



შრომის ბაზრის ტენდენციების მიმოხილვა

## დოკუმენტის შესახებ

წინამდებარე დოკუმენტში მიმოხილულია უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებთან მიმართებაში შრომის ბაზრის კვლევების ანგარიშები, ასევე სხვა და სხვა მიმართულებით ბაზარზე გამოკვეთილი ტენდენციები ახალი საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების მიზნით.

## სამართლის სამაგისტროს საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისობა დასაქმების ბაზართან

### მეთოდოლოგია

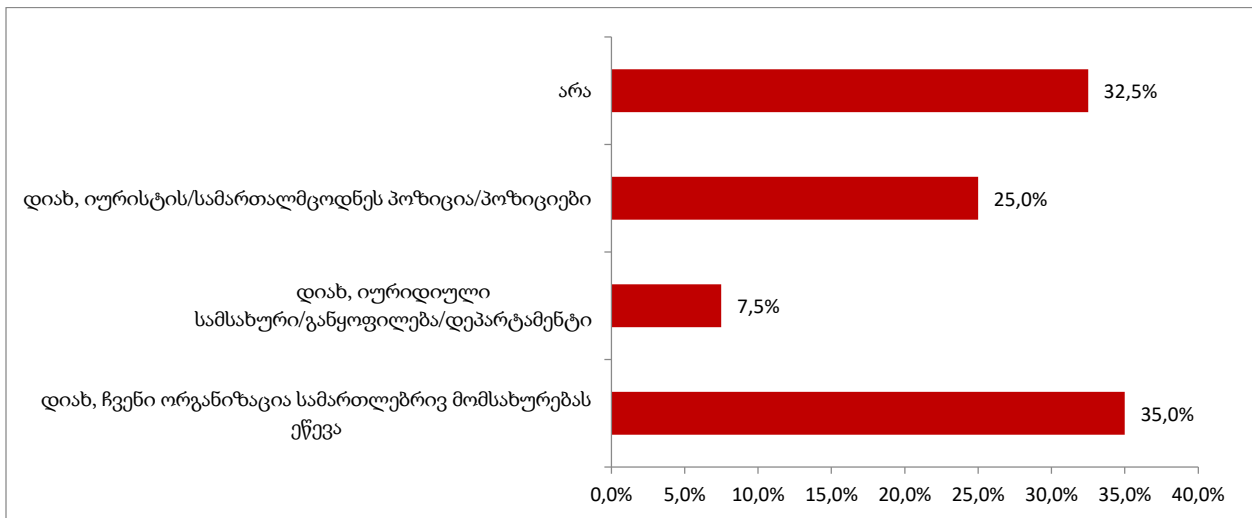
კვლევის ტიპი	პირველადი რაოდენობრივი კვლევა
გამოკითხვის მეთოდი	ელ. ფოსტით გამოკითხვა
სამიზნე ჯგუფი / რესპონდენტები	პოტენციური დამსაქმებელი ორგანიზაციების მმართველი რგოლის წარმომადგენლები
პერიოდი	2019 წლის იანვარი
შერჩევის ზომა / გამოკითხული რესპონდენტების რაოდენობა	41
კვლევის განმხორციელებელი	უნივერსიტეტის შიდა რესურსი

### კვლევის ძირითადი შედეგები

#### სამართლის სპეციალობის მქონე კადრის საჭიროება

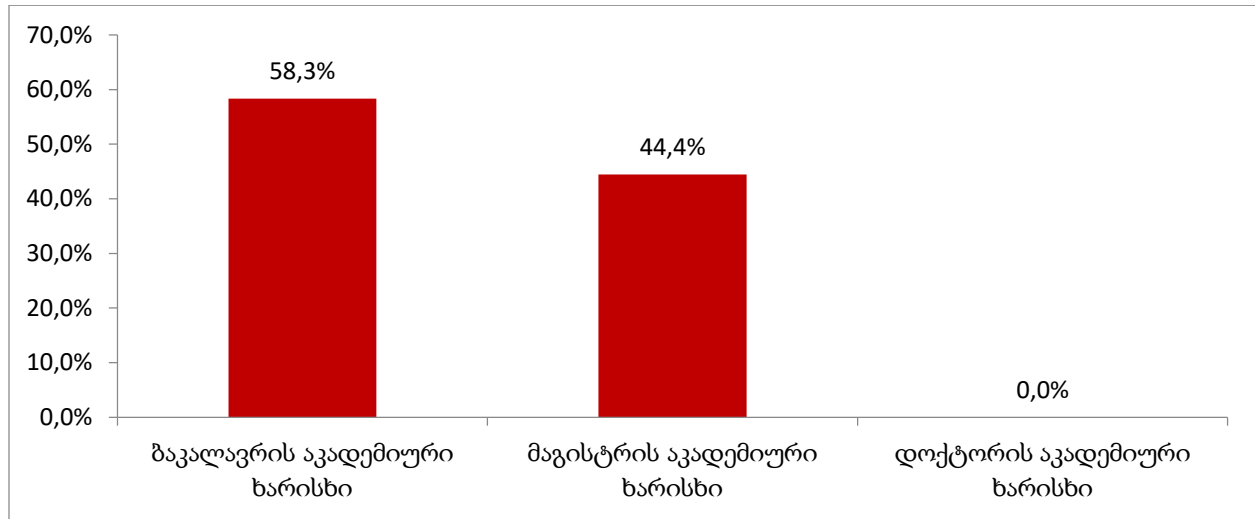
გამოკითხული ორგანიზაციების მხოლოდ მესამედმა განაცხადა რომ სამართლის სპეციალობის მქონე კადრის საჭიროება არ აქვს. დანარჩენი ორგანიზაციებში არსებობს სამსახური ან პოზიცია, სადაც მოითხოვება სპეციალიზაცია სამართლის მიმართულებით.

*დიაგრამა 1 ორგანიზაციაში არსებობს თუ არა იურიდიული სამსახური ან პოზიცია, სადაც მოითხოვება სპეციალიზაცია სამართლის მიმართულებით*



გამოკითხული ორგანიზაციების 44.4% ში დასაქმებისთვის კურსდამთავრებული უნდა ფლობდეს მაგისტრის ხარისხს. დოქტორის ხარისხის მოთხოვნა არცერთ ორგანიზაციას არ დაუფიქსირებია.

დიაგრამა 2 თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებისთვის სამართლის მიმართულების კურსდამთავრებული მინიმუმ რომელ აკადემიურ ხარისხს უნდა ფლობდეს

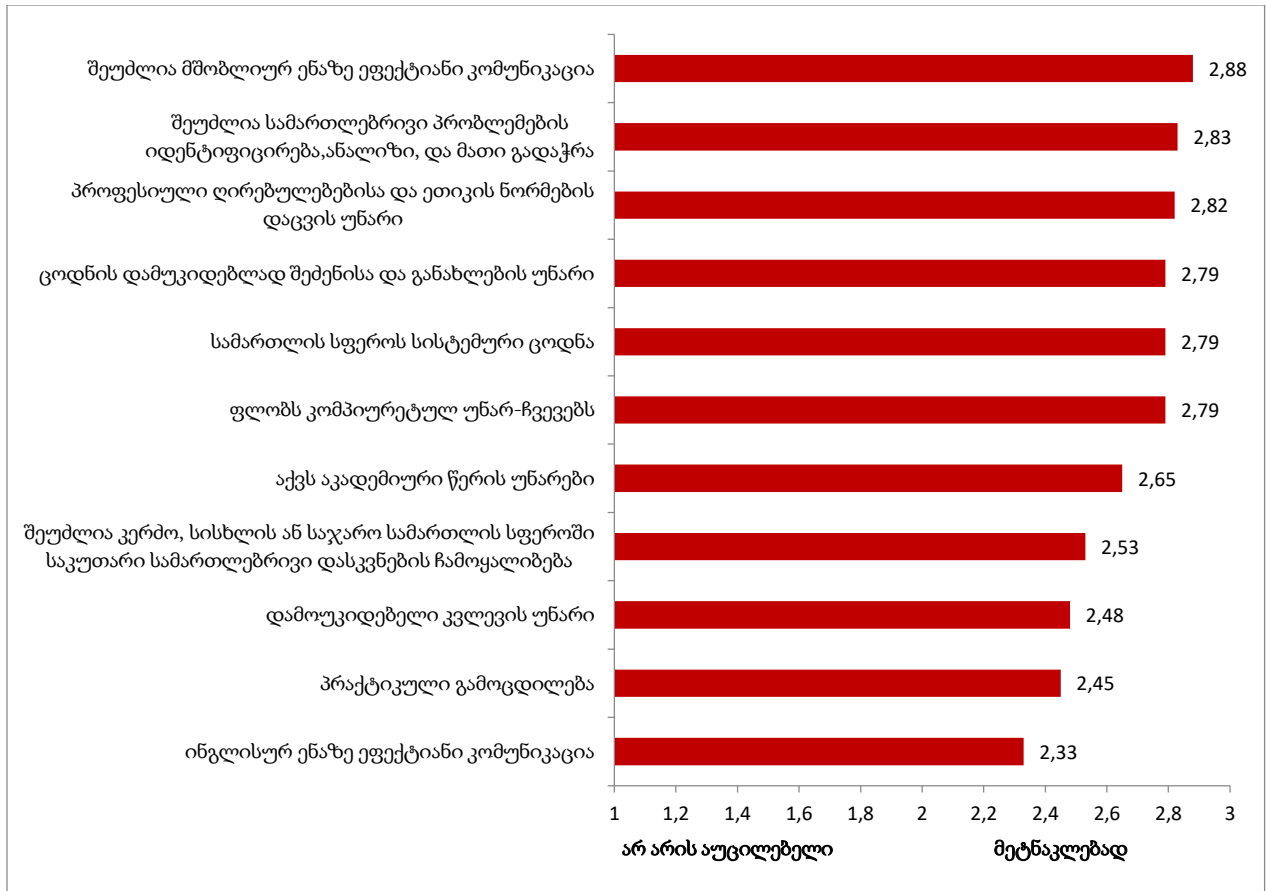


თუმცა დამსაქმებლებმა აღნიშნეს რომ აკადემიური ხარისხის გარდა მნიშვნელოვანია რომ კანდიდატს გააჩნდეს პრაქტიკური უნარ ჩვევები.

დამსაქმებლები 3 ქულიან სკალაზე აფასებდნენ რა ცოდნები და უნარჩვევები საჭირო იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რასაც ითვალისწინებს იურისტის/სამართალმცოდნეს კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოზიცია მათ ორგანიზაციაში. დიაგრამაზე მოცემული თითოეული კომპეტენციის შეფასების საშუალო ქულები.

