LUMEN
researching company

2020 წელი

აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა

(მენეჯმენტი და ადმინისტრირება)

მომზადებულია აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტისთვის

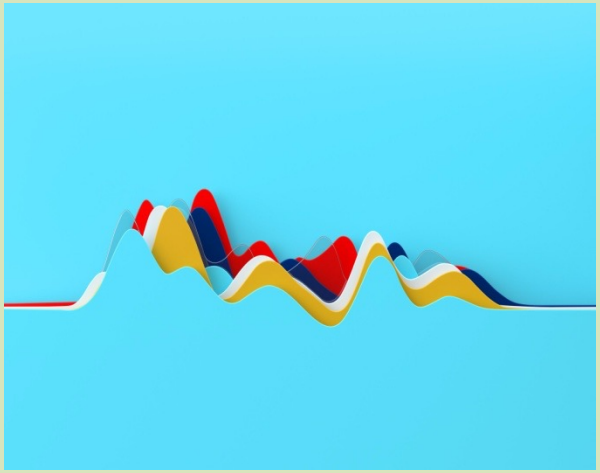
კვლევის ამოცანა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტები ითვალისწინებს დაწესებულების სრულფასოვან შეფასებას, რაც გულისხმობს უსდ-ის რესურსების, რეგულაციების, განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი საქმიანობის, მიღწეული შედეგების და მისაღწევი შედეგებისათვის შესაძლებლობების (შესაბამისი დაგეგმილი აქტივობები, მათი შესრულების მექანიზმები და გამოყოფილი რესურსები) შეფასებას. შესაბამისად, სტანდარტის შეფასების კრიტერიუმების მიხედვით, უსდ-ების შიდა სიტუაციური კვლევის გარდა, მნიშვნელოვანი კომპონენტია შრომისა და განათლების ბაზრის კვლევა.

კვლევის განხორციელების მიზნით, მნიშვნელოვანი იყო კონკრეტული ამოცანების შესახებ პასუხების მიღება. კერძოდ,

- დამსაქმებელთა მოთხოვნა და ქცევა სამუშაოს მაძიებლების მიმართ, როგორც წინა, ასევე მიმდინარე და მომდევნო პერიოდის განმავლობაში;
- შრომის ბაზარზე მენეჯმენტის და ადმინისტრირების დარგებში 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.

კვლევის დიზაინი



კვლევის მიზანი	შრომისა და განათლების ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, კვალიფიკაციების კვლევა
კვლევის მეთოდი	რაოდენობრივი კვლევა
კვლევის ინსტრუმენტი	პირისპირ ინტერვიუს ხანგრძლივობა შეადგენდა 25-30 წთ. კითხვარის შემუშავდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების გათვალისწინებით.
კვლევის არეალი	ქუთაისი, ბათუმი, ფოთი
შერჩევის ზომა	65 რესპონდენტი
შერჩევის მეთოდი	შემთხვევითი შერჩევა
სამიზნე ჯგუფი	მენეჯმენტი და ადმინისტრირება
საველე სამუშაოების ჩატარების თარიღი	2020 წელი, სექტემბერი-ოქტომბერი

ძირითადი ტენდენციები

<u>უმაღლესი სასწავლო უნივერსიტეტების იმიჯი</u>

კვლევის შედეგებით, სხვადასხვა დაწესებულებებში მაღალი პოპულარობით იმ უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების დასაქმება გამოირჩევა, რომელთა პოპულარობაც, მათი დასახელების სიხშირით გამოიკვეთა. კვლევამ აჩვენა, რომ დამსაქმებელთა 12.2%–ის გადმოცემით, მათ ორგანიზაციებში აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები არიან დასაქმებულნი. უნდა აღინიშნოს, რომ აწსუს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები, გამოკითხულ ორგანიზაციებში უსწრებს თავისუფალი უნივერსიტეტის, კავკასიის უნივერსიტეტის, „ჯიპას“, ევროპის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების წილებს. კონკრეტული შედეგი ეყრდნობა ადგილობრივ ბაზარზე (ქუთაისში, ფოთში) აწსუს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლებს, თბილისთან შედარებით.

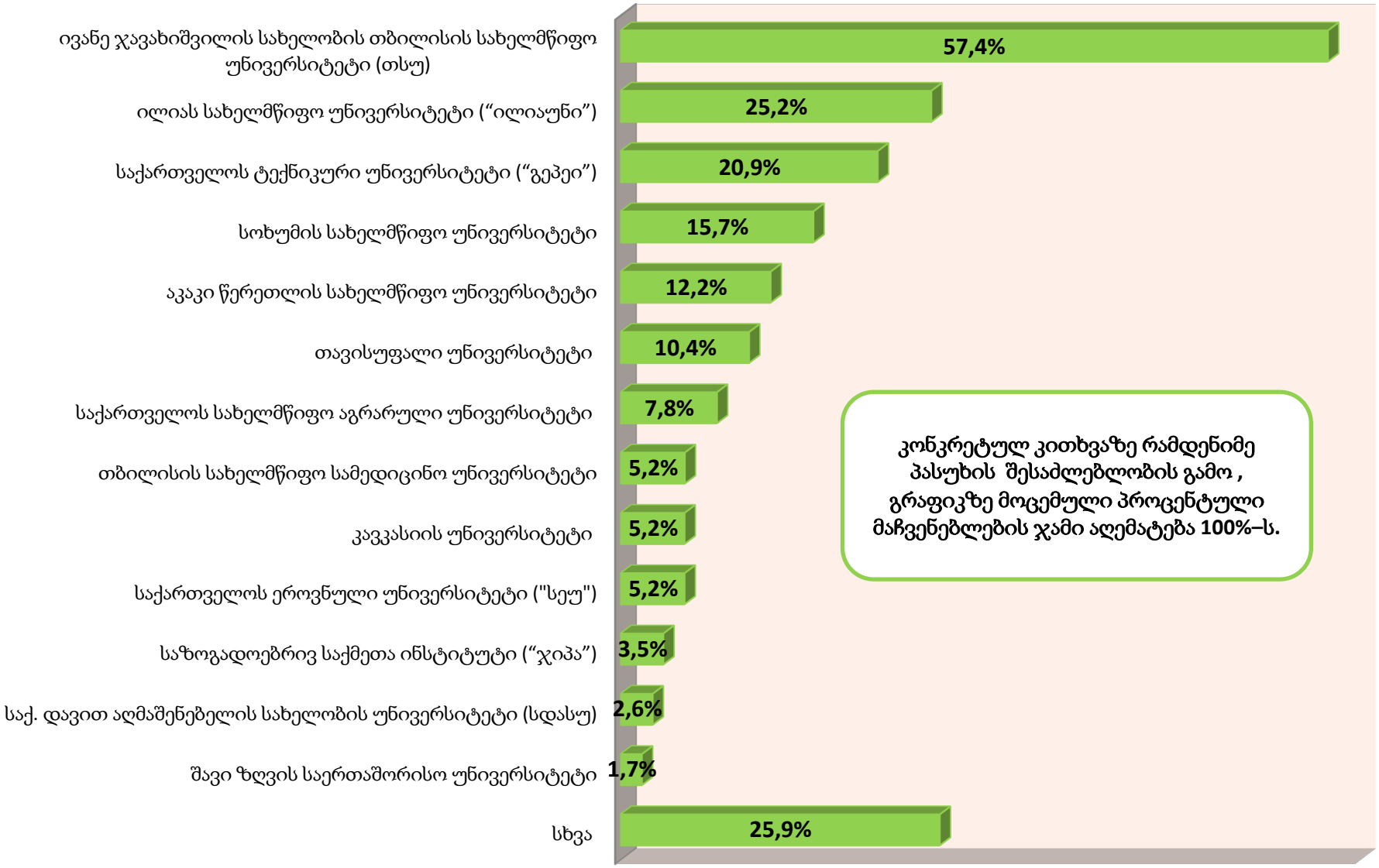
კვლევის ფარგლებში რესპონდენტებს ჰქონდათ შესაძლებლობა შეეფასებინათ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, მათ ორგანიზაციებში დასაქმებული კურსდამთავრებულების მიმართ კმაყოფილების გათვალისწინებით. დამსაქმებლები აწსუს კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციით კმაყოფილებას 5 ქულიან სკალაზე, სადაც 1 ნიშნავს სრულ უკმაყოფილებას, ხოლო 5 მაქსიმალურ კმაყოფილებას, 4 ქულით აფასებენ. კვლევის შედეგად ჩანს, რომ ძირითად შემთხვევებში დამსაქმებელთა კადრებით კმაყოფილება, „სეუ“–ს, „სდასუს“ კურსდამთავრებულთა საქმიანობაზე დადებითად ფასება. აღსანიშნავია, რომ იმ უნივერსიტეტთა დადებითი შეფასებები, რომელთა კურსადმთავრებულების დასაქმების წილი, სხვებთან შედარებით მნიშვნელოვნად დაბალია, კვლევაში მათი დაბალი მონაწილეობით შეიძლება აიხსნას.

კვლევა შრომის ბაზრის მოთხოვნების გარდა, ითვალისწინებდა 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. კვლევამ აჩვენა, რომ კრიტერიუმთა ჩამონათავლში 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 პრფესიული უნარები დასაქმებულებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონეა.

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.

