

განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო  
საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან  
შესაბამისობის კვლევა

2019 წელი

ანგარიში მომზადებულია განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო საგანმანათლებლო  
პროგრამის ხელახალი აკრედიტაციის პროცესისთვის

მეთოდოლოგია.....	3
კვლევის ამოცანა.....	3
გამოყენებული მეთოდები .....	3
მეორადი წყაროების ანალიზი .....	5
საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა .....	5
სამაგისტრო პროგრამებზე სტუდენტების რაოდენობა.....	10
დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები .....	12

# მეთოდოლოგია

## კვლევის ამოცანა

კვლევის ამოცანა გახლდათ განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შესწავლა.

## გამოყენებული მეთოდები

### მეორადი წყაროების ანალიზი

განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შეფასებისთვის მნიშვნელოვანია ისეთი სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი, რომელიც ადასტურებს რომ ერთის მხრივ, მოთხოვნა ამ საგანმანათლებლო პროგრამის მიმართ სტუდენტების მხრიდან იქნება ინტერესი, ხოლო მეორეს მხრივ დასაქმების ბაზარზე იქნება მოთხოვნა ამ პროგრამის კურსდამთავრებულების მიმართ. ამისათვის შესწავლილი იქნა შემდეგი სახის სტატისტიკური ინფორმაცია:

- საქართველოში განათლების სფეროში მოქმედ საწარმოთა რიცხოვნობის დინამიკა
- განათლების სფეროში მოქმედ საწარმოთა ფინანსური შედეგები (მოგება)
- განათლების სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობის დინამიკა
- განათლების სფეროში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის დინამიკა

### დამსაქმებელთა გამოკითხვა

განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებისთვის ჩატარდა პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა. გამოკითხვა ჩატარდა Survey monkey-ს პლატფორმის გამოყენებით. რესპონდენტებს შორის იყვნენ, როგორც აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის პარტნიორი კომპანიები ისე საგანმანათლებლო პროგრამის პოტენციური დამსაქმებლები. კითხვარი დაეგზავნა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებს, პროფესიულ სასწავლებლებს, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს და განათლების სამინისტროს რესურს ცენტრებს. სულ კითხვარი დაეგზავნა 1000-მდე დაწესებულებას. კითხვარი სრულად შეავსო 81 მა ორგანიზაციამ.

გამოკითხვა ეხებოდა შემდეგ საკითხებს:

- განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრზე მოთხოვნის შეფასება

- განათლების ადმინისტრირების სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების დამსაქმებლების მოთხოვნებთან შესაბამისობა
- განათლების ადმინისტრირების კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნის სირთულე
- განათლების ადმინისტრირების კვალიფიკაციის მქონე კადრზე მოთხოვნა
- კადრის მოძიების სირთულები
- კადრის მოძიების სტრატეგიები

## მეორადი წყაროების ანალიზი

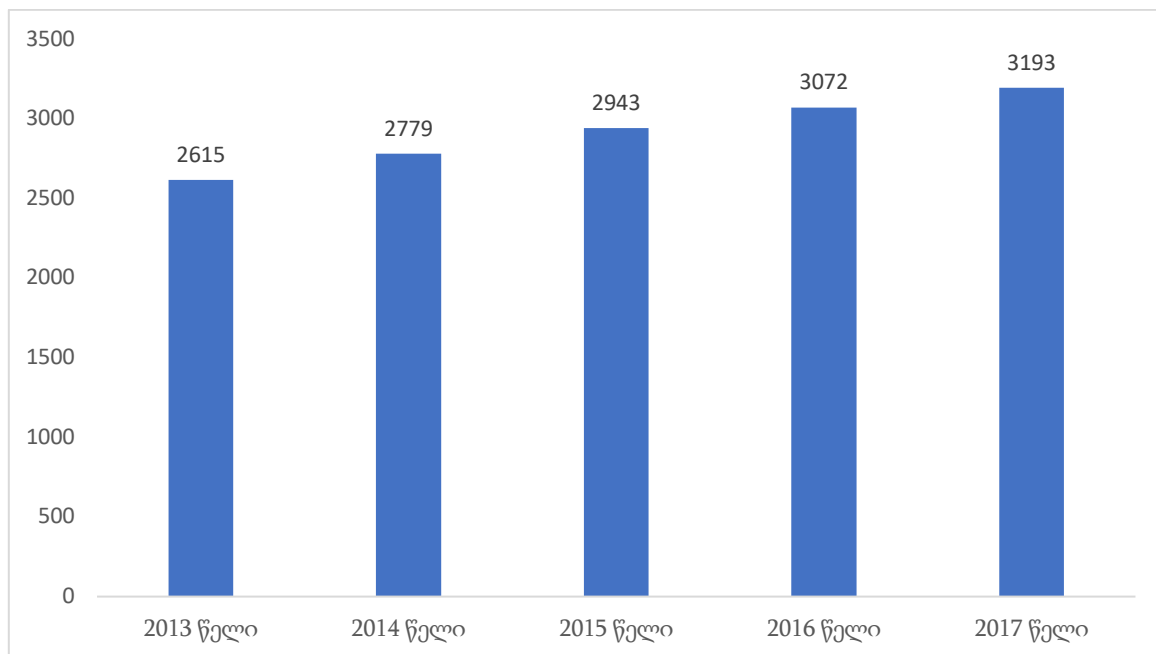
### საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზისთვის მნიშვნელოვანი ისეთი ეკონომიკური მაჩვენებლების მიმოხილვა, რომელიც მიგვანიშნებს განათლების სექტორის განვითარების დინამიკაზე და ამ სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდაზე.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით, ბოლო 2013-2017 წლების განმავლობაში განათლების სფეროში მოქმედი საწარმოების რაოდენობა იზრდება. ასევე იზრდება განათლების სექტორის მთლიანი გამოშვება ამ წლების განმავლობაში. რაც შეეხება ფინანსურ მოგებას, მცირე ჩავარდნა ჰქონდა სექტორს 2015 წელს, თუმცა 2016 და 2017 წლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა განათლების სექტორში მოქმედი საწარმოების მთლიანი ფინანსური მოგება.

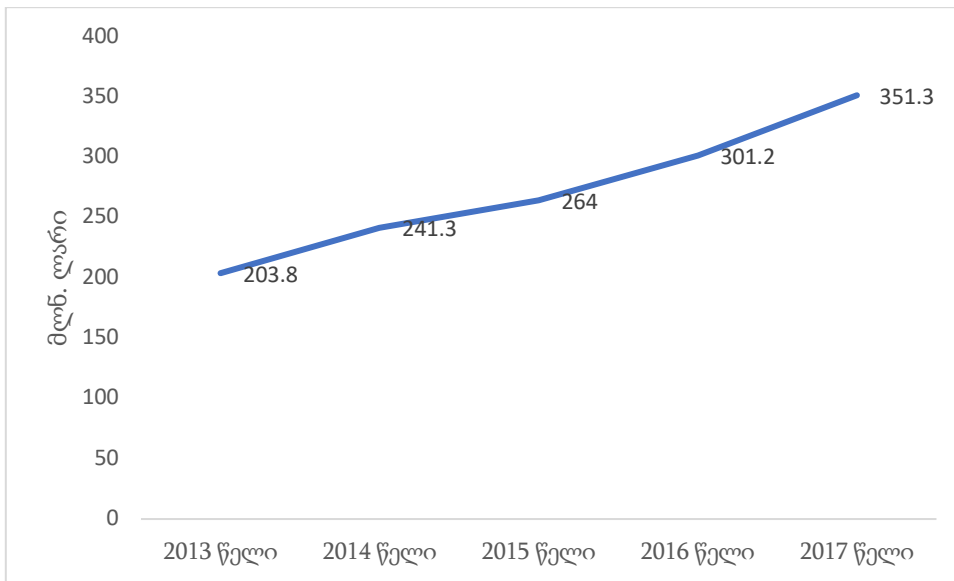
შესაბამისად, განათლების სექტორის აქტივობის ზრდა უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილების გენერაციას და უნივერსიტეტების მიერ გამოშვებული კურსდამთავრებულებს დასაქმების მეტი შესაძლებლობებს მისცემს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ გაზრდის მათზე მოთხოვნას.

