

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი
სოციოლოგიის სამაგისტრო პროგრამა

თამარ მამაგულაშვილი
თეონა მალრაძე

დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების
განვითარებაში- საქართველოს მაგალითი (სტანდარტები და რეალობა)

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ნინო დურგლიშვილი

ასოცირებული პროფესორი

თბილისი, 2018 წელი

სარჩევი

ანოტაცია	6
Abstract.....	8
შესავალი	10
პრობლემის აქტუალობა.....	10
კვლევის მიზანი და ამოცანები	15
კვლევის მეთოდოლოგია	16
გამოკვლევის ტიპი	16
გამოკვლევის მეთოდი	16
კვლევის მეცნიერული და პრაქტიკული მნიშვნელობა	18
კვლევის შეზღუდვები	19
ლიტერატურის მიმოხილვა.....	20
შრომა	20
კარლ მარქსი	21
მაქს ვებერი.....	22
ენტონი გიდენსი	23
ანდრე გორზი	24
ადამ სმიტი.....	25
ემილი დიურკემი	26
განათლება.....	26
მაქს ვებერი.....	26
ენტონი გიდენსი	29
ემილი დიურკემი	30
ალტიუსერი	31
ბურდიე	32
არსებული კვლევების მიმოხილვა.....	33
კანონმდებლობა.....	40
ემპირიული კვლევა.....	42
სიღრმისეული ინტერვიუების ანალიზი	42
ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი.....	46
რაოდენობრივი კვლევის ანალიზი	56
დასკვნა	61
[Type here]	

რეკომენდაციები.....	66
ბიბლიოგრაფია	68
Bibliography	68
დანართი #1.....	70
დანართი #2.....	72
დანართი #3.....	75
დანართი #4.....	85

ანოტაცია

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომი ეძღვნება დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების კვლევას უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში. ნაშრომში გამახვილებულია ყურადღება იმაზე, თუ, რამდენად შეესაბამება საქართველოში დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში არსებულ რეალობას. ნაშრომის ამოცანებია დადგინდეს რა დამოკიდებულება და შეხედულებები აქვთ უმაღლესი განათლების სისტემის მიმართ შრომის ბაზარზე დამსაქმებლებს და სხვადასხვა უნივერსიტეტის სტუდენტებს და ასევე უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების ცნობადობის შეფასება; საკვლევი პრობლემა უადრესად აქტუალურია, რადგან დღესდღეობით საქართველოში პრობლემატურია ქვეყნის უმაღლესი განათლების სფეროსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების გარშემო არსებული საკითხები. შესაბამისად, დასაქმების ბაზრის თავისებურებების კვლევა უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში საინტერესო და საჭირო შედეგების მომცემია. ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფებისა, სიღრმისეული და პირისპირ ინტერვიუების ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა რამდენიმე არსებითი ასპექტი დასაქმების ბაზრისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებასთან დაკავშირებით:

- უნივერსიტეტების მთავარ პრობლემას არა სწავლების დონე, არამედ სტუდენტობის პერიოდში მიღებული ცოდნის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან არარელევანტურობა წარმოადგენს;

- უმაღლეს განათლებასთან დაკავშირებული განწყობები ძირითადად მენტალურ-კონტექსტური აუცილებლობით არის განპირობებული;
- კვლევის მონაწილეებს, როდესაც ისინი იღებდნენ უნივერსიტეტში ჩაბარების გადაწყვეტილებას, ჰქონდათ მოლოდინი, რომ მიიღებდნენ საფუძვლიან ცოდნას, პიროვნულ განვითარებას, კარგ სოციალურ კონტაქტებს -ეს ყველაფერი კი მათ საშუალებას მისცემდა გამხდარიყვნენ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე;
- დასაქმებულებისთვის კადრის აყვანისას უნივერსიტეტის დიპლომი ერთ-ერთ, მაგრამ არა გადამწვეტ ფაქტორს წარმოადგენს;
- ქვეყანაში არსებული უნივერსიტეტების შედარებისას გამოვლინდა, რომ კერძო უნივერსიტეტები უფრო ორიენტირებულნი არიან სწავლების პროცესში პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე და საკუთარი კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე, ვიდრე სახელმწიფო უნივერსიტეტები.
- რესპონდენტები საუკეთესო განათლების მიღების აუცილებელ პირობად მიიჩნევენ კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლების არსებობას, სწავლების მაღალ დონესადა პრაქტიკული უნარების მიღების შესაძლებლობას.
- უნივერსიტეტების სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს აქვთ მყარი წარმოდგენა, რომ დიპლომი, განსაკუთრებით მაგისტრის ხარისხი აუცილებელია კარიერული წინსვლისთვის, როგორც სახელმწიფო ორგანიზაციებში, ასევე კერძო კომპანიებში.

Abstract

Tamar Mamagulashvili

Teona Maghradze

This work is about labor market needs in the development of higher educational programs. The research focuses on how the requirements of the labor market and the higher educational programs are connected and what is the reality in higher educational system of Georgia. The tasks of the research are to determine what attitude and views do the labor market employers and students of different universities have and also to determine the assessment of higher educational institutions. The problem of the study is extremely urgent, as the issues related to the higher educational sector and labor market requirements is problematic in Georgia nowadays. So the research of the peculiarities of the labor market in the development of higher educational programs provides interesting and relevant results.

As a result of analyzing the focus groups, in-depth and face-to-face interviews, some of the essential aspects of the labor market and higher education programs are identified:

- The main problem of universities is not the level of studying and teaching but the fact that knowledge received during the studying period is not relevant to the labor market requirements;
- The attitudes associated with higher education are mainly due to mental-contextual necessity;

- While making a decision to enter the university the participants of the research were expecting to receive thorough knowledge, personal development, good social contacts, which would help them to become more competitive in the labor market.
- For the employers the university diploma is not the most important factor for hiring the employee.
- In Georgia private universities are more oriented to deliver practical knowledge in the teaching process than state universities.
- Respondents consider that for the good education the universities must have qualified professor-teachers, the high level of teaching and the possibility to get practical skills.
- Students and graduates have a strong idea that the diploma, especially the Master's degree, is essential for career advancement in both public and private companies.

Authors' contributions should be noted. By the support of an instructor, they prepared the design of the research, they created a guideline and interviewed the respondents.

შესავალი

პრობლემის აქტუალობა

ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებისთვის მნიშველოვანია შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირება, საქართველოში პრობლემატურია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი, რაც ხელს უწყობს უმუშევრობის მაჩვენებლების კლებასა და დასაქმების პროცესების სტაბილურობას. საქართველოში მწირია ოფიციალური ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ და არ არსებობს სრულყოფილი სტატისტიკური მაჩვენებლები და სისტემატიზებული ინფორმაცია მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ. უმაღლესი განათლების პროგრამები ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაც იმითაა გამოწვეული, რომ ქვეყანაში შრომის ბაზრის მოთხოვნების განსაზღვრის მიზნით არ ტარდება სისტემატური კვლევები. ასევე პრობლემატურია ისიც, რომ არ არსებობს კვლევის პრაქტიკა განათლების სფეროში განხორციელებული ცვლილებების შესაფასებლად. ვერ ხერხდება კურსდამთავრებულთა დასაქმების ზუსტი რაოდენობის დადგენა. არ არსებობს ინფორმაციის მიღებისა და დამუშავების ერთიანი სისტემა.

უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის დღევანდელი სისტემა არასაკმარის ინფორმაციას მოიცავს სისტემის შედეგების შესახებ. გარე კვლევების მიხედვით საქართველოში უმაღლესი განათლება ვერ უწყობს ახალი ცოდნის გენერირებას, მაღალკონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალის ფორმირებას და თანამედროვე გამოწვევებს ვერ პასუხობს. (სამინისტრო, 2014)

საქართველოში ევროკავშირის ბევრი ქვეყნისგან განსხვავებით, უმუშევართა 50 პროცენტს საშუალო სკოლა აქვს დამთავრებული, ხოლო 40 პროცენტს უმაღლესი განათლება აქვს.

საქართველოში დღესდღეობით სახეზე გვაქვს შემდეგი პრობლემები:

- არაეფექტურად ხორციელდება სწავლებისა და კვლევის პროცესი სადოქტორო საფეხურზე. დოქტორანტებს რაოდენობა მეტია უმაღლესი საგანმანათლებლო

დაწესებულებების რესურსებთან შედარებით და აკადემიური პერსონალის კვლევითი დატვირთვა არაა მკაფიოდ ჩამოყალიბებული.

- სუსტადაა განვითარებული მოქნილი პროგრამები და ტექნოლოგიები, დისტანციური სწავლება.
- უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა ყურადღებას არა შედეგების შეფასებაზე, არამედ რესურსების შეფასებაზე ამახვილებს. სტუდენტებისთვის არსებული დაფინანსების სისტემის მიზმა აკრედიტაციის პროცესთან აკრედიტებული პროგრამებისა და სტუდენტების რაოდენობას ზრდის, ეს კი აისახება ხარისხზე.
- სახეზეა სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის საერთაშორისო მობილობასთან დაკავშირებული პრობლემები.
- დაფინანსების არსებული სისტემა ვერ უზრუნველყოფს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინსტიტუციურ განვითარებას. საქართველოში განათლებისა და მეცნიერების სფეროს დაფინანსება მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება ევროკავშირის ქვეყნების შესაბამის მაჩვენებლებს. ამ სფეროს დაფინანსების წილი 2012 წლის მონაცემებით მშპ-ს 2.8 % იყო, რაც დაბალია სხვა მსგავსი ეკონომიკური განვითარების ქვეყნებზე. სახელმწიფო დანახარჯების მიხედვით, საქართველოს მსგავსი ქვეყნები ორჯერ მეტს ხარჯავენ საშუალოდ განათლებაზე. ლატვიასა და ესტონეთში საშუალოზე მაღალია სახელმწიფო დანახარჯები, მაგრამ განათლებაზე დანახარჯების წილი 5.7 %-ია.

საქართველოში განათლებისა და მეცნიერების სფეროში პოსტსაბჭოური სისტემის გარდაქმნის მიზნით არაერთი რეფორმა განხორციელდა. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო განათლების ხელმისაწვდომობის პრობლემების მოგვარებას 2012 წელს სოციალური პროგრამების შემუშავების გზით იწყებს. 2013 წლიდან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ განახორციელა გარკვეული ცვლილებები უმაღლესი განათლების ხარისხისა და ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით:

- ორჯერ გაიზარდა სოციალური პროგრამის ფარგლებში დაფინანსებული სტუდენტების რიცხვი და ასევე დაფინანსდა 21 პრიორიტეტული მიმართულება.

- გაიცა გრანტები დოქტორანტებისთვის და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს მიეცათ უფასო წვდომა რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალების ბაზაზე.
- დაიწყო უსდ ების შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის წიგნადი ფონდის განახლების პროგრამა.
- განხორციელდა საკანონმდებლო ცვლილებები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ადმინისტრაციული და ფინანსური ავტონომიურობის გაზრდის მიზნით.
- 2014 წელს მოხდა საქართველოს აფილირება უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპულ ასოციაციაში.(საქართველოს შრომის, 2016)

საქართველოს მთავრობისა და ათასწლეულის გამოწვევის ფონდის მიერ ჩატარებული ანალიზის მიხედვით, ადგილობრივი სამუშაო ძალა ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ამ მოსაზრებას ამყარებს საერთაშორისო კონკურენციის ინდექსის ანგარიშიც, სადაც აღნიშნულია, რომ საქართველოში ბიზნესის კეთების ერთ-ერთი წინაღობა არასაკმარისად მომზადებული სამუშაო ძალაა.(განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021, 2016)

2015 წელს სამინისტროს ინიციატივით ჩატარდა კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავდა შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნასა და სტრუქტურული შეუსაბამობების შესწავლას. კვლევა მოიცავდა 6000 კომპანიას (ძირითადად მიკრო და მცირე საწარმოებს). მსოფლიოს ბანკმა მოამზადა კვლევის პირველადი ანალიზი, რომლის მიხედვითაც, 2015 წელს შრომაზე მცირე მოთხოვნა და სამუშაო ძალის მიწოდების ნაკლებობა არ იყო მთავარი პრობლემა შრომის ბაზარზე. კვლევის წინა პერიოდში კომპანიების 18%-მა გაზარდა დასაქმება და შეიქმნა 50 000 სამუშაო ადგილი; 13%-მა კი შეამცირა დასაქმება და გააუქმა 41000 სამუშაო ადგილი. საერთო ჯამში დასაქმება გაიზარდა 1%-ით. „საქსტატის“ მონაცემებით, 2014 წელს უმუშევრობა 12.4 პროცენტს შეადგენდა, 2013 წელს კი ეს მაჩვენებელი 14.6% იყო. ეს მაჩვენებელი საქართველოში უმუშევრობის დონის განმსაზღვრელი ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია ბოლო 11 წლის განმავლობაში. ამის მიუხედავად, კვალიფიციური სამუშაო ძალის ნაკლებობა და სხვადასხვა პროფესიის კადრების მოძიების სირთულეები ცხადყოფს, რომ საჭიროა შრომის ბაზრის აქტიური

პოლიტიკის გატარება, იმისთვის, რომ შემცირდეს შეუსაბამობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა/მიწოდებას შორის. (განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021, 2016)

გლობალიზაციამ და ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა ხელი შეუწყეს ახალი შესაძლებლობების წარმოქმნას განათლებისა და დასაქმების სფეროებში. შეიცვალა შრომის ბაზარი და შექმნა ახალი უნარების განვითარების საჭიროება, ამიტომ განათლების სისტემამ უნდა უზრუნველყოს ახალგაზრდები შესაბამისი კომპეტენციით, ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით.

უმაღლესი განათლების სფეროს არეგულირებს: „უმაღლესი განათლების შესახებ“, „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონები და საქართველოს მთავრობის სამოქმედო გეგმით, ევროკავშირთან ასოცირების დღისწესრიგით, ბოლონის პროცესისა და ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის ჩარჩო დოკუმენტებით ნაკისრ ვალდებულებებს ეფუძნება. (განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021, 2016)

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში ბოლო ათწლეულში ბევრი მნიშვნელოვანი ცვლილება მოხდა. ამოქმედდა უმაღლესი განათლების სამსაფეხურიანი სისტემა, კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემა, შეიქმნა ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო, შესაძლებელი გახდა სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მობილობა, ამოქმედდა ბაკალავრიატის პრიორიტეტული მიმართულებების პროგრამული დაფინანსების მექანიზმი, უნივერსიტეტების ინფრასტრუქტურის განვითარების პროგრამა, ამოქმედდა დოქტორანტების დაფინანსების პროგრამები. დღესდღეობით საქართველოში ფუნქციონირებს 75 ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, სადაც სწავლობს 140 000-მდე სტუდენტი და 13 000-მდე აკადემიური და კვლევითი პერსონალია დასაქმებული. (განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021, 2016)

ბოლონის პროცესის მიზანია მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა. ამ მიმართულებით საქართველოში შემდეგი გამოწვევები გვხვდება: უმაღლეს განათლებაში პროფესიული განათლების აღიარებისა

და კრედიტების ტრანსფერისთვის გამართული მექანიზმების არარსებობა, საკანონმდებლო საფუძვლის არარსებობა, ელექტრონული სწავლებისა და დისტანციური სწავლების გაუმართაობა; შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობა და უმაღლესი განათლების სისტემის შეუსაბამობა თანამედროვე გამოწვევებთან. უმაღლესი განათლება უნდა უქმნიდეს ინდივიდს ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობას, თუმცა რეალურად საგანმანათლებლო პროგრამები აცდენილია შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. მნიშვნელოვანია კურს დამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის კვლევა, საგანმანათლებლო პროგრამების ორიენტირება შრომის ბაზართან, უნივერსიტეტებში სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების გაძლიერება. (განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021, 2016)

საქართველოს მომავალი განვითარება არის დამოკიდებულია ხარისხიან განათლებასა და მის ხელმისაწვდომობაზე. უმაღლესი განათლების სისტემის რეფორმა, რომელიც 2004 წელს დაიწყო, საბჭოთა სისტემის ნარჩენების დემონტაჟსა და უმაღლესი განათლების ევროპულ სივრცეში ინტეგრაციას ისახავდა მიზნად. დღესდღეობითაც განათლების რეფორმის საკითხი კვლავინდებურად აქტუალურია. უმაღლესი განათლებისა და სამუშაო ბაზრის ურთიერთმიმართების შესახებ ინფორმაცია ძალიან მწირია. ეროვნულ დონეზე არარსებობს სისტემური მიდგომა ბაზრისა და განათლების სისტემის ურთიერთკავშირის ანალიზისათვის, საჭირო ცვლადები არ არის ინტეგრირებული ისეთ ინსტრუმენტებში, როგორებიცაა მოსახლეობის აღწერის კითხვარები და შინამეურნეობის კვარტალური კვლევის ინსტრუმენტები. არ არის გააზრებული მონაცემების თავსებადობისა და აგრეგირების სტრატეგია. ასევე, არ არსებობს უწყება, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ამ ტიპის მონაცემების ანალიზზე. მაგისტრატურის დამთავრების შემთხვევაში დასაქმებული არაა უზრუნველყოფილი სახელფასო შემოსავლების მნიშვნელოვანი ნაშთით, თუმცა მაგისტრის დიპლომის მქონე პირის დასაქმების შანსები ბაკალავრის დიპლომის მქონე პირთან შედარებით 70%-ით მაღალია. დასაქმების ალბათობა განსხვავდება უმაღლესი განათლების მიმართულებების მიხედვით. ბიზნესისა და ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების მიმართულებით დიპლომის მფლობელთა დასაქმების შესაძლებლობა 1.3 – 1.4-ჯერ

მაღალია ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულების კურსდამთავრებულების შესაძლებლობებთან შედარებით და ასევე მაღალია მათი შემოსავალი ჰუმანიტარულ მეცნიერებების კურსდამთავრებულების შემოსავალთან შედარებით.____(განათლების პოლიტიკის, 2013)

საქართველოში უმაღლესი განათლების მქონე პირთა მხოლოდ მეოთხედია დასაქმებული საკუთარი სპეციალობით. უმაღლესი აკადემიური განათლების მქონე დასაქმებულ პირთა შორის საკუთარი სპეციალობით დაახლოებით 60% მუშაობს, დასაქმებულთა შორის სპეციალობით მომუშავეთა წილი მიმართულებების მიხედვითაც განსხვავდება. ყველაზე დაბალი წილი საინჟინრო მიმართულებაზე მოდის. სპეციალობით დასაქმებულთა წილი ბაკალავრიატთან შედარებით მაღალია მაგისტრატურადამთავრებულთა შორის. სხვადასხვა კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ დამსაქმებელთა დაახლოებით ნახევარი აღნიშნავს, რომ კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები არ შეესაბამება მათ მოთხოვნებს. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას ხელს უშლის ის ფაქტი, რომ ევროპის ბევრი ქვეყნის მსგავსად, საქართველოშიც უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდათა შორის თვითდასაქმებულთა წილი დაბალია. (განათლების პოლიტიკის, 2013)

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების როლის ანალიზი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში. მიზნის მისაღწევად დასახულია შემდეგი ამოცანები:

- დამსაქმებლების დამოკიდებულების კვლევა უმაღლესი განათლების მიმართ:
 - იმ ძირითადი მოთხოვნების იდენტიფიცირება, რომლებსაც დამსაქმებლები უყენებენ შრომის ბაზარზე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებს;

- დამსაქმებელთა პრეფერენციების კვლევა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მიმართებაში
- უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების ცნობადობის შეფასება; მათი რანჟირება ცნობადობის მიხედვით:
 - უსდ-ების ძლიერი და სუსტი მხარეები;
 - უსდ-ს შერჩევის არსებითი კრიტერიუმები.
- კურსდამთავრებულების დამოკიდებულების დადგენა უმაღლესი განათლების სფეროსადმი:
 - მათი მოლოდინებისა და სწავლის დროს მიღებული გამოცდილების შეფასება;
 - უნივერსიტეტების კონკურენტუნარიანობის, და მისი ძლიერი და სუსტი მხარეების ანალიზი;
 - უნივერსიტეტში სწავლისა და უსდ-ს დიპლომის როლის შეფასება კურსდამთავრებულთა ცხოვრების განვითარებაში;
 - კურსდამთავრებულების დამოკიდებულების განსაზღვრა უნივერსიტეტების სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებით.

კვლევის მეთოდოლოგია

გამოკვლევის ტიპი

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, ყველაზე ხელსაყრელი ტრიანგულაციური მიდგომის გამოყენებაა. აღნიშნული მიდგომა ერთი კვლევის ფარგლებში სხვადასხვა მეთოდის გამოყენების შესაძლებლობას იძლევა.