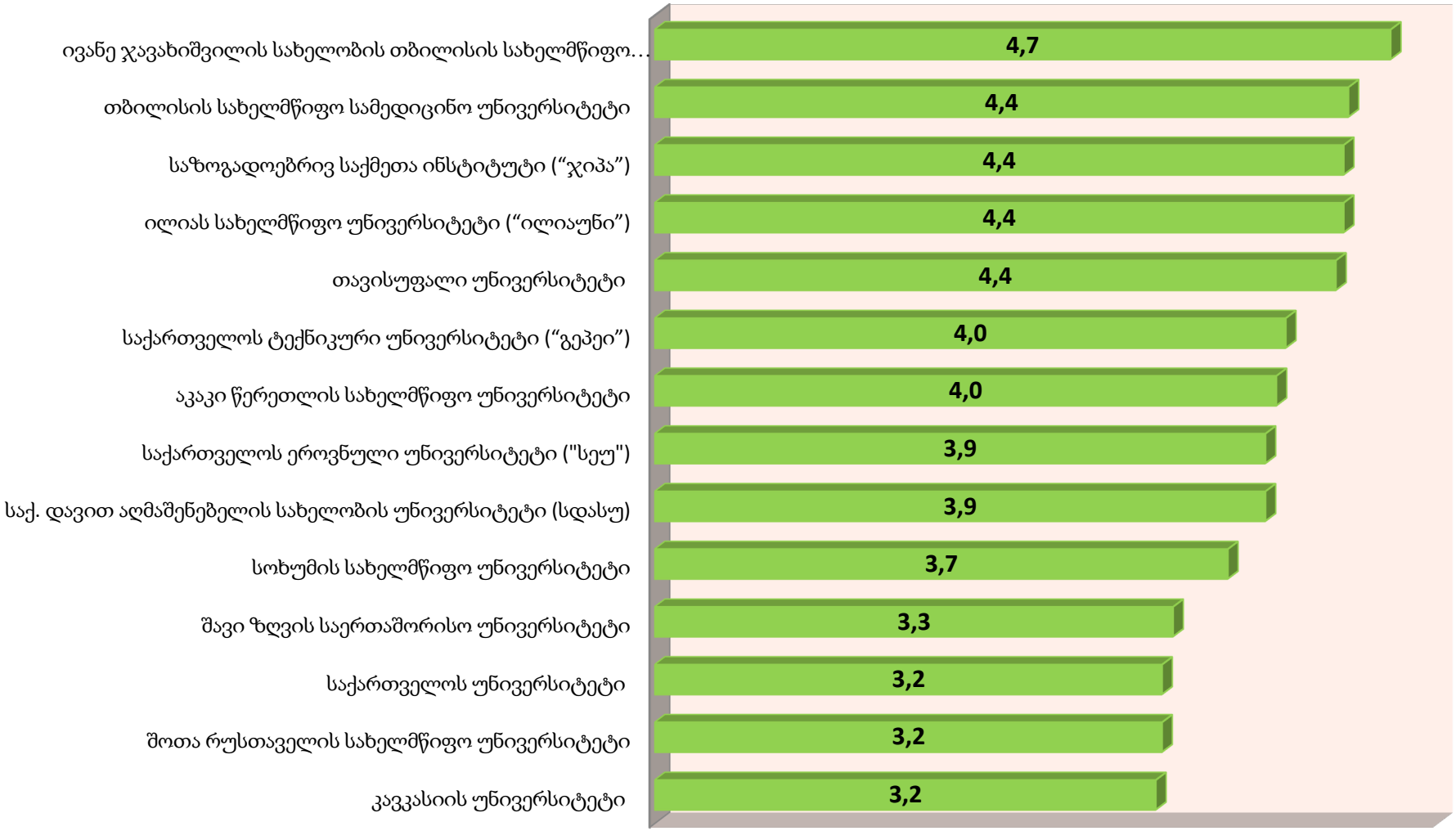
<u>კონკრეტული სფეროების დამსაქმებელთა განწყობების უკეთ გადმოსაცემად, მიშვნელოვანია რამდენიმე არსებითი განსხვავების შესახებ აქცენტები, რაც უფრო ნათელს გახდის კვლევის ზოგად კონტექსტს და მითუმეტეს, შრომისა და განათლების ბაზრის მოთხოვნებს. შესაბამისად, თითოეული სფეროს ტენდენციებს წინ უძღვის მათთვის დამახასიათებელი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

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

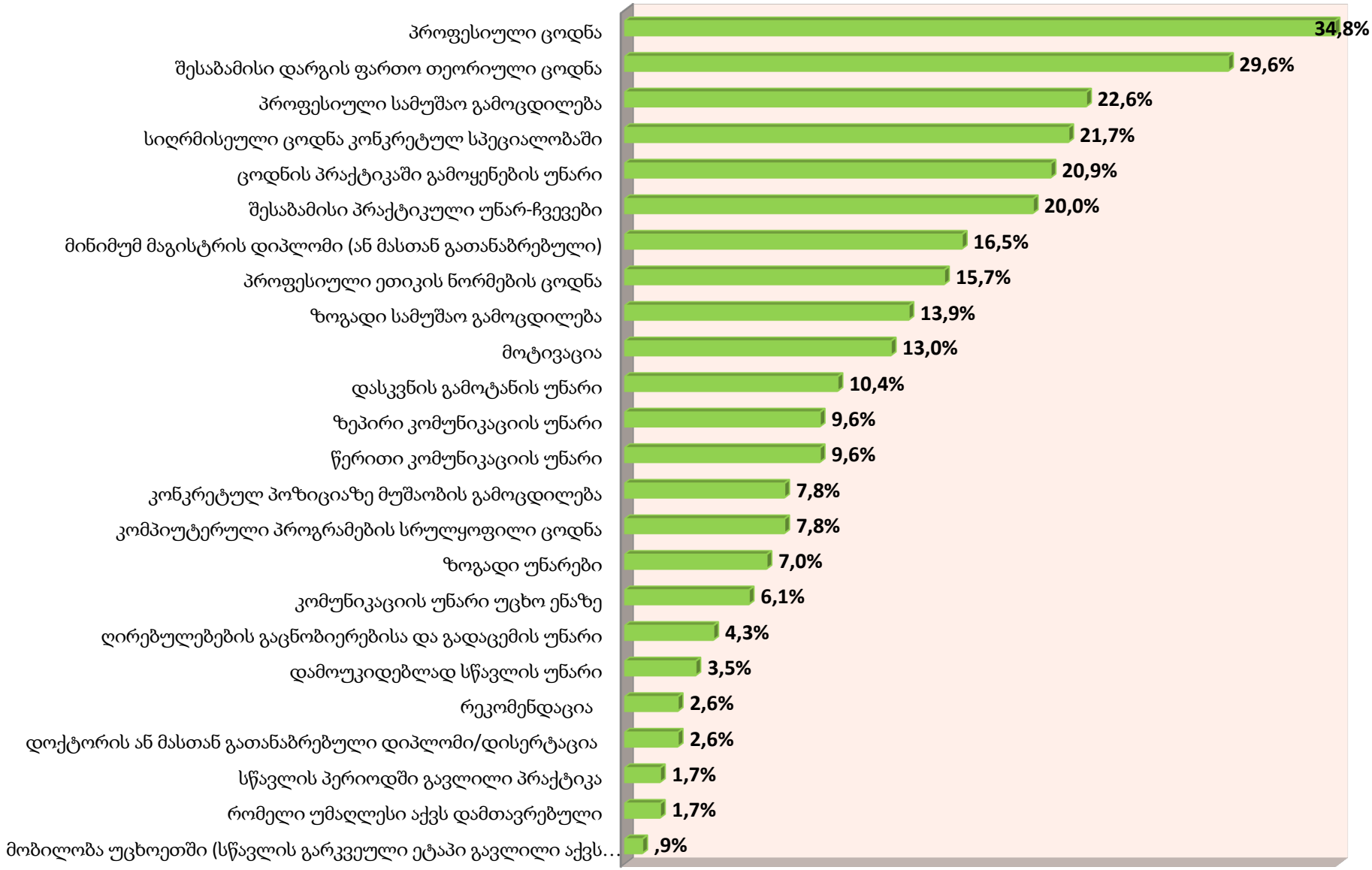


მე დაგისახელებთ უსდ-ებს. გთხოვთ, 5 ქულიანი სკალით, შეაფასოთ რამდენად მისაღებია თითოეული მათგანის კურსდამთავრებულის დასაქმება თქვენს ორგანიზაციაში?

5 ქულიანი სკალით დახასიათების საშუალო მაჩვენებელი, სადაც 1 ნიშნავს - მიუღებელია, 5 - სავსებით მისაღებია,

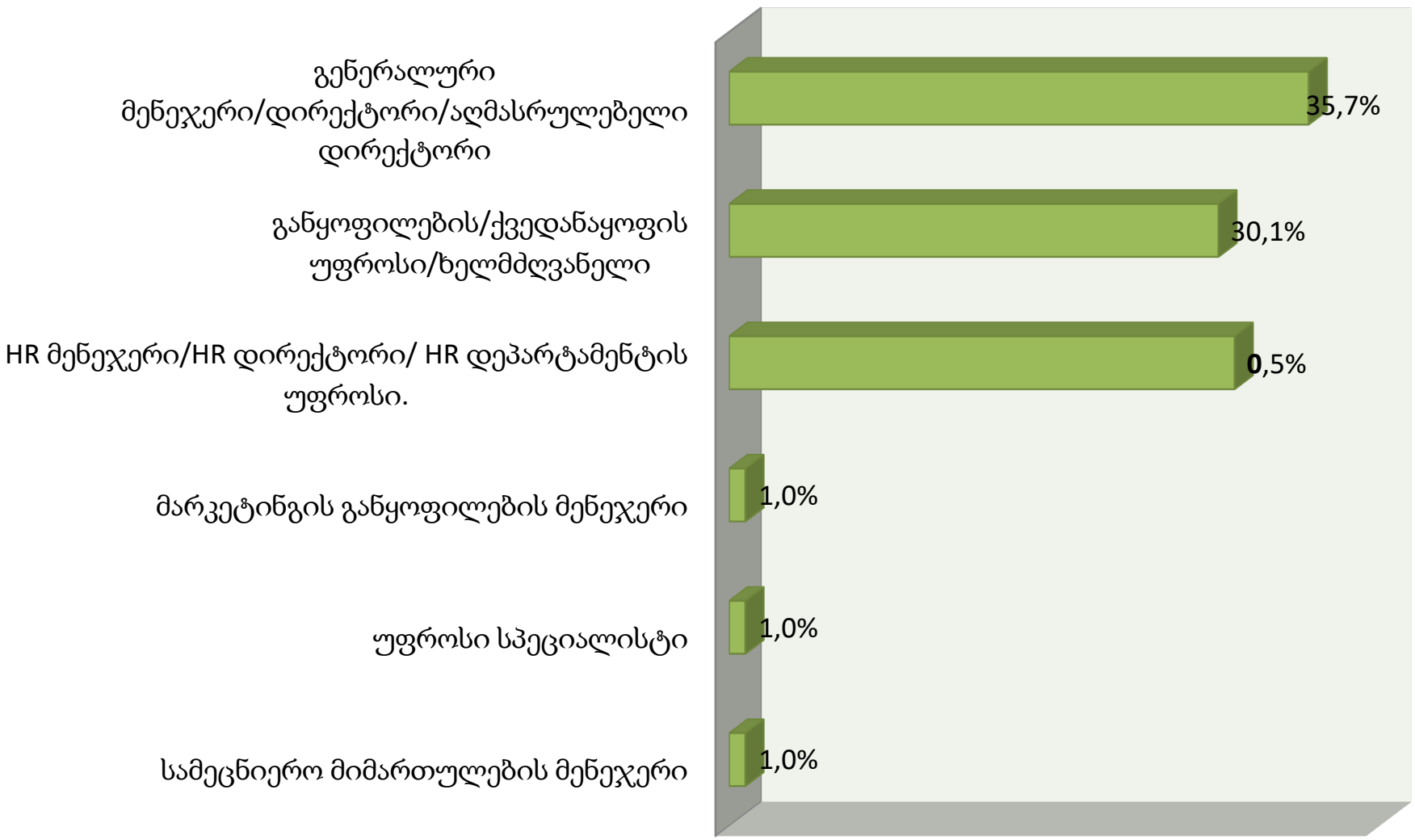


სპონტანური დასახელება: ორგანიზაციაში რეალურად რა კრიტერიუმების მიხედვით ხდება კადრის შერჩევა

