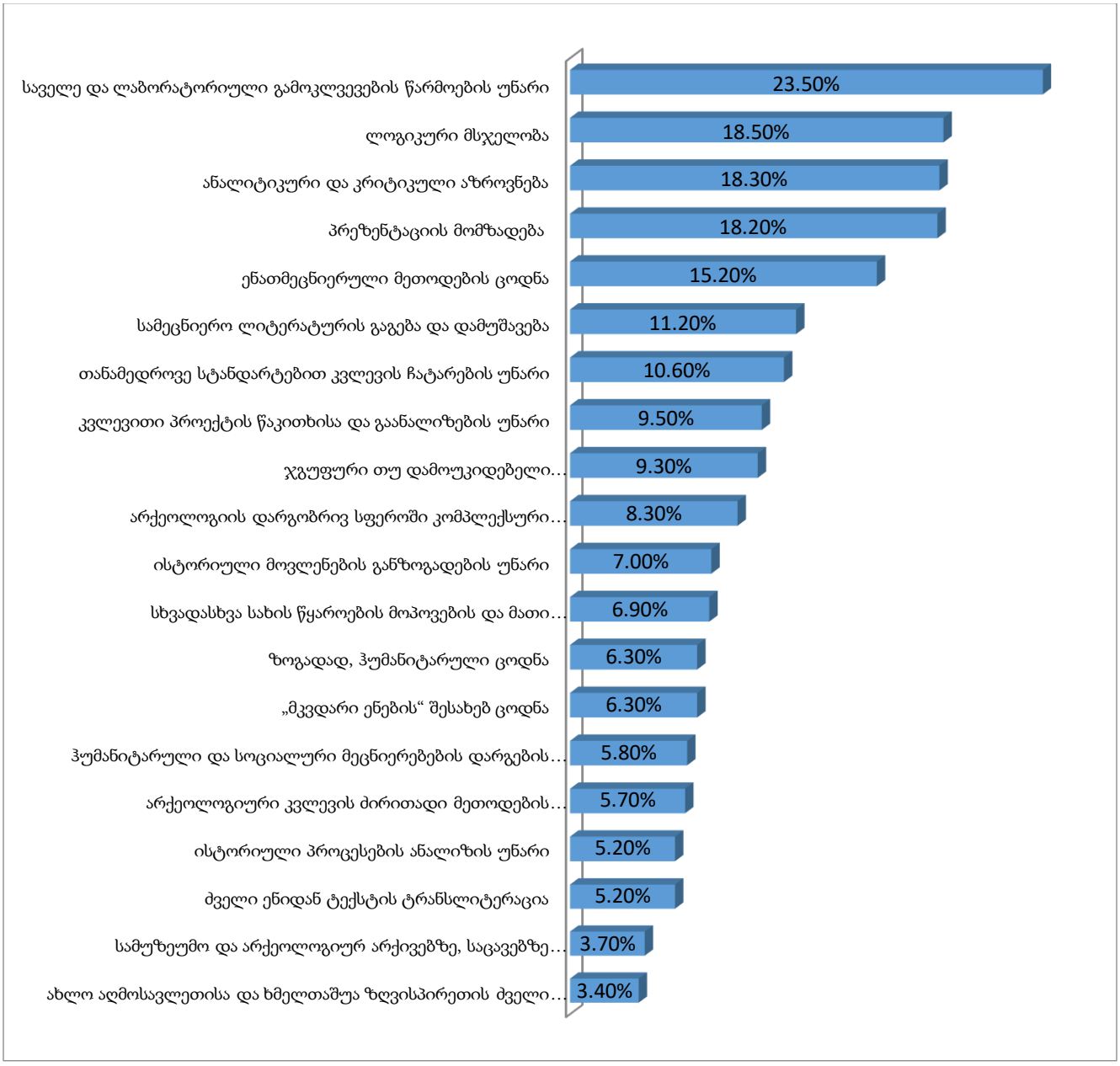


სიძველეთმცოდნეობა

განათლების ბაზრის კვლევას, 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. სიძველეთმცოდნეობის ძირითადი პრიორიტეტი არის, ამ არქეოლოგიური კვალიფიკაციის გაპოპულარულება თანამედროვე ეპოქაში.

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.

