მომზადებულია შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტისთვის

შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა

ფარმაციის 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.

ფარმაცევტული ინდუსტრია, რომელიც ჯანდაცვის სისტემის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტია, ფუნდამენტური ცვლილებების ზღვარზეა. ეს ცვლილებები დიდწილად დაკავშირებული უნდა იყოს ინოვაციური კომპონენტის ჩამოყალიბებასთან, იმპორტის ჩანაცვლების განვითარებასთან და შრომის პროდუქტიულობის ზრდასთან. ყველა ამ ინიციატივის საბოლოო მიზანია შექმნას მდგრადი ეროვნული ინდუსტრია, რომელსაც შეუძლია ბელორუსის რესპუბლიკის მოსახლეობას მიაწოდოს ხელმისაწვდომი, ეფექტური და უსაფრთხო მედიკამენტები საჭირო რაოდენობით. სტრატეგიის ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტი უნდა იყოს ფოკუსირება ახალი თაობის ინოვაციური მედიკამენტების შექმნაზე.

შრომის ბაზარი გავლენას ახდენს ქვეყნის მოსახლეობის უმრავლესობის გადაუდებელ საჭიროებებზე. ამ ბაზარზე ეჯახება დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ინტერესები, რომლებიც უშუალოდ არიან დაკავშირებული სახელმწიფო, მუნიციპალურ, საჯარო და კერძო ორგანიზაციებთან.

ქართული ფარმაცევტული ბაზარი აგრძელებს სწრაფად განვითარებას, ფარმაცევტულ სექტორში არსებული ვითარება მიუთითებს ინდუსტრიის საბაზრო მექანიზმებზე ევოლუციურ გადასვლაზე, ხოლო ფარმაცევტული კომპანიის ლიდერების აქცენტი პერსონალის სტრატეგიების შემუშავებაში გადატანილია თანამშრომლების პროფესიონალიზმზე და მაღალ კორპორატიულ სტანდარტებზე.

მედიცინის დარგის შრომის ბაზარზე ამინდს, უპირველეს ყოვლისა, ძირითადი პროფესიები ქმნიდნენ - ფარმაცევტები, სამედიცინო წარმომადგენლები. ამავდროულად, ამა თუ იმ ხარისხით გარდაუვალია სტრუქტურული უმუშევრობის გაჩენა და სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესების პრობლემები, მათ შორის შრომითი საქმიანობის ახალ სფეროებში დასაქმების უზრუნველსაყოფად.

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 ფარმაციის 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 თბილისსა და სამეგრელოს მუნიციპალიტეტებში. სამიზნე აუდიტორიად განისაზღვრა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ფარმაციის პროგრამის კურსდამთავრებულების არსებული და პოტენციური დამსაქმებლები.

შერჩევის ჩარჩოდ გამოყენებულ იქნა იმ დარგის ორგანიზაციათა შერჩევა, რომლებიც ცხადად საჭიროებენ ფარმაციის პროგრამის კურსდამთავრებულთა მიღებას და ამასთან, აქტიურ ორგანიზაციებს წარმოადგენენ. ორგანიზაციათა შორის, დიდი აქცენტი გაკეთდა სააფთიაქო ქსელების, წარმოების ორგანიზაციებზე.

სულ შეირჩა 25 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

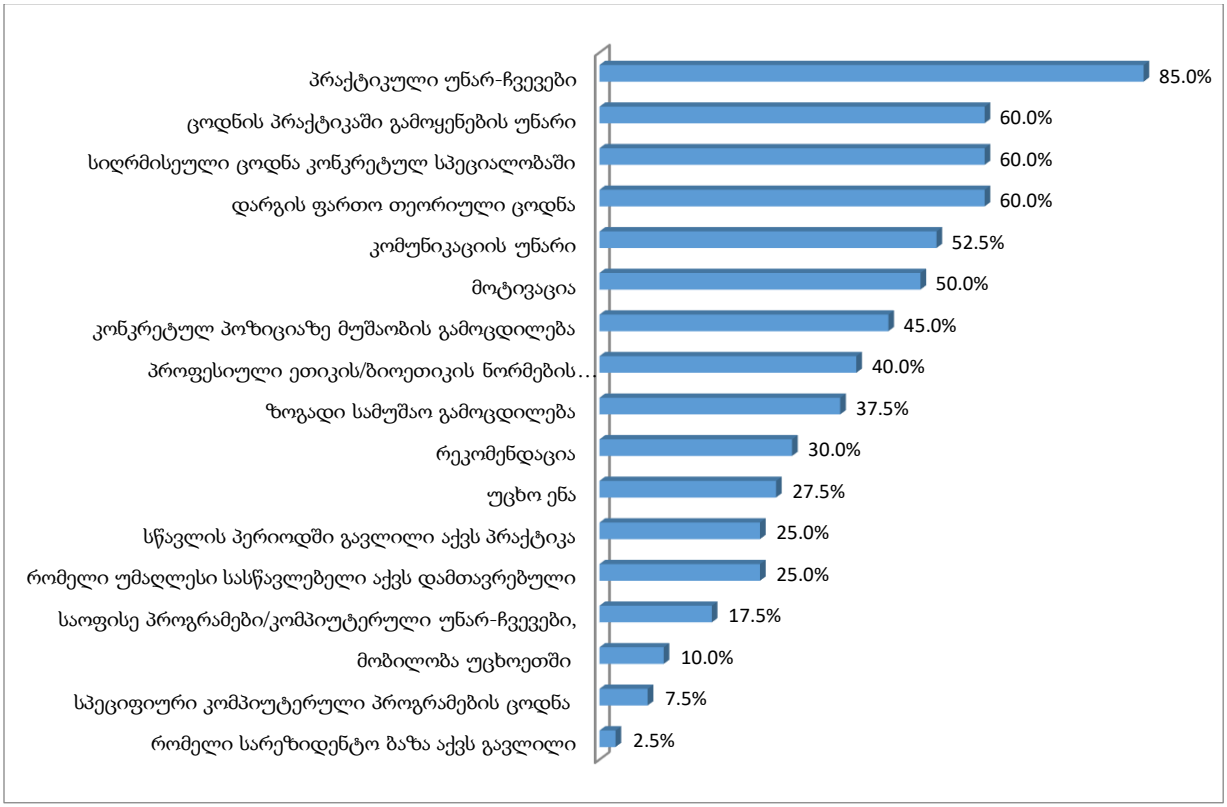
კლინიკის გენერალური მენეჯერი/დირექტორი/აღმასრულებელი დირექტორი	8.5%
განყოფილების/ქვედანაყოფის უფროსი/ხელმძღვანელი	38.8%
HR მენეჯერი/HR დირექტორი/ HR დეპარტამენტის უფროსი	52.7%