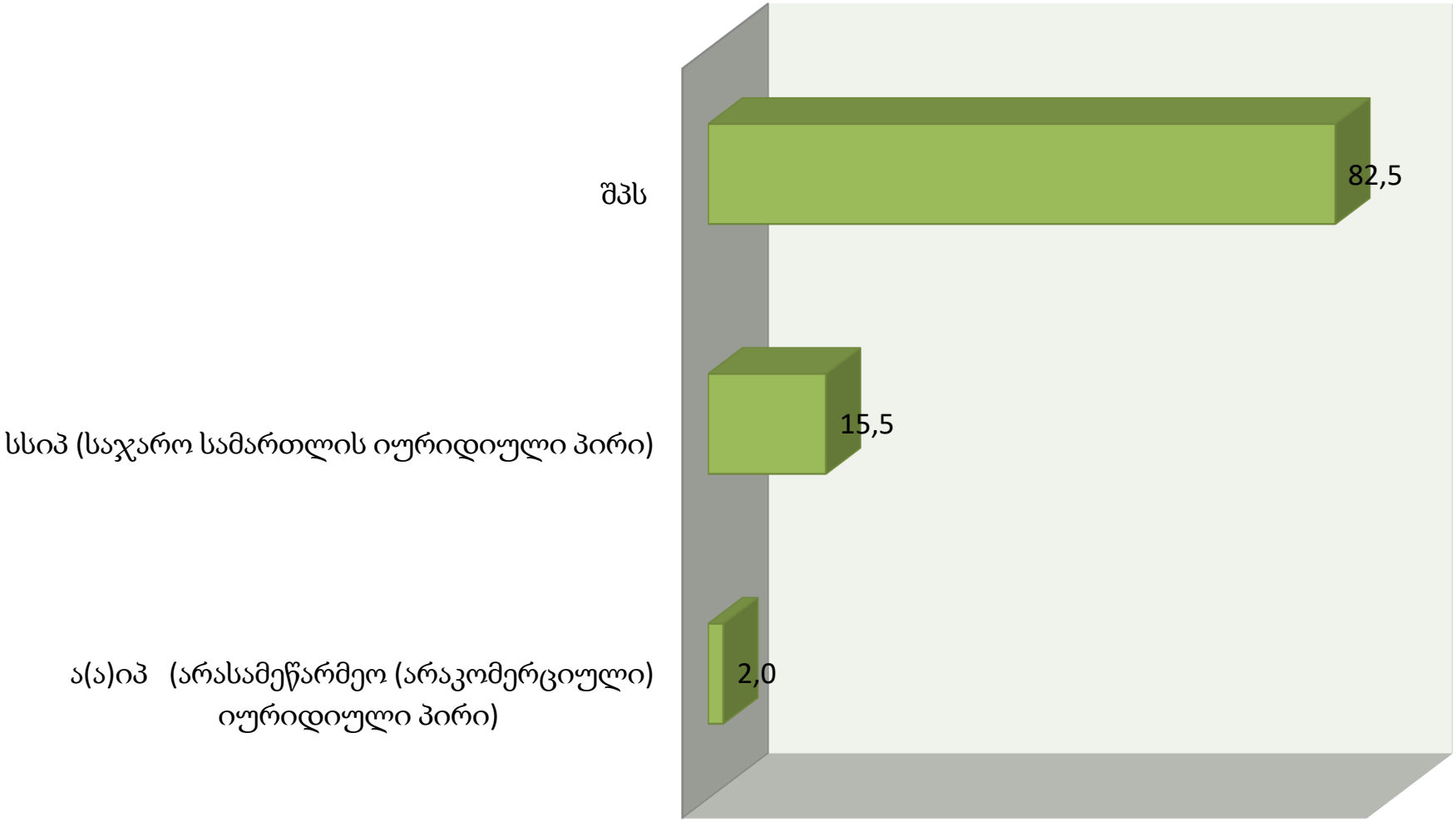


მენეჯმენტი და ადმინისტრირება

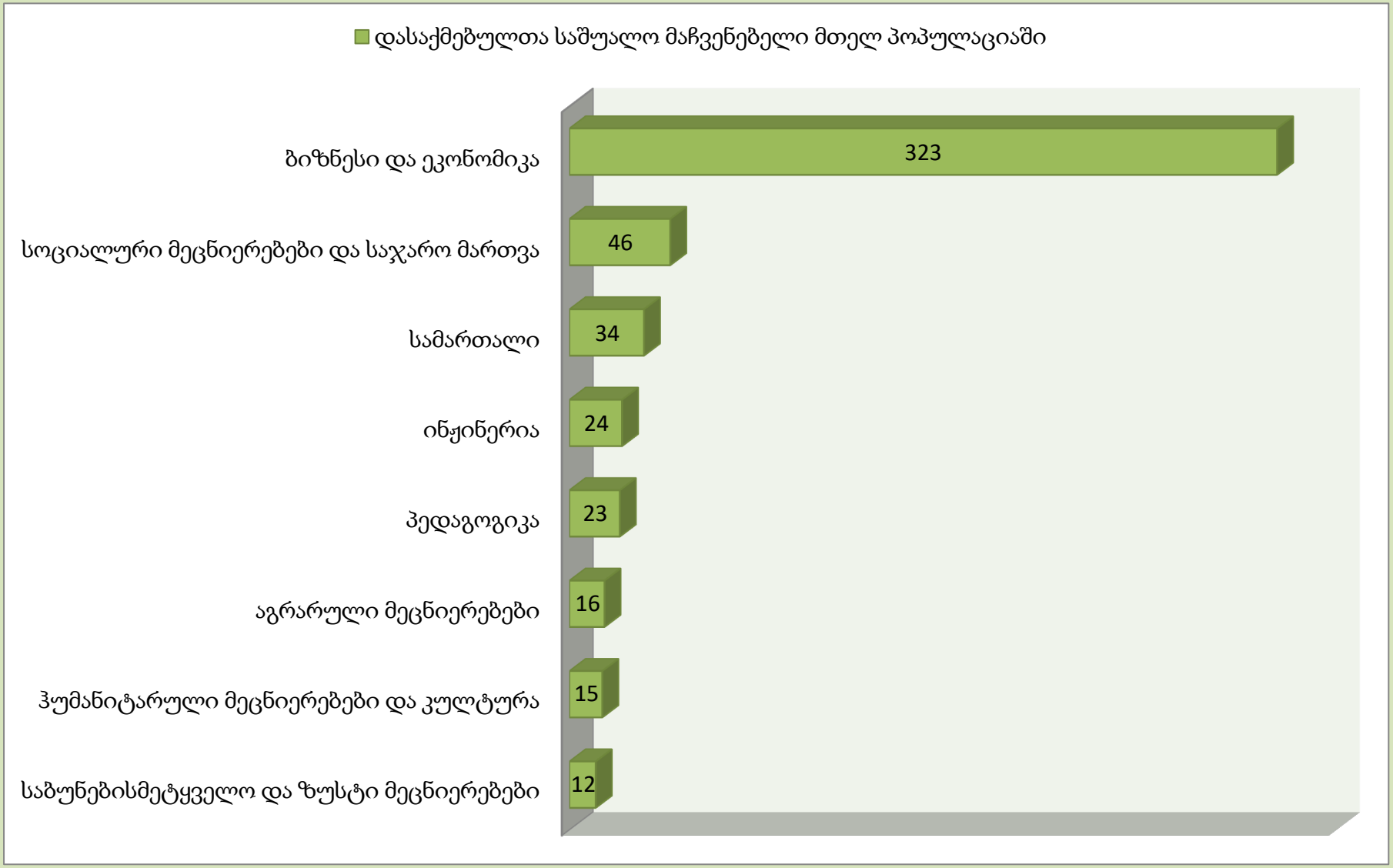
რესპონდენტის პოზიცია (თანამდებობა):



ორგანიზაციის იურიდიული ფორმა:



რამდენი თანამშრომელია ამჟამად თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებული?



ძირითადი ტენდენციები

მენეჯმენტი და ადმინისტრირების სფეროს დამსაქმებლების ზოგადი განწყობა შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების ათვისების მიმართ, სხვა სფეროებთან შედარებით, ყველაზე ოპტიმისტურია. 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 5 წლის განმავლობაში მიღებული კურსდამთავრებულების მიმართ დამსაქმებელთა კმაყოფილება არ არის დაბალი - მენეჯმენტი – 4,3 ქულით ქულით ფასდება.

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 მნიშვნელობანი მიმართულებაა, რადგან ზოგიერთი მაღგანი სპეციფიკური პროგრამების ცოდნასა და ამასთან გამოცდილებას მოითხოვს.

