

JEL Classification: R23, J24, I23.

<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.004>

SURVEY OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS INVOLVEMENT IN THE REGIONS OF GEORGIA IN THE CONTEXT OF GRADUATE EMPLOYMENT

NATELA TSIKLASHVILI**Doctor of Economics, Professor**

Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia

natia.tsiklashvili@bsu.edu.ge

TAMARI POLADASHVILI**PhD Student**

Batumi Shota Rustaveli State University, Georgia

tamari.poladashvili@bsu.edu.ge

Abstract. Reforms in the field of education have been going on for almost 30 years since Georgia gained its independence. During the period, numbers of ministers and heads of educational institutions were replaced. Unfortunately, the subject of graduate employment remains an unresolved issue. Higher education institutions (HEIs) are crucial in training qualified graduates and employing them according their profession.

The given paper presents the qualitative analysis of Higher Education Institutions involvement in the context of graduate employment. The study involves all accredited universities and teaching universities located in the regions of Georgia by January 2020, which had at least first-generation of graduates. This approach determines the reliability and validity of the study. Hence, the research encompasses 4 universities and 6 teaching universities located in the regions of Georgia.

The aim of the research is to evaluating the current conditions of HEIs in relation to labor market stakeholders, determine the problems and challenges in regards of graduates' employment by profession. Analyze the functions of career services and outline the aspects that create horizontal and vertical unemployment of graduates.

The presented article is one of the first academic attempt that examines region based Higher Educational Institutions by qualitative research method, using interview technique. Therefore, its scientific and practical significance is important in terms of the developing regional and then national higher educational environment.

KEYWORDS: HIGHER EDUCATION; EMPLOYMENT; GRADUATE COMPETITIVENESS; HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS LOCATED IN THE REGIONS OF GEORGIA.

For citation: Tsiklashvili, N., Poladashvili, T. (2021). Survey of Higher Education Institutions Involvement in the Regions of Georgia in the Context of Graduate Employment. *Globalization and Business*. 12, 37-44. (In Georgian). <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.004>

JEL Classification: R23, J24, I23.

<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.004>

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ჩართულობის კვლევა კურსდამთავრებულთა დასაქმების ჭრილში

ნათელა წიკლაშვილი

ეკონომიკის დოქტორი, პროფესორი
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო
natia.tsiklashvili@bsu.edu.ge

თამარ ფოლადაშვილი

დოქტორანტი
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი, საქართველო
tamari.poladashvili@bsu.edu.ge

საკვანძო სიტყვები: უმაღლესი განათლება, დასაქმება, კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა, საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები.

ციტირებისთვის: წიკლაშვილი, ნ., ფოლადაშვილი, თ., (2021). საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ჩართულობის კვლევა კურსდამთავრებულთა დასაქმების ჭრილში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*. 12, 37-44. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.004>

შესავალი

კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა თითოეული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პრიორიტეტული ამოცანაა, ვინაიდან სწორედ კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობით და დასაქმების მაჩვენებლის შესწავლის გზით ხდება უმაღლესი განათლებით მიღებული სწავლის შედეგების შეფასება და უმაღლესი განათლებიდან მიღებული ამონაგების კოეფიციენტის განსაზღვრა (Blagg & Blom, 2018; Hailemariam, 2018; Amashukeli, et al., 2017; Mincer, 1974).

ლიტერატურის შესწავლისას გამოიკვეთა რამდენიმე მოსაზრება უმაღლესი განათლებასა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულებასთან მიმართებაში. მათ შორის მკვლევრები (Sala, et al., 2007) განიხილავენ ურთიერთმიმართების ორ მოდელს: დამოკიდებულება და ავტონომიურობა. დამოკიდებულების მოდელი ითვალისწინებს კურსდამთავრებულთა საგანმანათლებლო პროფილს და პროფესიით განსაზღვრული კომპეტენციების შესაბამისობას შრომის ბაზარზე, ავტონომიურობის მოდელის თანახმად კი, კურსდამთავრებულები უნდა ფლობდნენ ისეთ უნარებს, რომელიც მისცემს მათ საშუალებას, ცვალებად გარემოში სწრაფად ადაპტირდნენ და

მოერგონ შრომის ბაზარზე წარმოსობილ ახალ მოთხოვნებს (“successive and flexible adjustments”).

შრომის ბაზრის ანალიზისას, მკვლევარები ყურადღებას ამახვილებენ დაბალკვალიფიციური კადრების ჭარბ მიწოდებაზე, რომელიც ქმნის მოთხოვნა — მიწოდების დისბალანსს (Bregvadze, 2013; Amashukeli & Lezhava, 2015; Kakulia, et al., 2016). უმუშევართა სტრუქტურის განხილვისას დაუსაქმებელი ადამიანების დიდი წილი სწორედ ახალგაზრდებზე მოდის (Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia, 2019; 2020). ამდენად, მნიშვნელოვნად ჩავთვალოთ თეორიული მასალის კვლევის კონტექსტში განგვეხილა კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებაში.