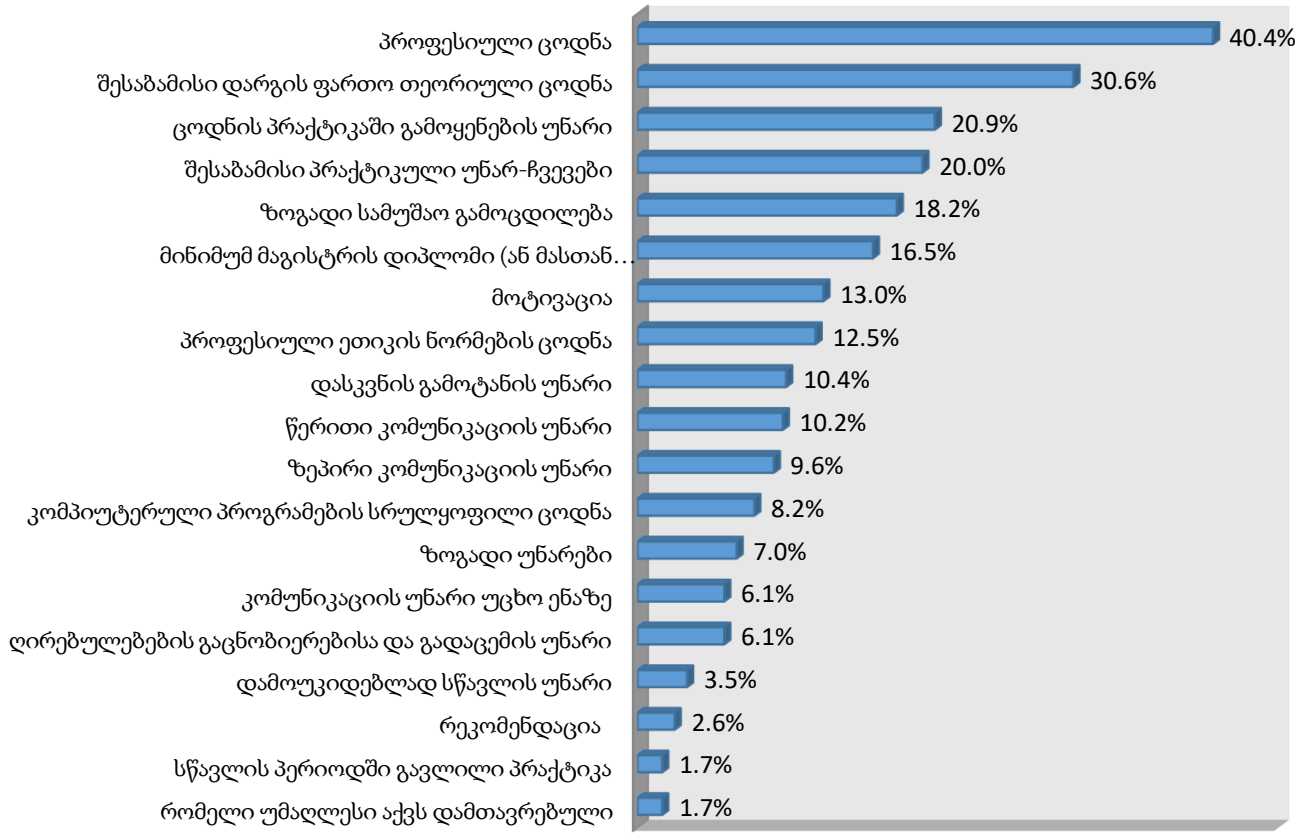
დაასახელეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი პროფესიულ-საგანმანათლებლო ცოდნა, რაც მნიშვნელოვანია, თქვენს სფეროში კადრების დასაქმებისთვის



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.

კონკრეტული სფეროების დამსაქმებელთა განწყობების უკეთ გადმოსაცემად, მიშვნელოვანია რამდენიმე არსებითი განსხვავების შესახებ აქცენტები, რაც უფრო ნათელს გახდის კვლევის ზოგად კონტექსტს და მითუმეტეს, შრომისა და განათლების ბაზრის მოთხოვნებს. შესაბამისად, თითოეული სფეროს ტენდენციებს წინ უძღვის მათთვის დამახასიათებელი სპეციფიკური კრიტერიუმები, რაც საერთო ჯამში, ასევე, კვლევის მნიშვნელოვანი მიგნებებია.