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



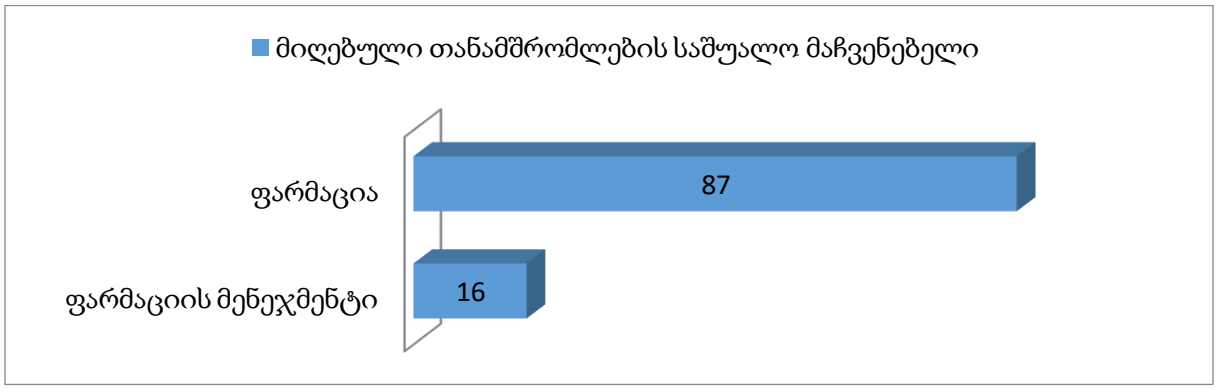
სხვა მხრივ, დამსაქმებლები, დიდწილად აქცევენ ყურადღებას, თეორიულ ცოდნას და მათი პრაქტიკაში გამოყენების უნარებს. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი ფაქტორია ახალი კადრების მოტივაცია და პროფესიული უნარ-ჩვევები. სამუშაო

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.