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

ძირითადი ტენდენციები

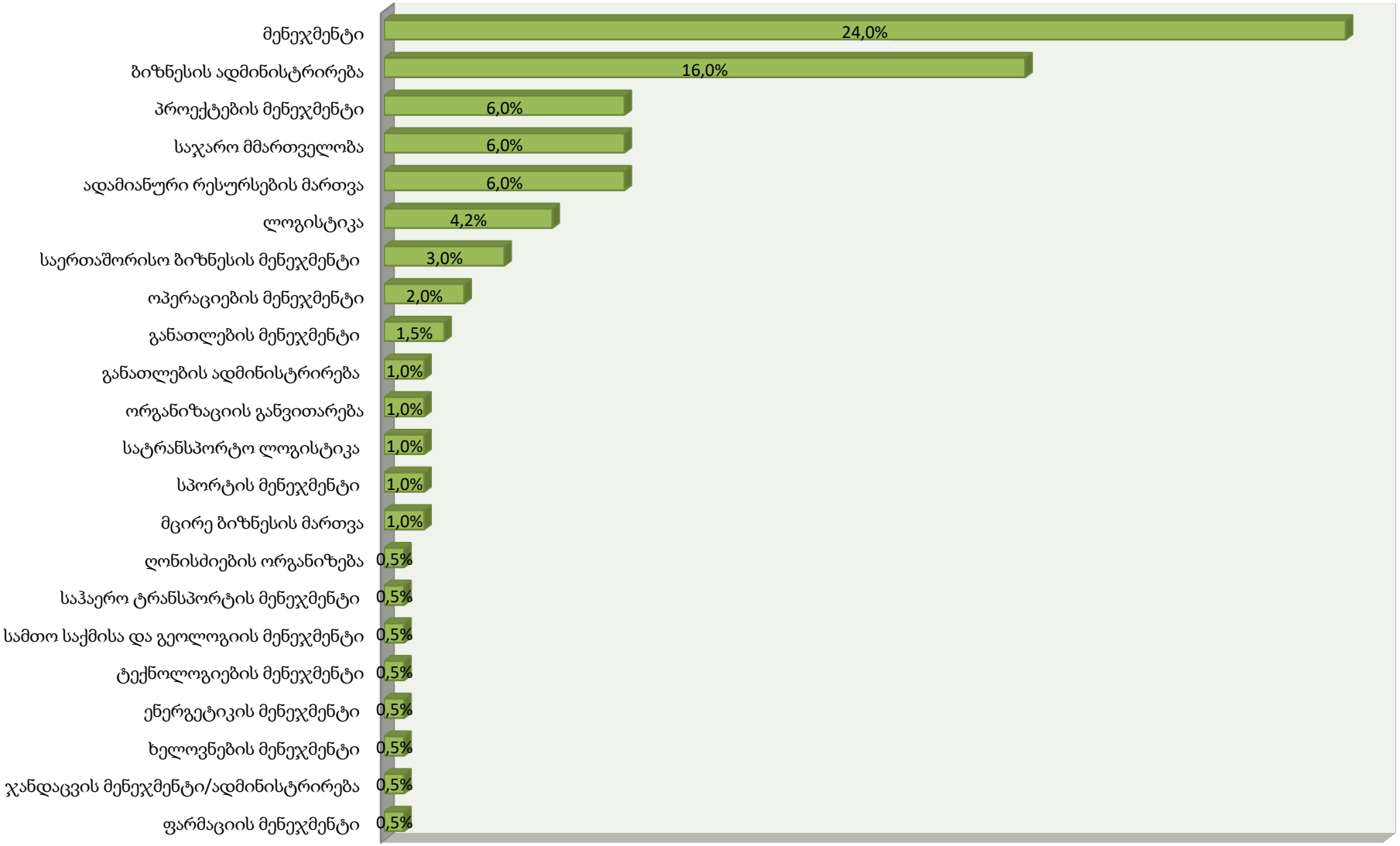
ორგანიზაციათა საკმაოდ დიდ ნაწილს უახლოესი 1 წლის მანძილზე ბუღალტრული აღრიცხვის, ფინანსებისა და მენეჯმენტის კვალიფიკაციის კადრების მიღება სურს. ამასთან აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილე, ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულების ორგანიზაციების უმრავლესობას დასაქმებული ყავს სამივე კვალიფიკაციის კადრები. შესაბამისად, აშკარაა მოცემული კვალიფიკაციების მოთხოვნა და მნიშვნელოვნება ბაზარზე არსებული სფეროს წარმომადგენლებისთვის.

საინტერესოა, რომ კონკრეტული სფეროს დამსაქმებლები, ვაკანტური ადგილების შესავსებად, ძირითადად, პროგრამების უმრავლესობაში, მაგისტრის დონეს ითხოვენ. მაგისტრის დონესა და უფრო მეტიც, დოქტორის დონის მოთხოვნა ყველაზე აშკარაა ფინანსები და საბანკო საქმის სფეროს დამსაქმებლებში.

მაღალკვალიფიციური კადრების მოძიება, ყველა დამსაქმებლის მხრიდან, ძირითადად, ადგილობრივ ბაზარზე მიმდინარეობს, თუმცა, ქვეყნის გარეთ კადრების მოძიებას დასაშვებად მიიჩნევს ფინანსებისა და საბანკო საქმის სფეროს წარმომადგეელთა მესამედი.

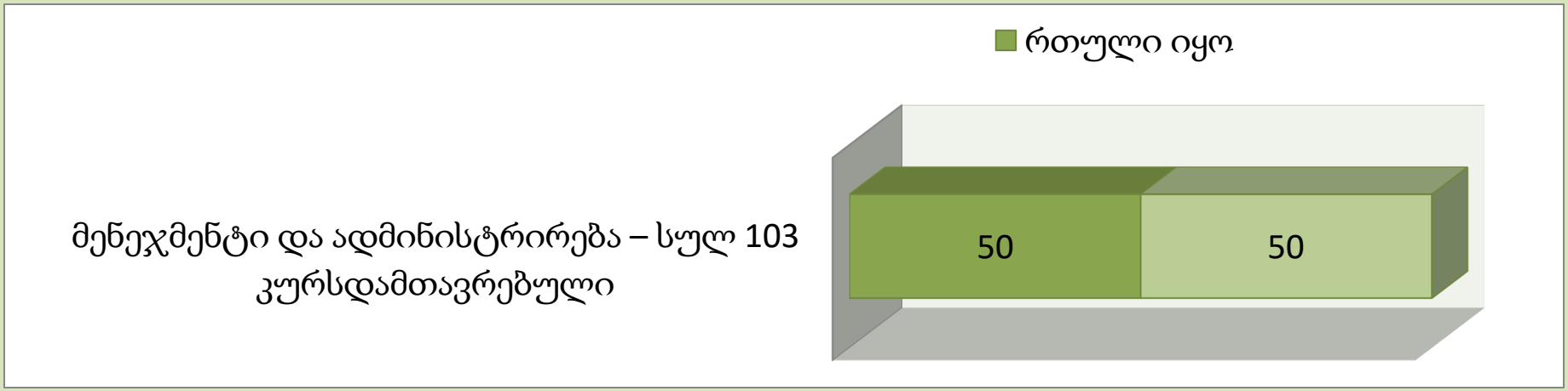
კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტები უნივერსიტეტების შესახებ ინფორმაციის საუკეთესო წყაროდ, თავად უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს, მით უფრო, მათ ორგანიზაციაში დასაქმებულ კურსდამთავრებულებს, რომლებიც გამოცდილებით ტოვებენ გარკვეულ შთაბეჭდილებას, პროფესორ–მასწავლებელებს და მნიშვნელოვანწილად, ინტერნეტ საშუალებებს მიიჩნევენ.

ბოლო *5 წლის* განმავლობაში, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების რამდენი კურსდამთავრებული მიიღეთ ბიზნეს ადმინისტრირების სპეციალობით, შემდეგი კვალიფიკაციების შესაბამისად?

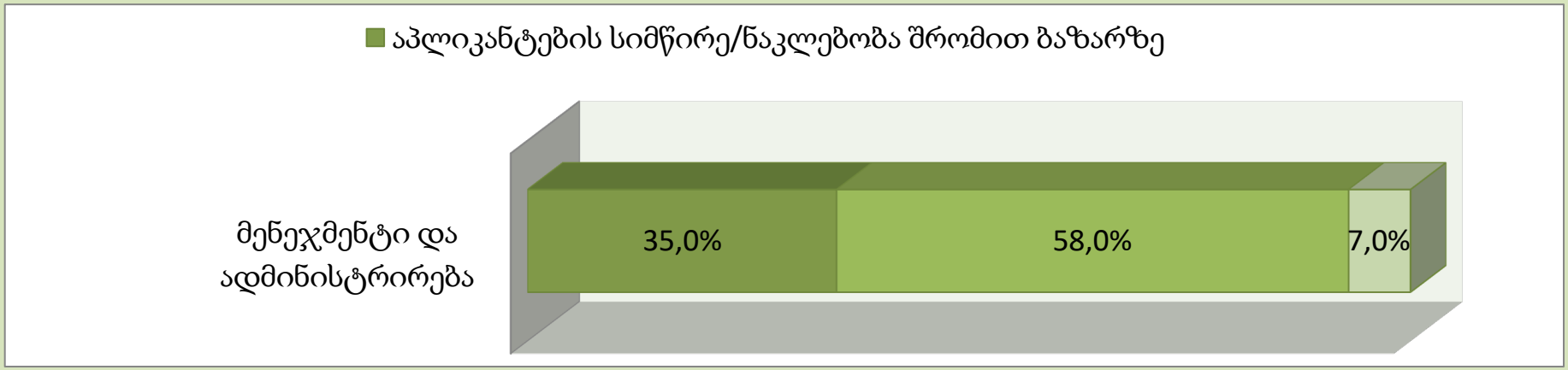


გთხოვთ, შეაფასოთ 5 ქულიან სკალაზე, თქვენს ორგანიზაციაში ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღებული კადრების კვალიფიკაციით კმაყოფილება (1 ნიშნავს, სრულიად უკმაყოფილო, ხოლო 5 - სავსებით კმაყოფილი)

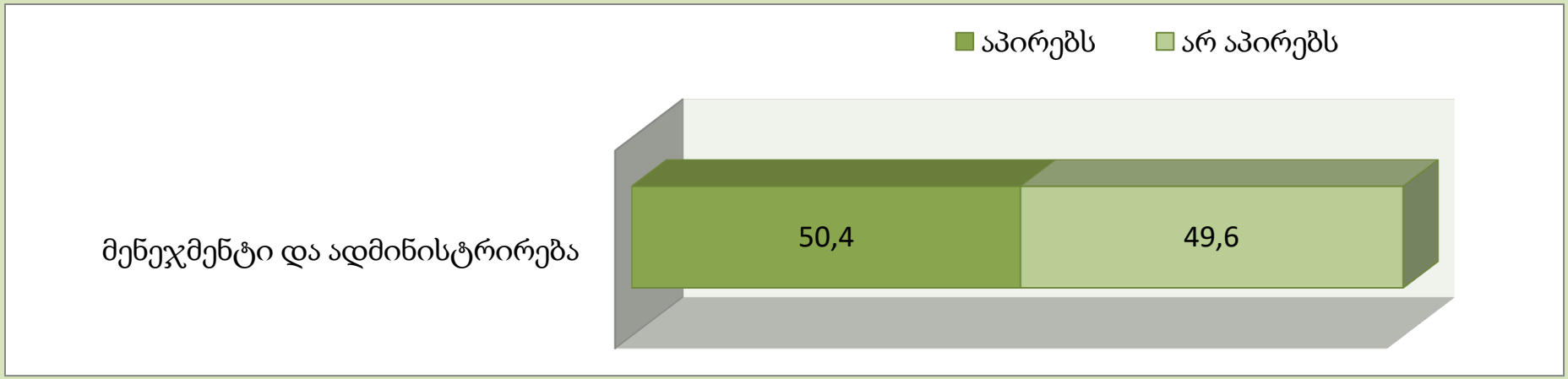
რთული იყო თუ არა თქვენს მიერ დასახელებული ქვემოთ ჩამოთვლილი კვალიფიკაციის კადრების აყვანა?