*დიაგრამა 1. განათლების სფეროში მოქმედი საწარმოების (ორგანიზაციების) რაოდენობის დინამიკა წლების მიხედვით<sup>1</sup>*

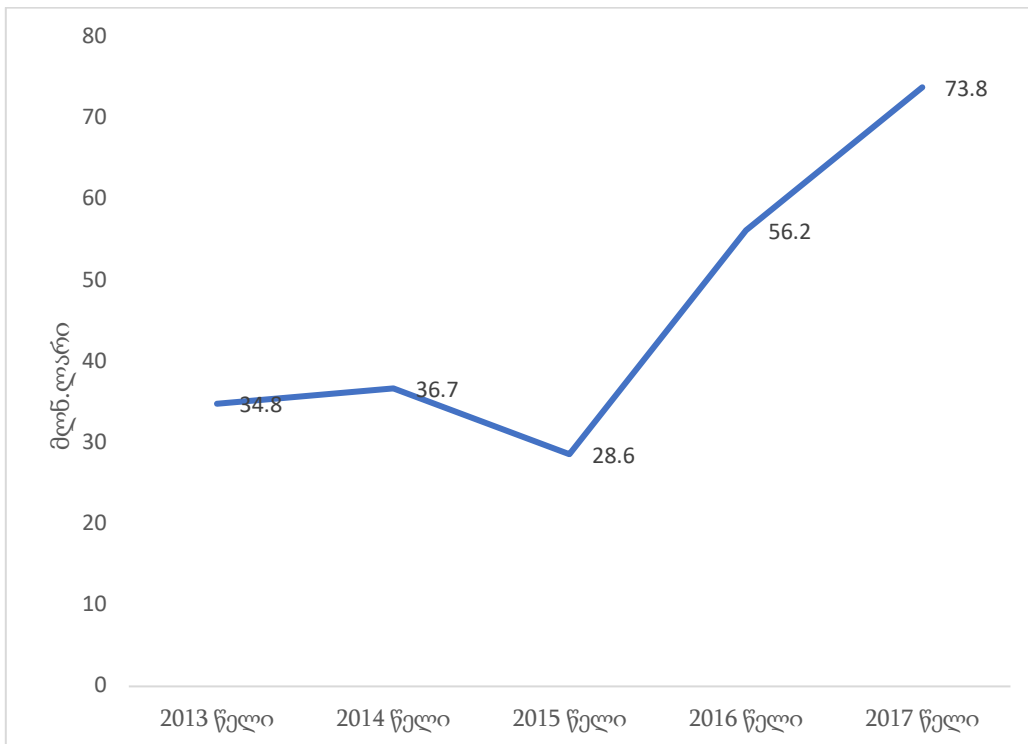


*დიაგრამა 2. განათლების სფეროში მოქმედი საწარმოების (ორგანიზაციების) მთლიანი გამოშვება მიმდინარე ფასებში მლნ ლარი (2013-2017)*

<sup>1</sup> წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, მეწარმეობა საქართველოში, სტატისტიური პუბლიკაცია, 2018 წელი

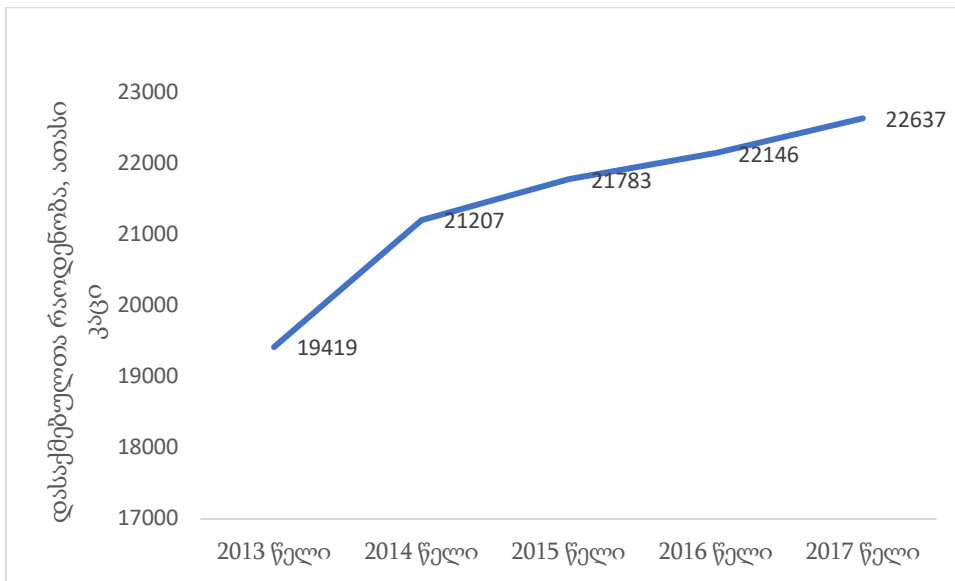


დიაგრამა 3 ფინანსური მოგება (მლნ. ლარი)