როგორც აღმოჩნდა ყველაზე მეტად დამსაქმებლების აზრით მნიშვნელოვანია მშობლიურ ენაზე ეფექტური კომუნიკაციის უნარი, მნიშვნელობის მიხედვით მეორე ადგილზეა სამართლებრივი პრობლემების იდენტიფიცირების, ანალიზის და გადაჭრის უნარი, დაახლოებით მსგავსი შეფასება მიიღო პროფესიული ღირებულებების და ეთიკის ნომრების დაცვის უნარი. შედარებით ნაკლებად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ინგლისურად კომუნიკაციის უნარი, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ ყველა შეფასებულმა კომპეტენციამ საშუალოზე მაღალი შეფასება მიიღო, რაც ნიშნავს რომ ყველა მათგანი მნიშვნელოვანია დამსაქმელისთვის.

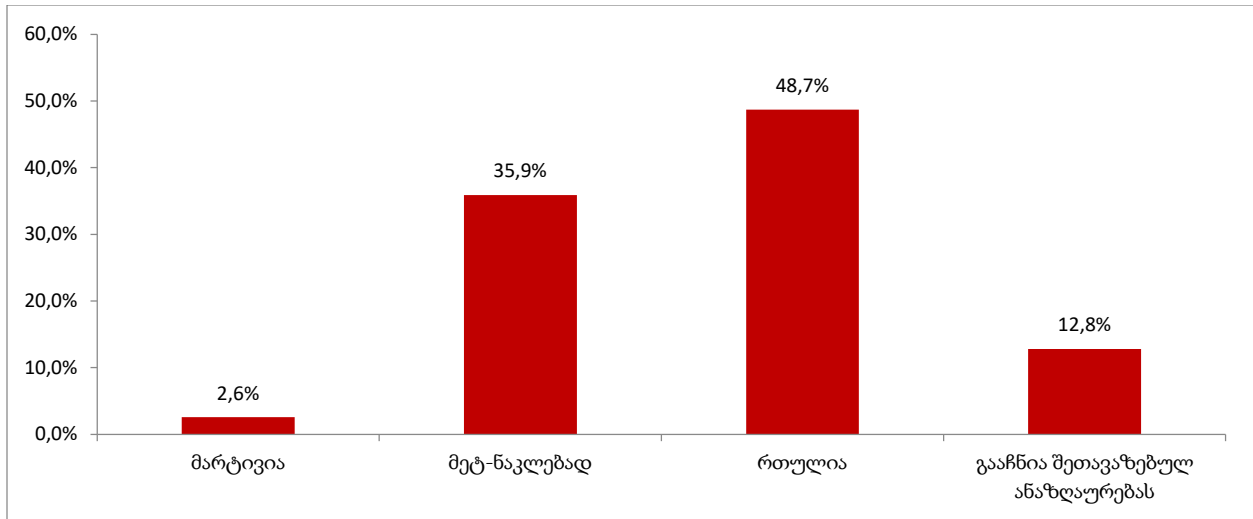
დიაგრამა 3 რომელი კომპეტენციები და ცოდნა აუცილებელი იმ სამუშაოს შესასრულებლად, რასაც ითვალისწინებს იურისტის/სამართალმცოდნეს კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოზიცია თქვენს ორგანიზაციაში



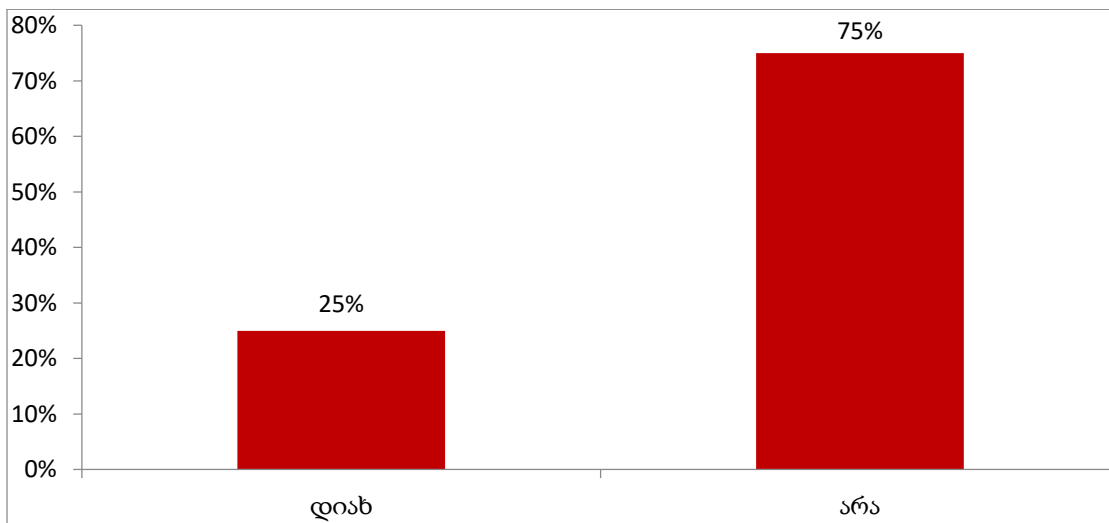
რესპონდენტების თითქმის ნახევარმა განაცხადა რომ კვალიფიციური იურისტის / სამართალმცოდნის კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნა რთულია. 35% კი უპასუხა რომ „მეტნაკლებად რთულია“. რაც ნიშნავს რომ კვალიფიციურ კადრზე მოთხოვნა მაღალია.

ამას გარდა ორგანიზაციებს ვეკითხებოდით ამჟამად აქვთ თუ არა იურისტის ვაკანსია ან მომავალი ერთი წლის განმავლობაში თუ ვარაუდობენ რომ ექნებათ ვაკანსია. როგორც აღმოჩნდა ორგანიზაციების მეოთხედს აქვს იურისტის ვაკანსია და მომავალი ერთი წლის განმავლობაში კვლავაც ექნებათ ვაკანსია. მხოლოდ 35% განაცხადა გადაჭრით რომ უახლოესი ერთი წლის განმავლობაში არ ექნებათ სამართალმცოდნის ვაკანსია. მართალია კვლევის მასშტაბი არ იძლევა იმის საშუალებას რომ გამოვითვალოთ რამდენი ვაკანსია იქნება სამართალმცოდნის კვალიფიკაციის მქონე კადრისთვის მომავალი 1 წლის განმავლობაში, თუმცა ამ კვლევის შედეგებიდანაც ჩანს რომ მომავალი რამოდენიმე წლის განმავლობაში ამ სფეროში კვალიფიციური კადრის საჭიროება შენარჩუნდება.

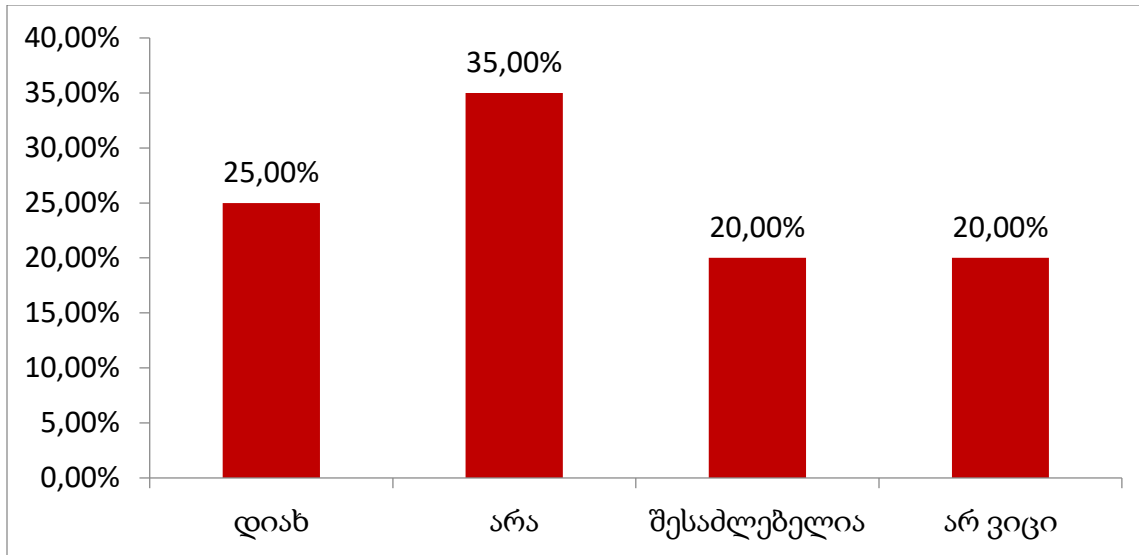
დიაგრამა 4 რამდენად ადვილია კვალიფიციური კადრის პოვნა, რომელსაც მოეთხოვება იურისტის/სამართალმცოდნის კვალიფიკაცია?



დიაგრამა 5 ამ ეტაპზე გაქვთ თუ არა ვაკანსია, სადაც მოითხოვება იურისტის/სამართალმცოდნეს კვალიფიკაცია?

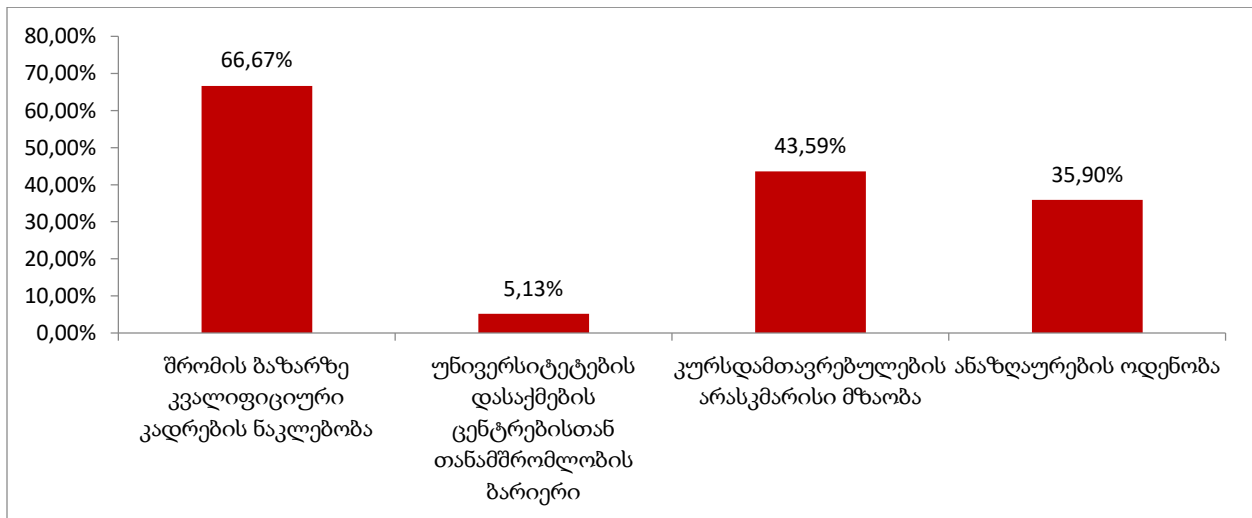


დიაგრამა 6 გეუწებათ თუ არა ვაკანსია მომავალი ერთი წლის განმავლობაში, რომელიც ითვალისწინებს განათლებას სამართლის მიმართულებით?