ლიტერატურის მიმოხილვა

კვლევის სრული სურათის წარმოსაჩენად ჩვენ ქრონოლოგიურად განვიხილეთ რამდენიმე ეროვნული დოკუმენტის ანგარიში:

განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტმა (2013) ჩაატარა უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართუ-

ლების მიხედვით, მათ შორის მე-5 კომპონენტს წარმოადგენს — უმაღლესი განათლება და დასაქმება. კვლევის ძირითადი დასკვნების თანახმად, უმაღლესი განათლების მქონე პირთა შორის, საკუთარი სპეციალობით 60% მუშაობს, რაც ნიშნავს, რომ ქვეყნის მასშტაბით უმაღლესი განათლების მქონე პირთა მხოლოდ მეოთხედი მუშაობს საკუთარი სპეციალობით; ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულებისგან განსხვავებით მაგისტრანტების დასაქმება სპეციალობით მნიშვნელოვნად მაღალია; ამის მიუხედავად, გამოკითხულ დამსაქმებელთა ნახევარს მიაჩნია რომ კურსდამთავრებულების კომპეტენციები არ შეესაბამება მათ მიერ წაყენებულ მოთხოვნებს.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ გამოაქვეყნა „შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა“ (2015). ანგარიში მოიცავს ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში დასაქმებულ ობიექტებს გეოგრაფიული არეალის მიხედვით, სულ 6 000 ორგანიზაცია. კვლევის თანახმად, კომპანიები განიცდიან კვალიფიციური კადრების ნაკლებობას. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულებს შორის 49% უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანია. მინიმალური საკვალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მიხედვით დასაქმებულებს შორის მეორე ადგილზე 32%-ით მოდის საშუალო განათლების მქონე პირების კატეგორია. აღნიშნული შეუსაბამობა ცალსახად მიუთითებს, რომ ქვეყანაში შეინიშნება დაბალი საკვალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მქონე სამუშაო ადგილების სიმრავლე.

კვლევაში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტის პოვნა შეიძლება, დამსაქმებლები სამუშაო ძალის მოძიების პირველ სამ ყველაზე გავრცელებულ წყაროებად ასახელებენ: ა) არაფორმალურ კავშირებს; ბ) ინტერნეტს; გ) მსგავსი პროფილის ორგანიზაციისადმი მიმართვას და რეკომენდაციების გათვალისწინებას. აღნიშნულ ჩამონათვალში მხოლოდ მე-7 ადგილზე მოდის ადგილობრივ უნივერსიტეტებთან მიმართვა კადრების მოძიების მიზნით. აქედან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დამსაქმებლების მოლოდინები კვალიფიკაციური კადრების მოძიებასთან მიმართებაში მცირედ ან თითქმის არ უკავშირდება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს. (Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia, 2015). სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრმა (2015) გამოაქვეყნა „აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა“. ანგარიში მოიცავს ორ სახელმწიფო და ორ კერძო უნივერსიტეტს. გამოკითხვებზე როგორც ბაკალავრიატის, ისე მაგისტრატურის სტუდენტები. ანგარიშის მიხედვით რესპოდენტების 61% არ მუშაობს საკუთარი პროფესიით. საკუთარი პროფილით დასაქმებული რესპოდენტების 70%-ს მიაჩნია, რომ მათი ამჟამინდელი სამუშაო მოთხოვს უფრო მეტ ცოდნას და უნარებს, ვიდრე მათ მიიღეს უნივერსიტეტში სწავლის შედეგად. თუმცა ოთხივე უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები უნივერსიტეტის როლს მათ პროფესიულ განვითარებაში პოზიტიურად აფასებენ.

რესპოდენტები დასაქმების ხელისშემშლელ ფაქტორებში ასახელებენ — სამუშაო ადგილების სიმცირეს და ნებოტიზმს, ყველაზე ნაკლებად შემაფერხებელ ფაქტორად კი მიიჩნევენ სქესს, ასაკს, არასათანადო/არასაკმარისი ტრანსფერული უნარების ქონას და კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგების სიმცირეს (Center for Social Sciences, 2015). კვალიფიკაციის და კომპეტენციის ნაკლებობა ასევე განხილულია საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს (2017) მიერ ჩატარებულ კვლევაში „საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი“. კვლევა ყურადღებას ამახვილებს ორი მიმართულებით: 1) უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდებს შრომის ბაზარზე უჭირთ თავის დამკვიდრება, ვინაიდან არ არის მოთხოვნა მათ მიერ ათვისებულ პროფესიაზე ან/და 2) მიღებული კვალიფიკაცია ვერ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ანგარიშის თანახმად, ამ კატეგორიაში ყველაზე დიდი წილი მოდის ფრიქციულ უმუშევრობაზე, რადგანაც ახალგაზრდებს მეტი დრო სჭირდებათ სამუშაოს მოსაძიებლად.

სამინისტროს მიერ ამავე წელს გამოქვეყნდა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევის ანგარიში“ (2017). დოკუმენტის თანახმად, საწარმოებმა საშუალოზე ნაკლებად შეაფასეს დასაქმებულთა ICT უნარები, ლიდერობის, ინფორმაციის გაცნობის, ანალიზის, გადმოცემის და ახალი ინფორმაციის შეძენის ნიჭი. ეს მიგნება იმდენადაა მნიშვნელოვანი, რამდენადაც ამავე დოკუმენტის თანახმად დასაქმებულთა 56%-ს (442 203) მოქალაქეს აქვს უმაღლესი განათლება.