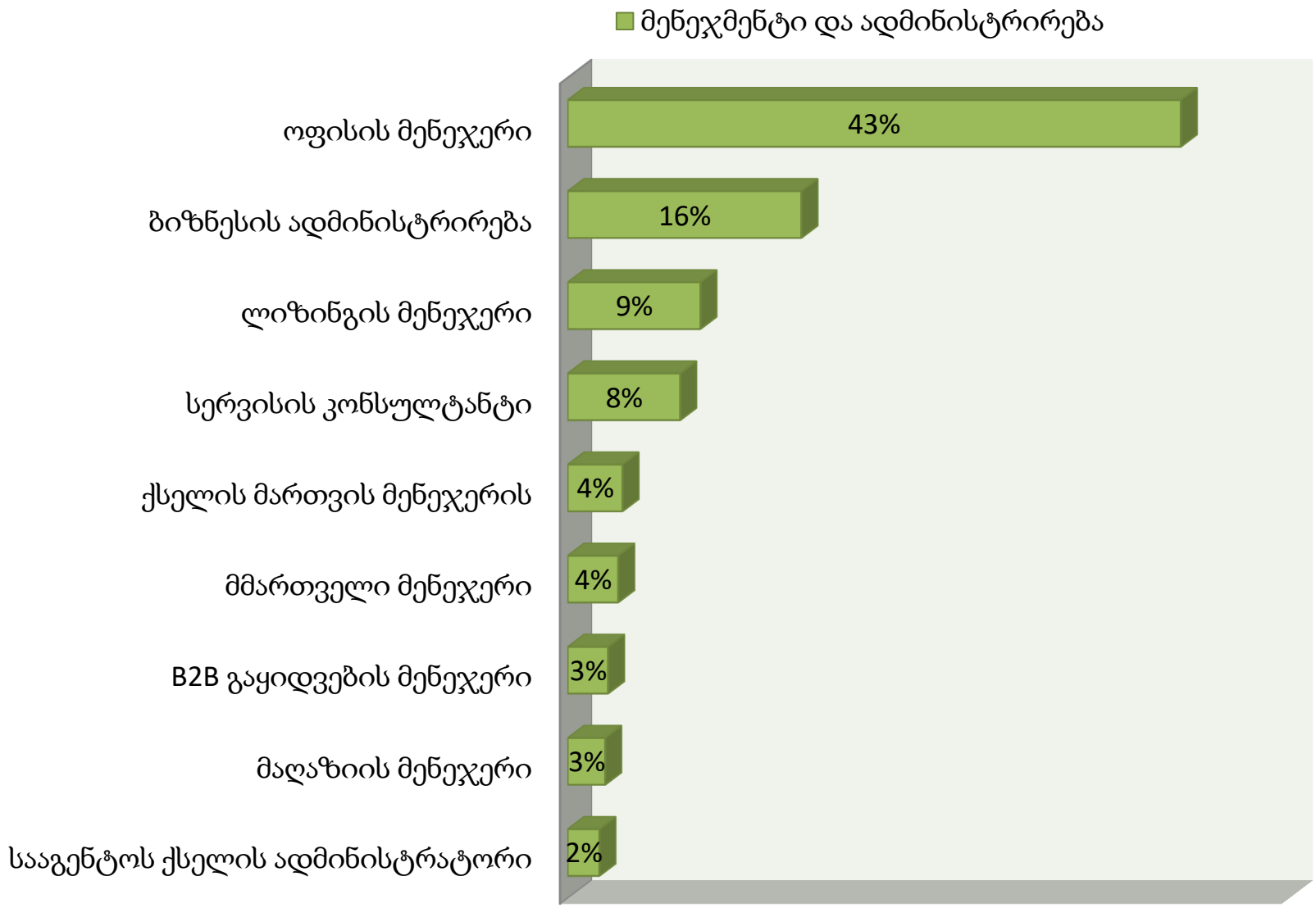
თუ კადრების აყვანა იყო რთული, რა იყო ამის მთავარი მიზეზი?



აპირებს თუ არა თქვენი ორგანიზაცია უახლოესი 1 წლის განმავლობაში ახალი კადრების მიღებას/ვაკანსიების გამოცხადებას ბიზნეს ადმინისტრირების სპეციალობით, ქვემოთ ჩამოთვლილი კვალიფიკაციების მიხედვით ?

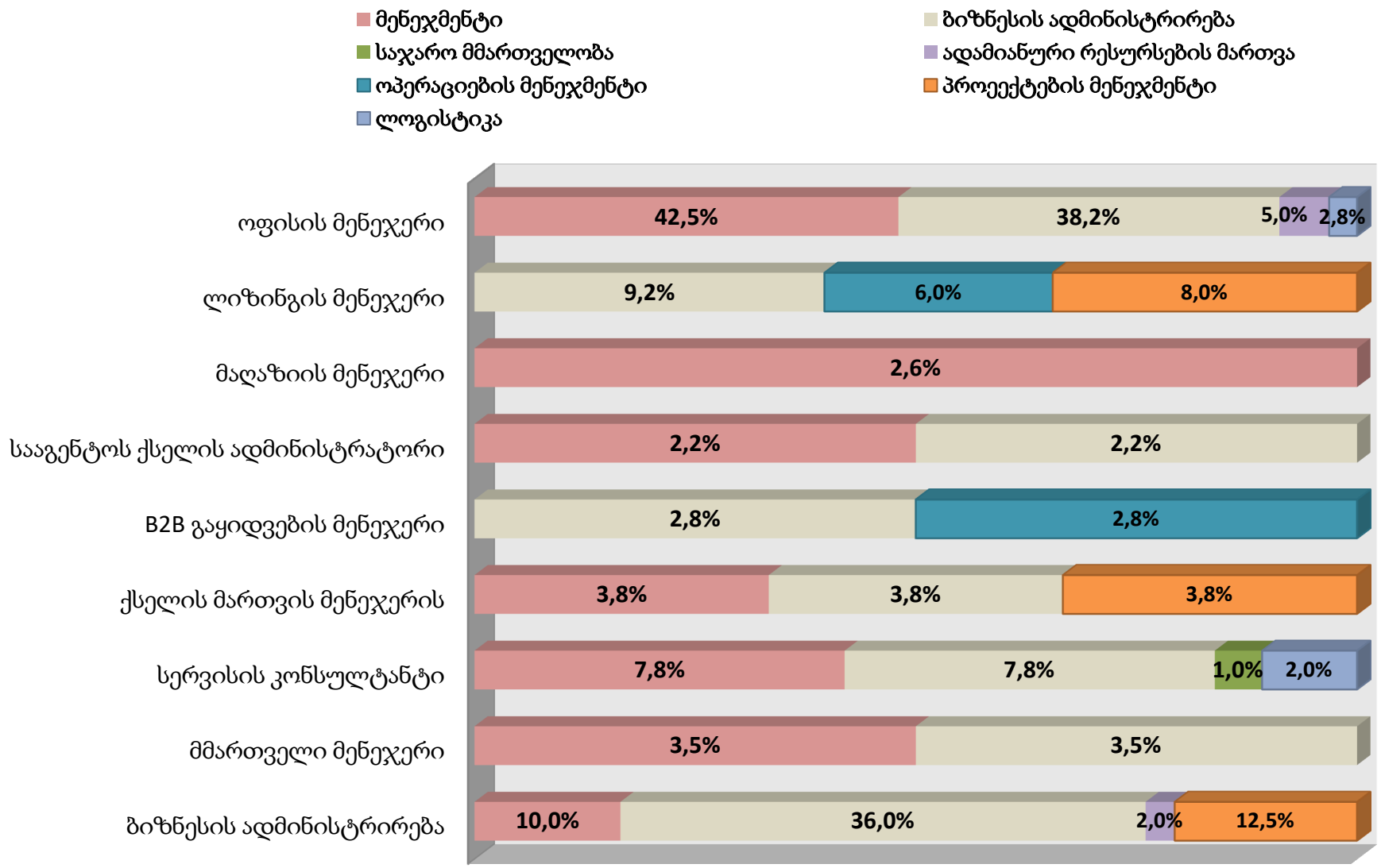


გთხოვთ, ჩამოთვალოთ დღეისათვის არსებული, სამომავლოდ უკვე გათვალისწინებული, ან სასურველი უმაღლესი განთლების შესაბამისი ვაკანტური პოზიციები (კითხვას უპასუხეს იმ რესპონდეტებმა, რომლებიც უახლოესი 1 წლის განმავლობაში აპირებენ კადრების აყვანას (50,4%))