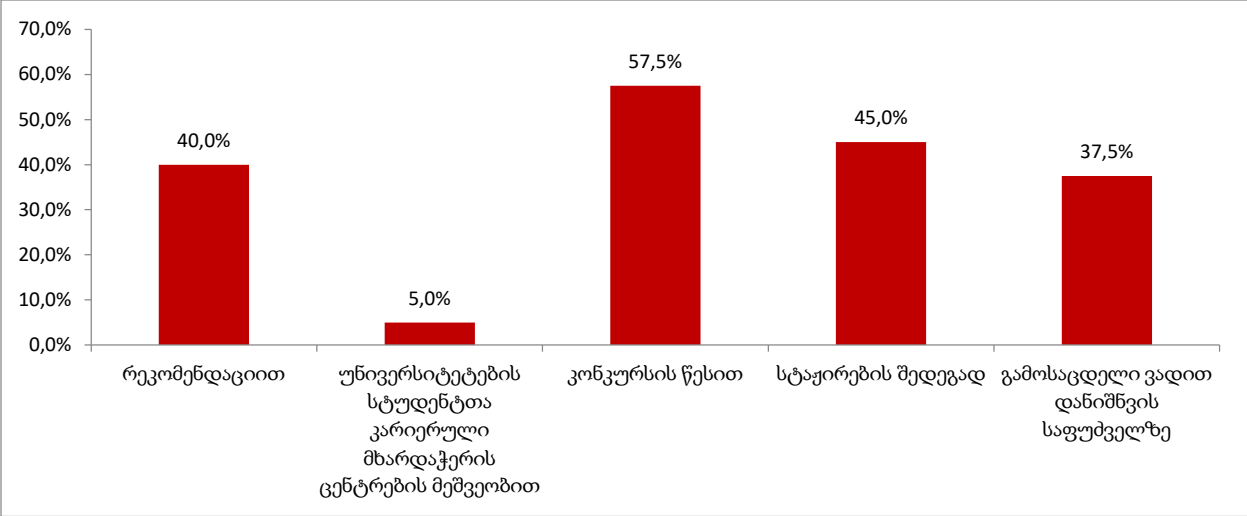
ახალი თანამშრომლის მოძიებისას წარმოქმნილი პრობლემებიდან, ყველაზე ხშირად დამსაქმებლები შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრის ნაკლებობას ასახელებენ. სიხშირით მეორე ადგილზეა კურსდამთავრებულთა არასაკმარისი მზაობა.

დიაგრამა 7 რა სახის პრობლემები შექმნია თქვენს ორგანიზაციას ახალი თანამშრომლის მოძიებისას?



ახალი კადრის მოზიდვის სტრატეგიაში ყველაზე ხშირად დასახელდა კონკურსის ჩატარება. თუმცა ასევე პოპულარულია რეკომენდაციით პერსონალის მოძიება / შერჩევა. საინტერესოა რომ უნივერსიტეტის სტუდენტთა კარიერული მხარდაჭერის ცენტრები დაასახელა მხოლოდ 5%-მა. რაც ნიშნავს რომ გასაძლიერებელია უნივერსიტეტების მხრიდან პოტენციურ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდის კუთხით.

დიაგრამა 8 რა გზით ხდება თქვენს ორგანიზაციაში ახალი კადრების მოზიდვა/შერჩევა?





ბიზნეს ადმინისტრირების სადოქტორო პროგრამის მიმართ დამოკიდებულების კვლევა

**მეთოდოლოგია**

კვლევის ტიპი	თვისებრივი კვლევა
გამოკითხვის მეთოდი	ჩაღრმავებული ინტერვიუს მეთოდი
სამიზნე ჯგუფი / რესპონდენტები	სადოქტორო პროგრამის პოტენციური მომხმარებლები
პერიოდი	2015 წლის იანვარი
შერჩევის ზომა / გამოკითხული რესპონდენტების რაოდენობა	6 ინტერვიუ
კვლევის განმხორციელებელი	ეი სი თი (ACT)

**კვლევის ამოცანები იყო**

- უმაღლეს საგანმანათლებლო სექტორთან დაკავშირებული ზოგადი აღქმების გამოვლენა
- დოქტორანტურაზე ჩაბარების მოტივატორების იდენტიფიცირება
- ახალი სასწავლო პროგრამის იდეასთან დაკავშირებული აღქმული უპირატესობებისა და ნაკლოვანებების იდენტიფიცირება
- ახალი ტიპის დოქტორანტურაში ჩაბარების მოტივატორების და ბარიერების იდენტიფიცირება
- დოქტორანტურაში ჩაბარების მზაობის შესწავლა

**კვლევის ძირითადი შედეგები**

- რომ დოქტორანტურის ახალმა იდეამ მაგისტრანტების მოწონება დაიმსახურა. პროგრამის დანერგვის შემთხვევაში მაგისტრანტებმა გამოთქვეს მსგავს დოქტორანტურაში ჩაბარების მზაობა.
- კვლევის მონაწილეებში ძირითადი მოწონება დაიმსახურა იმან, რომ დოქტორანტებს საშუალება ეძლევათ მიიღონ სამუშაო გამოცდილება და პრაქტიკაში განახორციელონ სამეცნიერო ნაშრომი. რაც საბოლოო ჯამში ხელს შეუწყობს დოქტორანტის როგორც აკადემიურ, ასევე კარიერული განვითარებას. გარდა ამისა, სამიზნე სეგმენტის აღქმაში აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში მიღებული განათლება და პრაქტიკული გამოცდილება დოქტორანტს მრავალი კომპანიისთვის მოთხოვნად კადრად აქცევს.
- სადოქტორო პროგრამის ახალ იდეასთან დაკავშირებით ნეგატიური დამოკიდებულებები თითქმის არ დაფიქსირებულა. მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში გამოითქვა ვარაუდი, რომ სწავლის სახელმწიფო გრანტთან გათანაბრებული საფასური შესაძლოა მიუთითებდეს სწავლის შედარებით დაბალ ხარისხზე. პროგრამის ეფექტურ განხორციელებასთან დაკავშირებული აღქმული რისკები ძირითადად პარტნიორ

ბიზნეს კომპანიებს უკავშირდებოდა, კერძოდ: პარტნიორი ბიზნეს კომპანიების შესაძლო გულგრილობა და დაბალი ინტერესი აღნიშნული იდეის მიმართ და პარტნიორი ორგანიზაციების შესაძლო სურვილი არ ჩაახედონ უცხო ადამიანი (დოქტორანტი) თავის შიდა სამზარეულოში.

- თვისებრივი კვლევის თანახმად, დოქტურანტურაში ჩაბარების ძირითადი მოტივატორები შემდეგია:
  - სწავლების წინა საფეხურებზე მიღებული ცოდნის სრულყოფა
  - საკითხის უფრო სიღრმისეულად და მეცნიერულ დონეზე შესწავლის შესაძლებლობა
  - თეორიულთან ერთად, პრაქტიკული ცოდნის მიღების შესაძლებლობა
- კვლევის თანახმად, გამოვლინდა დოქტორის ხარისხის აღქმული შემდეგი ბენეფიტები:
  - დასაქმების მეტი პერსპექტივა - კვლევის მონაწილეთა აღქმით, პოტენციური დამსაქმებლებისთვის მაგისტრის ხარისხის მქონე პირთან შედარებით, დოქტორის ხარისხის მქონე კადრი უფრო მეტად ღირებული და სასურველია.
  - უსდ-ებში ლექციების კითხვის შესაძლებლობა - რესპონდენტების ნაწილისთვის საინტერესო და მიმზიდველი აღმოჩნდა პედაგოგიური საქმიანობა უსდ-ებში. ცალკეული მაგისტრანტების აზრით, პედაგოგიური საქმიანობა მათ ხელს შეუწყობს უფრო სოციალურ და გახსნილ პიროვნებად ჩამოყალიბებაში.
  - სამეცნიერო სფეროში მოღვაწეობის შესაძლებლობა - მაგისტრანტებს ხიბლავთ სამეცნიერო ნაშრომზე მუშაობის პერსპექტივა, თუმცა, კვლევის მონაწილეები სინანულით აღნიშნავენ, რომ ხშირ შემთხვევაში ვერ ხდება დოქტორანტურის პერიოდში შექმნილი სამეცნიერო ნაშრომების პრაქტიკაში გამოყენება.
  - სტატუსის ამაღლების შესაძლებლობა - რესპონდენტების დიდ ნაწილს, დოქტორის ხარისხის მქონე პირი ჩამოყალიბებულ, პერსპექტიულ, განათლებულ, მოთხოვნად და წარმატებულ პიროვნებად წარმოედგინა.
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შერჩევის კრიტერიუმები
  - **უსდ-ს პრესტიჟულობა** - კვლევის მონაწილეების ნაწილი სწავლის გაგრძელების თვალსაზრისით მნიშვნელოვნად მიიჩნევდნენ უსდ-ს პრესტიჟულობას. მათ აღქმაში პრესტიჟული უსდ უნდა პასუხობდეს სწავლების თანამედროვე სტანდარტებს და ჰყავდეს მაღალკვალიფიციური პროფესორ-მასწავლებლები.
  - **აკადემიური პერსონალი** - კვლევის მონაწილეთა განცხადებით, უსდ-ს შერჩევის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია უსდ-ში დასაქმებული პროფესორ-მასწავლებლები. კერძოდ, სადოქტორო ნაშრომზე მუშაობისას ვინ იქნება დოქტორანტის ხელმძღვანელი. რესპონდენტთა ნაწილის განცხადებით, სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელებად შერჩეული ლექტორების პროფესიული უნარ-ჩვევებზე, კომპეტენციასა და კვალიფიკაციის დონეზე,

ასევე მათ პიროვნული მახასიათებლებზეა დამოკიდებული დოქტორანტურაში ცოდნის მიღების ხარისხი.