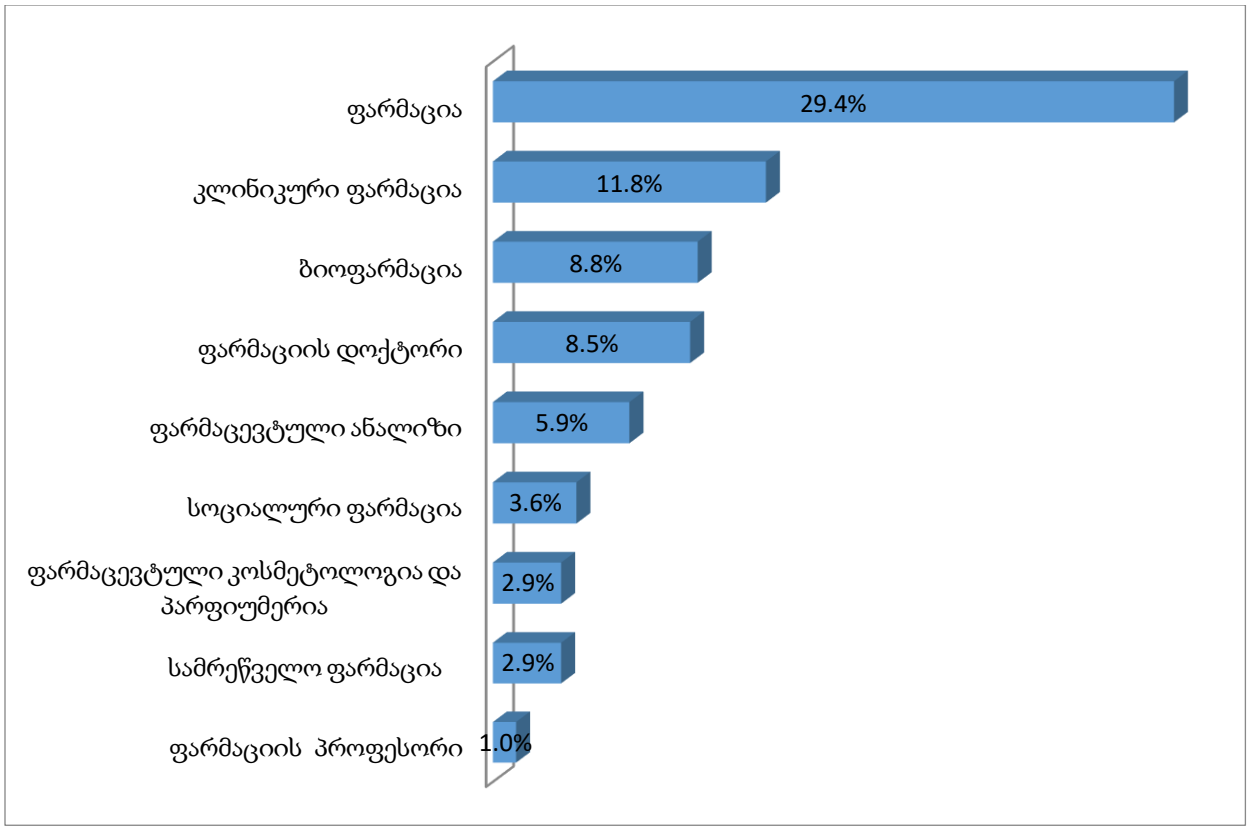
ბოლო 3 წლის განმავლობაში დამსაქმებლების 87%-მა ფარმაციის, ხოლო 16%-მა ფამრაციის მენეჯმენტის სპეციალობებზე მიიღეს კადრები. ამ ხნის მანძილზე მიღებული კურსდამთავრებულების მიმართ დამსაქმებელთა კმაყოფილება 4,5 ქულით ფასდება, რაც არ არის უარყოფითი მაჩვენებელი, თუმცა, ხაზს უსვამს გარკვეული თვალსაზრისით, კადრების მიმართ მოთხოვების დეფიციტს.

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



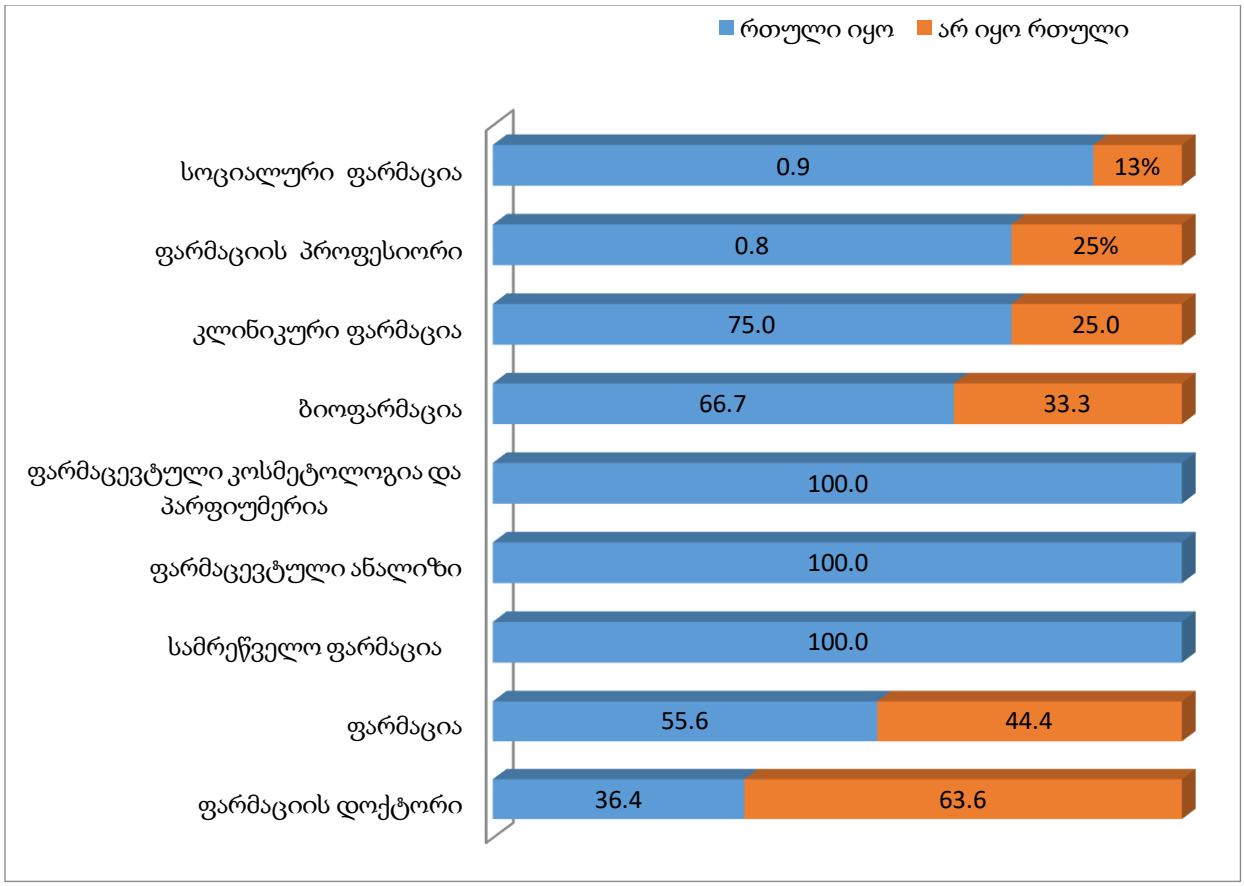
კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლები ყველაზე აქტიურად ფარმაციის კვალიფიკაციის კადრები აჰყავთ სამსახურში. მოთხოვნადია, კლინიკური და ბიოფარმაციის კვალიფიკაციებიც. საინტერესოა, რომ დამსაქმებელთა მეათედზე მცირედით ნაკლები რაოდენობა ფარმაციის დარგის მაღალკვალიფიციურ კადრების დეფიციტს განიცდის და ფარმაციის დოქტორის საჭიროებას აღნიშნავს.