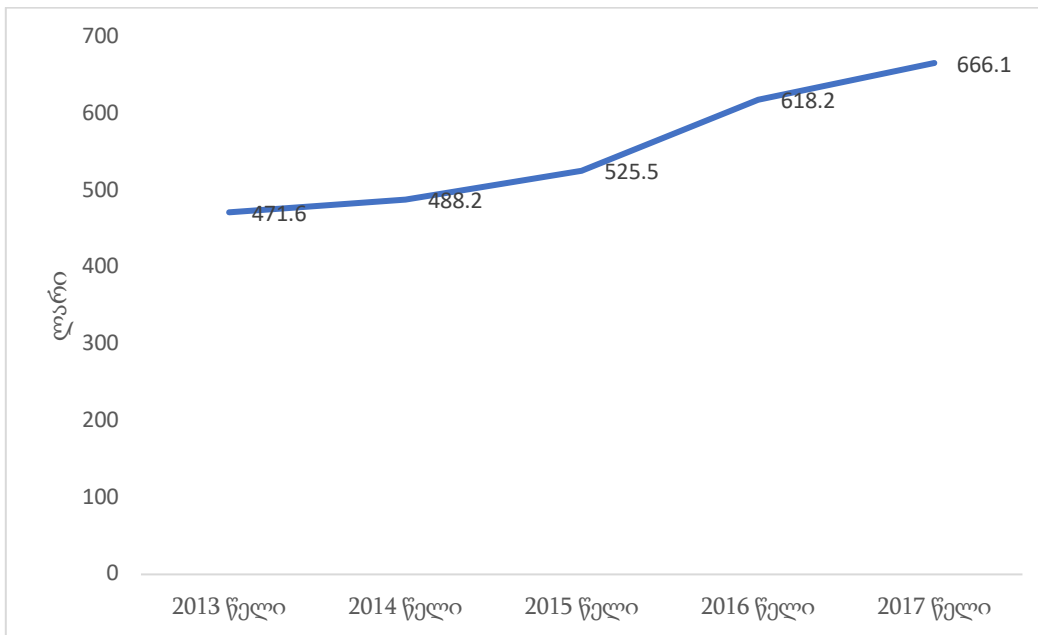


სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით განათლების სექტორში დასაქმებულთა დინამიკაც სტაბილურად იზრდება. რაც შეეხება საშუალო ხელფასს, მართალია განათლების სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი, სხვა სექტორებთან შედარებით დაბალია, თუმცა ზრდის ტენდენცია აქაც სახეზეა.

დიაგრამა 4. დასაქმების მაჩვენებელი განათლების სექტორში (ათასი კაცი)



დიაგრამა 5 განათლების სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის დინამიკა (ლარი)



თუ ძირითადი მაჩვენებლები მიხედვით დასაქმების ბაზარი მზარდია და ჯერ არ არის გაჯერებული, მაშინ ჩვენ საქმე გვაქვს იმ სიტუაციასთან, რომ უმადლეს სასწავლო დაწესებულებას აქვს გამოწვევა, კვალიფიციური და კონკურენტუნარიები კადრი შესთავაზოს ბაზარს.

აქვე უნდა აღვნიშნოთ ის გარემოებაც, რომ შრომის ბაზარზე კონკრეტული კადრის მოთხოვნას განაპირობებს სახელმწიფოს მიერ ქვეყნის განვითარების სტრატეგიული ხედვა, სტრატეგიის დოკუმენტები, საკანონმდებლო და ნორმატიული სიახლეები.

საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული სამთავრობო პროგრამა (2016-2020) შეიმუშავა ქვეყნის რეფორმირების 4 პუნქტიანი გეგმა. ამ გეგმის ერთ ერთი პუნქტი სწორედ განათლების რეფორმაა. საქართველოს მთავრობის პროგრამაში ვკითხულობთ:

*„საქართველოს ხელისუფლება გეგმავს განათლების სფეროს სისტემური ცვლილებების განხორციელებას, რათა განათლებისა და მეცნიერების სისტემა გახდეს ჩვენი ქვეყნის დემოკრატიული, ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მყარი საფუძველი. უზრუნველყოფილი იქნება უწყვეტი განათლება. განათლების სისტემა იქნება ხარისხზე, ხელმისაწვდომობასა და ინკლუზიაზე ორიენტირებული. ქმედითი ნაბიჯები გადაიდგმება იმისათვის, რომ საქართველოს განათლების სისტემა რეგიონში ლიდერის პოზიციები დაიკავოს და რეგიონალურ საგანმანათლებლო ცენტრად გადაიქცეს.“*

ამ გეგმის განხორციელებისთვის სახელმწიფომ რიგი საკანონმდებლო ცვლილებები განახორციელა.

საქართველოს პარლამენტმა 2016 წლის ივნისის თვეში მიიღო კანონი (N5366-III) “ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ”. კანონი აწესრიგებს საქართველოში ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების საყოველთაო ხელმისაწვდომობის, განვითარებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამართლებრივ საფუძველებს; კანონის მიხედვით სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებები მართვაში გადაეცათ ადგილობრივ მონიციპალიტეტებს, რომლებმაც შემდგომში განსაზღვრეს სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების პერსონალის **საკვალიფიკაციო მოთხოვნები**.

მუნიციპალიტეტების საკრებულოების მიერ დამტკიცებული პერსონალის პროფესიული სტანდარტები განსაზღვრავს მათ შორის ადმინისტრაციული პერსონალის პროფესიულ სტანდარტებს.

ამ სტანდარტების მიხედვით **ადმინისტრაციული პერსონალი** საგანმანათლებლო პროცესის მართვის გარდა უნდა ასრულებდეს რამოდენიმე ფუნქციას:

- სტრატეგიული მართვა (სტრატეგიული გეგმის შედგენა, განხორციელება და შეფასება, დაწესებულების საჭიროებების განსაზღვრა, ფონდების მოძიება, ადვოკატირება, პერსონალის მართვა...)
- ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვა (ფინანსური დაგეგმვა და მართვა, ფინანსური დოკუმენტაციის წარმოება, ბუღალტრული აღრიცხვის წარმოება, შესყიდვების დაგეგმვა და განხორციელება, ქონების ინვენტარიზაცია, წლიური ბიუჯეტის შედგენა, სახელფასო უწყისის წარმოება)
- ადამიანური რესურსების მართვა (პერსონალის საჭიროებების განსაზღვრა, პერსონალის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა, პერსონალის აყვანა გათავისუფლება, აღსაზრდელების და პერსონალის პირადი საქმეების წარმოება, პერსონალის სამსახურეობრივი მოვალეობების შემუშავება)



ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველოს“ დაფინანსებით ჩატარებული კვლევის<sup>2</sup> „ფოთსა და ზუგდიდში ადრეული განათლებისა და სკოლამდელი აღზრდის განათლების საჯარო დაწესებულებებში (მუნიციპალური ბაღი) არსებული მდგომარეობის შესწავლა“ მიხედვით იმისათვის რომ საბავშვო ბაღების საშტატო სტრუქტურა, პერსონალზე დაკისრებული ფუნქციები და მათი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შეესაბამებოდეს კანონით და შესაბამისი ნორმატიული აქტებით მოთხოვნილ სტანდარტებს, ბაღების ხელმძღვანელებს ერთის მხრივ დასჭირდებათ ახალი კადრების დამატება და მეორეს მხრივ არსებული კადრების გადამზადება.

ადმინისტრაციული პერსონალის კლასტერიდან საბავშვო ბაღებში მხოლოდ დირექტორის / ხელმძღვანელის საშტატო ერთეული არსებობს. კანონის მიღებამდე საბავშვო ბაღების დირექტორებს მინიმალურად იყვნენ მართვაში ჩართულები. ისინი არ იღებდნენ გადაწყვეტილებას პერსონალის დაქირავების პროცესში, სტრატეგიული თუ მიმდინარე გეგმების შემუშავებაში, ფინანსური და მატერიალური რესურსების მართვაში. შესაბამისად იმის მიუხედავად თუ რა სახის ფორმალური განათლება აქვს მიღებული ბაღის დირექტორებს, ან საბავშვო ბაღებში რამდენწლიანი მუშაობის გამოცდილება აქვთ, მართვის ფუნქციების სრულფასოვნად განხორციელების გამოცდილება მათ უმრავლესობას არ აქვს. მეორეს მხრივ კვლევის პროცესში გამოვლინდა რომ ის განათლების მართვის სფეროში ფორმალური განათლების მქონე კადრების დეფიციტია და ამ დეფიციტის აღმოფხვრა სწრაფად ვერ მოხდება. მართალია კვლევა მხოლოდ სამეგრელოს ორ მუნიციპალიტეტში ჩატარდა, სრულიად ცხადია რომ მსგავსი მდგომარეობა იქნება როგორც თბილისში ისე სხვა რეგიონებში. ამდენად სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებების შესახებ საკანონმდებლო ცვლილებები მომავალში აუცილებლად გაზრდის განათლების მართვის სფეროში ფორმალური განათლების მქონე კადრზე მოთხოვნას.