- **სწავლის საფასური** - უსდ-ს შერჩევის კრიტერიუმებად ასევე სახელდება სწავლის საფასური, რომელიც მაგისტრანტების განცხადებით უნდა იყოს სწავლების ხარისხის შესაბამისი და მათთვის ხელმისაწვდომი.
- **სწავლის გრაფიკი** - რესპონდენტთა ნაწილის განცხადებით, უსდ-ს შერჩევისას მნიშვნელოვანია, რომ სესიის საათები იყოს სტუდენტებზე მორგებული და სასურველია მიმდინარეობდეს საღამოს საათებში, რადგან დასაქმებულმა დოქტორანტებმა შეძლონ ლექციებზე დასწრება.
- **ინფრასტრუქტურა** - სამიზნე სეგმენტისთვის მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა უსდში არსებული მოწესრიგებული გარემო. სისუფთავე, გათბობა, კონდიციონერბა, ამასთან, ფართო და კეთილმოწყობილი აუდიტორიები და ა.შ.
- **ინფორმაციის წყაროები** კვლევის მონაწილეთა განცხადებით ინფორმაციას სამაგისტრო პროგრამებთან დაკავშირებით ძირითადად ინტერნეტის საშუალებით ეცნობიან. პარალელურად ასევე ხდება ინფორმაციის გადამოწმება ნაცნობებთან / მეგობრებთან, რომელთაც შეხება აქვთ ამა თუ იმ უმაღლეს სასწავლებელთან.
- **დოქტორანტურის ახალი იდეის შეფასება**
  - კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტების მიერ ახალი დოქტორანტურის იდეა ძირითადად პოზიტიურად იქნა შეფასებული. პოზიტიური აღქმა ყველაზე მეტად გამოიწვია თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში განხორციელების შესაძლებლობამ. რესპონდენტთა მოწონება დაიმსახურა ბიზნესთან თანამშრომლობის შესაძლებლობამაც, მათ აღქმაში აღნიშნულ კოლაბორაციას ექნება ორმხრივი დადებითი ეფექტი - ერთის მხრივ, დოქტორანტი პროგრამის ფარგლებში ითანამშრომლებს ბიზნეს კომპანიასთან, სადაც მიიღებს დიდ პრაქტიკულ გამოცდილებას, ხოლო მეორეს მხრივ ბიზნეს კომპანიები მიიღებენ ხელშესახებ სარგებელს სპეციალურად მათი კომპანიისთვის შემუშავებული ნაშრომიდან, რომელიც მას გამოადგება პროცესების სწორად დაგეგმვაში, განვითარებაში, წარმატების მიღწევაში და ა.შ. სამიზნე სეგმენტის ნაწილმა პროგრამის ბენეფიტად მიიჩნია ის, რომ სწავლის პროცესში მოხდება ბიზნეს ადმინისტრირების რომელიმე ერთი მიმართულების სიღრმისეული შესწავლა. ამასთან, სადოქტორო ნაშრომზე მუშაობისას დოქტორანტი მიიღებს ბიზნესებთან მუშაობის გამოცდილებას, ექნება პირდაპირი შეხება საკვლევ საკითხებთან, მიეცემა საშუალება შეისწავლოს ბიზნეს ორგანიზაციაში არსებული სიტუაცია, გაეცნოს მოთხოვნებს, საჭიროებებს და შექმნას ისეთი ნაშრომი რომელიც კპოვებს პრაქტიკულ გამოყენებას ბიზნესში. გარდა ამისა, ბიზნესთან თანამშრომლობა დოქტორანტს მოუტანს აღიარებას ბიზნეს სექტორში. კვლევის მონაწილეთა განცხადებით, პროგრამის წარმატებულად განხორციელების შემდგომ, იზრდება დოქტორანტის ამავე კომპანიაში დასაქმების შანსი, რადგან, დოქტორანტს კომპანიასთან თანამშრომლობის

შემდეგ ექნება დეტალური ინფორმაცია და ჩამოყალიბებული აზრი იმაზე, თუ რა სახის ცვლილებების დაგეგმვა იქნება უმჯობესი აღნიშნული ბიზნესის წარმატებისთვის.

- **ახალი სადოქტორო პროგრამის აღქმული შემდეგი უპირატესობები:**

- **ნაშრომის პრაქტიკაში განხორციელება** - რესპონდენტთა განცხადებით აღნიშნულ სადოქტორო პროგრამას სტანდარტული, დღესდღეობით არსებული სასწავლო პროგრამებისგან ის უპირატესობა აქვს, რომ მოხდება სადოქტორო ნაშრომის რეალური განხორციელება. სტუდენტს შეეხება ექნება ცოცხალ პროცესთან. კვლევის მონაწილეთა განცხადებით, სადოქტორო ნაშრომები ხშირ შემთხვევაში ისევ თეორიულად რჩება და ნაკლებად გვევლინება, როგორც განხორციელებული პროექტები.
- **ბიზნესთან თანამშრომლობის გამოცდილება** - კვლევის მონაწილეთა განცხადებით იდეაში ძალიან მნიშვნელოვანი და მიმზიდველი ფაქტორია ის, რომ მსგავსი სადოქტორო პროგრამის სწავლისას დოქტორანტებს უწევთ თანამშრომლობა ბიზნეს კომპანიებთან, სადაც მიიღებენ უდიდეს გამოცდილებას და შეძლებენ განვითარდნენ როგორც პროფესიონალები. ამ პერიოდში მათ ხშირად მოუწევთ თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში განხორციელებით დასახული მიზნების მისაღწევად სხვადასხვა სირთულეების დაძლევა, რის შედეგადაც მიიღებენ გამოცდილებას, დაიხვეწებიან და მიაღწევენ განვითარების უფრო მაღალ საფეხურს.
- **დოქტორანტის გამოცდილ კადრად ქცევის პერსპექტივა** - რესპონდენტების აღქმით, რეალურ ბიზნეს გარემოში დამუშავებული და განხორციელებული სადოქტორო ნაშრომი, დოქტორანტს აძლევს საშუალებას შეისწავლოს კონკრეტული ბიზნესი, რის შედეგადაც იგი ამ დარგში უფრო გათვითცნობიერებული და გამოცდილი გახდება, რაც აქცევს მას პროფესიონალ კადრად. ამაზე დაყრდნობით მომავალში ის შესაძლოა გახდეს მიმზიდველი კადრი იმავე კომპანიისთვის ვისთანაც ითანამშრომლებს დოქტორანტურის ფარგლებში.

- **ახალი სადოქტორო პროგრამის იდეის აღქმული ნაკლოვანებები**

- გამოითქვა ვარაუდი, რომ სახელმწიფო გრანტთან გათანაბრებული სწავლის საფასურმა შესაძლოა გამოიწვიოს ეჭვი, რომ სწავლის ხარისხი არ იქნება ისეთი მაღალი, რა მოლოდინებსაც ქმნის აღნიშნული ტიპის დოქტორანტურის პროგრამა. მსგავსი მოსაზრების მქონე რესპონდენტის აღქმით, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დაბალ ფასად მიიღოს მაღალი ხარისხის განათლება.
- პროექტის მიმართ არასერიოზული და არაპროფესიონალური დამოკიდებულების რისკი პარტნიორი ბიზნეს კომპანიების მხრიდან. ბიზნეს კომპანიებმა შესაძლოა არ ითანამშრომლონ კეთილსინდისიერად უნივერსიტეტებთან ან დოქტორანტებთან, რომლებიც პროექტის ფარგლებში მიმდგრებული იქნებიან კონკრეტულ ორგანიზაციებზე.



ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორანტურის ახალი იდეის მიმართ დამოკიდებულებების კვლევა ბიზნეს და უმაღლესი განათლების სექტორში

კვლევის ტიპი	რაოდენობრივი კვლევა
გამოკითხვის მეთოდი	პირისპირ ინტერვიუ
სამიზნე ჯგუფი / რესპონდენტები	ბიზნეს ორგანიზაციის წარმომადგენლები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენლები
კვლევის არეალი	თბილისი
პერიოდი	2015 წლის იანვარი
შერჩევის ზომა / გამოკითხული რესპონდენტების რაოდენობა	31 ბიზნეს ორგანიზაციის წარმომადგენელი 4 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენელი
კვლევის განმხორციელებელი	ეი სი თი (ACT)

**კვლევის ძირითადი მიზანი :**

ბიზნეს ადმინისტრირების დოქტორანტურის ახალი იდეის მიმართ ბიზნესისა და უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლების დამოკიდებულებების შესწავლა;

**კვლევის ამოცანები:**

- შრომის ბაზარზე არსებული ბიზნეს ადმინისტრირების კადრების კვალიფიკაციის შეფასება;
- ბიზნეს ადმინისტრირების კადრების ნაკლებობის აღქმა;
- ბიზნეს ადმინისტრირების სწავლების დონის შეფასება;
- ბიზნეს ადმინისტრირების პროფესორ - მასწავლებლების კვალიფიკაციის დონის შეფასება;
- ახალი იდეის მიმართ სამიზნე სეგმენტის დამოკიდებულებების გამოვლენა;
- დოქტორანტურის ახალი იდეის აღქმული უპირატესობების და ნაკლოვანებების შესწავლა;
- დოქტორანტურის პროგრამაში ბიზნეს კომპანიების ჩართვის მზაობის შესწავლა - აღქმული მოტივატორების და ბარიერების გამოვლენა;
- უსდ-ებში პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების მზაობის გამოვლენა - აღქმული მოტივატორების და ბარიერების გამოვლენა;

**კვლევის ძირითადი შედეგები**

- ახალი სადოქტორო პროგრამის იდეა საკმაოდ მიმზიდველი აღმოჩნდა ბიზნეს კომპანიების წარმომადგენლებისთვის და მათი დიდი ნაწილი მზად არის მონაწილეობა მიიღოს აღნიშნულ პროგრამაში.
- გამომდინარე იქიდან, რომ ბიზნეს კომპანიებისთვის ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებით საქმიანობის ყველაზე დიდ სირთულეს კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა წარმოადგენს, აღნიშნული პროგრამისგან ისინი კვალიფიციურ და მაღალი კომპეტენციის მქონე დოქტორანტთან თანამშრომლობას ელიან. კერძოდ, დოქტორანტის კომპეტენციებიდან ბიზნესის წარმომადგენლებისთვის ყველაზე მეტად მნიშველოვანი აღმოჩნდა ბაზრის კვლევის ჩატარებისთვის საჭირო კვალიფიკაცია, ასევე კომპანიის სხვადასხვა მიმართულებების განვითარების სტრატეგიის / გეგმის შემუშავებისთვის საჭირო ცოდნა და უნარები.
- ბიზნესისგან განსხვავებით, ახალი იდეის მიმართ არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება დაფიქსირდა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებში - ერთ ნაწილს მოეწონა იდეა და თავის უსდ-ში სადოქტორო პროგრამის მონაწილე დოქტორის დასაქმების მზაობაც გამოთქვა. მეორე ნაწილმა კი სკეპტიკური განწყობა დააფიქსირა ახალი სადოქტორო პროგრამის მიმართ, რაც შესაძლოა განპირობებული იყო იმით, რომ უსდ-ების წარმომადგენლებმა კონკურენტი უსდ-ს მიერ მსგავსი სახის დოქტორანტურის დანერგვა თავისი უსდ-ს ბიზნეს მიმართულების დოქტორანტურისთვის ერთგვარ საფრთხედ მიიჩნიეს.
- უნივერსიტეტების წარმომადგენლების მხრიდან სადოქტორო პროგრამის ძირითად უპირატესობებად თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკის სინთეზის შესაძლებლობა, ასევე ზოგადად დოქტორანტების განათლების დონის ამაღლება დასახელდა.