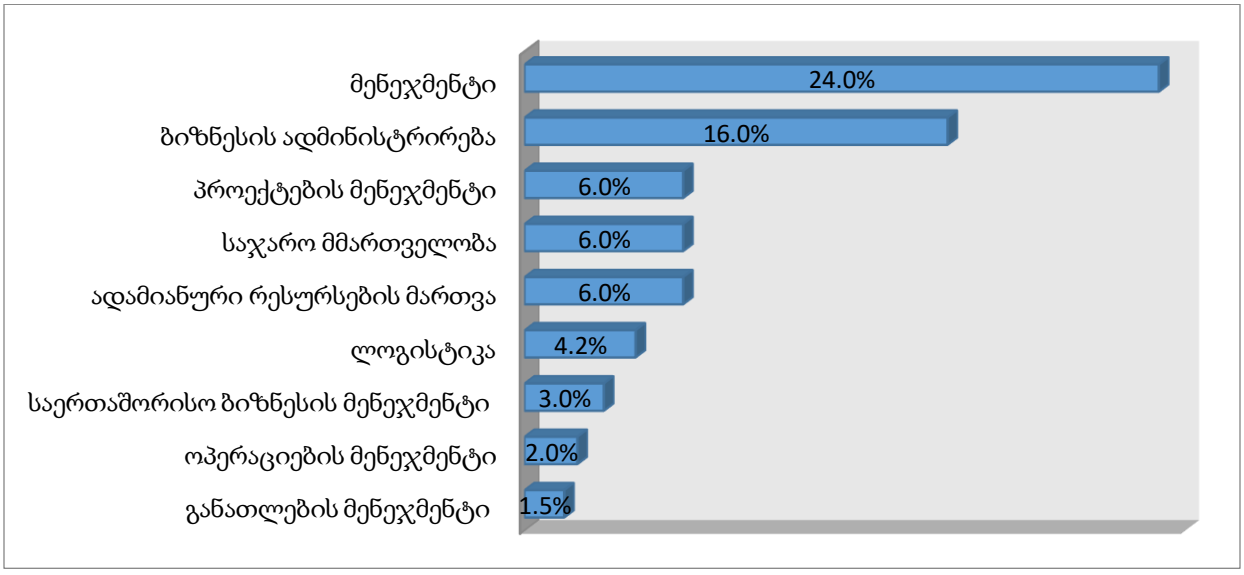
კითხვა: სპონტანური დასახელება: ორგანიზაციაში სიძველეთმცოდნეობის მიმართულებით, რეალურად რა კრიტერიუმების მიხედვით ხდება კადრის შერჩევა?



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.

აღსანიშნავია, რომ კვლევის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანი იყო, თითოეული კვალიფიკაციის შეფასება. დამსაქმებელთა უმრავლესობას კონკრეტული კვალიფიკაციების პროგრამების გამიჯვნა უჭირდა და ზოგადად, დარგის დასახიათებით ცდილობდა პასუხების გადმოცემას. მაგალითად, რიგ შემთხვევაში, „ლოგისტიკა“ ფარავდა რამდენიმე პროგრამას, რომელიც კლასიფიკაციების ჩარჩოში ცალკე პროგრამად არის წარმოდგენილი, თუმცა დამსაქმებლებისთვის ამგვარი მიდგომა, ჯერ ახალია. ბოლო ხუთი წლის მანძილზე მიღებული კურსდამთავრებულების მიმართ დამსაქმებელთა კმაყოფილება არ არის დაბალი - მენეჯმენტი – 4,3 ქულით ქულით ფასდება.

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

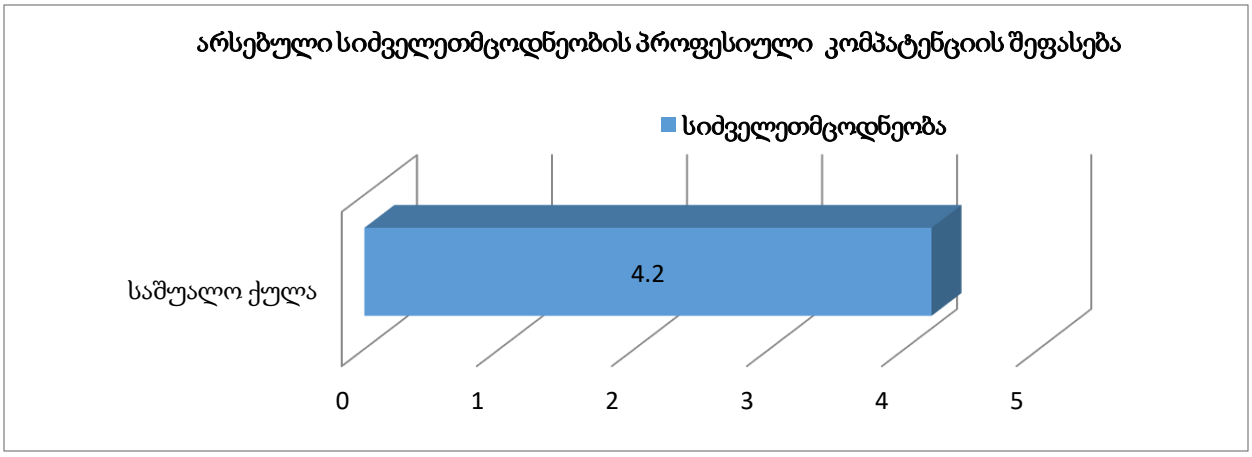


კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლები ყველაზე დიდ სირთულეს ზოგადად, მენეჯმენტის და ბიზნესის ადმინისტრირების კვალიფიკაციის კადრების შერჩევისას აწყდებიან. უფრო კონკრეტულად, ბიზნესის ადმინისტრირების

კადრების კომპეტენცია დამსაქმებლებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი მიმართულებაა, რადგან ზოგიერთი მათგანი სპეციფიკური პროგრამების ცოდნასა და ამასთან გამოცდილებას მოითხოვს.