გამოკვლევის მეთოდი

წარმოდგენილი ნაშრომი თვისებრივი და რაოდენობრივი სოციოლოგიური გამოკვლევის შედეგებს წარმოადგენს. კვლევა ჩატარდა 2018 წლის აპრილი-ივნისში, თბილისში. სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები (ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის კურსდამთავრებულები), სტუდენტები, და ასევე დამსაქმებლები.

კვლევა რამდენიმე ეტაპს მოიცავს. დამსაქმებელთა გამოკითხვა მოხდა თვისებრივი კვლევის მეთოდით, კერძოდ, ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები 15 ორგანიზაციაში HR-ებთან ან/და ორგანიზაციაში კადრის შერჩევაზე პასუხისმგებელ სხვა პირებთან. კვლევის ეს მეთოდი, აზრთა სხვადასხვაობებსა და სუბიექტური დამოკიდებულებების გამოკვლევის საშუალებას იძლევა. ასევე, შესაძლებელს ხდის, მკვლევარმა შეაფასოს რესპონდენტთა ცოდნა და გამოცდილება. სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა 1 თვის განმავლობაში. კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენს ნახევრადსტრუქტურირებული კითხვარი. კვლევის საწყის ეტაპზე კვლევის ინსტრუმენტის პილოტური გამოცდა მოხდა და ამის შედეგად შედგა ძირითადი კითხვების საბოლოო ვერსია, რომლებსაც ინტერვიუს პროცესში დამატებითი კითხვების არსებობის შემთხვევაში დაემატა კითხვები. ნახევრადსტრუქტურირებული ინტერვიუს მიზანი საკვლევი თემის უფრო ღიად შეწავლაა და ამ მიზნით, ეს უკანასკნელი რესპონდენტს აზრის თავისივე სიტყვებით ჩამოყალიბების საშუალებას აძლევს. სიღრმისეული ინტერვიუების ჩაწერა რესპონდენტისგან თანხმობის მიღების შემთხვევაში, მოხდა აუდიოფორზე, მიღებული მონაცემების ტრანსკრიპტები გაკეთდა და დამუშავდა.

დამსაქმებელთა გამოკითხვის შემდეგ, გამოვიყენეთ ფოკუს-ჯგუფისა და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, კერძოდ, პირისპირი ინტერვიუ. ფოკუს-ჯგუფის მეთოდი მკვლევარს საშუალებას აძლევს ჯგუფური ინტერვიუს პროცესში გამოავლინოს რესპონდენტთა მსგავსი და საპირისპირო მოსაზრებები კონკრეტული საკითხის მიმართ (ზურაბიშვილი, 2006).

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 4 ფოკუს-ჯგუფი სტუდენტებთან, რომლებიც შეირჩნენთბილისის კერძო და საჯარო უნივერსიტეტებიდან და 50 პირისპირი ინტერვიუკურსდამთავრებულებთან(თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას

სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თავისუფალი უნივერსიტეტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი).

მსგავსი მიდგომის გამოყენების საფუძვლიანობას ადასტურებს ის, რომ დასაქმების ბაზარსა და უმაღლეს საგანამანათლებლო პროგრამებს შორის კავშირია. შესაბამისად, ამგვარად არჩეულ რესპონდენტთა პასუხები საინტერესო შედეგების მომცემი იქნება.

კვლევის მეცნიერული და პრაქტიკული მნიშვნელობა

კვლევის შედეგად გამოვლინდა კერძო სექტორში არსებული რამდენიმე მნიშვნელოვანი ხარვეზი შრომის უფლებების დარღვევის კუთხით. კვლევამ კი ამ ხარვეზების და დარღვევების ტიპოლოგიზაციის საშუალება მოგვცა. მოცემული კვლევა შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს, როგორც წინაპირობა, საქართველოში შრომის ბაზრისა და განათლების სისტემის შემდგომი სიღრმისეული კვლევისა და ანალიზისათვის. ნაშრომი შესაძლოა საინტერესო იყოს საქართველოში განათლების სისტემის ფუნქციონირების, შრომის ბაზრის მდგომარეობით დაინტერესებული პირებისათვის.

მნიშვნელოვანია, იმ ფაქტის აღნიშვნა, რომ მოცემული კვლევა ამდიდრებს ინფორმაციას იმის შესახებ თუ რამდენად შეესაბამება უნივერსიტეტების სწავლის დონე შრომის ბაზარზე დამსაქმებლების მიერ წაყენებულ მოთხოვნებს საქართველოში.

კვლევა შესაძლოა საინტერესო აღმოჩნდეს, როგორც საქართველოში შრომის ბაზრის მდგომარეობით დაინტერესებული ადამიანების, ისე განათლების სისტემის გაუმჯობესებასა და დახვეწაზე მომუშავე პირებისა თუ ორგანიზაციებისათვის.

კვლევის შეზღუდვები

აღნიშნული ნაშრომი წარმოადგენს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების მნიშვნელობას/როლს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში, ამიტომ, ვაცნობიერებთ, რომ ეს შესაძლებელია, გარკვეულ შეზღუდვებთან იყოს დაკავშირებული.

კვლევა სხვადასხვა ასპექტითაა შეზღუდული. კვლევა მხოლოდ დამსაქმებელთა, კურსდამთავრებულთა და სტუდენტთა კონკრეტული ჯგუფის მაგალითით-თბილისის მაგალითითაა განხილული, ამიტომ კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით საქართველოს სხვა რეგიონების შესახებ ინფორმაციას ვერ ვიღებთ და ზოგადად მთელი ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობას ვერ ვადგენთ. თუმცა, ამის მიღწევას ჩვენი კვლევა არ ისახავდა მიზნად, ვინაიდან კვლევის პირველ ეტაპზე დასაქმების ბაზრისა და უმაღლესი განათლების დაწესებულებების შესახებ ზოგადი ტენდენციების გამოვლენას ვგეგმავდით.

კვლევა მოცულობით პატარაა, რადგან რესურსებისა და ფინანსების არ არსებობის გამო რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა მხოლოდ 50 რესპონდენტი. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში კი ჩატარდა 4 ფოკუს-ჯგუფი და 15 სიღრმისეული ინტერვიუ. თუმცა, აქაც შეზღუდული იყო სფეროები და მხოლოდ რამდენიმე სფეროს წარმომადგენლების შერჩევა მოხდა. ამავე მიზეზის გამო, კვლევა ვერ იქნება რეპრეზენტატიული და კვლევის შედეგებს ვერ განვაზოგადებთ საქართველოს შრომის ბაზრის ან უმაღლესი განათლების ბაზრის მასშტაბით.

შრომის ბაზრისა და განათლების თეორიულ-სოციოლოგიური ანალიზი

ლიტერატურის მიმოხილვა

შრომა

შრომა არის "ადამიანის გაცნობიერებული, გამიზნული ფიზიკური, ან გონებრივი საქმიანობა, რომლის შედეგადაც მატერიალური, ან არამატერიალური პროდუქტი იქმნება და რომელიც ადამიანის სულიერი და ფიზიკური არსებობის შენარჩუნებს ემსახურება". (ლექსიკონი-ცნობარი, 2004)

შრომითი უფლება მოქალაქეთა ერთ-ერთი ძირითადი, კონსტიტუციით განმტკიცებული და გარანტირებული დემოკრატიული უფლებაა. მოქალაქეებს აქვთ უფლება, მიიღონ გარანტირებული სამუშაო მისი შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისი ანაზღაურებით და ის არ უნდა იყოს სახელმწიფოს მიერ დაწესებულ მინიმალურ რაოდენობაზე ნაკლები. შრომის უფლება მოიცავს მოქალაქეთა უფლებას-აირჩიონ პროფესია, საქმიანობის და სამუშაოს სახეობამოწოდების, უნარის, პროფესიული მომზადების, განათლების შესაბამისად და საზოგადოების მოთხოვნილებათა გათვალისწინებით. (ლექსიკონი-ცნობარი, 2004)

კარლ მარქსი

კარლ მარქსის მიხედვით, "შრომა არის უწინარეს ყოვლისა პროცესი ადამიანსა და ბუნებას შორის, პროცესი, რომელშიც ადამიანი თავისი საკუთარი მოქმედებით მოსაშუალოებს, აწესრიგებს და კონტროლს უწევს ნივთიერებათა ცვლას თავისსა და ბუნებას შორის. შრომის პროცესის დასასრულს ვღებულობთ შედეგს, რომელიც ამ პროცესის დაწყებისას მუშის წარმოდგენაში...უკვე არსებობდა. (მარქსი, 1954).

მარქსი შრომის პრიცესს აღწერს, როგორც საზოგადოების წარმოების პროცესს, რომლის დროსაც ადამიანი, როგორც ბუნების ძალა უპირისპირდება ბუნებას. ადამიანი ამ დროს ბუნების განვითარების უმაღლეს პროდუქტს წარმოადგენს. მარქსის მიხედვით, შრომას აქვს ორმაგი ხასიათი. ის, ერთი მხრივ, ამოდის, როგორც ადამიანის ზემოქმედება ბუნებაზე, მეორე მხრივ კი, ადამიანებს შორის ურთერთობაა, როგორც ადამიანის ადამიანზე ზემოქმედება, აქ კი ყალიბდება ადამიანი, როგორც სოციალური არსება. შრომა ადამიანის ნორმალური არსებობისა და ცხოველმოქმედებისათვის აუცილებელი ფაქტორია. შრომამ ისეთი ურთიერთობები და კავშირები ჩამოაყალიბა, როგორებიცაა: ურთიერთდახმარება, პატივისცემა, მეგობრობა, სიყვარულის გრძნობა.

მარქსმა ჩამოაყალიბა იდეა „გაუცხოებული შრომის“ შესახებ. „მუშა თავისი შრომით უცხო სიმდიდრეს ქმნის, რომელიც მის დამქირავებელს ეკუთვნის და არა მის შემქმნელს. ამდენად მუშა გაუცხოებულია სამუშაოსაგან, რომელიც მისი მოთხოვნილებების

დაკმაყოფილებას არ ემსახურება. კერძო საკუთრება გაუცხოებული შრომის შედეგია“. (შესავალი თანამედროვე აზროვნებაში. II წიგნი, 2014)

მარქსის მიხედვით, ღირებულება სხვადასხვა ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირში მყოფ ასპექტს შეიცავს, რომელთა შორისაცაა ეკონომიური, გნოსეოლოგიური, ზნეობრივი, ფსიქოლოგიური, ესთეტიური და სოციალურ-პოლიტიკური. ეს ასპექტები ერთმანეთს განაპირობებენ.

მაქს ვებერი

თუ მარქსთან გადამწყვეტი მუშა და დამსაქმებელია, მაქს ვებერთან მთავარია შრომის მყიდველი და გამყიდველი, თუმცა სოციალური კლასის მაკონსტრუირებელ ფაქტორად ეკონომიკური ინტერესები რჩება, როგორც საკუთრების ქონა/არქონა. (ბერძენიშვილი, 2013) მიხედვით, კლასები არსებობს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც:

1. ადამიანების გარკვეული რაოდენობა გაერთიანებულია მათ ცხოვრებისეულ ინტერესებთან დაკავშირებული სპეციფიკური „მიზეზობრივი კომპონენტით“;
2. ეს კომპონენტი საქონლის მოგების მიღებისა და მოპოვების ეკონომიკური ინტერესებითაა წარმოდგენილი;
3. ეს კომპონენტი განპირობებულია საქონლისა და შრომის ბაზარზე შემნილი სიტუაციით. (ბერძენიშვილი, 2013)

ვებერი გამოყოფდა სამ ძირითად კლასს: *მომხვეჭელთა კლასს, მესაკუთრეთა კლასსა და სოციალურ კლასს*. სოციალური კლასების ერთიანობა ვებერის მიხედვით პირობითია. „საშუალო კლასს“ ის შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიან ჯგუფებსა და ინდივიდებს მიაკუთვნებდა. დამოუკიდებელი გლეხები, ხელოსნები, ჩინოვნიკები, კერძო და საზოგადოებრივ სექტორში დასაქმებული ადამიანები, მუშები, რომლებიც მონოპოლისტურ პოზიციებს იკავებენ, თავისუფალი პროფესიის წარმომადგენლები. სხვა კლასების მაგალითია: მუშათა კლასი, რომლის წარმომადგენლებიც დაკავებულები

არიან მეანიზებული პროცესებით; (ბერძენიშვილი, 2013) „ქვედა“ კლასები: ინჟინრები, კომერციული მომსახურეები, საჯარო მოხელეები, ინტელიგენცია, რომელსაც დამოუკიდებელი ქონება არ გააჩნია; ადამიანთა კლასი, რომლებსაც პრივილეგიებული მდგომარეობა უკავიათ საზოგადებაში განათლებისა და საკუთრების გამო.

ენტონი გიდენსი

ენტონი გიდენსი განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებდა სამუშაოსა და ეკონომიკურ ცხოვრებაზე და ისეთი საკითხებზე როგორებიცაა: ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი სამუშაო; შრომის განაწილება და ეკონომიკური დამოკიდებულება; კავშირები და ინდუსტრიული კონფლიქტი; უმუშევრობა; დასაქმების მომავალი; ქალები და სამუშაო. გიდენსის აზრით, მუშაობის დროს ხდება გარკვეული ამოცანების შესრულება, რისთვისაც საჭიროა როგორც გონებრივი, ისე ფიზიკური ძალისხმევა. გიდენსს მიაჩნია, რომ თუ სამუშაო ჩაითვლება მხოლოდ იძულებით და ერთფეროვან საქმიანობად, მაშინ თანამშრომლები, სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში დაბნეულ და დეზორიენტირებულ მდგომარეობაში არ ჩავარდებოდნენ. გიდენსი სამუშაოს რამდენიმე მნიშვნელოვან მახასიათებელს გამოყოფს, ესენია: ფული, აქტივობის დონე, მრავალფეროვნება, დროითი სტრუქტურა, სოციალური კონტაქტები და პიროვნული იდენტობა. (გიდენსი, 2011)

სამუშაოს მიზანი გიდენსის მიხედვით, ადამიანების მოთხოვნილებების შესაბამისი საქონლისა და მომსახურების წარმოებაა. საქმიანობად, ან სამსახურად გიდენსი იმ სამუშაოს მოიაზრებს, რომლის სანაცვლოდ ადამიანი რეგულარულ იღებს ხელფასს. გიდენსის თანახმად, სამუშაო არის ის, რაც ყველა კულტურის ეკონომიკის საფუძველს წარმოადგენს. ადამიანთა უმრავლესობისთვის სამუშაოს ერთჯერად აქტივობებთან შედარებით დიდი ადგილი უჭირავს. სამუშაო ადამიანის ფსიქოლოგიური განვითარების განმსაზღვრელი ელემენტია და ყოველდღიური აქტივობების გარკვეული მიმართულებებით წარმართვა შეუძლია. სამუშაო აღრმავებს ცოდნას და ხელს უწყობს უნარ-ჩვევების განვითარებას. (გიდენსი, 2011) სამუშაო ყველა კულტურაში ეკონომიკის საფუძველია. საქმიანობის სანაცვლოდ ადამიანს ეძლევა ხელფასი რეგულარულად.

სამუშაო ეკონომიკური სისტემის ნაწილია. ეს ეკონომიკური სისტემა თანამედროვე ქვეყნებში ინდუსტრიულ წარმოებაზეა დამოკიდებული. (გიდენსი, 2011)

სამუშაო იყოფა უამრავ საქმიანობად და ადამიანები იღებენ სპეციალიზაციას. თანამედროვე საზოგადოებაში ინდუსტრიის აღზევებამ მრავალი ტრადიციული ხელობის გაქრობა გამოიწვია. ტრადიციულ და თანამედროვე საზოგადოებებში შრომა სხვადასხვაგვარად ნაწილდება. ყველაზე დიდ ტრადიციულ საზოგადოებებშიც კი 20-30 სახის მნიშვნელოვანი ხელობაა. თანამედროვე ინდუსტრიული საზოგადოება კი მოიცავს ათასობით საქმიანობას. (გიდენსი, 2011)

უმუშევრობა ნიშნავს „სამუშაოს გარეშე ყოფნას“. სამუშაო გულისხმობს „ანაზღაურებად სამუშაოს“ ან „აღიარებული საქმიანობით დაკავებას“. უმუშევრის სტატუსის მქონე ადამიანი შეიძლება სხვადასხვა პროდუქტიული აქტივობით იყოს დაკავებული. ბევრი ადამიანი კი არასრული ანაზღაურებადი დატვირთვით მუშაობს ან პერიოდულად კავდება ანაზღაურებადი სამუშაოთი. ეკონომისტთა აზრით, უმუშევრობის სტანდარტულ მაჩვენებელს უნდა დაემატოს „უიმედობით შეპყრობილი მუშაკების“ კატეგორია, რომლებსაც მუშაობა სურთ, მაგრამ იმედი გაუცრუვდათ და ასევე „იძულებით არასრულად დასაქმებული მუშაკების“ კატეგორია, რომლებსაც სრულად დასაქმების სურვილი აქვთ, მაგრამ ვერ პოულობენ მსგავს სამუშაოს. (გიდენსი, 2011)

ზოგიერთი სოციოლოგისა და ეკონომისტის მიხედვით, მომავალში ბევრი „კვალიფიცირებული მუშაკი“ გვეყოლება. ამ ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ განსხვავებული უნარ-ჩვევები და დიპლომები, რომლებსაც გამოიყენებენ კარიერის განვითარების გზაზე. გრძელვადიანი კარიერა თანამედროვე გაგებით დასაქმებულთა მცირე ნაწილს ექნება. დასაქმებულს კარიერის შემოქმედებითად დაგეგმვის საშუალება ექნება და არ ქნება წლების განმავლობაში ერთსა და იმავე სამუშაოთი დაკავებული. (გიდენსი, 2011)

ანდრე გორზი

ფრანგი სოციოლოგის ანდრე გორზის აზრით, ანაზღაურებადი სამუშაო მომავალში ნაკლებად მნიშვნელოვანი იქნება ადამიანების ცხოვრებაში. გორზი მარქსის

ნაშრომებიდან ამოდის, რომლის მიხედვითაც მუშათა კლასი, რომელიც მუდმივად გაიზრდება გამოწვევს რევოლუციას და შეიქმნება უფრო ჰუმანური ტიპის საზოგადოება, სადაც სამუშაო ადამიანთა ძირითად მოთხოვნებს დააკმაყოფილებს. გორზი არ ეთანხმება ამ თვალსაზრისს. (გიდენსი, 2011) მარქსის თვალსაზრისისგან განსხვავებით გორზი ამტკიცებდა, რომ მუშათა კლასი ყველაზე დიდ ჯგუფად არ ქცეულა და წარმატებული რევოლუციაც არ გამოუწვევია, არამედ ის შემცირდა და ეს პროცესი ახლაც გრძელდება. გორზის მიხედვით აზრი დაკარგა მოსაზრებამ, რომლის მიხედვითაც მუშები ჩაიბარებენ საწარმოებს და სახელმწიფოს გავლენა შემცირდება. ანაზღაურებადი სამუშაოს ბუნების სამომავლო გარდაქმნის ორგანიზება ტექნიკური ფაქტორების გათვალისწინებას მოითხოვს. ამ ფაქტორებისთვის თავის არიდება წარმატებული ეკონომიკის პირობებში შეუძლებელია. გორზის მიხედვით, სტაბლურად დასაქმებულთა პარალელურად უკვე შეიქმნა ფენა, რომელსაც „არც სამუშაო აქვს და არც ეკუთვნის რომელიმე კლასს.“ (გიდენსი, 2011) ადამიანთა უმრავლესობა არცერთ კლასს არ ეკუთვნის, რადგან სტაბილურად ანაზღაურებად სამუშაოზე მოსახლეობის მცირე ნაწილია დასაქმებული. გორზის მიხედვით, მიკროტექნოლოგიის გავრცელება მომავალშიც შეამცირებს სრული დატვირთვის სამუშაო ადგლების რაოდენობას. მომავალ წლებში მოსახლეობის უმრავლესობა უპირატესობას მიანიჭებს ცხოვრების მრავალფეროვან სტილს. (გიდენსის წიგნი 383 გვ) მუშაობა ისეთი ამოცანების შესრულებას გულისხმობს, რომლებსაც გონებრივი თუ ფიზიკური ძალისხმევა სჭირდება. ეს ამოცანები მიზნად ისახავენ ადამიანთა მოთხოვნების შესაბამისი მომსახურებისა და საქონლის წარმოებას. (გიდენსი, 2011)

ადამ სმიტი

შოტლანდიელი პოლიტიკური ეკონომისტი და ფილოსოფოსი ადამ სმითი ადამიანის საქმიანობის მთავარ მოტივად მიიჩნევს საკუთარი კეთილდღეობის ამაღლებისკენ მიმართულ ლტოლვას, რომლის საშუალებითაც პიროვნება, საკუთარის გარდა, საერთო კეთილდღეობის განმტკიცებასაც უწყობს ხელს. ამ დროს ყალიბდება საზოგადოების სამართლებრივი და რაციონალურიწესრიგი, რომელიცსმითთან „ბაზრის უხილავი

ხელი“-ს სახელით არის ცნობილი. შრომის განაწილების პროცესს სმითი მიიჩნევდა, როგორც ეკონომიკური პროგრესის განმაპირობებელ ძირითად ფაქტორს.“ (სმიტი, 1938) სმითის თანახმად, შრომის დანაწილების შედეგად იმატებს წარმოების რაოდენობადა იზოგება წარმოებისთვის საჭირო დრო.