რა კვალიფიკაციის კადრების აყვანა განახორციელა თქვენმა ორგანიზაციამ?



სამრეწველო ფარმაცია, ფარმაცევტული კოსმეტოლოგია და პარფიუმერია და ანალიზის სპეციალისტების პოვნა, დამსაქმებელთა აზრით, ყველაზე რთული პროცესია. სირთულეს წარმოადგენს კლინიკური ფარმაციისა და ბიოფარმაციის კვალიფიკაციის კადრების პოვნა, კომპეტენციის დონის გამო, მხოლოდ იშვიათ შემთხვევაში, თავად აპლიკანტებს არ აკმაყოფილებთ სამუშაო პირობები (ძირითადად, ანაზღაურება).

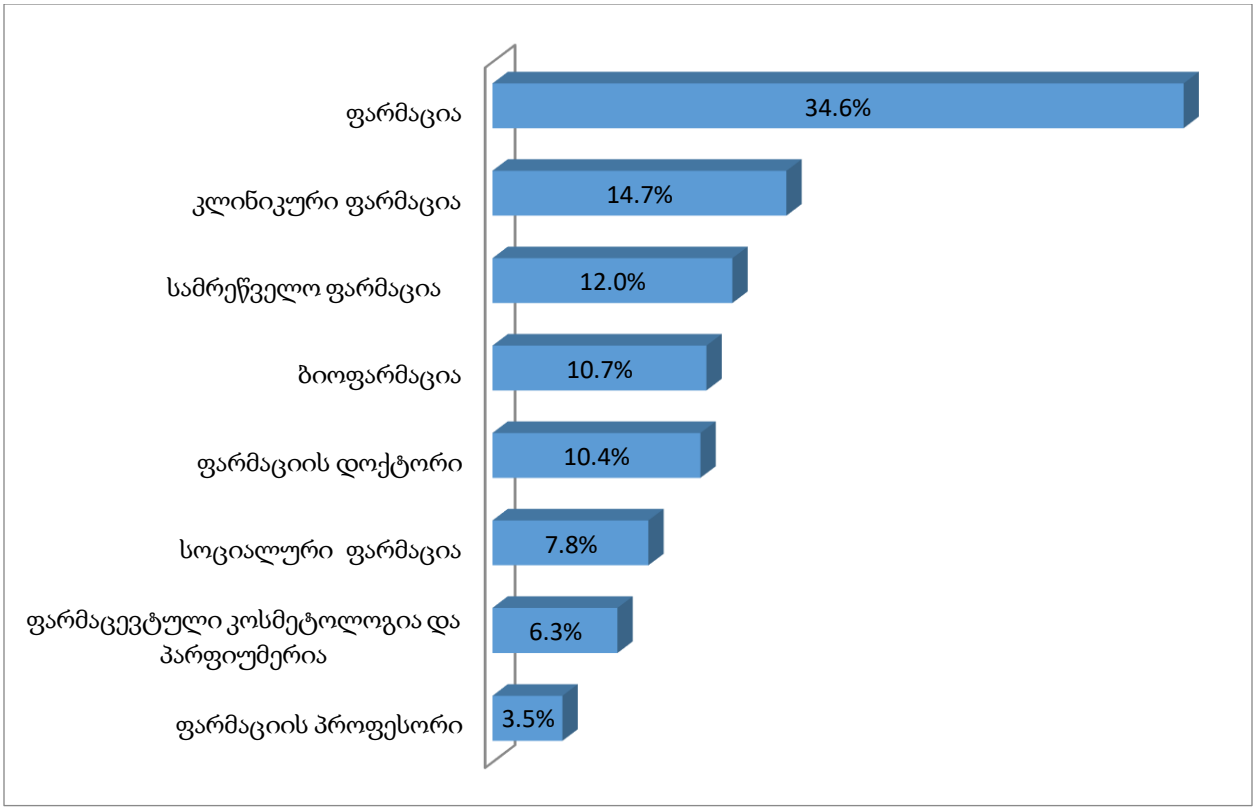
რთული იყო თუ არა თქვენს მიერ დასახელებული კვალიფიკაციების მქონე კადრების აყვანა?