კადრების შერჩევის სირთულის მიზეზებს შორის, სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის მიმართულების სპეციალობებში, აქტუალურია აპლიკანტთა მიერ დაწუნებული შრომითი ხელშეკრულებები. კადრების შერჩევის სირთულის კრიტერიუმების სკალაზე აშკარაა ყველაზე პოპულარული და აქტუალური სპეციალობების კადრებისთვის არასათანადო პირობების შეთავაზების სიხშირე, რაც შესაძლებელია ანაზღაურების ოდენობასაც გულისხმობდეს.

გთხოვთ, შეაფასოთ 5 ქულიან სკალაზე, თქვენს ორგანიზაციაში ბოლო 5 წლის განმავლობაშიმიღებული, სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის კურსდამთავრებული კადრების კვალიფიკაციით კმაყოფილება (1 ნიშნავს, სრულიად უკმაყოფილო, ხოლო 5 - სავსებით კმაყოფილი)



სიძველეთმცოდნეობის პროგრამის კურსდამთავრებულთა მაღალ მოთხოვნას, თითქმის ყველა რესპოდნენტი უსვამს ხაზს, თუმცა, მიმდინარე პერიოდში, სამეგრელოს რეგიონში ამ მხრივ, კადრების მოთხოვნა მცირეა. რესპონდენტთა გადმოცემით, სფერო არ ხასიათდება კადრების მაღალი დენადობით. ვაკანტური ადგილების შევსების შემდეგ, ძირითადად, კადრები გადიან გარკვეული ხასიათის მომზადებას, საჭირო კომპეტენციების განვითარებისა და დაუფლებისთვის. შესაბამისად, დამსაქმებლები ცდილობენ, მაქსიმალურად შეინარჩუნონ ის ადამიანური რესურსები, რომელთაც მისცეს ცოდნა, ან ჩადოს რაიმე მატერიალური კაპიტალი, მათი კვალიფიკაციის ამაღლებაში.

რესპონდენტთა პასუხებზე დაყრდნობით, ცხადია, რომ სამეგრელოს რეგიონის შრომის ბაზარს აქვს დადებითი და უარყოფითი მხარეების ფორმირების თავისებურებები:

- ✓ გლობალიზაცია
- ✓ მიგრაცია
- ✓ უმუშევრობა
- ✓ დემოგრაფიული მდგომარეობა
- ✓ მოსახლეობის ეკონომიკურად აქტიური ნაწილის ემიგრაცია.

სწორედ, ეს თავისებურებები ახდენს გავლენას, ახალი მოთხოვნები ფორმირებაში, რასაც სამაგისტრო პროგრამების კურსდამთავრებულებისგან მეტად მოითხოვენ, ვიდრე ბაკალავრებისგან.