სმითის მიხედვით, სიმდიდრის წყარო სწორედ შრომაა. შრომის დანაწილების იდეა მარქსთან და ენგელსთანაც გვხვდება. მათ შრომის დანაწილება ისტორიის განვითარების ძირითად ფაქტორად მიაჩნიათ. (სმიტი, 1938)

ემილი დიურკემი

ფრანგი სოციოლოგისა და ფილოსოფოსის ემილ დიურკემის მიხედვით: „შრომის დანაწილება არის საზოგადოებათა მატერიალური და ინტელექტუალური განვითარების აუცილებელი პირობა, ცივილიზაციის წყარო.“¹ მისი აზრით, სოლიდარობის აღძვრაა შრომის დანაწილების ნამდვილი, ჭეშმარიტი ფუნქცია. შრომის დანაწილების გაზრდა იწვევს მწარმოებლობის გაზრდასაც. შრომის დანაწილებას დიურკემი სიცოცხლისთვის ბრძოლის რეზულტატად მიიჩნევს. შრომის დანაწილების მეშვეობით არსებობისთვის საჭირო და აუცილებელი საშუალებებით ბევრად მეტი ადამიანია უზრუნველყოფილი. (ბერძენიშვილი, 2013)

განათლება

მაქს ვებერი

¹დიაკონიძე, ა. (21.03.2015). *დიურკემი შრომის შესახებ*. მასალა წამოდგენილია შრომისა და ორგანიზაციის სოციოლოგიის ლექციაზე, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი.

ვებერი განათლების სისტემას განიხილავდა საზოგადოების რაციონალური ორგანიზაციის კონტექსტში. განათლება ფორმალური რაციონალურობის ერთ-ერთი სახეა, რომელსაც მკაფიოდ აქვს გამოკვეთილი სოციალური ფუნქციები. განათლება რაციონალურობის მაღალი ხარისხით გამოირჩევა სხვა სოციალური ინსტიტუტებთან შედარებით. (ვებერი ქეცბაიას წიგნი 119 გვ) ვებერის მიხედვით, ბიუროკრატია განსაკუთრებულ საქმიან და პროფესიულ კომპეტენციებს საჭიროებს და ამ კონტექსტში გვხვდება განათლებასა და ბიუროკრატია შორის კავშირი. სპეციალიზებული ცოდნა არის საფუძველი ბიუროკრატის გაბატონებული ძალაუფლებრივი პოზიციისა. თუმცა ნებისმიერი სახის ცოდნა არაა ბიუროკრატიული ძალაუფლების საფუძველი, არამედ მხოლოდ ისეთი, რომელიც ემყარება „რაციონალურად ჩამოყალიბებულ წესებს“. ამ წესების მიხედვით, ცოდნას იძლევა საგანმანათლებლო დაწესებულება. ეს ცოდნა განსაკუთრებული წესითაა მიღებული და დასტურდება შესაბამისი დოკუმენტით, ანუ სერტიფიცირებულია. ((ვებერი ქეცბაიას წიგნი 121 გვ)

განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიღება საჭიროებს სპეციალური გამოცდების ჩაბარებას. ასეთი გამოცდები არაა სიახლე და ცნობილი იყო შუა საუკუნეების ევროპაში და ისლამურ აზიასა და აღმოსავლეთში. განსხვავება ისაა, რომ ტრადიციული საგამოცდო სისტემა მოკლებულია სპეციალიზებულ სახეს, თანამედროვე საგამოცდო სისტემა კი სპეციალიზაციაზეა ორიენტირებული. ამ ტიპის გამოცდების ჩაბარების შედეგად მიღებული დოკუმენტი სოციალურად პრესტიჟულია. ((ვებერი ქეცბაიას წიგნი 122-123 გვ)

ვებერი გამოცდების თანამედროვე სისტემას ანიჭებს უპირატესობას, რადგან განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი და აქდან გამომდინარე პრესტიჟი მფლობელისთვის შრომის ბაზარზე ეკონომიკურად უპირატესობას მოიტანს. თანამედროვე საზოგადოებაში, სადაც ძალაუფლება ბიუროკრატიული აპარატის ხელშია, განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი იმდენად მნიშვნელოვანია, რამდენადაც გვაროვნული კუთვნილება (არისტოკრატია) იყო მნიშვნელოვანი. განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტების მფლობელი ადამიანები შეიძლება გახდნენ სოციალურად სასარგებლო პოზიციების მონოპოლიზატორები. (ქეცბაია, 2017)

სოციალური პრესტიჟი სპეციალური განათლებით მიიღწევა. განათლების მიზანი და შინაარსი მმართველი ფენიდან მომდინარეობს. ისინი განათლების მეშვეობით საზოგადოებას კარნახობენ იმ გზებს, რომელთა მეშვეობითაც სტრატეგიკაციული სტრუქტურის ზედა ეშელონებში მოხვედრაა შესაძლებელი. (ქეცბაია, 2017)

ვებერის მიხედვით განათლება მიისწრაფვის ორი ძირითადი მიზნისკენ: 1. ქარიზმის, ღვთაებრივი ნიჭის გამოღვიძება; 2. ექსპერტთა სპეციალიზებული მომზადება. ეს მიზნები ერთმანეთთან არაა კავშირში, თუმცა არც წინააღმდეგობაში მოდის. თითოეულ მათგანს შეესაბამება განათლების შესაფერისი ტიპი, რომლებიც ქარიზმატულ და რაციონალურ-ლეგალურ ბატონობის ტიპებთანაა შესაბამისობაში.

ქარიზმატული განათლება დამყარებულია პიროვნული ნიჭის შესახებ წარმოდგენაზე. ქარიზმის ნიჭის სწავლება არავის შეუძლია, ამიტომ, ქარიზმატული განათლების ტექნოლოგია ინდივიდის ნიჭის აღმოჩენაზეა მიმართული. ქარიზმატული განათლების ნამდვილი მიზანი ახალი სულის მოპოვება და უნარების განვითარებაა.

სპეციალური განათლების მიზანი კი კონკრეტული ფუნქციის შესრულების უნარის მქონე ინდივიდების მოზამდეაა. (ქეცბაია, 2017) სპეციალური განათლების მიღება ქარიზმატულისგან განსხვავებით, არა ერთნაირი წარმატებით, თუმცა ყველას შეუძლია.

არათანამედროვე საზოგადოებაში განათლების მიზანი „აღზრდილი ადამიანის“ ჩამოყალიბება იყო, თანამედროვე საზოგადოებაში განათლების მიზანი ექსპერტთა ჩამოყალიბებაა. (ქეცბაია, 2017)

ვებერი, დიურკემის მსგავსად, მიიჩნევს, რომ განათლების ინსტიტუტი თაობიდან თაობას არა მხოლოდ ცოდნას გადასცემს, არამედ ცოდნასთან ერთად ღირებულებათა გადაცემისა და მსოფლმხედველობრივი პოზიციების ჩამოყალიბების ფუნქციებსაც ითავსებს. თუმცა დიურკემს სჯეროდა ერთიანი საზოგადოებრივი იდეალის არსებობის, რომელიც უზრუნველყოფს საზოგადოების მთლიანობას და რომლის ღირებულებების ათვისებაც განათლების მეშვეობით ხდება. ვებერი კი უარყოფს ამგვარი იდეალის არსებობას. (ბერძენიშვილი, 2013)

ენტონი გიდენსი

საზოგადოებები ერთმანეთისგან განსხვავდება უმაღლესი განათლების ორგანიზაციის მიხედვით. ზოგიერთ ქვეყანაში უნივერსიტეტები და კოლეჯები სამთავრობო წყაროებით ფინანსდება. განათლების განვითარება უკავშირდება მასობრივი დემოკრატიის იდეებს. რეფორმატორები განათლებას აფასებენ იმ უნარებისა და შესაძლებლობების გამო, რომლებითაც განათლება უზრუნველყოფს ინდივიდებს. უნივერსალური განათლება ახალგაზრდებს ეხმარება საზოგადოებაში ადგილის დამკვიდრებაში აუცილებელი უნარ-ჩვევებით უზრუნველყოფით. ეს მდიდარი და გავლენიანი პირების პრივილეგიებს შეამცირებს. (გიდენსი, 2011)

საინფორმაციო ტექნოლოგიის გავრცელებამ განათლებაზე მოახდინა გავლენა. ახალი ტექნოლოგიები მოქმედებს სამუშაოზე, რადგან ადამიანური რესურსები შრომის მანქანებით იცვლება. ბევრი მკვლევარი მიიჩნევს რომ აუცილებელი გახდება ადამიანმა განათლება მიიღოს მთელი ცხოვრების განმავლობაში, იმ შემთხვევაშიც თუ განათლებას მხოლოდ პროფესიული მომზადების კუთხით და სამუშაოს შესაბამისი უნარ-ჩვევების უზრუნველყოფის წყაროდ გავანალიზებთ. მიიჩნევენ, რომ საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ნაცვლად, სამუშაო ადგილების (გიდენსი, 2011) გაუქმებას გამოიწვევს. სამუშაო ადგილების შემცირებასთან ერთად გახშირდება უმუშევრობის თანმხლები უსარგებლობის განცდის შემთხვევები. განათლება უნდა იყოს ორიენტირებული საკუთარი შესაძლებლობების გაგებაზე ავტონომიური თვითგანათლების საშუალება.

განათლებისადმი ფუნქციონალისტური მიდგომის სოციოლოგების მიხედვით საზოგადოების კულტურულ ღირებულებათა მატრანსლირებელ სოციალურ ინსტიტუტებს ოჯახი, ეკლესია და განათლება წარმოადგენენ. განათლებისადმი ფუნქციონალისტური მიდგომის მიღწევაა განათლების, როგორც სხვა სისტემებთან დაკავშირებული სოციალური ფუნქციის მქონე სისტემის, განხილვა.

ფუნქციონალისტებმა გამოავლინეს, რომ განათლებას აშკარა და ფარული ფუნქციები აქვს. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

ემილი დიურკემი

დიურკემი თავის ნაშრომებში „განათლება და სოციოლოგია“ და „მორალური განათლება“ განათლებას განმართავს კოლექტიური ცნობიერების ერთ-ერთ ფორმად, რომელიც თაობიდან თაობას გადასცემს კულტურულ ნორმებსა და ღირებულებებს. დიურკემის მიხედვით, განათლების მიზანი ადამიანში საზოგადოების მოთხოვნებთან შესაბამისი ინტელექტუალური, ფიზიკური თუ მორალური თვისებების ჩამოყალიბებაა. განათლების ძირითადი ფუნქცია საზოგადოებასა და პიროვნებას შორის კავშირის შენარჩუნებაა. დიურკემის მიხედვით განათლება არის სოციალური ინსტიტუტი, რომელიც საზოგადოების განვითარების კონკრეტულ - ისტორიულ პირობებზეა დამოკიდებული. განათლებაზე კოლექტიური ცნობიერების ფორმები ახდენენ გავლენას, საზოგადოების სოციო-ეკონომიკური ცვლილებები, სხვადასხვა ფაქტორი მათ შორის კოლექტიური ცნობიერების ფორმები განათლების სფეროში ცვლილებებს იწვევენ. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

პარსონსი, მერტონი, ბურდიე იზიარებდნენ დიურკემის იდეებს. **მანჰეიმის** განათლების სოციოლოგიის კონცეფციის ამოსავალი პრინციპების მიხედვით, განათლება აყალიბებს არა ადამიანს, არამედ საზოგადოების ადამიანს; საუკეთესო საგანმანათლებლო ერთეულს წარმოადგენს არა ინდივიდი, არამედ ჯგუფები, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდებიან ზომით, მიზნით, ფუნქციებით. განათლების მიზნები სწავლების მეთოდებთან და სოციალურ კონტექსტთან ერთად გადაეცემა თაობიდან თაობას.

განათლება სოციალური კონტროლის მექანიზმსა და ინდივიდის ქცევაზე ზემოქმედების საშუალებას გულისხმობს. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

სოროკინის მიხედვით, სოციალურ პრესტიჟსა და განათლებას შორის არის პირდაპირი კავშირი. ასევე განათლება დიდ როლს ასრულებს სოციალურ მობილობის პროცესში, რომელიც „სოციალური ლიფტის“ ფუნქციას ასრულებს. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

ვებერი და დიურკემი თანხმდებიან იმაში, რომ განათლების ინსტიტუტი თაობიდან თაობას არა მხოლოდ ცოდნას გადასცემს, არამედ ღრუბულებების გადაცემა და მსოფლმხედველობრივი პოზიციების ჩამოყალიბებაც ხდება. თუმცა დიურკემი ერთიანი საზოგადოებრივი იდეალის არსებობაში იყო დარწმუნებული, რომლის ღირებულებების ათვისებაც განათლების საშუალებით ხდება. ვებერი კი ამგვარ იდეალს უარყოფს და სხვადასხვა ღირებულებით წესრიგს შორის ბრძოლაზე კონცენტრირდება. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

ალტიუსერი

განათლების სტრუქტურალისტური თეორია უკავშირდება ფუნქციონალისტურ და კონფლიქტოლოგიურ თეორიებს. **ალტიუსერის** ნაშრომში „იდეოლოგია და სახელმწიფო იდეოლოგიური აპარატი“ განხილულია განათლების იდეოლოგიური ასპექტები და სახელმწიფოსა და განათლების ურთიერთმიმართების პრობლემა. ალტიუსერის მიხედვით, იდეოლოგია წარმოადგენს რეალობის ილუზორულ სურათს და ამასთან ერთად ადამიანის არსებობისთვის აუცილებელი პირობაა. განათლებას აქვს „რეპროდუქციული“ ფუნქცია, რითაც კაპიტალისტური ურთიერთობების გამყარება ხდება.

თანამედროვე საზოგადოებაში მისი როლი დიდია. განათლების საშუალებით ხდება პროფესიული საქმიანობისთვის აუცილებელი უნარების მიღება, ასევე ის განწყობები ყალიბდება, რომლებიც მომავალ სოციალურ როლებს შეესაბამება. ალტიუსერს მიაჩნია,

რომ განათლების მეშვეობით ექსპლუატატორთა და ექსპლუატირებულთა სოციალური როლები იქმნება. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

ალტიუსერის მოსაზრებას იზიარებს **ჰოლიც**. მას მიაჩნია, რომ განათლების სფერო სოციალური აქტორების მიზანმიმართული მოქმედებებით გავიგოთ, რომლებიც საგანმანათლებლო პროცესის მიმართულებას არ განაპირობებენ. განათლება, როგორც სოციალური სტრუქტურის ელემენტი პირველადია ადამიანთან შედარებით. მ. აპლმა განათლების სოციოლოგიაში კლასობრივი კვლავწარმოების თეორია განავითარა. მან შეიმუშავა საგანმანათლებლო პროცესის მოდიფიცირებული კონცეფცია წიგნებში: „განათლება და ხელისუფლება“ და „კულტურული და ეკონომიკური კვლავწარმოება განათლებაში“. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

ბურდიე

ბურდიე თავის გამოკვლევებში განათლების სისტემას განსაზღვრავს, როგორც ინსტიტუციონალური მექანიზმების ერთობას, რომლებიც უზრუნველყოფენ მემკვიდრეობით მიღებული კულტურის გადაცემას თაობიდან თაობაზე. ბურდიეს მიხედვით, დიურკემთან ხაზგასმულია განათლების სისტემის როლი კულტურულ კვლავწარმოებაში და განათლების სისტემის მნიშვნელობა უყურადღებოდაა დატოვებული სოციალური კვლავწარმოებისთვის. პრობლემა ბურდიეს მიხედვით აუცილებლად უნდა შეისწავლონ, რადგან თანამედროვე საზოგადოებაში განათლება სოციალური კვლავწარმოების ერთ-ერთი მექანიზმია. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

თანამედროვე საზოგადოებაში არსებული უთანასწორობები გზას უღობავენ განათების სოციალურ მობილობას. კრედენციალიზმი გულისხმობს მოთხოვნას, რომ ადამიანს უნდა ჰქონდეს დიპლომი ან ხარისხი იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რომლისთვისაც ადრე ეს არ იყო საჭირო. რენდალ კოლინზი აშშს კრედენციალიზმის საზოგადოებას უწოდებს რადგან სამსახურის საშოვნელად დიპლომს ან ხარისხს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. თანამედროვე მაღალტექნოლოგიურ საზოგადოებაში წინა პლანზე განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტი ატესტატი და დიპლომი დგას. კრედენციალიზმი

ადამიანების შეფასებაა მიღებული ცოდნის დონის მიხედვით. პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში ამის მეშვეობით იკავებენ სამუშაო ადგილებს მაღალკვალიფიციური კადრები. კოლინზის მიხედვით, სხვა მხრივ, კოლინზის მიხედვით დოკუმენტების ქონა არ ეხება მაღალი თანამდებობის პირებს, რომლებსაც უკვე დიდი ხანია დაკავებული აქვთ ეს თანამდებობები. რეალურად განათლების დამადასურებელი დოკუმენტების მოთხოვნა დამსაქმებლებს საქმეს უადვილებს კვალიფიციური კადრების შერჩევის დროს. კროდენციონალიზმის კრიტიკოსები მიიჩნევენ რომ ის პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში ეკონომიკურ გაუცხოებასა და დისკრიმინაციას აღრმავებს. ამის გარდა, დიპლომი ან სხვა დოკუმენტი, ყოველთვის არ შეესაბამება რეალობას. კონფლიქტის სოციოლოგიური თეორიის წარმომადგენლებს მიაჩნიათ, რომ უმაღლესი განათლების ერთ-ერთი პრობლემასოციალური პრივილეგიების გადაქცევაა პიროვნულ ღირსებად. (დიაკონიძე, 21.03.2015)

არსებული კვლევების მიმოხილვა

დასაქმების ბაზართან და უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებთან დაკავშირებით არაერთი კვლევაა ჩატარებული.

2015 წელს საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაკვეთით კომპანია „ბი სი ჯი კვლევამ“ ჩატარა კვლევა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის შესახებ. კვლევის მიზანი იყო შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა განწყობებისა და მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის მოძიება. (სამინისტრო ს. შ., 2015)

საქართველოში არსებულ 63,387 ორგანიზაციაში დასაქმებულია სულ 908,374 ადამიანი. ორგანიზაციების ყველაზე მეტი რაოდენობა თბილისზე მოდის (32486) დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი მოდის თბილისზე - 497 135 ადამიანი. დაქირავებით დასაქმებულთა ყველაზე მაღალი წილი მოდის შემდეგ სფეროებზე: ვაჭრობა, განათლება;

ავტომობილების საყოფაცხოვრებო საწარმისა და პირადი მხომარების საგნების რემონტი, ოერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლებისთვის მომსახურების გაწევა, მშენებლობა და ჯანმრთელობის დაცვა და სოცალური დახმარება. (სამინისტრო ს. შ., 2015)

კვლევის მიხედვით, დასაქმებულებს შორის, ძირითადად გვხვდებიან უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები, რომლებსაც აქვთ შესაბამისი პროფესიული კომპეტენცია. კვლევის შედეგად, ორგანიზაციებში დასაქმებულთა შორის ყველაზე მეტი რაოდენობით წარმოდგენილები არიან უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები (451237). უმაღლესი განათლებით დასაქმებულები წარმოდგენილები არიან მმართველი დირექტორისა და ბუღალტრის პოზიციებზე. მაღალია პედაგოგებისა და ჯანდაცვის სფეროში დასაქმებულების რაოდენობა და ასევე ფარმაციის სფერო. გამოკითხული ორგანიზაციებიდან კვლევაში გამოვლინდა რომ 960 მათგანი განიცდის შრომითი რესურსების ნაკლებობას. უმეტეს შემთხვევებში დამსაქმებლები ვერ პოულობენ სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კადრებს. (სამინისტრო ს. შ., 2015)

დასაქმების მხრივ მთავარ ეკონომკურ სფეროს წარმოადგენს მომსახურების სფერო. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ საჯარო სექტორში მინიმალური საშუალო ხელფასი მეტია კერძო სექტორში არსებულ ხელფასებზე, რადგან საჯარო სექტორში მოთხოვნა ეხება უმაღლესი განათლების მქონე კადრებს ძირითად შემთხვევებში. განათლების დონის მიხედვით, მინიმალური საშუალო ხელფასი ყველაზე მაღალია იმ ვაკანსიებისთვის, სადაც ითხოვენ უმაღლეს განათლებას. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების რაოდენობა მეტია სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე, რომლებიც მათ კვალიფიკაციას მოითხოვენ და აქედან გამომდინარე მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების უმუშევრობის მაჩვენებელი.