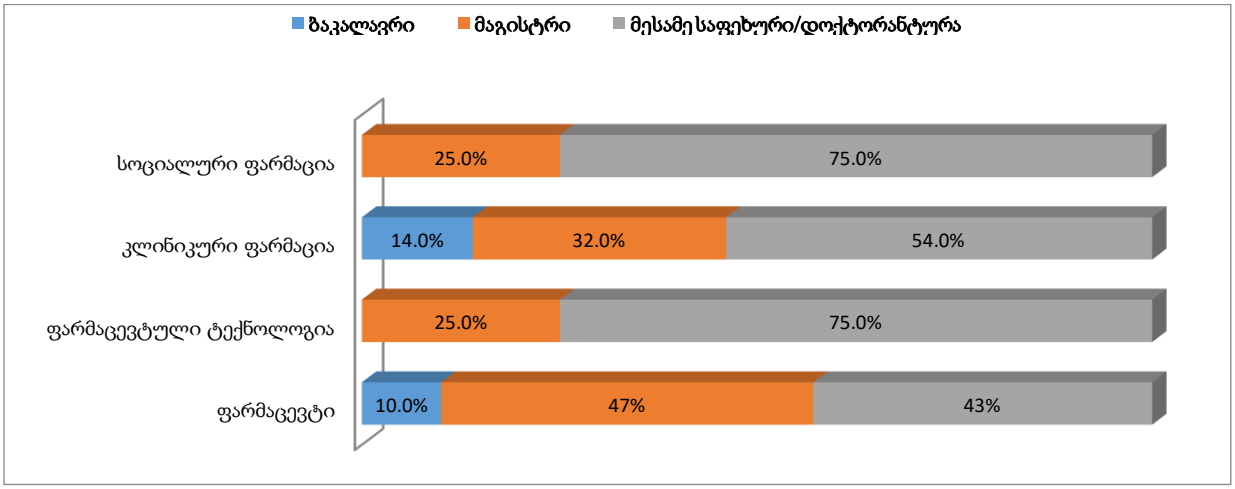
ფარმაციის პროგრამის კურსდამთავრებულთა მაღალ მოთხოვნას, თითქმის ყველა რესპონდენტი უსვამს ხაზს. რესპონდენტთა გადმოცემით, სფერო არ ხასიათდება კადრების მაღალი დენადობით, თუმცა, სააფთიაქო სფეროს მზარდი ტენდენციის გამო, ახალი კადრების საჭიროება პერმანენტულად აქტუალურია.

კლინიკური და ბიოფარმაციის კადრების საჭიროებისა და ბაზარზე სიმწირის გამო, 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.

გთხოვთ, ჩამოთვალოთ ის მიმართულებები, დარგები/სპეციალობები, ქვედარგები/ სპეციალიზაციები, რომელშიც თქვენი ორგანიზაცია განიცდის პროფესიული კადრების ნაკლებობას