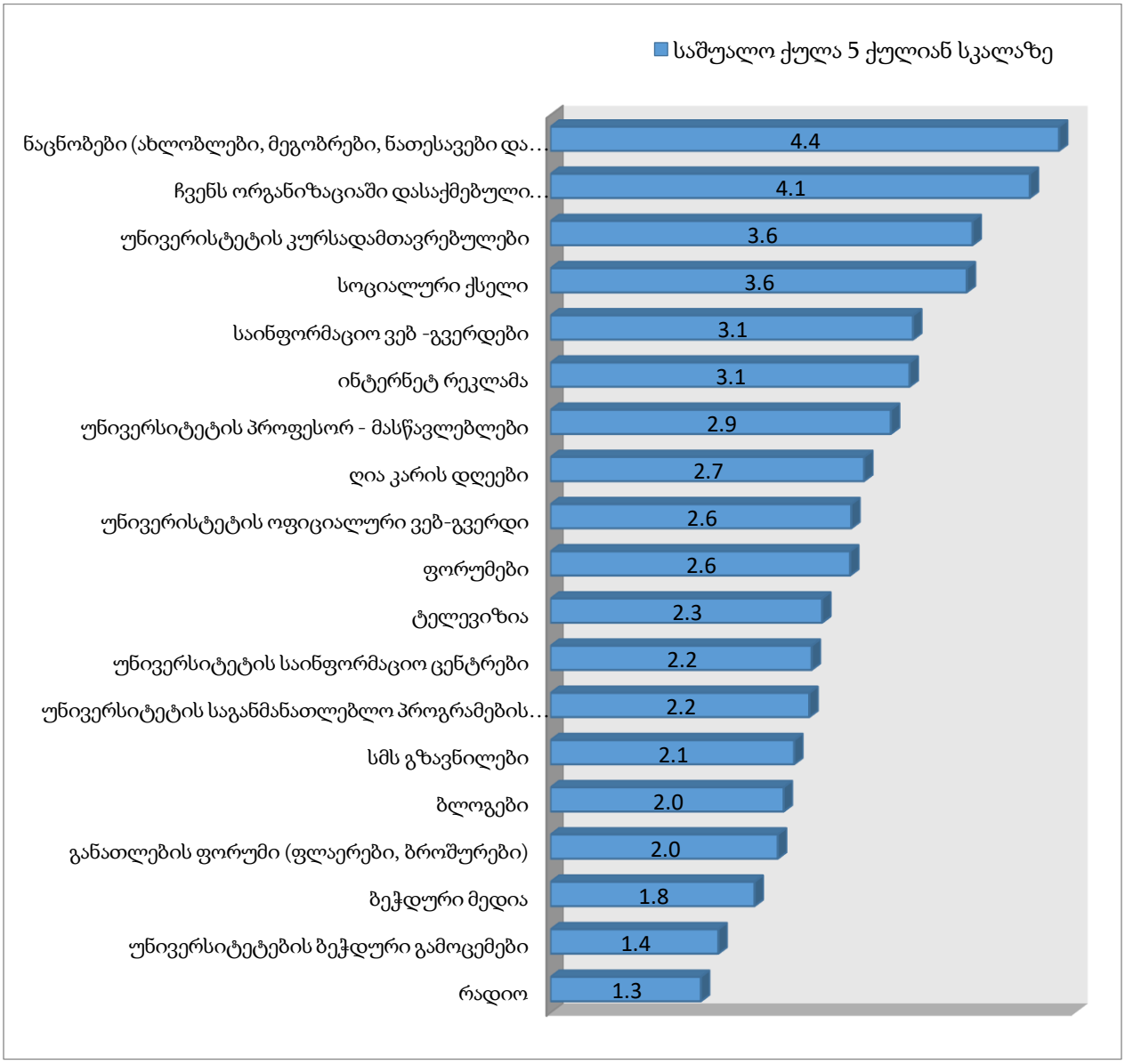
უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად კვლევის მასშტაბისა და ერთ პორგრამაზე ორიენტირებულობისა, დამსაქმებლებს აქვთ საკმაოდ ვრცელი ჩამონათვალი, რომელთა ცოდნას სიძველეთმცოდნეობის სამაგისტრო პროგრამის კურსდამთავრებულის მიერ სავალდებულოდ მიიჩნევენ. კომპეტენციებს შორის, რესპონდენტებმა დაასახელეს როგორც პროფესიული, 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.

რესპონდნეტთა 65% მიიჩნევს, რომ რეგიონალურ დონეზე მუზეუმები, კულტურის სახლები, სასწავლო დაწესებულებები საუკეთესო საშუალებაა სიძველეთმცოდნეობის 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.

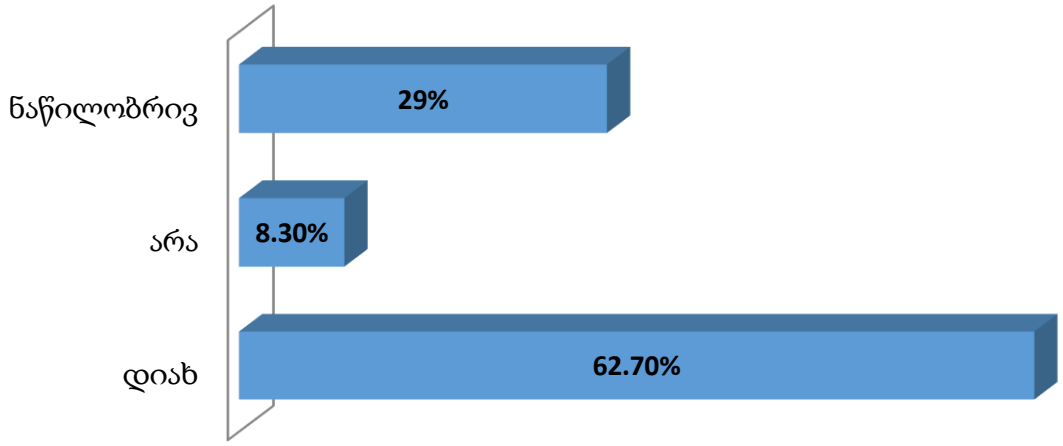
კითხვა:რამდენად ხშირად იღებთ/იღებდით ინფორმაციას უნივერსიტეტების, სასწავლო უნივერსიტეტების შესახებ ქვემოთ მოცემული საინფორმაციო წყაროებიდან ?



საინტერესოა, რომ კონკრეტული სფეროს დამსაქმებლები, ვაკანტური ადგილების შესავსებად, ძირითადად, პროგრამების უმრავლესობაში, მაგისტრის დონეს ითხოვენ.