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის არსებული დამოსალოდნელი ტენდენციების გამ ოვლენის მიზნით განხორციელდა კვლევა შესავალის დონისა და დასაქმების სისტემის რეფორმირების ფარგლებში. კვლევა მიზნად ისახავდა საქართველოში შრომის ბაზარზე იმის იდენტიფიცირებას, თუ რომელი პროფესიებია მოთხოვნადი და რა უნარებია საჭირო ადგილობრივ შრომის ბაზარზე დასაქმებისთვის.

საქართველოში მწირია ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ. ასევე არ გვაქვს სრულყოფილი სისტემატიზებული ინფორმაცია და სტატისტიკური მაჩვენებლები მოთხოვნად სპეციალობებსა და პროფესიებზე. შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური ბალანსირების პრობლემა ხელს უშლის უმუშევრობის მაჩვენებლების კლებასა და დასაქმების პროცესების სტაბილურობას საქართველოში.

შრომის ბაზარი, სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების გარეშე, ვერ არეგულრებს სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას. ეს განსაკუთრებით ეხება დაბალი კონკურენტუნარიანობის მქონე სამუშაოს მაძიებლებს. შესაბამისად, შრომის ბაზრის ეფექტურ ფუნქციონირებას დიდი მნიშვნელობა აქვს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სოცალური პრობლემების მოგვარებისთვის. საქართველოში ამ მხრივ პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო ძალის მოთხოვნა მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი და მოთხოვნადი პროფესიებისთვის საჭირო უნარების დეფიციტი. (სამინისტრო ს. შ., 2015)

2007-2010 წლებში მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ განხორციელებულ კვლევებში ძირითადი აქცენტი კეთდებოდა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლაზე, იმ აუცილებლობიდან გამომდინარე, რომელიც აუცილებელია პროფესიული სწავლების პროგრამების დაგეგვა- რეალიზაციისთვის და რაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსებას უწყობს ხელს.

2010 წლის ივნისი-ივლისის პერიოდში ჩატარდა IOM-ის მიერ ორგანიზებული კვლევა, USAID-ის „სამუშაოს მაძიებელთა კონსულტირება და დასაქმება“ პროექტის ფარგლებში ჩატარდა. კვლევა მიზნად ისახავდა საქართველოში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლა რეგიონებისა და ეკონომიკური საქმიანობის სფეროების მიხედვით. ასევე კვლევის მიზანი იყო იმ ფაქტორების კვლევა, რომლებიც გავლენას ახდენს სამუშაო ადგილების შექმნასა და ბიზნესის განვითარებაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO-ს) ანგარიშში, საგანმანათლებლო მიღწევებსა და წიგნიერების დონეს და უნარების შესაბამისობა/შეუსაბამობას ბაზრის მოთხოვნასთან შესახებ, სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის გაზომვის საუკეთესო ინდიკატორად განიხილავს ქვეყნის შიგნით არსებულ საგანმანათლებლო სისტემას და მის მიღწევებს, რაზეც მიბმულია მოსახლეობის წიგნიერების ან სამუშაო ძალის კვალიფიკაცია. შრომის ბაზრის კვლევის რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით, დასაქმებულთა 49.7% უმაღლესი განათლების დონის კატეგორიაშია, - მისგან დამსაქმებელმა უმაღლესი განათლების დონე მოითხოვა დასაქმების დროს, საშუალო განათლების კატეგორია შეადგენს 31.9%-ს, და პროფესიული განათლება _ 14.7 %-ს. დაქირავებით დასაქმებულთა შორის (700 000-მდე ადამიანი, საქსტატი) საშუალო განათლების მოთხოვნით დღეს ორჯერ მეტი ადამიანია დასაქმებული, ვიდრე პროფესიული განათლების მოთხოვნით. პროფესიული და საშუალო განათლების მოთხოვნით დასაქმებულთა ჯამი უმაღლესი განათლების მოთხოვნით დასაქმებულთა რაოდენობის ტოლია. ჩვენს შრომით ბაზარზე ჭარბობს მოთხოვნა ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც დამსაქმებელი მოითხოვს საშუალო ან პროფესიულ განათლებას. საშუალო განათლების მოთხოვნა შეადგენს დასაქმებულთა განათლების დონის მოთხოვნის დაახლოებით მესამედს, სადაც, ანაზღაურება დაბალია. იმ შემთხვევაში კი, როცა დამსაქმებელი მოითხოვს უმაღლეს ან პროფესიულ განათლებას, აპლიკანტის დასაქმების შემთხვევაში, საშუალო ანაზღაურება მაინც დაბალია. (მონიტორინგის, 2016)

საქსტატის 2015 წლის მონაცემებით, 1 700 000 დაქირავებით დასაქმებულთა და თვითდასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან უმაღლესი განათლების მქონეა 544 200 ადამიანი. დაქირავებით დასაქმებულთა მთლიან რაოდენობა 700 000-ია. 544 200 ადამიანიდან დაქირავებით დასაქმებულია დაახლოებით 350 000-ზე ნაკლები (49%), უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის დარჩენილი ნაწილი თვითდასაქმებულია, საშუალო განათლების მოთხოვნითაა დასაქმებული, ან უმუშევარია. ამ მონაცემების მიხედვით, უმაღლესი განათლების მქონე სხვადასხვა პროფესიის სპეციალისტების ნაწილი, დაქირავებით ვერ საქმდება და ამასთან, ვერ საქმდებიან ვერც საკუთარ და ვერც სხვა სპეციალობებზე. (მონიტორინგის, 2016)

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის მონაცემების მიხედვით, ყოველ წელს ქვეყანაში აღირიცხება დაახლოებით 100 000 სტუდენტი, რომელიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში იღებს განათლებას. ყოველწლიურად, კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 25 000 მდე ადამიანს შეადგენს. 2016 წლის მონაცემებით, საქართველოში ოფიციალურად 130 002 სტუდენტია რეგისტრირებული, ხოლო კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 22 000-ს შეადგენს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის 2015 წლის მონაცემები გვაჩვენებს, რომ უმუშევრობა ყველაზე მაღალია 20-24 და 25-29 წლის ასაკის ახალგაზრდებში, 55-59 წლისა და შემდგომი წლოვანების ადამიანებში კი ყველაზე დაბალია. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, განსაკუთრებით სახელმწიფო უნივერსიტეტები უმუშევრების დიდ ფენას აწარმოებენ, რადგან შრომის ბაზარზე მაღალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე, რომელთა რაოდენობაც გაცილებით ცოტაა, ვიდრე კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა, ძირითადად, კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები საქმდებიან, როგორც უფრო ვიწროსპეციალიზირებული, კვალიფიციური მუშახელი. კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები, შემდგომ ხშირად გვევლინებიან სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებლებად. (მონიტორინგის, 2016)

2006 წელს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ეგრეთ წოდებულ ვაუჩერულ სისტემაზე გადავიდნენ, რაც საგანმანათლებლო დაწესებულებების პირდაპირი საბიუჯეტო სუბსიდირების გაუქმებას ნიშნავდა, ნაცვლად სტუდენტთა ინდივიდუალური დაფინანსებისა. თვითდაფინანსების ამ მოდელმა სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლები აიძულა, გაეზარდათ სტუდენტთა რაოდენობრივი კვოტები სხვადასხვა ფაკულტეტზე, რომ მეტი სტუდენტის მიღებით უნივერსიტეტებში მეტი ფული შესულიყო. რაოდენობრივი კვოტები უნივერსიტეტებმა გაზარდეს იმ ფაკულტეტებზე, რომლებზეც მაღალი იყო მოთხოვნა თავად აბიტურიენტების მხრიდან. უნივერსიტეტებმა კვოტები გაზარდეს ხარისხიანი სწავლებისთვის საჭირო პირობების არ არსებობის მიუხედავად, სახელმწიფოს კი არ გააჩნდა დასაქმების ხელშეწყობის არავითარი ძლიერი პოლიტიკა, რომელიც უნივერსიტეტებში პროფესიათა კატეგორიზაციას მოახდენდა. (მონიტორინგის, 2016)

მსოფლიო ბანკის 2013 წლის ანგარიშის თანახმად, საქართველოში პრობლემატურია შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი. ამასთან ჭარბობს ისეთი სპეციალობის კადრების მიწოდება, რომელზე მოთხოვნა შრომის ბაზარზე დაბალია. საქართველოს მთავრობის მიერ ათასწლეულის გამოწვევის ფონდთან ერთად ჩატარებული ანალიზის თანახმად, ადგილობრივ სამუშაო ძალას არ გააჩნია შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნილი უნარები. საერთაშორისო კონკურენციის ინდექსის ანგარიშის სმიხედვითა, საქართველოში ბიზნესის კეთების რიგით მე-2 წინაღობა არასაკმარისად მომზადებული სამუშაო ძალაა. საქართველოში ბიზნესის წარმოებისთვის ყველაზე პრობლემატურ ფაქტორებს შორის პირველი ადგილი არაკვალიფიციურ მუშახელს უჭავია, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს საკითხის აქტუალურობას. (საქართველოს შრომის, 2016) (OXFAM, 2008)

მაღალი კვალიფიკაციის კადრების სიმცირე იწვევს შრომის ბაზარზე ფასების ზრდას. ამიტომ მიკრო და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენლებს თითქმის არ მიუწვდებათ ხელი საჭირო უნარების ადამიანურ რესურსებზე. მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე ორგანიზაციები თითქმის არასდროს არ აცხადებენ ვაკანსიას და როგორც წესი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში კადრების როტაცია არა გარე რესურსებიდან, არამედ ორგანიზაციების შიგნით ხდება. სხვადასხვა სასწავლებლის დიპლომი თუ სერტიფიკატი ვერ შეაფასებს რეალურად კადრის ცოდნასა და უნარებს. კადრების მიღების აპრობირებული მეთოდი გახდა უნარ-ჩვევების შეფასების ტესტი, მიუხედავად თანამდებობისა თუ ვაკანსიისა. დამქირავებელს ძირითად შემთხვევაში მისთვის მიღებული კრიტერიუმების საფუძველზე ურჩევნია პოტენციური კადრის უნარების შეფასება და მიღება.

უმაღლესი სასწავლებლები სასწავლო პროცესის დაგეგმვისას არ შეისწავლიან, თუ რა სპეციალობის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა. ბევრ ქვეყანაში ასეთ კვლევებს პერიოდულად ატარებენ უნივერსიტეტები ან/და სახელმწიფო, რის შედეგაც საგანმანათლებლო ორგანიზაციები შრომის ბაზარს აწვდიან მოთხოვნის შესაბამის კვალიფიკაციისა და რაოდენობის პოტენციურ კადრებს. შრომის ბაზრის განვითარება

დამოკიდებულია უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. ამდენად, აუცილებელია, საგანმანათლებლო ორგანიზაციები ითვალისწინებდნენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევა ეხება განათლებასა და დასაქმებას შორის კავშირს საქართველოში და მოიცავს შემდეგ ძირითად საკითხებს: განათლების ინდივიდუალური ამონაგები, განათლების შესაბამისობა დასაქმების ბაზართან და შრომითი კმაყოფილება. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ქვეყნის მასშტაბითი გამოკითხული რესპონდენტების 33 %-ს აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო, თვითდასაქმებულების ჩათვლით. დაქირავებით დასაქმებულებს რაც შეეხება, ყველაზე დიდი რაოდენობითაა წარმოდგენილი უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალა (58%); საჯარო სექტორი წამყვანია საქართველოში დაქირავებით დასაქმების მხრივ (75%). (ამაშუკელი, ლეჟავა, & გუგუშვილი, 2017)

ბაკალავრის ხარისხი დასაქმების შესაძლებლობას 3-ჯერ, ხოლო მაგისტრის ხარისხი 5-ჯერ ზრდის. მაგისტრის დიპლომი წარმოადგენს ზოგადად დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობის წინაპირობას და არა მაღალი შრომის ანაზღაურებისა თუ პროფესიით დასაქმების ხელშემწყობ ფაქტორს. (ამაშუკელი, ლეჟავა, & გუგუშვილი, 2017)

სამუშაოს ტიპის მიუხედავად, დამსაქმებლები მოითხოვენ უმაღლესი განათლების დიპლომს. დასაქმებულების უმრავლესობას (65%) საშუალო და უმაღლესი განათლება მთლიანად საბჭოთა და ნაწილობრივ პოსტსაბჭოთა პერიოდში აქვს მიღებული. საქართველოში დაბალპროდუქტიულ შრომის ბაზარს განაპირობებს შრომის ბაზარზე მოთხოვნად საქმიანობებსა და იმ პროფესიებს შორის დისბალანსი, რომლებსაც ახალგაზრდები ეუფლებიან უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში. რესპონდენტები, რომლებიც ეძებენ სამსახურს პროფესიულად ვერ ვითარდებიან არაფორმალური განათლების მეშვეობით, რაც ხელს უწყობს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნებსა და საკვალიფიკაციო უნარებს შორის შეუსაბამობას. სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები, სამუშაოს მოსაძიებლად არაფორმალურ მეთოდებს, სანაცნობო წრეს,

უფრო მიმართავენ, ვიდრე ფორმალურს. იგივე ხდება დასაქმებული რესპონდენტების შემთხვევაშიც. (ამაშუკელი, ლეჟავა, & გუგუშვილი, 2017)

კანონმდებლობა

საქართველოში შრომითი ურთიერთობები რამდენიმე დოკუმენტით რეგულირდება. ესენია: საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი, საჯაროსამსახურის შესახებ კანონი და, ასევე, სხვადასხვა საერთაშორისო ხელშეკრულება. საქართველოს კონსტიტუციით განმტკიცებულია ის მთავარი პრინციპი, რომელიც გულისხმობს ადამიანთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფას. მისი მიზანია, დაამკვიდროს სოციალური სამართლიანობა, შეინარჩუნოს ეკონომიკური წონასწორობა და სოციალური განსხვავებების რიცხვი მინიმუმამდე დაიყვანოს. კონსტიტუციის მიხედვით, სახელმწიფო ვალდებულია, მოახდინოს უმუშევარი მოქალაქეების დასაქმების ხელშეწყობა. თუმცა, ამასთან აღსანიშნავია, რომ შრომა თავისუფალია და იგი არ ატარებს იძულებით ხასიათს. მოქალაქეებს ენიჭებათ უფლება, შეინარჩუნონ და დათმონ კუთვნილი სამუშაო, დაცულნი იყვნენ "უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისაგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას." (პრაქტიკული სახემძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის საკითხებში, 2015)

საქართველოს შრომის კოდექსს მიღებული აქვს ორგანული კანონის სტატუსი. ამით სახელმწიფომ ხაზი გაუსვა შრომის უფლებების დაცვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას. შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით ურთიერთობებს, თუ ისინი არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით, ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით. ამ დოკუმენტის მეშვეობით, რეგულირდება ისეთი მთავარისაკითხები, როგორებიცაა: შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა, სამუშაოს

შესრულება, სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო, შვებულება, ორსულობა, მშობიარობა, ბავშვის მოვლა, შრომის ანაზღაურება, შრომის პირობების დაცვა, შრომითი ურთიერთობების შეჩერება და შეწყვეტა და სხვა.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი- არეგულირებს იმ შრომით ურთიერთობებს, რომლებსაც კოდექსი ან სხვა სპეციალური კანონი არ აწესრიგებს. (პრაქტიკული სახემძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის საკითხებში, 2015)

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის სამართლებრივი საფუძვლების დადგენას უზრუნველყოფს. მისი მეშვეობით, ასევე, განისაზღვრება საჯარო სამსახურში მიღების წესი, მოსამსახურის უფლებები, სამსახურეობრივი ვალდებულებები, დასაქმებულის სამსახურებრივი ურთიერთობის შეჩერების, გათავისუფლების წესი და სხვა. (პრაქტიკული სახემძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის საკითხებში, 2015)

საქართველო მიერთებულია ისეთ მნიშვნელოვან საერთაშორისო დოკუმენტებს, როგორცაა: „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“, „ევროპის სოციალური ქარტია“, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი“ ამყარებს შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებს, ტოლფასოვანი შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებას, რაიმე ნიშნით განსხვავების გარეშე, უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლებას, გაფიცვის უფლებას, დასაქმებული დედისათვის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას და სხვა. (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2016)

„ევროპის სოციალური ქარტია“- საქართველო ამ ქარტიის მხოლოდ რამდენიმე მნიშვნელოვან მუხლს აღიარებს. აღიარებული მუხლები კი შეეხება შრომის სამართლიანი პირობებით სარგებლობას, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღებას, დასაქმებულთა ორგანიზებას, კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებას და სხვა. რაც შეეხება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებს, საქართველოს მიერ აღიარებულია იძულებითი შრომის აკრძალვის შესახებ კონვენცია, სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის, შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის, მამაკაცისა და

ქალის თანაბარი ღირებულების, შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ არსებული კონვენციები და სხვა.

ემპირიული კვლევა

სიღრმისეული ინტერვიუების ანალიზი

დამსაქმებელთა გამოკითხვა მოხდა თვისებრივი კვლევის მეთოდით, კერძოდ, ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები 15 ორგანიზაციაში HR-ებთან ან/და ორგანიზაციაში კადრის შერჩევაზე პასუხისმგებელ სხვა პირებთან.

უმაღლესი განათლების სფეროს ზოგადი შეფასება

დამსაქმებლებმა ისაუბრეს დამოკიდებულებაზე, რომლებიც მათ განათლების სფეროსთან მიმართებაში აქვთ.

დამსაქმებლები ფიქრობენ, რომ მიმდინარე ეტაპზე უმაღლესი განათლების სისტემაში დღესდღეობით ბევრი პრობლემაა. გამოიყო შემდეგი სახის პრობლემები:

- მაღალკონკურენტუნარიანი და პროფესიონალი კადრების დეფიციტი; სხვადასხვა პროფესიის კადრების მოძიების პრობლემები;
- უნივერსიტეტებში არსებული პრობლემები, როგორცაა არასრულფასოვანი სასწავლო პროგრამები, ტექნოლოგიები, ინფრასტრუქტურა, არაკვალიფიციური კადრები უნივერსიტეტებში
- განათლების ხელმისაწვდომობის პრობლემები (მაგ., კერძო უნივერსიტეტებში მაღალი გადასახადები)

დამსაქმებელთა მიხედვით, საქართველოში უმაღლესი განათლებასაშუალოდონისაა. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ სამიზნე სეგმენტის აღქმაში, ეს სფერო განვითარების ეტაპზეა. ისინი მიიჩნევენ, რომ უმაღლესი განათლების დონე წინა 5 წელთან შედარებით

გაუმჯობესდა, ისინი აღნიშნავენ, რომ ახლა უფრო მეტი შესაძლებლობა ეძლევათ ახალგაზრდებს, მიიღონ ევროპული განათლება, გაიზარდა უცხოეთში განათლება მიღებული ლექტორების რაოდენობა, რომლებიც ახალი განსხვავებული მეთოდებით ცდილობენ ასწავლონ სტუდენტებს. ასევე სტუდენტებს უფრო მეტი წვდომა აქვთ სხვადასხვა უცხოურ მასალაზე, დღესდღეობით უკვე იმდენი კერძო თუ სახელმწიფო უნივერსიტეტი არსებობს, რომ კონკურენციის პირობებში უნივერსიტეტები ცდილობენ გააუმჯობესონ სწავლის ხარისხი და უკეთესი სასწავლო გარემო შესთავაზონ სტუდენტებს. რესპონდენტთა უმრავლესობა მომავალი 5 წლისმანძილზეც პოზიტიურ ცვლილებებს და უკეთესი სასწავლო გარემოს შექმნას ელოდება.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ის ძირითადი შეხედულებები, რომლებიც დამსაქმებლებს აქვთ კერძო და სახელმწიფო უნივერსიტეტების შესახებ.

დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ საქართველოში კერძო უნივერსიტეტებში სწავლის უფრო მაღალი დონეა, ვიდრე სახელმწიფო უნივერსიტეტებში, თუმცა მიუხედავად ამგვარი აღქმისა, არჩევანის შემთხვევაში დამსაქმებელთა თანაბარი რაოდენობა ანიჭებს უპირატესობას როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო უნივერსიტეტებს. ეს შეიძლება იმით აიხსნას, რომ დამსაქმებელთა აზრით, უნივერსიტეტებისთვის ჯერ კიდევ მნიშვნელოვანია სახელმწიფო სტატუსი.

რაც შეეხება, კონკრეტული უნივერსიტეტების ცნობადობას, დამსაქმებელთა სეგმენტში უმაღლესი განათლების სფეროსთან პირველ რიგში თსუ ასოცირდება. ასევე მაღალი სპონტანური ცნობადობა აქვს ტექნიკურ უნივერსიტეტს, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტსა და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს. კერძო უნივერსიტეტებს შორის კი სპონტანური ცნობადობის თვალსაზრისით, თავისუფალი უნივერსიტეტი და საქართველოს უნივერსიტეტი ლიდერობენ.