---

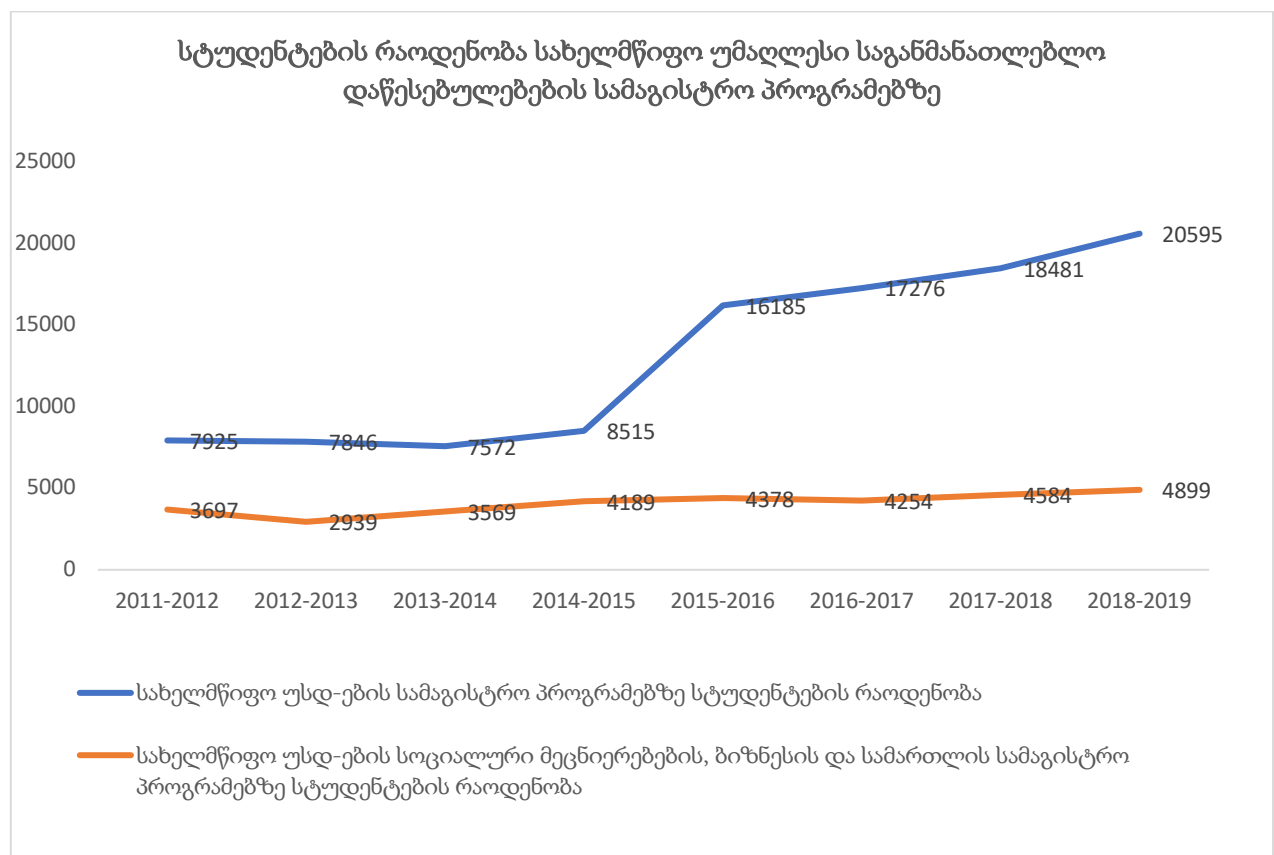
<sup>2</sup> კვლევა განხორციელდა საზოგადოებრივი ორგანიზაცია „საუნჯის“ პროექტის „თანამშრომლობა ადრეული და სკოლამდელი განათლების უზრუნველყოფისათვის“ ფარგლებში, პროექტის ფინანსური მხარდაჭერა -ფონდი „ღია საზოგადოება - საქართველოს“ მიერ

### სამაგისტრო პროგრამებზე სტუდენტების რაოდენობა

სამაგისტრო პროგრამებზე სტუდენტების რაოდენობის შესახებ ინფორმაცია თავმოყრილია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებპორტალზე. თუმცა დეტალური ინფორმაცია ცალკეული საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით ხელმისაწვდომი არ არის. სტატისტიკური ინფორმაცია მოცემული საგანმანათლებლო პროგრამების მსხვილი კატეგორიების მიხედვით. ბიზნეს ადმინისტრირების პროგრამა გაერთიანებულია მსხვილ ჯგუფში - სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი.

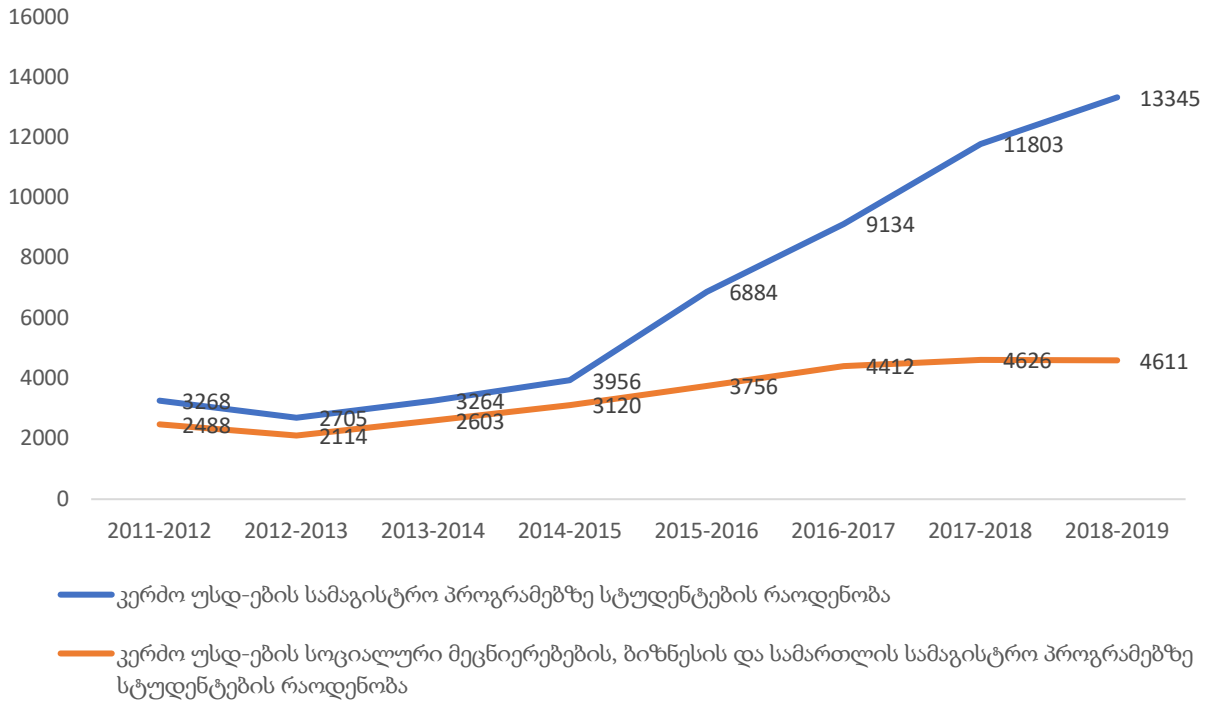
მიუხედავად ამისა არსებული მონაცემები ცხადყოფს რომ წლიდან წლამდე სტუდენტების რაოდენობა სამაგისტრო პროგრამებზე როგორც სახელმწიფო ისე კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში იზრდება.