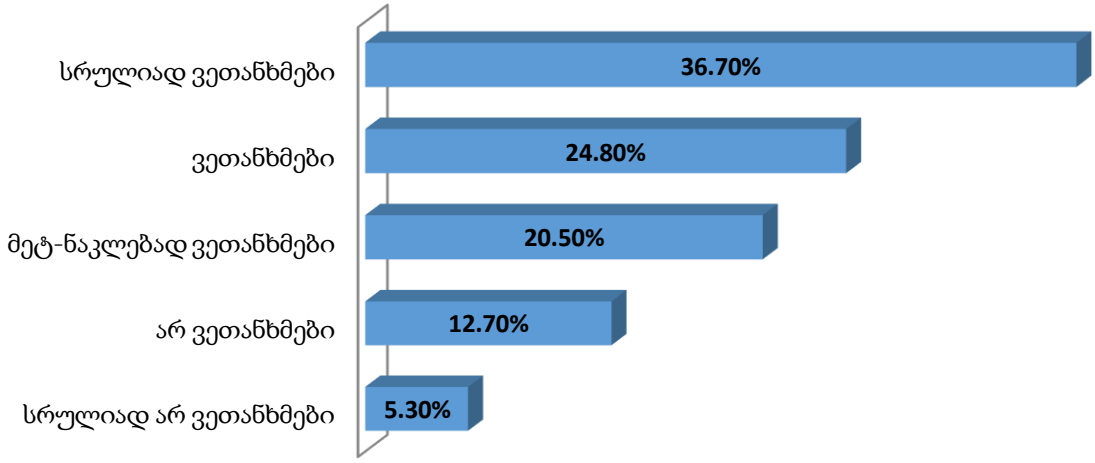
მაგისტრის დონესა და უფრო მეტიც, დოქტორის დონის მოთხოვნა ყველაზე აშკარად ის რესპოდნენტები ითხოვენ, რომელთაც სხვა კომპეტენციებთან ერთად უცხო ენის ცოდნა, კადრების დასაქმებისას ერთ-ერთ გადამწყვეტ ფაქტორად მიაჩნია. უცხო ენისა და მაგისტრის დიპლომის მოთხოვნით დამსაქმებლები აქცენტს აკეთებენ სიძველეთმცოდნეობის სპეციალობებზე მაღალკვალიფიციური კადრების მოთხოვნაზე.

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



მოთხოვნათა შორის კვლავ ჩანს არქეოლოგიური სისტემების კვალიფიკაციის ცოდნაზე აქცენტები თითოეულის მხრიდან. როგორც სასურველი კომპეტენცია და სასწავლო დაწესებულების პედაგოგებისთვის დეფიციტური კვალიფიკაცია მიმდინარე პერიოდისთვის. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია კვალიფიკაციის მოთხოვნის პრინციპული მიდგომები, რომლითაც ხასიათდება თითოეული სიძველეთმცოდნეობის გავრცელებული კომპეტენცია და რომელთა შესრულების პერიოდულობა დიდწილად დამოკიდებულია შრომის აზრის 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.

თქვენი ორგანიზაცია/საწარმო დაინტერესებულია დაასაქმოს პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულები?