დამსაქმებელთა აზრით, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ხელმისაწვდომ უნივერსიტეტებს შორის საუკეთესო, პრესტიჟული და ფართო მასებისთვის სასურველი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა. თსუ-ს იმიჯის პოზიტიურ აღქმას ერთი მხრივ განაპირობებს ამ უნივერსიტეტის ძველი დიდება, რომელიც დღემდე მოჰყვება ამ

უნივერსიტეტს, ხოლო მეორე მხრივ, აღქმული სახელმწიფო მხარდაჭერა, რასაც ზოგადად უნივერსიტეტის იმიჯზე პოზიტიური გავლენა აქვს. პოზიტიური იმიჯის ფორმირებაში გამოიყოფა შემდეგი ძირითადი პარამეტრები: "კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები" და "წარმატებული კურსდამთავრებულები". ეს თსუ-ს სხვა უნივერსიტეტებზე მეტად აქვს გამოკვეთილი. "წარმატებული კურსდამთავრებულების" არსებობა ბუნებრივია მათი სიმრავლიდან გამომდინარეობს. "კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები" კი თსუ-ს სავარაუდოდ ძველი ტრადიციული აღქმიდან მოჰყვება, რომლის თანახმადაც თსუ-ს ლექტორები ტრადიციულად იყვნენ გამოჩენილი მეცნიერები.

კვლევის თანახმად, თსუ უფრო მეტად არის ასოცირებული ტრადიციულ და ეროვნულ ღირებულებებთან - ეროვნული თვითმყოფადობისა და დამოუკიდებლობის იდეასთან, ქართული კულტურის/ღირებულებების შენარჩუნების, განვითარებისა და გადაცემასთან, თუმცა შედარებით ნაკლებად ასოცირდება ისეთ თანამედროვე ღირებულებებთან, როგორებიცაა - კურსდამთავრებულთათვის მაღალი დონის პრაქტიკული ცოდნა და უნარ-ჩვევების გადაცემა და შრომის ბაზრის თანამედროვე კადრებით უზრუნველყოფა. თსუ-ში სწავლების დონის შეფასება უფრო მეტად პოზიტიურია, თუმცა საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელთა უმრავლესობა თსუ-ში არსებულ სწავლების დონეს საშუალო შეფასებას აძლევს.

ყოველივე ზემოთქმულიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ თსუ-ს ვექტორი წარსულისკენ არის მიმართული, მას წარსულიდან მოჰყვება ძველი დიდება, მაგრამ ნაკლებად არის ორიენტირებული სიახლეებზე, შესაბამისად, თსუ-ს პერსპექტივას ნაკლებად ხედავენ და ამ უნივერსიტეტის მიმართ მოლოდინი ნაკლებია. შესაბამისად, უნივერსიტეტის პოზიტიური იმიჯის ფორმირებაში მნიშვნელოვანი ფაქტორი - პერსპექტიულობა თსუ-ს არ აქვს გამოკვეთილი, ეს პარამეტრი თავისუფალი უნივერსიტეტის კონკურენტული უპირატესობაა. ეს უნივერსიტეტი დამსაქმებელთა სეგმენტში აღქმულია, როგორც სიახლეებზე ორიენტირებული, დასავლური ტიპის უნივერსიტეტი, გამართული მართვის სისტემით, რომელიც სწავლების თანამედროვე და მაღალი დონის მეშვეობით ამზადებს ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამის კადრებს. თავისუფალი უნივერსიტეტი დამსაქმებელთა აღქმაში ყველაზე მიმზიდველი უნივერსიტეტია,

რომელიც კარგი მმართველობითა და სწავლების მაღალი დონით ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნების შებამის სპეცალისტებს ამზადებს, შესაბამისად, დამსაქმებელთა აღქმაში მის კურსდამთავრებულებს დასაქმების ყველაზე მაღალი შანსი აქვთ. ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების კონკურენტული უპირატესობაა, რომელთაც დამსაქმებლები თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების, ინდივიდუალური მუშაობის/გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების და უცხო ენაზე ადეკვატური კომუნიკაციის უნარით ახასიათებენ.

ბაზარზე ყველაზე მეტად გამოკვეთილი იმიჯი თსუ-ს და თავისუფალ უნივერსიტეტს აქვს, საიმიჯო პარამეტრები მეტ-ნაკლებად გამოკვეთილი აქვს ილიას უნივერსიტეტსაც. ყველა სხვა დანარჩენ უნივერსიტეტებს დამსაქმებელთა სეგმენტში არ აქვს გამოკვეთილი იმიჯი.

კადრის შერჩევის კრიტერიუმები

კადრის შერჩევისას დამსაქმებლებს მაღალი მოთხოვნა აქვთ პრაქტიკული უნარებთან დაკავშირებით. ორგანიზაციაში კადრის შერჩევის ყველაზე მნიშვნელოვანი კრიტერიუმებია

- პროფესიული სამუშაო გამოცდილება, პროფესიული უნარები და ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი.
- უცხო ენაზე ადეკვატური კომუნიკაციის უნარი კადრის შერჩევის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, აკადემიური ცოდნით, განვითარებული ადაპტაციის უნარით და უცხო ენაზე ადეკვატური კომუნიკაციის უნარის მქონე კურსდამთავრებული, დამსაქმებლებისთვის იქნება საუკეთესო და ბაზარზე მოთხოვნადი კადრი.

კითხვაზე თუ რომელ კურსდამთავრებულებს აქვთ დასაქმების მაღალი შანსი საქართველოში შემდეგი ძირითადი პასუხები გამოიკვეთა:

დამსაქმებლებისთვის კადრის შერჩევისას ნაკლებად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ის ფაქტორი, თუ რომელი უმაღლესი აქვს დამთავრებული კანდიდატს - ამ პარამეტრის გათვალისწინებით, კადრს დამსაქმებელთა ძალიან მცირე ნაწილი არჩევს. თუმცა,

საგულისხმოა, რომ სხვა თანაბარ პირობებში დამსაქმებელთა უმრავლესობა უპირატესობას სწორედ თსუ-ს კურსდამთავრებულებს ანიჭებენ. პრიორიტეტებს შორის ასევე ხვდება თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები.

ბაზარზე კადრების მიმართ არსებული მოთხოვნები პირველ რიგში საუნივერსიტეტო პროფილის, კონკრეტული სპეციალობის კადრებს უკავშირდება. დამსაქმებელთა მცირე ნაწილი კი ზოგადად განათლებული კადრების დეფიციტს უჩივის.

თსუ-ს კურსდამთავრებულების აღქმა ზოგადად თსუ-ს იმიჯის მსგავსია - თსუ-ს კურსდამთავრებულები აკადემიური განათლებით/ცოდნით და ადაპტაციის უნარით გამოირჩევიან. თუმცა, ისინი ნაკლებად პასუხობენ ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს, რადგან არ აქვთ განვითარებული პრაქტიკული უნარები. ბაზრის მოთხოვნების ადეკვატური ცოდნა და პრაქტიკული უნარები თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს მიეწერებათ, რომელთა კონკურენტულ უპირატესობას წარმოადგენს თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი, ინდივიდუალური მუშაობისა და გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების უნარი, უცხო ენაზე ადეკვატური კომუნიკაციის უნარი.

ყოველივე ზემოთქმულიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ თსუ-ს კურსდამთავრებულებს სხვა უსდ-ს კურსდამთავრებულებთან შედარებით დასაქმებისას მეტი დრო სჭირდებათ ადაპტაციისთვის, თუმცა საბოლოო ჯამში საბაზისო აკადემიური ცოდნა და კარგად განვითარებული ადაპტაციის უნარი სრულფასოვან და კონკურენტულ კადრებად აქცევს მათ. სხვა სიტყვებით, თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს უფრო მალე მოაქვთ შედეგი, მაშინ როცა თსუ-ს კურსდამთავრებულებს სჭირდებათ გარკვეული დრო ადაპტაციისთვის, მაგრამ მათი საბაზისო/აკადემიური ცოდნა, საბოლოო ჯამში უფრო კვალიფიციური კადრებად აქცევს მათ.

ფოკუს-ჯგუფების ანალიზი

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 4 ფოკუს-ჯგუფი 6 უნივერსიტეტის 1-ლი და მეორე კურსის სტუდენტებთან (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თავისუფალი

უნივერსიტეტი, საქართველოს უნივერსიტეტი, საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი). ფოკუს-ჯგუფებში რესპონდენტები დაიყვნენ იმის მიხედვით, თუ რომელ უნივერსიტეტში სწავლობდნენ - კერძოში თუ სახელმწიფოში.

უმაღლესი განათლების სფეროს ზოგადი შეფასება

უმაღლესი განათლების სფეროს შეფასებისას სტუდენტებისთვის განსაკუთრებული მიღწევა მისაღები გამოცდების სისტემის რეფორმებია, რაც მათი აზრით, დადებითად აისახება უსდ-ებში სწავლების დონეზე. უმრავლესობა რესპონდენტებისა მიუხედავად იმისა თუ სად სწავლობენ, მიიჩნევს, რომ საქართველოში არსებულ უნივერსიტეტებში წინა 5 წელთან შედარებით სწავლების დონე გაიზარდა ეს კი გამოწვეულია:

- პროფესორ-მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლებითა და სწავლების თანამედროვე მეთოდების განვითარებით;
- გაცვლითი პროგრამების არსებობით საზღვარგარეთის სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან;
- მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესებით;
- დახვეწილი საგამოცდო სისტემით;
- უნივერსიტეტებს შორის გაზრდილი კონკურენციით;
- უნივერსიტეტების მიერ დანერგილი სხვადასხვა პროგრამით (სტუდენტური წამახალისებელი პროგრამები, დასაქმების პროგრამები და სხვა).

ფოკუს ჯგუფების რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ უმაღლესი განათლების სფეროს ნაკლოვანებად ითვლება სწავლების საფასურის გაზრდა, რის გამოც სწავლა არ არის ხელმისაწვდომი ბევრი ახალგაზრდისთვის.

რესპონდენტების მიერ სახელმწიფო უნივერსიტეტებს შორის, როგორც ყველაზე წარმატებული უნივერსიტეტი გამოიყო თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ხოლო კერძო უსდ-ებს შორის თავისუფალი უნივერსიტეტი.

კვლევის შედეგებმა გამოავლინა რომ რესპონდენტებს განსხვავებული დამოკიდებულებები აქვთ ქვეყანაში არსებული სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტების მიმართ. სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები, აღნიშნავენ, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებში მაღალია სწავლების დონე და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია სტაბილურობის გარანტიას იძლევა, ასევე სახელმწიფოს მიერ მინიჭებული დიპლომი აღიარებულია საზღვარგარეთ, რასაც კერძო უნივერსიტეტების ნაწილი ვერ უზრუნველყოფს.

სტუდენტები, მიიჩნევენ, რომ კერძო უნივერსიტეტებში მოწესრიგებულია სასწავლო პროცესი, სწავლების საფასური სწავლების დონის შესაბამისია და რაც დღევანდელი რეალობისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია, არამარტო დასაქმების, არამედ მაღალანაზღაურებადი სამსახურის მეტი პერსპექტივაა. კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტების მიერ სახელმწიფო უნივერსიტეტებს შორის ყველაზე წარმატებულად დასახელდა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ხოლო კერძო უნივერსიტეტებს შორის კი, ამ შემთხვევაშიც, თავისუფალი უნივერსიტეტი.

რესპონდენტებმა ერთხმად აღნიშნეს, რომ შეუზღუდავი არჩევანის პირობებში ისწავლიდნენ ევროპულ უნივერსიტეტებში. მათთვის ევროპული განათლება გაიგივებულია განათლების მაღალ დონესთან. რესპონდენტთა აზრით, ევროპულ უნივერსიტეტებში ქართულ უნივერსიტეტებთან შედარებით სწავლების უფრო მაღალი სტანდარტებია, უფრო პრესტიჟულია, გამოირჩევა პროფესიონალიზმით. მათი აზრით, ევროპული დიპლომი ასოცირებულია განათლების მაღალ დონესთან. ევროპულ დიპლომს დასაქმების თვალსაზრისით ენიჭება უპირატესობა. ევროპული განათლება პრიორიტეტულია რამდენიმე მნიშვნელოვანი მიზეზის გამო: განათლების დონე არის ძალიან მაღალი, ევროპული დიპლომი არის დასაქმების გარანტი, მოდურია და ბოლოს ასოცირებულია წარმატებასთან.

რესპონდენტებს შორის განსხვავებულია უმაღლესი სასწავლებლების შერჩევის კრიტერიუმები. *რესპონდენტები, რომლებმაც თსუ-ში ჩააბარეს*, მათი გადაწყვეტილების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მოტივად ასახელებენ გამოცდილებასა და ტრადიციას,

რომელიც თსუ–ს აქვს უმაღლესი განათლების სფეროში. მათ აქვთ მოლოდინი, რომ სწავლის დამთავრების შემდეგ მიაღწევენ წარმატებას თავიანთ პროფესიულ საქმიანობაში. გარდა ამისა აქცენტი გაკეთდა სწავლის საფასურის ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით. მათი აზრით, თსუ ფინანსურად ხელმისაწვდომ უნივერსიტეტებს შორის საუკეთესოა.

“თსუ–ში საკმაოდ ხელმისაწვდომი გადასახადია. აი, ზოგიერთ კერძო უნივერსიტეტში ყველაფერზე ჯარიმებია, მაგალითად, საგანი თუ ჩაგრჩება.” [თსუ–ის 1-ლი კურსის სტუდენტი]

რესპონდენტების მიერ რომლებიც თსუ–ში არ სწავლობენ პრიორიტეტულ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებად დასახელდა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი და თავისუფალი უნივერსიტეტი. ერთი მხრივ, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი იმიტომ რომ – ჩასაბარებლად მარტივია, აქვს გაცვლითი პროგრამები, პროგრესირებადია, ხოლო თავისუფალი უნივერსიტეტი – აქვს დასაქმების პროგრამები, სწავლების საფასურის გადახდის ეფექტური სისტემა, გამოირჩევა თანამედროვე და მოწესრიგებული სასწავლო გარემო/ინტერიერით.

„მართალია თავისუფალ უნივერსიტეტში მაღალი გადასახადებია, მაგრამ სამაგიეროდ დასაქმების დიდი შანსი გაქ, უნივერსიტეტი გასაქმებს“ [ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის 1-ლი კურსის სტუდენტი]“

ორივე კატეგორიის რესპონდენტების აზრით:

- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი არის ტრადიციული, პრესტიჟული და უმაღლესი განათლების სფეროს იმედი. თუმცა მათი აზრით, აუცილებელია სწავლების დონის კიდევ უფრო ამაღლება იმისათვის, რომ თსუ–მ შეძლოს კონკურენციის პირობებში იმ სახელის აღდგენა, რომელიც ჰქონდა წლების წინ;

- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი არის განვითარებადი, პროგრესული უნივერსიტეტი, რომელიც ცდილობს დაემსგავსოს დასავლური ტიპის უნივერსიტეტებს, სარგებლობს სახელმწიფო მხარდაჭერით;
- თავისუფალი უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სწავლების მაღალ დონეს, სწავლების საფასური სწავლების დონის შესაბამისია. აქვს კარგად განვითარებული ინფრასტრუქტურა, სარგებლობს პოპულარობით სხვადასხვა პროგრამების დანერგვით, როგორცაა; დასაქმება, სწავლების საფასურის სისტემური გადახდა და სხვა;
- საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ნდობა აქვს დაკარგული, თუმცა ის ტექნიკური ბაზა, რომელიც მას გააჩნია იძლევა მისი განვითარების პერსპექტივას კარგი მმართველისა და მენეჯმენტის პირობებში.

ფოკუსს ჯგუფების დროს გამოიკვეთა, რომ საქართველოში ლიდერის სტატუსი აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს, თუმცა გაზრდილი კონკურენციის პირობებში ვეღარ უწევს კონკურენციას სხვა უნივერსიტეტებს. მათი აზრით, იმისათვის რომ თსუ-მ აღიდგინოს უპირობო ლიდერის სტატუსი, აუცილებელია გაზარდოს სახელმწიფო გრანტების რაოდენობა, უზრუნველყოს კურსდამთავრებულთა დასაქმება. განვითარდეს დასავლური სტანდარტების შესაბამისად.

სტუდენტები მიიჩნევენ, რომ კერძო სასწავლებლებში სწავლების დონე უფრო მაღალია, მოწესრიგებულია სასწავლო პროცესი, უკეთესი ინფრასტრუქტურაა, აღჭურვილია თანამედროვე მატერიალურ ტექნიკური ბაზით და მაღალ კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები ასწავლიან. მათი აზრით, კერძო უმაღლესი სასწავლებლები ასევე გამოირჩევიან გაცვლითი და დასაქმების პროგრამებით. რესპონდენტების უმრავლესობისთვის სწავლების მაღალი საფასური ასოცირებულია სწავლების მაღალ დონესთან, რაც მათი აზრით, მხოლოდ კერძო უმაღლესი სასწავლებლებისთვის არის დამახასიათებელი. რაც შეეხება სახელმწიფო უმაღლეს სასწავლებლებს, სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლის დიპლომი აღიარებულია საზღვარგარეთ, რასაც კერძო

სასწავლებლების ნაწილი ვერ უზრუნველყოფს. ორივე ჯგუფი (კერძო და სახელმწიფო უნივერსიტეტები) თანხმდება იმაზე რომ, სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტის სტატუსის მნიშვნელობა დამოკიდებულია გარკვეულ ფაკულტეტებზე, მაგალითად; ბიზნესისა და ეკონომიკის მიმართულებით კერძო უნივერსიტეტებს აქვთ უპირატესობა, ხოლო ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მიმართულებით სახელმწიფო უნივერსიტეტებს.

პრიორიტეტული უმაღლესი სასწავლებლები

რესპონდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ უმაღლესი სასწავლებლის არჩევა პირველ რიგში დამოკიდებულია ფაკულტეტის არჩევაზე, პირველ რიგში ხდება განსაზღვრა კონკრეტული ფაკულტეტის შემდეგ კი შესაბამისი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების. გარდა ამისა, აღნიშნა რომ არჩევანის შეცვლის ერთ-ერთი პოტენციური მიზეზი შეიძლება იყოს სწავლის საფასურის გაზრდა. რესპონდენტების უმრავლესობის მოსაზრებით უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟულობას განსაზღვრავს ხალხში გავრცელებული აზრი უმაღლესი სასწავლებლის შესახებ, თუკი უნივერსიტეტი არის მოთხოვნადი ხალხის მხრიდან, ეს იმის მაჩვენებელია, რომ იქ სწავლების მაღალი დონეა. მათი აზრით, თავის მხრივ უნივერსიტეტის პრესტიჟი განსაზღვრავს უნივერსიტეტის წარმატებულობას, თუმცა ასევე აუცილებელია:

- პროფესორ-მასწავლებლის მაღალი კვალიფიკაცია;
- სწავლების თანამედროვე მეთოდები;
- მოწესრიგებული სასწავლო გარემო;
- საზოგადოებაში არსებული სოციალური დონის შესაბამისი სწავლების საფასური;
- საზღვარგარეთ აღიარებული დიპლომის უზრუნველყოფა;
- გაცვლითი პროგრამების ფართო სპექტრი;
- დასაქმების მაღალი შანსი.

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თსუ-ს სტუდენტებმა თსუ-ზე არჩევანი შეაჩერეს იმ ფაქტორის გამო, რომ მიღებული დიპლომი აღიარებულია საზღვარგარეთ, ასევე აქვს გაცვლითი პროგრამების ფართო სპექტრი. თსუ-ში ჩაბარება არის ხელსაყრელი ფინანსური თვალსაზრისით, მათთვის სწავლების საფასური ხელმისაწვდომია.

რესპონდენტები რომლებიც არ სწავლობენ თსუ-ში უფრო კრიტიკულად უდგებიან თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს და აღნიშნავენ, რომ თსუ დიდი ავტორიტეტით სარგებლობდა, თუმცა დღესდღეობით ეს ავტორიტეტი არ არის ისეთივე სიძლიერის, როგორისაც ადრე იყო. არ არიან ისეთივე მაღალკვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები და არც სტუდენტების მიმართ დამოკიდებულებაა შენარჩუნებული მაღალ დონეზე, ეს ყველაფერი კი უარყოფითად აისახება მის სახელზე. გარდა ამისა აღინიშნა, რომ სწავლების საფასური არ შეესაბამება სწავლების დონეს. სწავლის გადასახადი გაცილებით მაღალია, ვიდრე მიღებული ცოდნის დონე. გარდა ამისა უნივერსიტეტში ბოლო წლებში მომხდარი მოვლენები, როგორცაა პროფესორ - მასწავლებლების გათავისუფლება, რექტორთან დაკავშირებული ხმაურიანი ამბები უარყოფითად აისახება უნივერსიტეტის იმიჯზე.