დიაგრამა 6 სტუდენტების რაოდენობა სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სამაგისტრო პროგრამებზე (2011-2012 სასწავლო წელი-2018-2019 სასწავლო წელი)



დიაგრამა 7 სტუდენტების რაოდენობა კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სამაგისტრო პროგრამებზე (2011-2012 სასწავლო წელი-2018-2019 სასწავლო წელი)

სტუდენტების რაოდენობა კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სამაგისტრო პროგრამებზე

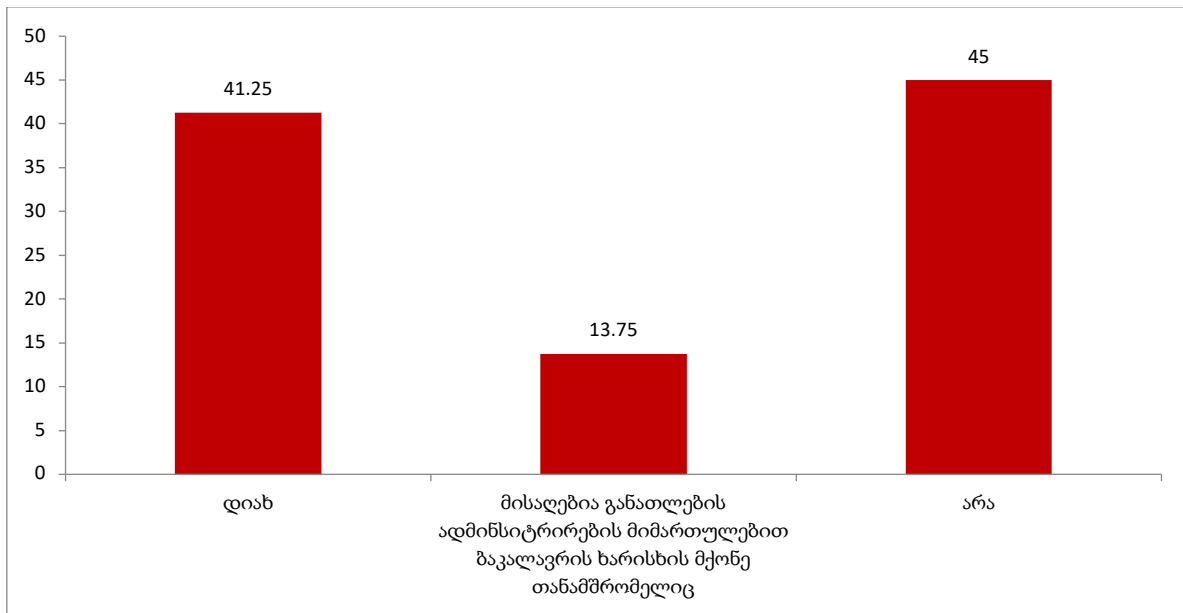


## დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები

კითხვარის პირველი კითხვა იყო ე.წ. ფილტრი კითხვა, რომლის მიზანი იყო გამოკითხვაში მონაწილეობა მიეღო მხოლოდ იმ კომპანიებს, რომელშიც არსებობს სამსახური ან პოზიცია, სადაც მოითხოვება განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის ფლობა. შესაბამისად კითხვარის შევსებას აგრძელებდა ის კომპანია, რომლებიც პირველ კითხვას დადებითად პასუხობდა.

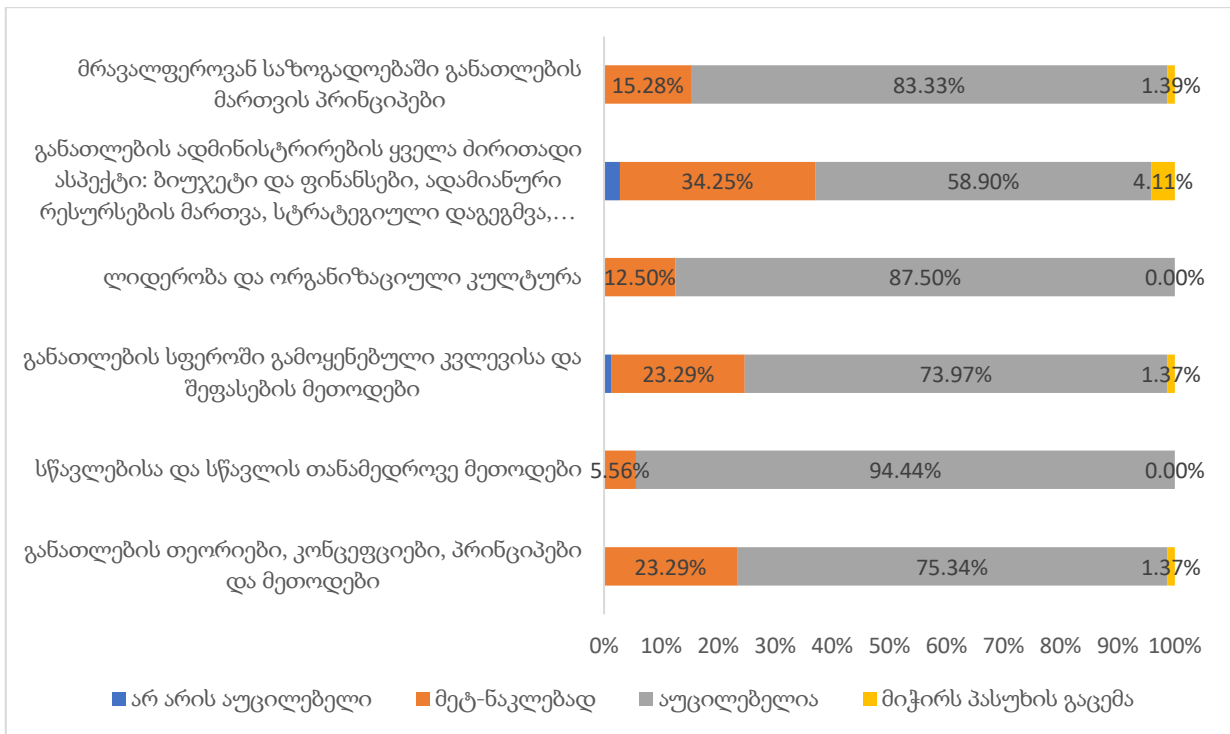
გამოკითხული ორგანიზაციებში მინიმუმ 1 ხოლო მაქსიმუმ 35 ისეთი პოზიცია არსებობდა სადა მოითხოვებოდა განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის ფლობა. სულ 33 ორგანიზაციაში 250 თანამშრომელი ჰყავთ, რომელსაც აქვს განათლების ადმინისტრირების სფეროში განათლება მიღებული, თუმცა კომენტარებში ორგანიზაციებმა აღნიშნეს რომ ყველა მათგანს არ მოეთხოვება მაგისტრის ხარისხის ფლობა.