განხილულ დოკუმენტებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ კურსდამთავრებულებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენლებს შორის არის ერთგვარი ჩატეხილი ხიდი, ვინაიდან დამსაქმებლების შეფასებას, რომ კურსდამთავრებულები არასათანადო დონეზე ფლობენ ტრანსფერულ და პროფესიულ კომპეტენციებს, არ იზიარებენ უშუალოდ სამუშაოს მაძიებლები. უმუშევრები თვლიან, რომ შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა განაპირობებს მათ უმუშევრობას. კერძოდ: ნებოტიზმი, სამუშაო ადგილების სიმცირე და სხვ.

რეგიონებში მდებარე უსდ-ებში (უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში) კვლევის ჩატარებით, ჩვენ ერთი მხრივ გავაანალიზებთ მათ ამჟამინდელ მდგომარეობას შრომის ბაზართან მიმართებაში, კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის შეფასების კონტექსტში, ღრმად შევისწავლით არსებულ გამოწვევებს და გავაანალიზებთ პრობლემების დაძლევის პერსპექტივებს; მეორე მხრივ კი თავად უსდ-ებისგან მივიღებთ პირველად ინფორმაციას, თუ როგორ ახორციელებენ კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის ხელშეწყობას საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რეალურად არსებობს თუ არა ქმედითი ღონისძიებები კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტიმულირებისთვის და სხვა.

კვლევის მეთოდოლოგია

საქართველოს რეგიონში მდებარე ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან განხორციელდა თვისებრივი კვლევა სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმატით. სოციალური პრობლემის შესასწავლად თვისებრივი მეთოდი იძლევა ღრმა და ყოვლისმომცველ ინფორმაციას (Haradhan, 2018; Tsuladze, 2020). წინამდებარე კვლევაში ჩართული იყო 2020 წლის იანვრისთვის საქართველოს რეგიონებში მდებარე ყველა აკრედიტირებული უნივერსიტეტი და სასწავლო უნივერსიტეტი, რომელთაც ჰყავდათ მინიმუმ პირველი თაობის კურსდამთავრებული. აღნიშნული მიდგომა განაპირობებს კვლევის სანდოობას და ვალიდურობას. უმაღლესი საგანმანათლებლო უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების შერჩევის კრიტერიუმები არის შემდეგი:

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტატუსი;

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების გეოგრაფიული მდებარეობა;

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დაფუძნების თარიღი.

სასწავლებლის მიზნებიდან გამომდინარე კვლევაში არ ჩაერთო ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ტბელ აბუსერიძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი.

ზემო აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს რეგიონების მასშტაბით კვლევაში ჩაერთო სულ: 4 უნივერსიტეტი და 6 სასწავლო უნივერსიტეტი.

ჩვენს რესპოდენტებს სხვადასხვა ინსტიტუციაში წარმოადგენდნენ კვლევის შინაარსთან დაკავშირებული კომპეტენტური თანამშრომლები, მათ შორის: ვიცე რექტორები, ხარისხის სამსახურის უფროსები, კარიერული განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელები და სხვა.

კვლევის შედეგები და დისკუსია

კვლევაში მონაწილე უსდ-ების აბსოლუტურ უმრავლესობას გავლილი აქვს ავტორიზაცია და პროგრამული აკრედიტაცია. შესაბამისად, მათ აქვთ უფლება, საქართველოში განხორციელონ სხვადასხვა საფეხურის სასწავლო პროგრამები: საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები. სასწავლო უნივერსიტეტები ოპერირებენ მხოლოდ საბაკალავრო და სამაგისტრო დონეზე.

ქვეყნის მასშტაბით უსდ-ების კურსდამთავრებულთა რაოდენობა წლიურად საშუალოდ 15000-დან — 20000-მდე მერყეობს. კურსდამთავრებულთა დასაქმება კი მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს. შრომის ბაზრის წლიური კვლევა არის ერთ-ერთი მთავარი ინსტრუმენტი, რითიც უსდ-ებს შეუძლიათ საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისას იხელმძღვანელონ.

ჩვენ დავინტერესდით რამდენად ხშირად ატარებენ უსდ-ები ყოველწლიურ შრომის ბაზრის კვლევას. რესპოდენტთა

აბსოლუტური უმრავლესობა აღნიშნავს რომ ამ პროცესს რეგულარულად ახორციელებენ.

კითხვაზე: „სასწავლო პროგრამების დაგეგმვისას, ითვალისწინებთ თუ არა შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს ან/და თქვენი კურსდამთავრებულების დამსაქმებელი ორგანიზაციების მოთხოვნებს? თუ კი, გთხოვთ მოკლედ აღწეროთ როგორ მიმდინარეობს ეს პროცესი?“

რესპოდენტების პასუხები მეტად მრავალმხრივი აღმოჩნდა.

„იმართება პერიოდული შეხვედრები კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებელთან და მათთან ერთად განიხილება პროგრამების განახლება, ან/და ახალი პროგრამების შემუშავება“

„ვაწარმოებთ გამოკითხვისა და შრომის ბაზარზე არსებული ვაკანსიების შესწავლის ანალიზს, გააჩნია პროგრამის სპეციფიკასაც“

„უნივერსიტეტში შექმნილია სტუდენტთა კარიერული წინსვლის სამსახური, რომელიც სტუდენტთა დასაქმების შესახებ ინფორმაციას აკრძვებს, ასევე გვაქვს ხშირი შეხვედრები დამსაქმებელთან და ვითვალისწინებთ მათ მოთხოვნებს“