**ძირითადი მიგნებები - ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებასთან დაკავშირებული საკითხების მიმოხლვა**

- ორგანიზაციების წარმომადგენლების შეფასებით საქართველოს ბაზარზე ბიზნეს მიმართულებით არსებული კადრების კვალიფიკაციის დონე საშუალოზე ოდნავ მაღალია. შესაბამისად, ბიზნესის წარმომადგენელთა აღქმაში როგორც ზოგადად საქართველოს შრომის ბაზარზე, ასევე მათ კომპანიებში შეიმჩნევა ბიზნეს მიმართულებით მაღალი კვალიფიციის მქონე კადრების ნაკლებობა. რაც კომპანიებისთვის ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებით ძირითად სირთულეს წარმოადგენს.
- უსდ-ების წარმომადგენლების შეფასებით, საქართველოში არსებულ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ბიზნეს ადმინისტრირების სწავლების დონე საშუალოზე დაბალია. უფრო დაბალი ქულებით აფასებენ ისინი ამავე მიმართულების პროფესორ-მასწავლებელთა კვალიფიკაციის დონესაც. შესაბამისად, მათი თქმით, ზოგადად საქართველოში არსებული უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში როგორც

კვალიფიციური, ასევე დოქტორის ხარისხის მქონე პროფესორ-მასწავლებელთა დიდი ნაკლებობაა. თუმცა, კვლევაში მონაწილე უსდ-ების წარმომადგენლები თავიანთ სასწავლებლებში კვალიფიციური და დოქტორის ხარისხის მქონე პროფესორმასწავლებელთა ნაკლებობას არ უჩივიან.

- ბიზნეს ადმინისტრირების სწავლების მიმართულებით კვლევაში მონაწილე უნივერსიტეტები სირთულეებს ძირითადად თეორიული ცოდნის და პრაქტიკის სინთეზის არარსებობის კუთხით აწყდებიან როგორც სწავლების მხრივ, ასევე თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის მქონე კადრების ნაკლებობის კუთხით. გარდა ამისა, სირთულეს წარმოადგენს საჭირო მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის არარსებობა. ასევე აღინიშნა, რომ საქართველოში ბიზნესი არ არის იმ დონეზე განვითარებული, რომ ამ მიმართულების დოქტორანტმა შეძლოს პრაქტიკის გავლა სწავლის პროცესში.

### **ძირითადი მიგნებები - ახალი იდეის მიმართ დამოკიდებულებები ბიზნეს და უმაღლესი განათლების სექტორში**

- ბიზნეს კომპანიების წარმომადგენლებმა პოზიტიური განწყობა დააფიქსირეს დოქტორანტურის ახალი იდეის მიმართ - იდეის მიმზიდველობა 10 ქულიან სკალაზე საშუალოდ მაღალი 8,3 ქულით შეფასდა.
- კვლევაში მონაწილე ბიზნესის წარმომადგენელთა უმრავლესობამ გამოთქვა სადოქტორო პროგრამაში მონაწილეობის მზაობა.
- ახალი სადოქტორო პროგრამის უპირატესობებად ძირითადად კომპანიებისთვის დოქტორანტის მიერ ბაზრის კვლევის და განვითარების სტრატეგიის შემუშავება დასახელდა. გარდა ამისა, ბიზნესის წარმომადგენლებმა მნიშვნელოვნად მიიჩნიეს პროგრამის განხორციელების შედეგად ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებით კვალიფიციური კადრების ჩამოყალიბება.
- საინტერესოა, რომ ბიზნესის წარმომადგენელთა დიდმა ნაწილმა ვერ დაასახელა პროგრამის ნაკლოვანებები. თუმცა დასახელებულ აღქმულ ნაკლოვანებებს შორის აღმოჩნდა დოქტორანტის შესაძლო დაბალი კვალიფიკაცია, ასევე თეორიის პრაქტიკაში განხორციელების სირთულე და კონკრეტული ბიზნესისთვის პროგრამის შესაძლო შეუსაბამობა.
- კომპანიის წარმომადგენლები პროგრამაში მონაწილეობის შემთხვევაში დოქტორანტისგან ბაზრის კვლევის ჩატარებას, კომპანიის განვითარების გეგმის / სტრატეგიის შემუშავებას, ბიზნესისთვის ახალი იდეების მიწოდებას ელიან. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ბიზნესის წარმომადგენლებისთვის მნიშვნელოვანია დოქტორანტთან თანამშრომლობის დროს არსებობდეს კომპანიის საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის კონფიდენციალობის დაცვის გარანტია.



- ბიზნესის წარმომადგენლებთან შედარებით განსხვავებული სურათი დაფიქსირდა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლების შეფასებებში - მათი ნაწილი დოქტორანტურის ახალი იდეის მიმზიდველობას მაღალი ქულებით აფასებს, ხოლო ნაწილისთვის ეს პროგრამა ნაკლებად მიმზიდველია.
- უნივერსიტეტის წარმომადგენლები იდეის უპირატესობებს თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში განხორციელებაში, ბიზნეს კვლევების ჩატარებასა და ზოგადად დოქტორანტების განათლების დონის ამაღლებაში ხედავენ.
- უსდ-ს წარმომადგენელთა ნაწილმა გამოთქვა პროგრამაში მონაწილე დოქტორის თავის უნივერსიტეტში დასაქმების მზაობა იმ შემთხვევაში, თუ დოქტორი იქნება თავისი საქმის პროფესიონალი, მაღალი კვალიფიკაციის და უნივერსიტეტის მოთხოვნების შესაბამისი კომპეტენციის მქონე.

# არქიტექტურის საგანმანათლებლო პროგრამის საჭიროების შეფასება

## მეთოდოლოგია

კვლევის ტიპი	მეორადი წყაროების ანალიზი
ინფორმაციის წყარო	საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ოფიციალური სტატისტიკური ინფორმაცია მშენებლობის დარგის შესახებ
პერიოდი	2017 წლის იანვარი
კვლევის განმხორციელებელი	შიდა რესურსები

## კვლევის ამოცანები

- არქიტექტურის საგანმანათლებლო პროგრამაზე მოთხოვნის არსებობის შეფასება
- იმ დარგების განვითარების პერსპექტივის შეფასება, რომლებიც საჭიროებენ არქიტექტურის სპეციალობის მქონე კადრებს

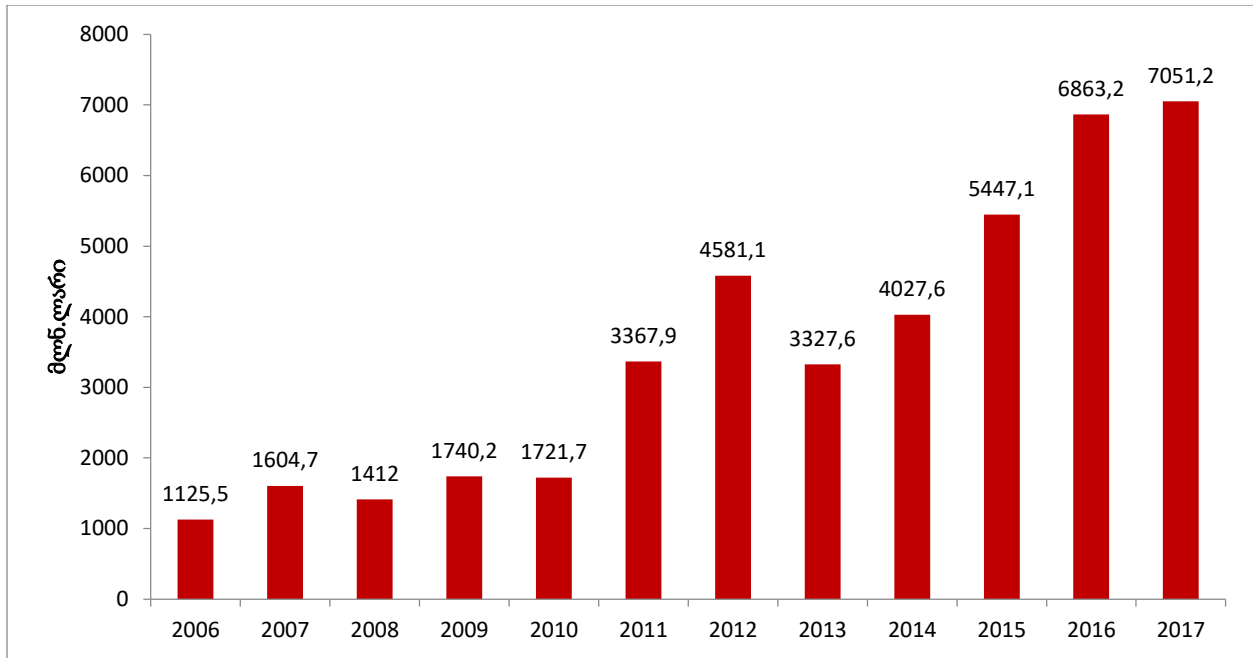
## კვლევის ძირითადი შედეგები

საქართველოში მაკროეკონომიკული მაჩვენებლები გვამღევეს საფუძველს ვივარაუდოთ რომ საქართველოში უახლოესი წლების განმავლობაში გაიზრდება მშენებლობის როგორც ეკონომიკის დარგის ზრდის ტენდენცია და შენარჩუნდება ამ სფეროში დასაქმებულთა ზრდის დინამიკა.