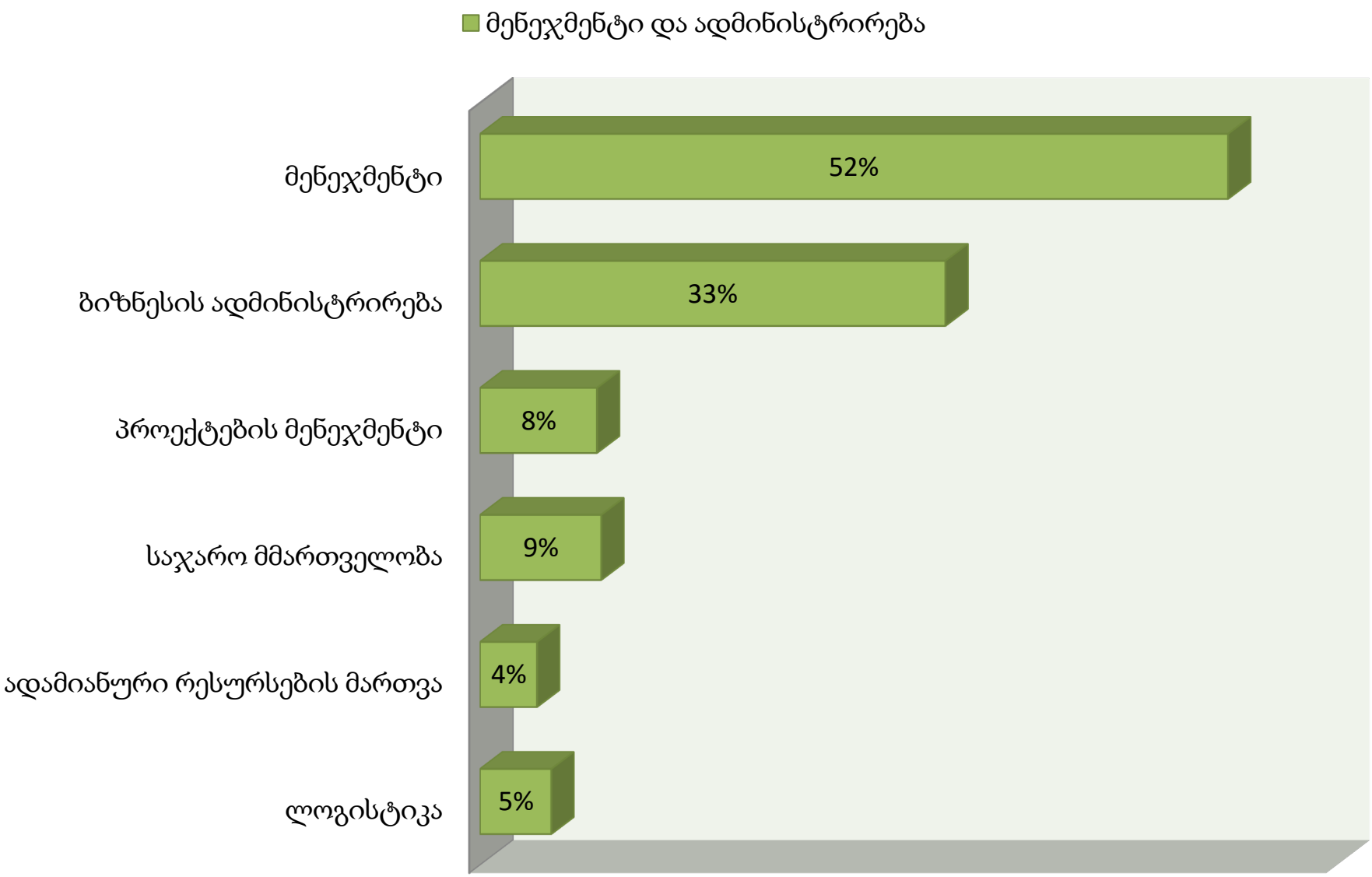


დღეისათვის არსებული, სამომავლოდ უკვე გათვალისწინებული, ან სასურველი ვაკანტური პოზიციების შესაბამისი კვალიფიკაციები (სასწავლო პროგრამები)

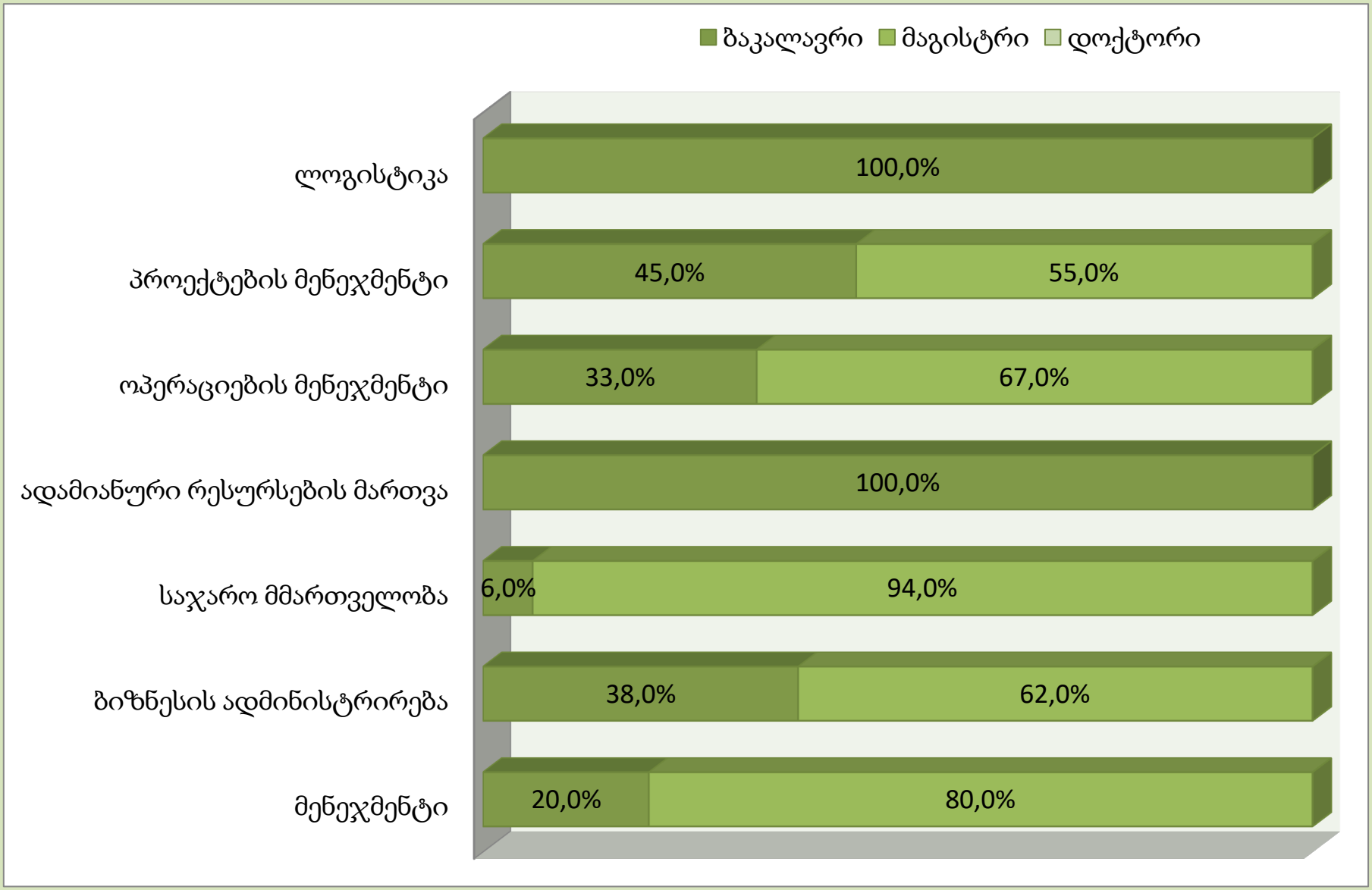
(კითხვას უპასუხეს იმ რესპონდეტებმა, რომლებიც უახლოესი 1 წლის განმავლობაში აპირებენ კადრების აყვანას (50,4%))



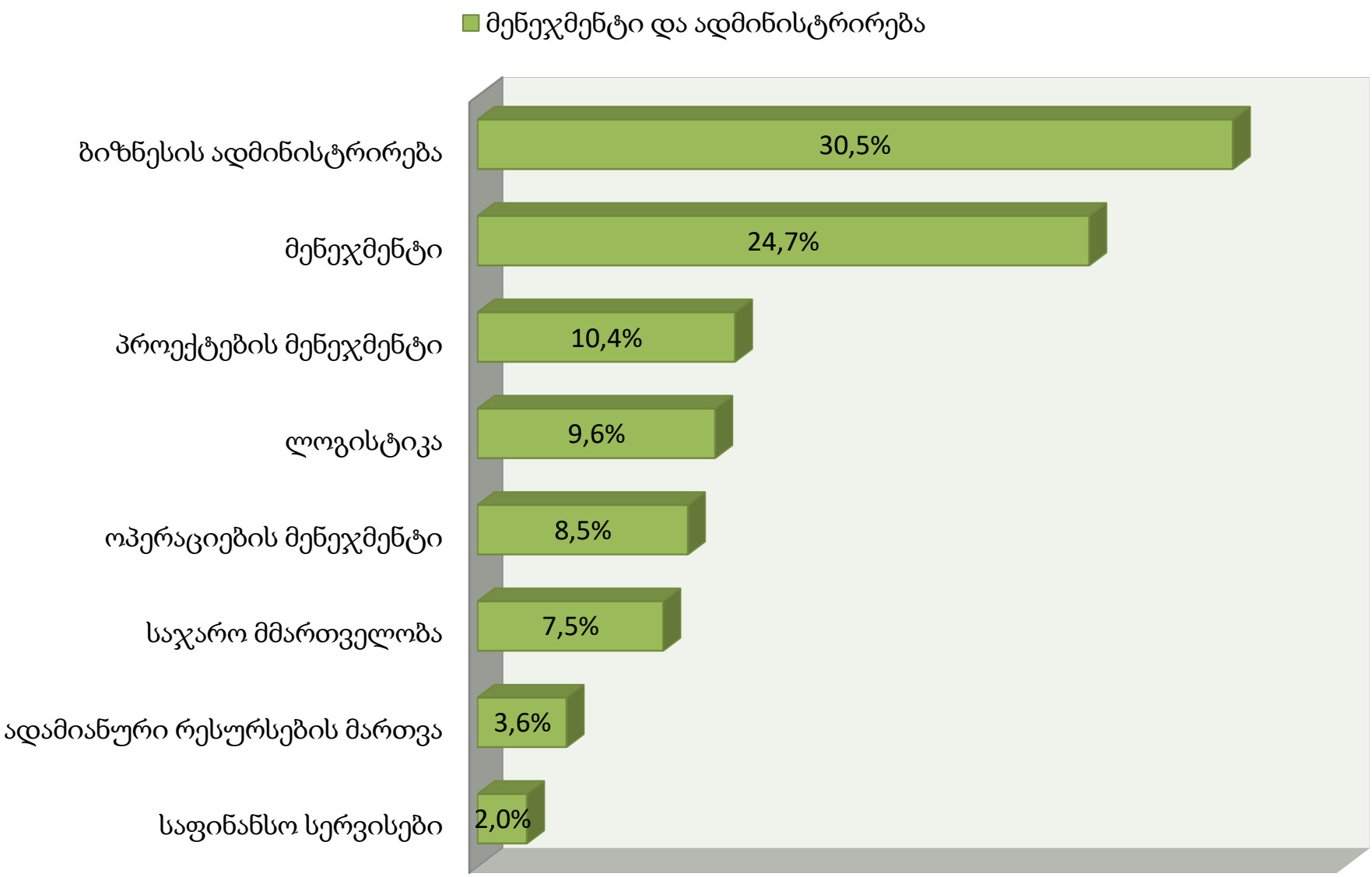
მიუხედავად იმისა, გაქვთ თუ არა დაგეგმილი/წარმოდგენილი უახლოესი 1 წლის კადრების დენადობის სურათი, უშუალოდ თქვენი ორგანიზაცია რომელი პროგრამების/კვალიფიკაციის კადრების საჭიროებას განიცდის?