„...სახელმწიფოებო პირობებით თანამშრომლობს დამსაქმებელ კომპანიებთან, რომლებიც საქართველოში უშუალოდ დამსაქმებლის არარსებობის გამო, ასრულებენ შუამავლის ფუნქციას. შუამავალი (საკრუინგო) კომპანიები ჩართულნი არიან ყველა ძირითად პროცესში, აფასებენ კურსდამთავრებულთა შესაბამისობას საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, გამოთქვამენ მოსაზრებებს პროგრამის მოდიფიცირებასთან დაკავშირებით და უშუალოდ მონაწილეობენ საგანმანათლებლო პროცესის შეფასებაში“

„გახშირდა შემთხვევები, როდესაც კურსდამთავრებულებიც და დამსაქმებელი ორგანიზაციებიც მონაწილეობენ ცალკეული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში. ამის გარდა, ისინი ყოველთვის არიან წარმოდგენილნი პროგრამის აკრედიტაციისა და უნივერსიტეტის ავტორიზაციის პროცესში და ხვდებიან ექსპერტებს. ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებლები მონაწილეობენ პროგრამების შუალედური ანგარიშების წარმოდგენისა და მათში ცვლილებების განხილვის პროცესში“

„დიახ, ითვალისწინებს, ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებიც ამას მოითხოვს“

„დამსაქმებელთან კომუნიკაციაშია პროგრამის ხელმძღვანელი, ასევე ეგზავნება დამსაქმებელს კითხვარი და იმართება შეხვედრები, რომელთა საფუძველზე სწავლის შედეგების შემუშავება-კორექტირება ხდება“

რესპოდენტთა პასუხების ანალიზით ირკვევა, რომ ფინანსური რესურსები რომელიც მობილიზებული უნდა იყოს შესაბამისი რაოდენობრივი თუ თვისებრივი კვლევების ჩასატარებლად არის მიზერული, შესაბამისად შესაძლებლობის მიხედვით ატარებენ აღნიშნულ კვლევას. აქვე გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ უსდ-ებისთვის შრომის ბაზრის კვლევის ანალიზი ხშირად უფრო ფასადური ხასიათისაა, ვიდრე შინაარსობრივი დატვირთვის, ვინაიდან ეს ავტორიზაციისა და

აკრედიტაციის ერთ-ერთი უმთავრესი პირობაა. ამის თქმის საშუალებას იძლევა კიდევ ის გარემოება, რომ კვლევაში მონაწილე მხოლოდ ცალკეული უსდ-ების ვებ გვერდზე იძებნება შრომის ბაზრის კვლევა და კვლევის შედეგები, ზოგიერთ შემთხვევაში კი კვლევა არ არის რეპრეზენტატიული.

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უსდ-ების უმეტესობა ორიენტირებულია მხოლოდ საქართველოს მასშტაბით კონკურენტუნარიანი კადრის წარმოებაზე. თანამედროვე ცხოვრებაში, გლობალიზაციის წყალობით, თითქმის არ არსებობს ბარიერები და საზღვრები კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობას შორის. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მათ აქვთ თითქმის თანაბარი შესაძლებლობები მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში სასურველი მიმართულებით დასაქმდნენ, თუკი აქვთ შესაბამისი კომპეტენცია და კვალიფიკაცია.

მიმდინარე კვლევის ფარგლებში, მხოლოდ ერთი ინსტიტუცია აღნიშნავს, რომ პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე ისინი სისტემატურად აწარმოებენ შრომის ბაზარზე არსებული ვაკანსიების შესწავლის ანალიზს და გვევლინებიან როგორც შუამავალ აქტორად კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებელ კომპანიებს შორის, როგორც ქართულ ისე საერთაშორისო შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, თანამშრომლობენ არაერთ საკრუნიგო კომპანიასთან.

ცხადია, რომ უსდ, რომელიც აქტიურად თანამშრომლობს საერთაშორისო შრომის ბაზრის მონაწილეებთან, იძენს მეტ პერსპექტივებსა და შესაძლებლობებს, დაასაქმოს მის მიერ მომზადებული კადრები როგორც საქართველოში, ისე უცხოეთში, რაც ცალსახად დადებითად აისახება უსდ-ს ხარისხსა და სამომავლო პერსპექტივებზე.

კითხვაზე: ითვალისწინებს თუ არა თქვენი საგანმანათლებლო პროგრამები სტაჟირებას? ა) თუ კი, გთხოვთ დაგვიწეროთ 3 ორგანიზაცია, რომელთანაც ყველაზე ხშირად თანამშრომლობთ სტუდენტთა სტაჟირების თვალსაზრისით. ბ) თუ არა, გთხოვთ ახსნათ ამის განმარტებული მიზეზები.

გამოკითხული რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ ძირითად დასაქმების სფეროს წარმოადგენს სამოქალაქო სექტორი, იუსტიციის სახლები, ბანკები და მიკროსაფინანსო ინსტიტუტები, სადაზღვევო კომპანიები, ნავსადგურების მენეჯმენტისა და ლოგისტიკის ოფისები. ტურიზმის მიმართულებით აჭარის ტურიზმის დეპარტამენტი, სასტუმროები, მუზეუმები და სხვა.

ცალკეული უსდ-ები აღნიშნავენ, რომ უნივერსიტეტის მრავალფეროვნებისა და პროგრამული სიუხვის გათვალისწინებით სტაჟირების და პრაქტიკის ობიექტები ძალიან ბევრია. ამასთან, სტაჟირება არ არის სავალდებულო კომპონენტი უნივერსიტეტის პროგრამისთვის. პრაქტიკა კი ყველა პროგრამის ნაწილია.

მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაციების ფართო სპექტრია წარმოდგენილი, ჩვენ ვთხოვეთ დაეხსებებინათ კონკრეტული დაწესებულებები, რომელზეც უსდ-ების წარმო-

მადგენლები თავს იკავებენ და უფრო ზოგადი დახასიათებით შემოიფარგლებიან.

ასევე აღნიშნავენ, რომ ზოგიერთ დაწესებულებაში პრაქტიკა უფრო ფასადური ხასიათისაა ვიდრე შინაარსობრივი.

რესპოდენტები ერთხმად გვეთანხმებიან, რომ უნივერსიტეტებისთვის უმნიშვნელოვანესია საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლებთან ურთიერთკავშირი, მაგრამ არ მიმდინარეობს ამის ხარისხობრივი კონტროლი. შესაბამისად ბევრი კითხვა რჩება პასუხგაუცემელი, კერძოდ:

- უშუალოდ რას აკეთებენ პრაქტიკანტები ადგილზე?
- კონკრეტულად რა შედეგებზე გადიან სტუდენტები ამ პროგრამით?
- ეხმარებათ თუ არა მიღებული შედეგები შემდგომ სამუშაოს მოძიებაში?
- არსებობს, თუ არა კვლევა სტუდენტების რამდენი პროცენტი საქმდება მის მიერ გავლილი პრაქტიკის პროგრამის მიმართულებით?
- არსებობს თუ არა სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობი სხვა კომპონენტები? და სხვა.

ეს არის არასრული ჩამონათვალი იმ კითხვებისა, რომელიც წარმოიშვება უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ან/და სხვა მომიჯნავე საკითხის კვლევისას.

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ევროპული უნივერსიტეტების გამოცდილება და პრაქტიკა ამ მიმართულებით ძალიან განსხვავებულია. უპირველესად, უსდ-ები აქტიურად თანამშრომლობენ ინდუსტრიულ მწარმოებლებთან, კონსალტინგურ ორგანიზაციებთან, საბანკო, საინჟინრო და ტექნოლოგიურ ოფისებში და სხვა. ასევე პარტნიორული ურთიერთობები აკავშირებთ ევროპულ და აზიურ კომპანიებთან, რომლებიც უშუალოდ რეგიონში ოპერირებენ. სასწავლო პროგრამები ისეა დაგეგმილი, რომ სტუდენტებს სწავლის მანძილზე რამდენიმე სხვადასხვა ორგანიზაციაში და პოზიციაზე უწევთ სტაჟირება, შესაბამისად მათ აქვთ შესაძლებლობა მოსინჯონ ძალები სხვადასხვა მიმართულებით, რაც სამომავლოდ ეხმარებათ, სწორად კონცენტრირდეს სამუშაო სპეციფიკასთან მიმართებაში (Stringer, et al., 2011; Ali & Jalal, 2018).

კითხვაზე: გააჩნიათ თუ არა ინსტიტუციის მემორანდუმები საქართველოში მოქმედ უცხოურ კომპანიებთან? დადებითი პასუხის შემთხვევაში გთხოვთ დაასახელოთ რამდენიმე მათგანი.

რესპოდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მსგავსი მიმართულებით სამუშაოდ ვერ ახერხებენ თანამშრომლობას. აქვთ მემორანდუმები უშუალოდ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, სადაც ახორციელებენ სტუდენტთა მობილობებს კრედიტების აღიარების გზით, თუმცა არა სტაჟირების თვალსაზრისით. ამ მიმართულებით ერთადერთი საიმედო მიმართულება აღმოჩნდა სასწავლო

უნივერსიტეტები, რომლებიც გემთწამყვანის, ნავიგაციისა და ლოგისტიკური მიმართულებებით მუშაობას ასახელებენ. უსდ-ების ინფორმაციით მათი კურსდამთავრებულების დამსაქმებლები უცხოური გემთმფლობელი კომპანიები არიან.

კითხვაზე: აქვს თუ არა ინსტიტუციის კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრი და როგორ ეხმარება სტუდენტებს სტაჟირების ან/და სამუშაო ადგილის მოძიებაში?

უსდ-ების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ კარიერული სამსახურების შექმნა დღის წესრიგიდან იმპლემენტაციის ეტაპზე გადავიდა.

„კარიერის განვითარების ცენტრი პირველ რიგში სტუდენტებს აძლევს კარიერულ განათლებას, ატარებს მათთვის კარიერის მართვის ტრენინგ-კურსებს, სემინარებს კარიერასთან დაკავშირებულ აქტუალურ საკითხებზე. ცენტრი აქტიურად თანამშრომლობს დამსაქმებლებთან, აწვდის სტუდენტებს ინფორმაციას ვაკანსიებთან დაკავშირებით, უწევს რეკომენდაციას და ეხმარება დამსაქმებელთან ურთიერთობაში“

„...მოქმედებს პრაქტიკისა და დასაქმების სამსახური, რომელიც მუშაობს პოტენციურ დამსაქმებლებთან და სტუდენტებთან. ქმნის კურსდამთავრებულთა ბაზებს, მუშაობს სტუდენტებთან პირადი დოკუმენტაციის შედგენისა და საკუთარი თავის წარდგენის, საზოგადოებრივ ურთიერთობებზე; აგროვებს ინფორმაციას კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და პროფესიონალური საქმიანობის შესახებ“