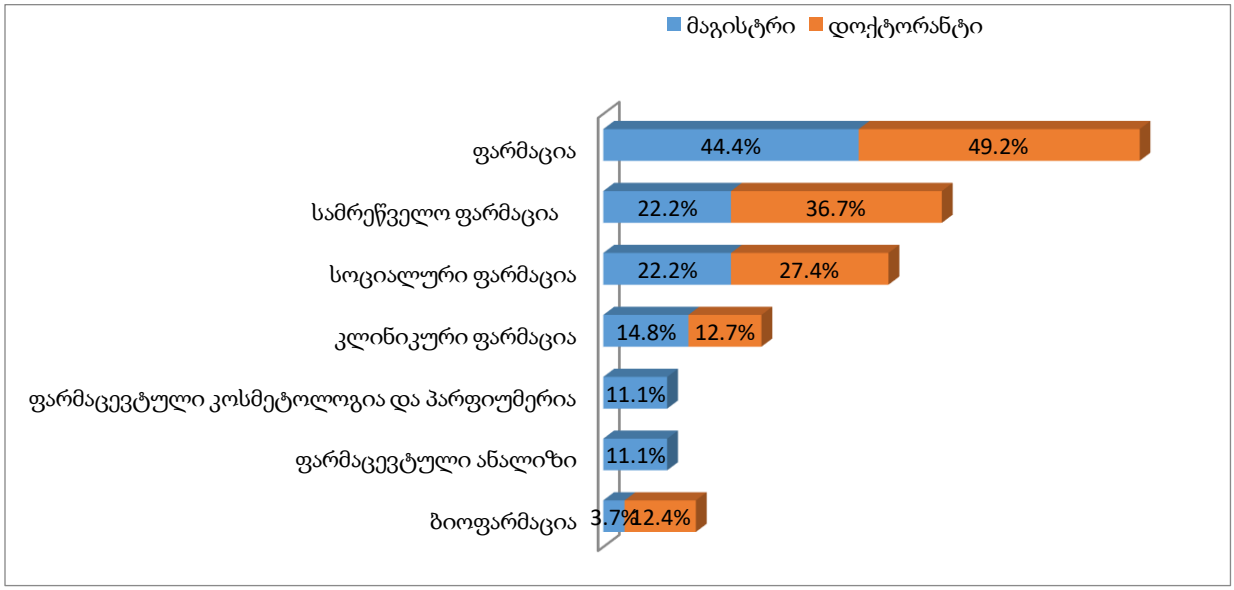


საინტერესოა, რომ კონკრეტული სფეროს დამსაქმებლები, ვაკანტური ადგილების შესავსებად, ძირითადად, პროგრამების უმრავლესობაში, მაგისტრის დონეს ითხოვენ. მაგისტრის დონესა და უფრო მეტიც, დოქტორის დონის მოთხოვნა ყველაზე აშკარად ის რესპოდნენტები ითხოვენ, რომელთაც სხვა კომპეტენციებთან ერთად უცხო ენის ცოდნა, კადრების დასაქმებისას ერთ-ერთ გადამწყვეტ ფაქტორად მიაჩნია. უცხო ენისა და მაგისტრის დიპლომის მოთხოვნით დამსაქმებლები აქცენტს აკეთებენ სოციალური ფარმაციის სპეციალობებზე მაღალკვალიფიციური კადრების მოთხოვნაზე.



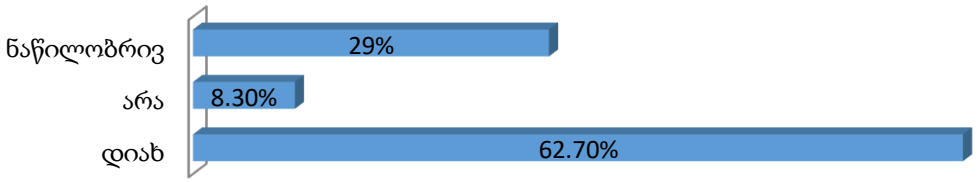
მოთხოვნადი დარგებისა და ქვედარგების ჩამონათვალში მაგისტრებისა და დოქტორანტების მოთხოვნა ფარმაციის, სამრეწველო და სოციალური ფარმაციის დარგებზე ყველაზე ატუალურია.

ფარმაციის რა დარგები/სპეციალობები, ქვედარგები/სპეციალიზაციებია აქტუალური/მოთხოვნადი დღეისათვის საქართველოს შრომის ბაზარზე?