*დიაგრამა 8 თქვენს ორგანიზაციაში არსებობს თუ არა სამსახური ან პოზიცია, სადაც მოითხოვება განათლების ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის ფლობა?*



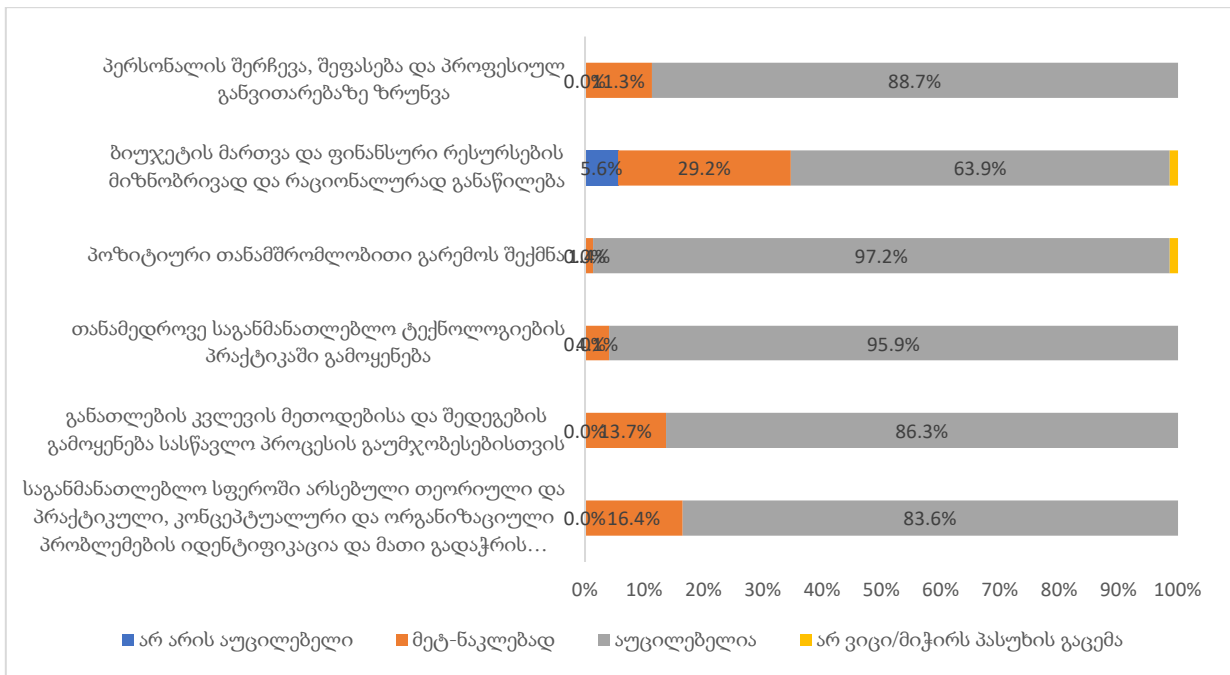
რესპონდენტებს ვთხოვდით შეეფასებინათ რამდენად აუცილებელია გააჩნდეს ესათუის ცოდნა მათ ორგანიზაციაში განათლების ადმინისტრირების სფეროში დასაქმებულ თანამშრომელს. ცოდნის ჩამონათვალი მომზადდა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიხედვით. როგორც აღმოჩნდა პრაქტიკულად ყველა ჩამოთლილ პუნქტები დამსაქმებლებმა შეაფასეს როგორც აუცილებელი ან მეტნაკლებად აუცილებელი. მხოლოდ ერთეულებმა უპასუხეს რომ არაა აუცილებელი თანამშრომელს გააჩნდეს განათლების ადმინისტრირების ისეთ ასპექტებში ცოდნა როგორცაა, ბიუჯეტი და ფინანსები, ადამიანის რესურსების მართვა, სტრატეგიული დაგეგმვა და განათლების სფეროში გამოყენებული კვლევისა და შეფასების მეთოდების ცოდნა.

*დიაგრამა 9 განათლების მართვის სფეროში დასაქმებული თანამშრომლის მიმართ მოთხოვნები*



რესპონდენტებს აგრეთვე ვეკითხებოდით დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს განათლების ადმინისტრირების სფეროში დასაქმებულ კადრს. გამოკითხული ორგანიზაციებმა თითქმის ყველა ჩამოთვლილი პრაქტიკული უნარი შეაფასეს როგორც აუცილებელი ან მეტ-ნაკლებად აუცილებელი. მხოლოდ მცირე ნაწილმე (5,6%) აღნიშნა რომ ბიუჯეტის მართვა და ფინანსური რესურსების მიზნობრივი გამოყენების ცოდნა არ არის აუცილებელი ამ ტიპის თანამშრომლისთვის.

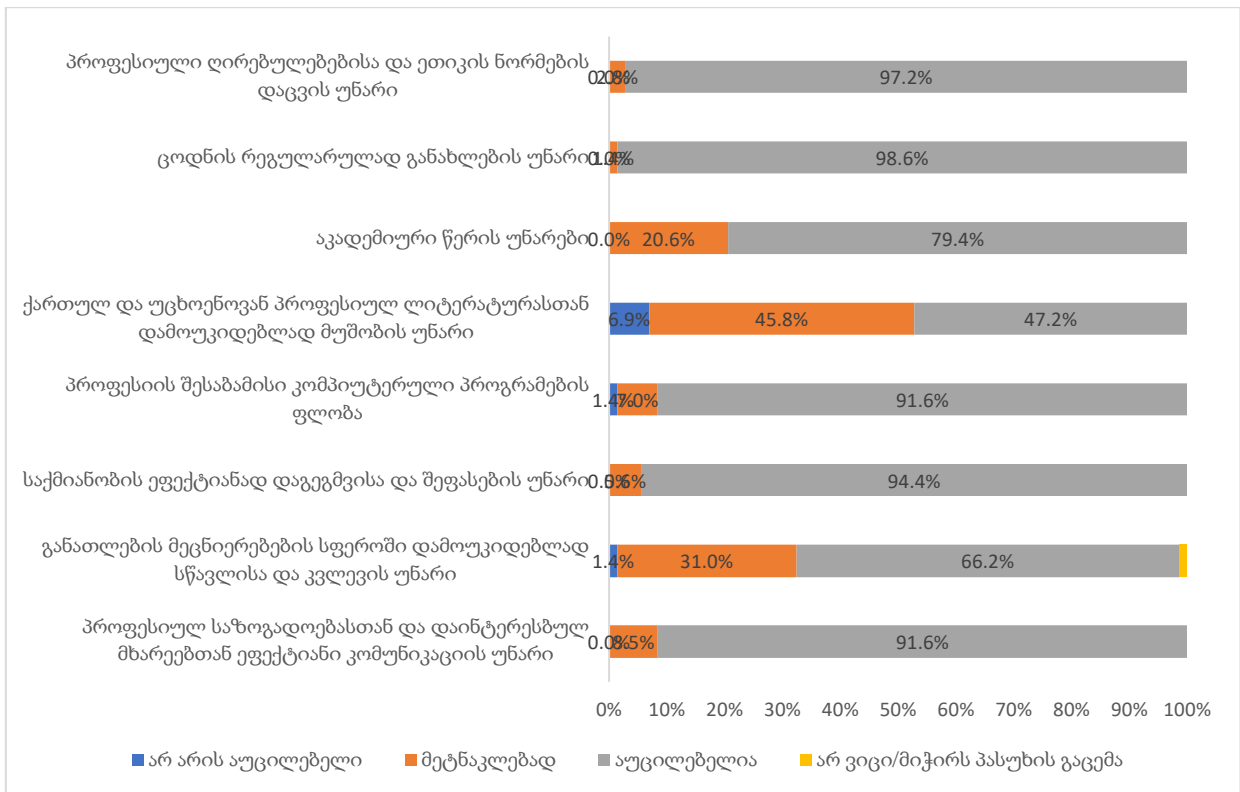
*დიაგრამა 10 რა სახის პრაქტიკული უნარები უნდა ჰქონდეს კადრს, რომელსაც მოეთხოვება განათლების ადმინისტრირების ხარისხი*