დაასახელეთ მოთხოვნილი საფეხური/დონე:



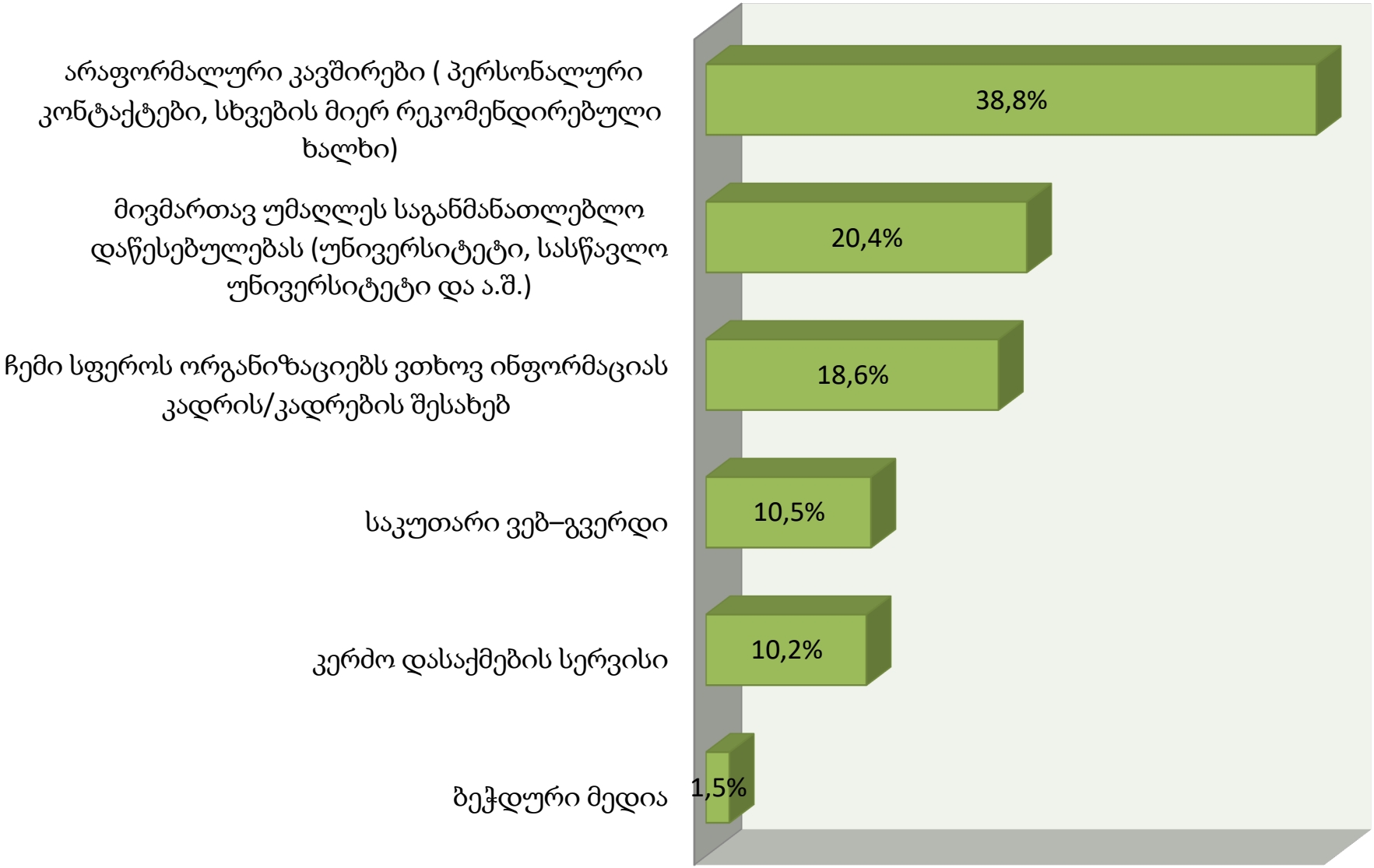
თქვენი დაკვირვებით, ბიზნეს ადმინისტრირების რა სფეროებია აქტუალური/მოთხოვნადი დღეისათვის, ზოგადად, საქართველოს შრომის ბაზარზე?



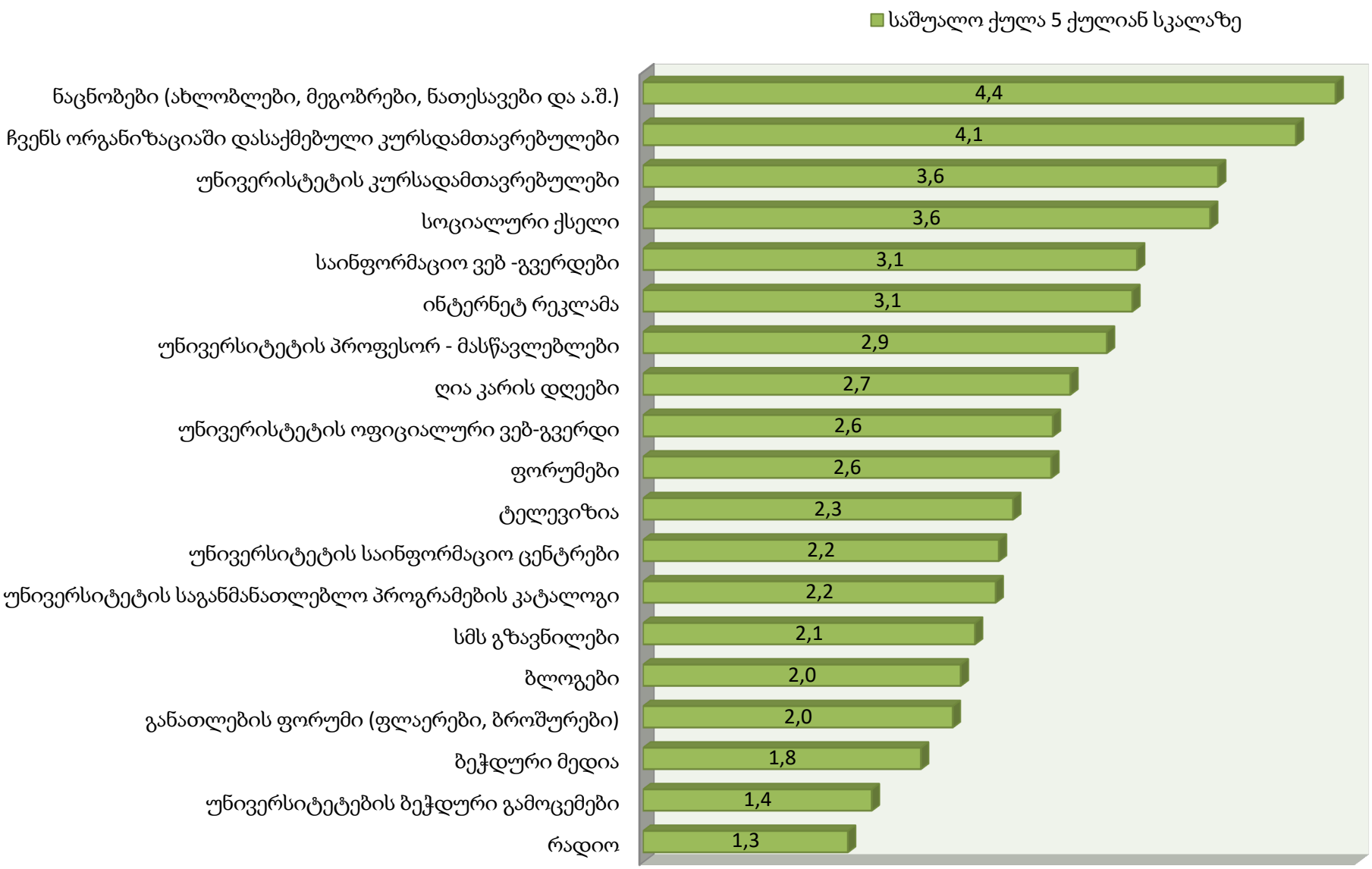
გთხოვთ დაასახელოთ თქვენი ორგანიზაციისთვის სასურველი კომპეტენციები/უნარები კონკრეტული პროგრამების/სფეროების/კვალიფიკაციების მიხედვით, რაც ყველაზე მოთხოვნადია?

მენეჯმენტი და ადმინისტრირება
სტრატეგიული მენეჯმენტი
ორგანიზაციული თეორიის ცოდნა
დროის ეფექტური მართვის უნარი
საგადასახადო კოდექსის სრულყოფილი ცოდნა
კონფლიქტების არიდების უნარი
სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი
გუნდურობა
მონაცემთა გაცვლის მექანიზმის ცოდნა
ანალიტიკური უნარები
MSSQL ბაზების ადმინისტრირების შესაძლებლობები
უცხო ენების ცოდნა
რუსული ენის ცოდნა
მარკეტინგული საფუძვლების ცოდნა
კვლევა/სოციოლოგია, SPSS პროგრამის ცოდნა