მიუხედავად თსუ-ს მიმართ ასეთი დამოკიდებულებისა, რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ კონკურენციის პირობებში თსუ-მ კი დაკარგა ერთადერთი უნივერსიტეტის სახელი, მაგრამ ფუნდამენტური ცოდნის მიღების კერის ფუნქცია აუცილებლად უნდა შეინარჩუნოს, ეს კი მხოლოდ კარგი მმართველის მიერ არის შესაძლებელი. რესპონდენტები დადებითად აფასებენ, რომ თსუ ცდილობს დასავლური ტიპის უნივერსიტეტს დაემსგავსოს. მათი აზრით, მაღალი კონკურენციის პირობებში თსუ-ს ზოგიერთი ფაკულტეტი ინარჩუნებს სიძლიერეს (მაგ: ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი, იურიდიული ფაკულტეტი) გარდა ამისა, მათთვის ხელმისაწვდომია თსუ-ს სწავლების საფასური, რაც სწავლების დონის ადეკვატურია, ეს კი მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი და გადამწყვეტი ფაქტორია. რესპონდენტების აზრით, ის უპირატესობა, რაც თსუ-ს სხვა უნივერსიტეტებთან მიმართებაში გააჩნია, არის დიდი ისტორია და გამოცდილება, კვალიფიციური კადრები, რომლებსაც განათლება უცხოეთში აქვთ მიღებული.

„თსუ-ში ბევრი პროფესიონალი მუშაობს, რომლებსაც საზღვარგარეთ აქვთ მიღებული განათლება და ახალ მეთოდებს იყენებენ სწავლებისას“ [თსუ-ის პირველი კურსის სტუდენტი]

რესპონდენტები თსუ-ში არ ჩაბარების შემდეგ მიზეზებს ასახელებენ:

- სხვა უნივერსიტეტში ჩაბარება უფრო ადვილია;
- ფაკულტეტი, რომელზეც გააკეთეს არჩევანი უფრო ძლიერია სხვა უნივერსიტეტში;
- და ბოლოს მეგობრების გარემოცვის გავლენით.

რესპონდენტების უმრავლესობა თანხმდება იმ მოსაზრებაზე რომ თსუ-მ უნდა იზრუნოს კურსდამთავრებულთა დასაქმებაზე, თსუ-ს კურსდამთავრებული უნდა იყოს პირველ რიგში მოთხოვნადი და შემდეგ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე, ეს კი პირველ რიგში უნდა მოხდეს მაღალი დონის ცოდნისა და პრაქტიკის ხარჯზე. სხვა კერძო უნივერსიტეტების მსგავსად უნდა ჰქონდეს სტაჟირების პროგრამები სხვადასხვა ორგანიზაციაში. ხელი შეეწყოს უცხო ენების გაძლიერებულად სწავლებას. ეს ყველაფერი კი გაზრდის მის პრესტიჟულობას როგორც საქართველოში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სტუდენტებმა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტზე არჩევანი შეაჩერეს იმიტომ, რომ გამოირჩევა სწავლების მაღალი დონით, სწავლების თანამედროვე მეთოდებით, თანამედროვე ინფრასტრუქტურით, მისაღები სწავლების საფასურით, ჩაბარების მარტივი პირობებით, არსებული გაცვლითი პროგრამებით.

იმ რესპონდენტების აზრით, რომლებიც არ სწავლობენ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი არის განვითარებადი, პროგრესირებადი უნივერსიტეტი, რომელსაც საკმაოდ მჭიდრო კავშირები აქვს დასავლურ უნივერსიტეტებთან. მიუხედავად ამისა, მათი აზრით, ილიას უნივერსიტეტში საშუალო დონის სწავლებაა, თუმცა ზოგიერთი ფაკულტეტი შედარებით უფრო განვითარებულია ვიდრე სხვა. გარდა ამისა რესპონდენტებმა

დისკუსიის პროცესში ხაზი გაუსვეს, რომ თსუ-ში გაცილებით კარგი სწავლებაა ვიდრე ილიას უნივერსიტეტში, კონკურენციის პირობებში ისინი თსუ-ს ანიჭებენ უპირატესობას. ხოლო მეორე ჯგუფის რესპონდენტების აზრით, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში პედაგოგების გადამზადება ხდება მაღალ დონეზე, რაც ამალღებს სწავლების დონეს. განსაკუთრებული მხარდაჭერით სარგებლობს სახელმწიფოს მხრიდან.

„ილიას უნივერსიტეტი ცდილობს დაემსგავსოს დასავლურ უნივერსიტეტებს და შესაბამისად, ყურადღებას აქცევენ იმას, რომ კარგი სასწავლო გარემო შეუქმნან სტუდენტებს“ [თავისუფალი უნივერსიტეტის მე-2 კურსის სტუდენტი]

თავისუფალი უნივერსიტეტი

სტუდენტებმა თავისუფალ უნივერსიტეტზე არჩევანი გააკეთეს იმის გამო, რომ სწავლების ყველაზე მაღალი დონეა, თანამედროვედ აღჭურვილი ინფრასტრუქტურაა და აქვს სწავლის საფასურის გადახდის ეფექტური სისტემა, როგორცაა, ეტაპობრივი გადახდა და თვითდაფინანსების სისტემა, რომელიც გულისხმობს სწავლის დამთავრების შემდეგ სწავლის საფასურის დაფარვას. ეს პირობა არჩევანის გაკეთებისას გადამწყვეტი მნიშვნელობის აღმოჩნდა. გარდა ამისა, მათი აზრით, თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული ადვილად საქმდება და აქვს მაღალანაზღაურებად სამსახურში დასაქმების მეტი შანსი. ასევე ცალკეული მიმართულებით (ბიზნესისა და ეკონომიკის) განათლების ყველაზე კარგ დონეს იძლევა საქართველოში არსებულ უნივერსიტეტებს შორის.

„თავისუფალში ძალიან კარგი ლექტორები ასწავლიან, ინფრასტრუქტურა და სწავლების მეთოდები შეესაბამება ევროპულ სტანდარტებს და თანაც დასაქმების ბევრად მეტი შანსი აქვს სტუდენტს“ [თსუ-ის მე-2 კურსის სტუდენტი]

რესპონდენტების უმრავლესობის მოსაზრებები თანხმდება თავისუფალ უნივერსიტეტთან მიმართებაში. მათი აზრით, თავისუფალი უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სწავლების მაღალ დონეს, სწავლების თანამედროვე მეთოდებს, აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს, აქვს კარგი ინფრასტრუქტურა, კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები, მონიტორინგის მაღალი დონე. ყველაზე დიდი უპირატესობა, რაც თავისუფალ უნივერსიტეტს სხვა უნივერსიტეტებთან შედარებით გამოკვეთილად ახასიათებს, არის დასაქმების მაღალი პერსპექტივა. სწორედ ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი მოტივი სტუდენტებისთვის თავისუფალ უნივერსიტეტში ჩასაბარებლად. თუმცა მასაც გააჩნია გარკვეული ნაკლოვანებები, როგორცაა მხოლოდ ერთ კონკრეტულ მიმართულებაზე ორიენტაცია და სწავლების მაღალი საფასური. გარდა ამისა, აქვს კარგად მოფიქრებული რეკლამა (გადაცემა ”შეგირდი“), რაც ზრდის აბიტურიენტებისა და სტუდენტების მოტივაციას.

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

რესპონდენტები, ტექნიკურ უნივერსიტეტს ახასიათებენ, როგორც ჩასაბარებლად მარტივ უნივერსიტეტს, სადაც სწავლების შედარებით დაბალი დონეა, ადვილია ჩაბარება და ნაკლებად პერსპექტიულია. ტექნიკურ უნივერსიტეტში სწავლობენ მხოლოდ დიპლომისა და სტუდენტობის გამოცდილების მისაღებად.

„გპი-ში დიპლომს აიღებ, მაგრამ მხოლოდ განათლებულის და ნასწავლის სტატუსისთვის თუ გამომადგება, სხვა შემთხვევაში გპი-ში არაა ისეთი პირობები სტუდენტებისთვის შექმნილი, რომ ხარისხიანი განათლება მიიღონ“ [ილიას მე-2 კურსის სტუდენტი]

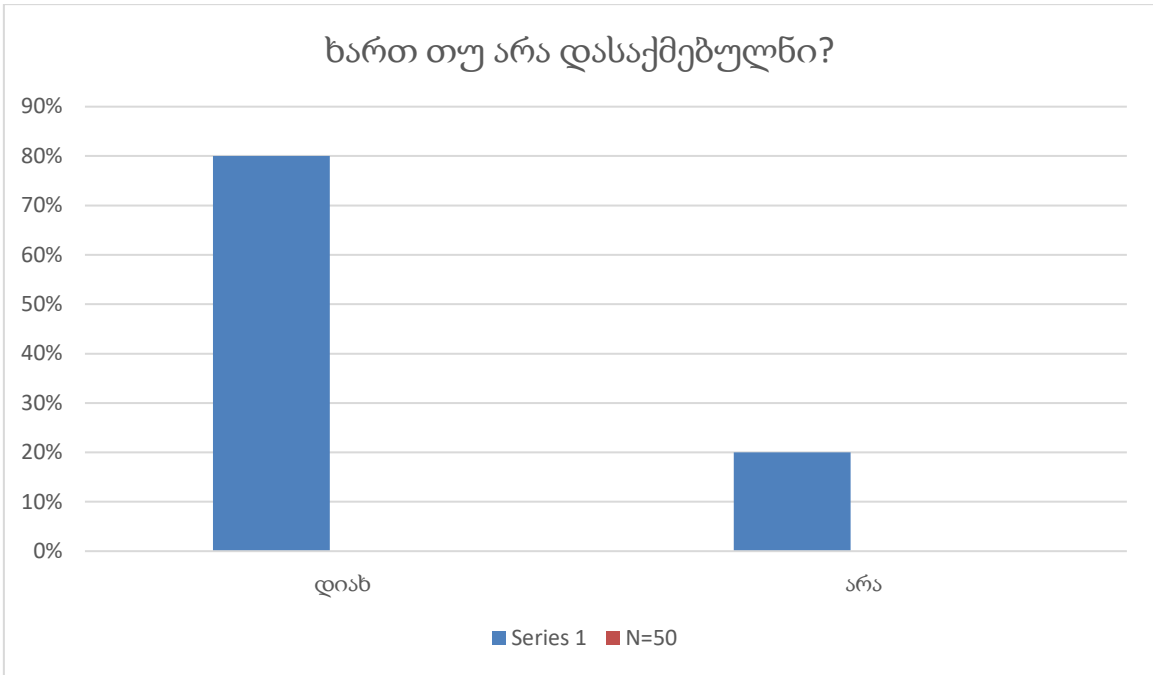
ნაკლებია ნდობა ამ სასწავლებლისადმი აბიტურიენტებისა და მშობლების მხრიდან. თუმცა აღინიშნა დადებითი მხარეებიც, როგორცაა; სახალმწიფოს მხრიდან

მხარდაჭერა, რაც გამოიხატება სახელმწიფო გრანტების გადანაწილებაში, რამაც გაზარდა ზოგიერთი ფაკულტეტისადმი მოთხოვნა, შესაბამისად მათი აზრით, ამ კონკრეტულ უნივერსიტეტში არსებული ტრადიციების გამო მას აქვს პოტენცია, რომ გაიზარდოს მისი პრესტიჟი, თუმცა ამის მიღწევა მხოლოდ კარგი მენეჯმენტის წყალობით არის შესაძლებელი. საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში არ არის სიმკაცრე, რაც სწავლების პროცესს არასერიოზულობას სძენს. დადებით მხარედ დასახელდა ასევე ის ფაქტი, რომ მატერიალურ ტექნიკური ბაზა არის განახლებული და სწავლების საფასური არ არის მაღალი. უარყოფითად კი დასახელდა ის, რომ საქართველოს ტექნიკურმა უნივერსიტეტმა კონკურენციის პირობებში ვერ შეძლო საკუთარი პირობების გაუმჯობესება, სწორედ ამან განაპირობა მისი ნაკლებად პრესტიჟულობა.

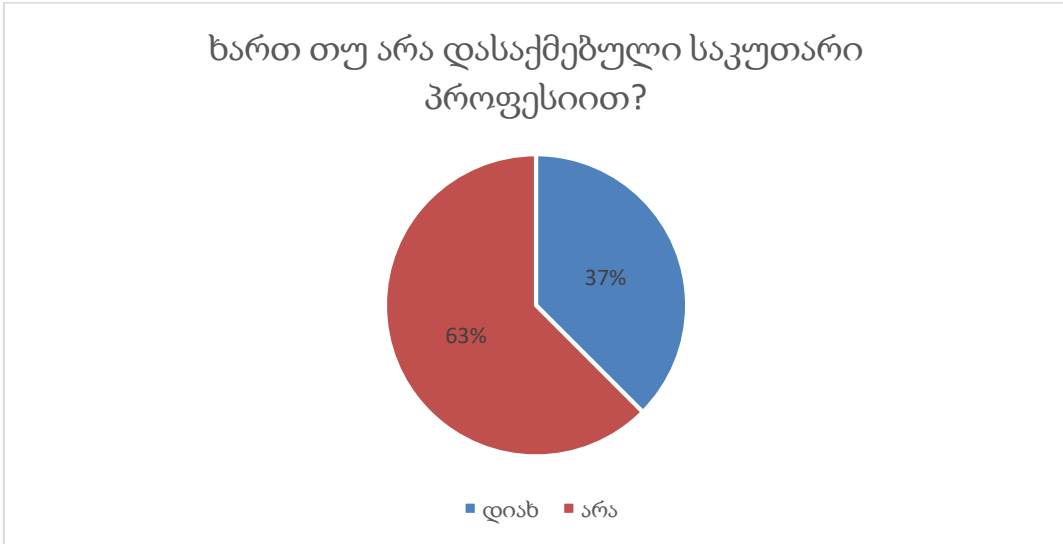
რაოდენობრივი კვლევის ანალიზი

პირისპირი ინტერვიუების ანალიზი

კვლევის რაოდენობრივი მეთოდის-პირისპირ ინტერვიუს მეთოდის გამოყენებით კვლევისთვის საინტერესო შედეგები გამოვლინდა. გამოკითხვაში, რომელშიც მონაწილეობა ბოლო 5 წლის განმავლობაში სხვადასხვა უსდ-ების 50 კურსდამთავრებულმა მიიღო, კითხვაზე იყვნენ თუ არა დასაქმებულები, გამოკითხულთა 80% დასაქმებულია.

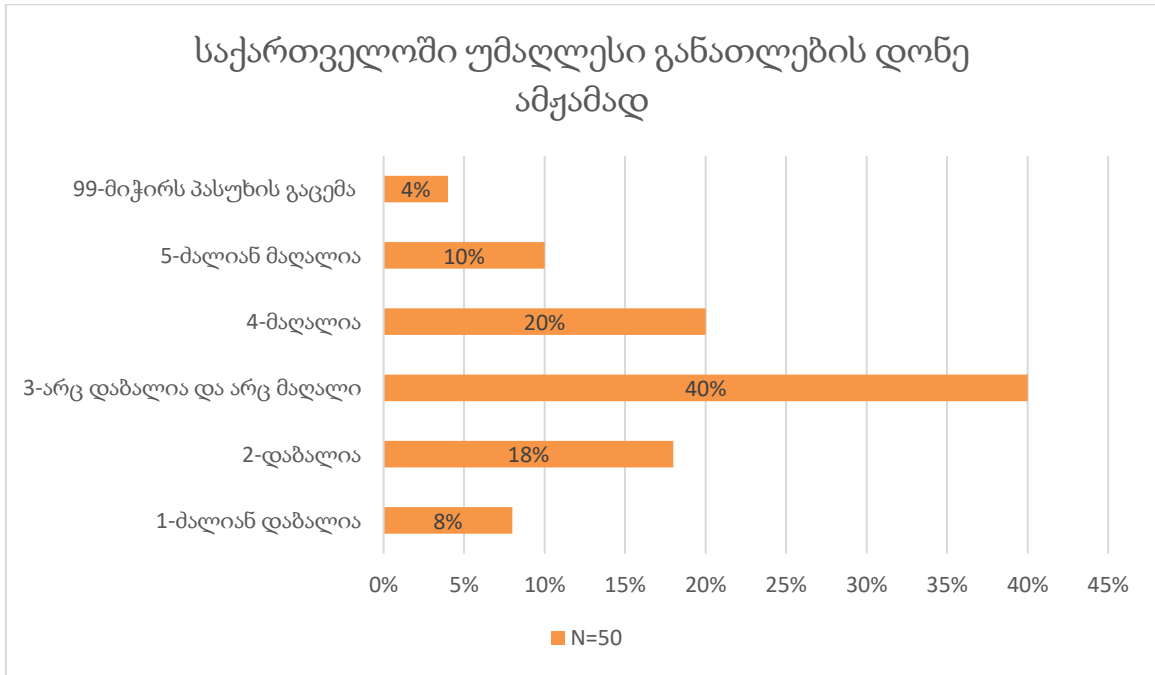


ხოლო, რაც შეეხება შეკითხვას , მუშაობდნენ თუ არა საკუთარი პროფესიით, ამ შემთხვევაში აღმოჩნდა , რომ დასაქმებულთა მხოლოდ 37,5% აღმოჩნდა საკუთარი პროფესიით დასაქმებული.

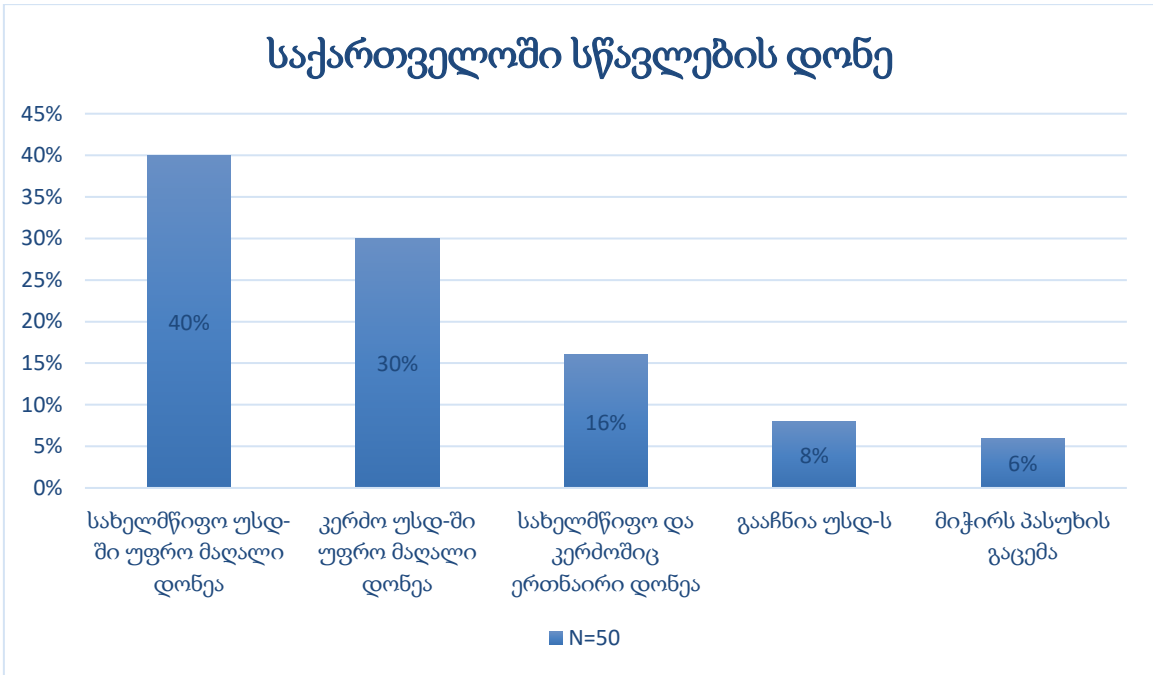


კითხაზე თუ როგორ აფასებდნენ საქართველოში უმაღლესი განათლების დონეს , გამოკითხულ კურსდამთვრებულთა უმეტესობა თვლის , რომ საქართველოში განათლების დონე საშუალოა , არც მაღალია და არ დაბალი (40%), გამოკითხულთა 20 % თვლის , რომ საქართველოში მაღალია განათლების დონე, ხოლო დაახლოებით იგივე რაოდებონის

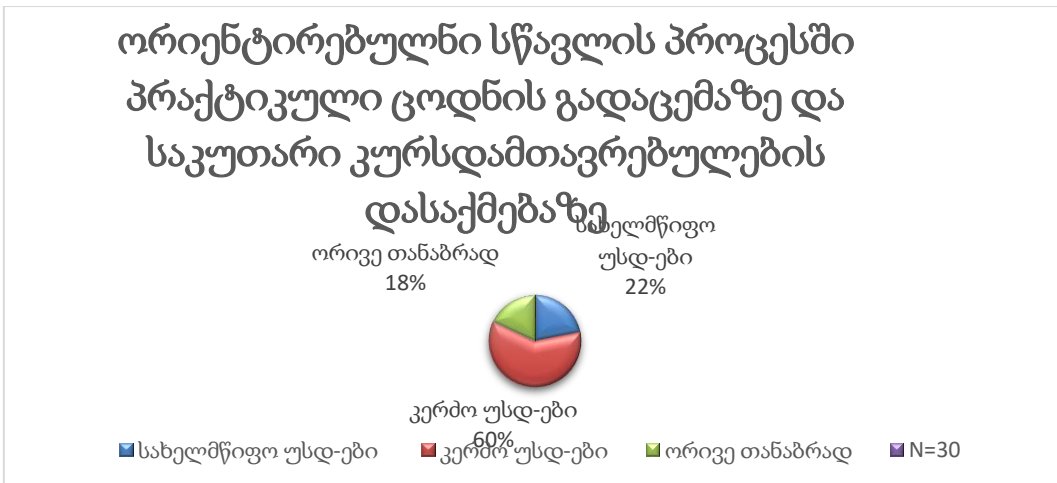
კურსდამთავრებული საპირისპიროს ფიქრობს კერძოდ , დაბალია ან ძალიან დაბალია განათლების დონე.