ორგანიზაციებს შეეძლოთ თავისი მოსაზრება გამოეთქვათ დამატებით რა ცოდნა უნდა გააჩნდეს განათლების ადმინისტრირების სფეროში დასაქმებულ თანამშრომელს, ჩამოთვლილის გარდა, დასახელდა განათლების მარეგულირებელი საკანონმდებლო დოკუმენტების ცოდნა.

რესპონდენტები ასევე აფასებდნენ თუ დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს თანამშრომელს რომელსაც მოეთხოვება განათლების ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის ფლობა. ყველაზე ნაკლებად აუცილებლად დამსაქმებლები მიიჩნევენ ქართულ და უცხოენოვან პროფესიულ ლიტერატურასთან დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს. 45,8% თვლის რომ ეს უნარი მეტნაკლებად აუცილებელია, ხოლო 6,9% თვლის რომ არაა აუცილებელი. ასევე შედარებით ნაკლებად აუცილებლად მიიჩნევენ განათლების კვლევის მეცნიერებების სფეროში დამოუკიდებლად სწავლის უნარს, როგორც ჩანს დამსაქმებლების ნაწილი ვერ ხედავს განათლების სფეროში კვლევებსა და პროფესიულ ლიტერატურაში გათვითცნობიერების უშუალო კავშირს მათთან დასაქმებული თანამშრომლის ყოველდღიურ ვალდებულებებთან.

*დიაგრამა 11 დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს განათლების ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრს?*



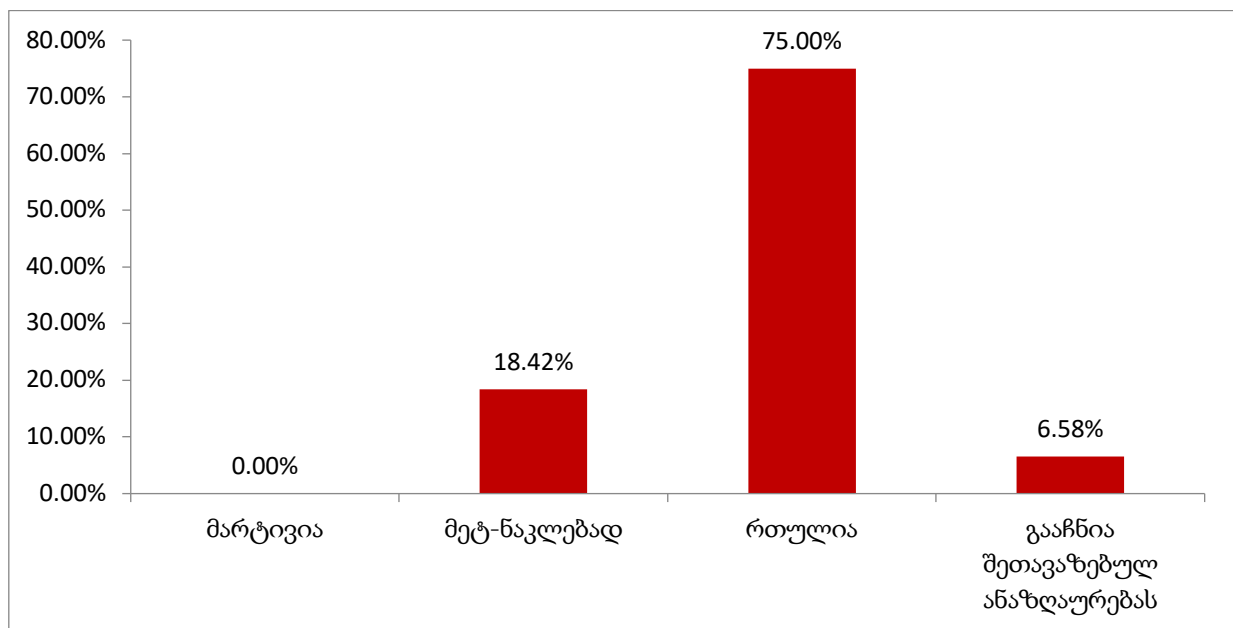
ორგანიზაციებს ვეკითხებოდით რა არის ის ძირითადი მოთხოვნა, მათი სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელსაც აუცილებლად უნდა აკმაყოფილებდეს განათლების ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრი. ქვემოთ მოცემულია ყველაზე ხშირად დასახელებული პასუხები:

- პუნქტუალობა
- საქმიანობის ეფექტური დაგეგმვის უნარი
- პასუხისმგებლობის გრძნობა
- ეფექტური კომუნიკაციის უნარი
- პრობლემების იდენტიფიკაცია და გადაჭრის გზების ძიება
- თეორიულ ცოდნასთან ერთად, აუცილებლად მიგვაჩნია უმაღლეს დაწესებულებაში მუშაობის გამოცდილება, განსაკუთრებით ფასეულია დეკანატში სტუდენტებთან და პერსონალთან უშუალო თანამშრომლობით მიღებული გამოცდილება.
- სიტუაციის სწორად შეფასება და გადაწყვეტილებების მიღება
- პრობლემის იდენტიფიკაციის და მისი გადაჭრის უნარი
- საოფისე კომპიუტერული პროგრამების ფლობა
- სასწავლო პროცესის მართვა
- განათლების სისტემის ცოდნა
- სწავლების ახალი მიდგომების ცოდნა და მისი დანერგვის უნარები სკოლის ცხოვრებაში
- გუნდური მუშაობა
- სხვა ქვეყნების განათლების სფეროში საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ ცოდნა
- სიახლეებისადმი მზადყოფნა, პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა
- მენეჯერული თვისებები

- პროფესიულ განვითარებაზე მუდმივი ზრუნვა
- სიახლეზე ორიენტირებულობა
- მოსწავლეზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები.
- თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი

რესპონდენტებს ვეკითხებოდით რამდენად რთულია განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით კვალიფიკაციური კადრის შოვნა. საინტერესოა რომ არცერთმა რესპონდენტმა არ აღნიშნა რომ ასეთი კადრის შოვნა მარტივია. 75%-ის აზრით ასეთი კადრის შოვნა რთულია, 18,2%-მა კი აღნიშნა რომ მეტ-ნაკლებად რთულია. საინტერესოა რომ მხოლოდ 6,5% თვლის რომ ასეთი თანამშრომლის შოვნა დამოკიდებულია ანაზღაურებაზე. რაც ნიშნავს რომ იმისდამიუხედავად რამხელა ანაზღაურებას შესთავაზებ, განათლების ადმინისტრირების სფეროში კვალიფიციური თანამშრომლის შოვნა მაინც ძალიან რთულია.