„არა, სტრუქტურულად არ გვაქვს“

„სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა ბაზების წარმოების კოორდინატორი ახდენს სტუდენტების ინფორმირებას შრომის ბაზრის შესაძლებლობებისა და პერსპექტივების შესახებ ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციების საშუალებით. პროფესიული ორიენტაციის, საკუთარი განათლებისა და კარიერის დაგეგმვის, სამუშაოს ძიების პროცესისათვის საჭირო დოკუმენტების მომზადების საკითხებზე, ხელშეწყობას სტუდენტებისათვის პოტენციურ დამსაქმებლებთან ურთიერთობაში, მათთან საქმიანი ურთიერთობის წარმოებას და მემორანდუმების გაფორმებას უნივერსიტეტის არსებული სტუდენტების სტაჟირების/დასაქმების მიზნით“

სამართლიანობა მოითხოვს აღინიშნოს, ჩვენ მიერ 5 წლის წინ წარმოებულ კვლევაში, სადაც შესწავლილ იქნა უსდ-ების ვებ გვერდები, სტრუქტურა, ხედვა და მისია, უსდ-ების უმეტესობას და მათ შორის იმ სასწავლებლებსაც, რომლებიც მდებარეობენ დედაქალაქში, სტრუქტურულად არ ქონდათ კარიერული სამსახურები. 5 წლის ინტერვალთა კი 90% უსდ-ებს აქვს კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახურები, რაც ცალსახად მისასაღებელი გარემოებაა.

მეორე საკითხია ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები. უსდ-ების უმეტესობას აქვს სოლიდური რაოდენობის მემორანდუმები, მათგან დიდი წილი მოდის სხვა პარტნიორ უნივერსიტეტებზე საქართველოში და უცხოეთში. პროცენ-

ტულად ნაკლებ წილს იკავებს მემორანდუმები საჯარო თუ კერძო სექტორთან. უნდა აღინიშნოს, რომ მემორანდუმების ამ ნაწილში ხშირად ვხვდებით სტუდენტთა სასწავლო პრაქტიკასთან მიმართებაში ჩამოყალიბებულ შეთანხმებებს. ხშირად მემორანდუმების ინიციატორები სწორედ საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები არიან, თუმცა არსებობს მედალს მეორე და რეალური მხარე. მემორანდუმების უმეტესობა რჩება მხოლოდ შეთანხმებად და უსდ-ები იყენებენ მხოლოდ გაფორმებული მემორანდუმების 20-30%.

ამრიგად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენლების შორის ურთიერთობების გაღრმავება, შესაბამისი სწავლა-სწავლებისა და პრაქტიკის დანერგვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. მხოლოდ ამ ფორმით იქნება შესაძლებელი მაღალ კონკურენტუნარიანი კადრის მომზადება სასწავლებლის ბაზაზე და მეორე მხრივ მისი მიღება შრომის ბაზარზე.

კითხვაზე: აქვს თუ არა კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრს ცალკე ბიუჯეტი ისეთი ღონისძიებების დასაგეგმად და განსახორციელებლად, როგორიც არის მაგ: დასაქმების ფორუმი; პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვა.

„არა, უნივერსიტეტში ერთიანი ბიუჯეტიდან ხდება მსგავსი ღონისძიებების დაფინანსება“

„არა, ყველა აღნიშნული აქტივობისთვის უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან გამოიყოფა თანხა“

როგორც კვლევა ცხადყოფს, ჩვენ მიერ გამოკვლეული უსდ-ების 90%-ს არ გააჩნია კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახურებისთვის ცალკეული ბიუჯეტი.

კითხვაზე: საშუალოდ რა სიხშირით ტარდება თქვენს უსდ-ში დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების შეხვედრები?

უსდ-ების 50%-ში მსგავსი აქტივობა არ იგეგმება, უსდ-ების 30%-ში წელიწადში ერთხელ და უსდ-ების 20% წელიწადში ორჯერ ან მეტჯერ.

იოკვევა, რომ მიუხედავად უსდ-ების ენთუზიაზმისა, მოტივაციისა და მონდომებისა, კარიერული სამსახურები სრული დატვირთვით ამუშავდნენ, ეს ამ ეტაპზე შეუძლებელია. რეკომენდებულია, მათ ჰქონდეთ დამოუკიდებელი ბიუჯეტი. სწორად დაგეგმილი ბიუჯეტის წყალობით სამსახურები შეძლებენ ოპტიმალურად დაგეგმონ რესურსები, რათა შეძლონ მათი ფუნქციების ზედმიწევნით შესრულება.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა განაპირობებს დღეს უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კონკურენტუნარიანობას?

რესპოდენტების უმეტესობა, უსდ-ს კონკურენტუნარიანობის მთავარ განმსაზღვრელ კრიტერიუმად ფინანსური მდგრადობა და სტაბილურობა მიაჩნია. მთავარ კრიტერიუმებში ასევე დასახელებს საგანმანათლებლო პროგრამები და მათი ხარისხი, უსდ-ს ინფრასტრუქტურა და უსდ-ს აკადემიური პერსონალი.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი კვლევა მთლიანად კონცენტრირებული იყო კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობაზე შრომის ბაზარზე და მათ შემდგომ დასაქმებაზე, სამწუხაროდ არცერთ უსდ-ს არ აღუნიშნავს კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებელი, როგორც უსდ-დ კონკურენტუნარიანობის განსაზღვრის კრიტერიუმი.

ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტები თითქმის ყოველწლიურად მკაცრდება და უფრო მეტ მოთხოვნებს უყენებს უსდ-ებს, მათ შორის ერთ-ერთი მთავარი მოთხოვნა სწორედ კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელია, ფაქტია რომ თავად უსდ-ები მას პრიორიტეტულ მაჩვენებლად ვერ კიდევ არ განიხილავენ:

- უსდ-ები ერთმანეთთან არ არიან კონკურენციაში კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით;
- უსდ-ები ერთმანეთთან კონკურენციას აწარმოებენ უფრო მეტად სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვის მიზნით ვიდრე მათზე შემდგომი ზრუნვით: კარიერის დაგეგმვით, განვითარებით, კარიერული ზრდით სხვა.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა კრიტერიუმების გაძლიერებით გახდებოდა თქვენი ინსტიტუცია უფრო კონკურენტუნარიანი?

რესპოდენტების პასუხები უსდ-ების სპეციფიკიდან გამომდინარე მრავალფეროვანია:

- „საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვით და ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელებით“
- „უცხოენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვით და სადოქტორო პროგრამების შექმნით“
- „მატერიალური-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესებით“
- „დაფინანსების ახალი წყაროების მოძიების გზით“
- „აკადემიური განათლების ხარისხის ამაღლებით“
- „კვლევითი პროექტების განხორციელებით და უცხოეთის გაცვლითი პროგრამების მოზიდვით“

კვლევის შედეგად მიღებული პასუხები გვარწმუნებს, რომ ინსტიტუციები სასწავლო პროგრამების გაუმჯობესებაზე მუშაობენ, რაც მომავალში ახალ უნარებს შესძენთ კურსდამთავრებულებს, თუმცა პრობლემად რჩება მიმდინარე და გასული პერიოდის კურსდამთავრებულები. ვინაიდან არც ერთ უსდ-ს არ აღუნიშნავს დასაქმების ბაზართან ურთიერთობების გაფართოვება. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ უსდ-ებისთვის საჯარო და კერძო სექტორთან თანამშრომლობის და სტუდენტების შემდგომი დასაქმების მხრივ თანამშრომლობის გაძლიერება, არც თუ ისე პოპულარული განაცხადია. შესაბამისად სუსტია კომუნიკაციის ძაფები უსდ-ებსა და შრომის ბაზრის მოთამაშეებს შორის და მის რეალურ შედეგებს ვერ ვიმკით.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, თქვენს სფეროში გყავთ თუ არა რეალური კონკურენტები?

რესპოდენტების უმეტესობა თანხმდება, რომ კონკურენტების ძირითადი ნაწილი თავმოყრილია დედაქალაქში. ძალიან იშვიათად განიხილავენ რეგიონულ მოთამაშეებს

რეალურ კონკურენტებად. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სახეზე გვაქვს კონკურენცია რეგიონებში „არა-კონკურენტუნარიან“ მოთამაშეებს შორის.

მცირე ხარისხის კონკურენცია კი უპირატესად გამოხატულია სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვაში და ეს თითქმის არასოდეს უკავშირდება სტუდენტთა კვალიფიკაციის და პრაქტიკული უნარების ზრდას დასაქმების პერსპექტივით.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა არის რეგიონში მდებარე უნივერსიტეტების მთავარი გამოწვევა, იმისთვის რომ მოამზადოს დასაქმების ბაზარზე მაღალ კონკურენტუნარიანი კადრები?

რესპოდენტების თქმით, უპირველესი სირთულეები უკავშირდება აკადემიური პერსონალის ნაკლებობას, მათი კვალიფიკაციის ამაღლებას და ზოგადად ხარისხიან განათლებას. რესპოდენტებმა ასევე აღნიშნეს, რომ მათთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მატერიალური რესურსები და შესაბამისი დაფინანსება.

„ჩვენი უსდ დამოკიდებულია სახელმწიფო დაფინანსების ოდენობაზე, რაც კანონით არის გათვალისწინებული, მაგრამ დაფინანსება შეუსაბამოა უნივერსიტეტის სტატუსთან და არ არის პროპორციული თბილისის (შესაბამისი დარგის) უნივერსიტეტის დაფინანსებასთან“

უსდ-ების თქმით, პრობლემურია „რეგიონებში არსებული ძლიერი აბიტურიენტების მოზიდვა, ვინაიდან სტუდენტთა დიდი ნაკადი დედაქალაქში გაედინება“.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობის ზრდაზე დადებით გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის ფინანსური ავტონომიურობა, ადამიანური რესურსების მოზიდვა და მართვა, აკადემიური ავტონომია და ხარისხის ამაღლება, თუმცა, ჩვენ მიერ გამოკითხული რესპოდენტებიდან მხოლოდ ერთმა აღნიშნა დამსაქმებლების ნდობის მოპოვება და მათი შეგნებული ჩართულობა პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, სახელმწიფოს მხრიდან შემოთავაზებული რეგულაციები და წესები პროგრამების და სილაბუსების შემუშავებისას, ხომ არ ზღუდავს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების თავისუფლებას?