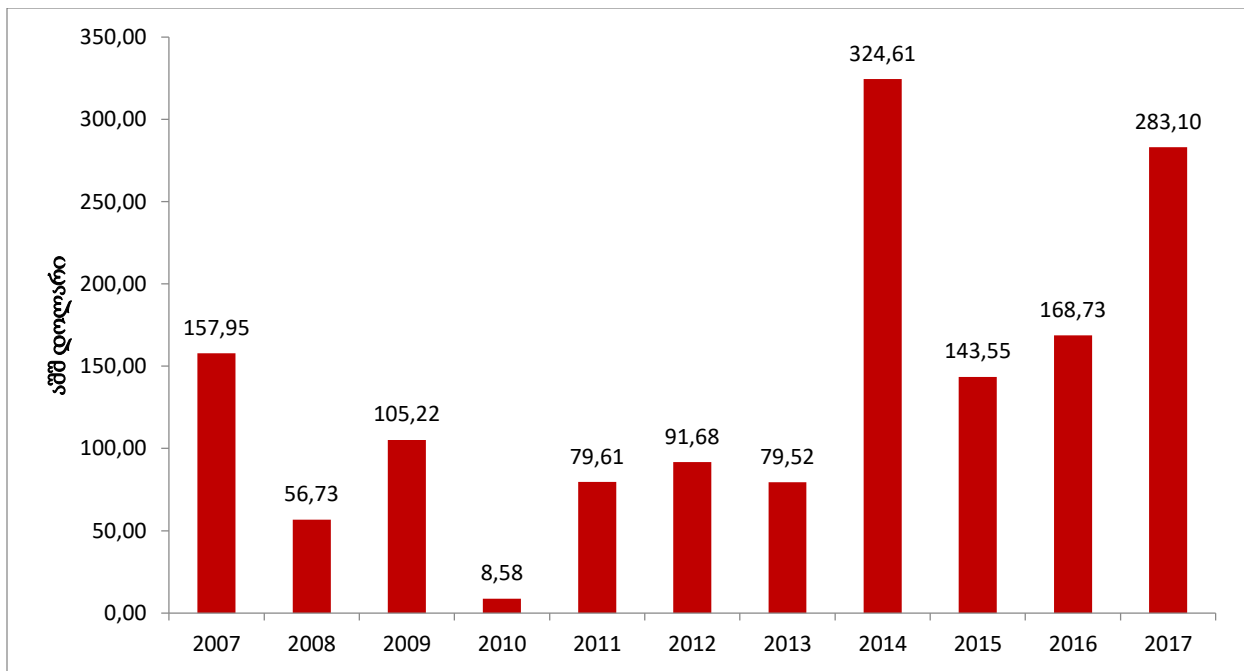
კომპანიების ჯამური წლიური ბრუნვა რომლებიც სამშენებლო სექტორში ოპერირებენ ბოლო 11 წლის განმავლობაში მუდმივად მატულობს. ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში ბრუნვის მოცულობა დაახლოებით 54%-ით გაიზარდა (2017 წლის შედარება 2012 წელთან).

პირდაპირი ინვესტიციების მოცულობა მშენებლობის სფეროში მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი ბოლო წლების განმავლობაში. 2012 წელთან შედარებით 2017 წელს მშენებლობის სფეროში პირდაპირი ინვესტიციები გაზრდილია 200%-ით.

*დიაგრამა 9 მშენებლობის სექტორში წლიური ბრუნვის მაჩვენებლები 2006-2017 წლები*



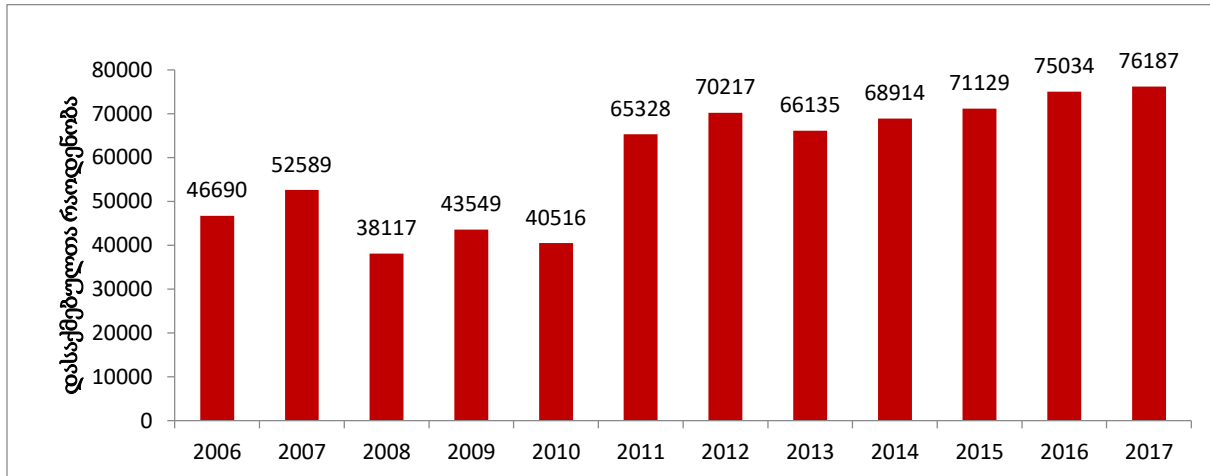
დიაგრამა 10 მშენებლობაში განხორციელებული პირდაპირი ინვესტიციების მოცულობა, 2007-2017 წლები



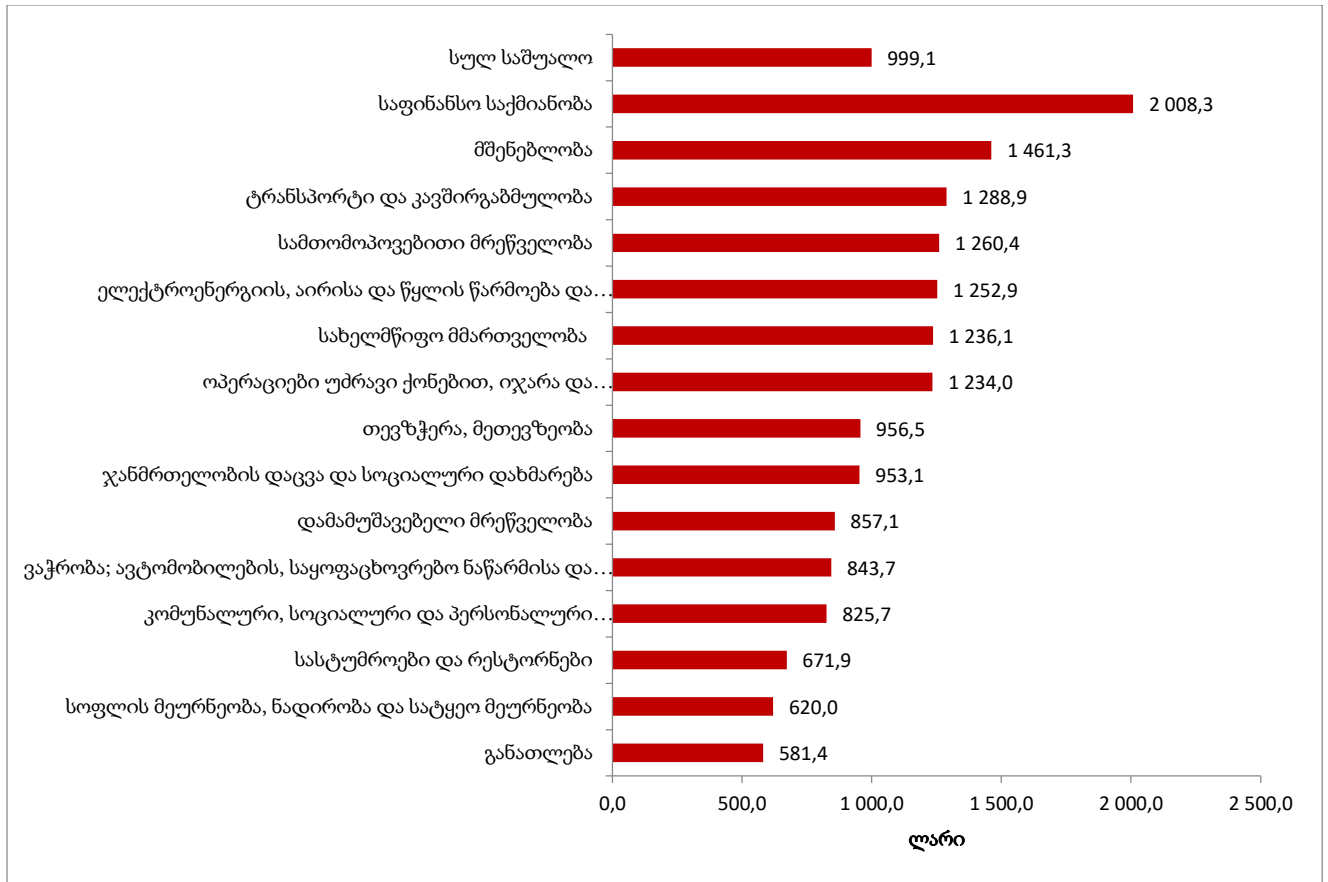
ბოლო წლების მანძილზე იზრდება მშენებლობის სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა. ანაზღაურების ზრდის მაცვენებელი მიანიშნებს იმაზე რომ ამ სფეროში დასაქმება სამუშაო

ძალისთვის სულ უფრო მიმზიდველი გახდება. საინტერესოა რომ ეკონომიკის სფეროების მიხედვით შრომის ანაზღაურება მშენებლობის სფეროში მეორე ადგილზეა ფინანსური სექტორის შემდეგ. ამასთან ქვეყანაში საშუალო თვიურ ანაზღაურებაზე 50%-ით მაღალია მშენებლობის სფეროში დასაქმებულთა საშუალო ანაზღაურება.

დიაგრამა 11 მშენებლობის სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა (2006-2017 წლები)



დიაგრამა 12 დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქმიანობის სახეების მიხედვით (2017 წელი)



ქვეყნის მაკროეკონომიკური მაჩვენებლები, მშენებლობის სექტორის ზრდის ტემპი, მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის ზრდა ქმნის იმის წინაპირობას რომ არქიტექტორის პროფესიაზე მოთხოვნა არსებობს და მომავალში ეს მოთხოვნა გაიზრდება.

## ფარმაციის საგანმანათლებლო პროგრამაზე მოთხოვნის შეფასება

კვლევის ტიპი	პირველადი რაოდენობრივი კვლევა
	მეორადი წყაროების ანალიზი
სამიზნე ჯგუფი რაოდენობრივი კვლევისთვის	აფთიაქების მენეჯერები
შერჩევის ზომა	34 აფთიაქის წარმომადგენელი
პერიოდი	
გამოყენებული წყაროები	სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები
კვლევის განმახორციელებელი	შიდა რესურსები

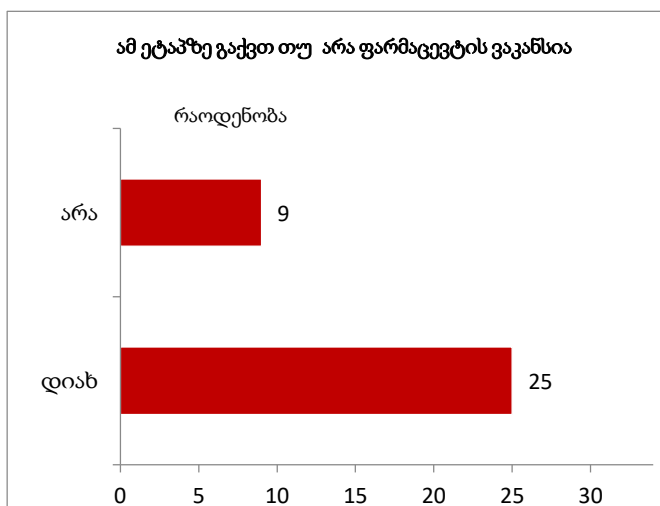
### კვლევის ამოცანები

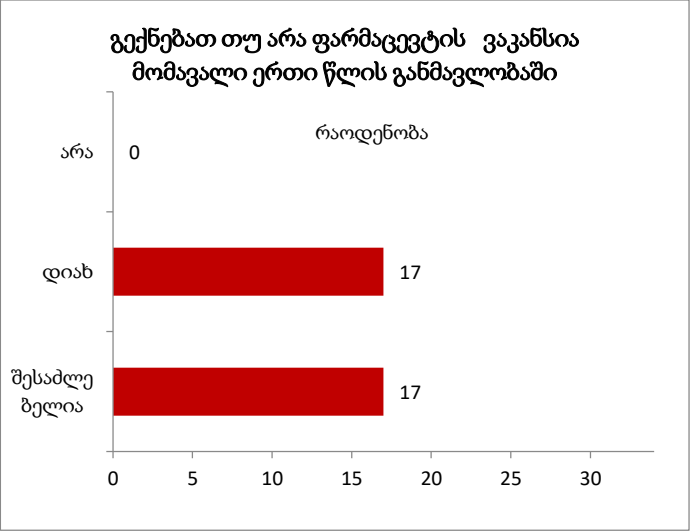
გამოკითხვის მიზანი იყო დაგვედგინა, ამჟამად აქვთ თუ არა ფარმაცევტის ვაკანსია და გეგმავენ თუ არა მომავალ წელს კადრის აყვანას.