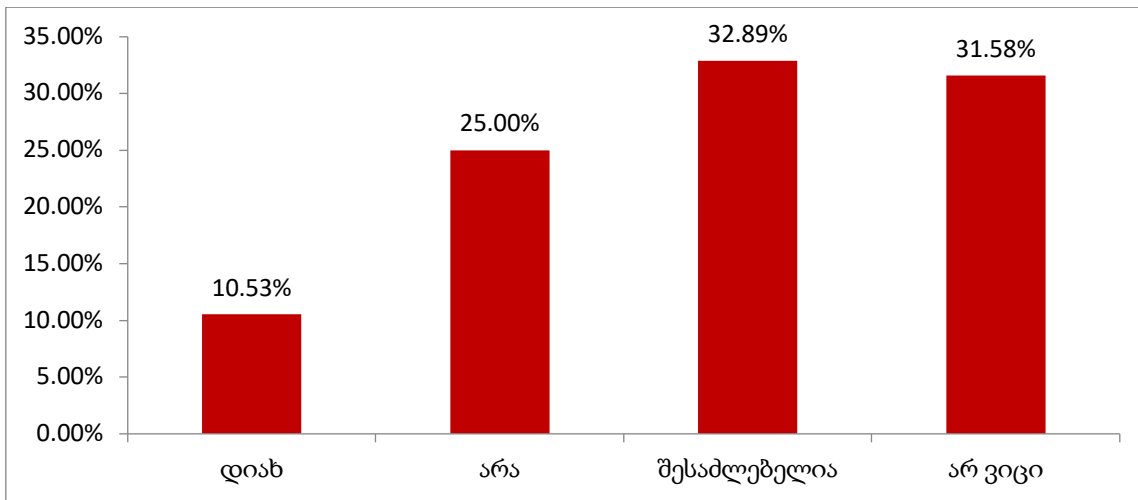
დიაგრამა 12 განათლების ადმინისტრირების სფეროში კვალიფიკაციის მქონე კადრის შოვნის სირთულის შეფასება



გამოკითხვის პროცესში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით აქვთ თუ არა ამჟამად ად მონაწილეობა ერთი წლის განმავლობაში ექნებათ თუ არა ვაკანსია ისეთ კადრზე რომელსაც მოეთხოვება განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის ქონა. ამ ეტაპზე კვლევაში მონაწილე კომპანიებიდან მხოლოდ 5 განაცხადა რომ ასეთი ვაკანსია აქვს (ჯამში 7 ვაკანსია), თუმცა მონაწილე 1 წლის განმავლობაში რესპონდენტების 10,5% თვლის რომ ასეთი კადრის აყვანის საჭიროება ექნება (ჯამში 43 ვაკანსია), ხოლო 32,9% ვარაუდობს რომ ექნება ასეთი ვაკანსია.

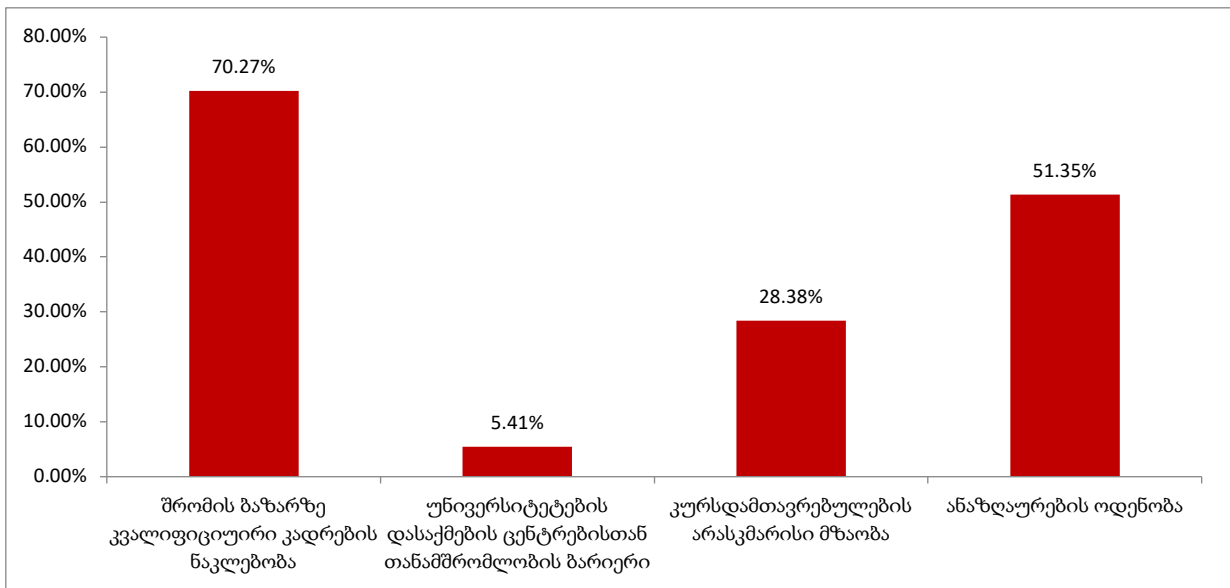
დიაგრამა 13 განათლების ადმინისტრირების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრზე შესაძლო ვაკანსია





რესპონდენტების 70% აღნიშნავს რომ ახალი კადრის მოძიებისას აწყდებიან შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობის პრობლემას. 28% თვლის რომ კურსდამთავრებულების მზაობა არასაკმარისია, 51,35% თვლის რომ მოთხოვნილი ანაზღაურების ოდენობა არის მათთვის პრობლემა.

დიაგრამა 14 ახალი თანამშრომლის მოძიებისას პრობლემები



ახალი კადრის მოძიების სტრატეგიებიდან ყველაზე გავრცელებულია კონკურსის წესით აყვანა (92%). ასეთი მაღალი მაჩვენებელი გამოწვეულია იმ გარემოებიდან, რომ კვლევის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გამოკითხული დამსაქმებლების დიდი უმრავლესობა საჯარო სამართლის იურიდიული პირია (ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლები, ბაღები, პროფესიული განათლების დაწესებულებები და განათლების რესურსცენტრები). დაახლოებით მესამედი (31%) გამოსაცელი ვადით დანიშვნის საფუძველზე იყვანს კადრს, მეათედი სტაჟირების შედეგად. ყველაზე იშვიათია უნივერსიტეტების სტუდენტთა კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის მეშვეობით კადრის შოვნის პრაქტიკა.

დიაგრამა 15 რა გზით/საშუალებით ხდება ორგანიზაციაში ახალი კადრების მოზიდვა/შერჩევა?