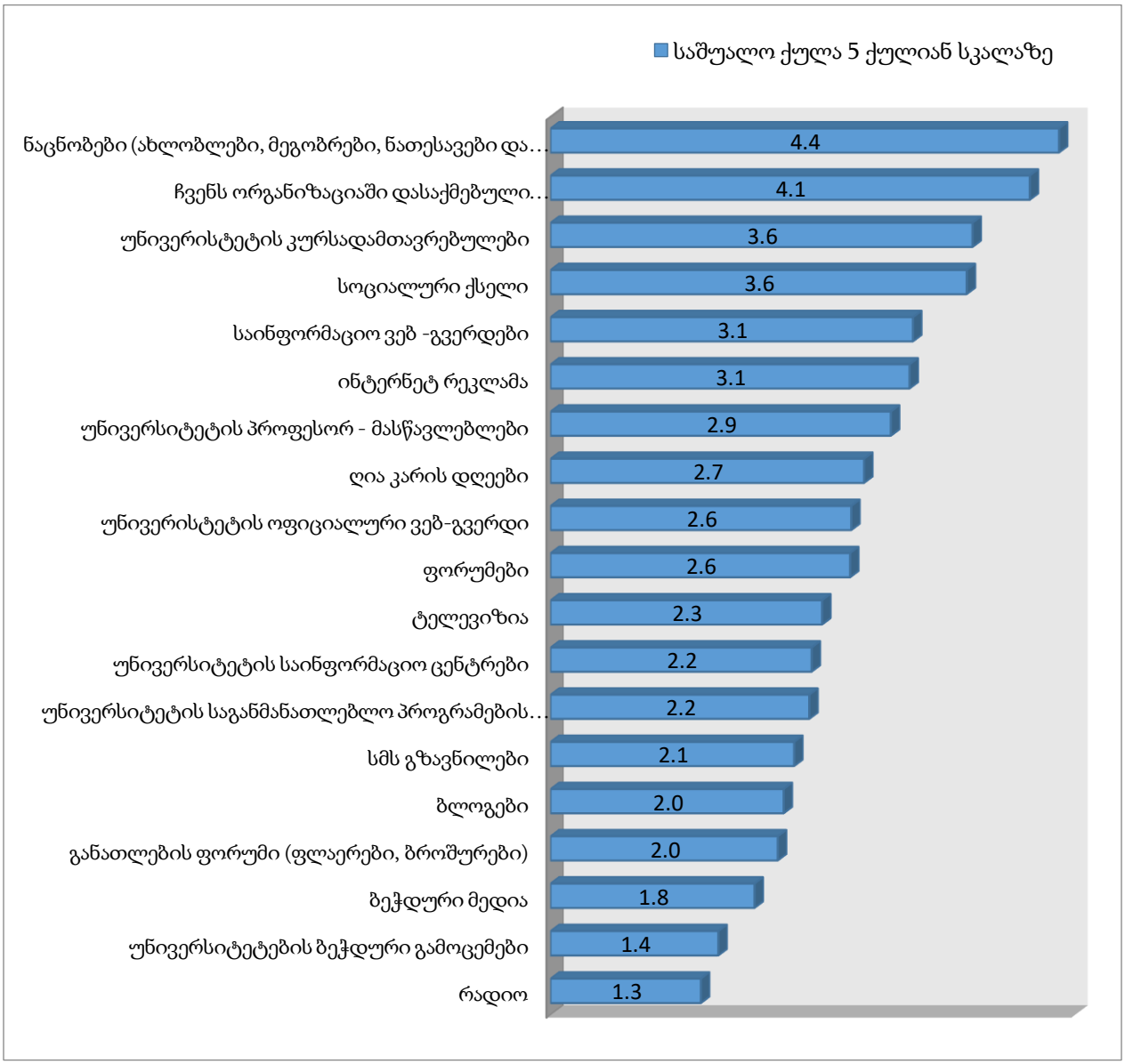


ორგანიზაციის ინტენსიური განვითარების ეტაპზე ახალგაზრდა სპეციალისტების საწყისი შრომითი უნარების არარსებობა მხოლოდ მისასალმებელია, რადგან კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე რისკზე წასვლის მზადყოფნა, ინიციატივა, კომუნიკაცია, სიტუაციური ამოცანების დასახვა და მათი ადეკვატურად გადაჭრა კომპანიის რესურსების 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.

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



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



ფარმაცევტული სპეციალისტების ადაპტაცია ორგანიზაციაში მუშაობისთვის დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე, ამიტომ ადაპტაციის წარმატების შეფასება შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ იმ შრომითი საქმიანობის იმ ასპექტების ერთდროული განხილვის საფუძველზე, რომლებიც განსაზღვრავს სურვილს (ან არ სურდა) დასაქმებულმა გააგრძელოს მუშაობა ახალ ადგილზე. პროფესიული ადაპტაცია ფასდება როგორც ობიექტური, ასევე სუბიექტური მაჩვენებლებით. პირველი მოიცავს სამუშაო მოვალეობების შესრულებას, წარმოების სტანდარტებს, თანამშრომლის კვალიფიკაციას და სპეციალური ცოდნისა და უნარების არსებობას.

მეორე ჯგუფში შედის პროფესიის არჩევის მოტივები, სამუშაოს ემოციური შეფასება (სამუშაო კმაყოფილება) და პროფესიის შეცვლისა და შენარჩუნების გეგმები.

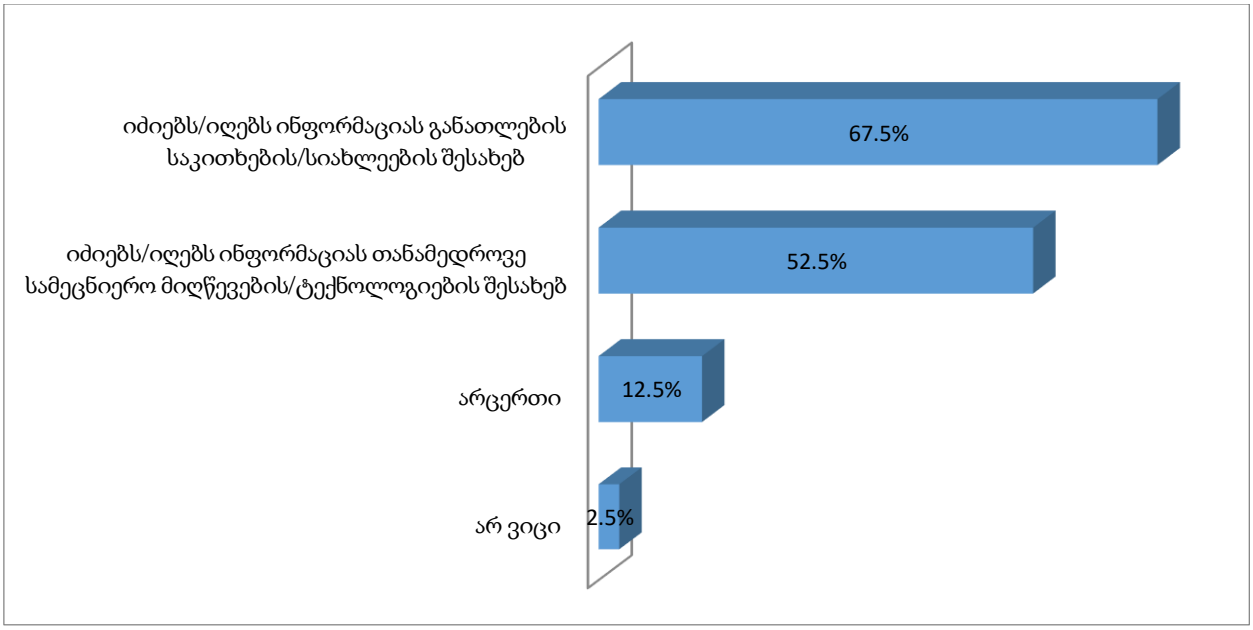
ორგანიზაციისთვის წარმატებული ადაპტაციის კრიტერიუმებია:

- ახალგაზრდა სპეციალისტის გამოცდილების მიღება (აქედან გამომდინარე, მათი როლის მკაფიო გააზრება, კორპორატიული კულტურის მიღება, მაღალი შესრულების მაჩვენებლები);
- ადაპტაციის შესაძლო მოკლე პერიოდი;
- ახალგაზრდა სპეციალისტის სურვილი გააგრძელოს მუშაობა ორგანიზაციაში;
- სამუშაო კმაყოფილება;
- ახალგაზრდა სპეციალისტის მიერ ჩამოყალიბებული მათი პროფესიული შესაძლებლობების ადეკვატური შეფასება.

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, მიპასუხოთ თქვენი ორგანიზაცია იძიებს/იღებს თუ არა ინფორმაციას თქვენი სფერო განათლების საკითხების/სიახლეებისა და თანამედროვე სამეცნიერო მიღწევების/ტექნოლოგიების შესახებ?



უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებელთა 12% აქცენტს აკეთებს თანამედროვე საჭიროებებზე, რაც დროთა განმავლობაში მეტად მოხოვნადი იქნება ფარმაციის დარგის შრომის ბაზრისთვის. მოთხოვნები უკავშირდება ტექნოლოგიებს, რაც იქცევა მნიშვნელოვან ფაქტორად ფარმაცევტული კომპანიების ტრანსფორმაციისა და საინვესტიციო მიმზიდველობის გაზრდის მიზნით მომდევნო ათწლეულში:

1. გამოთვლითი სისტემები და Grid ტექნოლოგიები მისცემს ინდუსტრიას გამოთვლითი შესაძლებლობებით, რომელიც აქამდე არ ყოფილა.

2. პროგნოზირებადი ბიომოდელირება - რთული კომპიუტერული მოდელების გამოყენება მთლიანობაში ბიოლოგიური სისტემების ფუნქციონირების შესასწავლად. პროგნოზირებადი ბიომოდელირების საშუალებით ფარმაცევტულ კომპანიებს შეუძლიათ მნიშვნელოვნად შეამცირონ ლაბორატორიული ექსპერიმენტების რაოდენობა, რომლებიც დახარჯულია პოტენციური წამლების იდენტიფიცირებაზე.

3. ყოვლისმომცველი გამოთვლითი ტექნოლოგიები - მინიატურული პერსონალური თვალთვალის მოწყობილობები, მობილური ტელეკომუნიკაციები და უკაბელო ტექნოლოგიები - მომავალში შეცვლის წამლების განვითარებისა და ჯანდაცვის მიწოდების მიდგომებს, ხელს შეუწყობს ბიოლოგიური მონაცემების მიწოდებას და შეგროვებას კლინიკის გარეთ რეალურ დროში.

4. ინტელექტუალური მარკერები, რაც საშუალებას იძლევა პროდუქტების წარმოებისა და განაწილების ნებისმიერ ეტაპზე ამოცნობისთვის.

5. მოწინავე შენახვის გადაწყვეტილებები - ეს არის საშუალება მონაცემთა დიდი რაოდენობის შენახვისა და მართვის, რომელსაც დღეს ინდუსტრია ქმნის. მძლავრი ახალი შენახვის სერვერები, ვირტუალიზებული განაწილებული შენახვის ქსელები და გამჭვირვალე, ინტეგრირებული ჩანაწერების მართვისა და არქივის სისტემები დაეხმარება ინდუსტრიას შეასრულოს მარეგულირებელი ორგანოების მზარდი მკაცრი მოთხოვნები.

6. პროცესის ანალიზის ტექნოლოგიები (PAT) საშუალებას აძლევს კომპანიებს მუდმივად და ავტომატურად აკონტროლონ წარმოების პროცესები რეალურ დროში, იმის ნაცვლად, რომ ამის შემდეგ გააკეთონ საკონტროლო ნიმუშები და საბოლოო ხარისხის კონტროლის მონაცემები.

7. ინტერნეტის მასშტაბით ინფორმაციის ძიება და ანალიზი და ტექსტის ანალიტიკის გაფართოებული ხელსაწყოები საშუალებას აძლევს ინტელექტუალურ ანალიზის ალგორითმებს გამოიკვლიონ ყველა ციფრული ინფორმაცია, რომელიც გამოჩნდება ინტერნეტში, როგორც ეს ხდება.

შესაბამისად, ცხადია, რომ ფარმაციის დარგის სპეციალისტების კომპეტენციების განხილვისას, რესპონდენტები განსაკუთრებით ხაზგასმით აღნიშნავენ, თანამედროვე ტექნოლოგიების საერთაშორისო მაგალითების გაზიარებას, პროგრამებში შეტანასა და შესწავლას ადგილობრივ საგანმანათლებლო ბაზარზე.