### კვლევის ძირითადი შედეგები

გამოკითხული აფთიაქების 73,4%-მა (25 ორგანიზაცია) აღნიშნა, რომ აჟამადაც აქვთ ფარმაცევტის ვაკანსია და შეუძლიათ მიიღონ ფარმაცევტი. ყველა აფთიაქი თვლის, რომ უახლოესი ერთი წლის განმავლობაშიც ექნება ვაკანსია 50%-მა ანუ 17- აფთიაქის წარმომადგენელმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ უახლოესი ერთი წლის განმავლობაშიც ნამდვილად ექნება ვაკანსია, ხოლო მეორე ნახევარმა გამოთქვა ვარაუდი, რომ შესაძლებელია ჰქონდეთ ვაკანსია.

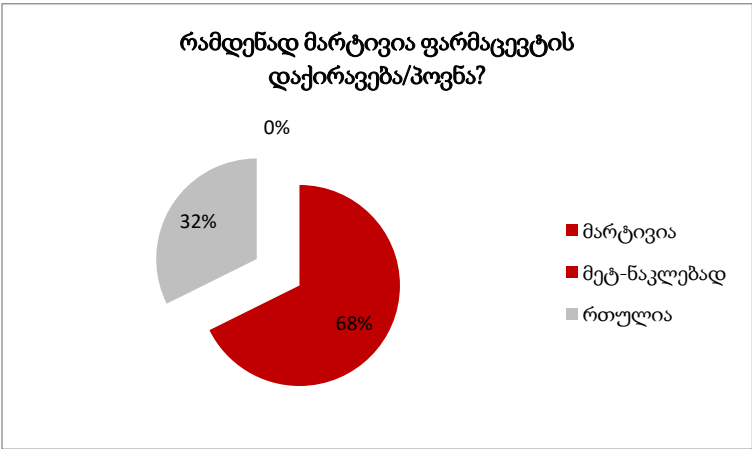
დიაგრამა 13. აფთიაქებში არსებული ვაკანსიები, გამოკითხვის შედეგები (34 აფთიაქის მენეჯერების პასუხებიდან)





ის გარემოება, თითქმის ყველა აფთიაქს აქვს ან ექნება ვაკანსია ერთი წლის განმავლობაში ადასტურებს კადრზე მოთხოვნას, ამის გარდა, ჩვენ ვეკითხებოდით რამდენად ადვილი ან რთულია შესაფერისი კანდიდატის პოვნა, როგორც შედეგებმა აჩვენა, არც ერთი აფთიაქი არ მიიჩნევს შესაფერისი კანდიდატის პოვნას მარტივად. დაახლოებით ორი მესამედი (68%) თვლის, რომ მეტ-ნაკლებად რთული, ხოლო მესამედი (32%) თვლის, რომ რთულია. რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს შრომის ბაზარზე კვალიფიციური ფარმაცევტზე მოთხოვნას

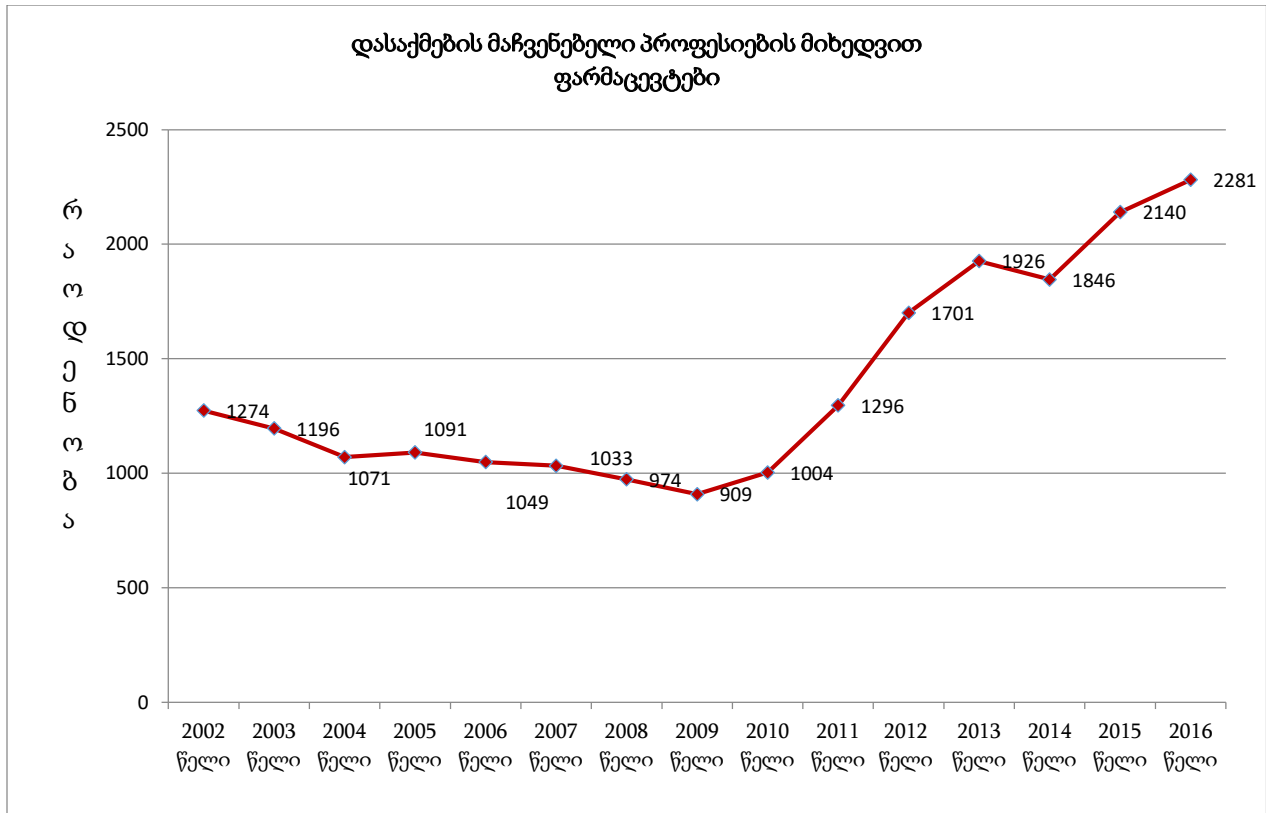
დიაგრამა 14. რამდენად მარტივია კადრის დაქირავება/პოვნა?



**მეორადი წყაროების ანალიზის ძირითადი მიგნებები**

სამედიცინო სფეროს მიმართულებით სახელმწიფო სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების ანალიზმა აჩვენა რომ, ზოგადად მედიცინა, და მისი ერთ-ერთი დარგი ფარმაცია, მზარდი სფეროა. Geostat.ge-ს მონაცემებზე დაყრდნობით, გვინდა მოვიყვანოთ, რამოდენიმე სტატისტიკური მონაცემი, რომელიც ადასტურებს ამ მდგომარეობას. წლების მიხედვით ფარმაცევტთა დასაქმების მაჩვენებლები იზრდება, რაც სფეროს განვითარებასა და ახალი სამუშაო ადგილების დამატებას გულისხმობს.

დიაგრამა 15. დასაქმების მაჩვენებელი პროფესიების მიხედვით - ფარმაცევტები<sup>1</sup>