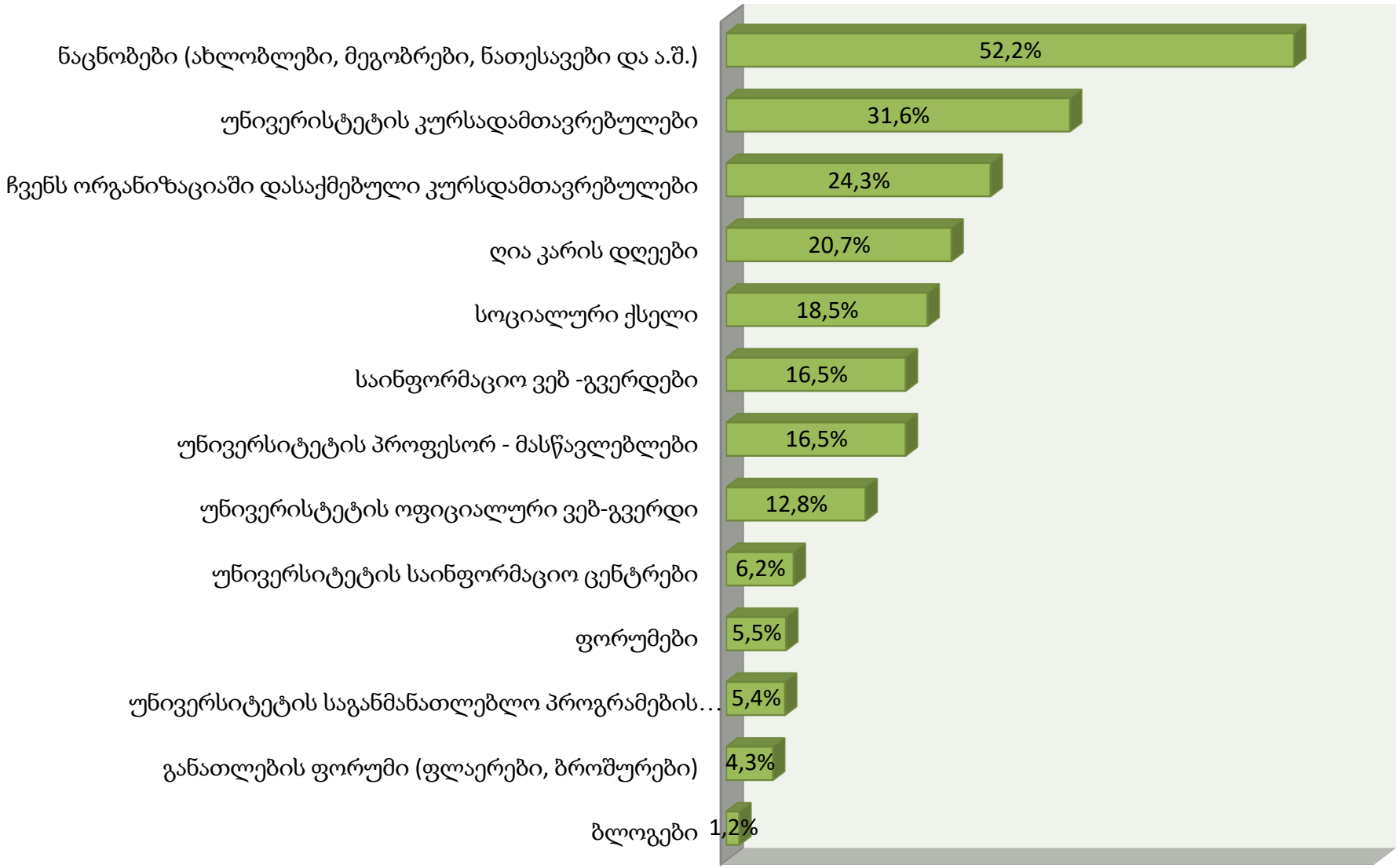
რა არის ის ძირითადი საშუალებები, არხები, წყაროები, რასაც იყენებთ კადრების მოძიების დროს?



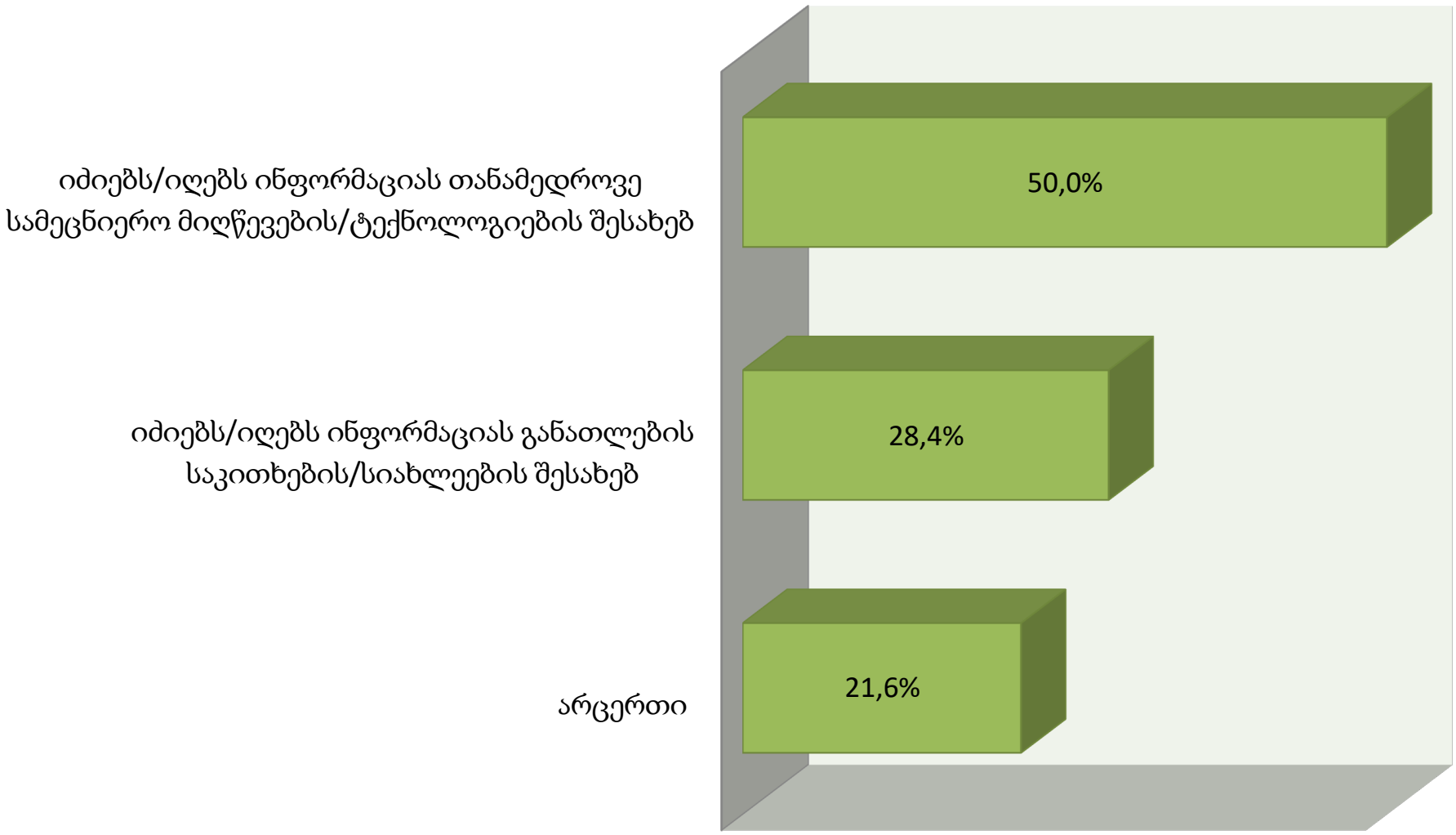
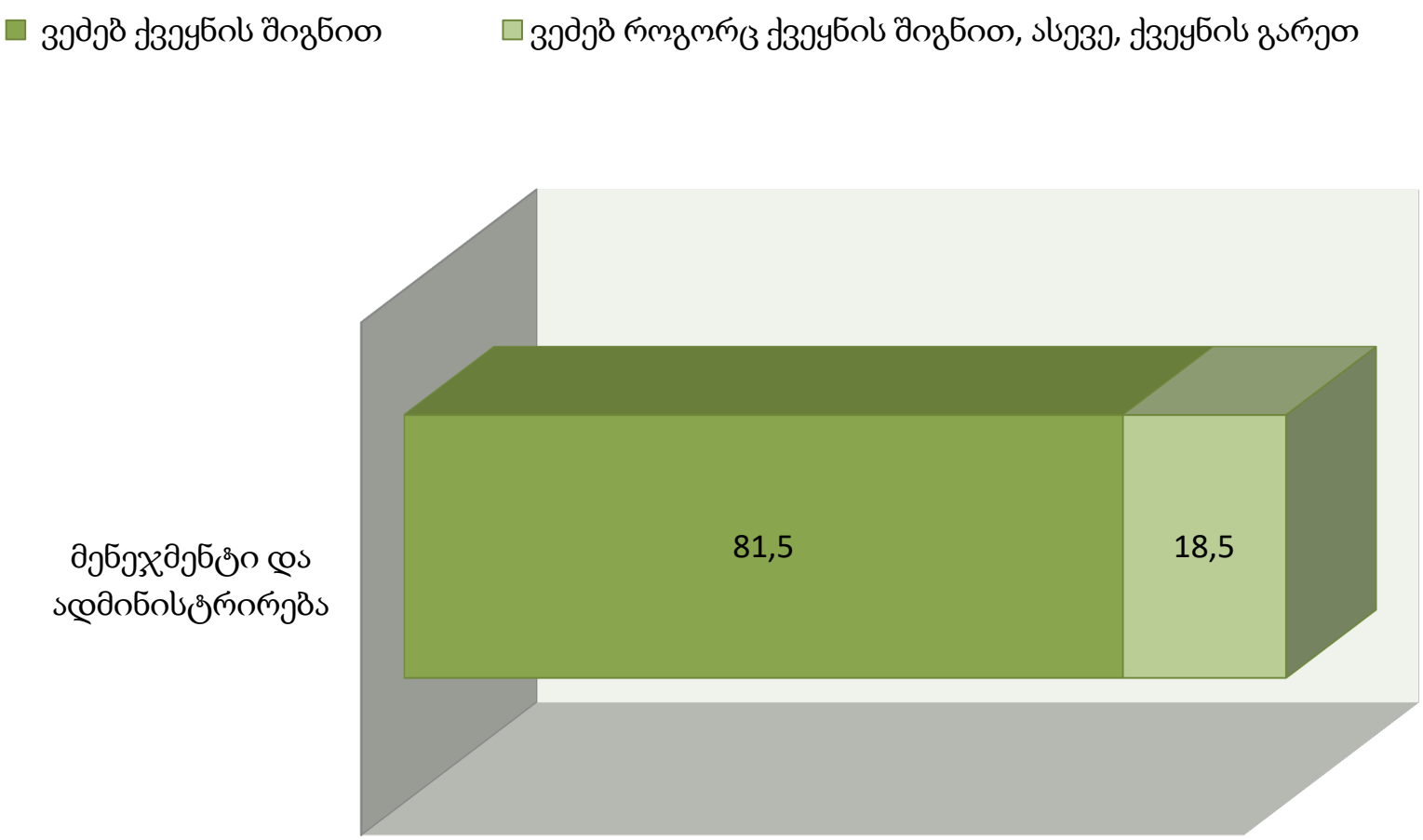
რამდენად ხშირად იღებთ/იღებდით ინფორმაციას უნივერსიტეტების, სასწავლო უნივერსიტეტების შესახებ ქვემოთ მოცემული საინფორმაციო წყაროებიდან ?



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



თქვენი ორგანიზაცია მონაწილეობას იღებს თუ არა, საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება/განვითარების პროცესებში?



როდესაც თქვენს ორგანიზაციას სჭირდება მაღალკვალიფიციური კადრების მოძიება, ძირითადად, ცდილობთ მოიძიოთ ქვეყნის შიგნით, თუ ეძებთ ქვეყნის გარეთ?