გამოკითხული რესპოდენტების 60%-ის განცხადებით, მათი აკადემიური თავისუფლება, სახელმწიფოს მიერ დადგენილი წესებითა და რეგულაციებით არ იზღუდება; 40% კი მიიჩნევს რომ ნაწილობრივ კი, მაგრამ ამას პროცესზე მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა არ შეუძლია.

დასკვნა და რეკომენდაციები

ნაშრომში გაანალიზებულია საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების ჩართულობის კვლევა კურსდამთავრებულთა დასაქმების

პროცესში. კვლევამ მოიცვა საქართველოს რეგიონებში მდებარე 4 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება და 6 სასწავლო უნივერსიტეტი. თვისებრივი კვლევის შედეგებით შეგვიძლია გამოვიტანოთ შემდეგი დასკვნები:

- ადგილობრივი შრომის ბაზარზე არსებობს დიდი დისბალანსი კურსდამთავრებულთა რაოდენობასა და დასაქმებას შორის. აღნიშნულ დისბალანსს ხელს უწყობს კვლევების ეპიზოდური ხასიათი მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში. ერთ-ერთი მთავარი ბერკეტი, რითიც საქართველოს რეგიონში მდებარე უსდ-ებს შეუძლიათ, დააბალანსონ და გაზარდონ კურსდამთავრებულთა დასაქმება, არის შრომის ბაზრის კომპეტენციათა მოთხოვნების კვლევა, როგორც რეგიონულ ასევე ეროვნულ დონეზე. სამწუხაროდ, უნივერსიტეტებს აქვთ მწირი ფინანსური რესურსები რეპრეზენტატიული კვლევის ჩასატარებლად. გამოკვეთილი ტენდენციის თანახმად, უსდ-ებისთვის შრომის ბაზრის ყოველწლიური კვლევა ხშირად უფრო ფასადური ხასიათისაა, ვიდრე შინაარსობრივი დატვირთვის, ვინაიდან ეს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის ერთ-ერთი უმთავრესი პირობაა.
- უსდ-ებს მოეთხოვებათ მეტი ჩართულობა და ინიცირება

შრომის ბაზრის წარმომადგენლებთან სათანადო კავშირ-ურთიერთობების დამყარების პროცესში.

- რეკომენდებულია, კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან გაფართოვდეს სტაჟირებისა და პრაქტიკის შესაძლებლობები. ამასთანავე, სტუდენტებს რეალურად მიეცეთ პრაქტიკასთან დაკავშირებული დავალებები, რომელიც აამაღლებს მათ ცოდნასა და კვალიფიკაციას.
- კურსდამთავრებულებისთვის სწავლის დასასრულს ნომერ პირველ გადაუჭრელ პრობლემად ყალიბდება პროფესიით დასაქმება. რეკომენდებულია, უსდ-ებმა მეტი რესურსის მობილიზება მოახდინონ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერულ სამსახურებში. დაგეგმონ და განახორციელონ ქმედითი ღონისძიებები, რაც გაზარდის სტუდენტთა პროფესიით დასაქმების შესაძლებლობებს.
- ეროვნულ დონეზე სასურველია საქართველოში არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის სარეიტინგო სისტემის შექმნა, რომელიც საშუალებას მისცემს დაინტერესებულ პირებს შეადარონ სწავლის ცალკეული საფეხურების და მათ შორის ცალკეული პროგრამების დასრულების შედეგად პროფესიით დასაქმების მაჩვენებელი.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

Ali, M., & Jalal, H. (2018). Higher Education as a Predictor of Employment: The World of Work Perspective. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 79-90.

Amashukeli, M., & Lezhava, D. (2015). Correlation study between the results of academic programs and employment market requirements in the social sciences. Tbilisi: Centre for Social Sciences (In Georgian).

Amashukeli, M., Lezhava, D., & Gugushvili, N. (2017). Education Outcomes, Employment Market and Labor Satisfaction in Georgia. Tbilisi: Open Society – Georgia (In Georgian).

Blagg, K., & Blom, E. (2018). Evaluating the return on Investment in Higher Education. Wadhwon, DC: Urban Institute.

Bregvadze, T. (2013). Higher Education and Employment. Strategic Development of Higher Education and Science. Analysis of Higher Education Policy in Georgia according to Five Strategic Directions. Tbilisi: International Institute for Education Policy Planning and Management (In Georgian).

Center for Social Sciences, (2015). Correlation Study between Academic Program Outcomes and Employment Market Requirements. Tbilisi. (In Georgian).

Hailemariam, A. (2018). Returns to Higher Education in the Very Long-run 1870-2010. *Journal of Education and Work*, 31:3, 291-306.

Haradhan, M. (2018). Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(01) 23-48.

Kakulia, M., Kapamadze, N, Lomjaria, N., & Kurkhuli, L. (2016). Unemployment Structure and Structural Unemployment in Georgia. Tbilisi: Georgian Foundation for Strategy and International Studies (In Georgian).

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* (2).

Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia, (2017). Georgian Labor Market Analysis. Tbilisi. (In Georgian).

Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia, (2017). Statistical Survey of Enterprise Demand for Skills (Report). Tbilisi. (In Georgian).

Stringer, K., Kerpelman, J., & Storikov, V. (2011). Career preparation: A Longitudinal, Process-Oriented Examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1) 158-169.

Tsuladze, L. (2020). Qualitative Methods of Sociological Research. Tbilisi: *Ivane Javakishvili Tbilisi State University Publishing House*. (In Georgian).