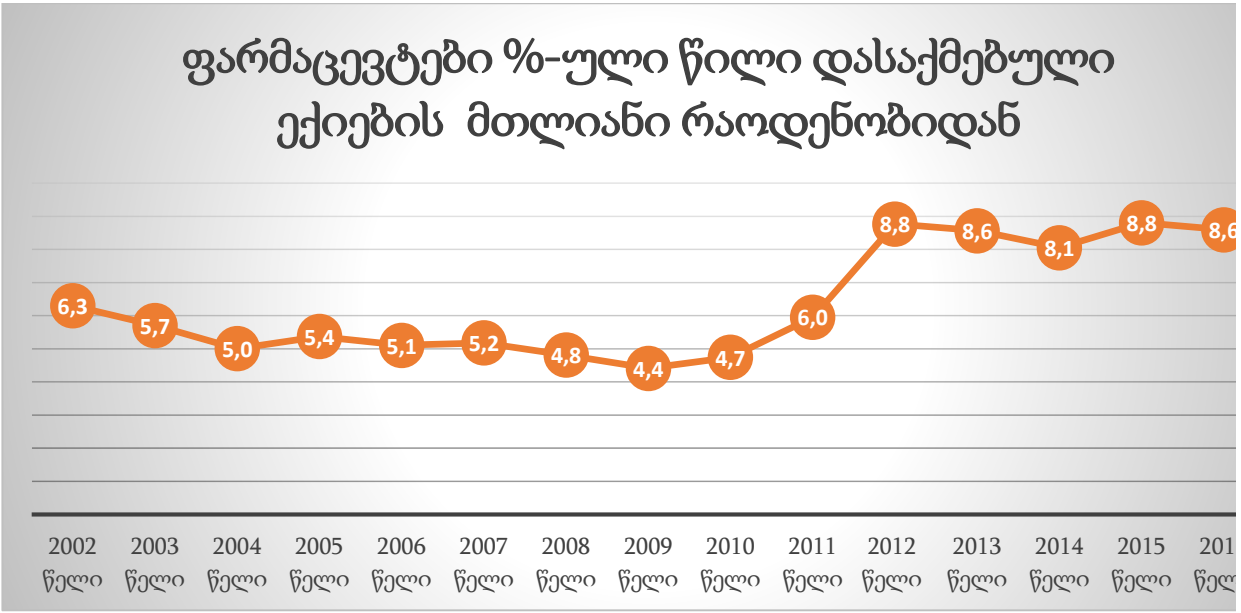
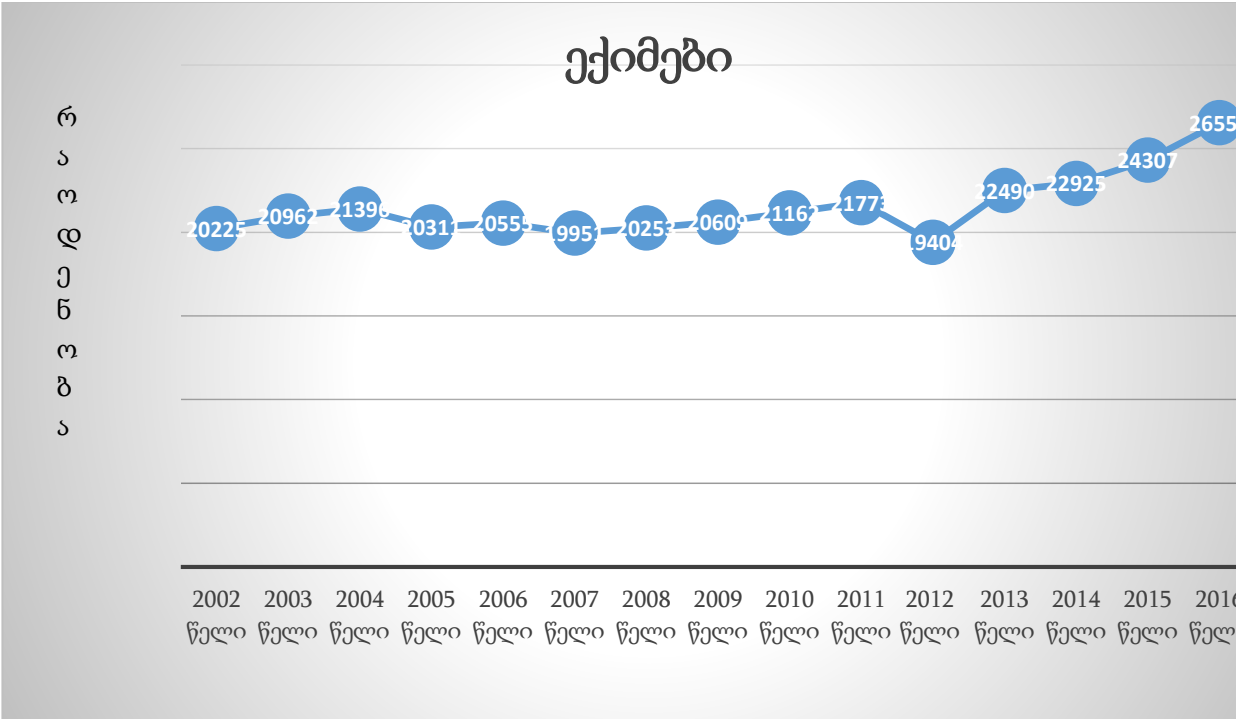
ფარმაციის, როგორც ცალკე დარგის შესახებ ინფორმაცია არ იმეზნება არც ერთ ადრე ჩატარებულ კვლევაში, რომელიც ეხება შრომის ბაზრის მიმოხილვას. ანალოგიურად არ არსებობს დარგობრივი კვლევა ამ სფეროს განვითარების მიმართულებით, ამიტომ შევეცადეთ ოფიციალურ სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით წარმოგვედგინა რამოდენიმე დასკვნა, რაც სფეროს მზარდ განვითარებაზე მიანიშნებს. შესწავლილი იქნა სამედიცინო სფეროს ძირითადი სტატისტიკური მონაცემები.

დიაგრამა 16. დასაქმების მაჩვენებელი<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Geostat.ge

<sup>2</sup> Geostat.ge



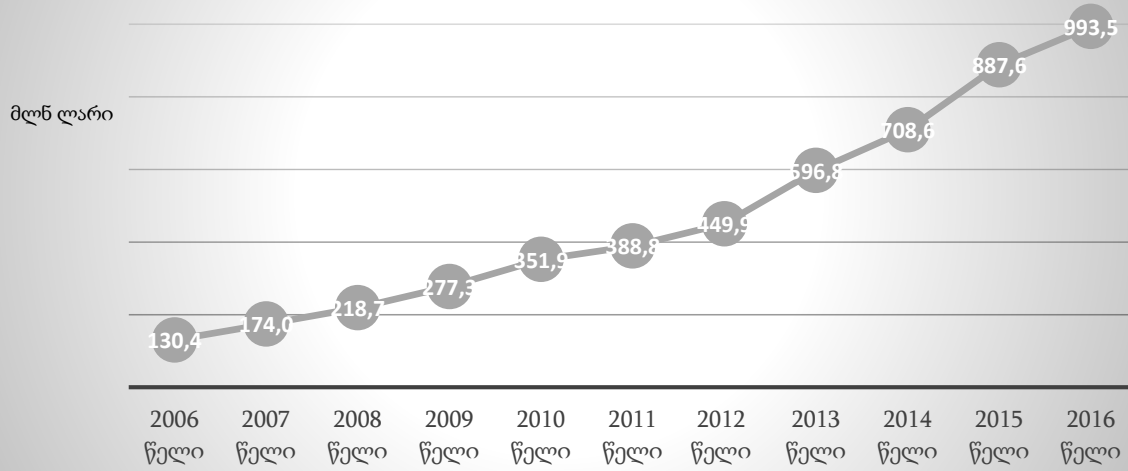


როგორც დიაგრამიდან ჩანს დასაქმებულ ექიმებში ფარმაცევტთა წილი 2010 წლის მერე მკვეთრად მზარდია. თუ 2010 წელს დასაქმებულ ექიმებში, ფარმაცევტთა წილი 4,7% არ აღმატებოდა, 2016 წლის მგდომარეობით ეს მაჩვენებელი 8,6%-მდეა გაზრდილი. რაც ადასტურებს დასაქმების ფარმაცევტული ბაზრის მზარდ მოთხოვნას ახალ კადრზე.

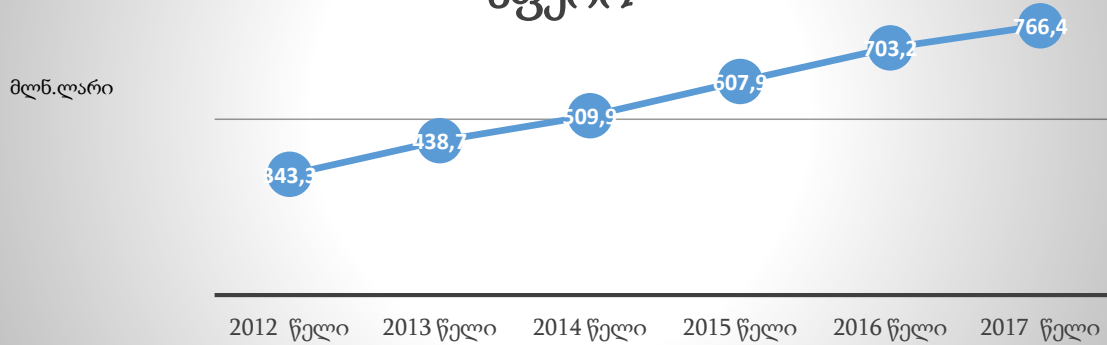
აქვე მოვიყვანთ ზოგადად სამედიცინო სფეროს მნიშვნელოვან სტატისტიკას, რაც ირიბად ადასტურებს ფარმაციის სფეროს განვითარებასაც.

დიაგრამა 17. სამედიცინო სფეროს მაჩვენებლები

### დამატებული ღირებულება - სამედიცინო სფერო

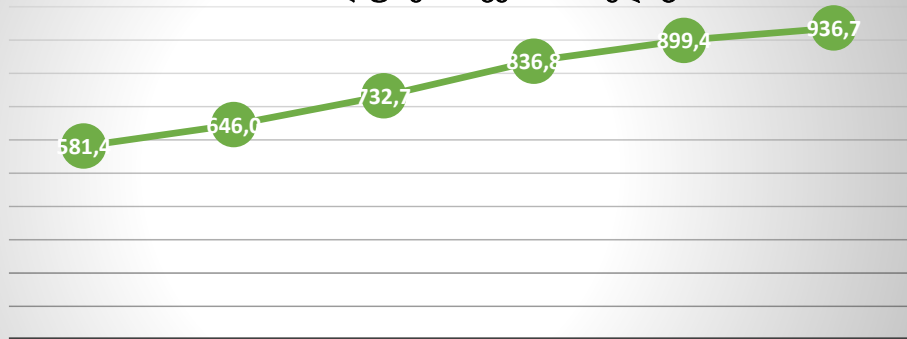


### შრომითი დანახარჯები - სამედიცინო სფერო



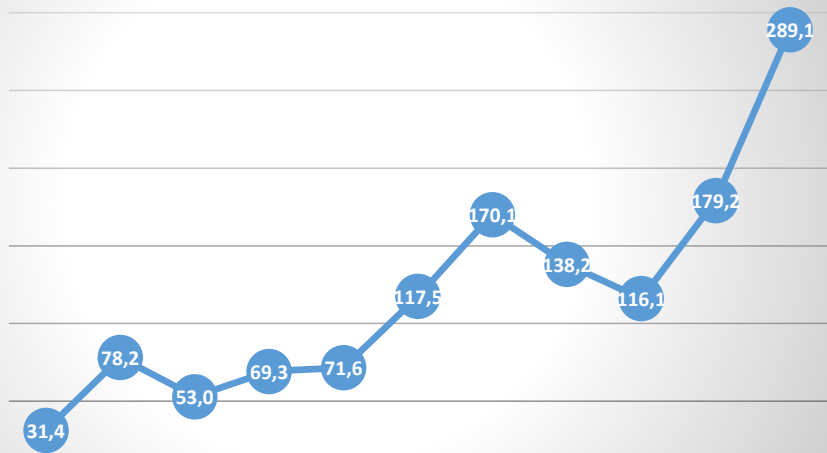
### შრომის ანაზღაურება თვეში - სამედიცინო

ლარი



2012 წელი 2013 წელი 2014 წელი 2015 წელი 2016 წელი 2017 წელი

### ინვესტიციები ფიქსირებულ აქტივებში - სამედიცინო სფერო



2006 წელი 2007 წელი 2008 წელი 2009 წელი 2010 წელი 2011 წელი 2012 წელი 2013 წელი 2014 წელი 2015 წელი 2016 წელი