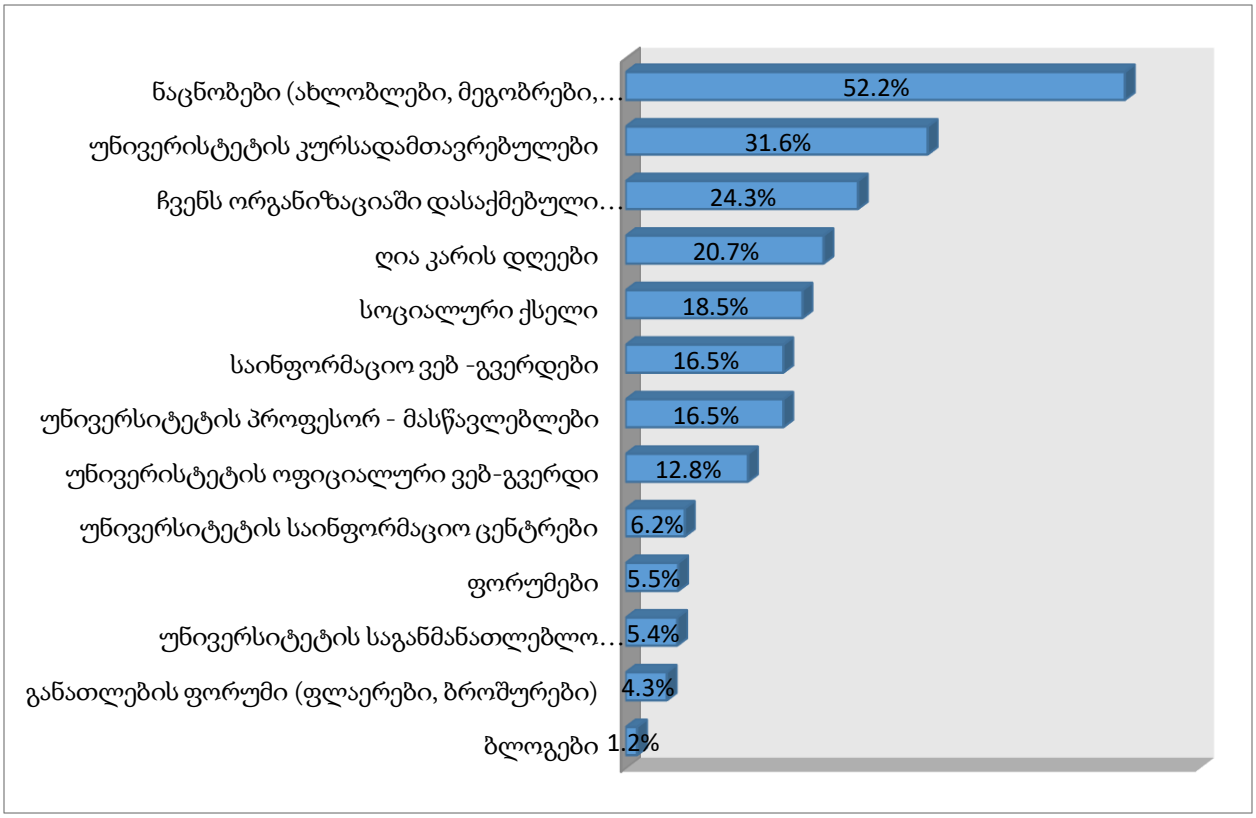


სახელმწიფო ორგანიზაციების დამსაქმებლები, როგორც სიძველეთმცოდნეობის დარგის ძირითადი დამსაქმებლები, განსაკუთრებით რეგიონებში, მიიჩნევენ, რომ ძალზე მნიშვნელოვანია სასწავლო დაწესებულებებთან მჭიდრო კომუნიკაცია, თუმცა მსგავს ინიციატივას, თავად სასწავლო დაწესებულებებისგან ელიან. ზოგადად, უსდ-ების შესახებ საინფორმაციო წყაროს ნაცნობები, ან მათ ორგანიზაციაში დასაქმებული კურსდამთავრებულები წარმოადგენენ, უნდა აღინიშნოს, რომ სიძველეთმცოდნეობის კვალიფიკაციის მხოლოდ ამ მახასიათებლების შემდეგ ადგილს იკავებს ინტერნეტ-საშუალებები და სოციალური ქსელები. უნდა აღინიშნოს, რომ რიგში მოქმედ მომსახურების ტიპის დაწეესებულებებს, რომლებიც სახელმწიფო ორგანიზაციების სსიპ-ებს წარმოადგენს, სხვა საჯარო ორგანიზაციებისგან განსხვავებით, პერმანენტულად აქვთ ვაკანტური ადგილები, სხვადასხვა მიმართულებებზე, სადაც სწორედ, სიძველეთმცოდნეობის 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 სიძველეთმცოდნეობაში 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 შესაზლებლობა;
- კლასიკურ ფილოლოგიასა და სიძველეთმცოდნეობაში შექმნილი მრავალრიცხოვანი ელექტრონული ინფორმაციის მოძიება რეალურ დროში.