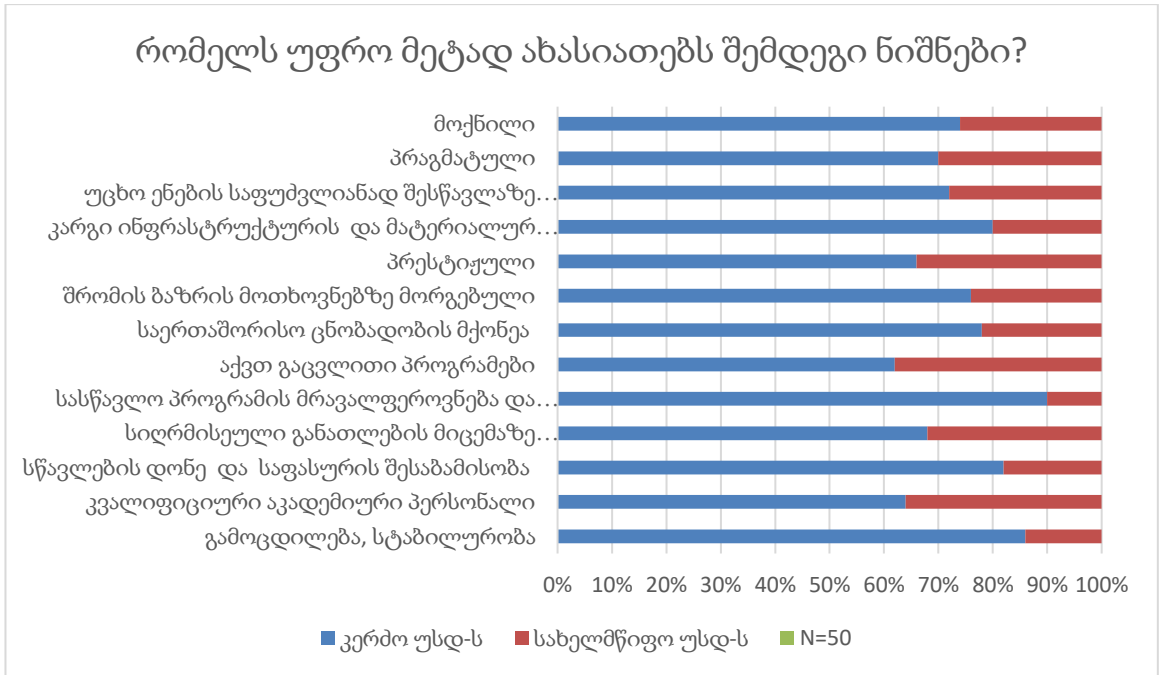


შემდეგი შეკითხვა გულისხმობდა გამოვლინელიყო კურსდამთავრებულთა დამოკიდებულება კერძო და სახელმწიფო უსდ-ების მიმართ . მათი , როგორც ცოდნის, სწავლების , პრაქტიკის მიცემის და სტუდენტებისთვის ხელმშეწყობი გარანტი დასაქმების ბაზარზე. გამოკითხულთა უმრავლესობა თვლის , რომ სწავლების დონე მაღალია სახელმწიფო უსდ-ებში (40%), ხოლო კერძო უსდ-ებში სწავლების მაღალი დონეს გამოკითხულთა 30 % იზიარებს . გამოკითხულთა 8 % -სთვის გააჩნია თვითონ უსდ-ს.



განსხვავებული შედეგი გამოვლინდა კითხვაზე : „ სწავლის პროცესში პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე და საკუთარი კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე, რომელი უსდ უფრო მეტად ხასიათდება “. გამოკითხული კურსდამთავრებულთა 60% თვლის რომ ამ ნიშნით კერძო უსდ-ები უფრო მეტად არიან განვითარებულნი, ვიდრე სახელმწიფო უსდ-ები. (22%)





კითხვაზე , რომელ თუ რომელ უსდ-ებს ახასიათებთ შემდეგი ნიშნები გამოვლინდა , რომ სახელმწიფო უსდ-ებისთვის დამახასიათებელია :

უფრო:

- მდიდარი ტრადიციების მქონე
- მრავალფეროვანი / მრავალპროფილური სასწავლო პროგრამების მქონე, ფაქტიურად უალტერნატივო ბევრი ჰუმანიტარული, საბუნებისმეტყველო და ტექნიკური სპეციალობის კუთხით
- საერთაშორისო ცნობადობის მქონე

ხოლო კერძო უსდ-ებისთვის :

- პრესტიჟული;
- პრაქტიკული ცოდნის მიცემაზე ორიენტირებული

- შრომის ბაზრის მოთხოვნებს მორგებული
- კარგი ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ ტექნიკური ბაზის მქონე
- უცხო ენების საფუძვლიანად შესწავლაზე ორიენტირებული
- პრაგმატული

დასკვნა

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, რომ სამივე კატეგორიის რესპონდენტებში გამოიკვეთა მსგავსი შეხედულებები ქვეყანაში არსებული უნივერსიტეტების შედარებისას. გამოვლინდა, რომ რესპონდენტთა აზრით, კერძო უნივერსიტეტები უფრო ორიენტირებულნი არიან სწავლების პროცესში პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე და საკუთარი კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე (შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიან პროდუქტად პოზიციონირებაზე), ვიდრე სახელმწიფო უნივერსიტეტები. აღნიშნულ გარემოებას კვლევის მონაწილეები კერძო სასწავლებლების პოლიტიკით ხსნიან - ისინი

თავად არიან მოგებაზე ორიენტირებული ”ზიზნეს კომპანიები”, რომლებიც სწორედ იმ სასწავლო მიმართულებებს სთავაზობენ სტუდენტებს, რომლებზეც შრომის ბაზარზე დღესდღეობით მაღალი მოთხოვნაა. პარალელურად საკუთარი პოპულარობისთვის და რეიტინგისთვის მუდმივად ზრუნავენ სწავლების მაღალი დონისთვის აუცილებელ ისეთ მნიშვნელოვან ფაქტორებზე, როგორცაა კარგი ინფრასტრუქტურა, სწავლების თანამედროვე მეთოდები, კარგი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა, ბევრი პრაქტიკი და სტაჟირების კურსი სწავლების პროცესში და ა.შ. სახელმწიფო უნივერსიტეტების მთავარი ღირებულება კი მათი გამოცდილება, არსებობის ხანგრძლივი ისტორია, სტაბილურობა, საერთაშორისო ცნობადობა და სიღრმისეული განათლების მიცემაზე ორიენტირებულობაა. თუმცა კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა შეფასებებიდან ირკვევა, რომ აღნიშნული ღირებულებები ძირითადად ემოციურ დონეზე იწვევს სახელმწიფო უნივერსიტეტების მიმართ პატივისცემასა და პოზიტიურ დამოკიდებულებას. რაციონალურ დონეზე კი მათთვის გაცილებით მნიშვნელოვანია ის რეზულტატი, რასაც კერძო უნივერსიტეტები გაცილებით მაღალ დონეზე ასრულებენ - სტუდენტის პრაქტიკული მომზადება შრომის ბაზრისთვის.

სტუდენტების უმრავლესობისათვის მნიშვნელოვანია უმაღლესი განათლების მიღება, რადგან უმაღლესი განათლება სამსახურის შოვნისა და ზოგადად უკეთესი მომავლის შექმნის წინაპირობად მიიჩნევა. როგორც აღმოჩნდა, რესპონდენტები საუკეთესო განათლების მიღების აუცილებელ პირობად მიიჩნევენ კვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლების არსებობას, სწავლების მაღალ დონესა და პრაქტიკული უნარების მიღების შესაძლებლობას. ბაკალავრიატის დამთავრების შედეგად შესაძლო მიღწევებს შორის, რესპონდენტები ყველაზე მაღალ შეფასებას დამოუკიდებლად ცხოვრების უნარჩვევებსა და საკუთარ მისწრაფებებსა და ინტერესებში გარკვევას აძლევენ. პიროვნული განვითარება და ზოგადი განათლებაც მნიშვნელოვანი მოლოდინებია, რომლებსაც აბიტურიენტები ბაკალავრიატს უკავშირებენ.

რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ საქართველოში არსებული უნივერსიტეტები იძლევიან საკმარის ცოდნას დასაქმებისა და შემდგომი წარმატებისთვის. რესპონდენტების

უმრავლესობა, მიუხედავად იმისა თუ სად სწავლობს, თანხმდება იმ აზრზე, რომ წინა წლებთან შედარებით საქართველოს უნივერსიტეტებში სწავლების დონე უფრო გაიზარდა, ასევე ამაღლდა პროფესორ–მასწავლებლების კვალიფიკაცია, რაც პირდაპირ კავშირშია სწავლების დონესთან. წინა წლებთან შედარებით გაუმჯობესებულია ასევე სწავლების მეთოდები, შესაბამისად, გართულებულია სწავლაც, ამის ერთ–ერთ მიზეზად კი ასახელებენ პროფესორ–მასწავლებლების კონკურსის გზით შერჩევის მეთოდს, რამაც გამოიწვია მათი კვალიფიკაციის ამაღლება. გარდა ამისა, სტუდენტების მიერ დადებითად არის შეფასებული ის ფაქტი, რომ გაცვლით პროგრამებს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება სწავლების დონის გაზრდაში, რასაც წინა წლებთან შედარებით დიდი ყურადღება ენიჭება უნივერსიტეტების მხრიდან. გამოითქვა უკმაყოფილება სახელმწიფო გრანტების განაწილებასთან დაკავშირებით; ტექნიკური და საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტებისთვის გრანტების მინიჭება, მათი აზრით, უთანასწორობას წარმოშობს. გარდა ფინანსური ნაკლოვანებებისა, აღინიშნა, რომ სხვადასხვა უნივერსიტეტს სხვადასხვა სახის პრობლემა აქვს. მაგალითად, თსუ–ში ადმინისტრაციული პროცედურები არ მუშაობს გამართულად, საგნების არჩევის პროცესი არ არის მოწესრიგებული. სხვა უნივერსიტეტებში კი დაწესებულია სხვადასხვა სახის ჯარიმები, (მაგ: გაცდენები) რაც თავისთავად აფერხებს სწავლების პროცესს.

რაც შეეხება უნივერსიტეტის შერჩევის კრიტერიუმებს, ძირითადი აქცენტი სწავლების დონეზე კეთდება, თუმცა, პრესტიჟულობა, საფასურის ხელმისაწვდომობა და დასაქმების პერსპექტივის არსებობაც მნიშვნელოვანი კრიტერიუმებია. მიუხედავად გამოცდილებაზე დაფუძნებული სტერეოტიპისა, რომ უნივერსიტეტის დიპლომი არაგადამწვეტი ფაქტორია სამუშაოს ძიების პროცესში, უნივერსიტეტების სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს აქვთ მყარი წარმოდგენა, რომ დიპლომი, განსაკუთრებით მაგისტრის ხარისხი აუცილებელია კარიერული წინსვლისთვის, როგორც სახელმწიფო ორგანიზაციებში, ასევე კერძო კომპანიებში. დამსაქმებლებისთვის კადრისაყვანისას უნივერსიტეტის დიპლომი ერთ–ერთ, მაგრამ არაგადამწვეტი ფაქტორს წარმოადგენს. დამსაქმებლებისთვის გადამწვეტი მნიშვნელობა სამუშაო გამოცდილებას ენიჭება, ასეთის არ ქონის შემთხვევაში, კი

კადრებს ხშირად უწევთ ჩაკეტილ წრეზე სიარული და /ან ხანგრძლივ, არაანაზღაურებად სტაჟირების პროგრამებზე დათანხმება.

უნივერსიტეტების მთავარ პრობლემას არა სწავლების დონე, არამედ სტუდენტობის პერიოდში მიღებული ცოდნის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან არარელევანტურობა წარმოადგენს;

უმაღლეს განათლებასთან დაკავშირებული განწყობები ძირითადად მენტალურ-კონტექსტური აუცილებლობით არის განპირობებული;

კვლევის მონაწილეებს, როდესაც ისინი იღებდნენ უნივერსიტეტში ჩაბარების გადაწყვეტილებას, ჰქონდათ მოლოდინი, რომ მიიღებდნენ საფუძვლიან ცოდნას, პროფესიულ განვითარებას, კარგ სოციალურ კონტაქტებს - ეს ყველაფერი კი მათ საშუალებას მისცემდა გამხდარიყვნენ კონკურენტუნარიანები შრომის ბაზარზე.

დამსაქმებლებისა და სტუდენტების მიხედვით შეგვიძლია გამოვყოთ სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტების ძლიერი და სუსტი მხარეები.

სახელმწიფო უნივერსიტეტი

უფრო:

- მდიდარი ტრადიციების მქონე
- მრავალფეროვანი / მრავალპროფილური სასწავლო პროგრამების მქონე, ფაქტიურად უალტერნატივო ბევრი ჰუმანიტარული, საბუნებისმეტყველო და ტექნიკური სპეციალობის კუთხით
- საერთაშორისო ცნობადობის მქონე

ნაკლებად:

- ❖ ორიენტირებული პროფესიული და პრაქტიკული ცოდნების გადაცემაზე, ფაქტიურად არ აქვს გარე სტაჟირების კურსები

- ❖ ითვალისწინებს შრომის ბაზრის არსებულ მოთხოვნებს
- ❖ აქცევს ყურადღებას უცხო ენების შესწავლას, რაც ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია დღევანდელი დამსაქმებლებისთვის
- ❖ აქცევს ყურადღებას კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის გადინების პროცესს
- ❖ გამართული ინფრასტრუქტურა და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა
- ❖ მოქნილი ადმინისტრაციული თვალსაზრისით, მასშტაბურობიდან გამომდინარე უჭირს იყოს ორიენტირებული სტუდენტზე და ზოგადად ადამიანებზე, უფრო ბიუროკრატიულია

კერძო უნივერსიტეტები

უფრო:

- ❖ პრესტიჟული;
- ❖ პრაქტიკული ცოდნის მიცემაზე ორიენტირებული
- ❖ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს მორგებული
- ❖ კარგი ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ ტექნიკური ბაზის მქონე
- ❖ უცხო ენების საფუძვლიანად შესწავლაზე ორიენტირებული
- ❖ პრაგმატული (ზრუნავს კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე, რადგანაც იცის, რომ ეს არის საზოგადოების დაკვეთა და ამით საკუთარ პოზიტიურ იმიჯს აძლიერებს) - აქვს სწავლების ხარისხის უფრო მკაცრი შიდა მონიტორინგი და მუდმივად ცდილობს იყოს კონკურენტუნარიანი, მის ინტერესებშია, რომ მისი

კურსდამთავრებულები კარგად და სწრაფად დასაქმდნენ, აქვს სტაჟირების კურსები

- ❖ მოქნილი - კარგი მენეჯმენტის და მცირე მასშტაბების გამო ფაქტიურად არ აქვს ადმინისტრაციული ხარვეზები, ორიენტირებულია აკადემიური პერსონალისა და სტუდენტისთვის კომფორტული გარემოს შექმნაზე

ნაკლებად:

- ❖ ადეკვატური საფასო პოლიტიკის თვალსაზრისით - ქართული გარემოსთვის და შრომის ბაზრის სახელფასო პოლიტიკისთვის შეუფერებლად მაღალი სწავლების გადასახადი, ხშირად, სწავლების ხარისხთანაც შეუფერებლად მაღალი გადასახადი
- ❖ გრძელვადიანი ხედვა, მხოლოდ ორიენტირებულია ბაზრის დღევანდელ მოთხოვნებზე, შესაბამისად არის რისკი იყოს არასტაბილური და გაუჭირდეს შრომის ბაზრის ახალ მოთხოვნებთან სწრაფი ადაპტირება

რეკომენდაციები

- რეკომენდებულია უნივერსიტეტებმა იზრუნონ ისეთი მახასიათებლების გაძლიერებაზე, როგორებიცაა: სწავლების მაღალი დონე, დასავლურობა, სიახლეზე ორიენტაცია და მაღალკვალიფიციური კურსდამთავრებულები და ამ მახასიათებლებით მოახდინოს პოზიციონირება საკომუნიკაციო აქტივობებში.
- საჭიროა უნივერსიტეტებში ინფრასტრუქტურის განვითარება (მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის, გარემო/ინტერიერის გაუმჯობესება, თანამედროვე ტიპის ლაბორატორიები, სტუდენტური ქალაქები/კამპუსები)
- სწავლების თანამედროვე მეთოდების დანერგვა (უცხოელი ლექტორების მოწვევა და მათი გამოცდილების გაზიარება ნაკლებად განვითარებული დარგების ხელშესაწყობად)
- სასწავლო პროცესში პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე ორიენტირება

- სწავლების დონის კიდევ უფრო გაუმჯობესება, სასწავლო პროცესისა და პროფესორ–მასწავლებლების კვალიფიკაციის მონიტორინგის მექანიზმების დახვეწა
 - კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა
 - სასწავლო პროგრამების შემუშავების და დანერგვის პროცესში შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინება
 - სასწავლო პროცესში სტუდენტებისთვის პროფესიული და პრაქტიკული ცოდნების გადაცემაზე ორიენტირება
 - სწავლების პროცესში (განსაკუთრებით მაგისტრატურის ეტაპზე) სტუდენტებისთვის გარე პრაქტიკის გავლის (შესაბამისი პროფილის ორგანიზაციებში) შესაძლებლობის მიცემა
-
- ბრენდის პოზიციონირებისას ისეთი მახასიათებლების გაძლიერებაზე ზრუნვა, როგორცაა განვითარებაზე და სწავლების თანამედროვე მოთხოვნებზე ორიენტირებული, რეალობის ადეკვატური, შრომის ბაზრის არსებულ და პოტენციურ მოთხოვნებზე ორიენტირებული, მოქნილი ადმინისტრაციული პროცედურების მქონე.

ბიბლიოგრაფია

Bibliography

(თ. გ.).

OXFAM. (2008). *შრომის ბაზრის დახასიათება და უმიშევრობა საქართველოში*. Retrieved from საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა : <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--.%2e-4----4---0-11-11-en-10---10-help-50--00-3-1-00-0-00-11-1-1utfZz-8-00-0-11-1-0utfZz-8-10&a=d&c=ekonomik&cl=CL1.4&d=HASH7e1c1bc56211acf849190>

ამაშუკელი, მ., ლეჟავა, დ., & გუგუშვილი, ნ. (2017). *განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში*. თბილისი: ფონდი "ღია საზოგადოება-საქართველოს".

არაბიძე, დ. (2015). *შრომის ფენომენი*.

ბერძენიშვილი, ა. (2013). *კლასიკური სოციოლოგიური თეორიები*. თბილისი.

განათლების და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021. (2016, 02 11). Retrieved from განათლების და მეცნიერების სამინისტრო:

<http://www.mes.gov.ge/uploads/სტრატეგია/განათლებისა%20და%20მეცნიერების%20სტრატეგია.pdf>

განათლების პოლიტიკის, დ. დ. (2013). *უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში*. Retrieved from <http://erasmusplus.org.ge/files/publications/Strategic%20Development%20of%20HE%20and%20Science%20in%20Georgia%20-%20ge.pdf>.

გიდენსი, ე. (2011). *სოციოლოგია*. თბილისი: ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო.

დიაკონიძე, ა. (21.03.2015). *დიურკემი შრომის შესახებ. მასალა წარმოდგენილია შრომისა და ორგანიზაციის სოციოლოგიის ლექციაზე*. თბილისი: თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

ენციკლოპედია, ე. ს. (1987). *(ტომი III)*. თბილისი: მთავარი სამეცნიერო რედაქცია .

ლექსიკონი-ცნობარი, ს. დ. (2004). თბილისი: "ლოგოს პრესი".

მარქსი, კ. (1954). *კაპიტალი. ტომი I*. თბილისი: საქართველოს სსრ სახელმწიფო გამომცემლობა .

მონიტორინგის, ც. ა. (2016, 09 01). *ანტისოციალური პოლიტიკა საქართველოში: განათლება და შრომის ბაზარი*. Retrieved from ადამიანის უფლებების და სწავლების მონიტორინგის ცენტრი: <https://emc.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98-%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83>

პრაქტიკული სახემძღვანელო შრომის უფლებისა და გარემოს დაცვის საკითხებში. (2015). თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC).