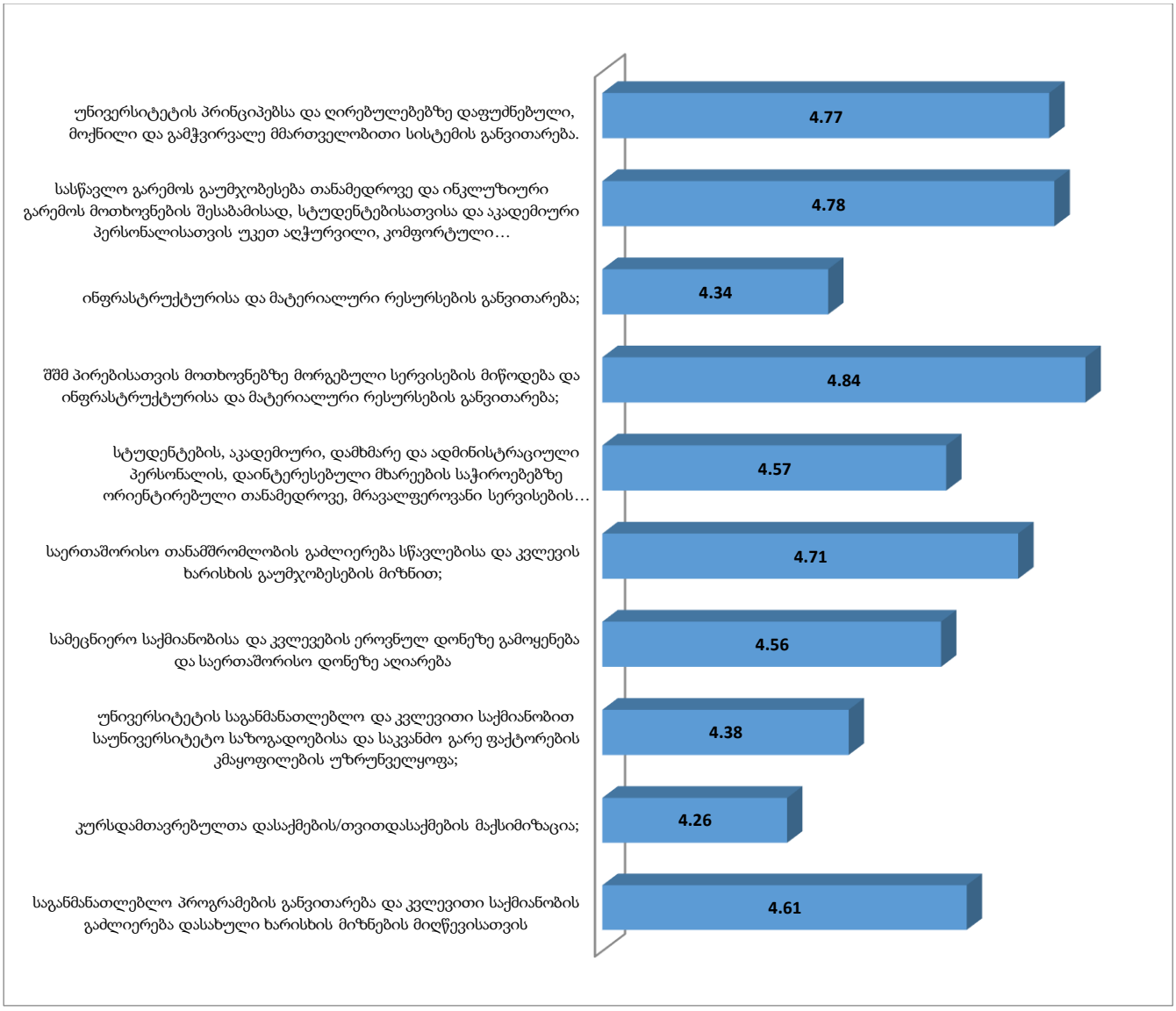
გთხოვთ, მიპასუხოთ უნივერსიტეტებთან, სასწავლო უნივერსიტეტებთან კომუნიკაციისთვის რომელი წყაროებია თქვენთვის მისაღები/ოპტიმალური?



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:

1. შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ცნობადობა დასავლეთ საქართველოს რეგიონში მაღალია;
2. 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.
3. მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება დარგის სპეციალისტებისთვის დამსაქმებელთა შემდეგ მოთხოვნებზე:

   - ღრმა და სისტემური ცოდნა კლასიკური ფილოლოგიისა და სიძველეთმცოდნეობის სფეროში

   - სიძველეთმცოდნეობის დარგში შემუშავებული თეორიული და კვლევითი მეთოდების ცოდნა;

   - ანალიზისა და სინთეზის უნარი კლასიკური ფილოლოგიისა და სიძველეთმცოდნეობის სფეროში;

   - ძველი აღმოსავლური ენების ცოდნა;

   - ტექსტის ინტერპრეტაცია და დეტალური ანალიზი;

   - ინოვაციური კვლევის დამოუკიდებლად დაგეგმვა;

   -ახალი მეთოდოლოგიის შემუშავების უნარი.
4. დამსაქმებლის ჩართულობისათვის და მათთან კომუნიკაციისათვის მნიშვნელოვანია არაფორმალური კავშირები და უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან (პროფესორები, თანამშრომლები, კურსდამთავრებულები) პირადი კონტაქტები.
5. დამსაქმებლების ინფორმირებისათვის ყველაზე ხელმისაწვდომად დასახელებულია საიფორმაციო ვებ-გვერდები, უნივერსიტეტის ოფიციალური საიტი და სოციალური ქსელის ოფიციალური გვერდი.
6. პროფესიონალი კადრების მოთხოვნა პერმანენტული ხასიათისაა. ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებლებისთვის დასახელებული კვალიფიციური კადრების

პოვნა პრობლემას წარმოადგენს, მათ მიერ მოთხოვნილი პროფესიულ-საგანმანათლებლო ცოდნის არასათანადო ხარისხის გამო.

7. 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,
8. დარგობრივ ცოდნასთან ერთად დამსაქმებლისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს კომუნიკაციის უნარს, უცხო ენების ცოდნას და პიროვნული თვისებებს