სამინისტრო, ს. გ. (2014, 02 11). *საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო*. Retrieved from საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო: <http://www.mes.gov.ge/uploads/strategia..pdf>

სამინისტრო, ს. შ. (2015). *შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა*. Retrieved from საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო: http://www.moh.gov.ge/uploads/files/oldMoh/01_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf

საქართველოს შრომის კოდექსი(4113-რს). (2010). თბილისი: საქართველოს პარლამენტი.

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2016, 04 08). Retrieved from საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3245367>

საქართველოს შრომის, ჯ. დ. (2016). *შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორების შესახებ*. Retrieved from საქართველოს შრომის , ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო:

<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=UserReport&ID=9144224a-11ea-431f-a6c7-3d5241a45bf5>

სმიტი, ა. (1938). *გამოკვლევა ხალხთა სიმდიდრის ბუნებისა და მიზეზების შესახებ, ტომი I*.
თბილისი: სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა .

ქეცაია, კ. (2017). *მაქს ვებერი - ცხოვრება და შემოქმედება : გზამკვლევი სტუდენტებისათვის*.
თბილისი: უნივერსალი.

შესავალი თანამედროვე აზროვნებაში. II წიგნი. (2014). თბილისი: ილიას სახელმწიფო
უნივერსიტეტი.

დანართი #1

დამსაქმებელთა გაიდი

1. მოკლედ , რომ მომიყვებთ თქვენი ორგანიზაციის შესახებ, რამდენი ხანია რაც თქვენი ორგანიზაცია ფუნქციონირებს, რა არის თქვენი ორგანიზაციის იურიდიული ტიპი და რომელ სფეროში მოღვაწეობს?
2. რამდენი თანამშრომელი მუშაობს ამჟამად თქვენს ორგანიზაციაში(დაქირავების ფორმისა და პირობების მიუხედავად)?
3. როგორ დაახასიათებდით საქართველოში არსებული უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებს? რა განაპირობებს ამას?
4. როგორ შეაფასებთ საქართველოში ამჟამად უმაღლესი განათლების დონეს?
5. როგორ შეიცვალა წინა 5 წელთან შედარებით?
6. როგორ შეიცვლება საქართველოში უმაღლესი განათლების დონე მომდევნო 5 წლის განმავლობაში? რატომ ფიქრობთ ასე?
7. თქვენი დაკვირვებით , საქართველოში სწავლების დონე სად უფრო მაღალია უსდ-ებში თუ კერძოში? რატომ ?

8. როგორ ფიქრობთ, საქართველოში რომელი უსდ-ს კურსადმთავრებულებს აქვთ დასაქმების მაღალი შანსი? რატომ?
9. როგორია თქენი ადამოკიდებულება, საქართველოს უსდ-ების მიერ კვალიფიციური კადრების მომზადებასთან დაკავშირებით? რატომ ფიქრობთ ასე?
10. თქენი დაკვირებით, დღეისთვის რამდენად აქტუალურია /მოთხოვნადია შრომის ბაზარზე ის ცოდნა, რსაც უმაღლესი სასწავლებლები გადასცემენ კურსადმთავრებულებს?
11. თქვენი შვილი რომ აპირებდეს წელს უმაღლესში ჩაბარებას (საქართველოში), რას ურჩევდით-სახელმწიფო უსდ-ში ჩაბარებას თუ კერძოში?რატომ?
12. მოდით, ახლა ვისაუბროთ თქვენს ორგანიზაციაში კადრის შერჩევის კრიტერიუმებზე , რა კრიტერიუმებს იყენებთ კადრის შერჩევისას და უფრო მეტად რომელ კრიტერიუმ(ებ)ს ანიჭებთ უპირატესობას? რატომ?
13. კადრის შერჩევისას ისეთ პოციაზე, სადაც აუცილებელია უმაღლესი განათლების დიპლომი, რამდენად მნიშვნელოვანია თქვენს მიერ ჩამოთვლილი კრიტერიუმები? რატომ?
14. თქვენს ორგანიზაციაში რეალურად რა კრიტერიუმების მიხედვით ხდება კადრის შერჩევა?
15. როგორ ფიქრობთ, ძირითადად რა ტიპის კადრების დეფიციტს განიცდის თქვენი ორგანიზაცია? რატომ?
16. თქვენი ორგანიზაცია რამდენად არის ორიენტირებული თანამედროვე სამეცნიერო მიღწევებზე/ტექნოლოგიებზე? რა განაპირობებს ამას?

დანართი #2

სადისკუსიო გეგმა სტუდენტებთან

დისკუსიის მონაწილეთა მოკლე წარდგენა

1. სახელი, ასაკი, უმაღლესი სასწავლებლის დასახელება, კურსი, სპეციალობა

ნაწილი 1: ზოგადი დამოკიდებულებები და აღქმები უმაღლეს განათლებასა და უნივერსიტეტებისადმი

2. რას მეტყვით ზოგადად საქართველოში მოქმედ უნივერსიტეტებზე?
 - რა შეიძლება ჩაითვალოს უმაღლესი განათლების სფეროში წინ გადადგმულ ნაბიჯებად ბოლო 3 – 5 წლის განმავლობაში?
3. რა არის ის, რაც ნაკლებად მოგწონთ მათთან მიმართებაში?
 - რომელი სახელმწიფო უნივერსიტეტების გამოყოფა შეგიძლიათ, როგორც განსაკუთრებით წარმატებულის, ძლიერის? რა განსაზღვრავს მათ სიმდიერეს?
 - რომელი "კერძო" უნივერსიტეტების გამოყოფა შეგიძლიათ, როგორც განსაკუთრებით წარმატებულის, ძლიერის? რა განსაზღვრავს მათ სიმდიერეს?
4. თქვენი აზრით, რატომ ირჩევენ სტუდენტები სახელმწიფო და არა კერძო უნივერსიტეტებს და პირიქით?
5. რით განსხვავდება ევროპის უნივერსიტეტები საქართველოში მოქმედი უნივერსიტეტებისგან? რატომ ფიქრობთ ასე?

ნაწილი 2: უმაღლესი სასწავლებლის შერჩევის კრიტერიუმები

6. როგორც ვიცი, თქვენ აპირებთ 2018 წელს ჩააბაროთ უმაღლესში მისაღები ერთიანი ეროვნული გამოცდები. როდესაც ერთიან ეროვნულ გამოცდებს აბარებდით, რომელი უმაღლესი სასწავლებლები გქონდათ პრიორიტეტად არჩეული? რატომ?
7. მოდით, დეტალურად ვისაუბროთ უმაღლესი სასწავლებლის შერჩევის პროცესზე:
- საიდან მიიღეთ / დებულობთ ინფორმაციას უმაღლესი სასწავლებლების და იქ მიმდინარე პროცესების შესახებ?
 - თქვენი აზრით, რომელი საინფორმაციო წყაროა ყველაზე ეფექტური, სანდო? რატომ ფიქრობთ ასე?
8. როგორ ხდებოდა პრიორიტეტული უმაღლესი სასწავლებლების შერჩევის გადაწყვეტილების მიღება? ვინ იყო ამ პროცესში ჩართული? რა იყო მათი მხრიდან დასახელებული არგუმენტები, რის გამოც თქვენ უნდა აგერჩიათ კონკრეტულად ეს უმაღლესი სასწავლებლები?
9. გთხოვთ მითხრათ, საბოლოოდ გადაწყვეტილების მიღებისას ვისი აზრი გაითვალისწინეთ ყველაზე მეტად და რით იყო ეს განპირობებული?
10. როგორ ფიქრობთ, რა მოგცათ თქვენ ამ უნივერსიტეტის სტუდენტობამ?
- რას მოგცემთ მისი დიპლომი? რა პოზიტიურ შედეგს მოიტანს ის თქვენს სამომავლო გეგმებში, საქმიანი და პირადი ცხოვრების განვითარებაში?
11. როგორ ფიქრობთ, რა არის უმაღლესი სასწავლებლის ძლიერი მხარეები? უპირატესობები? რატომ ფიქრობთ ასე?
12. რა არის მისი ნაკლოვანებები? რატომ ფიქრობთ ასე?

- 13.** გთხოვთ მითხრათ, რა უნდა შემოგთავაზოთ / რა ცვლილებები უნდა განახორციელოს უმაღლესმა სასწავლებელმა რომ თქვენ გადაწყვიტოთ / თქვენს შვილს ურჩიოთ ჩააბაროს ამ უნივერსიტეტში?
14. მოდით ახლა შევაჯამოთ ჩვენი დღევანდელი საუბარი: ამ ეტაპზე, თუ არის რომელიმე უმაღლესი სასწავლებელი, რომელიც მიგაჩნიათ უმაღლესი განათლების ბაზრის ლიდერად?
15. თქვენი აზრით რა ცვლილებები უნდა გატარდეს უმაღლეს სასწავლებლებში, რომ კურსდამთავრებულები ადვილად დასაქმდნენ იმ სპეციალობით, რომელი სპეციალობაც არჩეული ჰქონდათ?

დიდი მადლობა დისკუსიაში მონაწილეობისთვის!

დანართი #3

კითხვარი კურსდამთავრებულთათვის

კითხვარის ნომერი

შევსების ადგილი

შევსების თარიღი

**დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების რული უმაღლესი საგანმანათლებლო
პროგრამების განვითარებაში-საქართველოს მაგალითი(რეალობა და
სტანდარტები)**

გამარჯობა, მე ვარ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრანტი. სოციოლოგიის სამაგისტრო
პროგრამის ფარგლებში ვატარებთ კვლევას შემდეგ თემაზე: „დასაქმების ბაზრის

მოთხოვნების რული უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებაში-საქართველოს მაგალითი(რეალობა და სტანდარტები)“

კონფიდენციალობა დაცულია. მიღებული შედეგები სტატისტიკურად დამუშავების საფუძველზე ექვემდებარება განზოგადებას. გთხოვთ, დაწვრილებით გაეცნოთ კითხვარს და გულახდილად უპასუხოთ დასმულ შეკითხვებს. ინტერვიუს ხანგრძლივობა: დაახლოებით **20 წუთი**.

გმადლობთ ყურადღებისთვის !

D1. სქესი:

ქალი	1
კაცი	0

D2. ასაკი:

D3. ოჯახური მდგომარეობა:

დასაოჯახებელი	1
დაოჯახებული	2
ვცხოვრობ პარტნიორთან ერთად სამოქალაქო ან რელიგიური ქორწინების გარეშე	3
განქორწინებული	4
დაშორებული(ოფიციალურად განქორწინებული არ ვარ)	5
ქვრივი	6
(უარი პასუხზე)	-2

D4. რომელია თქვენ მიერ მიღებული განათლების ყველაზე მაღალი დონე:

სპეციალისტის ხარისხი	1
ბაკალავრის ხარისხი	2
მაგისტრის ხარისხი	3

სხვა	4
------	---

A1. რომელი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება გაქვთ დამთავრებული?

ჩაწერეთ-----

A2. რომელი საგანმანათლებლო პროგრამა გაქვთ დამთავრებული?

ჩაწერეთ-----

A3. ხართ თუ არა დასაქმებული?

დიახ	1
არა (გადადით კითხვა A8-ზე)	0

A4. მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?

დიახ	1
არა	0
უარი პასუხზე	-1

A.5 გთხოვთ, მითხრათ , რა არის იმ ორგანიზაციის იურუდიული ტიპი სადაც თქვენ მუშაობთ? (ერთი პასუხი)

სახელმწიფო სახელისუფლებო ორგანოები და საქვეუწყებლო დაწესებულებები	1
სსიპ საჯარო სამართლის იურიდიული პირი)	2
ააიპ (სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული)	3
კერძო სამეწარმეო	4
ააიპ(არასახელმწიფო)	5
სხვა (მიუთითეთ)	6

A.6 რომელ სფეროში მოღვაწეობს ორგანიზაცია , სადაც თქვენ მუშაობთ?(ერთი პასუხი)

ჯანდაცვის და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა	1
უსაფრთხოებისა და თავდაცვის სისტემები	2
მეცნიერებისა და განათლების სისტემა	3
ხელოვნებისა და კულტურის სისტემა	4
სამართლის სისტემა (სასამართლო, პოლიცია , სასჯელაღსრულების დაწესებულება და ა.შ)	5
საარჩევნო სისტემა	6
media	7
საკომუნიკაციო სისტემები(სხვადასხვა დონის საკომუნიკაციო სამსახურები: ინტერნეტპროვაიდერები, სატელეფონი ქსელები, სატრანსპორტო და ა.შ)	8
მშენებლობა	9
ვაჭრობა	10
საფინანსო სისტემები	11
სერვისი	12
წარმოება , მრეწველობა	13
<i>სხვა (მიუთითეთ)</i>	14

A.7 რა პოზიციაზე ხართ დასაქმებული?

პირველი პირი	1
მაღალი რანგის მენეჯერი	2
საშუალო რანგის მენეჯერი	3

მაღალი პოზიციის სპეციალისტი(წამყვანი,მთავარი და ა.შ)	4
საშუალო პოზიციის სპეციალისტი	5
სხვა თანამშრომელი	6
უარი პასუხზე	-1

A.8 რამდენად დაგებმართ უსდ-ს დიპლომი სამსახურის დაწყებაში?(„1“-საერთოდ არ დამეხმარა, ხოლო , „5“-მალიან დამეხმარა)

საერთოდ არ დამეხმარა				Zalian დამეხმარა	miWirs pasuxi
1	2	3	4	5	99

A.9 გთხოვთ შეავსოთ 5 ბალიან სკალაზე , სადაც „1“ ნიშნავს „სრულიად არა მოთხოვნადია “ , ხოლო „5“-„მალიან მოთხოვნადია “ , თუ რამდენად აქტუალურია /ზაზარზე მოთხოვნადია ის ცოდნა , რასაც უსდ-ები კურსდამთავრებულებს გადასცემენ?

სრულიად არა მოთხოვნადია			მალიან მოთხოვნადია	მიჭირს პასუხი

1	2	3	4	5	99
---	---	---	---	---	----

A.10 ჩამოთვლილთაგან, რომელი მიგაჩნიათ ყველაზე მნიშვნელოვანად საქართველოში კარგი სამსახურის საშოვნელად? (მხოლოდ 1 პასუხი)

ასაკი	1
გარეგნობა	2
ნაცნობობა	3
განათლება	4
შრომისმოყვარეობა	5
გამართლება	6
პროფესიონალიზმი	7
ნიჭი	8
სამუშაო გამოცდილება	9
საჭირო ხალხის პატივისცემა	10
სხვა	11
არ ვიცი	-1
უარი პასუხზე	-2

A.11 თქვენი აზრით, საქართველოში „კადრის შერჩევას“ ისეთ პოზიციაზე, სადაც აუცილებელია უმაღლესი განათლების დიპლომი, რამდენად მნიშვნელოვანია ქვემოთ მოცემული თითოეული კრიტერიუმი („1“ არის ყველაზე მაღალი შეფასება, ხოლო „5“ - ყველაზე მაღალი)

		ყველაზე დაბალი				ყველაზე მაღალი	მიქირს	
1	ზოგადი სამუშაო გამოცდილება	1	2	3	4	5	99	1
2	პროფესიული სამუშაო გამოცდილება	1	2	3	4	5	99	2
3	ცოდნა	1	2	3	4	5	99	3
4	შესაბამისი დარგის ფართო თეორიული ცოდნა	1	2	3	4	5	99	4
5	სიღრმისეული ცოდნა კონკრეტულ სპეციალობაში	1	2	3	4	5	99	5
6	პროფესიული ეთიკის ნორმების ცოდნა	1	2	3	4	5	99	6
7	საკმარისია ბაკალვარის დიპლომი	1	2	3	4	5	99	7
8	<i>მინიმუმ მაგისტრის დიპლომი ან მასთან გათანაბრებული</i>	1	2	3	4	5	99	8
9	დოქტორის დიპლომი(ან მასთან გათანაბრებული დიპლომი/დისერტაცია)	1	2	3	4	5	99	9
10	შესაბამისი პრაქტიკული უნარ- ჩვევები	1	2	3	4	5	99	10
11	რეკომენდაცია	1	2	3	4	5	99	11
12	კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება	1	2	3	4	5	99	12
13	პიროვნული თვისებები	1	2	3	4	5	99	13

		ყველაზე დაბალი				ყველაზე მაღალი	მიჭირს	
14	მოტივაცია	1	2	3	4	5	99	1 4
15	მობილობა უცხოეთში	1	2	3	4	5	99	1 5
16	რომელი უმაღლესი აქვს დამთვარეებულს	1	2	3	4	5	99	1 6
17	კომპიუტერული საოფისე პროგრამების ცოდნა	1	2	3	4	5	99	1 7
18	სწავლების პერიოდში (სასწავლებელში ან შესაბამის დაწესებულებაში) გავლილი პრაქტიკა	1	2	3	4	5	99	1 8
19	ზოგადი განათლება	1	2	3	4	5	99	1 9
20	ზოგადი უნარები	1	2	3	4	5	99	2 0
21	სხვა (მიუთითეთ)	1	2	3	4	5	99	2 1

A.12 გთხოვთ, 5 ბალიან სკალაზე შეაფასოთ საქართველოში უმაღლესი განათლების დონე (ამჟამად) , სადაც „1 „ არის „ძალიან დაბალი“ , ხოლო „5“ – „ძალიან მაღალი“.

ძალიან დაბალი				ძალიან მაღალი	მიჭირს პასუხი
1	2	3	4	5	99

A.13 თქვენი დაკვირვებით , საქართველოში სწავლების დონე სად უფრო მაღალია სახელმწიფო უსდ-ებში თუ კერძოში? (ერთი პასუხი)

სახელმწიფო უსდ-ში უფრო მაღალი დონეა	1
კერძო უსდ-ში უფრო მაღალი დონეა	2
სახელმწიფო და კერძოშიც ერთნაირი დონეა	3
გააჩნია უსდ-ს	4
სხვა (მიუთითეთ)	5
მიჭირს პასუხის გაცემა	99

A.14 თქვენი აზრით სახელმწიფო უსდ-ები უფრო მეტად არიან ორიენტირებულნი სწავლის პროცესში პრაქტიკული ცოდნის გადაცემაზე და საკუთარი კურსადმთავრებულების დასაქმებაზე თუ კერძო უსდ-ები?

სახელმწიფო უსდ-ები	1
კერძო უსდ-ები	2
ორივე თანაბრად	3
სხვა	4
მიჭირს პასუხის გაცემა	99

A.15 ქვემოთ ჩამოთვლილი ნიშები და გთხოვთ მითხრათ, რომელს უფრო მეტად ახასიათებს კერძო უსდ-ს თუ სახელმწიფო უსდ-ს?(თითოზე მხოლოდ ერთი პასუხი)

	ახასიათებს კერძო უსდ-ს	ახასიათებს სახელმწიფო უსდ-ს	
გამოცდილება, სტაბილურობა			1

კვალიფიციური აკადემიური პერსონალი			2
სწავლების დონე და საფასურის შესაბამისობა			3
სიღრმისეული განათლების მიცემაზე ორიენტირებულობა			4
სასწავლო პროგრამის მრავალფეროვნება და მრავალპროფილურობა			5
აქვთ გაცვლითი პროგრამები			6
საეთაშორისო ცნობადობის მქონეა			7
შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე მორგებული			8
პრესტიჟული			9
კარგი ინფრასტრუქტურის და მატერიალურ ტექნიკური ბაზის მქონე			10
უცხო ენების საფუძვლიანად შესწავლაზე ორიენტირებული			11
პრაგმატული			12
მოქნილი			13

A.16 ქვემოთ ჩამოთვლილია ნიშები და გთხოვთ მითხრათ, რომელს უფრო მეტად ახასიათებს კერძო უსდ-ს თუ სახელმწიფო უსდ-ს?(თითოზე მხოლოდ ერთი პასუხი)

	ახასიათებს კერძო უსდ-ს	ახასიათებს სახელმწიფო უსდ-ს	
პრაქტიკული ცოდნის მიღების ნაკლებობა			1
სასწავლო პრაქტიკების არარსებობა			2
ქართულ ენაზე სამეცნიერო-პროფესიული ლიტერატურის სიმცირე			3
უცხო ენების საფუძვლიანად შესწავლაზე ნაკლები ორიენტირება			4
მაგისტრატურის დონეზე სასწავლო პროგრამების დასახელებების შინაარსთან შეუსაბამობა			5
ადმინისტრაციული პრობლემები			6

მაღალი სწავლების გადასახადი			7
ნაკლებად გრძელვადიანი ხედვა			8

დანართი #4

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Tamar Mamagulashvili

Teona Maghradze

Labor market demands in the development of higher educational programs –
example of Georgia (standards and reality)

MA program – Sociology

Master's thesis is submitted to obtain Master's degree in Social Sciences

Supervisor: Associate Professor

Nino Durglishvili

Tbilisi , 2018